

## A Theological Review of Strategic Human Resource Development Management for Christian Leadership

### Tinjauan Teologis Strategi Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pemimpin Kristen

**Eli Brigita Purba<sup>1\*</sup>, Elvan Vivian<sup>2</sup>, & Merrick Jonathan<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Sekolah Tinggi Teologi Bethel The Way, Jakarta, Indonesia

\*[purbabrigita8@gmail.com](mailto:purbabrigita8@gmail.com)

**Abstract:** *This study analyses Christian leadership development strategies based on Christian values, including: (1) character building, (2) knowledge enhancement, (3) skill development, (4) monitoring and evaluation, and (5) strengthening sustainable regeneration. Development focuses on three pillars: character, knowledge, and skills, which also serve as an evaluation framework. The research uses qualitative methods with data from literature review. Jesus and Moses exemplify ideal Christian leaders, demonstrating the importance of soft and hard skills. Development should be regularly measured and evaluated. Self-development and succession planning should be conducted through structured self-evaluation and consistent feedback from others. In conclusion, Christian leadership development can begin with three pillars: character, knowledge, and skills. This strategy aims to develop leaders holistically. For further research, field studies focusing on church leaders in Indonesia are recommended.*

**Keywords:** *Christian Leaders, Human Resource Development, Management, Strategy.*

**Abstrak:** Studi ini menganalisis strategi pengembangan pemimpin Kristen berbasis nilai-nilai Kristen, meliputi: (1) membangun karakter, (2) meningkatkan pengetahuan, (3) mengasah kompetensi dan keterampilan, (4) monitoring dan evaluasi, serta (5) memperkuat kaderisasi berkelanjutan. Pengembangan berfokus pada tiga pilar: karakter, pengetahuan, dan keterampilan, yang juga digunakan sebagai kerangka evaluasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan data yang diperoleh melalui tinjauan pustaka. Yesus dan Musa ditampilkan sebagai contoh pemimpin Kristen yang menunjukkan pentingnya soft skills dan hard skills. Pengembangan harus diukur serta dievaluasi secara berkala. Kaderisasi dan pengembangan diri dilakukan melalui evaluasi diri dan umpan balik yang terstruktur dan konsisten. Kesimpulannya, pengembangan pemimpin Kristen dapat dimulai dengan tiga pilar utama: karakter, pengetahuan, dan keterampilan. Strategi ini bertujuan mengembangkan pemimpin secara holistik. Untuk penelitian lebih lanjut, disarankan menggunakan penelitian lapangan dengan objek para pemimpin gereja di Indonesia

**Kata Kunci:** Manajemen, Pemimpin Kristen, Pengembangan SDM, Strategi

**Article History:**

Received: 11-11-2024

Revised: 14-12-2024

Accepted: 16-12-2024



## 1. Pendahuluan

Setiap gereja membutuhkan pemimpin yang dapat memfasilitasi pertumbuhan jemaat melalui karakter, pengetahuan, dan keterampilan yang memadai. Kepemimpinan yang efektif akan menghasilkan dampak positif bagi perkembangan spiritual dan organisasional gereja.

Dalam konteks teoritis, penelitian terdahulu tentang kepemimpinan telah berkembang dari konsep dasar kepemimpinan transformasional<sup>1</sup> menuju pemahaman yang lebih kompleks tentang peran hubungan interpersonal<sup>2</sup> dan kecerdasan emosional<sup>3</sup> dalam efektivitas kepemimpinan. Maxwell<sup>4</sup> dan Kouzes & Posner<sup>5</sup> memperluas pemahaman ini dengan mengidentifikasi praktik-praktik kepemimpinan adaptif yang diperlukan di era modern, sementara Rothwell<sup>6</sup> menyumbangkan kerangka kerja untuk perencanaan suksesi kepemimpinan. Dari aspek manajerial, perkembangan teori bergerak dari pendekatan strategis konvensional<sup>7</sup> menuju model yang lebih komprehensif yang mengintegrasikan aspek kompetitif<sup>8</sup> dan kepemimpinan organisasional.<sup>9</sup>

Kepemimpinan Kristen mengadaptasi konsep-konsep tersebut dengan berlandaskan pada prinsip alkitabiah yang diteladankan oleh Yesus Kristus dan Musa. Dalam upaya mengembangkan model kepemimpinan yang efektif, gereja-gereja mengimplementasikan dua pola utama:<sup>10</sup> kepemimpinan Kharismatik yang memberikan keleluasaan kepada gembala dalam mengembangkan pelayanan secara kreatif dengan penekanan pada aspek transformasional, dan kepemimpinan Protestan (Reformed Injili) yang lebih menekankan pada kesetiaan pengajaran firman dan kepemimpinan kolektif melalui sistem presbiterian. Meski kedua pola ini memiliki pendekatan berbeda dalam struktur otoritasnya - Kharismatik dengan kuasa pastoral tunggal dan Protestan dengan kepemimpinan kolektif - keduanya masih menghadapi tantangan dalam menjembatani

---

<sup>1</sup> Burns, J. M. *Leadership* (1st ed.). New York City: HarperCollins, 1978.

<sup>2</sup> Cloud, Henry. *The Power of the Other*. New York City: Harper Business, 2016.

<sup>3</sup> Goleman, Daniel, Richard Boyatzis, and Annie McKee. *Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Boston: Harvard Business Review Press, 2018.

<sup>4</sup> Maxwell, John C. *Leadership: The 11 Essential Changes Every Leader Must Embrace*. New York City: HarperCollins Leadership, 2019.

<sup>5</sup> Kouzes, James M., and Barry Z. Posner. *Leadership in Higher Education: Practices That Make a Difference*. Oakland: Berrett-Koehler Publishers, 2019.

<sup>6</sup> Rothwell, William J. *Effective Succession Planning: Ensuring Leadership Continuity and Building Talent from Within*. New York City: AMACOM, 2015.

<sup>7</sup> Mintzberg, Henry. *The Strategy Concept I: Five Ps For Strategy*. *California Management Review*, 1987: 11-24.

<sup>8</sup> David, Fred R., and Forest R. David. *Strategic Management: A Competitive Advantage Approach, