BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab ini dijabarkan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penulisan. Hal ini memberikan gambaran secara menyeluruh tentang tujuan dan bagaimana penelitian ini dilakukan.

A. Latar Belakang Penelitan

Suksesi kepemimpinan merupakan sebuah topik yang tidak dapat dihindari oleh para pemimpin gereja di manapun di seluruh dunia. Hal ini dikarenakan tidak ada satu pun yang dapat memastikan bahwa ia akan dapat memimpin gereja tersebut untuk selama-lamanya. Semua ada batasnya, entah karena alasan tutup usia, atau mungkin juga karena alasan kesehatan yang tidak lagi memungkinkan dirinya untuk melanjutkan kepemimpinannya, atau karena sudah tidak lagi relevan dalam menghadapi perubahan budaya dan kemajuan zaman, atau bisa juga dikarenakan satu atau lain hal yang mengharuskan ia mau tidak mau melepaskan jabatannya.

Apapun alasan tersebut, sebagai seorang pemimpin yang baik sudah selayaknyalah jika ia bukan hanya memikirkan dirinya saja, tapi juga memikirkan masa depan gereja yang dipimpinnya tersebut. Dalam hal ini, sangat perlu untuk memikirkan bagaimana kelanjutan dari gerejanya tersebut jika sewaktu-waktu harus ditinggalkan dan harus melepaskan kepemimpinannya. Apa saja yang harus dipersiapkan untuk hal ini? Dan

bagaimana melakukannya? Apakah ada orang yang tepat yang sudah dipersiapkan untuk menerima tongkat estafet dan tanggung jawab kepemimpinan tersebut.

Di dalam Alkitab Perjanjian Lama kita menemukan situasi ketika Musa memikirkan siapa yang akan memimpin bangsa Israel setelah kematiannya pada saat itu, Allah meminta dia untuk memilih Yosua menjadi suksesor /penerusnya agar bangsa Israel tidak akan menjadi 'seperti domba tanpa gembala'[1] (Bil 27:12-23). Begitu juga ketika raja Daud sudah mulai tua dan mengalami penurunan secara fisik dan menyadari bahwa ia sudah perlu untuk melakukan suksesi kepemimpinan demi berlangsungnya kepemimpinan dari kerajaan Israel dan Yehuda, maka iapun melakukan proses suksesi kepemimpinan tersebut (1Raja- raja 1:1-53). Dan di dalam Alkitab Perjanjian Baru kisah suksesi ini dapat ditemukan di dalam beberapa contoh seperti yang ditemukan dalam peristiwa Paulus dan Timotius.

Di dalam hal ini maka permasalahan yang sering timbul dalam proses suksesi adalah mengenai pencarian kandidat pengganti yang dianggap tepat. Kandidat yang kompeten atau yang dianggap berkualitas perlu ditemukan, dibentuk, dilatih dan diperlengkapi. Untuk hal ini diperlukan waktu yang cukup untuk akhirnya dapat diperoleh kandidat yang diharapkan. Jika tidak dicari dan ditemukan, tentu tidak akan pernah ada orang tersebut.

Barna Group pada bulan Maret 2017 merilis sebuah artikel yang berjudul *The Aging of America's Pastors.* Informasi tersebut menggambarkan tantangan yang akan dihadapi bagi Gereja lokal :

[1] Alkitab Terjemahan Baru, LAI, Bilangan 27:12-23

> *When George Barna published his 1992 findings in Today's Pastors, the median age of Protestant clergy was 44 years old. One in three pastors was under the age of 40, and one in four was over 55. Just 6 percent were 65 or older. Twenty-five years later, the average age is 54. Only one in seven pastors is under 40, and half are over 55. The percentage of church leaders 65 and older has nearly tripled, meaning there are now more pastors in the oldest age bracket than there are leaders younger than 40.*[2]

Membaca informasi tersebut seharusnya membuat para pemimpin Gereja mulai prihatin dan berpikir serius tentang masa depan Gereja yang memasuki masa krisis kepemimpinan. Dan David Kinnaman yang adalah presiden dari Barna Group mencetuskan bahwa situasi ini menunjukkan situasi krisis bagi Gereja-gereja Protestan khususnya.[3]

Sementara itu, dilihat dari sisi yang lain kita tidak dapat menutup mata bahwa pada tahun 2020 kita memiliki populasi orang muda yang sangat besar. Ada 1,2 milyar orang yang berusia 15-24 tahun atau 16% dari total populasi di seluruh dunia.[4] Tentunya jumlah anak muda yang sangat besar ini seharusnya akan dapat membawa perubahan kepada banyak hal di seluruh dunia. Namun jika anak-anak muda ini tidak pernah diarahkan, diperlengkapi dan diberikan kesempatan untuk memegang tanggung jawab, maka artinya tidak akan pernah ada re-generasi yang terjadi dan yang lebih buruk lagi artinya tidak akan pernah ada orang muda yang siap menjadi penerus.

---

[2] Barna, *The Aging of America's Pastors*, *Research Releases in Leaders and Pastors*, March 1, 2017, https://www.barna.com/research/aging-america-pastors//.

[3] Ibid

[4] Data from Unesco Youth, https://www.unesco.org/en/youth#:~:text=According%20to%20the%20World%20Youth,a%20priority%20group%20for%20UNESCO.

Salah satu contoh yang cukup signifikan adalah apa yang terjadi di Jepang. Sebagai salah satu dari negara maju ternyata Jepang mengalami penuaan dengan sangat cepat. Sebuah artikel menuliskan bahwa pada bulan September 2022 untuk pertama kalinya Jepang menghitung lebih dari 15% dari populasinya berusia di atas 75 tahun, setelah kelompok usia ini melonjak jumlahnya dari 720,000 menjadi 19,37 juta orang. Dan juga yang mencapai catatan rekor yang tinggi adalah jumlah dari mereka yang berusia di atas 65 tahun yaitu 36,27 juta orang atau 29,1% dari populasi menurut data dari Kementrian Internal Affairs dan Komunikasi. Situasi ini tentu akan mempengaruhi banyak kebijakan pemerintah. Karena jika hal ini terus berlangsung dan tidak diatasi, maka akan menjadi masalah bagi kelangsungan negara Jepang di masa yang akan datang.[5]

Demikian juga di Amerika Serikat, Kaplan dkk menuliskan bahwa penduduk yang berusia 65 tahun ke atas diperkirakan akan melonjak jumlahnya dari 49 juta jiwa atau 15% dari keseluruhan populasinya di tahun 2016 kemungkinan akan menjadi 95 juta jiwa atau 25% dari total populasinya pada tahun 2060[6]. Namun bukan artinya Amerika Serikat harus ikut menjadi tua hanya karena situasi tersebut. Dengan kata lain, manusia boleh menjadi bertambah tua, tetapi organisasi nya (negara, perusahaan atau gereja) harus tetap muda.

