Sabda: Jurnal Teologi Kristen
http://jurnalsttn.ac.id/index.php/SJT
p-ISSN 2722-3078, e-ISSN 2722-306X
Sekolah Tinggi Teologi Nusantara, Salatiga
Edisi: Volume 7, Nomor 2, November 2026

Dinasti Rohani Dan Regenerasi Pelayanan: Perspektif Kepemimpinan Menurut 1 Raja-Raja 1:28-24

Yotam Teddy Kusnandar[1]* & Ya'arodotonafoZebua[2]
Sekolah Tinggi Teologi Torsina, Surakarta & Sekolah Tinggi Teologi Lintas Budaya Batam
Email Corespondenci: info@stttorsina.ac.id

Article History

Submit:
2026-07-23

Accept
2026-11-17

Published:
2026-11-23

Abstract: Abstract: This study is motivated by the stigma amongst congregants that a pastor's child must become a pastor, as well as the tendency to pass on church leadership to the family of a deceased pastor, which has the potential to create a dynastic leadership pattern. The main issue is that leadership succession is based more on blood ties than on calling, character and ministerial competence. This study aims to examine the theological basis for leadership succession in Pentecostalism based on 1 Kings 1:28–48. The methods used are exegetical study and a literature review, employing a theological-contextual approach. The findings indicate that leadership succession requires a preparatory process through planned, measurable and structured training, accompanied by the granting of legitimacy and opportunities for service to prospective successors. The novelty of this research lies in the construction of a model for Pentecostal leadership regeneration that emphasises the development of leaders' capacity and readiness, rather than the inheritance of office based on family ties. Thus, the regeneration of church leadership must be grounded in calling, character, competence and a responsible mentoring process.

Keywords: Pastor's Children, Regeneration, Leadership, Church Succession

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya stigma di kalangan jemaat bahwa anak pendeta harus menjadi pendeta serta kecenderungan pewarisan kepemimpinan gereja kepada keluarga gembala yang meninggal, sehingga berpotensi membentuk pola kepemimpinan dinastik. Persoalan utamanya adalah regenerasi kepemimpinan yang lebih didasarkan pada hubungan darah daripada panggilan, karakter, dan kompetensi pelayanan. Penelitian ini bertujuan mengkaji landasan teologis regenerasi kepemimpinan Pentakosta berdasarkan 1 Raja-Raja 1:28–48. Metode yang digunakan adalah studi eksegesis dan *literature review* dengan pendekatan teologis-kontekstual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regenerasi kepemimpinan membutuhkan proses persiapan melalui pelatihan yang terencana, terukur, dan terstruktur, disertai pemberian legitimasi serta ruang pelayanan bagi calon penerus. Kebaruan penelitian terletak pada konstruksi model regenerasi kepemimpinan Pentakosta yang menekankan pembentukan kapasitas dan kesiapan pemimpin, bukan pewarisan jabatan berdasarkan hubungan kekeluargaan. Dengan demikian, regenerasi kepemimpinan gereja harus berlandaskan panggilan, karakter, kompetensi, dan proses pembinaan yang bertanggung jawab.

Kata Kunci : Anak Pendeta, Regenerasi, Kepemimpinan, Suksesi Gereja.

PENDAHULUAN

Regenerasi kepemimpinan merupakan aspek penting dalam keberlangsungan dan perkembangan gereja, khususnya dalam tradisi Pentakosta yang menekankan pembaruan rohani dan karismatik. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada pergantian figur, tetapi juga pada pembaharuan karakter dan visi pelayanan

yang sejalan dengan prinsip-prinsip Alkitab. Regenerasi diperlukan sebab dengan hadirnya pemimpin-pemimpin baru, dapat memperbaiki keadaan kepemimpinan menjadi lebih baik dari sebelumnya (Barna 2002:152). Seorang penerus sudah selayaknya melewati proses penyaringan, diperlengkapi atau dipersiapkan, diuji lewat waktu dan proses kehidupan yang mematangkannya. Harus diakui terkadang gereja Pentakosta sering terlambat untuk regenerasi kepemimpinan. Hal ini terbukti saat seorang gembala meninggal maka secara mendadak istri atau anaknya yang belum disiapkan diminta untuk menggantikan dan melanjutkan tugas penggembalaan. Hal ini berakibat yang kurang baik di hadapan jemaat. Ada jemaat yang belum bisa menerima pemimpin yang secara mendadak menggantikan posisi gembala tanpa suatu penyaringan dan pengenalan lebih dalam.

Regenerasi gembala jemaat bila tidak dipersiapkan langkah-langkahnya dan dilaksanakan pada saat yang tepat, dapat menimbulkan benturan di antara para pengurus gereja bahkan masalah berkepanjangan yang berujung ketegangan dan perpecahan dalam kepengurusan di gereja tersebut serta berdampak pada pelayanan kepada jemaat yang tidak lagi efektif dan efisien (GKJ Nehemia 2016). Dengan demikian, regenerasi kepemimpinan dalam gereja Pentakosta harus dipandang sebagai proses teologis dan strategis yang dilakukan secara terencana melalui penyaringan, pembentukan karakter, pembekalan, pengujian, dan pendampingan calon pemimpin agar kesinambungan pelayanan tidak menimbulkan konflik, tetapi menghasilkan kepemimpinan yang diterima jemaat, berintegritas, dan selaras dengan prinsip Alkitab.

Masalah lain dalam pelayanan di gereja-gereja Pentakosta, ditemukan ketidakjelasan tentang langkah-langkah regenerasi kepemimpinan. Hal ini disebabkan karena selama ini banyak gereja yang masih bersifat paternalistik dengan sangat bergantung pada gembala jemaat. Gereja belum sadar sepenuhnya bahwa kepemimpinan gereja terjadi bukan hanya karena panggilan Tuhan terhadap pribadi tertentu saja tetapi harus dipersiapkan secara intensional melalui proses pengkaderan yang terencana dan terus menerus (GKJ Nehemia 2016). Dalam gereja Pantekosta terdapat banyak kasus regenerasi kepimpinan menjadi isu yang sangat penting untuk dibahas. Masa tua seorang pemimpin yang tidak menyiapkan generasi berikutnya menjadi *boomerang* akan perpecahan dan perpindahan jemaat karena merasa tidak puas dengan gaya kepemimpinan yang ada. Seorang istri gembala terpaksa ditahbiskan jadi gembala di samping peti mati suaminya karena tidak adanya regenerasi yang dipersiapkan. Kadang anak yang tidak siap dan bukan panggilannya dipaksa untuk menjadi gembala jemaat. MG Wigianto mengatakan kepemimpinan yang berorientasi pada generasi keluarga tidak menjamin akan keberhasilan pada kepemimpinan selanjutnya (Widiyanto and Parapat 2021). Maka itu ketidakjelasan mekanisme regenerasi dalam gereja Pentakosta yang diperkuat oleh budaya paternalistik dan kecenderungan pewarisan kepemimpinan berdasarkan

hubungan keluarga menunjukkan perlunya pola kaderisasi yang intentional, sistematis, berkelanjutan, dan berorientasi pada panggilan, karakter, kompetensi, serta kesiapan calon pemimpin agar keberlanjutan pelayanan gereja tidak berujung pada konflik, stagnasi, maupun perpecahan jemaat**.**

Selain masalah yang datang dari pihak gembala jemaat terdahulu, masalah lain yang dapat menghambat regenerasi kepemimpinan di gereja adalah masalah yang datang dari pemimpin baru. Pemimpin baru belum memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan bukan hanya berbicara mengenai keahlian di bidang-bidang tertentu saja. Namun berbicara mengenai kesiapan dari sisi pemimpinnya juga baik dari segi intelektual, mental, kerohanian, kemampuan penguasaan diri, kemampuan berkomunikasi dengan orang lain, dan kemampuan menyelesaikan masalah yang ada baik secara organisasi maupun di dalam pelayanan sehari-hari (Binus Higher Education 2024). Sebaliknya, jika proses regenerasi kepemimpinan ini dipersiapkan dengan lebih baik dari jauh-jauh hari maka jemaat dapat terus mengalami kepuasan dalam pelayanan dari pemimpinnya. Seperti yang dikatakan oleh Oswald Sanders dalam bukunya "Kepemimpinan Rohani" bahwa kesejahteraan orang lain adalah prioritas seorang pemimpin sejati. Pemimpin yang sejati memberikan simpati bukan hanya berupa perhatian, namun juga berupa dorongan yang menguatkan (Binus Higher Education 2024). Gereja akan terus ada dan terjadi kesinambungan visi dan arah yang sinergi. Dengan demikian, regenerasi kepemimpinan yang dipersiapkan secara matang dan berkelanjutan perlu memastikan kesiapan intelektual, mental, spiritual, karakter, komunikasi, dan kemampuan problem solving pemimpin baru sehingga kepemimpinan gereja dapat berlangsung secara sehat, memenuhi kebutuhan jemaat, serta menjamin kesinambungan visi dan pelayanan gereja.

