



Pembentukan Pemimpin Pelayan Berbasis Komunitas: Implementasi di Organisasi Nirlaba Kristen Mengacu Markus 10:45 dan Gagasan Robert K. Greenleaf

Aimme Reskita^{1*}, Iteor Tappi' Cia'ba², Theo Lheci³, Yuyun Febrianti⁴
Hazaryani Bombongan⁵

¹⁻⁵Fakultas Budaya dan Kepemimpinan Kristen, Prodi Kepemimpinan Kristen,
Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Toraja, Indonesia

Email: aimmereskita2@gmail.com¹, iteorciabatappi@gmail.com², theolheci22@gmail.com³,
yuyunfebriantiii607@gmail.com⁴, hazaryani14072002@gmail.com⁵

Alamat Kampus: Jalan Poros Makale Makassar KM.11, RW.5, Buntu Tangti, Kec. Mengkendek,
Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan 91871
Korespondensi penulis: aimmereskita2@gmail.com

Abstract. *Community-based servant leadership development has emerged as a critical approach for Christian nonprofit organizations seeking to cultivate authentic leaders who embody Christ-centered values. This study explores the integration of theological foundations from Mark 10:45 with Robert K. Greenleaf's servant leadership theory to develop a comprehensive model for leader formation within Christian nonprofit contexts. Employing a qualitative methodology with a library research design, data were collected from scholarly literature and theological sources, then analyzed using Miles and Huberman's interactive model, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. The research reveals a significant alignment between the core message of Mark 10:45—"For even the Son of Man did not come to be served, but to serve"—and the key principles of Greenleaf's servant leadership, particularly the emphasis on selfless service, empathy, listening, and community building. Community plays a vital role as both a laboratory and an incubator for spiritual and leadership formation, where individuals can internalize leadership values through biblical teaching, mentorship, active religious practices, and shared life experiences. The study proposes a five-stage model: Foundation Building, Community Immersion, Skill Development, Practical Application, and Leadership Multiplication. This model serves as a strategic guide for Christian organizations to intentionally nurture servant leaders. Findings highlight improvements in character formation, organizational effectiveness, and the embodiment of servant leadership traits such as humility, sacrifice, and empathy. The study concludes with practical recommendations for implementation, including structured mentoring systems, the formation of communities of practice, and ongoing evaluation mechanisms. Ultimately, this integrated model supports the mission of Christian nonprofits by shaping leaders who advance both spiritual and social transformation.*

Keywords: *Christian leadership, Community-based development, Mark 10:45, Nonprofit organizations, Servant leadership.*

Abstrak. Pengembangan kepemimpinan pelayan berbasis komunitas telah muncul sebagai pendekatan penting bagi organisasi nirlaba Kristen yang berupaya membina pemimpin autentik yang mewujudkan nilai-nilai yang berpusat pada Kristus. Studi ini mengeksplorasi integrasi fondasi teologis dari Markus 10:45 dengan teori kepemimpinan pelayan Robert K. Greenleaf untuk mengembangkan model komprehensif bagi pembentukan pemimpin dalam konteks nirlaba Kristen. Dengan menggunakan metodologi kualitatif dengan desain riset kepustakaan, data dikumpulkan dari literatur ilmiah dan sumber-sumber teologis, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini mengungkapkan keselarasan yang signifikan antara pesan inti Markus 10:45—"Karena Anak Manusia juga datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani"—dan prinsip-prinsip utama kepemimpinan pelayan Greenleaf, khususnya penekanan pada pelayanan tanpa pamrih, empati, mendengarkan, dan membangun komunitas. Komunitas memainkan peran penting sebagai laboratorium sekaligus inkubator bagi pembentukan spiritual dan kepemimpinan, tempat individu dapat menginternalisasi nilai-nilai kepemimpinan melalui pengajaran Alkitab, bimbingan, praktik keagamaan yang aktif, dan pengalaman hidup bersama. Studi ini mengusulkan model lima tahap: Membangun Fondasi, Mendalami Komunitas, Pengembangan Keterampilan, Penerapan Praktis, dan Perkalian Kepemimpinan. Model ini berfungsi sebagai panduan strategis bagi organisasi Kristen untuk secara sengaja membina pemimpin yang melayani. Temuan-temuan menyoroti peningkatan dalam pembentukan karakter, efektivitas organisasi, dan perwujudan sifat-sifat kepemimpinan yang melayani seperti kerendahan hati, pengorbanan, dan empati. Studi ini diakhiri dengan rekomendasi praktis untuk implementasi,

termasuk sistem mentoring terstruktur, pembentukan komunitas praktik, dan mekanisme evaluasi berkelanjutan. Pada akhirnya, model terpadu ini mendukung misi lembaga nirlaba Kristen dengan membentuk pemimpin yang memajukan transformasi spiritual dan sosial.

Kata kunci: Kepemimpinan Kristen, Pembangunan berbasis komunitas, Markus 10:45, Organisasi nirlaba, Kepemimpinan pelayan.

1. LATAR BELAKANG

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek fundamental dalam kehidupan organisasi yang menentukan arah, visi, dan pencapaian tujuan bersama. Dalam konteks global yang semakin kompleks, organisasi-organisasi di berbagai sektor menghadapi tantangan untuk mengembangkan model kepemimpinan yang tidak hanya efektif secara operasional, tetapi juga mampu membangun karakter dan integritas yang kuat. Kepemimpinan yang baik tidak sekadar menjalankan fungsi administratif atau memimpin sebuah organisasi, tetapi merupakan manifestasi dari nilai-nilai, visi, dan misi yang menyelaraskan tindakan dengan tujuan yang lebih besar (Halawa, 2024). Di tengah dinamika perubahan yang cepat dan kompleksitas tantangan modern, muncul kebutuhan akan pendekatan kepemimpinan yang lebih humanis dan berorientasi pada pelayanan.

Konsep *servant leadership* atau kepemimpinan pelayan telah menjadi perhatian penting dalam kajian kepemimpinan di era modern ini. Model kepemimpinan yang pertama kali diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970 ini menawarkan paradigma yang berbeda dengan menempatkan pelayanan sebagai inti dari peran seorang pemimpin (Gera et al., 2024). Kepemimpinan pelayan tidak hanya mencerminkan nilai-nilai esensial dalam berbagai tradisi spiritual, tetapi juga menawarkan paradigma yang relevan dan transformatif dalam menghadapi tantangan-tantangan kontemporer (Sartika, 2016). Konsep ini menekankan bahwa seorang pemimpin harus pertama-tama menjadi seorang pelayan yang melayani kebutuhan orang lain, dengan fokus pada pengembangan, pertumbuhan, dan kesejahteraan mereka yang dipimpin (Sawor & Budiyanto, 2023).

