



Mendidik Pemimpin Masa Depan: Mentoring Spiritual Dalam Era Perubahan Cepat

Krido Siswanto

Sekolah Tinggi Teologi Simpson Ungaran, Indonesia

kridosiswanto@sttsimpson.ac.id

Abstrak

Artikel ini membahas pentingnya mentoring spiritual dalam mendidik pemimpin masa depan Kristen di era perubahan cepat. Dengan mengintegrasikan kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan hamba, mentoring spiritual terbukti membentuk pemimpin yang tidak hanya unggul secara kompetensi, namun memiliki karakter Kristus, integritas, dan relevansi dalam menghadapi tantangan digital serta sosial. Artikel ini juga mengulas aplikasi mentoring digital bagi generasi Z dan menawarkan kerangka praktis bagi gereja dan pendidik Kristen demi pembentukan pemimpin transformatif dan holistik.

Kata Kunci: Mentoring Spiritual; Kepemimpinan Transformasional; Pemimpin Kristen; Kepemimpinan Hamba; Generasi Z

Pendahuluan

Perubahan global yang terjadi dengan cepat baik dalam teknologi, sosial, maupun budaya menuntut pemimpin masa depan tidak hanya cakap secara intelektual dan manajerial, tetapi juga memiliki kedalaman spiritual yang kokoh. Pemimpin yang tangguh di era ini harus mampu menghadapi kompleksitas tantangan dengan integritas, kebijaksanaan, dan ketahanan spiritual (Maxwell, 2011, 2025).

Mentoring spiritual menjadi salah satu pendekatan kritis dalam mempersiapkan pemimpin yang tidak hanya berkompetensi tinggi, tetapi juga berkarakter Kristiani. Menurut Clinton (1988) dan Herwinesastra (2019), mentoring spiritual adalah proses pendampingan yang bertujuan untuk mengembangkan kepemimpinan berbasis nilai-nilai iman, sehingga pemimpin dapat menjalankan perannya dengan hikmat dan keteladanan.

Makalah ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran mentoring spiritual dalam membentuk pemimpin masa depan di tengah perubahan yang dinamis. Dengan dukungan literatur teologis dan kepemimpinan Kristen, penelitian ini akan memberikan kerangka praktis bagi pendidik, gereja, dan organisasi Kristen dalam mengembangkan pemimpin yang siap menghadapi era disruptif.

Kepemimpinan Transformasional sebagai Fondasi

Teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Burns (2008) dan disempurnakan oleh Bass (1985) menekankan bahwa pemimpin sejati tidak hanya mengelola, tetapi menginspirasi perubahan mendalam dalam diri pengikutnya. Berbeda dengan pendekatan transaksional yang berfokus pada pertukaran (*reward and punishment*), kepemimpinan transformasional bersifat mengangkat (*elevating*), bertujuan untuk memotivasi individu melampaui kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan kolektif yang lebih mulia (Bass & Riggio, 2006). Esensi inilah yang membuat teori ini sangat relevan untuk dibahas dalam konteks pendidikan pemimpin masa depan.

Dalam konteks Kristen, pemimpin transformasional berperan sebagai agen perubahan yang membawa nilai-nilai Kerajaan Allah ke dalam dunia yang terus berubah (Maxwell, 2025). Mereka berfungsi sebagai garam dan terang (Matius 5:13-16), yang tidak hanya beradaptasi dengan lingkungannya tetapi secara aktif mengubahnya melalui keteladanan dan nilai-nilai kebenaran. Peran ini menjadi sangat krusial di tengah arus globalisasi dan digitalisasi yang seringkali mengaburkan batasan antara nilai-nilai duniawi dan rohani.

Era perubahan cepat yang ditandai oleh disrupsi teknologi, pergeseran sosial-budaya, dan ketidakpastian global menimbulkan tantangan kompleks bagi kepemimpinan. Pemimpin masa depan tidak hanya dituntut untuk cekatan (*agile*) dan inovatif secara intelektual, tetapi juga harus memiliki kompas moral dan spiritual yang kokoh untuk membuat keputusan yang etis dan berintegritas di tengah tekanan (Darsana et al., 2021; Emina, 2023). Kompetensi teknis saja tidak lagi cukup; yang dibutuhkan adalah kedalaman karakter.

Di sinilah mentoring spiritual menemukan urgensinya sebagai sebuah pendekatan strategis. Mentoring spiritual bukan sekadar transfer pengetahuan atau keterampilan kepemimpinan, melainkan sebuah proses pendampingan yang holistik dan intensif untuk membentuk karakter, keyakinan, dan visi seorang pemimpin berdasarkan fondasi iman Kristen (Clinton, 1988). Proses ini bersifat relasional dan transformatif, mirip dengan model pemuridan yang diperagakan oleh Yesus kepada kedua belas murid-Nya.

Kepemimpinan transformasional dan mentoring spiritual memiliki titik temu yang sangat erat, yakni sama-sama berorientasi pada perubahan intrinsik (*inner change*). Teori Bass (1985) mengidentifikasi empat pilar utama kepemimpinan transformasional: pengaruh yang ideal (*idealized influence*), motivasi yang inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*). Keempat pilar ini dapat secara langsung dipetakan ke dalam praktik mentoring spiritual yang efektif.

Oleh karena itu, kerangka teori kepemimpinan transformasional memberikan landasan teoretis yang kuat dan relevan untuk memahami dan mengembangkan model

mentoring spiritual yang efektif (Darsana et al., 2021; Katarina & Siswanto, 2018). Pendekatan ini tidak menghasilkan pemimpin yang hanya trampil secara manajerial, tetapi melahirkan pemimpin-pemimpin yang berkarakter, visioner, adaptif, dan siap memimpin dengan integritas dan dampak yang transformatif di tengah gelombang perubahan yang terus menerus melanda dunia.

Empat Pilar Kepemimpinan Transformasional dalam Mentoring Spiritual

Bass (1985) mengidentifikasi empat komponen utama kepemimpinan transformasional: 1) *Idealized Influence* (Keteladanan); 2) *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional); 3) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual); 4) *Individualized Consideration* (Perhatian Individual). Keempatnya relevan dalam mentoring spiritual karena mentor tidak hanya mengajar, tetapi menjadi teladan iman (1 Kor. 11:1).

Idealized Influence (Pengaruh yang Ideal atau Keteladanan)

Idealized influence adalah pilar utama yang menempatkan mentor sebagai figur teladan yang dihormati, dipercaya, dan dijadikan panutan oleh mentee. Dalam mentoring spiritual, ini jauh melampaui sekadar kompetensi teknis; ini adalah tentang otoritas moral yang lahir dari integritas karakter yang konsisten dengan nilai-nilai iman yang diajarkannya (Katarina & Siswanto, 2018; Santo & Simanjuntak, 2019; Tafona'o, 2019). Seorang mentor spiritual tidak meminta mentee untuk "lakukan yang kukatakan," tetapi "ikuti jalanku sebagaimana aku mengikuti Kristus" (1 Korintus 11:1). Keteladanan ini menjadi fondasi yang memungkinkan proses transformasi lainnya dapat berlangsung efektif.

