

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai makhluk sosial, manusia secara alami terdorong untuk membentuk kebersamaan dalam berbagai bentuk kelompok termasuk persekutuan. Hadirnya kebersamaan tersebut tidak terlepas dari peran komunikasi sebagai sarana utama dalam membangun hubungan dan berinteraksi satu sama lain baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari, proses komunikasi selalu diawali dari sumber, baik individu maupun kelompok, yang berusaha menyampaikan pesan kepada pihak lain (Maretatyas dkk., 2024). Melalui proses komunikasi terbentuk relasi antar manusia, sehingga manusia memperoleh rasa memiliki, kekuatan kolektif, serta makna dan tujuan hidup yang tidak dapat dicapai jika hidup secara individual.

Di dalam sebuah persekutuan tidak jauh erat kaitannya dengan kata kepemimpinan. Kepemimpinan dalam diri seseorang tumbuh karena adanya kemauan dan keberanian sebagai seorang pemimpin (Yanti dkk., 2024). Dalam struktur sosial kepemimpinan berperan sentral dalam mengarahkan, mengkoordinasikan dan memotivasi anggota agar tujuan bersama dapat tercapai (Majid Taubat dkk., 2024). Kepemimpinan adalah sebuah proses ketika seseorang atau beberapa orang menginspirasi serta memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama sehingga tercipta keterikatan yang mendorong (Syahrin dkk., 2024). Kepemimpinan tidak sekadar merujuk pada pemimpin, melainkan mencakup pada

proses sosial yang melibatkan pengaruh, komunikasi, dan penciptaan lingkungan kolaboratif (Aji, 2024). Kepemimpinan tidak hanya berperan dalam mengarahkan kelompok dalam mencapai tujuan, tetapi juga dalam menciptakan kolaborasi antaranggota. Proses tersebut meliputi pemberian dampak positif, pembentukan komunikasi dan penciptaan lingkungan kondusif (Judijanto dkk., 2025).

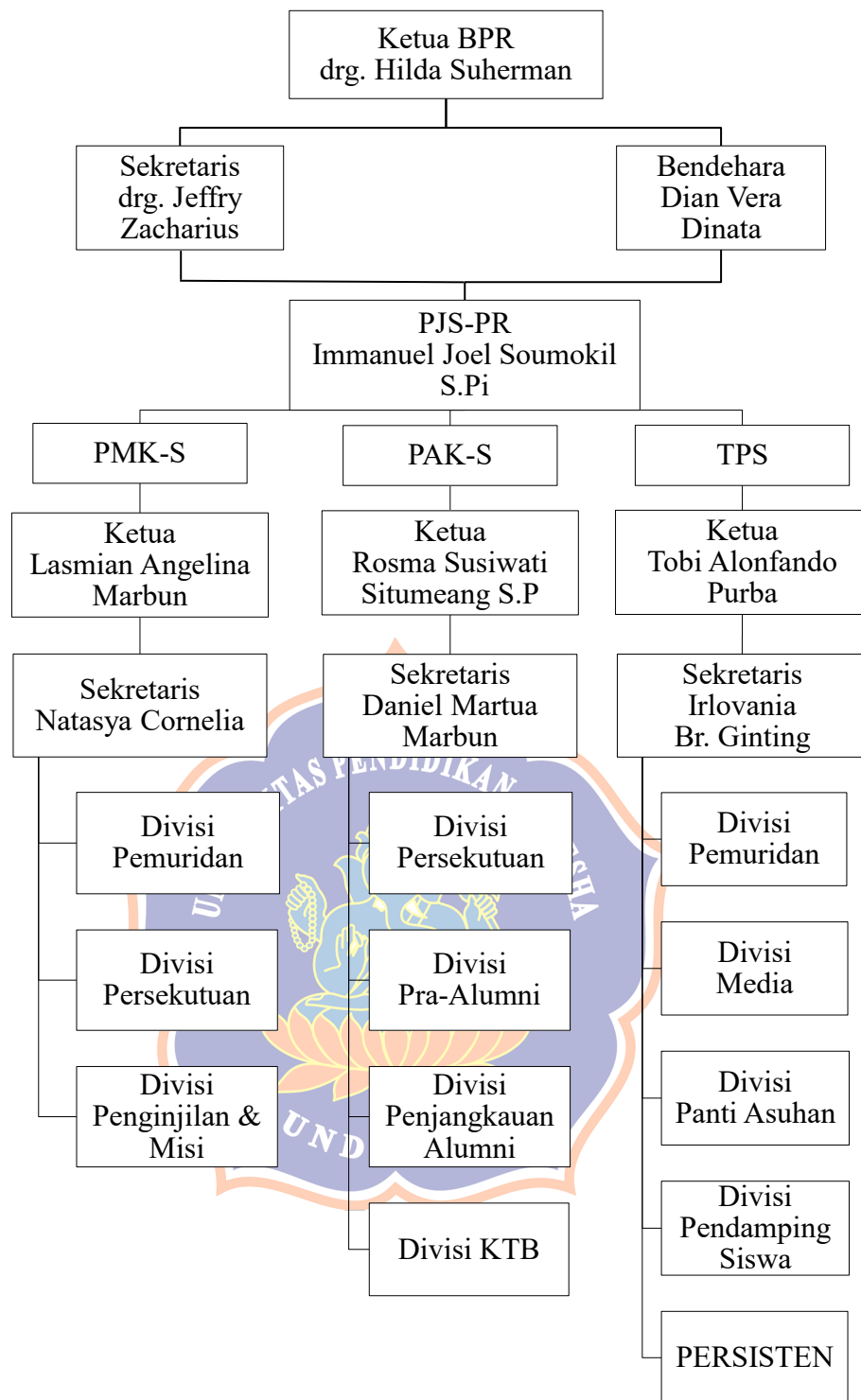
Dalam persekutuan dengan beragam latar belakang sosial dan budaya, terutama lintas generasi, kepemimpinan hendaknya mengedepankan prinsip inklusivitas dan partisipasi (Widodo & Langi, 2021). Menurut Lestari (2022) landasan seorang pemimpin bertumpu pada nilai dan integritas pribadi, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan konsistensi dalam bertindak. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hutahean (2021) kepemimpinan Kristen berlandaskan teladan Yesus yang menekankan pelayanan, kerendahan hati, dan tanggung jawab moral. Menurut Arifin (2022) pola kepemimpinan Kristen dituntut untuk menjaga integritas, bekerja keras, mendengarkan kehendak Tuhan, serta membangun hubungan baik dengan pengikutnya.

