PERAN KEPEMIMPINAN VISIONER TERHADAP KETERLIBATAN KAUM MUDA DALAM GEREJA KATOLIK

Yehezkiel Divo Maretio | *Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya*
maretiodivo@gmail.com

Abstract

The involvement of young people in the life of the Catholic Church faces serious challenges amid the VUCA era (volatility, uncertainty, complexity, ambiguity). The low participation of Millennials and Generation Z raises concerns about the continuity of the Church's mission. This study investigates the role of visionary leadership in encouraging youth involvement in the Catholic Church. The purpose of this research is to analyze the influence and relevance of visionary leadership in addressing the dynamics of youth engagement and to formulate leadership strategies aligned with their characteristics. The findings show that visionary leadership—emphasizing clear communication, adaptability to change, and the ability to provide direction and meaning in action—is highly effective in engaging young people. Visionary leaders serve as direction-setters, change agents, spokespersons, and coaches who integrate Church values with the pragmatic and digital-native nature of today's youth. In conclusion, visionary leadership is not only relevant but a strategic necessity to strengthen the active participation of younger generations in the Church. As such, the Church can remain contextual and vibrant in facing contemporary challenges.

Keywords: visionary leadership, youth involvement, Catholic Church, millennials, Generation Z.

Abstrak

Keterlibatan kaum muda dalam kehidupan Gereja Katolik menghadapi tantangan serius di tengah era VUCA (volatility, uncertainty, complexity, ambiguity). Fenomena minimnya partisipasi generasi milenial dan Z menimbulkan kekhawatiran akan kesinambungan hidup Gereja. Penelitian ini berangkat dari pertanyaan: bagaimana peran kepemimpinan visioner dalam mendorong keterlibatan kaum muda di Gereja Katolik? Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dan relevansi gaya kepemimpinan visioner dalam menjawab dinamika keterlibatan generasi muda, serta merumuskan strategi kepemimpinan yang sesuai dengan karakter mereka. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner yang berfokus pada komunikasi yang jelas, adaptasi terhadap perubahan, serta pemberian makna dan arah dalam tindakan sangat efektif dalam merangkul kaum muda. Pemimpin visioner memainkan peran sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara, dan pelatih yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai Gereja dengan karakteristik kaum muda yang pragmatis dan digital-native. Kesimpulannya, kepemimpinan visioner bukan hanya relevan, tetapi juga menjadi kebutuhan strategis untuk memperkuat keterlibatan aktif generasi muda dalam kehidupan Gereja. Dengan demikian, Gereja dapat tetap kontekstual dan hidup dalam menghadapi tantangan zaman.

Kata Kunci: kepemimpinan visioner, keterlibatan kaum muda, Gereja Katolik, generasi milenial, generasi Z.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kepemimpinan menjadi salah satu hal yang penting untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin memberikan pengaruh bagaimana suatu organisasi akan berjalan dalam mencapai tujuannya. Pemimpin memiliki kecakapan untuk mengajak dan membimbing anggotanya, serta memberikan motivasi bagi anggota. Visi yang menjadi arah organisasi diwujudkan dalam berbagai karya dan sarana. Namun upaya tersebut kini berhadapan dengan situasi global di era VUCA (*volatility, uncertainly, complexity, ambiguity*).

Era VUCA telah menjadi realitas yang dihadapi oleh para pemimpin di seluruh dunia. Para pemimpin kini berhadapan dengan perubahan yang cepat, ketidakpastian situasi global, jaringan bisnis yang kompleks, dan ambiguitas dalam pengambilan keputusan. Perubahan yang cepat tanpa ada kepastian membuat pemimpin kesulitan dalam membuat keputusan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini pula yang kini dihadapi oleh seorang romo paroki.