Orang yang lebih tua memiliki modal dan pengalaman namun kekurangan tenaga dan waktu, sementara orang muda memiliki tenaga dan waktu namun kekurangan

[5] Jiji Kyodo, Article, *over 75s Make Up Over 15% of Japan's Population For First Time, The Japan Times*, Sep 19, 2022, www.japantimes.co.jp

[6] Matthew Kaplan, Heather Greenwood, Leah Bradley, *Unlocking the Potential of Older Adult Volunteers: The Intergenerational Leadership Institute Model as a Resource for Bolstering Extension*, Journal of Extension, Oct 2019, Vol 57.

asset dan pengalaman. Alangkah baiknya jika mereka dapat bekerja bersama-sama di dalam mewujudkan tujuan bersama di dalam organisasi sehingga meskipun sewaktu-waktu terjadi sesuatu terhadap pemimpin sebelumnya, maka organisasi tersebut dapat tetap berdiri dan melanjutkan fungsinya. Dan selanjutnya penulis akan lebih memfokuskan kepada Gereja dibandingkan dengan organisasi yang lainnya, dan dalam hal ini adalah Gereja IFGF yang akan menjadi objek penelitian ini.

Morris mengutip dari Peter Wagner, seorang pakar dalam pertumbuhan Gereja, mengatakan bahwa pertumbuhan Gereja adalah segala sesuatu yang mencakup soal bagaimana membawa orang-orang yang tidak memiliki relasi pribadi dengan Yesus Kristus ke dalam persekutuan dengan Dia dan membawa menjadi anggota Gereja yang bertanggung jawab.[7] Dan pertumbuhan Gereja ini tentunya tidak boleh berhenti dan harus secara terus-menerus berlangsung. Kita perlu menyadari bahwa Amanat Agung yang disampaikan Yesus di dalam Matius 28:19-20 tidak mungkin diselesaikan dalam satu generasi. Gereja perlu membuat mekanisme bagaimana caranya agar tugas utama ini dapat terus berlangsung dan tidak terganggu oleh masalah kurangnya pemimpin di masa yang akan datang.

Gidion mengutip dari F.B. Mayer mengatakan bahwa tidak mungkin ada pohon yang menjadi busuk lalu tumbang begitu saja secara tiba-tiba, dan pastinya tidak ada sekolah yang mendadak bangkrut begitu saja, dan tentu saja tidak ada gereja yang mengalami kemunduran secara tiba-tiba yang kemudian ditinggalkan oleh para

[7] Morris P. Takaliuang, Jurnal Faktor-faktor Penghambat dan Penunjang Pertumbuhan Gereja, Missio Ecclesia*e*, Oktober 2012, 103-239, 104

pengikutnya. Semua pasti terjadi melalui sebuah proses yang secara perlahan menjadi buruk dan juga karena terjadi penyimpangan yang seringkali tidak diperhatikan atau bahkan diabaikan.[8] Jadi artinya memang selalu akan ada waktunya untuk mengalami penurunan nilai, namun tentunya hal tersebut dapat dicegah jika ada orang-orang yang memiliki hati dan tanggung jawab dalam melakukan perbaikan demi perbaikan agar sebelum penurunan nilai tersebut terjadi, maka perlu dipikirkan dan dilakukan banyak strategi untuk mencegahnya. Atau jika walaupun sudah mulai terjadi penurunan maka ada yang memiikirkan bagaimana caranya untuk kembali meningkatkan nilai tersebut.

Phillip mengutip dari Robert Clinton bahwa Pola akan berhubungan dengan kerangka kerja secara keseluruhan, atau gambar besar dari sebuah kehidupan. Proses berhubungan dengan apa dan bagaimana yang dilakukan Allah untuk menggerakkan seorang pemimpin di sepanjang pola tersebut. Prinsip berhubungan dengan bagaimana mengidentifikasikan fakta-fakta mendasar di antara semua proses dan pola tersebut yang menghasilkan penerapan yang lebih luas terhadap para pemimpin.[9] Tiga P (Pola, Proses, Prinsip) tersebut penting untuk dipelajari dan diterapkan di dalam keberhasilan sebuah suksesi kepemimpinan.

Yang dimaksud dengan pola adalah bagaimana pada akhirnya sebuah organisasi akan sampai pada waktunya di mana pemimpin seniornya mau tidak mau harus

[8] Gidion, Jurnal Profesionalitas Layanan Gereja, Jurnal Teologi dan Pengembangan Pelayana*n* 2017, p 90

[9] Phillip.D.Goldsberry Sr, *Principles for Success in Succession of the Senior Leader*, thesis and dissertation, George Fox University, Digital Common George Fox University, 2018, p 7.

mengundurkan diri atau digantikan ketika tiba waktunya. Jika para pemimpin dan organisasi dapat memandang dan memilih untuk menerima hal tersebut dengan baik maka diharapkan akan memberikan hasil yang lebih baik pada akhirnya secara hati dan emosi. Pola ini akan terjadi pada semua organisasi.

Sementara proses dapat ditemukan dalam perencanaan yang matang dan juga pelaksanaan suksesi kepemimpinan tersebut dimulai dari pencarian dan menemukan kandidatnya, dan proses melatih dan membimbing mereka selama jangka waktu yang diperlukan sampai kepada dilaksanakannya pergantian kepemimpinan.

Namun ada hal yang tidak kalah penting yaitu prinsip. Prinsip ini lebih merupakan faktor acuan yang di dalamnya terkandung hati dan jiwa dan memiliki unsur bersejarah yang perlu diterima dan diikuti nantinya bukan hanya oleh mereka yang melakukannya di saat ini saja, tetapi juga oleh semua pemimpin di masa yang akan datang. Prinsip-prinsip itu kadang sulit dipahami namun justru hal itulah yang merupakan karakter dari organisasi yang dapat mendorong dan mengendalikan organisasi tersebut. Dan prinsip-prinsip ini yang membentuk budaya dari organisasi tersebut yang pada akhirnya akan dapat berkembang menjadi nilai-nilai yang dianut oleh setiap anggotanya untuk mendorong perkembangan selanjutnya di masa yang akan datang.[10]

Hal pertama yang akan dibahas itu adalah mengenai apakah suksesi kepemimpinan itu:

Vanderbloemen, seorang konsultan dalam hal suksesi kepemimpinan gereja-gereja di Amerika, di dalam bukunya menuliskan bahwa suksesi kepemimpinan adalah:

[10] Ibid

> *Well intentioned process of the shift in leadership, influence or authority from one directional leader to another.* [11]

Jadi suksesi kepemimpinan adalah sebuah proses dengan niat yang baik dari sebuah pergantian kepemimpinan, pengaruh atau otoritas dari satu pemimpin kepada orang yang lainnya.

Sementara Stepp menjabarkan tentang suksesi sebagai sebuah proses serah terima yang lengkap dari sebuah jabatan dari penjabat yang sebelumnya kepada penggantinya.[12] Jadi dalam hal ini, pastikan bahwa proses suksesi adalah ketika seluruh jabatan, posisi, tanggung jawab, otoritas dan segala atributnya diserahterimakan kepada orang yang menggantikannya secara utuh dan menyeluruh barulah proses suksesi itu dianggap terjadi. Dengan kata lain, suksesi itu dapat dikatakan berhasil ketika tidak ada lagi intervensi dari pemimpin sebelumnya dalam melaksanakan kepemimpinannya tersebut.