Berbagai penelitian di Indonesia memperlihatkan bahwa regenerasi kepemimpinan gereja lokal menghadapi persoalan yang bersifat struktural, relasional, dan kompetensial. Pertama, Mahendra menemukan kecenderungan pewarisan kepemimpinan dalam gereja-gereja Pentakostal kepada istri atau anak gembala tanpa mekanisme seleksi dan penilaian panggilan secara kolektif, sehingga berpotensi membentuk *family enterprise* dan melemahkan akuntabilitas gereja (Mahendra 2024). Kedua, Lumantow dan Simon mengungkapkan adanya penolakan terhadap istri gembala yang hendak melanjutkan kepemimpinan suaminya karena persoalan kapasitas dan penerimaan internal jemaat (Lumantow and Simon 2021). Ketiga, penelitian Nugroho dan Setyani di GKJ Bahtera Kasih Pepanthan Tejosari menemukan bahwa keluarga muda yang aktif dalam pelayanan justru belum bersedia memasuki struktur kepemimpinan majelis karena keterbatasan kepercayaan diri, waktu, dan pemahaman liturgi (Nugroho and Setyani 2026). Ketiga temuan tersebut memperlihatkan bahwa persoalan regenerasi bukan hanya menyangkut siapa yang berhak menggantikan pemimpin sebelumnya, melainkan juga ketiadaan

mekanisme kaderisasi, kesiapan calon pemimpin, dan legitimasi kepemimpinan dalam komunitas gereja. Kondisi ini memperkuat urgensi pengembangan model regenerasi kepemimpinan gereja Pentakosta yang berlandaskan prinsip teologis dan dilaksanakan melalui proses seleksi, pembentukan karakter, pelatihan, pendampingan, serta pengesahan kepemimpinan secara bertanggung jawab. Oleh sebab itu, penelitian mengenai regenerasi kepemimpinan gereja Pentakosta perlu memberikan perhatian khusus pada mekanisme kaderisasi, persiapan calon gembala, dan proses pengalihan tanggung jawab pelayanan agar tidak hanya bergantung pada figur pemimpin atau hubungan kekeluargaan.

Penelitian serupa pernah dilakukan oleh G. Rusli dengan hasil penelitian menyatakan bahwa model regenerasi kepemimpinan yang tepat bagi organisasi dimana penerus kepemimpinan diutamakan dari keluarga pemimpin yaitu pasangan atau anak pemimpin itu sendiri (G Rusli 2022:254). Dalam pembaharuan penelitian ini penulis menambahkan strategi praktis dalam merencanakan regenerasi yang pada penelitian pendahulu belum ada. Samuel Kelvin Ruslim (dkk) dalam tulisannya Konsep Lewi dalam Estafet Kepemimpinan Gembala: masihkah relevan bagi gereja saat ini? (Ruslim et al. 2022). Membahas bagaimana teori dimana regenerasi lebih dipandang sebagai pelangggengan kekuasaanm nepotisme dan pewarisan dan bukan berfokus pada orang-orang kompetensi dalam membangun Tubuh Kristus dan belum membahas tentang langkah praktis dalam meregenerasi kepemimpinan. Y. Parapat dalam tulisan Jurnalnya menekankan secara umum tentang temuan bagaimana Yesus memuridkan dan melatih dan memberikan delegasi kepada murid-muridNya untuk melaksanakan tugas (Parapat 2020). Namun belum secara eksplisit peneliti menemukan cara kongkret bagaimana proses regenerasi dilakukan. Oleh sebab itu penelitian ini layak dan penting untuk dilakukan karena belum pernah dibahas sebelumnya. Dan penelitian memiliki pembaharuan tentang langkah-langkah strategis praktis untuk regenerasi kepemimpinan gereja Pantekosta.

Berdasarkan permasalahan tersebut, kekuatan utama penelitian ini terletak pada pengembangan model regenerasi kepemimpinan gereja Pentakosta yang tidak hanya membahas pentingnya pergantian pemimpin, tetapi menawarkan langkah-langkah strategis dan praktis dalam mempersiapkan calon pemimpin secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan. Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana konsep teologis regenerasi kepemimpinan berdasarkan 1 Raja-Raja 1:28–48 dan bagaimana prinsip tersebut dapat diterapkan dalam proses kaderisasi kepemimpinan gereja Pentakosta? Penelitian ini bertujuan menganalisis proses suksesi kepemimpinan Daud kepada Salomo serta merekonstruksi prinsip-prinsip teologisnya ke dalam pola regenerasi kepemimpinan gerejawi. Sasaran yang hendak dicapai adalah menghasilkan model regenerasi yang mencakup identifikasi dan seleksi calon pemimpin, pembentukan karakter, pelatihan kompetensi, pengujian, pendampingan, serta pemberian legitimasi pelayanan, sehingga regenerasi tidak

didasarkan semata-mata pada hubungan kekeluargaan, melainkan pada panggilan, kapasitas, integritas, dan kesiapan calon pemimpin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (library research) dengan pendekatan kualitatif-teologis dan analisis hermeneutis-eksegetis. Metode ini dipilih karena objek utama penelitian berupa teks Alkitab, khususnya 1 Raja-Raja 1:28–48, yang perlu dikaji berdasarkan konteks historis, sastra, teologis, dan relevansinya bagi kepemimpinan gereja. Studi pustaka memungkinkan peneliti mempertemukan teks primer dengan berbagai sumber akademik, seperti komentar Alkitab, monograf teologi Perjanjian Lama, buku kepemimpinan Kristen, literatur Pentakosta, serta artikel jurnal nasional dan internasional yang relevan. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami makna, pola, nilai teologis, dan prinsip kepemimpinan yang muncul dari teks, bukan untuk mengukur variabel secara kuantitatif (Creswell and Poth 2016) (Sugiyono 2013:90).

Kerangka kerja penelitian dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, penelitian ini dimulai dengan mengidentifikasi persoalan penelitian dan menentukan 1 Raja-Raja 1:28–48 sebagai teks utama, kemudian melakukan pembacaan berulang untuk memahami struktur, tokoh, konflik, dialog, dan alur narasi. Lalu, dilakukan analisis konteks historis dan sosial-politik pemerintahan Daud untuk memahami persoalan suksesi kerajaan dan posisi Salomo dalam narasi. Selanjutnya, penelitian melakukan analisis eksegetis dengan memperhatikan aspek linguistik, struktur naratif, konteks literer, hubungan antarayat, serta kata atau konsep penting dalam teks. Hasil eksegesis kemudian dibandingkan secara kritis dengan komentar-komentar biblika dan penelitian terdahulu untuk memperoleh interpretasi yang lebih kuat. Pada akhirnya, temuan-temuan teologis dikategorikan menjadi prinsip-prinsip kepemimpinan, seperti legitimasi kepemimpinan, ketegasan dalam menghadapi konflik, ketaatan terhadap kehendak Allah, dan tanggung jawab pemimpin terhadap komunitas. Prinsip tersebut kemudian direkonstruksi secara teologis dan dikontekstualisasikan bagi praktik kepemimpinan gereja masa kini. Analisis dilakukan secara deskriptif-analitis, yakni mendeskripsikan data tekstual, menganalisis makna teologisnya, mensintesiskan temuan, kemudian menarik implikasi bagi kepemimpinan gerejawi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regenerasi Kepemimpinan dalam Perspektif Alkitab