Berhadapan dengan VUCA, seorang romo memerlukan karakteristik kepemimpinan tertentu untuk bisa mengatasi berbagai persoalan yang ada. VUCA telah membawa dampak yang dapat dirasakan dalam komunitas Gereja, termasuk kaum muda (generasi milenial dan generasi z). Kaum muda mengalami kebingungan dalam pencarian makna. Mereka merasa bahwa Gereja saat ini belum mampu hadir secara relevan dalam hidup mereka. Implikasinya tampak dalam keterlibatan kaum muda di Gereja. Tidak banyak kaum muda terlibat dalam kehidupan Gereja. Keterlibatan kaum muda masih terbilang sedikit, baik secara struktural maupun dalam kegiatan bersama (pelayanan, perkumpulan doa, perkumpulan Orang Muda Katolik, dan lainnya). Seperti ada kesenjangan antara minat mereka dengan Gereja. Perubahan zaman dan globalisasi menjadi salah satu penyebabnya. Akan tetapi, fenomena semacam ini masih dibiarkan dan menjadi materi saling lempar tanggung jawab, terutama di kalangan yang lebih tua.

Melihat fenomena di atas, seorang pemimpin memiliki peran untuk bisa mengajak mereka terlibat. Anak muda menjadi harapan dan masa depan Gereja dan bangsa. Keberadaan anak muda saat ini akan menentukan bagaimana Gereja di masa mendatang. Seorang pemimpin perlu membimbing dan memfasilitasi mereka untuk bertumbuh dan berkembang di dalam Gereja, melalui keterlibatan yang penuh dan aktif, tentunya seturut visi Gereja. Kepemimpinan ini juga perlu memperhatikan akibat dari globalisasi yang sarat akan perubahan. Perubahan ini sangat dekat dengan kehidupan anak muda. Oleh sebab itu, salah satu gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam menanggapi fenomena tersebut ialah kepemimpinan visioner.

Kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya untuk menggerakkan anggota mencapau tujuan bersama

dengan dampak iklim emosi paling positif (Purwoko, 2004). Pemimpin yang visioner harus mampu menunjukkan perannya untuk menjadi ujung tombak berjalannya semua rencana kegiatan dalam sosialisasi, implementasi, dan evaluasi untuk mengetahui kendala yang dihadapi, serta mampu memberikan solusi berdasarkan visi organisasi (Selviana, 2015). Kepemimpinan visioner diharapkan mampu membawa organisasi dalam segala situasi dan perubahan yang terjadi, termasuk melibatkan dan mengajak seluruh anggota untuk mewujudkan tujuan organisasi berdasarkan visi.

II. ISI

2.1. Kepemimpinan Visioner

Stephen P. Robbins menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam mencapai tujuan organisasi (Widodo & Triwanggono, 2018). Kepemimpinan menjadi proses menghargai orang lain untuk memahami dan menyepakati tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana hal tersebut dapat dilakukan secara efektif. Kepemimpinan juga mejadi proses untuk memfasilitasi individu atau kelompok untuk memenuhi tujuan bersama/organisasi (Yulk, 1997).

Perkembangan ilmu menunjukkan adanya berbagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan untuk mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2007). Gaya kepemimpinan berkaitan dengan pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Salah satu gaya kepemimpinan yang digunakan untuk mencapai visi ialah kepemimpinan visioner.

Kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang ditujukan untuk mampu memberi arti pada kerja dan upaya yang perlu dilaksanakan secara bersama-sama oleh para anggota organisasi dengan cara memberikan arahan dan makna yang jelas pada kerja dan upaya yang dilakukan berdasarkan visi organisasi (Sulton et. al., 2019). Kepemimpinan visioner merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki visi yang jelas dan terarah dengan rencana panjang ke depan. Kepemimpinan visioner melibatkan kesanggupan, kemampuan, dan

kepiawaian yang baik untuk menawarkan kesuksesan dan keunggulan di masa depan (Kahan, 2019).

Kepemimpinan visioner melibatan kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan, dan mengimplementasikan berbagai pemikiran ideal yang berasal dari visi organisasi yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen bersama. Pemimpin menghadirkan tantangan sebagai upaya untuk memberikan yang terbaik untuk organisasi dan menjadikannya sebagai sesuatu yang menggugah untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka memiliki karakteristik khas yang menggambarkan sikap dan perilaku yang berorientasi pada visi.