Suksesi kepemimpinan dari seorang gembala senior tersebut dapat terjadi dengan alasan yang bermacam-macam termasuk di dalamnya adalah: kematian, sakit, pensiun atau emeritus, alasan moralitas, ekspektasi yang tidak dapat dipenuhi, perpecahan gereja, perubahan musim, dan alasan lain. Tentunya dalam semua ini transisi tidak dapat dihindarkan dan dapat terjadi karena ketidaksengajaan dan tanpa direncanakan.[13]

---

[11] William Vanderbloemen, *Next: pastoral succession that works*, Grand Rapids, MI: Baker Book House, 2015, p 10.

[12] Perry L Stepp, *Journal Succession in the New Testament World*, Biblijski institute, Zagreb, October 2016, p 162.

[13] Lesley Francisco Mc Clendon *sustained: Exploring Pastoral Leadership Transitions in Light of Old Testament Succession Narratives*, Thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Ministry in the Divinity School of Duke University, 2020, p 2.

Mengamati situasi yang terjadi di dalam Gereja IFGF yang telah berusia lebih dari 30 tahun dan berkembang menjadi 3.000 gereja dengan lokasi di lebih dari 38 negara akan menjadi suatu hal yang menarik, khususnya mengenai masalah suksesi kepemimpinan ini. Dengan jumlah gereja yang sangat besar itu tentunya Gereja IFGF perlu memiliki sebuah peraturan yang jelas dalam mengatur hal tersebut, mengingat bahwa waktu-waktu saat penelitian ini dilakukan adalah saat yang krusial di mana akan mulai terjadi pergantian kepemimpinan di beberapa gereja yang akan disusul oleh gereja-gereja lain di berbagai lokasi. Jika peraturan mengenai hal ini tidak dibuat dan dilaksanakan dengan baik, maka tentunya akan dapat menimbulkan permasalahan yang kompleks di kemudian hari.

Untuk membentuk budaya untuk seluruh Gereja IFGF tersebut maka sejak awal sudah disusun serangkaian peraturan yang dituangkan ke dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (yang selanjutnya akan disebut AD/ART) IFGF dan juga Petunjuk Pelaksanaan Pelayanan (yang selanjutnya disebut sebagai Juklak) dan juga ada hal-hal yang walaupun tidak tertulis namun pada akhirnya diterima dan terbentuk menjadi bagian dari perilaku gereja IFGF yang akhirnya menjadi Budaya IFGF.

Dalam pengertian budaya, Sam Chan mengutip dari Kevin Vanhoozer sebagai berikut:

> *Cultures produce works of meaning – "cultural texts"- that both communicate meaning and call for interpretation. They act upon us. They shape us. And they are themselves the lenses through which we interpret other worldviews and texts*.[14]

[14] Sam Chan, *Evangelism in A Skeptical World*, Zondervan, Michigan, 2018, p 158.

Jadi budaya itu menghasilkan karya dari arti atau yang disebut juga *cultural texts* yang masing-masing mengkomunikasikan makna untuk diinterpretasikan. Pengertian ini yang nantinya akan bertindak atas kelompok tersebut dan membentuk mereka yang sekaligus juga akan menjadi tolok ukur dalam cara memandang semua hal yang lain.

Di dalam penjelasan tentang budaya ini, Sam Chan menjelaskan perlunya untuk mempelajari tentang budaya tersebut berdasarkan istilah-istilahnya, tindakannya dan bagaimana semua itu akan membentuk para pengikutnya. Yang berikutnya adalah memahami budaya tersebut dan mencari tahu tentang *worldview*-nya, dan bagaimana berempati terhadap hal tersebut. Apakah dapat dirasakan emosinya, dan kebutuhan apa yang perlu dipenuhi untuk hal tersebut?[15]

Mempelajari hal tersebut maka AD/ART dan Juklak IFGF dapat disebutkan bahwa tujuan utama budaya IFGF adalah untuk keteraturan dan kejelasan. Sementara itu *worldview*-nya adalah untuk terbentuknya kesehatian dan keseragaman visi, misi, serta budaya IFGF sejalan dengan semakin berkembangnya Gereja IFGF di seluruh dunia dimana semakin banyak orang dilibatkan, semakin kompleks pelayanan dan infrastruktur yang ada. Budaya ini juga disusun dan ditetapkan dengan kesadaran bahwa Gereja IFGF memerlukan pedoman yang nantinya diperlukan untuk mulai mempersiapkan generasi penerus agar mereka dapat melanjutkan semua pelayanan gereja yang telah Allah berikan kepada generasi pendahulu dengan harapan para penerus ini akan dipakai Allah dengan lebih dahsyat lagi.[16]

[15] Ibid, p 158-161

[16] Juklak Budaya IFGF GISI 2009 2013, p 1.

Gereja International Full Gospel Fellowship atau yang lebih dikenal dengan nama IFGF sudah berdiri dan diakui oleh pemerintah Republik Indonesia sejak tanggal 25 Juli 1989. Dan sejak saat itu juga Gereja IFGF ini memiliki misi "*People is Our Mission*" dengan mengemban 10 visi nya yaitu : (1) *House of Prayer*, (2) *House of Power*, (3) *House of Worship*, (4) *House of Covenant*, (5) *House of Bread*, (6) *House of Mission*, (7) *House of Balance*, (8) *House of Giving*, (9) *House of Excellence*, (10) *House of Godly and Skillful Leadership*.[17]

Evaluasi terhadap pelaksanaan budaya IFGF ini dilakukan di dalam setiap sidang raya yang diadakan 4 tahun sekali, di mana di dalam sidang raya tersebut akan dibahas dan dievaluasi mengenai perkembangan Gereja-gereja IFGF dengan segala permasalahannya, dan jika dianggap perlu maka akan dilakukan penambahan atau pengurangan terhadap AD/ART dan juklak tersebut dengan tujuan agar Gereja IFGF dapat tetap relevan dengan perkembangan zaman yang ada.

Salah satu poin yang sangat penting mengenai suksesi kepemimpinan di dalam Gereja IFGF adalah bahwa tidak ada kepemimpinan yang diberlakukan secara permanen atau untuk seumur hidup. Di dalam AD/ART IFGF pun sudah diatur bahwa para gembala senior yang memegang Gereja lokal-nya pun hanya diperbolehkan sampai paling lama usia 65 tahun dan hanya diizinkan untuk dilanjutkan dalam kondisi tertentu paling banyak 3x2 tahun sampai yang bersangkutan berusia 71 tahun sesuai dengan AD/ART pasal 90 butir 4[18] Dan ada juga aturan bahwa yang bersangkutan diizinkan untuk mengajukan emeritus

[17] Ibid, p 3
[18] AD/ART IFGF pasal 90, butir ke 4, hal 60

di usia 55 tahun jika merasa sudah cukup dalam pelayanannya sesuai dengan AD/ART pasal 90 butir 2.[19]

Kondisi ini dilakukan dengan harapan bahwa selain agar yang bersangkutan dapat melanjutkan kehidupan dan pelayanannya tanpa harus dibebani dengan tanggung jawab yang terlalu berat lagi dalam mengelola Gereja dan dapat melanjutkan kehidupannya dengan sukacita menikmati masa tuanya bersama keluarga, juga agar Gereja pun dapat melanjutkan fungsi pelayanannya tanpa terganggu oleh situasi dan kondisi yang mungkin akan muncul jika suksesi ini terlambat untuk dilaksanakan.