Perkantas Singaraja atau Persekutuan Kristen Antar Universitas Singaraja merupakan persekutuan agama Kristen yang mengalami dinamika dalam menjalin kolaborasi antar generasi. Perkantas bermula dari gerakan mahasiswa Kristen di Universitas Cambridge, Inggris, yang mendirikan *International Fellowship of Evangelical Students* (IFES) yang bertujuan membentuk gerakan mahasiswa untuk berbagi dan menghidupi kabar baik Yesus Kristus di Inggris, yang kemudian berkembang hingga pelayanan di Indonesia (Perkantas, 2023). Perkantas di Indonesia telah hadir selama lebih dari 50 tahun dan resmi berbadan hukum sebagai

yayasan, yang dibuktikan melalui akta pendirian AD/ART, serta perizinan dari pemerintah Republik Indonesia. Hingga kini, Perkantas telah tersebar di 26 provinsi dan 139 kabupaten/kota di seluruh Indonesia termasuk Singaraja (Adiprasetya dkk., 2021).

Perkantas Singaraja didirikan pada tahun 1996 namun baru aktif pada tahun 2006 melalui pertemuan kecil antara alumni dan mahasiswa yang ada di Singaraja (Perkantas, 2025). Sejak saat itu, Perkantas Singaraja menjadi wadah bagi alumni, mahasiswa dan siswa Kristen untuk bertumbuh dalam iman melalui berbagai kegiatan, seperti ibadah rutin, doa pagi, Kelompok Tumbuh Bersama (KTB), serta persekutuan dan pemuridan. Perkantas berperan dalam mempererat hubungan antaranggota, membangun rasa kebersamaan, serta menumbuhkan nilai-nilai kepedulian dan solidaritas sosial (Saragih, 2022).

Perkantas Singaraja adalah wadah pelayanan yang menaungi beberapa komponen, antara lain PMK-S (Persekutuan Mahasiswa Kristen Singaraja), PAK-S (Persekutuan Alumni Kristen Singaraja), Persisten (Persekutuan Siswa Kristen) dan secara khusus memiliki TPS-S (Tim Pembimbing Siswa Singaraja) dalam membentuk pelayanan yang teroganisir. Untuk memahami dinamika serta tantangan kepemimpinan dalam Perkantas Singaraja, terlebih dahulu melihat bagaimana struktur persekutuan ini dibentuk. Struktur ini mencerminkan peran dan fungsi masing masing bagian dalam menjalani kolaborasi antar generasi. Berikut merupakan bagan kepengurusan Perkantas Singaraja



Bagan 1. 1 Struktur Kepengurusan Perkantas Singaraja Periode 2025/2026
Sumber: Staf Perkantas Singaraja (2025)

