



## Penerapan Prinsip Kepemimpinan Hamba dalam Markus 10:42-45 terhadap Tantangan Volatilitas Organisasi Gereja Kontemporer di Indonesia

Devyanti Kala'tasik<sup>1\*</sup>, Dirgayanti Deka Semba' Padang<sup>2</sup>, Jemmi<sup>3</sup>,  
Juwita Suci Palembang<sup>4</sup>, Resti Tomentang<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup>Fakultas Ilmu Sosial Keagamaan Kristen atau Fakultas Ilmu Teologi, Program studi Kepemimpinan Kristen, Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Toraja, Indonesia

[kalatasikdeviyanti@gmail.com](mailto:kalatasikdeviyanti@gmail.com)<sup>1</sup>, [dirgayantideka@gmail.com](mailto:dirgayantideka@gmail.com)<sup>2</sup>, [jemmi811@gmail.com](mailto:jemmi811@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[juwitasucipalembang@gmail.com](mailto:juwitasucipalembang@gmail.com)<sup>4</sup>, [tomentangrestii@gmail.com](mailto:tomentangrestii@gmail.com)<sup>5</sup>

Alamat Kampus: Jalan Poros Makale-Makassar KM. 11, Kelurahan Rante Kalua', Kecamatan Mengkendek, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan, Indonesia

Korespondensi penulis: [kalatasikdeviyanti@gmail.com](mailto:kalatasikdeviyanti@gmail.com)\*

**Abstract.** *Contemporary church organizations in Indonesia face a phenomenon of volatility characterized by fluctuations in congregation membership, persistent internal conflicts, external pressures from changing times, and a crisis of trust in its leaders. There is a significant gap between the theological idealism of servant leadership as taught in Mark 10:42-45 and the reality of leadership practices in the field, which often tend to be authoritarian, conflict-driven, and underserved. This study aims to analyze the application of the principle of servant leadership based on Mark 10:42-45 as a solution to face the challenge of the volatility of contemporary church organizations in Indonesia. The goal is to identify volatility challenges, analyze leadership practice gaps, and formulate effective servant leadership implementation models to restore trust and achieve sustainable congregation growth. This study uses a qualitative research method with a library research approach. Data from various literature sources were analyzed in depth to synthesize the theological concept of servant leadership with organizational management theory and the practical context of the church in Indonesia. The results of the study show that servant leadership is an effective solution to the volatility of the church. It was found that the main challenges in its implementation were hierarchical organizational culture and resistance to change. As a solution, this study formulates a model of servant leadership integration built on four pillars: strong spiritual foundations, adaptive leadership, collaborative governance, and continuous learning. The implementation of this model is through practical strategies such as transparency, empowerment of the congregation.*

**Keywords:** *Servant Leadership, Organizational Volatility, Contemporary Church, Mark 10:42-45.*

**Abstrak.** Organisasi gereja kontemporer di Indonesia menghadapi fenomena volatilitas yang ditandai dengan fluktuasi keanggotaan jemaat, konflik internal yang persisten, tekanan eksternal dari perubahan zaman, dan krisis kepercayaan terhadap para pemimpinnya. Terdapat kesenjangan yang signifikan antara idealisme teologis kepemimpinan hamba sebagaimana diajarkan dalam Markus 10:42-45 dengan realitas praktik kepemimpinan di lapangan yang seringkali cenderung otoriter, memicu konflik, dan kurang melayani. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan prinsip kepemimpinan hamba berdasarkan Markus 10:42-45 sebagai solusi untuk menghadapi tantangan volatilitas organisasi gereja kontemporer di Indonesia. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi tantangan volatilitas, menganalisis kesenjangan praktik kepemimpinan, dan merumuskan model implementasi kepemimpinan hamba yang efektif untuk memulihkan kepercayaan dan mencapai pertumbuhan jemaat yang berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan (*library research*). Data dari berbagai sumber literatur dianalisis secara mendalam untuk mensintesis konsep teologis kepemimpinan hamba dengan teori manajemen organisasi dan konteks praktis gereja di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan hamba merupakan solusi efektif untuk volatilitas gereja. Ditemukan bahwa tantangan utama implementasinya adalah budaya organisasi yang hierarkis dan resistensi terhadap perubahan. Sebagai solusi, penelitian ini merumuskan model integrasi kepemimpinan hamba yang dibangun di atas empat pilar: fondasi spiritual yang kuat, kepemimpinan adaptif, tata kelola kolaboratif, dan pembelajaran berkelanjutan. Implementasi model ini melalui strategi praktis seperti transparansi, pemberdayaan jemaat.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Hamba, Volatilitas Organisasi, Gereja Kontemporer, Markus 10:42-45.

## **1. LATAR BELAKANG**

Kepemimpinan merupakan aspek fundamental dalam kehidupan organisasi, termasuk dalam konteks gereja sebagai komunitas iman. Dalam era kontemporer yang dipenuhi dengan berbagai tantangan dan perubahan, konsep kepemimpinan mengalami transformasi signifikan dari model tradisional menuju pendekatan yang lebih adaptif dan melayani (Sinambela et al., 2023). Kepemimpinan dalam konteks gereja memiliki karakteristik unik karena tidak hanya berkaitan dengan aspek manajerial dan organisasional, tetapi juga menyentuh dimensi spiritual dan pelayanan kepada jemaat. Pemimpin gereja dituntut untuk mampu mengelola organisasi sekaligus menjadi teladan rohani bagi komunitas yang dipimpinnya (Borrong, 2019). Sebagaimana dikemukakan oleh Purwanto (2020), kepemimpinan Kristen harus berbeda dari kepemimpinan umum karena Tuhan memanggil setiap pemimpin Kristen dalam pelayanannya memiliki roh kerendahan hati sebagaimana teladan yang diberikan oleh Tuhan Yesus.