Regenerasi kepemimpinan dalam Alkitab sering dikaitkan dengan proses pembaruan yang melibatkan aspek spiritual, moral, dan visi pelayanan. 1 Raja-Raja 1:28-48 menggambarkan bagaimana Daud, sebagai raja yang sudah lanjut usia, menegaskan regenerasi kepemimpinan dengan mengangkat Salomo sebagai pengganti yang sah. Proses ini tidak hanya sekedar pergantian administratif tetapi juga menunjukkan peneguhan ilahi atas kepemimpinan baru (Kostenberger and Jones 2004:101–15). Sama seperti Abraham menyiapkan Ishak dan Yakub, Musa menyiapkan Yosua, Elia mempersiapkan Elisa, Yesus memperlengkapi 12 muridNya, Paulus menyiapkan Timotius. Jika generasi penerus dipersiapkan dengan baik maka gereja tidak kekurangan pemimpin dimasa mendatang. Sebab itu seorang pemimpin harus memberikan kesempatan yang cukup luas kepada orang-orang muda tersebut untuk melakukan rencana serta mengembangkan kemampuan-kemampuan mereka (Sanders 1979:150). Sehingga regenerasi kepemimpinan menurut kesaksian Alkitab merupakan proses yang disengaja melalui pembimbingan, pemuridan, pemberian tanggung jawab, dan pengujian calon pemimpin hingga mereka siap melanjutkan visi serta pelayanan generasi sebelumnya. Karena itu, gereja perlu membangun pola kaderisasi yang berkelanjutan dengan memberikan ruang bagi generasi muda untuk bertumbuh, mengembangkan kompetensi, dan menjalankan panggilan kepemimpinannya secara bertanggung jawab.

Regenerasi kepemimpinan dalam perspektif Alkitab merupakan proses kesinambungan tanggung jawab pelayanan melalui pembentukan, pendampingan, dan pendelegasian tugas kepada generasi penerus agar misi Allah tetap berlangsung dari satu generasi ke generasi berikutnya (Gosal and Taliwongso 2026). Alkitab memperlihatkan bahwa kepemimpinan bukanlah kepemilikan pribadi yang harus dipertahankan, melainkan amanat ilahi yang harus diwariskan melalui proses pembinaan karakter, keteladanan, dan pengembangan kapasitas generasi berikutnya. Prinsip ini terlihat dalam hubungan Musa dan Yosua, ketika Musa mempersiapkan Yosua sebagai penerus kepemimpinannya melalui penumpangan tangan dan pemberian mandat (Bil 27:18–23; Ul 31:7–8) (Hasibuan 2024). Demikian pula, hubungan Elia dan Elisa memperlihatkan pentingnya pendampingan serta kesinambungan panggilan kenabian, ketika Elisa dipersiapkan untuk melanjutkan pelayanan Elia (1 Raj 19:19–21; 2 Raj 2:9–15). Dengan demikian, regenerasi kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pergantian figur pemimpin, tetapi juga proses transfer nilai, visi, spiritualitas, integritas, dan tanggung jawab pelayanan yang berakar pada kesetiaan kepada Allah.

Dalam Perjanjian Baru, prinsip regenerasi kepemimpinan semakin ditegaskan melalui pola pemuridan dan reproduksi kepemimpinan yang dilakukan Yesus dan para rasul. Yesus memanggil serta membentuk kedua belas murid melalui pengajaran, keteladanan, dan pemberian tanggung jawab pelayanan (Mar 3:13–15) (Djadi and Thomassoyan 2011), kemudian mengutus mereka untuk melanjutkan

pemberitaan Injil (Mat 28:19–20) (Sirait and Sugiharto 2025). Paulus juga memperlihatkan pola regenerasi kepemimpinan melalui hubungannya dengan Timotius (Nugroho 2026), yang dibentuk menjadi pelayan Injil sekaligus dipercayakan untuk meneruskan proses pembinaan kepada orang-orang yang dapat dipercaya dan mampu mengajar orang lain (2 Tim 2:1–2) (Eppang and Hariyanto 2025). Bahkan, Paulus menegaskan bahwa seorang pemimpin harus menjadi teladan dalam perkataan, tingkah laku, kasih, kesetiaan, dan kesucian (1 Tim 4:12) (Manggoa et al. 2025), serta memperhatikan kehidupan dan pengajarannya secara konsisten (1 Tim 4:16). Prinsip ini menunjukkan bahwa regenerasi kepemimpinan Kristen harus berlangsung secara terencana, berkesinambungan, dan berorientasi pada pembentukan karakter. Oleh karena itu, keberhasilan regenerasi tidak semata-mata diukur dari munculnya pemimpin baru, tetapi dari lahirnya generasi pemimpin yang memiliki kedewasaan rohani, integritas moral, kesetiaan terhadap panggilan Allah, kemampuan bekerja sama, serta komitmen untuk mempersiapkan pemimpin berikutnya.

Dalam 1 Raja-Raja 1:28–48, narasi penetapan Salomo sebagai penerus Daud memperlihatkan bahwa regenerasi kepemimpinan merupakan proses yang berkaitan dengan legitimasi, kesinambungan tanggung jawab, dan pengakuan komunitas (Gultom et al. 2025). Dalam 1 Raja-Raja 1:28–48, regenerasi kepemimpinan Daud kepada Salomo memperlihatkan proses pengalihan otoritas yang melibatkan penegasan keputusan, pengurapan, dan pengakuan komunitas. Pada ayat 30, ungkapan Ibrani **וְכִי כֵּן אֶעֱשֶׂה הַיּוֹם הַזֶּה** (*wekhî kēn ʾeʿĕśeh hayyôm hazzeh*) (Softwear Bibleworks 2018) berarti "demikianlah akan kulakukan pada hari ini," menegaskan kepastian keputusan Daud mengenai penerusnya. Pada ayat 34 digunakan kata **מָשַׁח** (*māšaḥ*), yang berarti "mengurapi", dalam tindakan pengurapan Salomo oleh Imam Zadok dan Nabi Natan. Pengurapan tersebut bukan sekadar seremoni, melainkan tindakan pengesahan dan peneguhan kepemimpinan dalam konteks kerajaan Israel. Selanjutnya, ayat 35 menggunakan ungkapan **וְהָיָה הוּא יֵשֵׁב עַל־כִּסְאִי** (*wehāyâ hûʾ yēšēb ʿal-kissāʾî*) (Softwear Bibleworks 2018), yang berarti "ia akan duduk di atas takhtaku." Ungkapan ini menunjukkan kesinambungan otoritas pemerintahan dari Daud kepada Salomo. Dengan demikian, regenerasi kepemimpinan tidak hanya menyangkut pergantian individu, tetapi juga kesinambungan mandat dan tanggung jawab kepemimpinan.

Dalam kaitannya dengan dinasti rohani dan regenerasi pelayanan, ayat 36–40 memperlihatkan pentingnya legitimasi dan penerimaan komunitas terhadap pemimpin baru. Benaya merespons keputusan Daud dengan ungkapan **אָמֵן כֵּן יֹאמַר יְהוָה** (*ʾāmēn kēn yōʾmar YHWH*), yang berarti "Amin, demikianlah kiranya firman TUHAN" (ay. 36). Respons ini memperlihatkan harapan agar suksesi kerajaan berlangsung sesuai kehendak Allah. Pada ayat 39, kata **וַיִּמְשַׁח** (*wayyimšaḥ*) (Softwear Bibleworks 2018), berasal dari akar kata *māšaḥ*, menggambarkan tindakan

pengurapan Salomo dengan minyak dari kemah suci. Kemudian, ayat 40 mencatat bahwa rakyat bersukacita dan mengakui kepemimpinan yang baru. Secara teologis, narasi ini memberikan prinsip bagi gereja Pentakosta bahwa regenerasi pelayanan perlu melalui proses identifikasi calon pemimpin, pembentukan karakter, pendampingan, pengujian, pengesahan, dan penerimaan jemaat. Namun, pengangkatan Salomo sebagai anak Daud tidak dapat dijadikan legitimasi otomatis bagi pewarisan jabatan gerejawi berdasarkan hubungan darah. Penekanannya terletak pada kesinambungan mandat, pengesahan kepemimpinan, dan tanggung jawab di hadapan Allah serta komunitas iman.