Keterangan

- BPR : Badan Pengurus Ranting
 PJS-PR : Penanggung Jawab Sementara-Pengurus Ranting
 PMK-S : Persekutuan Mahasiswa Kristen-Singaraja
 PAK-S : Persekutuan Alumni Kristen-Singaraja
 PERSISTEN : Persekutuan Siswa Kristen
 TPS-S : Tim Pembimbing Siswa-Singaraja

Melalui bagan tersebut, terlihat bahwa Perkantas Singaraja memiliki struktur yang mencakup berbagai jenjang generasi mulai dari siswa, mahasiswa, hingga alumni. Hal ini menggambarkan adanya ruang kolaborasi yang luas, namun sekaligus berpotensi menimbulkan tantangan jika tidak diimbangi dengan kepemimpinan yang menjembatani perbedaan pola komunikasi, cara berpikir, nilai, karakteristik dan latar belakang antar generasi dalam membangun sinergi di tengah keberagaman.

Kondisi ini mendorong perlunya pemahaman terhadap masing-masing generasi yang ada di dalamnya. Melalui beberapa sumber generasi X mencakup individu yang lahir antara tahun 1965 hingga 1980. Generasi ini sering diidentifikasi sebagai kelompok transisi dari era industri ke era digital awal, dan saat ini banyak yang berada dalam posisi strategis atau kepemimpinan di berbagai kelompok sosial (Sulianta, 2025) dan (Al-Asfour, 2014). Generasi Y atau Millenials, yaitu mereka yang lahir antara 1980 hingga 1995, tumbuh bersamaan dengan berkembangnya internet dan teknologi digital dasar. Generasi ini cenderung adaptif, terbiasa bekerja dalam tim, serta memiliki keterbukaan terhadap perubahan. Sementara itu, Generasi Z merujuk pada individu yang lahir sekitar 1997 hingga 2012. Mereka dibesarkan di lingkungan yang sudah sepenuhnya digital dan menunjukkan kecenderungan pada pembelajaran visual, penggunaan teknologi yang intensif, serta pola komunikasi yang cepat dan praktis (Harari *et al.*, 2023).

Sebuah studi yang dilakukan oleh Septama & Darmawan (2025) mengungkap adanya perbedaan signifikan dalam cara Generasi X, Y, dan Z memandang pekerjaan serta menghadapi tekanan di lingkungan kerja, khususnya

dalam konteks pelayanan publik seperti rumah sakit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki orientasi kerja yang tinggi, sangat memperhatikan pengakuan atas kinerja, serta memiliki ambisi besar terhadap perkembangan karier. Namun, tingginya ekspektasi tersebut justru berdampak pada tingginya tingkat stres kerja, bahkan risiko stres mereka dilaporkan 6,9 kali lebih besar dibandingkan Generasi Y. Tekanan ini dipengaruhi oleh kebiasaan *multitasking*, tuntutan untuk selalu tampil maksimal, dan pengaruh media sosial yang sangat lekat dalam kehidupan mereka.

Di sisi lain, Generasi X ditunjukkan sebagai kelompok dengan loyalitas paling tinggi terhadap institusi. Mereka cenderung stabil dalam menghadapi tekanan kerja, memiliki keterikatan emosional terhadap kelompok sosial, serta bekerja dengan pendekatan sistematis dan terstruktur. Sementara Generasi Y, yang berada di antara kedua generasi tersebut, memiliki karakter kerja yang adaptif dan terbuka terhadap kolaborasi. Mereka menghargai fleksibilitas serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, meskipun loyalitas mereka tidak sekuat Generasi X.

Temuan ini memberikan gambaran bahwa setiap generasi memerlukan pendekatan manajerial dan kepemimpinan yang berbeda. Selain itu menurut Menurut Rasyid (2024) yang meneliti tentang kolaborasi antara Generasi X, Y, dan Z dalam dunia pendidikan dapat menciptakan proses pembelajaran yang lebih menyeluruh dan responsif terhadap perubahan zaman. Generasi X, sebagai kelompok pendidik senior, memiliki pengalaman panjang dalam dunia pendidikan dan umumnya mengandalkan pendekatan yang terstruktur, disiplin, dan berorientasi