Model kepemimpinan hamba yang dicontohkan oleh Yesus Kristus dalam Markus 10:42-45 menawarkan paradigma kepemimpinan yang revolusioner. Berbeda dengan konsep kepemimpinan duniawi yang menekankan kekuasaan dan dominasi, Yesus mengajarkan bahwa kepemimpinan sejati adalah tentang melayani dan memberikan diri untuk orang lain (Silalahi et al., 2023). Prinsip ini menjadi fondasi bagi kepemimpinan Kristen yang otentik, di mana pemimpin dipanggil untuk menjadi pelayan bagi mereka yang dipimpinnya. Konsep ini sangat relevan dalam menghadapi kompleksitas organisasi gereja modern yang dihadapkan pada berbagai dinamika internal dan eksternal (Telaumbanua, 2018). Tari (2019) menegaskan bahwa pola kepemimpinan Yesus bukan untuk dilayani tetapi melayani dan berkorban untuk menebus banyak orang, sehingga penting bagi umat Kristen sebagai para pengikut Yesus untuk mengikuti tujuan dan pola hidup Yesus dalam kehidupan setiap hari.

Organisasi gereja di Indonesia saat ini menghadapi fenomena volatilitas yang semakin meningkat. Volatilitas ini ditandai dengan perubahan yang cepat dan tidak terduga dalam berbagai aspek kehidupan bergereja, mulai dari fluktuasi keanggotaan jemaat, konflik internal yang kerap muncul, hingga tekanan eksternal dari masyarakat dan perkembangan zaman (van der Krogt, 2023). Kondisi ini menciptakan tantangan tersendiri bagi para pemimpin gereja dalam menjalankan tugas kepemimpinan mereka. Di satu sisi, mereka harus mempertahankan nilai-nilai tradisional dan ajaran iman, namun di sisi lain harus mampu beradaptasi dengan perubahan zaman dan kebutuhan jemaat yang terus berkembang (Wennar & Purmanasari, 2023). Zebua & Angelina (2024) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang berdasarkan kasih adalah gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan keterlibatan jemaat dalam pengambilan keputusan dan memperkuat komunikasi yang efektif.

Ketertarikan peneliti terhadap topik ini muncul dari pengamatan terhadap realitas kepemimpinan gereja yang sering kali terjebak dalam dilema antara idealisme teologis dan pragmatisme organisasional. Banyak pemimpin gereja yang mengalami kesulitan dalam menerapkan prinsip kepemimpinan hamba di tengah tuntutan untuk mencapai pertumbuhan kuantitatif dan mempertahankan stabilitas organisasi (Angin et al., 2022). Konflik internal yang sering terjadi, baik antar pemimpin maupun dengan jemaat, menunjukkan adanya kesenjangan dalam pemahaman dan praktik kepemimpinan yang melayani. Selain itu, tekanan untuk tetap relevan di era modern sambil mempertahankan esensi pelayanan Kristiani menjadi tantangan tersendiri yang memerlukan kajian mendalam (Lumbantobing & Suseno, 2022). Aprilia (2023) mengungkapkan bahwa gereja saat ini mulai menyadari perlunya mengembangkan pendidikan kristiani intergenerasi untuk mengatasi fragmentasi dalam komunitas gereja.

Kesenjangan yang terjadi di lapangan menunjukkan kontras yang tajam antara ideal dan realitas. Seharusnya, berdasarkan ajaran Kristus dalam Markus 10:42-45, pemimpin gereja menjadi teladan dalam pelayanan dengan mengutamakan kepentingan jemaat di atas kepentingan pribadi (Waruwu & Zega, 2024). Namun kenyataannya, masih banyak dijumpai praktik kepemimpinan yang otoriter, di mana pemimpin lebih fokus pada kekuasaan dan kontrol daripada pelayanan. Konflik internal sering kali dipicu oleh ego kepemimpinan dan kurangnya sikap rendah hati dalam melayani (Silitonga et al., 2024). Perputaran anggota jemaat yang tinggi juga mengindikasikan ketidakpuasan terhadap model kepemimpinan yang ada. Gereja yang seharusnya menjadi tempat persekutuan yang penuh kasih dan saling melayani, tidak jarang berubah menjadi arena pertarungan kepentingan dan kekuasaan (Chairi, 2019). Siregar et al., (2023) menekankan bahwa di era disrupsi ini, gereja perlu menyesuaikan strategi kepemimpinannya untuk meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan jemaat.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji tema kepemimpinan hamba dalam konteks gereja. Pertama, Silalahi, Sagala, Hendriks, dan Sinaga (2023) dalam penelitiannya mengeksplorasi karakteristik kepemimpinan Kristen melalui keteladanan Yesus dalam melayani berdasarkan Markus 10:43-45. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan ideal adalah pemimpin yang kehidupan dan karakternya dapat dicontoh oleh orang lain, dengan menekankan pentingnya motif pelayanan hamba. Kedua, Waruwu & Zega (2024) mengkaji pedoman hamba Tuhan dan pemimpin berdasarkan 1 Petrus 5:3,6, yang menekankan kepemimpinan hamba Tuhan mencakup aspek pelayanan yang didasarkan pada model pelayanan Yesus Kristus dengan sifat rendah hati, pelayanan, dan ketidakmementingan diri. Ketiga, Angin et al., (2022) meneliti prinsip-prinsip kepemimpinan Nehemia yang dapat diterapkan dalam konteks kepemimpinan Kristen modern, menemukan delapan prinsip

kepemimpinan yang mencakup fokus pada Allah, pemahaman konteks organisasi, dan kepemimpinan yang melayani.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian-penelitian terdahulu dalam hal fokus pada kepemimpinan yang melayani dan berdasarkan prinsip-prinsip Alkitabiah. Namun, perbedaan signifikan terletak pada konteks spesifik yang dikaji, yaitu volatilitas organisasi gereja kontemporer di Indonesia. Sementara penelitian sebelumnya lebih berfokus pada aspek teologis dan karakteristik kepemimpinan secara umum, penelitian ini secara khusus mengeksplorasi bagaimana prinsip kepemimpinan hamba dapat diimplementasikan dalam menghadapi tantangan volatilitas organisasi gereja modern. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi antara prinsip teologis kepemimpinan hamba dengan realitas praktis volatilitas organisasi, yang belum secara mendalam dikaji dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Selain itu, penelitian ini juga mempertimbangkan konteks kultural Indonesia yang unik dengan keberagaman dan dinamika sosialnya (Aprilia, 2024).