Dalam konteks kekristenan, konsep kepemimpinan pelayan memiliki akar yang mendalam dalam ajaran dan teladan Yesus Kristus. Markus 10:45 mencatat pernyataan fundamental tentang hakikat kepemimpinan Kristiani: "Karena Anak Manusia juga datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani dan untuk memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan bagi banyak orang." Ayat ini menjadi landasan teologis yang kuat bagi pengembangan model kepemimpinan yang berpusat pada pelayanan (Laloan & Sendow, 2024). Yesus Kristus memperlihatkan model kepemimpinan pelayan yang revolusioner, yang menekankan pentingnya melayani orang lain dan menunjukkan kasih tanpa syarat, berbeda dengan

paradigma kepemimpinan duniawi yang sering kali berfokus pada kekuasaan dan pengaruh (Halawa, 2024).

Namun demikian, meskipun konsep kepemimpinan pelayan telah mendapat pengakuan luas, implementasinya dalam praktik organisasi, khususnya organisasi nirlaba Kristen, masih menghadapi berbagai tantangan. Observasi di lapangan menunjukkan bahwa banyak pemimpin Kristen cenderung lebih akrab dengan prinsip-prinsip manajemen duniawi daripada prinsip-prinsip Kerajaan Allah dalam praktik kepemimpinan mereka (Kambuan & Indratno, 2024). Fenomena ini menciptakan kesenjangan antara idealisasi konsep kepemimpinan pelayan dengan realitas implementasinya. Tantangan utama yang dihadapi adalah kurangnya metode konkret dan teruji untuk mengembangkan kepemimpinan pelayan secara efektif, terutama melalui pendekatan komunitas yang mendukung proses internalisasi nilai-nilai tersebut.

Kesenjangan antara harapan dan kenyataan ini semakin terlihat dalam konteks organisasi nirlaba Kristen, di mana seharusnya prinsip-prinsip kepemimpinan pelayan menjadi DNA organisasi. Idealnya, pemimpin dalam organisasi Kristen harus mampu mendemonstrasikan karakteristik kepemimpinan pelayan seperti kerendahan hati, empati, dan pengorbanan sebagaimana yang dicontohkan oleh Yesus Kristus. Namun kenyataannya, masih banyak pemimpin yang terjebak dalam pola kepemimpinan hierarkis dan otoritatif yang lebih menekankan pada pencapaian target organisasional daripada pengembangan dan pemberdayaan anggota tim (Manurung et al., 2022). Kondisi ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih sistematis dan terstruktur dalam membentuk pemimpin pelayan yang autentik.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengeksplorasi tema kepemimpinan pelayan dalam berbagai konteks. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Roestandi dan Winarto (2025) menganalisis pengaruh *servant leadership*, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja Majelis Jemaat GKI Kota Wisata. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan analisis SEM-PLS, menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi gereja. Kedua, studi yang dilakukan oleh Praseno dan Supriyadi (2022) meneliti penerapan model kepemimpinan menurut Robert K. Greenleaf dalam kepemimpinan sekolah-sekolah Katolik di Kota Madiun. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan wawancara dan menunjukkan bahwa model kepemimpinan pelayan telah diterapkan dengan baik dalam berbagai aktivitas, kebijakan, dan program sekolah. Ketiga, penelitian Mamengko (2025) mengkaji kepemimpinan menghamba menurut Robert Greenleaf sebagai bentuk keteladanan pelayan khusus dalam konteks Gereja

Masehi Injili di Minahasa (GMIM), dengan menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif dan studi literatur.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan studi-studi terdahulu dalam hal fokus pada konsep kepemimpinan pelayan dan referensi terhadap pemikiran Robert K. Greenleaf. Namun, terdapat perbedaan signifikan yang menunjukkan kebaruan penelitian ini. Pertama, penelitian ini secara khusus mengintegrasikan landasan teologis Markus 10:45 dengan konsep Greenleaf dalam satu kerangka analisis yang komprehensif. Kedua, fokus pada pendekatan berbasis komunitas (*community-based approach*) sebagai metode pembentukan pemimpin pelayan merupakan aspek yang belum dieksplorasi secara mendalam dalam penelitian sebelumnya. Ketiga, konteks penelitian yang spesifik pada organisasi nirlaba Kristen memberikan nuansa praktis yang berbeda dari penelitian-penelitian terdahulu yang lebih berfokus pada gereja atau institusi pendidikan.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan mendesak untuk mengembangkan model pembentukan kepemimpinan yang tidak hanya teoritis tetapi juga praktis dan dapat diimplementasikan dalam berbagai konteks organisasi nirlaba Kristen. Dalam era yang ditandai dengan krisis kepercayaan terhadap pemimpin di berbagai sektor, termasuk sektor keagamaan, pengembangan pemimpin yang berintegritas dan berorientasi pada pelayanan menjadi sangat krusial (Siahaan et al., 2023). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam bentuk model dan strategi konkret untuk mengembangkan kepemimpinan pelayan melalui pendekatan komunitas. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperkaya ruang lingkup akademik tentang integrasi antara prinsip-prinsip teologis Kristen dengan teori manajemen modern dalam konteks kepemimpinan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis konsep kepemimpinan pelayan berdasarkan perspektif teologis Markus 10:45 dan gagasan Robert K. Greenleaf dalam konteks organisasi nirlaba Kristen; (2) mengidentifikasi peran komunitas (gereja, kelompok belajar, *mentoring*) sebagai laboratorium dan lingkungan inkubasi dalam proses pembentukan pemimpin pelayan; (3) merumuskan model pembentukan pemimpin pelayan berbasis komunitas yang dapat diimplementasikan dalam organisasi nirlaba Kristen; dan (5) memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi nirlaba Kristen dalam mengimplementasikan program pembentukan kepemimpinan pelayan yang berkelanjutan dan berdampak positif bagi pengembangan organisasi dan pelayanan kepada masyarakat.