pada prosedur. Mereka terbiasa dengan metode konvensional dan komunikasi formal. Meski demikian, generasi ini kadang mengalami hambatan dalam beradaptasi dengan teknologi digital yang kini semakin mendominasi sistem pendidikan. Generasi Y, yang sering kali berada di posisi transisi antara generasi tua dan muda, memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan pendekatan tradisional dengan pemanfaatan teknologi. Generasi Z, yang dikenal sangat akrab dengan teknologi dan memiliki preferensi terhadap pembelajaran yang cepat, praktis, dan berbasis digital. Perkembangan teknologi informasi akan mengubah pola interaksi dan komunikasi dalam sehari-hari, sehingga menghadirkan perbedaan karakter dan cara berinteraksi antar generasi (Noviani dkk., 2023). Mereka lebih nyaman dengan gaya komunikasi informal dan pendekatan visual yang interaktif. Faktanya, interaksi menjadi lebih mudah melalui keberadaan media sosial yang memungkinkan masyarakat untuk saling terhubung dengan lebih mudah dan cepat (Jeremy dkk., 2025). Namun, karena terbiasa dengan kecepatan, mereka sering kali kurang sabar dan mudah bosan jika dihadapkan pada sistem pembelajaran yang kaku atau terlalu teoritis.

Menurut Alfa (2024) lingkungan kelompok sosial saat ini dihuni oleh berbagai generasi dengan ciri khas masing-masing yang dapat saling mendukung jika dikelola dengan tepat. Generasi X dikenal sebagai kelompok pekerja yang mengutamakan kedisiplinan, keteraturan, dan prosedur kerja yang jelas. Mereka biasanya lebih nyaman dengan pola komunikasi yang formal dan metode kerja yang konvensional. Sementara itu, Generasi Y tampil sebagai generasi yang lebih adaptif mereka mampu menggabungkan pendekatan tradisional serta dengan pemanfaatan

teknologi modern. Mereka juga sering berperan sebagai penghubung antara generasi yang lebih tua dan generasi muda. Di sisi lain, Generasi Z merupakan generasi yang lahir di era digital dan sangat terbiasa dengan kecepatan serta efisiensi. Mereka menyukai gaya kerja yang praktis, interaktif, dan berbasis teknologi, meskipun seringkali menghadapi tantangan dalam hal konsistensi dan ketekunan. Perbedaan karakter ini, jika disinergikan, dapat menjadi kekuatan dalam mendorong kemajuan kelompok sosial. Perbedaan karakter Generasi X, Y, dan Z menunjukkan bahwa setiap generasi memiliki kekuatan dan tantangan tersendiri.

Keberagaman tersebut dapat diamati secara nyata melalui data anggota aktif yang tergabung dalam setiap komponen Perkantas Singaraja. Berikut merupakan data jumlah anggota yang aktif dari masing masing komponen Perkantas Singaraja.

Tabel 1. 1 Daftar Anggota Perkantas Singaraja, 2026

Komponen	Jumlah Anggota	Rentang Usia	Generasi
PMK-S	150 orang	18-24 thn	Generasi Z
PAK-S	95 orang	25-40 thn	Generasi Y, X
Peristen	80 orang	13-17 thn	Generasi X
Jumlah	325 orang		

Sumber: Ketua PMK-S, PAK-S, Persisten (2026)

Data ini menunjukkan bahwa Perkantas Singaraja adalah persekutuan antar generasi yang membutuhkan kepemimpinan inklusif dan kolaboratif. Jumlah anggota yang tersebar di berbagai kelompok usia yang menuntun pendekatan kepemimpinan yang mampu menjembatani perbedaan pola komunikasi, cara berpikir, nilai, karakteristik dan latar belakang antar generasi serta kebutuhan masing masing generasi agar tercipta persekutuan yang harmonis.

Kompleksitas relasi antar generasi dalam persekutuan ini melahirkan tiga dimensi konflik. Analisis tematik data wawancara menunjukkan ketiganya terpusat pada (1) Pola Komunikasi, generasi X mempertahankan model komunikasi formal melalui saluran yang resmi seperti pertemuan langsung atau menggunakan surat, dengan menghargai struktur dan protokol yang jelas. Generasi Y sifatnya lebih fleksibel mereka mampu beradaptasi dengan komunikasi formal namun memperkenalkan email sebagai transisi menuju era digital. Sementara Generasi Z sebagai *digital native* sepenuhnya mengadopsi komunikasi horizontal melalui WhatsApp, Instagram dengan gaya bahasa non formal.