Pemimpin visioner bekerja seturut visi organisasi. Visi yang jelas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi akan mampu menumbuhkan komitmen anggota terhadap organisasi, dan mampu memupuk semangat untuk terlibat. Menumbuhkan rasa kebermaknaan di dalam kehidupan organisasi dan menjadi jembatan keadaan organisasi masa sekarang dan masa depan merupakan suatu hal yang penting bagi organisasi (Rahmisyari, 2023).

Pencapaian visi dapat diraih dengan mudah ketika pemimpin mampu memiliki bayangan tentang apa yang ingin dicapai bersama di masa yang akan datang. Melalui visi, pemimpin akan bersama-sama dengan timnya, berada dalam suatu misi, untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang visioner melihat visi ke depan dan mengambil langkah untuk mewujudkannya (Rahmisyari, 2023)

Kepemimpinan visioner ditunjukkan lewat kemampuan pemimpin yang selalu melihat potensi organisasi, yang mungkin tidak dilihat oleh orang lain. Pemimpin tersebut akan menciptakan berbagai ide yang memungkinkan organisasi untuk memiliki keunggulan. Ia juga harus mampu menciptakan visi dan tujuan yang jelas, serta mampu merealisasikannya (Kertanegara dalam Sedarmayanti, 2013). Pemimpin yang visioner mampu berhadapan dengan masa depan yang penuh dengan berbagai perubahan dan tantangan. Ia selalu berorientasi ke depan, apa yang ingin diwujudkan di masa depan dari realitas yang sedang dihadapi (Rahmisyari, 2023).

2.2. Peran Pemimpin Visioner

Terdapat empat peran yang harus dimainkan oleh pemipin visioner. Keempat peran tersebut ialah sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara, dan pelatih (Pulungan, 2020).

1. Penentu Arah

Seorang pemimpin menetapkan visi, misi, tujuan, dan strategi untuk mencapai sasaran yang akan dicapai oleh organisasi di masa depan. Sang pemimpin berkomitmen pada visi besar organisasi dan bersama seluruh anggota bekerja untuk mewujudkan visi tersebut melalui misi, tujuan, dan strategi pencapaian (Dudung Juhana, 2015; Pulungan, 2020).

2. Agen Perubahan

Seorang pemimpin harus dapat beradaptasi dengan lingkungannya, baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi. Salah satu indikator kemampuan kepemimpinan seseorang adalah kemampuannya dalam mengelola perubahan. Kemampuan ini penting karena pada saat ini, pemimpin selalu dihadapkan pada perubahan, sehingga pemimpin dituntut untuk dapat menyesuaikan dengan perubahan lingkungan. Dengan demikian, secara eksternal, seorang pemimpin sebagai agen perubahan berusaha untuk mengikuti perkembangan teknologi, membuat kebijakan baru yang berkaitan dengan tuntutan *stakeholder* seperti memfasilitasi anggota untuk mengembangkan diri. Secara internal, pemimpin melakukan pergantian jabatan, rotasi pegawai, dan tindakan lainnya (Rahmisyari, 2023).

3. Juru Bicara

Seorang pemimpin yang memiliki visi mengerti dan menghargai berbagai bentuk komunikasi yang tersedia, untuk menjelaskan dan membangun dukungan terhadap visi masa depan. Visi tersebut diikuti dengan misi, tujuan, dan strategi yang diuraikan dalam kebijakan. Kebijakan itu kemudian disosialisasikan secara internal dan eksternal. Ketika seorang pemimpin menjadi juru bicara, pemimpin tersebut juga harus bisa bertindak sebagai negosiator saat berhubungan dengan pihak lain, membangun komunikasi yang baik, serta menjalin kerjasama dalam membentuk jaringan eksternal.

4. Pelatih

Seorang pemimpin memastikan pegawai fokus pada pencapaian visi dengan pengarahan, memberikan harapan, dan membangun kepercayaan di antara *stakeholders* yang krusial bagi organisasi dan visi masa depannya. Pemimpin yang visioner akan menjadi teladan bagi orang di sekitarnya. Ide-ide atau gagasannya menjadi inspirasi bawahan, keberadaannya memberikan semangat bekerja dan tumbuh. Sikap dan perilakunya membangun kepercayaan diri, memberi penghargaan atau promosi pada anggota yang berprestasi, serta memberikan masukan untuk meningkatkan diri anggota.

