

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis teoritis, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan model kepemimpinan pemberdayaan (*empowerment leadership*) menunjukkan tingkat efektivitas yang tinggi, meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan, terutama yang berkaitan dengan perbedaan karakteristik generasi dan budaya pelayanan.

Perubahan model kepemimpinan pemberdayaan di GPdI Filadelfia Dimembe ditandai dengan adanya perubahan pendekatan dari yang sebelumnya lebih bersifat instruktif dan top-down menjadi lebih dialogis, kolaboratif, dan partisipatif. Para pemimpin gereja, khususnya gembala dan pembantu gembala, mulai memberikan ruang kepada generasi milenial untuk tidak hanya terlibat dalam kegiatan pelayanan, tetapi juga dipercaya dalam mengambil keputusan, memimpin program gereja, serta menyumbangkan ide-ide kreatif yang relevan dengan kebutuhan zaman.

Hasil dari wawancara menunjukkan bahwa para pelayan generasi milenial merasa lebih dihargai, dipercaya, dan didukung dalam proses pelayanan. Mereka hanya tidak diposisikan sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai mitra dalam membangun visi dan misi pelayanan gereja. Hal ini sesuai dengan konsep yang dikemukakan oleh Conger dan Kanungo (1988) yang menyatakan bahwa kepemimpinan pemberdayaan adalah proses peningkatan rasa percaya diri dan kompetensi pengikut melalui pemberian tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang. Hal tersebut juga diperkuat oleh pandangan Kouzes dan Posner (2007) yang menekankan pentingnya peran pemimpin dalam mendorong keterlibatan aktif melalui penciptaan lingkungan yang terbuka, mendukung, dan memotivasi.

Observasi lapangan memperlihatkan adanya peningkatan keterlibatan generasi milenial dalam berbagai bidang pelayanan. Mereka menunjukkan antusiasme yang tinggi, daya inovasi yang kuat, serta semangat untuk belajar dan bertumbuh secara Rohani. Ini memandakan bahwa model kepemimpinan pemberdayaan yang diterapkan tidak hanya efektif secara teknis, tetapi juga mampu menjangkau dimensi emosional dan spiritual generasi milenial. Namun, efektivitas ini tidak berarti tanpa tantangan. Hambatan yang paling dominan adalah dilihat dari perbedaan nilai dan cara pandang antara generasi X (pimpinan senior) dan generasi Y (milenial). Perbedaan ini sering kali memunculkan gesekan dalam bentuk miskomunikasi, perbedaan persepsi terhadap cara memimpin, serta ketegangan antara kekenyataan inovatif dengan nilai-nilai pelayanan tradisional. Meski demikian, tantangan ini dapat diminimalisir dengan pendekatan yang inklusif, komunikasi lintas generasi yang terbuka, serta komitmen bersama untuk saling memahami dan menghargai perbedaan.

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan pemberdayaan merupakan pendekatan yang relevan, kontekstual, dan strategis dalam menjawab tantangan regenerasi kepemimpinan di gereja khususnya GPdI Filadelfia Dimembe. Ditengah dinamika sosial yang terus berubah dan semakin meningkatnya kebutuhan akan keterlibatan kaum muda dalam pelayanan, model kepemimpinan ini mampu menjadi jembatan yang menghubungkan antara pengalaman generasi tua dan semangat baru generasi milenial.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa gereja sebagai komunitas spiritual dapat menjadi ruang pembelajaran lintas generasi, dimana setiap individu, tanpa memandang usia, diberdayakan untuk berkontribusi sesuai karunia dan panggilannya. Dalam konteks itulah, kepemimpinan pemberdayaan bukan hanya strategis organisasi, tetapi bagian dari pelayanan Kristiani yang menumbuhkan kasih, saling melengkapi, dan membangun tubuh Kristus secara utuh.

B. SARAN

Berdasarkan Kesimpulan diatas, penulis memberi beberapa saran yang diharapkan dapan menjadi masukan bagi gereja, pemimpin, generasi milenial, dan peneliti.

1. Bagi Pemimpin Gereja (Gembala Sidang dan pembantu Gembala)

Diharapkan terus membuka ruang dialog dan membangun kepercayaan dengan generasi milenial maupun generasi yang lebih muda lainnya. Pemimpin hendaknya tidak hanya melimpahkan tugas, tetapi juga menjadi pembimbing dan teladan Rohani. Penerapan kepemimpinan pemberdayaan juga harus diiringi dengan pendampingan spiritual dan pelatihan yang membentuk karakter pelayan muda, bukan hanya kemampuan teknis.

2. Bagi Generasi milenial

Pelayan muda perlu menjaga komitmen dan kerendahan hati dalam proses pelayanan. Pemberdayaan bukan hanya soal diberi tanggung jawab, tetapi juga soal kesiapan untuk belajar, bertumbuh, dan bekerja sama dengan generasi yang lebih senior. Perlu lebih proaktif dalam mengusukan ide-ide baru dan menyelesaikan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh.

3. Bagi Gereja Secara Umum

Struktur dan budaya pelayanan perlu terus dievaluasi agar mampu menyesuaikan diri dengan dinamika zaman dan kebutuhan generasi. Gereja perlu menciptakan lingkungan yang mendorong kolaborasi antar generasi, misalnya melalui program mentoring, pelatihan lintas usia, atau forum diskusi pelayanan yang inklusif.

4. Bagi peneliti

Sebagai calon sarjana Pendidikan patutlah peneliti terus meningkatkan diri dari segi pengetahuan maupun tindakan, lebih dekat dengan Tuhan dan harus menjadi teladan bagi orang lain.