Perbedaan ini, diakui menciptakan miss komunikasi. Generasi X cenderung melihat gaya komunikasi generasi Z kurang sopan, sedangkan generasi Z melihat pendekatan generasi X yang terlalu kaku dan kurang efisien. Walaupun demikian, setiap generasi pada umumnya memiliki tujuan yang baik untuk membangun relasi dan menjalankan pelayanan, akan tetapi perbedaan cara pandang dan komunikasi tidak jarang menyebabkan kesalahpahaman antar generasi. Dalam kondisi ini, generasi Y tidak jarang berperan sebagai penghubung dalam menjembatani perbedaan sudut pandang di antara kedua generasi tersebut. Kedua, perbedaan juga terlihat dalam pendekatan pelayanan. Generasi X menekankan kedisiplinan dan kepatuhan terhadap jadwal yang telah disepakati, sementara generasi Z cenderung lebih fleksibel dengan menyesuaikan pelaksanaan kegiatan berdasarkan kondisi dan tingkat partisipasi anggota. Dan Ketiga, penggunaan teknologi, generasi X cenderung skeptis terhadap teknologi baru, memandang sebagai pelengkap bukan pengganti interaksi secara fisik. Generasi Y yang terbuka

dengan teknologi, berperan sebagai penghubung dengan memperkenalkan inovasi seperti website dan sistem, pendataan online dalam mempermudah pelayanan. Generasi Z yang lahir di era digital seringkali menjadi penggerak yang inisiatif seperti ibadah online, pendaftaran digital, atau konten media sosial. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan dalam kelompok sering kali dapat menjadi sumber apabila tidak dikelola dengan baik, namun di sisi lain juga dapat menjadi kekuatan yang menciptakan harmoni sosial apabila didasari oleh sikap yang saling memahami dan menghormati (Adburrahim dkk., 2025).

Ketiga dimensi konflik antargenerasi ini menjadi tantangan yang *urgent* bagi sistem kepemimpinan di Perkantas Singaraja. Meskipun sistem kepemimpinan Perkantas Singaraja secara praktik, dibentuk melalui tim formatur yang menyaring calon pemimpin, lalu dilanjutkan dengan pemilihan oleh staf dan pimpinan tiap komponen. Meskipun demikian, proses ini menggambarkan semangat demokratis dan partisipatif, keterwakilan antar generasi dalam proses tersebut masih dapat perhatian untuk terus ditingkatkan.

Situasi ini menunjukkan bahwa struktur saja tidak cukup untuk menjawab perbedaan pola komunikasi, pendekatan pelayanan, dan penggunaan teknologi antar generasi. Pada titik inilah konsep kolaborasi memperoleh relevansinya. Kolaborasi dipahami sebagai proses kreasi bersama yang menekankan komunikasi terbuka, visi bersama, pembagian peran yang jelas, serta kepemimpinan yang memfasilitasi keterlibatan seluruh unsur secara setara (Sentanu dkk., 2023). Dalam lintas generasi, kolaborasi menuntut adanya ruang dialog, kepercayaan, dan pengelolaan perbedaan agar potensi masing-masing generasi tidak berkembang menjadi konflik, melainkan menjadi kekuatan kolektif dalam pelayanan.

Beragamnya generasi dalam tubuh Perkantas Singaraja menuntut adanya penyesuaian pola kepemimpinan yang mampu membangun keterlibatan antar generasi secara adil dan setara, sehingga setiap individu, baik dari generasi senior maupun generasi muda, dapat merasa dihargai, memiliki ruang untuk berkontribusi.

Hal ini sejalan dengan hal ini disampaikan oleh Hilda Suherman sebagai Ketua *Board of Directors* atau Dewan Direksi (60 tahun) pada tanggal 24 Februari 2025 tentang peran kepemimpinan dalam mengkolaborasikan antar generasi di Perkantas Singaraja mengatakan bahwa:

“Saya melihat bahwa kepemimpinan di Perkantas Singaraja membutuhkan pemimpin yang adil dan berpengalaman dalam menjaga keberlanjutan pelayanan. Sebagai generasi X yang tegas dan terstruktur, saya menyadari adanya perbedaan cara pandang dan komunikasi dengan generasi yang lebih muda, terkhusus generasi Z, sehingga saya masih berupaya dalam hal memahami karakteristik mereka. Kepemimpinan yang mampu menjembatani perbedaan antargenerasi menjadi penting agar berbagai masalah, termasuk konflik atau pengunduran diri pengurus karena perbedaan pemahaman maupun persoalan internal, dapat dikelola dengan lebih baik. Walaupun keputusan tetap berada pada individu masing-masing, pemimpin tetap perlu berupaya dalam mengurangi potensi terjadinya hal tersebut.”

Kemudian wawancara bersama Immanuel Joel Soumokil S.Pi. (28 tahun) pada tanggal 24 Februari 2025 sebagai Staf Perkantas Singaraja mengatakan bahwa:

“Pada saat memutuskan untuk bergaung dengan Perkantas Singaraja dan menjadi staf, saya berharap kepemimpinan di dalamnya mampu menyeimbangkan relasi antargenerasi. Selama menjalani kepengurusan, saya banyak belajar dan hingga pada saat ini tetap berusaha agar permasalahan antargenerasi dapat diminimalisir. Pernah terlintas dalam pikiran saya, apakah persekutuan ini dipisahkan berdasarkan generasi, mengingat pernah terjadi kesalahpahaman antara generasi muda dan generasi senior akibat perbedaan pola pikir dan cara berkomunikasi dalam persekutuan.”