2. KAJIAN TEORITIS

Konsep Kepemimpinan Pelayan (*Servant Leadership*) Menurut Robert K. Greenleaf

Teori kepemimpinan pelayan yang dikembangkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970 merupakan paradigma revolusioner yang mengubah pemahaman tradisional tentang kepemimpinan. Greenleaf memperkenalkan konsep bahwa seorang pemimpin yang baik harus terlebih dahulu menjadi pelayan yang baik, dengan memprioritaskan kebutuhan, aspirasi, dan perkembangan individu yang dipimpinnya (Greenleaf, 1970). Konsep ini menekankan bahwa kepemimpinan pelayan tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi tetapi juga pada kesejahteraan dan pertumbuhan pribadi dari setiap anggota tim (Gera et al., 2024). Model kepemimpinan ini ditandai dengan sepuluh karakteristik utama yang meliputi: kemampuan mendengarkan (*listening*), empati (*empathy*), penyembuhan (*healing*), kesadaran (*awareness*), persuasi (*persuasion*), konseptualisasi (*conceptualization*), kemampuan melihat ke depan (*foresight*), pelayanan (*stewardship*), komitmen untuk pertumbuhan orang lain (*commitment to the growth of people*), dan membangun komunitas (*building community*) (Praseno & Supriyadi, 2022). Karakteristik-karakteristik ini membedakan kepemimpinan pelayan dari model kepemimpinan konvensional yang lebih hierarkis dan berorientasi pada kekuasaan. Greenleaf menegaskan bahwa pemimpin pelayan secara eksplisit memprioritaskan dan menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan para pengikutnya, menciptakan lingkungan di mana setiap individu dapat berkembang secara optimal (Sawor & Budiyo, 2023). Teori ini telah berkembang menjadi kerangka kepemimpinan strategis yang relevan bagi organisasi di berbagai sektor, tidak hanya sebagai filosofi moral tetapi juga sebagai pendekatan praktis yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Rahmah et al., 2025).

Landasan Teologis Kepemimpinan Pelayan dalam Markus 10:45

Markus 10:45 memberikan fondasi teologis yang kuat untuk konsep kepemimpinan pelayan dalam tradisi Kristen, di mana Yesus menyatakan: "Karena Anak Manusia juga datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani dan untuk memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan bagi banyak orang" (Baskoro, 2022). Ayat ini menjadi landasan fundamental yang menunjukkan bahwa kepemimpinan sejati bukanlah tentang mendominasi atau mengontrol, melainkan tentang melayani dan berkorban untuk kesejahteraan orang lain (Laloan & Sendow, 2024). Dalam konteks perikop yang lebih luas (Markus 10:35-45), Yesus merespons permintaan Yakobus dan Yohanes yang ingin memperoleh posisi kehormatan dengan mengajarkan prinsip kepemimpinan yang revolusioner: "Barangsiapa ingin menjadi besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu, dan barangsiapa ingin menjadi yang terkemuka

di antara kamu, hendaklah ia menjadi hamba untuk semuanya" (Manurung et al., 2022). Prinsip-prinsip kepemimpinan Yesus menurut Markus 10:45 meliputi: datang bukan untuk dilayani, datang untuk melayani, datang untuk memberikan nyawa-Nya, dan datang untuk memberikan tebusan bagi banyak orang (Baskoro, 2022). Model kepemimpinan ini menekankan kerendahan hati, pengorbanan diri, dan orientasi pada pelayanan sebagai karakteristik utama seorang pemimpin yang mengikuti teladan Kristus. Yesus mendemonstrasikan bahwa kekuatan sejati dalam kepemimpinan terletak bukan pada kemampuan untuk menguasai, tetapi pada kerelaan untuk melayani dan memberdayakan orang lain (Halawa, 2024).

Pembentukan Pemimpin Berbasis Komunitas (*Community-Based Leadership Development*)

Pendekatan pembentukan pemimpin berbasis komunitas menekankan peran penting lingkungan sosial dan relasional dalam proses pengembangan kapasitas kepemimpinan seseorang. Konsep ini didasarkan pada pemahaman bahwa kepemimpinan tidak berkembang dalam ruang hampa, melainkan melalui interaksi yang berkelanjutan dengan komunitas yang mendukung dan menantang pertumbuhan individu (Siby, 2022). Dalam konteks organisasi nirlaba Kristen, komunitas dapat berupa gereja, kelompok belajar, atau program mentoring yang berfungsi sebagai laboratorium dan lingkungan inkubasi bagi calon pemimpin untuk menginternalisasi nilai-nilai kepemimpinan pelayan (Kambuan & Indratno, 2024). Pendekatan ini mengintegrasikan tiga komponen utama: pendekatan alkitabiah yang memberikan landasan teologis, pendekatan pembelajaran agama yang memperkuat pemahaman doktrinal, dan pendekatan komunitas iman yang menciptakan interaksi sosial positif untuk membangun integritas peserta didik (Siby, 2022). Model pembentukan berbasis komunitas ini memungkinkan terjadinya proses pembelajaran yang holistik, di mana calon pemimpin tidak hanya memperoleh pengetahuan teoritis tentang kepemimpinan, tetapi juga mengalami praktik langsung dalam lingkungan yang aman dan mendukung (Lake et al., 2024). Komunitas berperan sebagai tempat di mana karakteristik kepemimpinan pelayan seperti empati, kerendahan hati, dan kemampuan mendengarkan dapat dikembangkan melalui interaksi nyata dengan sesama anggota komunitas, menciptakan lingkungan belajar yang autentik dan berkelanjutan (Gultom et al., 2022).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi pustaka (*library research*) yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis konsep kepemimpinan pelayan berbasis komunitas secara mendalam melalui kajian literatur yang komprehensif. Creswell (2014) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang digunakan untuk memahami makna yang diberikan individu atau kelompok terhadap suatu masalah sosial atau kemanusiaan, di mana peneliti membangun gambaran yang kompleks dan holistik melalui analisis kata-kata dan melaporkan pandangan detail dari para informan. Metode studi pustaka dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian, termasuk jurnal ilmiah, buku, artikel, dan publikasi akademik lainnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pelayan, teologi Kristen, dan pengembangan komunitas. Menurut Bungin (2017), studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian untuk memperoleh landasan teori yang kuat dan pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang diteliti.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga komponen utama: reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing and verification*). Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa model Miles dan Huberman merupakan teknik analisis yang paling umum digunakan dalam penelitian kualitatif karena memberikan kerangka sistematis untuk mengolah data kualitatif yang kompleks menjadi temuan yang bermakna. Proses reduksi data dilakukan dengan cara memilih, memfokuskan, menyederhanakan, dan mengabstraksi data mentah yang diperoleh dari berbagai sumber literatur, kemudian mengkategorikan berdasarkan tema-tema yang relevan dengan tujuan penelitian. Tahap penyajian data dilakukan melalui pengorganisasian informasi secara sistematis yang memungkinkan penarikan kesimpulan, sedangkan tahap penarikan kesimpulan melibatkan interpretasi terhadap pola-pola yang muncul dari data untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif tentang pembentukan pemimpin pelayan berbasis komunitas dalam konteks organisasi nirlaba Kristen (Arikunto, 2013).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Kepemimpinan Pelayan Berdasarkan Perspektif Teologis Markus 10:45 dan Gagasan Robert K. Greenleaf dalam Konteks Organisasi Nirlaba Kristen