Pengaruh ini dibangun bukan melalui kuasa posisi, melainkan melalui kuasa karakter (*character-based authority*). Seorang mentor dengan *idealized influence* menunjukkan kesatuan antara perkataan dan perbuatan (*walk the talk*). Ia mempraktikkan kerendahan hati, kesabaran, kasih, dan ketekunan yang ia ajarkan, sehingga mentee dapat melihat wujud nyata dari kehidupan yang diubah oleh Kristus. Penelitian Houghty & Siswadi (2015) menunjukkan bahwa 85% mentee menyatakan konsistensi hidup mentor adalah faktor terpenting yang membuat mereka mau bertumbuh.

Aspek kunci dari keteladanan ini adalah keautentikan (*authenticity*) dan kerentanan (*vulnerability*). Mentor spiritual yang efektif tidak berusaha tampak sempurna. Ia berani membagikan perjalanan imannya, termasuk pergumulan, kegagalan, dan bagaimana ia mengalami pemulihan dan kasih karunia Tuhan (Innawati, 2016). Kerentanan yang tulus ini justru memperkuat koneksi dan menunjukkan bahwa iman adalah sebuah perjalanan, bukan sebuah status pencapaian. Hal ini menciptakan ruang yang aman bagi mentee untuk juga jujur dengan kelemahannya.

Keteladanan spiritual juga mencakup disiplin rohani yang konsisten. Seorang mentor memodelkan kehidupan doa, perenungan Firman, penyembahan, dan praktik iman lainnya bukan sebagai kewajiban, tetapi sebagai kebutuhan hidup yang menyenangkan. Dengan melihat mentor yang menggantungkan hidupnya pada Tuhan, mentee belajar untuk membangun ketergantungan yang sama, memahami bahwa sumber kekuatan kepemimpinan sejati berasal dari persekutuan yang intim dengan Sang Sumber Kepemimpinan.

Dalam era di mana otoritas sering dipertanyakan, keteladanan yang melayani (*servant leadership*) adalah wujud *idealized influence* yang paling powerful. Mentor yang dengan rendah hati melayani mentee-nya—baik melalui perhatian, doa, atau dukungan praktis—secara nyata memamerkan pola kepemimpinan Kristus yang membasuh kaki murid-murid-Nya (Yohanes 13:1-17). Tindakan ini mengajarkan bahwa kepemimpinan sejati adalah tentang pelayanan, bukan tentang pangkat atau kekuasaan.

Inspirational Motivation (Motivasi yang Inspiratif)

Inspirational Motivation adalah kemampuan mentor untuk mengartikulasikan sebuah visi yang menggugah dan memobilisasi komitmen mentee untuk mencapainya. Dalam mentoring spiritual, visi ini bukanlah visi organisasi duniawi, melainkan visi ilahi tentang potensi yang Tuhan lihat dalam diri mentee dan rencana-Nya yang mulia bagi kehidupan mereka. Mentor bertugas membantu mentee "memimpikan mimpi Tuhan" bagi masa depan mereka, sebuah visi yang lebih besar daripada ambisi pribadi (Sumule, 2016).

Komunikasi yang inspiratif adalah alat utama dari pilar ini. Mentor menggunakan cerita-cerita Alkitab (narasi), metafora, dan pengalaman pribadi untuk menyampaikan kebenaran dengan cara yang membangkitkan gairah dan harapan. Ia tidak hanya memberi instruksi tetapi juga menceritakan "mengapa" di balik "apa" yang harus dilakukan, menghubungkan tindakan sehari-hari dengan cerita besar (*grand narrative*) karya keselamatan Allah di dunia.

Mentor juga menantang mentee untuk menetapkan standar tinggi bagi diri mereka sendiri, sesuai dengan panggilan dan potensi yang Tuhan berikan. Ia menyampaikan keyakinan yang tulus bahwa mentee mampu, di dalam kekuatan Tuhan, untuk mencapai standar tersebut dan menjadi agen perubahan bagi lingkungannya. Keyakinan yang diungkapkan mentor ini sering kali menjadi nubuatan yang menggenapi diri sendiri (*self-fulfilling prophecy*) yang memicu pertumbuhan mentee.

Motivasi ini bersifat intrinsik, bukan ekstrinsik. Tujuannya adalah agar mentee akhirnya termotivasi oleh kasih kepada Kristus dan panggilan-Nya, bukan oleh keinginan untuk menyenangkan mentor atau mendapatkan pujian. Mentor secara bertahap membantu

mentee untuk beralih dari motivasi eksternal ke motivasi internal yang berakar pada identitasnya di dalam Kristus dan kerinduannya untuk memuliakan Tuhan.

Di tengah era yang penuh dengan pesimisme dan kecemasan, peran mentor sebagai pemberi harapan (*purveyor of hope*) menjadi sangat vital. Dengan menunjuk pada kesetiaan Tuhan di masa lalu dan janji-janji-Nya untuk masa depan, mentor membantu mentee memandang tantangan bukan sebagai halangan yang mustahil, tetapi sebagai kesempatan untuk mengalami kuasa Tuhan yang sempurna dalam kelemahan (2 Korintus 12:9). Ini memotivasi mereka untuk maju dengan keberanian dan iman.

Intellectual Stimulation (Stimulasi Intelektual)

Intellectual stimulation dalam konteks mentoring spiritual adalah kemampuan mentor untuk menantang asumsi, keyakinan, dan paradigma berpikir mentee untuk mendorongnya berpikir secara kritis, kreatif, dan mandiri dalam terang Kebenaran Firman Tuhan. Ini bukan tentang mentee menelan mentah-mentah ajaran mentor, tetapi tentang belajar menggali "mengapa" di balik sebuah keyakinan dan bagaimana menerapkannya dalam konteks yang kompleks.

Mentor menciptakan lingkungan yang aman untuk bertanya dan berdebat. Ia mendorong mentee untuk mengajukan pertanyaan sulit tentang iman, Alkitab, dan isu-isu etika kontemporer tanpa takut dihakimi. Dialog Socrates—bertanya untuk menggali pemikiran—adalah alat yang lebih sering digunakan daripada sekadar memberikan khotbah monolog. Proses ini, seperti yang dilakukan Paulus di sinagoge-sinagoge, melatih mentalitas Berea (Kisah Para Rasul 17:11) yang menyelidiki Kebenaran.

Tujuannya adalah mengembangkan kemampuan mentee untuk mengintegrasikan iman dengan kehidupan dan realitas zamannya. Mentor menantang mentee untuk tidak memisahkan kehidupan "rohani" dan "sekuler," tetapi melihat setiap bidang—teknologi, seni, politik, ekonomi—sebagai medan di mana iman harus dijalankan dan kebenaran Tuhan harus dinyatakan. Stimulasi intelektual memungkinkan mereka menjadi pemikir Kristen yang tangguh.

Mentor juga mendorong kreativitas dan inovasi dalam pelayanan dan pemecahan masalah. Daripada hanya memberikan solusi, mentor bisa bertanya, "Menurutmu, bagaimana Yesus akan menyelesaikan masalah ini?" atau "Apa saja cara kreatif yang bisa kita lakukan untuk menjangkau generasi ini?" Pendekatan ini memungkinkan mentee untuk tidak hanya menjadi penerus warisan iman, tetapi juga pencipta dan inovator bagi Kerajaan Allah di era mereka sendiri.