Melalui wawancara dari perwakilan anggota di Perkantas Singaraja menghadapi tantangan dalam menyelaraskan perbedaan generasi. Konflik yang

ditimbulkan tidak sekedar menciptakan ketegangan internal, tetapi juga mengancam keberlanjutan pelayanan. Jika tidak ditangani, Perkantas Singaraja beresiko kehilangan generasi muda yang merasa tidak dipahami atau diberi ruang untuk berkembang, sementara generasi senior dapat merasa tidak dihargai pengalaman serta kontribusinya, sehingga memperlemah kohesi persekutuan secara keseluruhan.

Urgensi penelitian ini diperkuat oleh hasil wawancara yang mengindikasikan bahwa dinamika kepemimpinan berperan signifikan dalam mendorong kolaborasi antar generasi, sehingga perlu dikaji lebih mendalam. Melalui penelitian Lakoy (2024) dalam meneliti kontribusi pendidikan Kristen dalam pembentukan karakter kepemimpinan di lingkungan Gereja Pantekosta Sola Gratia Cisauk, Tangerang. Penelitian ini menyoroti bahwa pendidikan Kristen tidak hanya berfungsi untuk memperdalam spiritualitas, tetapi juga untuk membentuk karakter pemimpin gerejawi yang mampu menghadapi tantangan zaman. Melalui pendekatan pembelajaran berbasis nilai Alkitabiah dan praktik pelayanan langsung, gereja dapat mencetak pemimpin yang memiliki integritas.

Berdasarkan kondisi tersebut, penulis berfokus pada peran kepemimpinan dalam setiap komponen persekutuan, khususnya dalam merespons dan mengelola perbedaan antar generasi. Kepemimpinan dalam konteks ini tidak dipahami sebagai tindakan sepihak, melainkan sebagai proses sosial yang melibatkan interaksi timbal balik antara pemimpin dan anggota. Oleh karena itu, penelitian ini menganalisis bagaimana sikap, kebijakan, dan strategi para pemimpin, serta respons anggota, berkontribusi dalam menjembatani perbedaan nilai dan perspektif antar generasi, sehingga tercipta kolaborasi yang sinergis dan harmonis dalam persekutuan.

Selanjutnya, penelitian dari Hasiholan (2021) membahas bagaimana gereja GKII di wilayah Jabodetabek membangun sinergi antara pemimpin senior dan pemimpin muda dalam menghadapi tantangan pandemi COVID-19 dan era disrupsi. Dengan pendekatan kepemimpinan transformatif, mereka berhasil menciptakan kolaborasi yang harmonis melalui pelatihan kepemimpinan, pembentukan struktur pelayanan sosial, pemanfaatan teknologi digital, serta rapat rutin antar generasi. Ketiga studi tersebut secara konsisten menekankan bahwa kepemimpinan harus bersifat transformatif, inklusif, dan berpijak pada prinsip regeneratif. Hal ini sejalan dengan karakteristik persekutuan seperti Perkantas, yang memerlukan harmoni sosial antar kelompok usia dalam satu struktur pelayanan. Namun demikian, belum terdapat kajian yang secara spesifik mengangkat peran kepemimpinan dalam menjembatani kolaborasi antar generasi di Perkantas Singaraja, terlebih sebagai sumber belajar Sosiologi di Sekolah Menengah Atas.

Kondisi ini menjadi lebih kompleks mengingat status Perkantas sebagai kelompok Kristen minoritas di Bali, yang menghadapi tantangan dalam mempertahankan identitas keagamaan sekaligus menjalin hubungan sosial yang harmonis dengan masyarakat yang lebih luas. Sebagai pembanding, penelitian mengkaji upaya penguatan moderasi beragama di kalangan Orang Muda Katolik (OMK) Paroki Bunda Maria Jeruju, Keuskupan Pontianak. Studi ini fokus pada pemanfaatan kitab suci dan dokumen resmi gereja. Namun, kajian ini belum membahas secara mendalam pendekatan struktural dalam membangun kepemimpinan lintas generasi, sehingga masih menyisakan ruang eksplorasi akademik (Saputra & Meliyanto, 2024).