Regenerasi Kepemimpinan Pentakosta

Menurut Anderson kepemimpinan dalam gereja Pentekosta sangat menekankan karisma, pembaruan rohani, dan kemampuan memimpin jemaat dalam pengalaman iman yang hidup (Anderson 2004:75–89). Kepemimpinan yang efektif harus mampu menginspirasi pembaruan spiritual dan mengelola dinamika jemaat secara responsif. Dalam tradisi ke imamatan anak Lewi akan menjadi lewi dan ini sudah ditetapkan Tuhan. Tidak dapat dipungkiri terkadang karisma seorang pemimpin turun kepada anaknya. Dalam Imamat 8 dan 10, serta Bilangan 3 dan 8, dijelaskan bahwa suku Lewi secara khusus dipilih oleh Allah untuk melayani dalam pekerjaan ibadah, menjaga Bait Suci, dan membantu para imam (keturunan Harun, yang juga dari suku Lewi) (Waltke 2001:15–45). Gordon J. Wenham, dalam bukunya "The Book of Leviticus" (New International Commentary on the Old Testament) menuliskan tentang peran imam dan aturan keimaman, termasuk pewarisan pelayanan (Wenham 1994). Dengan demikian, meskipun tradisi Pentakosta menempatkan karisma dan pengalaman rohani sebagai unsur penting dalam kepemimpinan, serta Alkitab menunjukkan adanya pola pewarisan pelayanan dalam keimaman Lewi, regenerasi kepemimpinan gereja tetap perlu dibangun atas panggilan Allah, karakter, kompetensi, dan kesiapan penerus, bukan semata-mata berdasarkan hubungan keluarga atau pewarisan karisma.

Mengapa keluarga pendeta (anak pendeta) diharapkan meneruskan penggembalaan orangtua? Satu, Keluarga atau anak-anak Lewi secara otomatis menjadi Lewi karena status keimaman dan pelayanan itu adalah warisan turun-temurun. Ini merupakan aturan genealogis dan teologis yang mengatur peranan suku Lewi di Israel. Nahum M. Sarna, dalam bukunya "Exploring Exodus: The Origins of Biblical Israel" Mengurai latar belakang sejarah dan teologis dari aturan keimaman (Sarna 1996:200–220). Dua, Keistimewaan dan panggilan khusus: Dalam konteks teologis, pelayanan imamat bukan hanya pekerjaan biasa, melainkan suatu panggilan khusus yang diberikan Allah kepada keturunan Harun (imam). Anak-anak pendeta secara alami mewarisi tanggung jawab ini sebagai bagian dari perjanjian dan struktur ibadah yang sudah ditetapkan oleh Allah. John H. Walton, dalam bukunya "Old

Testament Theology: An Introduction" memberikan konteks teologis mengenai suku Lewi dan struktur pelayanan keimaman (Walton 2006:120–40). Tiga, Pemeliharaan kesucian dan kesinambungan ibadah: Dengan menjaga garis keturunan imam, maka kesucian dan tata cara ibadah dapat terjaga secara konsisten sesuai dengan perintah Allah. Ini juga menghindari campur tangan orang yang tidak dipanggil secara khusus dalam pelayanan suci.

Empat, Simbol kontinuitas dan perjanjian: Dalam teologi Yahudi dan Kristen, garis keturunan imam mencerminkan kesinambungan perjanjian Allah dengan umat-Nya. Anak pendeta yang menjadi pendeta juga menunjukkan kesetiaan umat kepada perintah Allah. Lima, Dalam Perjanjian Baru, meskipun konsep imamat berubah dengan kehadiran Yesus Kristus sebagai Imam Besar dan juga Rabi, prinsip pewarisan peranan imam di Perjanjian Lama tetap menjadi dasar historis dan teologis dari pelayanan keagamaan tersebut menjadi baru. Yaitu pertama, Konsep murid yang melanjutkan tugas tugas sang Guru (Matius 2:19-20) kedua, Konsep bangsa yang terpilih dan imamat orang percaya (1 Pet 2:9), ketiga, Konsep hubungan Bapa dan anak Rohani (1 Tim 1:2) Walaupun imamatan terbuka bagi banyak orang namun demikian ada hal yang fondasi dari kepemimpinan yang tidak berubah yaitu : visi, nilai, dan pengaruh.

Maxwell dalam *The 21 Irrefutable Laws of Leadership* menegaskan pentingnya hukum-hukum kepemimpinan yang meliputi pengaruh, visi, dan karakter. Teori ini sangat relevan untuk mengkaji bagaimana regenerasi kepemimpinan tidak hanya bersifat formal tetapi juga transformasional (Maxwell 1998:45–60). Dalam dunia Perjanjian Lama orang yang melayani masuk dalam satu dinasti yang secara otomatis turun temurun akan turun ke keluarga Lewi inilah yang disebut Dinasti Rohani. Dimana anak yang lahir secara otomatis sudah akan menjadi pewaris jabatan yang melayani. Namun demikian dalam Perjanjian Lama juga sangat terbuka bahwa seorang yang bukan keluarga Lewi. Sebagai contoh Hofi dan Pinehas anak imam Eli telah melakukan korupsi dan pelecehan terhadap Wanita yang bertugas melayani (1 Sam 2:12-17, 22-25; 4:11) akhirnya jabatan keimamannya diputus (1 Samuel 2:27–36). Contoh lain yang keimamatannya di putus adalah Nadab dan Abihu, Imam Abyatar, Korah. Sebaliknya Tuhan memanggil siapa saja untuk melayani seperti Amos, seorang penggembala dan pekerjaannya adalah pemungut buah ara dapat dipanggil Tuhan untuk melayani (Amos 7:14-15). Daud adalah keturunan Yehuda dipakai Tuhan secara luarbiasa 1 Samuel 16:12–13; 2 Samuel 23:1) dan masih banyak lagi ayat-ayat yang membuktikan bahwa orang yang bukan dari keturunan Lewi (keturunan Imam) dapat melayani.

Pergeseran kepemimpinan jemaat dalam dunia Perjanjian Lama ke Perjanjian Baru terletak bagaimana Tuhan Yesus memberikan keimamatan kepada semua orang percaya, artinya siapapun yang memang dipanggil Tuhan untuk melayani dan

memiliki kemampuan-kemampuan mengajar dan memimpin serta setelah lewat penyaringan dan pengusulan maka seseorang dapat menjadi gembala jemaat.