Dan dengan mulai munculnya kebutuhan tentang hal ini, maka pada tahun 2022 Dewan Pengurus Harian membuat peraturan tambahan secara khusus mengenai petunjuk dan pelaksanaan soal Emeritus dan segala sesuatu yang berkenaan dengan suksesi tersebut yang berlaku bagi seluruh Gereja IFGF di seluruh dunia.[20]

Yang menjadi sebuah permasalahan adalah ketika sebuah Gereja tidak pernah menyadari tentang peraturan mengenai suksesi ini, entah dengan alasan apapun, sehingga ketika tiba waktunya, banyak yang merasa tidak siap dan muncul konflik baik dari internal Gereja tersebut yang merasa bingung tentang siapa yang akan menggantikannya, atau juga dari gembala yang bersangkutan karena tidak mempersiapkan diri untuk melepaskan jabatannya karena menganggap bahwa melakukan kaderisasi bukan tugas dan tanggung jawab dari dirinya sebagai gembala tetapi merupakan tugas dan tanggung jawab dari DPW.

[19] Ibid, butir ke 2

[20] Juklak Emeritus IFGF, *Emeritus Seorang Pejabat Gereja*, Mengacu kepada ART IFGF tahun 2021 pasal 90

Padahal di dalam AD/ART pasal 90 butir 3 dituliskan bahwa seorang gembala wajib menyiapkan penggantinya, sebelum memasuki masa emeritus.[21]

Seperti misalnya yang terjadi di IFGF Purwokerto di saat gembala senior nya sudah mencapai usia emeritus dan sudah waktunya untuk dapat digantikan dan dilanjutkan kepemimpinannya oleh orang lain, namun sayangnya mereka kesulitan dalam menemukan kandidat yang tepat untuk hal tersebut, karena pemimpin ini terlambat menyadari tentang betapa pentingnya mempersiapkan atau melakukan kaderisasi di dalam Gereja-nya tersebut. Sehingga akhirnya proses suksesi ini harus tertunda, dan yang menjadi masalah adalah karena pemimpin yang mulai kehilangan semangat dan juga energi ternyata membawa pengaruh kepada jemaat, sehingga pada akhirnya banyak jemaat yang mulai meninggalkan gereja dan membuat gereja tersebut berjalan dengan cukup terseok-seok untuk dapat mempertahankan keberadaannya. Dan ketika akhirnya suksesi dilaksanakan, maka gembala yang baru menerima pekerjaan rumah yang cukup sulit untuk memperbaiki dan membangun kembali gereja tersebut.

Untuk mencari dan menemukan kandidat suksesor di dalam gereja lokal itu sendiri seharusnya sangatlah mungkin. Karena salah satu kelebihan dari budaya IFGF juga adalah diizinkannya seorang yang bukan berlatarbelakang sekolah teologi dan juga bukan seorang pekerja penuh waktu (*fulltimer* gereja) untuk dapat diusulkan untuk menjadi seorang pendeta (dengan gelar Pdp atau Pendeta dan Profesi) dan menjadi seorang gembala gereja lokal jika ia dianggap memiliki panggilan dan memenuhi persyaratan lain sesuai dengan AD/ART.

[21] AD/ART IFGF pasal 90 butir 3

Selain itu juga di dalam budaya IFGF seorang kandidat pengganti tersebut tidak harus memiliki hubungan keluarga atau kekerabatan dengan gembala sebelumnya. Siapapun baik dari jemaat maupun yang dari gereja IFGF yang lain yang disetujui oleh Dewan Pimpinan Wilayah (DPW) akan dapat diusulkan untuk menjadi gembala pengganti.

Masalah suksesi kepemimpinan pun terjadi di Gereja IFGF di Cirebon, di mana proses suksesi yang terjadi ternyata tidak semulus yang diharapkan. Meskipun mereka memiliki seorang suksesor yang dianggap potensial, namun karena proses yang terburu-buru dan terkesan mendadak, menyebabkan proses suksesi ini jadi terasa dipaksakan. Yang menjadi masalah adalah bahwa pemimpin sebelumnya belum siap untuk melepaskan jabatannya sehingga terkesan ingin terus ikut campur di dalam kepemimpinan yang baru, sementara suksesornya jadi merasa kesulitan di dalam menjalankan tanggung jawabnya. Dan yang lebih menyulitkan adalah ketika jemaat juga merasa belum siap dengan pergantian kepemimpinan ini, dan menyebabkan terjadinya perpecahan di dalam tubuh Gereja karena masih banyak yang masih pro kepada pemimpin yang lama dan tidak dapat menerima kepemimpinan yang baru. Dan yang lebih merepotkan adalah ketika kelompok ini kemudian mencoba mempengaruhi jemaat yang lain seakan-akan gembala yang baru ini bukan menerima tongkat estafet tetapi lebih seperti mengkudeta atau menurunkan pemimpin sebelumnya dengan paksa. Padahal tidak demikian kejadiannya. Dan pada akhirnya membuat terjadi perpecahan di dalam tubuh gereja yang membuat roda pelayanan jadi terhambat dan bahkan berakhir dengan pengunduran diri dari suksesor tersebut karena munculnya isu ketidakpercayaan dari jemaat yang semakin gencar. Penulis mengamati hal ini bisa dihindari jika saja ketika masa transisi itu berlangsung maka ada tim suksesi yang

menolong agar peralihan kepemimpinan ini dapat berlangsung dengan lebih baik dengan menyampaikan kepada seluruh jemaat bahwa sudah merupakan budaya IFGF suksesi ini harus terjadi. Sayangnya banyak jemaat yang kurang memahami mengenai budaya tersebut sehingga muncul banyak kesalahpahaman di antara tubuh gereja itu sendiri.

Di dalam pelaksanaannya, budaya IFGF itu sendiri tampaknya kurang disosialisasikan dengan baik kepada seluruh jemaat gereja IFGF. Hal ini merupakan salah satu penghambat mengenai suksesi kepemimpinan. Selain itu pembentukan tim suksesi kepemimpinan juga terkadang tidak dilaksanakan dengan tepat. Tim suksesi ini dapat beranggotakan beberapa orang dari Dewan Pimpinan Wilayah (DPW) dan beberapa orang dari jajaran kepemimpinan dari gereja setempat yang secara bersama-sama melaksanakan persiapan dari calon gembala tersebut sebelum akhirnya dianggap layak untuk diterima dan disahkan untuk menduduki jabatannya dan melaksanakan kepemimpinannya. Meskipun pada akhirnya hal ini dilaksanakan, tetapi pada umumnya lebih menjadi suatu pertolongan dan bukan sebagai pencegahan.