Dengan demikian, penelitian ini memegang urgensi yaitu sebagai respon terhadap kebutuhan praktis persekutuan, serta sebagai kontribusi terhadap pengembangan dalam studi sosiologi khususnya materi dinamika sosial. Penelitian ini penting untuk dikaji karena kepemimpinan memiliki peran strategi dalam menjembatani hambatan dalam mencapai tujuan kolektif, khususnya dalam persekutuan yang terdiri dari berbagai kelompok generasi. Dengan mengkaji peran kepemimpinan dalam membangun kolaborasi antar generasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman yang lebih mendalam mengenai praktik kepemimpinan yang mampu merumuskan strategi efektif.

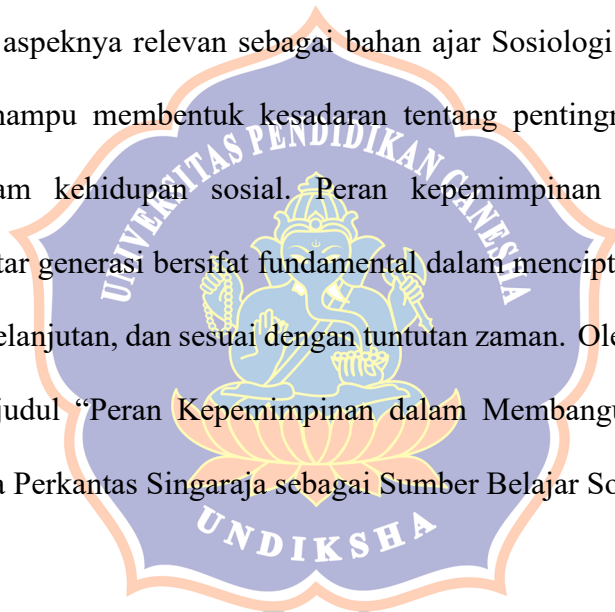
Dalam Perkantas Singaraja, penelitian ini berusaha menyoroti peran kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung dan merangkul keberagaman generasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan memberi wadah panduan bagi pemimpin dalam suatu kelompok sosial khususnya persekutuan dalam menerapkan strategi kolaboratif yang efektif dalam mengelola dinamika antar generasi, serta mendorong penelitian lanjutan terkait inovasi kepemimpinan.

Peran kepemimpinan dalam mewujudkan kolaborasi antar generasi di Perkantas Singaraja relevan dijadikan sebagai pembelajaran Sosiologi di SMA. Topik ini sesuai dengan kompetensi dasar dalam Kurikulum Merdeka, khususnya pada mata pelajaran Sosiologi kelas XI, dan dapat digunakan sebagai bahan ajar berbasis kontekstual (Mesra dkk., 2025).

Pernyataan di atas juga diperkuat oleh Guru Sosiologi yakni pernyataan di atas diperkuat dengan pendapat ibu Dra. Eny (58 tahun) pada tanggal 26 Februari 2025, selaku guru Sosiologi di SMAN 1 Sukasada, beliau mengatakan bahwa:

“Isu kepemimpinan dalam kelompok sosial layak dibawakan dalam pembelajaran karena dekat dengan realitas kehidupan peserta didik, khususnya dalam organisasi seperti OSIS. Melalui materi dinamika sosial kelas XI, peserta didik dapat menyadari pentingnya kepemimpinan sebagai sarana membangun solidaritas, mengelola perubahan, dan mempersiapkan diri menghadapi kehidupan organisasi di jenjang yang lebih tinggi.”

Melihat pentingnya peran kepemimpinan dalam membangun kolaborasi antar generasi di Perkantas Singaraja, peneliti tertarik mengkajinya lebih dalam karena aspek aspeknya relevan sebagai bahan ajar Sosiologi di SMA. Kajian ini diharapkan mampu membentuk kesadaran tentang pentingnya kolaborasi antar generasi dalam kehidupan sosial. Peran kepemimpinan dalam membangun kolaborasi antar generasi bersifat fundamental dalam menciptakan kelompok yang inklusif, berkelanjutan, dan sesuai dengan tuntutan zaman. Oleh karena itu, peneliti mengangkat judul “Peran Kepemimpinan dalam Membangun Kolaborasi Antar Generasi pada Perkantas Singaraja sebagai Sumber Belajar Sosiologi.”