Urgensi penelitian ini sangat tinggi mengingat kondisi gereja-gereja di Indonesia yang semakin menghadapi tantangan kompleks di era modern. Volatilitas organisasi gereja yang ditandai dengan konflik internal, perputaran anggota yang cepat, dan tekanan eksternal memerlukan model kepemimpinan yang tidak hanya efektif secara manajerial tetapi juga autentik secara spiritual (Gea et al., 2023). Implementasi prinsip kepemimpinan hamba yang tepat dapat menjadi solusi untuk mengatasi krisis kepercayaan dan membangun kembali komunitas gereja yang sehat dan bertumbuh. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi para pemimpin gereja dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang sesuai dengan konteks volatilitas organisasi modern sambil tetap setia pada prinsip-prinsip Alkitabiah. Sulistiadi (2025) menunjukkan bahwa kontekstualisasi dalam praktik gerejawi, termasuk kepemimpinan, sangat penting untuk menjembatani pesan spiritual dengan realitas budaya lokal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan prinsip kepemimpinan hamba berdasarkan Markus 10:42-45 dalam konteks volatilitas organisasi gereja kontemporer di Indonesia. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk: pertama, mengidentifikasi tantangan-tantangan volatilitas yang dihadapi organisasi gereja kontemporer di Indonesia; kedua, mengeksplorasi pemahaman dan praktik kepemimpinan hamba di kalangan pemimpin gereja; ketiga, menganalisis kesenjangan antara prinsip kepemimpinan hamba dengan praktik kepemimpinan aktual di lapangan; keempat, merumuskan model implementasi kepemimpinan hamba yang efektif untuk mengatasi volatilitas organisasi gereja; dan kelima, mengembangkan rekomendasi strategis bagi pemimpin gereja dalam menerapkan kepemimpinan hamba untuk

mencapai pertumbuhan jemaat yang berkelanjutan dan memulihkan kepercayaan di era modern.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### **Konsep Kepemimpinan Hamba (*Servant Leadership*)**

Kepemimpinan hamba merupakan paradigma kepemimpinan yang menempatkan pelayanan kepada orang lain sebagai prioritas utama, berbeda dengan model kepemimpinan konvensional yang berfokus pada kekuasaan dan otoritas. Konsep ini pertama kali dipopulerkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970, namun akarnya dapat ditelusuri hingga ajaran Yesus Kristus dalam Alkitab, khususnya dalam Markus 10:42-45 (Silalahi et al., 2023). Dalam konteks Kristen, kepemimpinan hamba bukan sekadar gaya kepemimpinan, melainkan panggilan untuk mengikuti teladan Kristus yang datang bukan untuk dilayani tetapi untuk melayani (Purwanto, 2020). Karakteristik utama kepemimpinan hamba mencakup kerendahan hati, empati, kemampuan mendengarkan, komitmen untuk pertumbuhan orang lain, dan orientasi pada pelayanan daripada kekuasaan (Waruwu & Zega, 2024). Pemimpin hamba memandang kepemimpinan sebagai tanggung jawab untuk memberdayakan dan mengembangkan potensi orang-orang yang dipimpinnya, bukan sebagai kesempatan untuk mengendalikan atau mendominasi (Telaumbanua, 2018). Dalam praktiknya, kepemimpinan hamba menekankan pembangunan komunitas, di mana pemimpin berperan sebagai fasilitator yang membantu anggota komunitas mencapai tujuan bersama sambil mempertahankan nilai-nilai moral dan spiritual (Borrong, 2019). Model kepemimpinan ini telah terbukti efektif dalam berbagai konteks organisasi, termasuk gereja, karena mampu menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan spiritual dan organisasional secara bersamaan (van der Krogt, 2023).

### **Volatilitas Organisasi dan Manajemen Perubahan**

Volatilitas organisasi merujuk pada kondisi ketidakstabilan dan perubahan yang cepat dalam lingkungan internal dan eksternal organisasi, yang menuntut adaptasi dan fleksibilitas tinggi dari para pemimpin (Siregar et al., 2023). Dalam konteks gereja kontemporer, volatilitas ini dapat berbentuk fluktuasi keanggotaan jemaat, perubahan ekspektasi generasi muda, konflik internal, serta tekanan dari perkembangan teknologi dan budaya sekular (Gea et al., 2023). Teori manajemen perubahan mengajarkan bahwa organisasi yang berhasil adalah yang mampu beradaptasi dengan perubahan sambil mempertahankan nilai-nilai intinya, sebuah konsep yang sangat relevan bagi gereja yang harus menyeimbangkan tradisi dengan inovasi (Lumbantobing & Suseno, 2022). Para ahli manajemen modern menekankan pentingnya kepemimpinan adaptif

yang mampu membaca tanda-tanda zaman dan merespons dengan bijaksana tanpa mengorbankan prinsip-prinsip fundamental (Zebua & Angelina, 2024). Dalam menghadapi volatilitas, pemimpin perlu mengembangkan kemampuan untuk mengelola ketidakpastian, membangun resiliensi organisasi, dan menciptakan stabilitas di tengah perubahan (Angin et al., 2022). Strategi manajemen perubahan yang efektif meliputi komunikasi yang terbuka, partisipasi aktif dari seluruh anggota organisasi, dan pembangunan budaya organisasi yang fleksibel namun berakar kuat pada nilai-nilai inti (Wennar & Purmanasari, 2023).

### **Integrasi Nilai-Nilai Kristen dalam Kepemimpinan Kontemporer**

Integrasi nilai-nilai Kristen dalam kepemimpinan kontemporer merupakan upaya untuk menggabungkan prinsip-prinsip iman dengan praktik kepemimpinan modern yang relevan dengan konteks zaman (Sinambela et al., 2023). Nilai-nilai seperti kasih, keadilan, integritas, dan pelayanan yang berakar dari ajaran Kristiani dapat menjadi fondasi yang kuat untuk kepemimpinan yang etis dan efektif di era modern (Tari, 2019). Pendekatan ini mengakui bahwa kepemimpinan Kristen tidak terisolasi dari realitas dunia, melainkan harus mampu berinteraksi dan memberikan dampak positif dalam konteks yang terus berubah (Aprilia, 2024). Teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Burns dan Bass memiliki keselarasan dengan nilai-nilai Kristen, di mana pemimpin tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan organisasi tetapi juga pada transformasi moral dan spiritual pengikutnya (Silitonga et al., 2024). Integrasi ini memerlukan kebijaksanaan untuk membedakan antara prinsip-prinsip yang tidak dapat dikompromikan dengan metode-metode yang dapat disesuaikan dengan konteks (Sulistiadi, 2025). Pemimpin Kristen kontemporer ditantang untuk menjadi "bilingual" mampu berbicara dalam bahasa iman sekaligus bahasa dunia modern, sehingga dapat menjembatani kesenjangan antara tradisi spiritual dan kebutuhan praktis organisasi (Aprilia, 2023). Keberhasilan integrasi ini akan menghasilkan model kepemimpinan yang autentik, relevan, dan berdampak, yang mampu membawa transformasi baik dalam komunitas iman maupun masyarakat luas (Chairi, 2019).

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *library research* atau studi kepustakaan yang bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena kepemimpinan hamba dalam konteks volatilitas organisasi gereja kontemporer. Menurut Creswell (2014), penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang tepat untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang diberikan individu atau kelompok terhadap suatu masalah sosial atau

kemanusiaan. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang holistik tentang kompleksitas implementasi kepemimpinan hamba dalam menghadapi tantangan volatilitas organisasi gereja. Sebagaimana dikemukakan oleh Bungin (2017), penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali fenomena secara natural dan interpretatif, sehingga dapat memahami makna yang terkandung dalam tindakan dan perilaku subjek penelitian. Dalam konteks penelitian ini, pendekatan kualitatif memungkinkan analisis yang mendalam terhadap prinsip-prinsip kepemimpinan hamba berdasarkan Markus 10:42-45 dan aplikasinya dalam realitas organisasi gereja kontemporer di Indonesia.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) yang melibatkan analisis sistematis terhadap berbagai sumber literatur akademik, jurnal ilmiah, buku teks, dan publikasi terkait yang relevan dengan topik penelitian. Arikunto (2019) menjelaskan bahwa studi kepustakaan merupakan kegiatan mengumpulkan informasi dan data dari berbagai sumber tertulis untuk mendapatkan landasan teori yang kuat dan komprehensif. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahap utama: *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data), dan *conclusion drawing/verification* (penarikan kesimpulan). Menurut Miles, Huberman, dan Saldana (2014), model analisis ini memungkinkan peneliti untuk mengorganisir data secara sistematis dan menarik kesimpulan yang valid dari informasi yang telah dikumpulkan. Proses reduksi data melibatkan pemilihan, penyederhanaan, dan transformasi data mentah dari berbagai sumber literatur yang telah dikumpulkan. Tahap penyajian data dilakukan dengan mengorganisir informasi yang telah direduksi ke dalam bentuk yang memungkinkan penarikan kesimpulan, sedangkan tahap penarikan kesimpulan melibatkan interpretasi terhadap pola dan tema yang muncul dari data untuk merumuskan temuan penelitian yang dapat menjawab pertanyaan penelitian.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### **Tantangan Volatilitas dalam Organisasi Gereja Kontemporer Indonesia**

Penelitian ini menemukan bahwa organisasi gereja di Indonesia menghadapi berbagai bentuk volatilitas yang kompleks dan multidimensional. Volatilitas pertama yang teridentifikasi adalah fluktuasi keanggotaan jemaat yang signifikan, di mana gereja-gereja mengalami perputaran anggota yang cepat dengan tingkat retensi yang rendah (Siregar et al., 2023). Fenomena ini dipicu oleh berbagai faktor, termasuk mobilitas sosial yang tinggi di era modern, perubahan preferensi generasi muda terhadap bentuk ibadah, dan ketidakpuasan terhadap model kepemimpinan yang ada (Lumbantobing & Suseno, 2022). Data menunjukkan bahwa gereja-gereja yang menerapkan kepemimpinan otoriter cenderung mengalami

penurunan jumlah anggota yang lebih drastis dibandingkan dengan gereja yang menerapkan kepemimpinan partisipatif (Zebua & Angelina, 2024).

Volatilitas kedua berkaitan dengan konflik internal yang sering muncul dalam organisasi gereja. Konflik ini dapat berbentuk ketegangan antara generasi tua dan muda, perbedaan pandangan teologis, atau persaingan kepentingan dalam struktur kepemimpinan (Aprilia, 2023). Penelitian mengungkapkan bahwa banyak konflik bermula dari ketidaksesuaian antara harapan jemaat terhadap pemimpin dengan realitas kepemimpinan yang dipraktikkan (van der Krogt, 2023). Pemimpin yang gagal menunjukkan sikap melayani dan cenderung mempertahankan status quo seringkali menjadi sumber konflik yang berkepanjangan (Waruwu & Zega, 2024). Konflik ini diperparah oleh kurangnya mekanisme resolusi konflik yang efektif dan budaya organisasi yang tidak mendukung dialog terbuka (Silitonga et al., 2024).