Di dunia yang dipenuhi informasi dan misinformasi, pilar ini mengajarkan mentee untuk memiliki discernment (pembedaan roh). Mentor melatih mentee untuk tidak menerima begitu saja setiap ajaran atau tren populer, tetapi untuk mengujinya dan

berpegang pada yang baik (1 Tesalonika 5:21). Ini adalah keterampilan penting bagi pemimpin masa depan untuk menavigasi kompleksitas zaman dan menjaga kemurnian pengajaran.

Individualized Consideration (Perhatian Individual)

Individualized Consideration menekankan bahwa mentor memperlakukan setiap mentee sebagai pribadi yang unik dengan karunia, kepribadian, latar belakang, dan kebutuhan perkembangan rohaninya yang berbeda-beda. Pendekatan "satu untuk semua" (*one-size-fits-all*) tidak efektif dalam mentoring yang transformasional. Mentor adalah pendengar yang aktif yang berusaha memahami dunia dari perspektif mentee.

Perhatian ini bersifat empatik dan pastoral. Mentor tidak hanya peduli pada pertumbuhan spiritual mentee, tetapi juga pada kehidupannya secara holistik: pergumulan emosional, tantangan keluarga, tekanan pekerjaan, atau pergumulan relasional. Dengan menunjukkan kepedulian yang tulus terhadap seluruh aspek kehidupan mentee, mentor memodelkan kasih Kristus yang peduli secara menyeluruh, bukan hanya secara vertikal.

Mentor memberikan tantangan dan dukungan yang sesuai dengan tahap perkembangan rohani mentee. Seorang mentee yang baru percaya akan membutuhkan bimbingan dan pengajaran yang lebih fundamental dan intensif. Sementara seorang mentee yang sudah matang mungkin lebih membutuhkan tantangan untuk memimpin dan akuntabilitas dalam area-area spesifik kelemahannya. Mentor yang bijak, seperti petani yang baik, mengetahui kapan waktunya menanam, menyiram, dan menuai.

Pemberian umpan balik (*feedback*) yang konstruktif adalah bentuk konkret dari perhatian individual. Umpan balik diberikan dengan kasih, kejujuran, dan ketepatan, selalu ditujukan untuk membangun (*edification*) dan bukan untuk menjatuhkan. Mentor membantu mentee merefleksikan pengalaman, baik keberhasilan maupun kegagalan, untuk menarik pelajaran dan hikmah yang dapat mendorong pertumbuhan karakter dan kompetensinya.

Pada akhirnya, perhatian individual yang konsisten mengkomunikasikan nilai dan harga diri (*worth*) mentee di mata Tuhan dan di mata mentor. Ketika seorang mentee merasa dikenal, dipahami, dan dipercayai secara personal, ia berkembang dengan percaya diri yang sehat. Ia siap untuk bukan hanya menjadi penerima mentoring, tetapi juga menjadi mentor bagi generasi berikutnya, dengan demikian melanjutkan siklus pembentukan pemimpin yang transformatif dan alkitabiah (2 Timotius 2:2).

Transformasi Spiritual sebagai Tujuan Utama

Teori Burns (2008) tentang kepemimpinan transformasional pada hakikatnya bersifat moral, karena ia bertujuan untuk mengangkat baik pemimpin maupun pengikutnya

ke tingkat motivasi dan moralitas yang lebih tinggi. Dalam konteks sekuler, tujuan ini dimanifestasikan dalam komitmen terhadap nilai-nilai etis seperti kejujuran, keadilan, dan kebaikan bersama.

Namun, dalam paradigma Kristen, puncak dari transformasi ini melampaui sekedar etika manusiawi; ia mencapai puncaknya dalam pembentukan karakter Kristus dalam diri seorang individu. Dengan demikian, mentoring spiritual mengadopsi dan mentransendensi teori Burns, menempatkan tujuan transformasinya pada bidang yang bersifat rohani dan kekal.

Tujuan akhir mentoring spiritual bukanlah sekedar menghasilkan pemimpin yang lebih efektif atau berpengetahuan luas, melainkan memfasilitasi sebuah proses penyelarasan kehendak, karakter, dan tujuan mentee dengan kehendak, karakter, dan tujuan Allah. Proses ini, yang oleh teolog disebut sebagai theosis atau *sanctification* (pengudusan), adalah karya Roh Kudus yang mengubah seorang percaya dari satu tingkat kemuliaan kepada kemuliaan yang lebih tinggi (2 Korintus 3:18). Seorang mentor spiritual berfungsi sebagai fasilitator, pemandu, dan rekan sekerja (*synergos*) Allah dalam proses pengudusan yang intim dan progresif ini.

Transformasi menjadi serupa dengan Kristus (Roma 8:29) adalah proses yang menyeluruh, mencakup seluruh aspek keberadaan manusia. Ini berarti perubahan tidak hanya terjadi pada tingkat perilaku eksternal (*doing*), tetapi yang terutama pada tingkat identitas dan karakter internal (*being*). Seorang mentor membantu mentee untuk menelusuri motivasi terdalam, luka-luka batin, pola pikir, dan kepercayaan palsu yang menghambat pertumbuhan, dan membawanya ke dalam terang kebenaran dan kasih karunia Allah untuk mengalami pembaruan budi (Roma 12:2).

Proses ini bersifat intrinsik dan berpusat pada perubahan hati (*heart transformation*), yang kemudian secara alami memancar keluar dalam bentuk buah Roh (Galatia 5:22-23). Mentoring spiritual yang sejati tidak berfokus pada perubahan perilaku melalui tekanan atau kepatuhan legalistik. Sebaliknya, mentor menciptakan ruang yang aman di mana mentee dapat belajar mendengar suara Roh Kudus dan menanggapi tuntunannya, sehingga buah yang dihasilkan adalah ekspresi otentik dari hubungan yang hidup dengan Kristus, bukan hasil upaya manusiawi.

Transformasi karakter Kristus ditandai dengan pergeseran dari hidup yang berpusat pada diri sendiri (*self-centered*) kepada hidup yang berpusat pada Kristus dan berorientasi pada pelayanan (*Christ-centered & service-oriented*) (Imbing & Pandie, 2023). Seorang mentor mengamati dan membimbing mentee dalam perjalanan dari egosentrisme menuju altruisme, dari mencari pengakuan menuju mencari kerajaan Allah, dan dari menggunakan kuasa untuk mengontrol menuju menggunakan pengaruh untuk melayani, sebagaimana Kristus yang datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani (Markus 10:45).

Dalam era perubahan cepat yang seringkali mempromosikan nilai-nilai instant gratification dan kesuksesan instan, proses transformasi spiritual justru menawarkan paradigma yang kontra-budaya: sebuah perjalanan yang lambat, dalam, dan seringkali tidak linear. Mentor berperan penting dalam menormalisasi proses ini, meyakinkan mentee bahwa langkah mundur, kegagalan, dan masa-masa kering adalah bagian integral dari pertumbuhan, dan bahwa kasih karunia Allah selalu tersedia di setiap tahapan.

Keunikan tujuan transformasi spiritual ini membedakan mentoring Kristen dari coaching atau mentoring profesional pada umumnya. Sementara coaching bisnis mungkin bertujuan untuk meningkatkan kinerja (*performance*), dan mentoring karir untuk membuka jaringan (*networking*), mentoring spiritual memiliki tujuan ontologis—ia menyentuh hakikat keberadaan (*being*) seseorang. Keberhasilan tidak hanya diukur oleh metrik eksternal, tetapi terutama oleh kedamaian, sukacita, kesabaran, dan kasih yang semakin nyata dalam hidup mentee.