2.3. Karakteristik Pemimpin Visioner

Pemimpin visioner memiliki karakteristik yang membedakannya dengan pemimpin yang lain. Karakteristik pemimpin visioner ditunjukkan melalui sikap dan perilaku yang menggambarkan kepemimpinannya yang berorientasi pada pencapaian visi, jauh memandang ke depan, dan terbiasa untuk mengadapi segala tantangan dan perubahan. Menurut Pulungan (2020, dalam Rahmisyari, 2023), terdapat delapan karakteristik pemimpin yang visioner, diantaranya.

1. Berwawasan ke masa depan: pemimpin visioner memiliki pandangan yang jelas terhadap suatu visi yang ingin dicapai, agar organisasinya dapat berkembang. Silakan berikan tanggapan sesuai dengan visi yang ingin dicapai.
2. Keberanian bertindak dalam mencapai tujuan, penuh keyakinan, tanpa keraguan, dan selalu siap menghadapi risiko. Pada saat yang bersamaan, pemimpin yang memiliki visi juga menunjukkan kecermatan, ketelitian, dan ketepatan dalam perhitungan.
3. Mampu mempengaruhi orang lain agar bekerja keras dan bekerjasama dalam mencapai tujuan. Pemimpin visioner adalah teladan bagi orang lain, ia berusaha memberikan contoh agar orang lain dapat mengikutinya.
4. Mampu merumuskan visi yang jelas, inspirasional, dan menggugah, serta mengelola mimpi menjadi kenyataan. Pemimpin visioner memiliki komitmen yang kuat terhadap visi

yang diemban dan berkeinginan mewujudkannya dalam organisasi yang ia pimpin.

5. Mampu mewujudkan visi dalam tindakan: ia dapat merumuskan visi ke dalam misi yang kemudian diadopsi oleh anggota organisasi. Bahan acuan yang dapat digunakan saat melangkah ke depan.
6. Berpegang erat kepada nilai-nilai spiritual yang diyakininya: pemimpin visioner sangat profesional terhadap apa yang diyakini, seperti nilai-nilai luhur yang ada di bangsa ini. Dia adalah sosok pemimpin yang patut dicontoh.
7. Membangun hubungan secara efektif: pemimpin visioner pandai dalam membangun hubungan antar anggota, termasuk dalam memotivasi, memberi, dan membuat anggotanya maju dan mandiri. Hubungan itu akan terbentuk secara alami tanpa adanya intervensi langsung. Dia juga tegas dalam memberikan insentif dan sanksi kepada anggotanya, serta memiliki tingkat integritas yang tinggi.
8. Inovatif dan proaktif: pemimpin visioner sangat kreatif dalam berpikir, mengubah pemikiran konvensional menjadi paradigma baru. Dia adalah sosok pemimpin yang kreatif dan aktif. Dia selalu memantau perkembangan langkah-langkah dan isu-isu terbaru mengenai organisasi atau instansi.

2.4. Kaum Muda: Generasi Milenial Dan Z

Menurut Alexis Abramson, karakter manusia dipengaruhi oleh periode waktu kelahiran mereka (Agustriyana et. al., 2024). Menurutnya, waktu lahir dapat memengaruhi perilaku, persepsi, nilai, dan kebiasaan seseorang. Abramson mengelompokkan generasi menjadi lima kategori: *Baby Boomers* (kelahiran 1946-1964), Generasi X (kelahiran 1965-1980), Generasi Y atau Millennials (kelahiran 1981-1996), Generasi Z (kelahiran 1997-2012), dan Generasi Alpha (kelahiran 2011-sekarang). Dalam makalah ini, yang termasuk dalam kaum muda ialah mereka yang masuk dalam generasi milenial dan generasi z.