Imamat Rajani sebagai Fondasi Pemberdayaan dan Regenerasi Kepemimpinan Gereja Lokal

Salah satu dasar fondasi pelayanan kaum awam ada dalam dokumendi gereja mula-mula yang terletak di I Pet 2:9 dimana konsep 'imamat yang Rajani" muncul yang berakar pada tradisi Perjanjian Lama dalam Kel 19:6 yang berbunyi: 'kamu akan menjadi bagiKu Kerajaan imam..' J.L Abineno mengatakan setiap anggota terpanggil untuk turut menggambil bagian di dalam pekerjaan Injil (Abineno 1987:32). Gereja harus melepaskan kaum awam untuk terlibat dalam pelayanan. Disinilah letak Dimana pemimpin harus 'memberdayaka'(Schwarz 1996:11). Kritik Luther terhadap gereja Roma Katolik pada dasarnya bersumber pada pandangannya, bahwa setiap orang dapat langsung dengan Allah tanpa pengantara siapapun, Luther mengatakan "seorang Kristen adalah seorang yang sama sekali bertugas sebagai hamba untuk semua, tunduk kepada semua" (Schwarz 1996:11). Hal ini perlu membawa paradigma kepemimpinan hamba yang memang harus diterapkan dalam kepemimpinan gereja, baik pada tingkat jemaat maupun sinode, dengan menempatkan pelayanan, keteladanan, kerendahan hati, dan kepentingan umat sebagai prioritas utama. Model ini mendorong pemimpin untuk tidak berorientasi pada kekuasaan, melainkan memberdayakan, membimbing, dan mempersiapkan generasi berikutnya demi keberlanjutan pelayanan dan visi gereja (Hertanto, Anjaya, and Arifianto 2021). Dengan demikian, pelayanan kaum awam berakar pada doktrin imamat am orang percaya yang menegaskan bahwa setiap anggota jemaat memiliki panggilan dan tanggung jawab untuk berpartisipasi aktif dalam misi gereja, sehingga kepemimpinan gerejawi harus berlandaskan paradigma kepemimpinan hamba yang tidak memusatkan kekuasaan, melainkan memberdayakan, memperlengkapi, dan melibatkan seluruh umat Allah dalam keberlanjutan pelayanan gereja.

Jika jemaat semua melayani maka yang membedakan dengan para gembala dan uskup yaitu bahwa mereka dibebani tugas mengatur pelayanan Firman dan sakramen-sakramen *(Concerning The Ministry).* Oleh sebab itu konsep imamat rajani menegaskan bahwa seluruh jemaat memiliki panggilan untuk berpartisipasi dalam pelayanan dan pemberitaan Injil (Marbun 2018), sehingga pelayanan gereja tidak boleh hanya berpusat pada gembala atau pemimpin tertentu. Karena itu, pemimpin gereja perlu memberdayakan kaum awam melalui pemberian kepercayaan, tanggung jawab, dan ruang pelayanan, sementara gembala tetap menjalankan fungsi utama dalam membimbing jemaat serta mengatur pelayanan Firman dan sakramen.

Dalam konteks kepemimpinan gereja lokal, prinsip imamat rajani dalam 1 Petrus 2:9 perlu diterjemahkan ke dalam pola kepemimpinan yang partisipatif dan tidak terpusat pada figur gembala. Gembala jemaat dan pemimpin gerejawi memiliki

tanggung jawab untuk membangun sistem pelayanan yang memberikan ruang kepada kaum awam sesuai dengan karunia, kompetensi, dan kapasitas masing-masing. Hal ini menuntut perubahan paradigma dari kepemimpinan yang berorientasi pada penguasaan seluruh aktivitas gereja menuju kepemimpinan yang berorientasi pada pemberdayaan dan kaderisasi. Dengan demikian, keberhasilan seorang gembala tidak hanya diukur dari kemampuannya mengelola jemaat, tetapi juga dari kesanggupannya memperlengkapi pemimpin-pemimpin baru, mendelegasikan tanggung jawab pelayanan, serta membangun mekanisme regenerasi yang memungkinkan keberlanjutan pelayanan gereja tanpa ketergantungan berlebihan pada satu figur atau keluarganya.

Meregenerasi pemimpin

Seorang pemimpin harus memiliki kematangan kepemimpinan ketika memilih anggota staf baru dengan menyadari kebutuhan jemaat, kualitas calon karyawan, dan visi pelayanan mereka secara keseluruhan. Dalam mencari dan akhirnya menemukan sosok pemimpin yang handal dan memiliki bobot perlu beberapa yang dipertimbangkan diantanya adalah satu Character. Karakter merupakan kunci dalam sebuah kepemimpinan (Kusnandar 2018), oleh sebab itulah maka karakter akan menjadi Kompas dan fondasi yang kuat untuk dia melangkah dan mengambil Keputusan. Lumpkin, Stoll & Beller dalam Journal Positive Character Development in School Sport Programs menyatakan "*character values include loyalty, dedication, sacrifice, teamwork, and good citizenship... honesty, fairness, fair play, justice, and responsibility* "Nilai-nilai karakter mencakup kesetiaan, dedikasi, pengorbanan, kerja sama tim, dan kewarganegaraan yang baik, serta kejujuran, keadilan, sportivitas, penegakan keadilan, dan tanggung jawab."(Beller 2002:1). Dua, Copetency. Kepemimpinan pasti menuntut kemampuan untuk melaksanakan segala tugas dan tanggungjawab yang di pikul di pundaknya. Pemimpin Adalah orang yang competen di bidangnya dengan segala kemampuan yang Tuhan berikan. Daud Adalah contoh pemimpin yang memiliki kopetensi yang luar biasa. Sekali melempar umban langsung mengenai jidat Goliat dan akhirnya tumbang. Dibalik ahlinya, pasti Daud telah melatih skill nya dengan keras (1 Sam 17:40,48-50). Dengan demikian, pemilihan dan pembentukan calon pemimpin gereja harus didasarkan pada perpaduan antara karakter yang berintegritas (Rini, Arifianto, and Anjaya 2024), dan kompetensi yang memadai, sehingga pemimpin tidak hanya memiliki kemampuan menjalankan tugas pelayanan, tetapi juga mampu mengambil keputusan secara bijaksana, bertanggung jawab, dan setia terhadap visi serta panggilan Tuhan.

Tiga, Chemistry, Seorang penerus harus dipastikan mampu untuk bekerjasama dengan generasi sebelumnya atau pemimpin di atasnya. Kerjasama dalam team bukan saja kerja bersama tapi juga hidup bersama dan membangun nilai-nilai dan budaya untuk mewujudkan visi bersama. Keterbedaan bukan salat untuk

memisahkan namun sebuah perangkat untuk saling melengkapi satu dengan yang lain sehingga menimbulkan sebuah harmoni leadership yang bagus. Pangung kepemimpinan bukan untuk bertanding namun untuk 'bersanding' satu dengan yang lainnya. Empat, Culture Pemimpin masa depan harus memiliki budaya yang sama dengan pemimpin sebelumnya. Oleh sebab itu jika pemimpin baru hidup bersama pemimpin dan menyerap semua nilai yang di bangun maka tentunya ia siap untuk menjadi pemimpin berikutnya. Benturan dalam kepemimpin biasanya terjadi keterbedaan budaya yang dibangun, Gap generasi salah satunya menjadi penyumbang terbesar terjadinya perpecahan ini. Mempersiapkan pemimpin bukan hanya orangnya saja, namun membangun budaya yang sama sehingga pemimpon masa depan benar-benar mengerti dan menghidupi semua tatanan nilai dan budaya dari pemimpin sebelumnya.

Dalam mempersiapkan seorang pemimpin maka pemimpin mengembangkan diri kepemimpinan melalui grooming process yang terencana kepada pemimpin berikutnya melalui: Mentoring (Attitude Area).Melalui mentoring di area sikap (attitude area), calon pemimpin dibimbing untuk mengembangkan nilai-nilai kepemimpinan yang kuat, integritas, serta kemampuan interpersonal yang esensial dalam menghadapi tantangan organisasi. Seorang yang memiliki mentor pasti akan diarahkan dan dibersihkan sehingga makin banyak menghasilkan sesuatu dari hidupnya. Choaching (Skill area), coaching pada area keterampilan (skill area) memberikan kesempatan bagi calon pemimpin untuk mengasah kemampuan praktis dan pengambilan keputusan yang adaptif, sehingga mereka mampu berperan efektif di berbagai situasi. Teaching (Knowledge area) teaching yang fokus pada area pengetahuan (knowledge area) memastikan bahwa calon pemimpin memiliki pemahaman mendalam tentang teori, konsep, serta konteks bisnis yang relevan, yang menjadi landasan dalam merumuskan strategi dan inovasi. Kombinasi ketiga pendekatan ini membentuk fondasi kepemimpinan yang holistik dan berkelanjutan, yang sangat penting untuk keberlangsungan dan kemajuan organisasi di masa depan.