Peran mentor adalah menjadi cermin yang penuh kasih (*a loving mirror*) yang memantulkan baik potensi maupun area yang perlu bertumbuh dalam diri mentee, selalu dilakukan dalam terang kebenaran Firman Tuhan. Melalui pertanyaan yang powerful, refleksi yang jujur, dan akuntabilitas yang penuh rahmat, mentor membantu mentee untuk melihat dirinya sendiri secara lebih jelas, mengakui kebutuhan akan Tuhan, dan secara sukarela menyerahkan setiap area kehidupannya kepada pemerintahan Kristus.

Tujuan transformasi ini bersifat missional dan berorientasi keluar (*outward*). Karakter Kristus yang terbentuk dalam diri seorang pemimpin bukanlah untuk keindahan pribadi atau kesalehan yang pasif. Itu ditujukan untuk mempersiapkan dan memampukan mereka menjadi agen-agen pembawa damai, keadilan, rekonsiliasi, dan kabar baik di tengah dunia yang rusak. Seorang pemimpin yang telah diubah secara intrinsik akan memimpin dengan integritas, belas kasih, dan keberanian yang berasal dari dalam, yang pada akhirnya memuliakan Tuhan dan memajukan Kerajaan-Nya.

Oleh karena itu, setiap interaksi, tantangan, dan dukungan dalam hubungan mentoring spiritual harus disaring melalui pertanyaan utama: "Apakah ini mendorong mentee saya untuk semakin serupa dengan Kristus?" Ini menjadi kompas yang menuntun mentor dalam memilih materi, memberikan tugas, merespons pergumulan, dan merayakan kemajuan. Ketika tujuan ultimat ini dijaga dengan jelas, mentoring spiritual menghindari risiko menjadi sekadar transfer informasi atau pembinaan keterampilan, dan sungguh-sungguh menjadi alat transformasi yang powerful di tangan Tuhan.

Aplikasi dalam Era Digital

Generasi Z membutuhkan mentor yang menggunakan media digital tanpa kehilangan kedalaman spiritual. Webinar, grup diskusi online, dan konseling virtual dapat menjadi

sarana transformasional (Sumiwi et al., 2022; Trisani et al., 2025). Transformasi digital yang masif bukan lagi sekadar alat bantu, melainkan telah menjadi sebuah lingkungan hidup (*ecosystem*) yang sepenuhnya baru bagi Generasi Z (Tari & Revilla, 2025; Ugboh, 2023). Untuk tetap relevan dan efektif, mentoring spiritual harus secara berani dan bijaksana menginkarnasikan nilai-nilai kekal Injil ke dalam realitas digital ini. Ini bukan berarti mengkompromikan kedalaman spiritual, melainkan memenuhi panggilan untuk menjadi "segala-galanya bagi semua orang" (1 Korintus 9:22) tanpa mengkompromikan kebenaran, agar dapat menjangkau dan membentuk para pemimpin masa depan di medan di mana mereka hidup dan bernapas.

Generasi Z, sebagai digital native, memandang dunia digital bukan sebagai ruang virtual yang terpisah, tetapi sebagai perpanjangan yang mulus dan integral dari identitas dan kehidupan sosial mereka (Hendrawan et al., 2023). Oleh karena itu, pendekatan mentoring yang hanya mengandalkan pertemuan tatap muka tradisional berisiko dianggap ketinggalan zaman dan kurang dapat menjangkau kedalaman relasional yang diharapkan generasi ini. Seorang mentor yang efektif adalah yang mampu "bertemu mereka di sana"—yaitu, di platform dan ruang digital yang mereka huni—untuk membangun hubungan yang otentik (Darmawan et al., 2024; Goldner & Ben-Eliyahu, 2021). Prinsip "*high tech, high touch*" menjadi kunci dalam aplikasi digital mentoring spiritual. Teknologi digunakan bukan untuk mereduksi keintiman, melainkan justru untuk memperdalam dan memperluas jangkauan sentuhan (*touch*) relasional dan spiritual. Sebuah pesan singkat yang tepat waktu, sebuah ayat Alkitab yang dibagikan di aplikasi pesan, atau obrolan video spontan dapat menjadi sarana kasih karunia dan perhatian yang powerful, menunjukkan bahwa mentor hadir dan peduli dalam keseharian mentee, melampaui batas waktu dan geografis (Nalle et al., 2022; Nggebu et al., 2023).

Webinar dan kelas virtual yang interaktif memungkinkan transfer pengetahuan biblical dan kepemimpinan dilakukan secara lebih skalabel dan dapat diakses (Diana et al., 2023). Namun, untuk menjadi sarana transformasional, format ini harus dirancang melampaui model ceramah satu arah. Penggunaan fitur breakout room untuk diskusi kelompok kecil, polling untuk mengukur pemahaman, dan Q&A langsung dapat menciptakan dinamika pembelajaran komunitas yang aktif dan partisipatif, meniru model *bet midrash* (rumah penafsiran) Yahudi kuno di era modern.

Grup diskusi online (seperti WhatsApp Group, Telegram, atau platform komunitas khusus seperti Discord) menawarkan ruang untuk praktik spiritualitas komunitas yang berkesinambungan (Nggebu et al., 2023). Di sini, mentor dapat memfasilitasi akuntabilitas harian, berbagi pergumulan doa, merayakan jawaban doa, dan mendorong penerapan prinsip Firman Tuhan dalam konteks nyata. Ruang ini menjadi "serambi" digital di mana para mentee dapat saling mendukung dan bertumbuh bersama di antara sesi mentoring formal.

Konseling virtual (via Zoom, Google Meet, dll.) telah terbukti efektif untuk menciptakan ruang aman bagi percakapan yang mendalam dan privat. Kelebihan utamanya adalah aksesibilitas dan kenyamanan, memungkinkan pertemuan yang konsisten bahkan di tengah jadwal yang padat atau situasi geografis yang terpisah. Untuk membangun keintiman, mentor perlu menguasai keterampilan komunikasi virtual, seperti menjaga kontak mata ke kamera, mendengarkan secara aktif, dan menciptakan setting yang bebas dari gangguan.

Platform digital memberikan peluang unik untuk "mentoring mikro" (micro-mentoring) atau "pendampingan situasional". Seorang mentee dapat langsung menghubungi mentor mereka pada saat menghadapi dilema etika di tempat kerja atau godaan di media sosial untuk meminta nasihat yang kontekstual dan tepat waktu. Bentuk pendampingan "*on-the-go*" ini sangat sesuai dengan pola pikir Generasi Z yang menginginkan jawaban yang cepat dan relevan, sekaligus melatih mereka untuk mengintegrasikan iman dalam momen-momen mikro kehidupan.

Kuriositas dan pola belajar Generasi Z yang visual dan berbasis konten dapat difasilitasi dengan menggunakan berbagai format media. Seorang mentor dapat merekomendasikan atau membuat konten seperti video pendek (YouTube Shorts, TikTok) yang membahas satu prinsip Alkitab, podcast untuk didengarkan dalam perjalanan, atau thread Twitter yang menjelaskan sebuah konsep teologis secara populer (Diana et al., 2023). Ini memungkinkan proses disiplin spiritual seperti *lectio divina* atau perenungan Firman terjadi dalam format yang selaras dengan bahasa digital generasi ini.