Generasi milenial adalah mereka yang lahir sekitar tahun 1981-1996. Mereka meyakini pendidikan menjadi kunci keberhasilan, siap

menjadi pembelajar, memiliki tingkat harga diri dan narsisme, serta memiliki ekspektasi yang tinggi dalam dunia kerja. Mereka juga dicirikan sebagai generasi yang tumbuh dalam dunia yang terhubung dengan internet, sehingga informasi cenderung sangat mudah dan cepat didapatkan. Mereka lebih berfokus pada hasil ketimbang proses. Mereka lebih suka bekerja dengan tim, mengharapkan lebih banyak perubahan pekerjaan, dan memiliki pengetahuan yang baik tentang teknologi (Sabat, 2021).

Generasi milenial cenderung memiliki sifat yang lebih labil dan keras kepala. Mereka lebih suka dengan hal yang instan dan praktis, teknologi informasi dan komunikasi yang terbuka, media sosial, dan kehidupan yang bertabur teknologi. Mereka terbuka terhadap pandangan politik dan ekonomi. Mereka lebih reaktif terhadap perubahan lingkungan, dan lebih memerhatikan kesuksesan (Sabat, 2021).

Generasi Z adalah mereka yang lahir pada tahun 1997-2012. Mereka disebut juga sebagai *igeneration*, sebab hidupnya sangat dekat dengan internet. Mereka memiliki kesamaan dengan generasi milenial, namun mereka mampu mengaplikasikan semua kegiatan dalam satu waktu atau *multitasking* (Kusuma et. al., 2018).

Generasi Z memang dibesarkan dalam era digital. Mereka terampil dan terbiasa dalam penggunaan internet dan perangkat elektronik. Mereka lebih cenderung pragmatis dan realistis. Mereka lebih berfokus pada hasil dan dampak praktis dibandingkan dengan wacana atau konsep abstrak. Mereka memiliki perhatian pada isu sosial dan lingkungan. Mereka juga adaptif dan fleksibel, mampu beradaptasi dengan cepat terhadap berbagai perubahan dan tantangan baru. Mereka lebih fleksibel dalam bekerja dan lebih terbuka terhadap inovasi. Akan tetapi, generasi ini juga terlalu bergantung pada teknologi dan perkembangan tren (*fear of missing out/FOMO*). Mereka memiliki tingkat kecemasan dan stress yang tinggi, sehingga marak sekali isu tentang kesehatan mental di kalangan generasi ini. Mereka juga suka mengeluh dan mudah mendiagnosa diri.

Rentang waktu kelahiran dapat menjadi dasar untuk melakukan pendekatan terhadap perilaku, persepsi, nilai, dan kebiasasan. Setiap generasi pasti memiliki kecenderungan dan karakter persepsi, perilaku,

nilai, dan kebiasan. Seorang pemimpin perlu memiliki kepekaan dan perhatian akan hal tersebut, guna mengajak semua anggota terlibat untuk mencapai tujuan organisasi.

III. Analisis

3.1. Pembahasan

Seorang pemimpin perlu memiliki keterampilan dalam berhadapan dengan anggotanya. Setiap organisasi pasti terdiri dari anggota dengan karakter yang berbeda, entah karena latar belakang budaya, pendidikan, sosial, dan juga usia. Rentang usia menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan, terutama dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin perlu memprhatikan banyak hal dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tidak terkecuali seorang imam atau pendamping anak muda, mereka perlu memiliki kepekaan dalam memimpin kaum muda guna mengarahkan jalan bersama menuju pencapaian visi organisasi. Gaya kepemimpinan visioner bisa menjadi salah satu gaya kepemimpinan untuk mencapai tujuan tersebut.

Gaya kepemimpinan visoner dicirikan dengan pemimpin yang mampu menghadapi berbagai perubahan. Era globalisasi menuntut adanya perubahan yang terus menerus. Perubahan ini bahkan sudah menjadi bagian dari hidup kaum muda, baik generasi milenial maupun generasi z. Kedekatan mereka dengan internet telah menjadikan mereka sebagai generasi yang adaptif. Mereka mudah beradaptasi dengan perubahan. Hal ini adalah sebuah peluang yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin yang visioner. Kepekaan dan kemampuan dalam berhadapan dengan masa depan yang penuh dengan perubahan dan tantangan menjadi modal bagi pemimpin visioner untuk merangkul kaum muda dalam keterlibatan di Gereja. Gereja setia pada sumber, namun juga *semper reformanda* atau senantiasa memperbarui diri seiring dengan perkembangan zaman. Sebagai contoh, kini dipasang videotron di beberapa gereja guna mendukung kegiatan peribadatan.