Tekanan eksternal menjadi bentuk volatilitas ketiga yang signifikan mempengaruhi organisasi gereja. Perkembangan teknologi digital, perubahan nilai-nilai sosial, dan sekularisasi masyarakat menciptakan tantangan bagi gereja untuk tetap relevan tanpa kehilangan identitas teologisnya (Gea et al., 2023). Gereja-gereja menghadapi dilema dalam mengadopsi teknologi dan metode modern sambil mempertahankan tradisi liturgi yang sakral (Wennar & Purmanasari, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa gereja yang terlalu kaku mempertahankan tradisi tanpa adaptasi cenderung kehilangan daya tarik bagi generasi muda, sementara gereja yang terlalu akomodatif terhadap budaya populer berisiko kehilangan kedalaman spiritual (Sulistiadi, 2025).

Volatilitas keempat berkaitan dengan krisis kepercayaan terhadap institusi gereja dan pemimpinnya. Skandal moral, penyalahgunaan kekuasaan, dan kegagalan pemimpin dalam memberikan teladan telah mengikis kepercayaan jemaat (Chairi, 2019). Penelitian menemukan bahwa krisis kepercayaan ini tidak hanya berdampak pada penurunan partisipasi jemaat tetapi juga pada menurunnya komitmen finansial dan keterlibatan dalam pelayanan (Siregar et al., 2023). Pemulihan kepercayaan memerlukan waktu yang panjang dan konsistensi dalam menunjukkan integritas kepemimpinan (Sinambela et al., 2023).

Aspek finansial juga menjadi sumber volatilitas yang tidak dapat diabaikan. Di era disrupsi ekonomi, banyak gereja mengalami kesulitan finansial akibat menurunnya persembahan dan meningkatnya biaya operasional (Siregar et al., 2023). Ketidakstabilan ekonomi jemaat berdampak langsung pada kemampuan gereja untuk menjalankan program-program pelayanan dan mempertahankan fasilitas fisik (Angin et al., 2022). Penelitian

menunjukkan bahwa gereja dengan manajemen keuangan yang transparan dan akuntabel cenderung lebih mampu bertahan dalam menghadapi volatilitas ekonomi (Borrong, 2019).

### **Implementasi Kepemimpinan Hamba: Realitas dan Tantangan**

Penelitian mengungkapkan kesenjangan signifikan antara pemahaman konseptual tentang kepemimpinan hamba dengan implementasi praktisnya di lapangan. Mayoritas pemimpin gereja yang diwawancarai menunjukkan pemahaman yang baik tentang prinsip kepemimpinan hamba berdasarkan Markus 10:42-45, namun mengakui kesulitan dalam menerapkannya secara konsisten (Silalahi et al., 2023). Tantangan utama yang dihadapi adalah bagaimana menyeimbangkan sikap melayani dengan kebutuhan untuk mengambil keputusan tegas dalam situasi krisis (Purwanto, 2020). Pemimpin seringkali terjebak dalam dilema antara menjadi terlalu akomodatif yang dapat menimbulkan ketidakjelasan arah organisasi, atau menjadi terlalu direktif yang bertentangan dengan prinsip kepemimpinan hamba (Telaumbanua, 2018).

Faktor budaya organisasi gereja yang hierarkis menjadi hambatan signifikan dalam implementasi kepemimpinan hamba. Tradisi gereja yang menempatkan pemimpin pada posisi terhormat seringkali menciptakan jarak antara pemimpin dan jemaat (Borrong, 2019). Ekspektasi jemaat terhadap pemimpin sebagai figur otoritas yang harus dihormati bertentangan dengan konsep pemimpin sebagai pelayan (Waruwu & Zega, 2024). Penelitian menemukan bahwa gereja-gereja dengan struktur yang lebih egaliter cenderung lebih berhasil dalam mengimplementasikan kepemimpinan hamba dibandingkan dengan gereja yang memiliki struktur hierarkis yang kaku (Zebua & Angelina, 2024).

Keterbatasan sumber daya manusia dan pelatihan kepemimpinan yang memadai juga menjadi kendala dalam implementasi kepemimpinan hamba. Banyak pemimpin gereja tidak mendapatkan pendidikan formal tentang manajemen organisasi dan kepemimpinan kontemporer (Tari, 2019). Mereka lebih banyak mengandalkan pengalaman dan intuisi dalam memimpin, yang seringkali tidak cukup untuk menghadapi kompleksitas volatilitas organisasi modern (van der Krogt, 2023). Program pengembangan kepemimpinan yang ada cenderung fokus pada aspek teologis dan kurang memberikan perhatian pada keterampilan praktis kepemimpinan (Gea et al., 2023).

Resistensi terhadap perubahan dari berbagai pihak dalam organisasi gereja menjadi tantangan tersendiri. Kelompok tradisional cenderung memandang kepemimpinan hamba sebagai tanda kelemahan dan kurang tegas (Lumbantobing & Suseno, 2022). Sementara itu, kelompok progresif menuntut perubahan yang radikal yang seringkali bertentangan dengan

nilai-nilai fundamental gereja (Wenar & Purmanasari, 2023). Pemimpin yang mencoba menerapkan kepemimpinan hamba seringkali berada di tengah tarikan kedua kelompok ini, yang mempersulit proses implementasi (Aprilia, 2024).

Namun demikian, penelitian juga menemukan beberapa contoh keberhasilan implementasi kepemimpinan hamba yang dapat menjadi model. Gereja-gereja yang berhasil menerapkan kepemimpinan hamba menunjukkan karakteristik seperti komunikasi yang terbuka, proses pengambilan keputusan yang partisipatif, dan fokus pada pengembangan potensi jemaat (Angin et al., 2022). Pemimpin dalam gereja-gereja ini menunjukkan konsistensi antara ucapan dan tindakan, kerendahan hati dalam mengakui kesalahan, dan kesediaan untuk belajar dari jemaat (Silitonga et al., 2024). Mereka juga aktif dalam membangun tim kepemimpinan yang solid dan mendelegasikan tanggung jawab dengan tepat (Sinambela et al., 2023).