IFGF di Belanda pun harus melakukan suksesi kepemimpinan dengan cepat setelah dengan tiba-tiba ditinggalkan begitu saja oleh gembalanya karena alasan yang sulit untuk diterima, dan akibatnya gereja tersebut pun ditinggalkan oleh banyak anggota jemaat yang memang lebih memihak kepada pemimpin tersebut dan hanya menyisakan sedikit sekali anggota jemaat. Situasi darurat yang membuat Gereja terpaksa mengangkat pemimpin dari jemaat yang ada tanpa mendapatkan pelatihan yang cukup. Namun karena tidak ada pilihan lain maka suksesi itu tetap dilakukan. Yang disayangkan adalah ternyata karena pemilihan yang terbilang darurat itu menjadikan gereja ini sulit untuk bertumbuh

dan menimbulkan banyak masalah di perjalanannya, dan hampir serupa dengan kasus sebelumnya, pada akhirnya menyebabkan pengunduran diri dari gembala tersebut yang berakibat membuat sebagian besar jemaat pun keluar dari gereja dan yang lebih menyedihkan adalah akhirnya ada gereja yang terpaksa ditutup, seperti misalnya IFGF Rotterdam.

Begitu juga sempat terjadi di Perth Australia yang mengalami kasus yang hampir serupa, dimana gereja ditinggalkan begitu saja oleh gembalanya tanpa ada suksesi yang baik, yang menyebabkan pembangunan kembali gereja IFGF di sana memerlukan waktu yang panjang dan energi yang sangat besar, karena selain harus membangun kembali gereja dengan menjangkau jemaat yang baru, juga harus berupaya untuk memperbaiki nama IFGF itu sendiri di mata masyarakat.

Dari beberapa kasus yang dituliskan tersebut seharusnya sudah cukup membuka mata para pemimpin IFGF tentang pentingnya implementasi budaya IFGF di dalam setiap gereja yang bernaung di bawahnya. Karena jika setiap gereja tersebut mengerti dan menerima dan melaksanakan dengan baik semua peraturan dan budaya yang sudah dibangun tersebut maka tentunya banyak masalah yang dapat dihindari. Tentunya sebagai jemaat sebuah gereja lokal tidak mudah untuk kehilangan gembala mereka yang sudah sekian lama bersama-sama melayani. Namun ketika mereka mengerti peraturan dan kebiasaan yang berlaku di dalam gereja IFGF diharapkan mereka lebih dapat menerima perubahan yang harus terjadi.

Usman Effendi mengatakan dalam bukunya:

> “kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengarahkan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik,

> memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dicapai sesuai dengan target dan perencanaan."[22]

Sementara itu George Barna menulis di dalam bukunya: "Menekankan kepemimpinan kepada panggilan seorang pemimpin, karakter Kristus dalam diri pemimpin dan kemampuan fungsionalnya. Jadi hal terpenting pada pemimpin adalah spiritualitas, karakter dan kompetensi"[23]

Menyimpulkan dari dua pendapat tersebut kita dapat mengatakan bahwa seorang gembala lokal sebagai pemimpin yang diberikan mandat untuk memimpin gereja lokalnya masing-masing tersebut memang akan perlu melakukan tindakan-tindakan dan keputusan-keputusan dalam memimpin jemaatnya untuk mencapai visi dan misi Gereja melalui kemampuan dan kapasitas yang dimilikinya sesuai dengan panggilannya yang tentunya akan dapat diteladani dan diikuti karena bisa jadi salah satu dari antara mereka nantinya dapat menggantikan posisinya dalam memimpin dan menggembalakan Gereja tersebut.

Pasande di dalam bukunya menuliskan bahwa

> "Kepemimpinan adalah masalah pengaruh dimana hanya ketika seseorang memiliki posisi dan pengaruh maka orang akan mengikutinya. Jika tidak memiliki hal tersebut maka orang tidak akan mengikuti Anda.[24]

Untuk suksesi kepemimpinan perlu untuk mempersiapkan kandidat penerus yang baik. Dalam hal ini setiap gembala lokal dapat melakukannya dengan melakukan

---

[22] Effendi, *Asas Manajemen* (Jakarta; PT Raja Grafindo, 2011),188-189.

[23] George Barna, *Leaders on Leadership: Pemimpin Tentang Kepemimpinan* (Malang: Gandum Mas, 2013), 31.

[24] Purnama Pasande, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Kristen; Memahami Substansi Kepemimpinan Kristen*, ed. Oskar Sopang, Joddiar Septyanto Randing Fransisko Oes Asa, and Elsye Evasolina Tulaka (Luwuk: Pustaka STAR'S LUB, 2020):26

kaderisasi dengan mengikutsertakan setiap generasi termasuk generasi muda di dalam struktur kepemimpinannya dan diberikan otoritas sesuai kapasitas mereka, juga diberikan kesempatan untuk menjadi pengaruh di dalam jemaat.

Di dalam penelitian ini penulis mengajukan kepemimpinan intergenerasional sebagai usulan untuk dapat menjadi salah satu solusi yang baik di dalam mempersiapkan suksesi kepemimpinan. Meskipun banyak yang menganggap bahwa kebanyakan dari pemimpin Gereja sudah melakukan hal ini, tapi pada kenyataannya belum semua melakukannya *intentionally* atau dengan kesadaran menerapkannya di dalam kepemimpinan dan pelayanan Gereja.

Melaksanakan kepemimpinan intergenerasional memang tidak semudah yang dibayangkan. Ketika hal ini dilaksanakan, maka artinya juga perlu siap dengan segala konsekuensinya. Karena tentunya akan sangat berbeda situasinya ketika semua generasi itu hanya 'dilibatkan' di dalam pelayanan dibandingkan dengan ketika mereka diberikan 'otoritas' di dalam kepemimpinan.

Memang banyak pemimpin gereja yang enggan untuk memberikan otoritas terlalu besar kepada kaum muda lebih karena kurangnya kepercayaan mereka akan kemampuan generasi muda ini di dalam kepemimpinan gereja. Masalah yang sering muncul adalah karena perbedaan cara berpikir di antara mereka. Dan di banyak kesempatan perbedaan ini dapat menimbulkan konflik yang kemudian akan menjadi semakin tajam ketika Gembala setempat kurang memiliki rasa toleran di dalam menerima perbedaan tersebut yang berujung kepada sebuah pemikiran bahwa daripada merasa sulit di dalam menangani hal tersebut maka akan lebih mudah jika keputusan akhir akan dikembalikan

kepada gembala setempat saja atau tidak melibatkan mereka sama sekali. Jika ini terjadi maka kepemimpinan intergenerasional tersebut tidak akan dapat berjalan dengan semestinya.