Analisis terhadap konsep kepemimpinan pelayan menunjukkan adanya keselarasan yang luar biasa antara ajaran teologis dalam Markus 10:45 dengan gagasan *servant leadership* yang dikembangkan oleh Robert K. Greenleaf. Markus 10:45 menyatakan dengan tegas bahwa "Karena Anak Manusia juga datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani dan untuk memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan bagi banyak orang" (Baskoro, 2022). Pernyataan ini mencerminkan paradigma kepemimpinan yang revolusioner, di mana kekuatan sejati terletak bukan pada kemampuan untuk menguasai atau mendominasi, tetapi pada kerelaan untuk melayani dan berkorban demi kesejahteraan orang lain. Prinsip dasar ini sejalan dengan konsep Greenleaf yang menekankan bahwa pemimpin yang baik harus terlebih dahulu menjadi pelayan yang baik (Greenleaf dalam Christianto, 2024).

Dalam konteks organisasi nirlaba Kristen, integrasi kedua perspektif ini menciptakan kerangka kepemimpinan yang holistik dan transformatif. Greenleaf mengidentifikasi sepuluh karakteristik utama *servant leadership* yang meliputi kemampuan mendengarkan, empati, penyembuhan, kesadaran, persuasi, konseptualisasi, kemampuan melihat ke depan, pelayanan, komitmen untuk pertumbuhan orang lain, dan membangun komunitas (Praseno & Supriyadi, 2022). Karakteristik-karakteristik ini menemukan resonansi yang kuat dalam ajaran Yesus, khususnya dalam konteks perikop Markus 10:35-45 yang mengajarkan prinsip bahwa "barangsiapa ingin menjadi besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu" (Manurung et al., 2022).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan pelayan dalam organisasi nirlaba Kristen memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas organisasi dan kesejahteraan anggota. Roestandi dan Winarto (2025) membuktikan bahwa *servant leadership*, motivasi, dan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja Majelis Jemaat GKI Kota Wisata. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan pelayan tidak hanya relevan secara teologis, tetapi juga efektif secara praktis dalam meningkatkan kinerja organisasi. Lebih lanjut, Waruwu (2021) menegaskan bahwa kepemimpinan pelayan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja guru, organisasi sekolah, dan perbaikan mutu pembelajaran.

Analisis mendalam terhadap karakteristik kepemimpinan pelayan menurut Markus 10:45 mengungkap empat prinsip fundamental: pertama, pemimpin datang bukan untuk dilayani; kedua, pemimpin hadir untuk melayani; ketiga, pemimpin selalu siap untuk berkorban; dan

keempat, pemimpin hadir untuk memberikan teladan (Baskoro, 2022). Prinsip-prinsip ini mencerminkan orientasi kepemimpinan yang berpusat pada orang lain (*other-centered*) daripada diri sendiri (*self-centered*). Dalam konteks organisasi nirlaba Kristen, hal ini berarti pemimpin harus mengutamakan misi pelayanan dan pemberdayaan komunitas di atas ambisi pribadi atau pencapaian target organisasional semata.

Keselaran antara perspektif teologis dan konsep Greenleaf juga terlihat dalam penekanan pada aspek transformatif kepemimpinan. Halawa (2024) menjelaskan bahwa nilai-nilai kepemimpinan dalam Alkitab tidak hanya bersifat historis, tetapi juga memiliki relevansi yang kuat dalam konteks modern. Konsep kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) yang diajarkan oleh Yesus dalam Markus 10:45 menjadi landasan bagi banyak pemimpin modern yang ingin menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif. Demikian pula, Greenleaf menekankan bahwa kepemimpinan pelayan harus menciptakan dampak positif jangka panjang bagi individu dan komunitas yang dilayani (Gera et al., 2024).

Dalam implementasinya, organisasi nirlaba Kristen menghadapi tantangan unik dalam menerapkan konsep kepemimpinan pelayan. Mamengko (2025) mengidentifikasi bahwa prinsip-prinsip kepemimpinan menghamba sangat relevan dengan tugas pelayan khusus dalam membina jemaat, membangun komunitas yang inklusif, serta mewujudkan kepemimpinan yang transformatif dan berlandaskan kasih Kristus. Namun, implementasi ini memerlukan komitmen yang kuat dari seluruh *stakeholder* organisasi untuk mengadopsi nilai-nilai ini secara konsisten dalam praktik sehari-hari.

Peran Komunitas sebagai Laboratorium dan Lingkungan Inkubasi dalam Proses Pembentukan Pemimpin Pelayan

Analisis terhadap peran komunitas dalam pembentukan pemimpin pelayan mengungkap bahwa komunitas berfungsi sebagai katalisator yang sangat penting dalam proses internalisasi nilai-nilai kepemimpinan. Komunitas, baik berupa gereja, kelompok belajar, maupun program *mentoring*, menyediakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan karakter dan kompetensi kepemimpinan melalui interaksi sosial yang bermakna. Siby (2022) menegaskan bahwa pembentukan integritas pelayan Tuhan memerlukan lingkungan yang sehat dan interaksi sosial yang positif untuk membangun integritas peserta didik. Hal ini mengindikasikan bahwa komunitas berperan sebagai ekosistem pembelajaran yang holistik, di mana calon pemimpin dapat mengalami proses transformasi yang komprehensif.

Peran komunitas sebagai laboratorium pembelajaran terlihat jelas dalam konteks gereja sebagai institusi pembentukan karakter. Lake et al. (2024) menjelaskan bahwa gereja merupakan salah satu tempat yang penting dalam memberikan pendidikan yang holistik, yang mampu menanamkan nilai-nilai spiritual dengan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan rohani dan saling menguatkan antar sesama jemaat. Dalam konteks ini, gereja tidak hanya berfungsi sebagai tempat ibadah, tetapi juga sebagai pusat pembelajaran dan pengembangan kepemimpinan yang berbasis pada nilai-nilai Kristen. Melalui berbagai kegiatan seperti ibadah, pelayanan, dan *fellowship*, anggota komunitas dapat mengobservasi dan mempraktikkan prinsip-prinsip kepemimpinan pelayan dalam *setting* yang nyata dan otentik.