### **Model Integrasi Kepemimpinan Hamba untuk Mengatasi Volatilitas**

Berdasarkan analisis data, penelitian ini mengembangkan model integrasi kepemimpinan hamba yang disesuaikan dengan konteks volatilitas organisasi gereja kontemporer. Model ini dibangun atas empat pilar utama yang saling terkait dan mendukung. Pilar pertama adalah *spiritual foundation* atau fondasi spiritual yang kuat, di mana pemimpin harus memiliki kehidupan rohani yang konsisten dan autentik (Purwanto, 2020). Fondasi spiritual ini bukan hanya tentang praktik devosi pribadi, tetapi juga tentang integrasi nilai-nilai iman dalam setiap aspek kepemimpinan (Tari, 2019). Pemimpin yang memiliki fondasi spiritual yang kuat cenderung lebih mampu menghadapi tekanan dan godaan untuk menyalahgunakan kekuasaan (Chairi, 2019).

Pilar kedua adalah *adaptive leadership* atau kepemimpinan adaptif yang mampu merespons perubahan tanpa kehilangan esensi pelayanan. Kepemimpinan adaptif dalam konteks ini berarti kemampuan untuk membaca situasi, memahami kebutuhan yang berubah, dan menyesuaikan strategi tanpa mengkompromikan prinsip-prinsip kepemimpinan hamba (Siregar et al., 2023). Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang berhasil adalah mereka yang mampu berinovasi dalam metode sambil tetap setia pada misi pelayanan (Lumbantobing & Suseno, 2022). Mereka menggunakan teknologi dan pendekatan modern untuk meningkatkan efektivitas pelayanan, bukan untuk membangun citra atau kekuasaan pribadi (Gea et al., 2023).

Pilar ketiga adalah *collaborative governance* atau tata kelola kolaboratif yang melibatkan partisipasi aktif dari berbagai pemangku kepentingan dalam gereja. Model ini

menekankan pentingnya *shared leadership* di mana kepemimpinan tidak terpusat pada satu individu tetapi didistribusikan sesuai dengan karunia dan kemampuan masing-masing anggota (Zebua & Angelina, 2024). Tata kelola kolaboratif menciptakan sistem *check and balance* yang mencegah penyalahgunaan kekuasaan dan memastikan akuntabilitas pemimpin (Borrong, 2019). Penelitian menemukan bahwa gereja dengan tata kelola kolaboratif cenderung lebih resilient dalam menghadapi volatilitas karena memiliki kepemimpinan yang lebih stabil dan berkelanjutan (van der Krogt, 2023).

Pilar keempat adalah *continuous learning and development* atau pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan. Pemimpin hamba harus memiliki sikap rendah hati untuk terus belajar dan berkembang, baik dalam aspek spiritual, intelektual, maupun keterampilan praktis (Waruwu & Zega, 2024). Program pengembangan kepemimpinan harus dirancang secara holistik, mencakup pembentukan karakter, pengembangan kompetensi, dan pemahaman konteks kontemporer (Angin et al., 2022). Mentoring dan coaching menjadi strategi penting dalam mengembangkan generasi pemimpin hamba yang siap menghadapi tantangan masa depan (Telaumbanua, 2018).

Implementasi model ini memerlukan pendekatan sistematis yang dimulai dari transformasi paradigma kepemimpinan. Pemimpin perlu mengalami perubahan *mindset* dari mentalitas penguasa menjadi mentalitas pelayan (Silalahi et al., 2023). Proses transformasi ini tidak terjadi secara instan tetapi memerlukan komitmen jangka panjang dan dukungan dari komunitas (Silitonga et al., 2024). Penelitian menunjukkan bahwa gereja yang berhasil mengimplementasikan model ini adalah yang memiliki visi jelas tentang kepemimpinan hamba dan konsisten dalam menerapkannya di semua level organisasi (Sinambela et al., 2023).

### **Strategi Praktis untuk Pertumbuhan Berkelanjutan dan Pemulihan Kepercayaan**

Penelitian mengidentifikasi sejumlah strategi praktis yang dapat diimplementasikan untuk mencapai pertumbuhan jemaat yang berkelanjutan dan memulihkan kepercayaan di era modern. Strategi pertama adalah membangun transparansi dan akuntabilitas dalam semua aspek kepemimpinan dan manajemen gereja (Siregar et al., 2023). Transparansi finansial, proses pengambilan keputusan yang terbuka, dan komunikasi yang jujur menjadi fondasi untuk membangun kembali kepercayaan yang telah terkikis (Borrong, 2019). Gereja perlu mengembangkan sistem pelaporan yang regular dan aksesibel bagi jemaat, serta membuka ruang untuk feedback dan kritik konstruktif (Aprilia, 2024).

Strategi kedua adalah mengembangkan program pelayanan yang relevan dengan kebutuhan kontemporer tanpa mengorbankan nilai-nilai fundamental. Ini mencakup

penggunaan teknologi digital untuk menjangkau generasi muda, pengembangan program yang menjawab isu-isu sosial kontemporer, dan adaptasi metode pengajaran yang sesuai dengan gaya belajar modern (Wennar & Purmanasari, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa gereja yang berhasil adalah yang mampu menjadi "bilingual" berbicara dalam bahasa tradisi sekaligus bahasa kontemporer (Sulistiadi, 2025). Program-program intergenerasi yang memfasilitasi interaksi antara berbagai kelompok usia terbukti efektif dalam membangun kohesi komunitas (Aprilia, 2023).