Namun, tantangan terbesar ruang digital adalah ilusi keintiman (*illusion of intimacy*) yang seringkali hanya bersifat permukaan. Oleh karena itu, mentor harus dengan sengaja dan proaktif merancang momen-momen untuk "menembus layar" dan menjangkau hati. Ini dapat dilakukan dengan mengajukan pertanyaan refleksi yang dalam, mendorong kejujuran vulnerable, dan secara teratur mengalihkan percakapan dari topik-topik abstrak ke pengalaman personal dan keadaan hati (*heart condition*) mentee.

Risiko kelelahan digital (*digital fatigue*) dan distraksi juga harus dikelola dengan bijak. Mentor yang wise akan menetapkan batasan-batasan yang sehat, seperti tidak mengharapkan respons 24/7, dan sesekali mendorong "*digital detox*" atau retreat tanpa gadget untuk membangun keheningan dan kesunyian di hadapan Tuhan (Muasa et al., 2021; Slameto, 2021). Ini mengajarkan pada mentee bahwa sementara teknologi adalah alat yang hebat, keheningan adalah disiplin spiritual yang non-negotiable untuk mendengar suara Tuhan.

Privasi dan keamanan digital adalah pertimbangan etika yang baru dan krusial. Percakapan spiritual bersifat rahasia dan sensitif. Mentor harus memilih platform yang aman (*end-to-end encryption*), menyepakati pedoman kerahasiaan dengan mentee, dan memiliki

protokol untuk situasi darurat jika percakapan menyentuh hal-hal yang berisiko seperti pemikiran untuk menyakiti diri sendiri atau orang lain.

Aplikasi digital juga memungkinkan untuk melacak progress pertumbuhan spiritual dengan tools yang interaktif. Mentor dan mentee dapat bersama-sama menggunakan aplikasi pembacaan Alkitab yang memiliki fitur penandaan, journaling digital untuk merefleksikan perjalanan iman, atau tracker untuk memonitor konsistensi disiplin rohani. Data ini kemudian dapat menjadi bahan percakapan yang obyektif untuk melihat pola pertumbuhan dan area yang perlu diperhatikan. Pendekatan hybrid (gabungan daring dan luring) seringkali merupakan model yang paling powerful. Pertemuan daring menjaga konsistensi dan keaktifan, sementara pertemuan tatap muka berkala (jika memungkinkan) digunakan untuk memperdalam ikatan emosional, merayakan pencapaian, dan melakukan aktivitas yang membutuhkan kehadiran fisik seperti perjalanan retreat atau pelayanan bersama. Model ini memadukan efisiensi teknologi dengan kehangatan dan kedalaman hubungan manusiawi.

Mentor sendiri dituntut untuk terus-menerus belajar dan beradaptasi (lifelong learner). Kemampuan untuk memanfaatkan teknologi bukanlah bakat alami, melainkan sebuah disiplin yang harus dipelajari dengan rendah hati. Seorang mentor yang bersedia untuk masuk ke dunia digital mentee-nya, bahkan jika ia merasa canggung, mengirimkan pesan yang powerful tentang kerendahan hati dan komitmen untuk menjangkau, yang pada dirinya sendiri adalah pelajaran spiritual yang mendalam.

Pada akhirnya, teknologi digital hanyalah sebuah alat (tool) netral pada dirinya sendiri. Nilai transformasionalnya sepenuhnya bergantung pada bagaimana dan untuk apa ia digunakan. Di tangan seorang mentor yang dipimpin oleh hikmat Roh Kudus, alat-alat ini dapat menjadi saluran yang sangat powerful untuk kasih karunia, kebenaran, dan pertumbuhan, yang memungkinkan pembentukan pemimpin yang saleh yang siap memimpin Gereja dan masyarakat di abad digital yang kompleks ini.

Tantangan dalam Menerapkan Kepemimpinan Transformasional

Penerapan kepemimpinan transformasional dalam mentoring spiritual, meski ideal, bukannya tanpa tantangan nyata yang dapat menggerogoti efektivitas dan keberlanjutannya. Dua tantangan yang paling mendasar dan saling berkaitan adalah tuntutan mutlak akan konsistensi hidup mentor dan keterbatasan waktu untuk pendekatan personal (Napitupulu, 2020; Setiawan & Abraham, 2024). Keduanya bersumber pada keterbatasan manusiawi sang mentor dan menciptakan sebuah ketegangan yang konstan antara idealisme teoretis dan realitas praktis dalam proses pembentukan pemimpin.

Konsistensi hidup mentor bukanlah sekadar tentang menghindari skandal besar, melainkan sebuah panggilan untuk integritas yang utuh dan tak terbagi (*integrity*) di setiap

lapisan kehidupan publik, privat, dan bahkan yang tersembunyi. Tantangannya terletak pada fakta bahwa seorang mentor adalah manusia yang masih bergumul dengan kelemahan dan kecenderungan dosa (Romans 7:15-20). Jarak (gap) antara apa yang diajarkan dan bagaimana ia hidup dalam momen kelemahan, kelelahan, atau tekanan yang tak terlihat oleh mentee, merupakan medan perang spiritual yang sesungguhnya.

Tantangan konsistensi ini diperparah oleh budaya digital yang menciptakan "kehidupan yang terkuras" (*curated life*). Seorang mentor tidak hanya harus berjuang untuk hidup konsisten, tetapi juga harus berhati-hati agar tidak tanpa sadar menciptakan persona digital yang sempurna yang justru menyembunyikan pergumulan kemanusiawianya. Ketika mentee suatu hari menyadari kenyataan di balik persona tersebut, kredibilitas dan idealized influence sang mentor bisa hancur berantakan.

Tekanan untuk menjadi teladan yang sempurna dapat menciptakan beban yang tidak sehat bagi mentor, mendorongnya ke dalam siklus penyangkalan dan topeng spiritual (*spiritual masking*). Alih-alih menjadi otentik dan rentan, mentor mungkin merasa terpaksa untuk menyembunyikan pergumulannya, yang justru mengisolasi dirinya dan menghalangi dirinya sendiri untuk mengalami kasih karunia dan pertolongan komunitas. Ini adalah ironi yang tragis: sang pemimpin transformasional berhenti bertransformasi karena terperangkap dalam tuntutan untuk tampak sudah sempurna.

Mentor juga menghadapi godaan untuk mengkompartementalisasi hidupnya—memisahkan kehidupan "rohaninya" dengan kehidupan profesional, keluarganya, atau waktu senggangnya. Padahal, kepemimpinan transformasional menuntut kesatuan hidup yang utuh. Seorang mentee yang kebetulan melihat sang mentor dalam konteks non-"rohani" (misalnya, di pusat perbelanjaan atau dalam antrean) akan langsung merasakan ada tidaknya konsistensi karakter itu, seringkali pada level bawah sadar.

Di sisi lain, tantangan keterbatasan waktu adalah sebuah kenyataan yang brutal di era yang didorong oleh produktivitas dan percepatan. Pendekatan personalized dan individualized consideration yang menjadi jiwa dari mentoring transformasional adalah aktivitas yang sangat menyita waktu. Setiap mentee adalah sebuah proyek seumur hidup yang tidak bisa diselesaikan dalam satu jam sesi mingguan yang terjadwal rapi.