Intergenerasional dilakukan dengan harapan dapat terwujudnya sebuah komunikasi dan kerja sama yang baik antar generasi yang sekaligus juga diharapkan dapat terjadinya transfer ilmu pengetahuan, skill dan tanggung jawab sehingga nantinya dapat terjadi peralihan tongkat estafet kepemimpinan dengan lebih natural. Dan melalui hal ini juga diharapkan dapat menjaga Gereja tetap menjadi muda karena akan selalu ada sumbangan pemikiran yang baru dari orang-orang muda yang ikut berperan serta di dalamnya.

Istilah Intergenerasional itu sendiri pada prakteknya telah dikenal sejak masa Perjanjian Lama sampai kepada Perjanjian Baru yang dapat ditemukan di dalam bentuk interaksi intergenerasi seperti antara generasi yang lebih tua dengan yang lebih muda seperti yang ditemukan dalam komunikasi antara Nuh dengan anak-anaknya, Musa dan Yosua, komunikasi antara Imam Eli dan Samuel (1 Sam 1-3), Saul dan Daud (1 Sam 16-31), Paulus dan Timotius (Kis 16; 1,2 Tim); Paulus dan Eutikus (Kis 20:7-12).[25]

Semua contoh di atas dapat menjadi bukti bagaimana interaksi tersebut terjadi dan akan terus terjadi sejak zaman dahulu kala, dari generasi ke generasi hingga ke zaman sekarang ini bahkan akan terus terjadi sampai ke masa yang akan datang, Dan juga menjadi bukti bagaimana sebuah informasi, skill, tanggung jawab, kebiasaan dan nilai-nilai dapat

[25] Allan G. Harkness, *Journal Intergenerationality: Biblical And Theological Foundations, Asia Graduate Scholl of Theology Alliance*, CEJ, series 3, Vol 9, no 1, 2012

diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui interaksi dan komunikasi yang terjalin, sehingga meskipun akan selalu ada perubahan, baik penambahan ataupun pengurangan, namun tidak sedikit kebiasaan dan budaya yang sudah ada sebelumnya akan dilakukan juga oleh generasi berikutnya, dan akan dilanjutkan kepada generasi berkutnya lagi yang pastinya akan ada penyesuaian dengan gaya dan kondisi yang mereka hadapi di masa tersebut.

Dudley mengutip Allen and Ross : Istilah intergenerasional bukan sebuah istilah yang menonjol sampai tulisan dari James White '*Intergenerational Religious Education*' diterbitkan pada tahun 1988. Dan sejak itu istilah ini menyatu dengan istilah yang lain sehingga terbentuklah frasa-frasa umum seperti yang kita gunakan hari ini. [26]

Salah satu masalah yang banyak terjadi di dalam gereja di zaman moderen ini adalah banyak anak muda yang meninggalkan atau yang tidak tertarik lagi terhadap kehidupan bergereja. Mereka yang meninggalkan gereja merasa bahwa keberadaan mereka tidak diterima karena aspirasi dan pendapat mereka tidak diterima dan bahkan tidak didengarkan oleh para pemimpin Gereja yang ada. Situasi ini membuat banyak Gereja pada akhirnya kehilangan generasi penerus dan sulit untuk melakukan regenerasi ketika tiba waktunya.

[26] Dudley Chancey, Ron Bruner, *Journal A Reader's Guide to Intergenerational Ministry and Faith Formation, Discernment Theology and The Practice of Ministry*, Volume 3, Issue 2, Article 4, p 60

Houw dan Lia menegaskan bahwa “Menunda kepemimpinan anak muda “sampai mereka besar” adalah sebuah kekeliruan.”[27] Pada kenyataannya lebih banyak Gereja yang menaruh perhatiannya kepada orang-orang yang dianggap lebih dewasa daripada kepada anak muda. Hampir sedikit sekali yang mau melibatkan mereka kepada tanggung jawab yang besar di dalam Gereja. Namun sebenarnya kepemimpinan bisa dimulai sejak dini.

Mazmur 78 :6-7

> “supaya dikenal oleh angkatan yang kemudian, supaya anak-anak, yang akan lahir kelak, bangun dan menceritakannya kepada anak-anak mereka, supaya mereka menaruh kepercayaan kepada Allah dan tidak melupakan perbuatan-perbuatan Allah, tetapi memegang perintah-perintahNya.”[28]

Harus diakui bahwa selama ini kita sering menemukan adanya pemisahan yang sangat jelas di dalam pelayanan di Gereja antara pelayanan anak muda dari pelayanan Gereja secara umum. Dan tanpa disadari hal ini menimbulkan akibat yang tidak diharapkan, yaitu terputusnya koneksi antara anak-anak muda tersebut dengan tubuh Kristus di dalam hubungan jangka panjang. Masalah ini perlu mulai dikoreksi dengan cara melibatkan pelayanan anak muda dengan pelayanan umum sehingga mereka merasa menjadi satu bagian dari Gereja sebagai Tubuh Kristus dan bukan menjadi bagian yang

---

[27] Tan Seow How, Cecilia Chan, *Generations jilid I: Cara Membesarkan Gereja Anda Agar Lebih Muda dan Tangguh Kisah Anak-anak Yang Membangun Gereja Kelas Dunia.*Generations Pte. Ltd., 2021, p 88

[28] Alkitab Sabda, Terjemahan Baru, Alkitab online

terpisah atau malah terlupakan. Dengan cara ini kita mengharapkan bahwa tidak ada Gereja yang akan kehilangan generasi selanjutnya yang pada akhirnya akan berpotensi untuk kehilangan calon-calon pemimpin di masa depan untuk melanjutkan visi dan misi dari Gereja tersebut.

'Perbedaan' akan selalu ada di dalam setiap situasi. Namun ketika kita berbicara tentang kepemimpinan intergenerasional maka perbedaan yang paling signifikan adalah perbedaan generasi itu sendiri. Memang belum banyak yang menyadari bahwa ketika ditemukan banyak konflik dan perbedaan pendapat atau prinsip kerja didalam organisasi tersebut pada dasarnya bukan melulu disebabkan perbedaan karakter dan kepribadian saja, tetapi ternyata hal tersebut dapat terjadi karena perbedaan generasi. Ada latar belakang yang berbeda yang mempengaruhi setiap karaktertistik generasi yang perlu dipelajari agar dapat saling memberikan hal yang terbaik dari diri mereka untuk dapat berkolaborasi dalam mencapai visi dan misi dari Gereja.

Menurut pengamatan peneliti pada saat tulisan ini dibuat Gereja IFGF sudah menerapkan kepemimpinan intergenerasional ini dengan baik. Generasi muda sangat dilibatkan untuk banyak kegiatan dan posisi yang penting di dalam pelayanan. Namun tentunya masih banyak yang perlu dilakukan untuk mempersiapkan mereka untuk benar-benar dapat menjadi kandidat yang kompeten di masa yang akan datang. Dalam hal ini tentu peranan pemimpin gereja setempat atau dalam hal ini gembala lokal akan sangat diperlukan selain juga perangkat budaya yang sudah ada.