Kambuan dan Indratno (2024) mengidentifikasi bahwa kepemimpinan Kristen berbasis *mentoring* mampu menghadirkan dampak positif berupa bimbingan yang terfokus pada peranan perbaikan dan pengembangan diri. *Mentoring* sebagai salah satu bentuk komunitas pembelajaran memberikan kesempatan bagi calon pemimpin untuk belajar dari pengalaman praktisi yang lebih senior. Proses ini tidak hanya melibatkan transfer pengetahuan teoritis, tetapi juga modeling dan *coaching* yang memungkinkan calon pemimpin untuk mengembangkan kemampuan praktis dalam menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan pelayan. Lebih lanjut, *mentoring* menciptakan hubungan personal yang mendalam, di mana mentor dapat memberikan *feedback* konstruktif dan dukungan emosional yang diperlukan dalam proses pengembangan kepemimpinan.

Analisis terhadap pendekatan komunitas iman menunjukkan bahwa lingkungan ini menyediakan tiga komponen pembelajaran yang integral: pendekatan alkitabiah, pendekatan pembelajaran agama, dan pendekatan komunitas iman (Siby, 2022). Pendekatan alkitabiah memberikan fondasi teologis yang solid bagi pengembangan kepemimpinan, sementara pendekatan pembelajaran agama memperkuat pemahaman doktrinal dan praktis. Pendekatan komunitas iman menciptakan konteks sosial di mana nilai-nilai tersebut dapat dipraktikkan dan diinternalisasi melalui interaksi sehari-hari. Integrasi ketiga pendekatan ini menciptakan lingkungan pembelajaran yang holistik dan transformatif.

Komunitas juga berperan sebagai lingkungan inkubasi yang aman untuk eksperimentasi dan pengembangan keterampilan kepemimpinan. Gultom et al. (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan pelayan mendasarkan pada empati, komunikasi, dan adaptif dalam kelompok kecil. Dalam *setting* komunitas, calon pemimpin dapat mengembangkan kemampuan empati melalui interaksi langsung dengan berbagai karakter dan latar belakang individu. Mereka juga dapat melatih keterampilan komunikasi dalam berbagai konteks, mulai dari diskusi informal

hingga presentasi formal. Aspek adaptif dikembangkan melalui *exposure* terhadap berbagai situasi dan tantangan yang muncul dalam dinamika komunitas.

Temuan penting lainnya adalah bahwa komunitas menyediakan sistem *support* yang berkelanjutan dalam proses pembentukan pemimpin. Kurniawan et al. (2024) menekankan pentingnya *capacity building* dalam penguatan organisasi, di mana komunitas berperan dalam proses peningkatan yang dilakukan secara berkala dan berkesinambungan. Dalam konteks pembentukan pemimpin pelayan, komunitas tidak hanya berperan dalam fase awal pembelajaran, tetapi juga dalam fase implementasi dan evaluasi. Anggota komunitas dapat saling memberikan dukungan, *feedback*, dan *accountability* yang diperlukan untuk memastikan konsistensi dalam penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan pelayan.

Manurung et al. (2022) mengidentifikasi bahwa pemimpin yang melayani dan peka terhadap situasi sangat berpengaruh pada pertumbuhan gereja, baik secara kualitas maupun kuantitas. Hal ini menunjukkan bahwa komunitas tidak hanya berperan dalam pembentukan karakter individual, tetapi juga dalam pencapaian tujuan organisasional yang lebih luas. Komunitas yang sehat dan fungsional akan menghasilkan pemimpin-pemimpin yang mampu menciptakan dampak positif yang signifikan bagi organisasi dan masyarakat yang dilayani.

Model Pembentukan Pemimpin Pelayan Berbasis Komunitas yang Dapat Diimplementasikan dalam Organisasi Nirlaba Kristen

Berdasarkan analisis terhadap berbagai pendekatan dan praktik terbaik, penelitian ini mengusulkan model pembentukan pemimpin pelayan berbasis komunitas yang komprehensif dan praktis untuk organisasi nirlaba Kristen. Model ini mengintegrasikan tiga dimensi utama: dimensi teologis yang berlandaskan pada Markus 10:45, dimensi teoritis yang mengacu pada konsep Greenleaf, dan dimensi praktis yang disesuaikan dengan konteks organisasi nirlaba Kristen. Gandasacita dan Asy'ari (2024) menegaskan bahwa implementasi *servant leadership* dalam kepemimpinan modern memerlukan pendekatan strategis yang mengintegrasikan nilai-nilai etika, budaya, dan kebutuhan organisasi.

Model yang diusulkan terdiri dari lima tahapan yang saling berkaitan dan berkelanjutan. Tahapan pertama adalah *Foundation Building*, di mana calon pemimpin diperkenalkan dengan konsep dasar kepemimpinan pelayan melalui studi Alkitab yang mendalam, khususnya fokus pada Markus 10:45 dan perikop-perikop terkait. Siahaan et al. (2023) menekankan pentingnya membangun jiwa kepemimpinan Kristen sejak remaja melalui pengembangan spiritual, mental, dan sosial yang holistik. Tahapan ini juga melibatkan pemahaman terhadap sepuluh karakteristik *servant leadership* menurut Greenleaf dan relevansinya dengan konteks

pelayanan Kristen. *Participants* mengikuti serangkaian *workshop*, seminar, dan diskusi kelompok untuk membangun fondasi pemahaman yang solid.

Tahapan kedua adalah *Community Immersion*, di mana calon pemimpin diintegrasikan ke dalam komunitas pembelajaran yang telah dirancang khusus. Komunitas ini dapat berupa kelompok kecil (*small group*), program *mentoring*, atau tim pelayanan yang dipimpin oleh mentor berpengalaman. Sawor dan Budiyo (2023) menjelaskan bahwa teori kepemimpinan melayani Greenleaf menekankan pentingnya pelayanan kepada bawahan sebagai landasan kepemimpinan, nilai-nilai etis, pengembangan karyawan, dan penciptaan budaya kerja yang positif. Dalam tahapan ini, calon pemimpin mengalami proses pembelajaran melalui observasi, partisipasi aktif, dan refleksi terhadap praktik kepemimpinan yang diamati dalam komunitas.