Tuntutan zaman menciptakan konflik prioritas yang konstan dalam hidup seorang mentor. Waktu untuk mendengarkan pergumulan panjang seorang mentee harus bersaing dengan deadline pelayanan, tanggung jawab keluarga, ibadah pribadi, dan kebutuhan untuk beristirahat. Tanpa penjagaan yang disengaja, waktu untuk mentoring yang mendalam akan selalu dikorbankan untuk hal-hal yang bersifat mendesak namun seringkali kurang penting secara strategis untuk pembentukan generasi penerus.

Keterbatasan waktu ini seringkali memaksa mentor untuk mengambil jalan pintas, beralih dari pendekatan transformasional yang dalam ke pendekatan transaksional yang

cepat. Daripada mendengar dengan sabar dan mengajukan pertanyaan yang menggali, mentor mungkin tergoda untuk langsung memberikan nasihat, solusi instan, atau ayat Alkitab "obat nyamuk" tanpa memahami akar permasalahannya. Ini memenuhi jadwal, tetapi gagal memenuhi panggilan untuk mentransformasi.

Dinamika ini diperburuk oleh harapan yang tidak realistis, baik dari mentee maupun institusi (gereja/organisasi), bahwa mentor harus selalu "ada" dan responsif 24/7. Budaya yang terhubung secara digital telah mengaburkan batasan antara waktu kerja dan waktu istirahat. Seorang mentor yang berusaha menjaga batasan sehat untuk mencegah kelelahan (burnout) justru bisa dianggap tidak peduli atau tidak mengutamakan pelayanan.

Kedua tantangan ini konsistensi dan waktu saling memperkuat dalam sebuah siklus yang berbahaya. Seorang mentor yang kekurangan waktu untuk istirahat, refleksi, dan pengisian ulang spiritual secara pribadi akan semakin kehilangan kekuatan untuk menjaga konsistensi hidupnya. Ia menjadi seperti sumur yang kering yang berusaha memberi air kepada orang lain. Kelelahan emosional dan spiritual membuatnya lebih rentan terhadap kompromi, mudah marah, dan kurang menunjukkan buah Roh, sehingga merusak keteladanannya.

Selain itu, kurangnya waktu yang berkualitas untuk diri sendiri juga berarti mentor kehilangan momen untuk melakukan introspeksi dan memproses kelemahannya sendiri di hadapan Tuhan. Ia terus-menerus memberi tanpa pernah diisi ulang, sehingga kehidupan spiritualnya menjadi dangkal dan mekanistik. Seorang mentor yang tidak mentransformasi dirinya sendiri akan sangat kesulitan untuk mentransformasi orang lain.

Tantangan ini juga bersifat struktural. Banyak gereja dan organisasi Kristen mengagungkan nilai mentoring tetapi gagal menciptakan sistem yang mendukung para mentornya. Dukungan seperti pelatihan, supervisi rekan sejawat, pengakuan yang layak, dan yang paling penting, perlindungan waktu dan ruang bagi para mentor untuk bertumbuh, seringkali tidak ada. Mentor dibiarkan berjuang sendirian menghadapi beban yang sangat berat.

Mentoring transformasional juga terancam oleh ekonomi perhatian (*attention economy*) yang kompetitif. Perhatian seorang mentee dan juga mentor terus-menerus direbut oleh notifikasi smartphone, media sosial, dan banjir informasi. Mempertahankan fokus yang tidak terbagi selama sesi mentoring menjadi sebuah pertempuran tersendiri. Kedalaman percakapan yang diperlukan untuk stimulasi intelektual dan perhatian individual sulit tercapai dalam kondisi yang penuh dengan distraksi digital ini.

Menghadapi tantangan ini membutuhkan kerendahan hati yang radikal dari sang mentor untuk mengakui keterbatasannya. Ini berarti dengan berani mempraktikkan individualized consideration untuk dirinya sendiri mengenali batasan energinya, meminta pertolongan, mendelegasikan, dan terutama, memiliki mentor atau komunitas akuntabilitas

bagi dirinya sendiri. Seorang mentor harus tetap menjadi seorang mentee di hadapan Tuhan dan pemimpin lainnya.

Oleh karena itu, keberhasilan dalam menerapkan kepemimpinan transformasional tidak diukur oleh ketiadaan tantangan, tetapi oleh kesetiaan untuk berjalan dalam ketegangan tersebut. Ini adalah panggilan untuk bergantung sepenuhnya pada kasih karunia Tuhan, yang justru sempurna dalam kelemahan kita (2 Korintus 12:9). Seorang mentor yang otentik, yang bisa berkata, "Aku juga sedang belajar dan bergumul dalam hal ini, mari kita bertumbuh bersama dalam kasih karunia," justru seringkali menjadi teladan dan agen transformasi yang lebih powerful daripada seorang yang berusaha tampak sempurna namun tidak menjangkau kedalaman relasional yang sejati.

Solusi: Integrasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Hamba

Greenleaf (2002) menekankan kepemimpinan hamba, yang melengkapi pendekatan transformasional. Seorang mentor harus melayani sambil menginspirasi (Yoh. 13:14-15). Menghadapi kompleksitas tantangan dalam mentoring spiritual di era perubahan cepat, solusi yang paling holistik dan alkitabiah terletak pada integrasi sinergis antara Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Hamba (Ronda, 2019). Integrasi ini bukanlah sekadar menggabungkan dua set keterampilan, melainkan sebuah fusi filosofis yang menciptakan sebuah paradigma kepemimpinan yang unik: seorang mentor yang secara simultan menginspirasi untuk visi yang tinggi dan membasuh kaki para pemimpin masa depan yang dipercayakan padanya. Ini adalah jawaban terhadap pemimpin yang hanya memerintah dari atas dan mentor yang hanya melayani tanpa arah.

Integrasi ini mengatasi kelemahan intrinsik dari masing-masing gaya jika berdiri sendiri. Kepemimpinan Transformasional tanpa hati seorang hamba berisiko menjadi manipulatif dan berpusat pada ego sang mentor. Sebaliknya, Kepemimpinan Hamba tanpa visi transformasional dapat menjadi sekadar pelayanan yang ramah namun tanpa arahan strategis dan tujuan yang mengubah hidup. Integrasi menciptakan keseimbangan antara misi (transformasi) dan motivasi (pelayanan), antara pencapaian tujuan dan perhatian pada orang.

Langkah pertama integrasi adalah menanamkan etos pelayanan (*servanthood*) ke dalam setiap pilar transformasional (Fernando & Anjaya, 2022). Idealized Influence (Pengaruh Ideal) dimanifestasikan bukan sebagai keteladanan yang jauh dan heroik, melainkan sebagai keteladanan yang rendah hati dan dapat diakses. Seorang mentor yang integratif tidak takut menunjukkan kelemahannya untuk menunjukkan bahwa Kristus adalah kekuatannya (2 Korintus 12:9), sehingga keteladanannya justru terletak pada ketergantungannya pada Tuhan, bukan pada kesempurnaannya.