Pemimpin menempatkan kader-kader pada area pelayanan sesuai dengan karakter dan kekuatannya masing-masing. Di sini peran Gembala siding harus hadir dan memberi ruang dan berbagi tugas dan tanggungjawab, lewat: Clarity (kejelasan) yaitu Peran dan tugas bagi pemimpin baru perlu diberi peran dan tugas, bukan hanya nama dan janji. Saat peran dan tugas diberi maka mereka diberi ruang untuk mengexplore semua kemampuannya. Dan tanggungjawab dan wewengan, Regenerasi butuh diberi tanggungjawab dan wewenang untuk akhirnya menjadi pemimpin yang matang dalam semua proses yang harus di Jalani. Courage (keberanian). Semua pemimpin pernah mengalami saat saat takut melangkah dan mengambil Keputusan. Oleh sebab itulah kehadiran Pemimpin yang memberikan sentuhan dan rangkulan akan membuatnya menjadi lebih tenang dan productive. Alfitri mengutip Craig dan Mayo yang mengatakan bahwa pengertian pemberdayaan

mencakup komponen kesetaraan, jaringan kerja, kemandirian, dan keterlibatan (Alfitri 2011:26). Dengan mempersiapkan 'the next leader' diharapkan ada multiplikasi pemimpin yang terjadi sehingga tidak ada kekosongan bahkan perpecahan yang tidak diharapkan karena perebutan kekuasaan bahkan asset gereja. Bagi gereja yang akan mempersiapkan anak pendeta menjadi the next leaderpun seharusnya membekali dan mempersiapkan anaknya untuk menjadi pemimpin demikian juga jemaat awam yang akan dipersiapkan. Persiapan ini membutuhkan waktu yang tidak sebentar dan proses yang panjang. Oleh sebab itu harus dipersiap secara matang, terencana dan terukur.

Analisis Teks 1 Raja-Raja 1:48

Ada satu kata yang menarik di 1 Raja 1:48 dimana saat Salomo di angkat atau ditahbiskan menjadi raja, Daud masih dapat menyaksikannya. Banyak pemimpin tidak melihat pentabisan generasi berikutnya karena sakit dan sudah mati. Yang lebih parah generasi pendahulu tidak mempersiapkan generasi berikutnya. Namun Daud memberi teladan yang luar biasa. Ini artinya bahwa Daud mempersiapkan semua dan akhirnya *finishingwell.* 1 Raja 1:30 dikatakan bahwa "pada hari ini aku akan melaksanakan apa yang kujanjikan kepadamu demi Tuhan, Allah Israel, dengan sumpah ini: Anakmu Salomo akan menjadi raja sesudah aku, dan dialah yang akan duduk di atas takhtaku menggantikan aku." Pemerintahannya berlangsung selama 33 tahun. Setelah itu Daud pensiun dan tutup usia sekitar umur 72 tahun dari sejak ia menjadi raja di Yerusalem pada usia 39 tahun, namun kepemimpinan Israel tidak berhenti sampai kepada Daud saja melainkan dilanjutkan oleh Salomo, anaknya (Douglas 1997:260).

Fokus	Sub Fokus
Regenerasi Kepemimpinan Daud kepada Salomo	Komitmen untuk mempersiapkan generasi 1 Raja 1:30 **(Character – Culture)**
	Daud mengesahkan dan mempersiapkan Salomo secara formal sebagai penerus. ! Raja 1:28-30 **(Choaching)**
	Daud memberikan dukungan Setelah Melakukan Regenerasi Kepemimpinan 1 Raj 1:40. (**Clarity)**
	persiapan dan pembekalan spiritual 1 Taw 22:6-10 **(Mentoring)**
	Salomo instruksi rinci mengenai pembangunan Bait Tuhan dan tanggung jawab kepemimpinan. Persiapan Daud untuk regenerasi kepemimpinan. 1 Taw 28-10

	(Competency – Chemistry - Teaching)
	Mazmur 89:3-4 dan 89:29-37. Legitimasi Salomo sebagai penerus tahta Daud yang dipilih dan didukung oleh Allah. Tuhan berjanji kepada Daud bahwa keturunannya akan memerintah selama-lamanya. **(Courage)**
	Hadir saat serah terima jabatan kepada Salomo (1 Raj 1:48) **(Courage)**

Dari teks ini dapat disimpulkan bahwa Daud dengan sadar mempersiapkan pemimpin masa depan untuk mewujudkan segala visi yang Tuhan taruh di hatinya. Seorang pemimpin bukan dilahirkan namun dibentuk dengan progam, pelatihan dan seperangkat system yang memaksimalkan seluruh potensi yang dipunya. Akhirnya diberikan kesempatan dengan pendampingan dan evaluai yang matang. Sebagai seorang pemimpin Daud menekankan kepemimpinan adalah sesuatu yang penting dalam kerajaannya (Meraku 2017). Sebelum mati Daud telah menyelesaikan semua tugasnya termasuk menyiapkan pengantinya. Waktu yang ada dipakai Daud untuk banyak menanamkan visi dan nilai-nilai kepada Salomo. Banyak pemimpin menghabiskan hidupnya dengan membangun monument dan karir untuk dirinya dan melupakan bahwa hidup mereka sangat terbatas. Akhirnya banyak gereja yang kehilangan momentum besar dalam hidupnya.

Tuhan Yesus sendiri memberi contoh teladan kuat dalam mempersiapkan penggantiNya hal ini dicatat dalam kitab Yohanes 17 dimana ada tujuh kali kata "Aku Telah". Selama tiga setengah tahun Yesus mendoakan, memilih, melatih, melepaskan kuasa, mengajar, memuridkan dan memberi panggung kepada murid muridNya untuk menjadi penggantiNya dikemudian hari. Dari sini dapat di tarik benang merah bahwa menyiapkan dan memilih seorang pemimpin bukan seperti memilih kucing dalam karung, namun harus dipersiapkan sungguh-sungguh.

Regenerasi Kepempinan Gereja Pantekosta.

Regenerasi kepemimpin khususnya gereja Pantekosta tidak hanya membutuhkan pemimpin yang melanjutkan semua aktifitas yang sudah ada namun diera sekarang dibutuhkan lebih dari sekedar pemimpin yang mewarisi tahta tanpa pembekalan dan pembelajaran lewat proses yang mematang seorang pemimpin. Dalam konteks Gereja Pantekosta, kepemimpinan tidak dapat dipahami hanya sebagai jabatan organisasi, tetapi sebagai panggilan rohani yang lahir dari karya Roh

Kudus, pembentukan karakter, kesetiaan dalam pelayanan, serta pengakuan komunitas iman (Araro, Ngesthi, and Arifianto 2024). Oleh karena itu, regenerasi kepemimpinan tidak boleh hanya didasarkan pada hubungan keluarga, kedekatan pribadi, atau pewarisan jabatan secara otomatis. Anak pendeta dapat dipersiapkan menjadi pemimpin, tetapi tidak dapat dianggap sebagai pewaris mutlak tanpa panggilan, karakter, kompetensi, dan legitimasi Rohani. Saat Yosua di panggil untuk mnggantikan Musa, Yosua sudah mengikut Musa selama 40 tahun dan menjadi hambanya. Saat Elisa menggantikan Elia pun, Elisa mengikut dan belajar kepada Elia beberapa tahun dan dipersiapkan ini membuktikan bahwa kepemimpinan membangun paradigma di mana seorang pemimpin mau untuk terus belajar, memperluas pikiran dan pandangan (Gunawan, Stevanus, and Arifianto 2022). Demikian dengan murid-murid Kristus. Jadi tidak ada pemimpin yang instan lahir dan melanjutkan tugas-tugas dari generasi terdahulunya, selalu ada masa persiapan yang dilakukan. Dan masa ini akan sangat menentukan bagaimana jadinya nanti.

Prinsip Utama Regenerasi kepemimpinan Gereja Pantekosta.