Gereja bisa bekerjasama dengan kaum muda dalam penyesuaian diri dengan perubahan zaman. Kemampuan kaum muda dalam teknologi juga bisa menjadi sarana bagi Gereja untuk semakin melibatkan mereka dalam kehidupan Gereja. Gereja bisa mengajak mereka untuk bergabung dalam Komisi Komunikasi Sosial (Komsos), perangkat Gereja yang

membantu karya penggembalaan Uskup dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan media massa sebagai sarana pewartaan iman kepada umat dan masyarakat. Teknologi komunikasi dan media massa adalah hal yang sangat dekat dengan kaum muda. Mereka bisa menjadi rekan kerja bersama. Pemimpin perlu menyadari akan hal ini, sehingga keterlibatan mereka dalam Gereja lebih bermakna dan sesuai dengan karakter kaum muda.

Pemipin visioner dicirikan dengan kemampuan dalam memberikan arahan dan makna yang jelas pada kerja dan upaya yang dilakukan berdasarkan visi organisasi (Sulton et. al., 2019). Arahan dan makna yang jelas ini sangat diperlukan, terutama dalam mengajak kaum muda untuk terlibat. Sikap mereka yang lebih pragmatis dan realistis mengandaikan adanya suatu arahan yang jelas dalam pekerjaan yang harus mereka lakukan.

Pemimpin visioner harus mampu memberikan arahan yang jelas pada sesuatu yang harus dilakukan oleh kaum muda. Mereka tidak suka sesuatu yang rumit bahkan abstrak. Oleh sebab itu, gaya pemimpin visioner sangat diperlukan, sebab pemimpin yang visioner mampu memberikan arahan yang jelas. Bahkan mereka juga mampu memberikan makna pada pekerjaan yang dilakukan. Makna ini akan menyentuh pada sisi afeksi. Sisi ini juga sangat dekat degan kaum muda. Gerakan dan dorongan hati, bukan lagi keterpaksaan dan kewajiban, menjadikan mereka mau dan mampu untuk terlibat dalam Gereja.

Melihat empat peran dari pemimpin visioner, peran sebagai juru bicara terlihat sangat penting dalam kepemimpinan terhadap kaum muda. Komunikasi menjadi poin penting dalam sebuah kepemimpinan, termasuk kepada kaum muda. Meskipun mereka cukup asyik dengan dunia teknologi, namun mereka suka bekerja sama dalam tim. Kerja sama ini memerlukan suatu komunikasi yang penting, apalagi kaum muda lebih suka dengan arahan yang jelas. Pemimpin visioner memiliki kemampuan dalam komunikasi yang baik kepada anggotanya. Ia mampu mengkomunikasikan visi Gereja kepada anggotanya, termasuk kaum muda. Perwujudan misi dalam pekerjaan akan semakin menambah makna dalam keterlibatan kaum muda. Komunikasi menjadi kunci untuk

menerjemahkan visi Gereja secara jelas kepada kaum muda. Dengan demikian, diharapkan mereka mampu dan mau terlibat dalam Gereja.

Generasi milenial dan generasi z adalah generasi yang terbuka dengan perubahan. Mereka bahkan selalu mengikuti tren yang ada. Ini menjadi sebuah peluang sekaligus tantangan. Namun, gaya kepemimpinan visioner mampu mengatasi hal ini, sebab pemimpin visioner memiliki kemampuan dan keterbukaan terhadap perubahan yang ada. Ia adalah agen perubahan yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan. Ia mampu berorientasi pada masa depan. Ia juga mampu memfasilitasi pengembangan bagi anggotanya. Ada banyak hal yang dibutuhkan oleh kaum muda Katolik, baik secara iman, keterampilan, dan kecakapan lainnya. Pemimpin visioner mampu menampung semua itu dengan memberikan suatu pelatihan atau program pendampingan untuk pengembangan diri. Sebagai contoh, romo bekerja sama dengan pendamping OMK memfasilitasi kaum muda untuk mengadakan rekoleksi atau kegiatan lain yang bertujuan untuk pengembangan diri mereka. Sebenarnya ini adalah sarana untuk mengajak mereka semakin terlibat dalam kehidupan Gereja.