Tahapan ketiga adalah *Skill Development*, yang fokus pada pengembangan keterampilan praktis yang diperlukan untuk implementasi kepemimpinan pelayan. Tahapan ini meliputi pelatihan komunikasi efektif, manajemen konflik, pengambilan keputusan partisipatif, dan keterampilan interpersonal lainnya. Gera et al. (2024) menekankan bahwa indikator utama *servant leadership* meliputi kasih, pemberdayaan, visi, kerendahan hati, dan kepercayaan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kualitas organisasi. Pengembangan keterampilan dilakukan melalui simulasi, role playing, case study, dan praktik langsung dalam konteks pelayanan nyata.

Tahapan keempat adalah *Practical Application*, di mana calon pemimpin diberi kesempatan untuk menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan pelayan dalam tanggung jawab *leadership* yang sesungguhnya, namun dalam lingkup yang terbatas dan terkontrol. Tahapan ini dapat berupa memimpin proyek khusus, mengelola tim kecil, atau bertanggung jawab atas program tertentu dalam organisasi. Rahmah et al. (2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan melayani telah mengalami perkembangan signifikan sebagai respons terhadap tantangan global dan tuntutan keberlanjutan sosial. Selama tahapan ini, calon pemimpin mendapat pendampingan intensif dari mentor dan *feedback* reguler dari komunitas untuk memastikan *alignment* dengan prinsip-prinsip kepemimpinan pelayan.

Tahapan kelima adalah *Leadership Multiplication*, di mana pemimpin yang telah terbentuk mulai berperan sebagai mentor bagi generasi calon pemimpin berikutnya. Tahapan ini mencerminkan prinsip regenerasi kepemimpinan yang berkelanjutan, sebagaimana ditekankan oleh Kambuan dan Indratno (2024) bahwa pemimpin Kristen haruslah memikirkan keberlanjutan dari kepemimpinannya dan siap memperkuat serta mempersiapkan kepemimpinan selanjutnya. Dalam tahapan ini, pemimpin yang telah matang tidak hanya fokus

pada pelayanan langsung, tetapi juga pada pengembangan kapasitas kepemimpinan orang lain, menciptakan siklus pengembangan yang berkelanjutan.

Model ini juga mengintegrasikan mekanisme evaluasi dan *feedback* yang komprehensif pada setiap tahapan. Evaluasi tidak hanya fokus pada pencapaian kompetensi teknis, tetapi juga pada transformasi karakter dan internalisasi nilai-nilai kepemimpinan pelayan. Mamengko (2025) menegaskan bahwa prinsip-prinsip kepemimpinan menghamba sangat relevan dengan tugas pelayan khusus dalam membina jemaat, membangun komunitas yang inklusif, serta mewujudkan kepemimpinan yang transformatif. Oleh karena itu, evaluasi mencakup *self-assessment*, *peer assessment*, mentor *evaluation*, dan *community feedback* untuk memberikan perspektif yang holistik terhadap perkembangan calon pemimpin.

Rekomendasi Praktis bagi Organisasi Nirlaba Kristen dalam Mengimplementasikan Program Pembentukan Kepemimpinan Pelayan yang Berkelanjutan

Berdasarkan analisis komprehensif terhadap teori dan praktik kepemimpinan pelayan, penelitian ini menghasilkan serangkaian rekomendasi praktis yang dapat diimplementasikan oleh organisasi nirlaba Kristen untuk mengembangkan program pembentukan kepemimpinan yang berkelanjutan dan berdampak. Rekomendasi ini dirancang dengan mempertimbangkan karakteristik unik organisasi nirlaba Kristen, keterbatasan sumber daya yang umumnya dihadapi, dan kompleksitas tantangan kontemporer yang memerlukan kepemimpinan yang adaptif dan transformatif. Gandasacita dan Asy'ari (2024) menegaskan bahwa implementasi *servant leadership* memerlukan pendekatan strategis yang mengintegrasikan nilai-nilai etika, budaya, dan kebutuhan organisasi, yang menjadi landasan pengembangan rekomendasi praktis ini.

Rekomendasi pertama adalah pengembangan *Leadership Development Ecosystem* yang holistik dan terintegrasi. Organisasi nirlaba Kristen perlu menciptakan ekosistem pembelajaran yang mencakup *multiple touchpoints* dan *opportunities* untuk pengembangan kepemimpinan pada berbagai level organisasi. Ekosistem ini harus mengintegrasikan formal *training programs*, informal *mentoring relationships*, *practical ministry experiences*, dan *reflective practices* yang berkelanjutan. Sawor dan Budiyanto (2023) menjelaskan bahwa penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan melayani dapat memajukan produktivitas, kesejahteraan karyawan, serta membangun budaya kerja yang inklusif dan berorientasi pada nilai-nilai. Oleh karena itu, ekosistem pembelajaran harus dirancang untuk tidak hanya mengembangkan kompetensi individual, tetapi juga mengubah budaya organisasi secara keseluruhan.

Komponen utama dari ekosistem ini meliputi *Leadership Pipeline System* yang mengidentifikasi dan mengembangkan potensi kepemimpinan pada berbagai level organisasi, mulai dari *emerging leaders* hingga *senior executives*. System ini harus mencakup *clear competency frameworks* yang berbasis pada prinsip-prinsip kepemimpinan pelayan, *assessment procedures* yang valid dan *fair*, dan *development pathways* yang *customized* sesuai dengan kebutuhan dan potensi individual. Mamengko (2025) menekankan pentingnya proses yang sistematis dalam pembentukan pelayan khusus yang mencerminkan teladan Yesus Kristus, yang dapat diadaptasi untuk pengembangan *leadership pipeline* dalam organisasi nirlaba Kristen.

Rekomendasi kedua adalah implementasi *Community of Practice* model yang memfasilitasi *peer learning* dan *knowledge sharing* antar pemimpin dalam organisasi. Model ini menciptakan forum reguler di mana pemimpin dapat saling berbagi pengalaman, *challenges*, dan *best practices* dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip kepemimpinan pelayan. Kambuan dan Indratno (2024) menjelaskan bahwa *mentoring* mampu menghadirkan dampak positif berupa bimbingan yang terfokus pada perbaikan dan pengembangan diri, yang dapat diperluas menjadi *peer mentoring* dalam konteks *community of practice*. Forum ini dapat berupa *monthly leadership gatherings*, *quarterly leadership retreats*, atau *online communities* yang memungkinkan *continuous interaction* dan *support*.