Setidaknya pada saat ini, penulis memperhatikan bahwa setidaknya akan ditemukan tiga generasi yang akan berada di tempat yang sama secara bersama-sama

bekerja atau berinteraksi dan saling memberikan kontribusi dengan kemampuan dan karakteristiknya masing-masing. Yang jika dicermati dan dipahami dengan baik, maka kita dapat mengambil banyak manfaat yang positif bagi kelangsungan Gereja sebagai sebuah organisasi dan juga agar nantinya dapat terlaksana proses suksesi dan peralihan kepemimpinan dengan sangat baik.

Di dalam pelayanannya, Rasul Paulus melakukan tugasnya dengan sangat baik dan penuh integritas. Ia sangat mengandalkan Tuhan dan meyakini kasih karunia yang diperolehnya dari Tuhan Yesus sebagai sebuah harta yang tak ternilai. Ia berkeliling ke banyak tempat untuk menyampaikan Injil kebenaran khususnya kepada orang-orang non Yahudi dan melayani mereka tanpa pamrih. Ia sangat dihormati dan disegani oleh banyak orang kemanapun ia pergi. Namun ia juga menyadari bahwa pelayanan ini tidak dapat dilakukan sendirian. Diperlukan keterlibatan banyak orang yang mau ia tempatkan di banyak daerah. Orang-orang ini berasal dari banyak kalangan dan dari berbagai generasi. Salah satunya adalah Timotius, seorang yang masih muda namun yang ia berikan kepercayaan untuk memimpin dan mengajar jemaat di Efesus.

Rasul Paulus memberikan pengarahan tentang kepemimpinan intergenerasional melalui pernyataannya tentang Timotius yang dapat ditemukan di dalam 1 Timotius 4:12 yang bunyinya:

> "Janganlah seorangpun menganggap engkau muda. Jadilah teladan bagi orang-orang percaya, dalam perkataanmu, dalam tingkah lakumu, dalam kasihmu, dalam kesetiaanmu dan dalam kesucianmu."[29]

[29] Alkitab elektronik versi Terjemahan Baru, Kitab 1 Tim 4:12

Memang tidak mudah untuk diterima dan menerima seorang yang masih muda di dalam kepemimpinan. Masalah yang paling utama adalah karena dianggap kurang memiliki pengalaman, kurang dapat memahami situasi yang ada, dan karena perbedaan cara berpiki di dalam membuat keputusan. Tentu saja hal-hal tersebut akan terjadi jika seandainya mereka tidak pernah dilatih dan dipersiapkan sebelum mereka ditaruh pada posisi kepemimpinan tersebut. Namun akan memiliki hasil yang berbeda jika orang-orang muda tersebut sudah dilatih dan diperlengkapi dengan baik oleh para pemimpin sebelumnya dan kemudian dipercayakan untuk masuk ke dalam struktur yang ada. Hal ini dapat menjadi sebuah *training ground* yang baik bagi mereka di masa yang akan datang.

Musa adalah seorang pemimpin yang hebat pada masanya, namun pada akhirnya ia juga harus berpulang dan meninggalkan dunia ini. Seandainya ia tidak pernah ‘memuridkan’ Yosua di sepanjang kepemimpinannya maka kita tidak dapat melihat kelanjutan dari perjalanan bangsa Israel memasuki tanah perjanjian. Yosua masih sangat muda di dalam perjalanannya mengikuti dan melayani jemaat bersama dengan Musa. Ia bukan hanya mengamati dan mentaati Musa namun juga mendapat impartasi dari urapan yang Musa terima dari Allah. Sehingga ketika ia dan Kaleb turut mengintai tanah perjanjian sesuai dengan perintah Musa ketika itu, ia bersama Kaleb memiliki cara pandang yang berbeda dari ke 10 pengintai yang lain. Yosua dapat menundukkan dirinya kepada kehendak Allah dan tidak ragu untuk berjalan masuk menuju tanah perjanjian. Dan mungkin saja dikarenakan karakter seperti itulah yang membuat Allah menetapkan dia untuk menggantikan Musa memimpin bangsa Israel melanjutkan perjalanan mereka masuk ke tanah Kanaan.

Kepemimpinan Kristen berawal dari rencana Allah pada akhirnya akan bermuara kepada kehendak dan kemuliaan Allah juga. Seorang gembala adalah orang yang dipilih oleh Allah untuk melaksanakan rencana Allah di dalam gerejaNya dan bukan untuk kehendaknya sendiri. Karena itu adalah baik jika hatinya selalu melekat kepada Allah dan menyerahkan kepemilikannya kepada Allah sehingga ia tidak akan pernah menganggap Gereja yang ia pimpin sebagai milik kepunyaannya sendiri, tetapi milik Allah. Ia harus dapat memiliki hati yang luas untuk dapat melihat rencana Allah yang besar baik bagi dirinya maupun bagi GerejaNya.

Suksesi atau peralihan kepemimpinan harus dipandang sebagai sebuah proses yang mulia dari sebuah perjalanan seorang pemimpin. Keberhasilan dari seorang pemimpin bukan hanya ketika ia berhasil membuat Gereja yang ia pimpin menjadi besar, tetapi juga ketika ia berhasil melahirkan pemimpin berikutnya. Dan untuk tujuan ini pula maka Gereja IFGF menetapkan peraturan dan membangun kebiasaan-kebiasaan tentang hal ini agar setiap gembala dalam setiap Gereja IFGF dengan sadar dapat membuat suksesi kepemimpinan berjalan dengan baik dan menjalani semua proses tersebut dengan sukacita dan sukarela.

B. Identifikasi Masalah

Di dalam perjalanan Gereja IFGF melaksanakan Amanat Agung menyadari bahwa tugas tersebut memang tidak mungkin dilaksanakan di dalam satu generasi. Untuk itu banyak yang perlu dipikirkan dan direncanakan dengan baik. Dalam hal ini khususnya di dalam masalah suksesi kepemimpinan supaya Gereja-gereja IFGF dapat terus melanjutkan pelayanannya dan berkembang tanpa memiliki hambatan.

Harus diakui ada banyak Gereja yang mengalami stagnansi dan tidak sedikit yang mengalami kemunduran atau bahkan konflik yang rumit dikarenakan masalah kepemimpinan dan suksesi. Tidak sedikit yang mengalami situasi di mana banyak anggotanya meninggalkan Gereja terutama mereka yang masih muda karena merasa tidak didengarkan dan tidak mendapatkan tempat. Atau ada juga Gereja yang hampir tidak ada lagi anggota baru yang datang, dan tidak sedikit yang bahkan ditinggalkan oleh anggota Gereja yang potensial dengan alasan tidak merasa cocok dengan cara memimpin yang tidak lagi relevan dengan zaman yang ada, sementara para pemimpin yang ada di saat itu merasa enggan untuk melepaskan jabatannya dengan banyak alasan. Melihat hal tersebut maka penulis menganggap perlu untuk meneliti tentang betapa pentingnya masalah suksesi di dalam kepemimpinan Gereja. Dan untuk itu maka identifikasi masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

Pertama, sebagai Gereja yang memahami bahwa pelaksanaan Amanat Agung tidak dapat dilakukan di dalam satu generasi, maka suksesi kepemimpinan menjadi hal yang penting bagi Gereja IFGF. Untuk itu Gereja IFGF telah menetapkan dan menyusun peraturan dalam AD/ART dan buku petunjuk pelaksanaan pelayanan atau yang juga disebut sebagai Juklak Budaya IFGF mengenai hal ini. Begitu juga mengenai pentingnya untuk melakukan kaderisasi dan melibatkan setiap generasi di dalam melaksanakan kepemimpinan. Namun yang menjadi pertanyaan adalah apakah setiap pemimpin di dalam Gereja IFGF mengimplementasikannya atau tidak. Dengan demikian bagaimanakah pengaruh implementasi budaya IFGF dan kepemimpinan intergenerasional terhadap suksesi kepemimpinan di Gereja IFGF?