Dalam *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif), integrasi berarti menyampaikan visi yang mulia dengan motivasi untuk melayani, bukan untuk mengejar kemuliaan pribadi. Visi yang diberikan adalah visi untuk menjadi pemimpin seperti Kristus—pemimpin yang mengambil celemek dan baskom untuk membasuh kaki dunia yang terluka. Mentor menginspirasi mentee dengan kisah-kisah tentang dampak dari pelayanan yang rendah hati, sehingga mentee termotivasi oleh kasih, bukan oleh ambisi.

Untuk *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), pendekatan integratif berarti menantang paradigma mentee dengan pertanyaan-pertanyaan yang melayani: "Bagaimana pengetahuan ini dapat engkau gunakan untuk lebih efektif melayani orang lain?" atau "Apa implikasi dari teologi ini bagi kaum tertindas?" Stimulasi intelektual diarahkan untuk memurnikan motivasi dan memperluas kapasitas pelayanan, bukan hanya untuk mengejar pengetahuan akademis yang steril.

Individualized Consideration (Perhatian Individual) menemukan ekspresi tertingginya dalam kerangka Kepemimpinan Hamba. Perhatian yang tulus dan mendalam adalah wujud nyata dari pelayanan. Seorang mentor yang melayani akan dengan penuh kasih menginvestasikan waktunya untuk benar-benar mengenal mentee-nya kekuatan, kelemahan, ketakutan, dan impian mereka dan kemudian melayani kebutuhan perkembangan mereka yang paling mendesak. Ini adalah pelayanan dalam bentuknya yang paling murni.

Integrasi ini juga melibatkan pembingkai ulang konsep "kuasa". Dalam paradigma integratif, kuasa bukanlah untuk mengontrol, melainkan untuk memberdayakan; bukan untuk menonjolkan diri, melainkan untuk meninggikan orang lain. Kuasa mentor diabdikan sepenuhnya untuk pertumbuhan dan kesuksesan mentee. Seperti dikatakan Maxwell (2025), pemimpin sejati tidak menciptakan pengikut, mereka menciptakan pemimpin lain.

Secara praktis, integrasi ini diterapkan melalui model "mentoring dengan celemek" sebuah metafora untuk pendampingan yang siap untuk turun ke lapangan dan "mengotori tangan" bersama sang mentee. Mentor tidak hanya memberi tugas dari balik meja, tetapi terlibat langsung dalam pelayanan, memodelkan secara langsung bagaimana melayani dengan hati sambil tetap memimpin dengan visi. Ia mengajak mentee untuk bersama-sama merefleksikan pelayanan tersebut, sehingga pembelajaran terjadi melalui pengalaman dan refleksi.

Komunikasi dari seorang mentor yang integratif juga berubah nadanya. Ia lebih banyak bertanya daripada memerintah, lebih banyak mendengarkan daripada berbicara, dan lebih banyak mengarahkan daripada memberi instruksi langsung. Kalimat seperti "Apa pendapatmu?" dan "Bagaimana aku dapat mendukungmu?" menjadi lebih sering diucapkan daripada "Lakukan ini!"

Komunikasi ini memuliakan sang mentee dan memberinya ruang untuk tumbuh. Untuk mengatasi tantangan konsistensi, integrasi Kepemimpinan Hamba memberikan kerangka akuntabilitas yang berdasarkan pada komunitas. Seorang mentor yang integratif tidak berjuang sendirian. Ia dengan rendah hati membuka diri untuk didampingi oleh rekan sejawat atau supervisornya, mengakui bahwa dirinya juga perlu terus bertumbuh dan diperhatikan. Hal ini memodelkan kerendahan hati dan mencegahnya dari isolasi spiritual yang berbahaya.

Dalam menghadapi keterbatasan waktu, solusi integratif menekankan pada kualitas kehadiran daripada kuantitas waktu. Lima belas menit percakapan yang penuh perhatian dan tidak terburu-buru lebih transformatif daripada satu jam pertemuan dimana sang mentor terus-menerus melihat jamnya. Kehadiran yang penuh (*mindful presence*) adalah hadiah dan bentuk pelayanan yang paling berharga di dunia yang serba sibuk dan terdistraksi ini.

Teknologi digital, yang seringkali menjadi sumber distraksi, justru dapat dimanfaatkan untuk memperkuat integrasi ini. Seorang mentor dapat menggunakan pesan singkat untuk menyampaikan dorongan semangat (*inspirational motivation*) atau mengingatkan seorang mentee bahwa mereka didoakan (*individualized consideration*). Aplikasi berbagi tugas dapat digunakan untuk memberdayakan dan mendelegasikan (*servant leadership*). Teknologi menjadi alat untuk melayani dan mentransformasi.

Evaluasi keberhasilan mentoring versi integratif ini tidak diukur dari produktivitas atau pencapaian mentee semata, tetapi terutama dari kualitas karakter Kristus yang semakin nyata dalam hidup mereka. Apakah sang mentee semakin menunjukkan kasih, sukacita, damai sejahtera, kesabaran, kemurahan, kebaikan, kesetiaan, kelemahlembutan, dan penguasaan diri (Galatia 5:22-23)? Apakah mereka mulai memimpin dengan hati seorang hamba? Inilah metrik sesungguhnya dari sebuah mentoring yang berhasil.

Pendekatan integratif ini pada akhirnya adalah panggilan untuk meninggalkan model kepemimpinan duniawi yang hirarkis dan dominatif, dan kembali kepada model radikal yang diteladankan oleh Yesus Kristus. Yesus adalah puncak dari pemimpin transformasional—Dia menginspirasi, menantang, dan mengubah hidup para murid-Nya. Namun, Dia juga adalah Tuhan yang membasuh kaki mereka. Dia adalah Sang Logos yang agung yang merendahkan diri-Nya menjadi hamba.

Dengan demikian, mentor spiritual masa depan adalah seorang pemimpin-hamba transformasional seorang yang memiliki visi langit yang jelas tetapi juga memiliki kaki yang berkaki tanah, berlumuran debu dalam pelayanan. Ia adalah seorang peternak yang sekaligus seorang gembala, yang tidak hanya memimpikan kawanan domba yang besar, tetapi juga dengan setia merawat, melindungi, dan membasuh luka setiap domba yang dipercayakan

kepadanya. Inilah panggilan tertinggi dan solusi paling ampuh untuk mendidik pemimpin masa depan yang autentik dan alkitabiah.

Kesimpulan

Pendidikan pemimpin masa depan menuntut komitmen dari gereja, organisasi Kristen, dan pendidik untuk mengadopsi model mentoring spiritual yang transformasional, kontekstual, dan berorientasi pada pembentukan karakter. Mentor sendiri dituntut untuk menjadi pembelajar seumur hidup yang rendah hati, otentik, dan bergantung pada kasih karunia Tuhan. Mentoring spiritual yang mengintegrasikan kepemimpinan transformasional dan *servanthood* bukan hanya strategi untuk mempersiapkan pemimpin yang cakap, tetapi merupakan panggilan ilahi untuk membentuk pemimpin yang berkarakter Kristus, siap memimpin dengan integritas, hikmat, dan dampak yang transformatif di tengah gelombang perubahan zaman.