IV. KESIMPULAN

Gereja memerlukan pemimpin yang visioner. Situasi global dengan berbagai perkembangan dan perubahannya, serta ketidakpastian yang ada dapat membuat arah strategis menjadi kabur. Pemimpin yang visioner akan mampu menciptakan kejelasan arah di tengah situasi yang tidak memberikan kepastian. Berbagai perubahan dan perkembangan zaman menuntut pemimpin untuk menyesuaikan diri dengannya. Berhadapan dengan kaum muda gaya kepemimpinan ini dapat membantu membuka ruang dialog yang inklusif, membangun jembatan antara nilai-nilai tradisi Gereja dan aspirasi kaum muda, serta menciptakan lingkungan yang relevan dan hidup bagi pertumbuhan iman mereka. Dengan kepekaan terhadap dinamika zaman, pemimpin visioner mampu menggugah semangat kaum muda untuk tidak hanya hadir, tetapi terlibat secara aktif dalam kehidupan Gereja untuk menjadi pelayan, penggerak komunitas, serta pewarta kabar baik di tengah masyarakat yang kompleks dan terus berubah.

Selain itu, pemimpin yang visioner juga mampu memberikan arahan yang jelas. Hal ini tidak terlepas dari kecenderungan kaum muda yang pragmatis dan realistis. Kedekatan mereka dengan teknologi juga bisa menjadi peluang bagi pemimpin untuk mengajak mereka terlibat dan memberikan sumbangan bagi Gereja, seraya tetap setia pada visi yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, kepemimpinan visioner bisa menjadi gaya kepemimpinan untuk mengajak kaum muda terlibat dalam kehidupan Gereja. Dengan berbagai peran dan karakteristiknya, pemimpin yang visioner mampu melihat kaum muda sebagai bagian dari masa depan Gereja, dan mengajak mereka untuk terlibat dalam kehidupan Gereja.

Daftar Pustaka

Agustriyana, Darwis, dkk. 2024. Analisa Konsep Kepemimpinan dari Persepsi Gen-Z dalam Menentukan Role Model Kepemimpinan di Masa Mendatang. Jurnal Darma Agung, Vol. 32, No. 1, 171-180.

Komariah, A. & Triatna, C. 2010. *Visionary Leadership*: Menuju Sekolah Efektif. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kusuma, Dedi & Peramesti, Ni Putu Depi Yulia. 2018. Kepemimpinan Ideal pada Era Generasi Milenial. Transformasi: Jurnal Manajemen Pemerintahan, Vol. 10, No. 1, 73-84.

Lifornita, V., & Sholeh, M. 2021. Penerapan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Pada Pendidikan Dasar di Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan.

Pulungan, Li. H. 2020. Pengaruh Peran Kepemimpinan Visioner, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kinerja Dosen Terhadap Mutu Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Medan 2012.

Rahmisyari. 2023. Manajemen Kepemimpinan Konsep, Teori, Dan Aplikasi. Purbalingga: Eureka Media Aksara.

Sabat, Kornelius Kornan. 2021. Kepemimpinan Ideal Bagi Generasi Milenial. HARVESTER: Jurnal Teologi dan Kepemimpinan Kristen, Vol 6, No 2.

Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Bandung PT Refika Aditama.

Sukriadi, Erie Hidayat. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Journal: Tourism and Hospitality Essentials*, https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9582 8(2), 700.

Widodo, H. S. T., & Triwanggono, A. 2018. Karakteristik Budaya Organisasi,

Kemampuan Adaptasi, dan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *EXERO: Journal of Research in Business and Economics*, *1*(1), 90–110.

Yasir, M. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.