Setiap Jemaat berfungsi bukan karena jabatan dan posisi di dalam gereja bahkan factor keturunan, melainkan sebuah identitas baru setelah ia selamat (Prajogo 2019). Beberapa yang menjadi acuan dasarnya adalah: Pertama, regenerasi harus berdasarkan panggilan dan bukan garis keturunan. Bisa jadi anak pendeta namun demikian masa persiapan tidak boleh di abaikan. Semua harus melewati proses dalam perjalanan menuju pemimpin yang dewasa. Kedua regulasi harus dibuat berdasarkan standar masing-masing sinode di gereja-gereja Pantekosta, mengingat visi dan misi yang berbeda dari masing-masing gereja. Namun demikian tetap ada regulasi secara umum yang mengatur sehingga semua berjalan dengan system yang baik. Ketiga, regenerasi harus melewati pemuridan dan mentoring. Pembimbingan bagi generasi mendatang sangat penting. Bukan hanya teori di kelas tapi pendampingan hingga pemimpin yang akan diangkat benar-benar siap untuk melaksanakan tugas. Keempat, regenerasi harus melibatkan pengakuan jemaat yang ada. Kepemimpinan tidak hanya melibatkan pemimpin senior namun juga perlu untuk menerima masukan dari jemaat lewat kepenatuaan dan majelis yang ada yang mewakili. Hal ini diperlukan agar pemimpin yang ada mendapat legalitas yang kuat saat pemimpin baru bertugas. Kelima, regenerasi harus berorientasi kepada keberlangsungan visi misi gereja dan bukan kekuasaan keluarga. Hal ini sangat perlu sehingga kepentingan umat selalu menjadi nomer satu dari semua kepentingan keluarga. Jadi jika di jadikan sebuah rumusan maka Regenerasi Kepemimpinan Gereja Pantekosta = panggilan Rohani + Pembentukan karakter+ Pemuridan/ mentoring + Kompetensi pela Yanan + Pengakuan Jemaat + orientasi visi misi gereja. Dengan demikian, regenerasi kepemimpinan gereja Pentakosta merupakan proses yang holistik dan berkelanjutan yang berlandaskan panggilan rohani, pembentukan

karakter, pemuridan dan mentoring, pengembangan kompetensi pelayanan, pengakuan jemaat, serta orientasi pada kesinambungan visi-misi gereja, sehingga kepemimpinan tidak diwariskan berdasarkan kekuasaan keluarga, melainkan dibangun berdasarkan kesiapan dan kehendak Allah bagi keberlangsungan pelayanan.

Mendekati Indonesia emas sudah seharusnya gereja membuka diri untuk menampilkan generasi baru yang telah dimuridkan. Maz 127:4 dikatakan "Seperti anak-anak panah di tangan pahlawan, demikianlah anak-anak pada masa muda." Ini adalah nyanyian ziarah Dimana saat itu bangsa Israel pulang ke Yerusalem dan menyanyian mazmur ini sebagai pengingat bahwa dulu ada anak-anak muda yang hebat seperti Daud, Daniel, Ester, Yosua dimanakah anak muda sekarang ini? atau dimanakah pemimpin masa depan ada di saat ini? inilah kerinduan pemazmur. Tantangan utama dalam regenerasi kepemimpinan antara lain resistensi terhadap perubahan, minimnya kaderisasi yang efektif, dan kurangnya perhatian pada aspek spiritual. Namun, peluang muncul dari kesadaran gereja akan pentingnya pembaruan rohani (Rahayu, Hadi, and Arifianto 2023) dan dukungan komunitas yang solid. Regenerasi yang berhasil akan menghasilkan kepemimpinan yang adaptif, visioner, dan berakar kuat pada prinsip teologis Pentekosta. Dengan demikian, gereja Pentakosta perlu membuka ruang yang lebih luas bagi generasi muda yang telah dimuridkan untuk bertumbuh, dipercaya, dan mengambil tanggung jawab kepemimpinan sebagai bagian dari kesinambungan karya Allah di tengah perubahan zaman. (Suhadi; Yonathan Alex Arifianto 2020) Regenerasi yang dilakukan secara intentional dengan mengatasi resistensi terhadap perubahan, memperkuat kaderisasi, dan meneguhkan pembentukan spiritual akan melahirkan pemimpin yang adaptif, visioner, berintegritas, dan tetap berakar pada prinsip-prinsip teologis Pentakosta. Sehingga pemimpin tersebut memiliki jiwa berintegritas dengan berkata benar dan memiliki dedikasi pemimpin yang menghindari omongan kosong (Ngesthi and Arifianto 2023).

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa regenerasi kepemimpinan gereja Pentakosta harus dibangun melalui proses kaderisasi yang terencana, sistematis, dan berkelanjutan, bukan berdasarkan pewarisan jabatan karena hubungan kekeluargaan. Berdasarkan kajian 1 Raja-Raja 1:28–48, regenerasi kepemimpinan mencakup penegasan mandat, pengurapan atau pengesahan, pelibatan pemimpin yang berwenang, dan penerimaan komunitas. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa keberhasilan regenerasi ditentukan oleh empat aspek utama, yaitu *character*, *competency*, *chemistry*, dan *culture*, yang dikembangkan melalui *mentoring*, *coaching*, dan *teaching*, serta pemberian kejelasan tugas dan tanggung jawab pelayanan. Prinsip imamat rajani dalam 1 Petrus 2:9 memperkuat pentingnya pemberdayaan kaum awam dan desentralisasi pelayanan gereja lokal. Dengan demikian, penelitian selanjutnya direkomendasikan untuk menguji penerapan model regenerasi tersebut melalui penelitian lapangan pada gereja-gereja Pentakosta, khususnya dalam mengidentifikasi efektivitas kaderisasi, mekanisme suksesi, penerimaan jemaat, dan pencegahan konflik kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Abineno, J. L. 1987. *Jemaat*. Jakarta: BPK Gunung Mulia.

Alfitri. 2011. *Community Development: Teori Dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Anderson, A. 2004. *An Introduction to Pentecostalism: Global Charismatic Christianity.* Cambridge University Press.

Araro, David Livingstone, Yonathan Salmon Efrayim Ngesthi, and Yonatan Alex Arifianto. 2024. "Navigasi Teologis: Pemimpin Gereja Dalam Membina Jemaat Menghadapi Dinamika Ajaran Sesat." *THRONOS: Jurnal Teologi Kristen* 5(2):145–54.

Barna, George. 2002. *Leaders on Leadership*. Malang: Gandum Mas.

Beller, Jennifer. 2002. "Positive Character Development in School Sport Programs. ERIC Digest."

Binus Higher Education. 2024. "5 Skill Yang Wajib Dimiliki Sebagai Calon Pemimpin." *Binus Higher Education*. Retrieved (https://online.binus.ac.id/2021/01/26/5-skill-yang-wajib-dimiliki-sebagai-calon-pemimpin/).

Creswell, John W., and Cheryl N. Poth. 2016. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches*. Sage publications.

Djadi, Jermia, and Yoseph Christian Thomassoyan. 2011. "Kepemimpinan Yesus Kristus Menurut Injil Sinoptik Dan Relevansinya Terhadap Kepemimpinan Rohani Masa Kini." *Jurnal Jaffray* 9(1):60. doi: 10.25278/jj71.v9i1.91.

Douglas, J. D. 1997. *New Bible Dictionary*. England: Inter-Varsity Press.

Eppang, Paulus, and Hariyanto Hariyanto. 2025. "Teologi Kepemimpinan Kristen Berdasarkan 2 Timotius 2: 2 Bagi Regenerasi Kepemimpinan Dalam Kaitan Manajemen Gereja." *Sabda: Jurnal Teologi Kristen* 6(2):371–87.

G Rusli. 2022. "Tesis: Tinjauan Theologis Regenerasi Kepemimpinan Gembala Jemaat Sesuai 1 Raja-Raja 1:28—48 Dan Implementasinya Bagi Jemaat Geeja Bethel Indonesia,." STT Berita Hidup.