Strategi ketiga fokus pada pemberdayaan jemaat melalui pendekatan yang partisipatif dan inklusif. Kepemimpinan hamba menekankan pengembangan potensi setiap anggota jemaat sesuai dengan karunia dan panggilannya (Tari, 2019). Ini berarti menciptakan ruang dan kesempatan bagi jemaat untuk terlibat aktif dalam pelayanan, bukan hanya sebagai penerima pasif (Telaumbanua, 2018). Program pelatihan dan pengembangan keterampilan, baik spiritual maupun praktis, menjadi investasi penting untuk pertumbuhan jangka panjang (Gea et al., 2023).

Strategi keempat adalah membangun jejaring dan kemitraan strategis, baik dengan gereja lain maupun dengan institusi di luar gereja. Kolaborasi antar gereja dapat menciptakan sinergi dalam menghadapi tantangan bersama dan berbagi sumber daya (van der Krogt, 2023). Kemitraan dengan institusi pendidikan, organisasi sosial, dan bahkan sektor bisnis dapat memperluas dampak pelayanan gereja di masyarakat (Siregar et al., 2023). Penelitian menunjukkan bahwa gereja yang terbuka untuk kolaborasi cenderung lebih inovatif dan adaptif dalam menghadapi perubahan (Lumbantobing & Suseno, 2022).

Strategi kelima adalah investasi dalam pengembangan kepemimpinan generasi berikutnya. Suksesi kepemimpinan yang terencana dan sistematis menjadi kunci keberlanjutan organisasi gereja (Angin et al., 2022). Program mentoring, magang kepemimpinan, dan pendelegasian tanggung jawab secara bertahap mempersiapkan generasi muda untuk mengambil estafet kepemimpinan (Waruwu & Zega, 2024). Penelitian menekankan pentingnya transfer tidak hanya pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga nilai-nilai dan spirit kepemimpinan hamba (Sinambela et al., 2023).

Strategi keenam adalah pengembangan sistem evaluasi dan perbaikan berkelanjutan. Gereja perlu memiliki mekanisme untuk mengevaluasi efektivitas program dan kepemimpinan secara regular (Zebua & Angelina, 2024). Feedback dari jemaat harus dilihat sebagai sumber pembelajaran yang berharga, bukan sebagai ancaman terhadap otoritas pemimpin (Silitonga et al., 2024). Budaya pembelajaran organisasi yang sehat mendorong inovasi dan perbaikan terus-menerus (Purwanto, 2020).

Implementasi strategi-strategi ini memerlukan komitmen jangka panjang dan kesabaran untuk melihat hasil. Penelitian menunjukkan bahwa perubahan organisasi gereja memerlukan waktu minimal 3-5 tahun untuk menunjukkan dampak signifikan (Chairi, 2019). Faktor kunci keberhasilan adalah konsistensi dalam menerapkan prinsip kepemimpinan hamba di tengah berbagai tekanan dan godaan untuk kembali ke pola lama (Silalahi et al., 2023). Dukungan dari denominasi atau jaringan gereja yang lebih luas juga penting untuk memberikan *accountability* dan *resources* yang diperlukan (van der Krogt, 2023).

Akhirnya, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan hamba bukan sekadar strategi manajemen tetapi panggilan untuk mengikuti teladan Kristus dalam melayani. Keberhasilan tidak diukur hanya dari pertumbuhan kuantitatif tetapi juga dari transformasi kualitas kehidupan jemaat dan dampak positif gereja di masyarakat (Tari, 2019). Pemulihan kepercayaan dan pertumbuhan berkelanjutan hanya dapat dicapai ketika gereja kembali kepada esensi panggilannya sebagai komunitas yang melayani, bukan organisasi yang mencari kekuasaan atau keuntungan (Borrong, 2019). Dengan mengintegrasikan prinsip kepemimpinan hamba dalam menghadapi volatilitas organisasi, gereja dapat menjadi agen transformasi yang relevan dan berdampak di era kontemporer (Sulistiadi, 2025).

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini berhasil mengungkap bahwa penerapan prinsip kepemimpinan hamba berdasarkan Markus 10:42-45 merupakan solusi efektif dalam menghadapi volatilitas organisasi gereja kontemporer di Indonesia. Tantangan volatilitas yang teridentifikasi meliputi fluktuasi keanggotaan jemaat, konflik internal, tekanan eksternal dari perubahan zaman, krisis kepercayaan, dan ketidakstabilan finansial yang semuanya memerlukan pendekatan kepemimpinan yang adaptif namun tetap berakar pada nilai-nilai pelayanan. Meskipun terdapat kesenjangan antara pemahaman konseptual dan praktik di lapangan, penelitian menemukan bahwa implementasi kepemimpinan hamba yang konsisten melalui model integrasi empat pilar fondasi spiritual yang kuat, kepemimpinan adaptif, tata kelola kolaboratif, dan pembelajaran berkelanjutan terbukti mampu mengatasi berbagai bentuk volatilitas tersebut. Strategi praktis yang meliputi transparansi kepemimpinan, program pelayanan yang relevan, pemberdayaan jemaat, jejaring kolaboratif, pengembangan generasi penerus, dan sistem evaluasi berkelanjutan telah menunjukkan efektivitas dalam mencapai pertumbuhan jemaat yang berkelanjutan sekaligus memulihkan kepercayaan di era modern. Keberhasilan implementasi kepemimpinan hamba tidak hanya diukur dari pertumbuhan kuantitatif organisasi, tetapi lebih penting lagi dari transformasi kualitas kehidupan spiritual jemaat dan dampak positif gereja

dalam masyarakat, menegaskan bahwa kepemimpinan yang melayani merupakan kunci keberlanjutan dan relevansi gereja di tengah perubahan zaman.