1.2 Identifikasi Masalah

Perkantass Singaraja tidak hanya sebagai wadah pembinaan spiritual, akan tetapi juga sebagai tempat berkembangnya kepemimpinan. Dalam persekutuan Perkantass Singaraja, interaksi antar generasi memainkan peran penting dalam menciptakan kepemimpinan yang efektif. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan:

- 1.2.1 Peran kepemimpinan dalam merespons tantangan sosial di lingkungan pelayanan Perkantass Singaraja.
- 1.2.2 Dinamika relasi dan interaksi antar generasi yang berkembang di Perkantass Singaraja.
- 1.2.3 Strategi kepemimpinan dalam membangun kolaborasi antar generasi dalam persekutuan Perkantass Singaraja sebagai sumber belajar sosiologi di SMA.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menjaga fokus dan kedalaman penelitian, pembatasan masalah dilakukan agar ruang lingkup kajian tidak terlalu luas dan dapat diteliti secara mendalam. Adapun pembatasan masalah mencakup 1) mendeskripsikan peran kepemimpinan dalam suatu kelompok sosial khususnya Perkantass Singaraja, 2) bagaimana dinamika interaksi antar generasi pada Perkantass Singaraja, 3) mendeskripsikan strategi kepemimpinan dalam mewujudkan kolaborasi antar generasi dalam persekutuan Perkantass Singaraja sebagai sumber belajar Sosiologi di SMA.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan, ada beberapa permasalahan yang dapat menjadi bahan pembahasan pokok dalam penelitian ini.

Adapun rumusan masalah yang diangkat oleh peneliti adalah

- 1.4.1 Bagaimana peran kepemimpinan dalam mengatasi tantangan sosial antar generasi pada Perkantas Singaraja ?
- 1.4.2 Bagaimana dinamika interaksi antar generasi pada Perkantas Singaraja ?
- 1.4.3 Bagaimana strategi kepemimpinan dalam mewujudkan kolaborasi antar generasi pada Perkantas Singaraja dan potensinya sebagai sumber belajar sosiologi di SMA ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diangkat pada penelitian tersebut, maka tujuan dari penelitian yaitu sebagai berikut.

- 1.5.1 Untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam mengatasi tantangan sosial antar generasi pada Perkantas Singaraja.
- 1.5.2 Untuk mengetahui dinamika interaksi antar generasi pada Perkantas Singaraja.
- 1.5.3 Untuk mengetahui strategi kepemimpinan dalam mewujudkan kolaborasi antar generasi pada Perkantas Singaraja dan potensinya sebagai sumber belajar Sosiologi di SMA.

1.6 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis berdasarkan pada latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi sebagai sumber belajar Sosiologi di SMA (Sekolah Menengah Atas) pada masa mendatang, terutama yang memiliki kaitan dengan materi Dinamika Kelompok Sosial. Sehingga, penelitian ini mampu menambah wawasan dan pemahaman mengenai dinamika sosial, peran kepemimpinan dan mampu memberikan kontribusi berupa referensi, pengetahuan mendalam berdasarkan pada proses sebagai makhluk sosial yang di masa yang akan datang akan dipimpin maupun memimpin suatu kelompok sosial, serta pemahaman yang lebih luas.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini bermanfaat bagi beberapa pihak, sebagai berikut:

1.6.2.1 Peneliti

Bagi penelitian, tujuan dari penelitian ini yaitu guna memberikan referensi mengenai konsep, teori, serta pengetahuan kepada para peneliti yang sedang mengerjakan karya ilmiah dalam konteks kepemimpinan. Sehingga, nantinya hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi sebagai sumber belajar Sosiologi di SMA serta dalam bidang keilmuan Pendidikan Sosiologi.

1.6.2.2 Bagi Siswa

Bagi siswa, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang dinamika kepemimpinan dalam konteks Perkantas Singaraja, sebuah persekutuan keagamaan yang mewadahi dan melibatkan partisipasi dari berbagai kelompok usia sehingga dapat memperkaya pemahaman dalam materi dinamika sosial melalui bahan pembelajaran Sosiologi di SMA.

1.6.2.3 Bagi Guru

Bagi guru, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan mampu mengoptimalkan kinerja, dan dapat berkontribusi dalam membantu siswa untuk memahami mata pelajaran Sosiologi, materi dinamika sosial.

1.6.2.4 Prodi Pendidikan Sosiologi

Bagi Program Studi Pendidikan Sosiologi Universitas Pendidikan Ganesha, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi akademik, serta memberikan dedikasi yang besar kepada mahasiswa Program Studi Pendidikan Sosiologi Universitas Pendidikan Ganesha dalam meningkatkan pengetahuan mereka mengenai dinamika kepemimpinan dalam konteks Perkantas Singaraja

1.6.2.5 Bagi Perkantas Singaraja

Bagi staf, pengurus dan anggota Perkantas Singaraja, diharapkan penelitian ini dapat membantu manusia yang terlibat di dalamnya untuk membawa dampak positif dalam menjembatani antargenerasi dalam sebuah persekutuan agar Perkantas Singaraja dapat lebih harmonis.