GKJ Nehemia. 2016. "'Regenerasi Dan Revitalisasi Pemimpin Gereja.'" *GKJ Nehemia,*. Retrieved (http://gembala.weebly.com/edisi-juni-2016.html.).

Gosal, Fellix, and Edward Taliwongso. 2026. "Transisi Kepemimpinan Dari Musa Kepada Yosua: Kajian Teologi Biblika Tentang Pola Suksesi." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 12(7. A):113–23.

Gultom, Patar, Gerhard Sipayung, Baskita Ginting, and Theresia Hutauruk. 2025. "Pembentukan Mahasiswa Teologi Sebagai Calon Pemimpin Umat: Analisis Reflektif Ketokohan Daud 'Sebelum Dan Sesudah'Menjadi Raja." *Paramathetes: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristiani* 4(1):128–48.

Gunawan, Inge, Kalis Stevanus, and Yonatan Alex Arifianto. 2022. "Kepemimpinan Kristen Transformasional: Interpretasi 2 Timotius 3:10 Dan Signifikansinya Bagi

Pemimpin Kristen Di Era Disrupsi." *DUNAMIS: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristiani* 7(2):567–78. doi: 10.30648/dun.v7i2.979.

Hasibuan, Serepina. 2024. "Ulangan 31-34 Sebagai Teks Reflektif Untuk Mengantisipasi Post Power Syndrome Bagi Pemimpin Kristen." *Jurnal Apokalupsis* 15(1):1–24.

Hertanto, A. S., C. E. Anjaya, and Y. A. Arifianto. 2021. "Kehambaan Kristus Sebagai Model Spirtulitas Kepemimpinan Gereja: Kajian Teologis Filipi 2: 5-8." *Jurnal Teologi Gracia Deo* 3(2):131–40.

Kostenberger, Andreas J., and David W. Jones. 2004. "God, Marriage, and Family." *Rebuilding the Biblical Foundation*.

Kusnandar, Yotam Teddy. 2018. "Pentingnya Golden Character." *EPIGRAPHE: Jurnal Teologi Dan Pelayanan Kristiani*. doi: 10.33991/epigraphe.v1i1.10.

Lumantow, Anatje Ivone Sherly, and Simon Simon. 2021. "Peran Gembala Sidang Dalam Mengkaderisasi Istri Bagi Kepemimpinan Gereja Lokal." *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen Dan Pemberdayaan Jemaat* 2(2):68–81.

Mahendra, Yogi. 2024. "Transisi Kepemimpinan Pastoral Menuju Emeritasi Dan Dinamika Family Enterprise Dalam Gereja-Gereja Pentakostal Di Indonesia." *Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* 10(3):783–93.

Manggoa, Ridolfroa, Alde Mikola Zefanya, Marthen Mau, and Mariam Magdalena Allung. 2025. "Model Kepemimpinan Pemuda Dalam Perjanjian Baru: Analisis Kehidupan Timotius Dalam Perspektif 1 Timotius 4: 12." *Coram Mundo: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* 7(2):127–42.

Marbun, Stefanus M. 2018. *Umat Allah Sebagai Imamat Rajani Refleksi Atas 1 Petrus 2:9*. Uwais Inspirasi Indonesia.

Maxwell, John C. 1998. *The 21 Irrefutable Laws Of Leadership: Follow Them and People Will Follow You. 21 Hukum Tak Terbantahkan Dalam Kepemimpinan: Ikuti Hukum-Hukum Ini Maka Orang-Rang Akan Mengikuti Anada*. Nashville: Penerbit Thomas Nelson.

Meraku, Anjeza. 2017. "Role of Leadership in Organizational Effectiveness." *Journal of Economics, Business and Management* 5(11):336–40.

Ngesthi, Yonathan Salmon Efrayim, and Yonatan Alex Arifianto. 2023. "Memetakan Tantangan Kepemimpinan Kristen Dalam Pembacaan Reflektif 2 Timotius 2:15-16." *Jurnal Teruna Bhakti* 6(1):59–69. doi: 10.47131/jtb.v6i1.192.

Nugroho, Daniel Imanuela, and Eliana Setyani. 2026. "KETERLIBATAN KELUARGA MUDA DALAM PROSES REGENERASI MAJELIS GEREJA DI GEREJA KRISTEN JAWA BAHTERA KASIH PEPANTHAN TEJOSARI." *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan* 6(978–985).

Nugroho, Hana Adji. 2026. "Pemimpin Berintegritas: Strategi Paulus Dalam Pembentukan Karakter Untuk Regenerasi Kepemimpinan." *GRAFTA: Journal of Christian Religion Education and Biblical Studies* 5(2):66–74.

Parapat, Yohanes. 2020. "Fungsi Gembala Jemaat Dalam Suksesi - Refleksi Atas Kepemimpinan Yesus Pada Model Gereja Otonomi." *HARVESTER: Jurnal Teologi Dan Kepemimpinan Kristen* 5(2):73–85. doi: 10.52104/harvester.v5i2.43.

Prajogo, Natanael S. 2019. "Implementasi Kepemimpinan Gembala Yang Melayani Berdasarkan 1 Petrus 5:2-10 Di Kalangan Gembala Jemaat Gereja Bethel Indonesia Se-Jawa Tengah." *HARVESTER: Jurnal Teologi Dan Kepemimpinan Kristen* 4(1):1–21. doi: 10.52104/harvester.v4i1.5.

Rahayu, Yohana Fajar, Sukarno Hadi, and Yonatan Alex Arifianto. 2023. "Kelompok Sel Dalam Perspektif Kolose 3: 14-15, Upaya Membangun Spiritual Dan Pertumbuhan Gereja." *Jurnal Lentera Nusantara* 2(2):148–60. doi: 10.59177/jls.v2i2.219.

Rini, Wahju Astjarjo, Yonatan Alex Arifianto, and Carolina Etnasari Anjaya. 2024. "Membangun Pemimpin Kristen Berintegritas: Menerapkan Nilai Dan Moralitas Alkitab Untuk Menghindari Banalitas Dalam Kepemimpinan." *EDULEAD: Journal of Christian Education and Leadership* 5(1):73–82. doi: 10.47530/edulead.v5i1.209.

Ruslim, Samuel Kelvin, Ceria Ceria, Imayanti Nainggolan, Fransiskus Irwan Widjaja, and Talizaro Tafonao. 2022. "Konsep Lewi Dalam Estafet Kepemimpinan Gembala: Masihkah Relevan Bagi Gereja Saat Ini?" *Kharisma: Jurnal Ilmiah Teologi* 3(1):68–78.

Sanders, Oswald. 1979. *Kepemimpinan Rohani*. Bandung: Kalam Hidup.

Sarna, Nahum M. 1996. *Exploring Exodus: The Origins of Biblical Israel*. Schocken.

Schwarz, Christian A. 1996. *Pertumbuhan Gereja Yang Alamiah*. Jakarta: Metanoia.

Sirait, Hikman, and Tjoe Sugiharto. 2025. "Rekonstruksi Pemuridan Matius 28: 19 Sebagai Paradigma Teologis Yang Integratif Dalam Pengembangan Kompetensi SDM Kristen Di Era Society 5.0." *ELEOS: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* 4(2):186–98.

Softwear Bibleworks. 2018. "Bibleworks 10."

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Suhadi; Yonathan Alex Arifianto. 2020. "Pemimpin Kristen Sebagai Agen Perubahan Di Era Milenial." *EDULEAD: Journal of Christian Education and Leadership* 1(2):129–47. doi: 10.47530/edulead.v1i2.32.

Waltke, Bruce K. 2001. *The Book of Leviticus (The New International Commentary on the Old Testament).* Eerdmans,.

Walton, John H. 2006. *Old Testament Theology: An Introduction.* Zondervan.

Wenham, Gordon J. 1994. "Leviticus." *Hebrew Studies* 35(1):181–83.

Widiyanto, Mikha Agus, and Yohanes Parapat. 2021. "Suksesi Kepemimpinan Pentakostal Di Era Disruptif." *Kurios* 7(1):29–41. doi: 10.30995/kur.v7i1.164.