Community of Practice juga harus mengintegrasikan *spiritual formation activities* yang memperkuat aspek rohani dari kepemimpinan. Hal ini dapat berupa *corporate prayer sessions*, *bible study groups focused on leadership passages*, *spiritual direction sessions*, dan *ministry reflection practices*. Gultom et al. (2022) menekankan pentingnya spiritualitas yang bergairah tanpa menghakimi dalam pembentukan kepemimpinan pelayan, yang harus menjadi bagian integral dari *community of practice*. Integrasi aspek spiritual ini memastikan bahwa pengembangan kepemimpinan tidak hanya berfokus pada aspek teknis dan *relational*, tetapi juga pada transformasi karakter yang mendalam.

Rekomendasi ketiga adalah pengembangan *Mentoring and Coaching Infrastructure* yang sistematis dan berkelanjutan. Organisasi perlu mengidentifikasi dan melatih *senior leaders* untuk berperan sebagai *mentors* dan *coaches* bagi *emerging leaders*. Program ini harus mencakup *mentor training* yang komprehensif, *clear mentoring guidelines* dan *expectations*, *regular supervision* dan *support* untuk *mentors*, dan *evaluation mechanisms* untuk memastikan kualitas *mentoring relationships*. Siahaan et al. (2023) menekankan pentingnya membangun jiwa kepemimpinan sejak dini melalui pengembangan yang holistik, yang dapat difasilitasi melalui *mentoring relationships* yang berkualitas.

Infrastruktur *mentoring* ini juga harus mengintegrasikan kesempatan pembelajaran lintas generasi yang memungkinkan transfer kebijaksanaan dan pengalaman dari pemimpin senior kepada generasi muda, sekaligus memfasilitasi *mentoring* terbalik di mana pemimpin muda dapat berbagi wawasan tentang tantangan kontemporer dan pendekatan inovatif. Lake et al. (2024) menjelaskan bahwa pelayanan pastoral memiliki peran penting dalam pembentukan karakter spiritual melalui pendekatan yang berbasis pada nilai-nilai pendidikan Kristiani, yang dapat diadaptasi dalam konteks *mentoring* untuk pengembangan kepemimpinan.

Rekomendasi keempat adalah implementasi Proyek Pembelajaran Aksi yang memberikan kesempatan bagi pemimpin yang sedang berkembang untuk menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan pelayanan dalam konteks tantangan dunia nyata yang dihadapi organisasi. Proyek pembelajaran aksi harus dirancang sebagai laboratorium pembelajaran di mana peserta dapat mengeksplorasi berbagai pendekatan, mengambil risiko yang diperhitungkan, dan belajar dari keberhasilan maupun kegagalan dalam lingkungan yang mendukung. Manurung et al. (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang melayani dan peka terhadap situasi sangat berpengaruh pada pertumbuhan organisasi, yang dapat dikembangkan melalui paparan terhadap berbagai tantangan praktis.

Proyek-proyek ini harus mencakup tujuan pembelajaran yang jelas yang selaras dengan kompetensi kepemimpinan pelayanan, proses refleksi terstruktur yang memfasilitasi pembelajaran mendalam, dan kesempatan presentasi di mana peserta dapat berbagi pelajaran yang dipetik dengan komunitas organisasi yang lebih luas. Waruwu (2021) menekankan pentingnya penerapan praktis dalam pengembangan kepemimpinan pelayanan, yang dapat difasilitasi melalui pengalaman pembelajaran aksi yang dirancang dengan hati-hati. Setiap proyek harus didampingi oleh mentor berpengalaman yang dapat memberikan bimbingan, dukungan, dan umpan balik sepanjang proses pembelajaran.

Rekomendasi kelima adalah pengembangan Sistem Evaluasi dan Perbaikan Berkelanjutan yang memastikan efektivitas dan keberlanjutan dari program pembentukan kepemimpinan. Sistem ini harus mencakup beragam metode evaluasi yang mengukur hasil pembelajaran langsung maupun perubahan perilaku jangka panjang serta dampak organisasional. Roestandi dan Winarto (2025) menggunakan pendekatan empiris untuk mengukur pengaruh kepemimpinan pelayanan terhadap kinerja organisasi, yang memberikan model untuk pengembangan sistem evaluasi yang ketat. Evaluasi harus mencakup umpan balik 360 derajat, alat penilaian diri, metrik kinerja, dan penilaian kualitatif yang menangkap aspek-aspek bernuansa dari pengembangan kepemimpinan.

Sistem ini juga harus mengintegrasikan mekanisme perbaikan berkelanjutan yang memungkinkan program untuk berkembang dan beradaptasi berdasarkan pembelajaran dan umpan balik yang diperoleh. Hal ini mencakup tinjauan program berkala, sesi umpan balik pemangku kepentingan, perbandingan dengan praktik terbaik dari organisasi lain, dan integrasi temuan penelitian baru dalam desain program. Kurniawan et al. (2024) menekankan pentingnya pengembangan kapasitas yang berkelanjutan dalam penguatan organisasi, yang harus menjadi orientasi utama dari sistem evaluasi dan perbaikan. Dengan implementasi rekomendasi-rekomendasi ini secara sistematis dan konsisten, organisasi nirlaba Kristen dapat mengembangkan jalur kepemimpinan yang kuat, budaya organisasi yang sehat, dan dampak pelayanan yang berkelanjutan dalam jangka panjang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini berhasil mengidentifikasi bahwa konsep kepemimpinan pelayan berdasarkan Markus 10:45 dan gagasan Robert K. Greenleaf memiliki keselarasan yang kuat dalam konteks organisasi nirlaba Kristen, di mana kedua perspektif menekankan pelayanan sebagai inti kepemimpinan yang transformatif. Komunitas terbukti berperan vital sebagai laboratorium dan lingkungan inkubasi yang memfasilitasi internalisasi nilai-nilai kepemimpinan pelayan melalui pendekatan alkitabiah, pembelajaran agama, dan interaksi sosial yang bermakna. Model pembentukan pemimpin pelayan berbasis komunitas yang dikembangkan mencakup lima tahapan sistematis *Foundation Building*, *Community Immersion*, *Skill Development*, *Practical Application*, dan *Leadership Multiplication* - yang memungkinkan pengembangan kepemimpinan yang holistik dan berkelanjutan. Implementasi pendekatan ini terbukti memberikan dampak positif signifikan terhadap kinerja organisasi, pengembangan karakter pemimpin, dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat, sebagaimana ditunjukkan dalam berbagai studi empiris yang mendukung efektivitas *servant leadership* dalam meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja organisasional melalui pendekatan yang mengintegrasikan nilai-nilai Kristen dengan prinsip-prinsip manajemen modern.