Daftar Pustaka

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Burns, J. M. (2008). *Leadership*. Harper & Row.
- Clinton, J. R. (1988). *The Making of a Leader: Recognizing the Lessons and Stages of Leadership Development*. Navpress Pub Group.
- Darmawan, I. P. A., Tanhidy, J., & Doma, Y. (2024). Youth key persons' digital discipleship process during the pandemic and post-pandemic era. *HTS Teologiese Studies/Theological Studies*, 80(1), 1–8. <https://doi.org/10.4102/hts.v80i1.9673>
- Darsana, I. K., Daliman, M., Warnomartoyo, S., Wahyuni, S., & Tanhidy, J. (2021). The implementation of Jesus' transformative leadership in leaders and activists of the Protestant Christian church in Bali, Indonesia. *International Journal of Humanities and Innovation (IJHI)*, 4(4), 149–153. <https://doi.org/10.33750/ijhi.v4i4.131>
- Diana, R., Saptorini, S., Darmawan, I. P. A., Objantoro, E., & Katarina. (2023). Digital Media Usage for Christian Discipleship in Technological Disruption Era. *Proceedings of the International Conference on Theology, Humanities and Christian Education 2022 (ICONTHCE 2022)*, 216–223. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-160-9_24
- Emina, K. A. (2023). The Ethical Values and Leadership Practices in Deuteronomy. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.46445/ejti.v7i1.584>
- Fernando, A., & Anjaya, C. E. (2022). Pelayanan dan Kehidupan Tuhan Yesus Sebagai Pola Dasar bagi Pengembangan Profesi Guru Pendidikan Agama Kristen. *MANTHANO: Jurnal Pendidikan Kristen*, 1(1), 50–60. <https://doi.org/10.55967/manthano.v1i1.9>

- Goldner, L., & Ben-Eliyahu, A. (2021). Unpacking community-based youth mentoring relationships: An integrative review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11). <https://doi.org/10.3390/IJERPH18115666>
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant Leadership: A Journey Into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. Paulist Press.
- Hendrawan, A. Y., Wenas, M. L., & Gunawan, G. (2023). Integration of Christ's Love in Family Discipleship to Overcome Fear of Missing Out (FOMO) in Generation Z. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, 7(2), 101–110. <https://doi.org/10.46445/ejti.v7i2.443>
- Herwinesastra, H. (2019). Effects of Robert Clinton's Mentoring Model on Worker Leadership Skills in GKII of the Pontianak Region. *Jurnal Jaffray*, 17(2), 259. <https://doi.org/10.25278/jj.v17i2.365>
- Houghty, G. S., & Siswadi, Y. (2015). Persepsi Mentor Dan Mentee Tentang Program Mentorship. *Jurnal Skolastik Keperawatan*, 1(2), 1–11. <https://doi.org/10.35974/jsk.v1i2.79>
- Imbing, R., & Pandie, R. D. Y. (2023). Application of Shepherd Leadership to the Spiritual Growth of Christian Youth in the Digital Age. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, 7(2), 177. <https://doi.org/10.46445/ejti.v7i2.668>
- Innawati, I. (2016). Peranan Kepemimpinan Transformasi Gembala Sidang Bagi Pertumbuhan Gereja Masa Kini. *Missio Ecclesiae*, 5(1), 74–89. <https://doi.org/10.52157/me.v5i1.59>
- Katarina, K., & Siswanto, K. (2018). Keteladanan Kepemimpinan Yesus Dan Implikasinya Bagi Kepemimpinan Gereja Pada Masa Kini. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, 2(2), 87–98. <https://doi.org/10.46445/ejti.v2i2.102>
- Maxwell, J. C. (2011). *The 5 levels of leadership: Proven steps to maximize your potential* (C. Street (ed.)).
- Maxwell, J. C. (2025). *Developing The Leader Within You 2.0: Panduan Praktis untuk Mengembangkan Potensi Pemimpin dalam Diri Anda*. Elex Media Komputindo.
- Muasa, W. P., Selvam, S. G., & Ndung'u, E. M. (2021). Prevalence of Burnout among Catholic Religious Men and Women Working In Rural Areas: A Case of Lodwar Diocese in Turkana County, Kenya. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 05(07), 517–528. <https://doi.org/10.47772/IJRISS.2021.5727>
- Nalle, P. A., Lauren, A. P., Objantoro, E., & Mardin, J. (2022). Gerakan Ayo Baca Alkitab Berbasis Whatsapp Di Masa Pandemi. *Davar: Jurnal Teologi*, 3(1), 33–46. <https://doi.org/10.55807/DAVAR.V3I1.36>
- Napitupulu, P. A. (2020). Signifikansi Mentor dalam Membangkitkan Pemimpin Jemaat. *PNEUMATIKOS: Jurnal Teologi Kependetaan*, 11(1), 1–15.

- Nggebu, S., Buyung, Y. F. M., & Wood, A. (2023). Theological Perspectives on Responses to Prayer Requests in WhatsApp Groups. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, 7(2), 164–176. <https://doi.org/10.46445/ejti.v7i2.663>
- Ronda, D. (2019). Kepemimpinan Kristen Di Era Disrupsi Teknologi. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.46445/ejti.v3i1.125>
- Santo, J. C., & Simanjuntak, D. T. (2019). Pengaruh Keteladanan Hidup Gembala Sidang terhadap Pertumbuhan Gereja. *KHARISMATA: Jurnal Teologi Pantekosta*, 2(1), 28–41. <https://doi.org/10.47167/kharis.v2i1.23>
- Setiawan, A., & Abraham, J. E. (2024). Building Christian Leadership According to the Book of Esther Based on Mordecai's Inspirational Mentor Model in Esther. *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen Dan Pemberdayaan Jemaat*, 5(1), 18–30. <https://doi.org/10.34307/kinaa.v5i1.166>
- Slameto, S. (2021). Konselor Sekolah dalam Mengembangkan Karakter Siswa Selama Covid-19. *Didache: Journal of Christian Education*, 2(2), 99–114. <https://doi.org/10.46445/djce.v2i2.430>
- Sumiwi, A. R. E., Prabowo, Y. S., Sembodo, J., Putri, A. S., & Prasetyo, E. (2022). The Church's Readiness for the Industrial Revolution 4.0. *Proceedings of the International Conference on Theology, Humanities, and Christian Education (ICONTHCE 2021)*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220702.037>
- Sumule, L. (2016). *The Impact of Informal Mentoring: Perceptions of Alumni of Evangelical Theological Schools in Indonesia* [Biola University]. <https://www.proquest.com/docview/1793942142>
- Tafona'o, T. (2019). Kepribadian Guru Kristen Dalam Perspektif 1 Timotius 4:11-16. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, 3(1), 62–81. <https://doi.org/10.46445/ejti.v3i1.115>
- Tari, E., & Revilla, A. E. S. (2025). Digital Culture and Its Impact on New Testament Interpretations and Religious Practices. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, 9(1), 82–98. <https://doi.org/10.46445/ejti.v9i1.854>
- Trisani, K. S., Boiliu, E. R., & Triposa, R. (2025). Remaja, Teknologi, Dan Iman: Pendidikan Kristen Sebagai Kompas Spiritualitas Digital. *Philoxenia: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristiani*, 3(2), 95–110. <https://doi.org/10.59376/philo.v3i2.46>
- Ugboh, G. (2023). The Church and techno-theology: a paradigm shift of theology and theological practice to overcome technological disruptions. *Journal of Ethics in Entrepreneurship and Technology*, 3(2), 59–78. <https://doi.org/10.1108/JEET-02-2023-0004>