Kedua, sebagai Gereja yang memahami pentingnya untuk dapat menjaga kelangsungan keberadaannya dalam mengemban tugas dan fungsinya di dalam melaksanakan Amanat Agung, maka Gereja IFGF menentukan visi dan misi yang jelas untuk dilaksanakan dari waktu ke waktu. Bagaimanakah pengaruh visi dan misi tersebut terhadap suksesi kepemimpinan di Gereja IFGF?

Ketiga, latar belakang pendidikan dan panggilan untuk melayani tentunya juga merupakan hal yang dianggap perlu untuk menjadi seorang pemimpin gereja. Bagaimanakah pengaruh pendidikan dan penggilan pelayanan seseorang terhadap suksesi kepemimpinan di Gereja IFGF?

Keempat, banyak gereja yang lebih memilih untuk mengangkat pengganti pemimpinnya yang memiliki hubungan keluarga. Mungkin dengan demikian dianggap lebih mudah untuk membangun kesatuan hati dan visi. Namun tidak demikian dengan Gereja IFGF yang mengizinkan siapapun untuk dapat menjadi pengganti pemimpin yang ada meskipun tidak memiliki relasi apapun dengan pemimpin sebelumnya sepanjang yang bersangkutan dapat memenuhi persyaratan yang ada. Bagaimanakah pengaruh hubungan keluarga dan kualifikasi seseorang terhadap suksesi kepemimpinan di Gereja IFGF?

Kelima, kepemimpinan dari ketua umum sinode dan hasil keputusan sidang raya juga adalah dua hal yang dapat menjadi poin penting di dalam pelaksanaan suksesi kepemimpinan Gereja IFGF, karena dari keputusan inilah maka dapat muncul banyak kebijaksanaan mengenai hal tersebut. Bagaimanakah pengaruh dari kepemimpinan ketua umum sinode IFGF dan hasil keputusan sidang raya terhadap suksesi kepemimpinan di Gereja IFGF?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah di atas tersebut, maka peneliti membatasi penelitian ini hanya pada point pertama yaitu Pengaruh Implementasi Budaya IFGF dan Kepemimpinan Intergenerasional Terhadap Suksesi Kepemimpinan di Gereja IFGF.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan di atas kajian kultur budaya IFGF dalam mendukung intergenerasional terhadap suksesi kepemimpinan di Gereja IFGF di Indonesia.dapat dibuat rumusan masalah:

Pertama: Bagaimanakah kecenderungan Suksesi Kepemimpinan di Gereja IFGF?

Kedua: Bagaimanakah kecenderungan Implementasi Budaya IFGF di Gereja IFGF?

Ketiga: Bagaimanakah kecenderungan Kepemimpinan Intergenerasional di Gereja IFGF?

Keempat: Apakah ada hubungan yang positif dan signifikan di dalam Implementasi Budaya IFGF terhadap suksesi kepemimpinan di Gereja IFGF?

Kelima: Apakah ada hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan Intergenerasional terhadap Suksesi Kepemimpinan di Gereja IFGF

Keenam: Apakah ada hubungan yang positif dan signifikan antara Implementasi Budaya IFGF dan Kepemimpinan Intergenerasional terhadap Suksesi Kepemimpinan di Gereja IFGF?

Ketujuh: Secara bersama-sama indikator manakah yang dominan dari variabel Implementasi Budaya IFGF dan variabel Kepemimpinan Intergenerasional secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel Suksesi Kepemimpinan di Gereja IFGF?

Kedelapan: secara bersama-sama variabel moderator manakah yang paling dominan menpengaruhi Suksesi Kepemimpinan di Gereja IFGF?

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi konkrit bagi berbagai pihak, yaitu:

Pertama, bagi kampus tercinta, Sekolah Tinggi Teologi Internasional Harvest (STTIH), Karawaci dalam rangka melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan, penelitian dan pengembangan, dan pengabdian pada masyarakat, maka dengan penelitian ini, berarti telah mendukung STTIH untuk melaksanakan salah satu dari tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi tersebut.

Kedua, bagi Gembala-gembala Gereja IFGF dalam pelayanannya untuk melaksanakan Amanat Agung dan juga di dalam pelayanannya bagi jemaat dan Gereja yang dilakukan dengan penuh sukacita dan sukarela sesuai dengan panggilannya masing-masing.

Ketiga, bagi setiap orang percaya agar dapat memperoleh pengetahuan dan wawasan tentang pola kepemimpinan yang Alkitabiah dan relevan.

Keempat, bagi gereja-gereja untuk mendapatkan pengetahuan, informasi dan wawasan mengenai pentingnya suksesi kepemimpinan di dalam Gereja dan hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhinya.

Kelima, bagi rekan-rekan peneliti yang lain, khususnya yang juga sedang meneliti mengenai suksesi kepemimpinan dan yang juga berhubungan dengan masalah budaya organisasi dan kepemimpinan intergenerasional, baik di gereja maupun di sekuler, agar dapat memperoleh referensi dan pengetahuan tambahan mengenai masalah ini

Keenam, bagi peneliti sendiri, agar dapat semakin memahami tentang proses pelaksanaan suksesi kepemimpinan di dalam Gereja dan hal-hal apa saja yang mempengeruhinya. Selain untuk hal yang tidak kalah pentingnya yaitu tulisan ini sebagai pemenuhan salah satu persyaratan akademik kelulusan untuk memperoleh gelar Doktor Teologi di Sekolah Tinggi Teologi Internasional Harvest, Tangerang.

F. Sistematika Penulisan

Penulisan pada karya ilmiah ini disusun dengan sistematis, sebagai berikut:

Bab I, yaitu pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II, berisikan kajian teoretis yang menjelaskan tentang implementasi budaya IFGF, kepemimpinan intergenerasional dan suksesi kepemimpinan Gereja IFGF, kemudian dilanjutkan dengan kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

Bab III, menjelaskan tentang metodologi penelitian yang meliputi tujuan penelitian; tempat dan waktu penelitian; metode penelitian; populasi dan sampling, penetapan jumlah sampel; teknik pengumpulan data; instrumen dan teknik analisis data.

Bab IV, menjelaskan tentang deskripsi data, uji persyaratan analisis (uji normalitas dan uji linearitas), uji hipotesis 1 sampai 8.

Bab V, menjelaskan tentang kesimpulan, implikasi dan saran-saran terhadap hasil penelitian.