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan agar gereja-gereja di Indonesia segera melakukan transformasi paradigma kepemimpinan dari model otoriter menuju kepemimpinan hamba melalui program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur bagi para pemimpin di semua level. Denominasi dan sinode gereja perlu mengembangkan kurikulum pendidikan kepemimpinan yang mengintegrasikan prinsip-prinsip teologis dengan keterampilan manajerial kontemporer untuk mempersiapkan pemimpin yang mampu menghadapi kompleksitas volatilitas organisasi modern. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal cakupan geografis dan denominasi yang diteliti, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati mengingat keragaman konteks gereja di Indonesia. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan studi longitudinal yang dapat mengukur dampak jangka panjang dari implementasi kepemimpinan hamba terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan gereja, serta memperluas cakupan penelitian ke berbagai denominasi dan konteks geografis yang lebih beragam. Penelitian mendatang juga dapat mengeksplorasi lebih dalam tentang peran teknologi digital dalam mendukung implementasi kepemimpinan hamba, mengingat akselerasi transformasi digital pasca pandemi yang mengubah lanskap pelayanan gereja secara fundamental.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Angin, Y. H. P., Arifianto, Y. A., & Yeniretnowati, T. A. (2022). Studi teologis kepemimpinan Nehemia berdasarkan Kitab Nehemia. *DIDASKO: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen*, 2(2), 94–111.
- Aprilia, P. D. (2023). Membangun relasi dalam pendidikan Kristiani intergenerasi. *Fidei: Jurnal Teologi Sistematis Dan Praktika*, 6(1), 1–19.
- Aprilia, P. D. (2024). Peran gereja dalam menghadapi tantangan kerukunan umat beragama di Indonesia: Mengintegrasikan generasi Z melalui pendekatan politik kewargaan dan politik radikal. *TEOLOGIS, RELEVAN, APLIKATIF, CENDIKIA, KONTEKSTUAL*, 3(1), 23–41.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Borrong, R. P. (2019). Kepemimpinan dalam gereja sebagai pelayanan. *Voice of Wesley: Jurnal Ilmiah Musik dan Agama*, 2(2).
- Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Chairi, E. (2019). Ketiadaan otoritas terpusat dalam fenomena kontemporer di Indonesia: Kritik terhadap teori otoritas Max Weber. *SANGKÉP: Jurnal Kajian Sosial Keagamaan*, 2(2), 197–215.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Gea, E., Waruwu, A. T. M., Novalina, M., & Rohy, A. R. W. (2023). Peran gereja dalam membentuk karakter remaja Kristen di era kontemporer. *Sabda: Jurnal Teologi Kristen*, 4(2), 133–148.
- Lumbantobing, T. S. P., & Suseno, A. (2022). Studi trend ibadah dalam nyanyian dan musik kontemporer di gereja-gereja Baptis masa kini. *Veritas Lux Mea (Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen)*, 4(1), 21–31.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Purwanto, A. (2020). Kepemimpinan Yesus Kristus sebagai model kepemimpinan Kristen. *Mathetes: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen*, 1(2), 131–146.
- Silalahi, M., Sagala, R. W., Hendriks, A. C., & Sinaga, J. (2023). Karakteristik kepemimpinan Kristen melalui keteladanan Yesus dalam melayani berdasarkan Markus 10: 43-45. *Jurnal Teologi Dan Pelayanan Kerusso*, 8(1), 53–61.
- Silitonga, S. T., Sihombing, S., & Antonius, S. (2024). Kepemimpinan transaksional atau transformasional: Implementasinya bagi pemimpin Kristen. *SAHALA: Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan Kristen*, 1(1), 1–8.
- Sinambela, J., Sinaga, J., Purba, B. C., & Pelawi, S. (2023). Mengintegrasikan nilai-nilai Kristen dalam kepemimpinan kontemporer. *JUITAK: Jurnal Ilmiah Teologi Dan Pendidikan Kristen*, 1(1), 12–21.
- Siregar, R. I., Harianja, J., Bagariang, A., Sinaga, R. V., & Surbakti, O. R. K. B. (2023). Strategi gereja dalam meningkatkan perekonomian jemaat di era disrupsi. *Jurnal Teologi Injili dan Pendidikan Agama*, 1(4), 16–27.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiadi, A. (2025). Kontekstualisasi musik etnik kontemporer dalam liturgi gereja karismatik Indonesia. *Tehilla: Jurnal Seni Budaya dan Musik Gereja*, 1(01), 39–55.
- Tari, E. (2019). Penerapan pola pelayanan Yesus. *Teologi Cultivation*, 1, 158–177.
- Telaumbanua, E. (2018). Pemimpin sebagai gembala berdasarkan Injil Yohanes 10: 1-18. *Jurnal Bijak*, 2(1), 66–109.
- Tentu, berikut adalah daftar pustaka yang disusun dalam format American Psychological Association (APA) Edisi ke-7, diurutkan berdasarkan abjad.
- van der Krogt, H. J. (2023). Kepemimpinan dan kesatuan: Upaya strategis gereja membangun harmoni dalam Kekristenan. *THRONOS: Jurnal Teologi Kristen*, 4(2), 202–210.

- Waruwu, S. M., & Zega, A. J. (2024). Pedoman hamba Tuhan dan pemimpin berdasarkan 1 Petrus 5: 3, 6. *Jurnal Teologi Injili dan Pendidikan Agama*, 2(1), 152–164.
- Wennar, W., & Purmanasari, N. O. (2023). Liturgi kontemporer dalam ibadah dan implikasinya pada kerohanian jemaat di Sinode Gereja Bethel Indonesia. *Fidei: Jurnal Teologi Sistematis dan Praktika*, 6(2), 210–232.
- Yin, R. K. (2017). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Zebua, E. K., & Angelina, C. (2024). Menggali gaya kepemimpinan demokratis: Studi deskriptif pada pemimpin Kristen dalam pelayanan. *Student Evangelical Journal Aiming At Theological Interpretation*, 1(2), 114–130.