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar organisasi nirlaba Kristen mengimplementasikan program pembentukan kepemimpinan pelayan secara bertahap dengan memulai dari pengembangan infrastruktur mentoring dan pembentukan komunitas pembelajaran yang solid. Organisasi perlu mengalokasikan sumber daya yang memadai untuk pelatihan mentor, pengembangan kurikulum yang terintegrasi, dan penciptaan sistem evaluasi yang komprehensif untuk memastikan sustainability program. Penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi adaptasi model ini dalam konteks budaya organisasi yang berbeda,

mengembangkan pendekatan yang lebih spesifik untuk berbagai jenis organisasi nirlaba, dan melakukan studi longitudinal untuk mengukur dampak jangka panjang dari implementasi kepemimpinan pelayan terhadap transformasi organisasi dan masyarakat. Keterbatasan penelitian ini terletak pada fokus konteks organisasi nirlaba Kristen yang mungkin memerlukan modifikasi untuk aplikasi dalam setting organisasi lain, serta perlunya validasi empiris yang lebih luas untuk memastikan generalizability hasil penelitian dalam berbagai konteks organisasional dan budaya.

DAFTAR REFERENSI

- Apriano, A. (2020). Model Kepemimpinan Kristiani Berbasis Teologi Persahabatan. *Jurnal Teologi Pengarah*, 2(2), 102-115.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baskoro, P. K. (2022). Kajian Teologi Markus 10:45 Terhadap Prinsip Pelayanan Yesus Kristus dan Relevansinya bagi Pemimpin Gereja Masa Kini. *Ritornera-Jurnal Teologi Pentakosta Indonesia*, 2(1), 39-49.
- Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Christianto, V. (2024). Servant leadership in action--Ken Blanchard & R. Broadwell. *Jurnal Igreja*, 1(1), 129-132.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Gandasacita, I., & Asy'ari, H. (2024). Konsep dan Implementasi Servant Leadership dalam Kepemimpinan Modern. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 5(2), 241-247.
- Gera, I. G., Ganjarjati, N. I., & Purbaningrum, D. (2024). Kepemimpinan Pelayanan Robert K. Greenleaf sebagai Model Manajemen Pendidikan yang Efektif dan Humanis. *Indonesian Research Journal on Education*, 4(3), 1465-1472.
- Gultom, J. M. P., Novalina, M., & Prasetya, D. S. B. (2022). Kepemimpinan Pelayan Dalam Membangun Lifestyle Spiritual Generasi Digital. *EPIGRAPHE: Jurnal Teologi dan Pelayanan Kristiani*, 6(1), 33-50.
- Halawa, F. (2024). Nilai-Nilai Kepemimpinan Dalam Alkitab: Dari Konteks Sejarah ke Dinamika Era Global. *GRAFTA: Journal of Christian Religion Education and Biblical Studies*, 3(2), 88-95.
- Kambuan, L. A., & Indratno, Y. T. A. (2024). Implementasi kepemimpinan Kristen berbasis mentoring: Membangun komunitas rohani yang kuat melalui pembinaan pemimpin. *SESAWI: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen*, 5(2), 275-291.

- Kurniawan, B. D., Supriyono, B., & Hayat, A. (2024). Analisis Implementasi Capacity Building dalam Penguatan Organisasi Sekolah Tinggi Teologi. *DUNAMIS: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani*, 9(1), 361-381.
- Lake, D. W. O., Lao, H. A., & Syahputra, A. W. (2024). Implementasi pelayanan pastoral dalam pembentukan karakter spiritual jemaat berbasis pendidikan Kristen di GMT Lanud Eltari. *POIMEN Jurnal Pastoral Konseling*, 5(2), 1-17.
- Laloan, R. J., & Sendow, M. N. (2024). Kajian Hermeneutik Kritik Sosio-Retoris Markus 10:35-45 dan Implikasinya Bagi Mahasiswa Fakultas Teologi UKIT. *Educatio Christi*, 5(1), 137-151.
- Mamengko, S. (2025). Kepemimpinan Menghamba Menurut Robert Greenleaf Sebagai Bentuk Keteladanan Pelayan Khusus. *Jurnal Ilmiah SETITEL Imanuel*, 2(1), 324-355.
- Manurung, R. D. M. B. M., Sibarani, J. P., Supan, J., Widjaja, F. I., & Tafonao, T. (2022). Analisis Kepemimpinan Kristen Berdasarkan Markus 10:43-45 Dan Implementasinya Dalam Pertumbuhan Rohani Jemaat Di Masa Pandemi. *Danum Pambelum: Jurnal Teologi Dan Musik Gereja*, 2(1), 20-31.
- Praseno, I. R., & Supriyadi, A. (2022). Penerapan Model Kepemimpinan Menurut Robert K. Greenleaf dalam Kepemimpinan Sekolah-Sekolah Katolik di Kota Madiun. *JPAK: Jurnal Pendidikan Agama Katolik*, 22(2), 322-338.
- Rahmah, M., Hardhienata, S., & Sunaryo, W. (2025). *Kepemimpinan Melayani Berbasis Manajemen Pengetahuan Untuk Mewujudkan Kualitas Layanan Unggul*. Tangguh Denara Jaya Publisher.
- Roestandi, D., & Winarto, J. (2025). Pengaruh Servant Leadership, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Majelis Jemaat Gki Kota Wisata. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 155-161.
- Sartika, C. M. (2016). Pemimpin yang melayani: Membangun kembali esensi kepemimpinan Kristiani di abad modern. *Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Toraja*, 1-23.
- Sawor, L., & Budiyanto, H. (2023). Peran Teori Kepemimpinan Melayani Greenleaf Pada Peningkatan Manajemen Karyawan Dalam Budaya Kerja. *Didache: jurnal teologi dan pendidikan kristen*, 4(2), 177-193.
- Siahaan, G., Pakpahan, M., & Gea, I. (2023). Membangun jiwa kepemimpinan Kristen sejak remaja. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 2(2), 1044-1062.
- Siby, L. R. (2022). Pembentukan integritas pelayan tuhan melalui pendidikan karakter Kristen. *HUPERETES: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen*, 3(2), 101-115.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Waruwu, M. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Perspektif Servant Leadership: Studi Kajian Literatur. *Improvement: Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 8(2), 138-153.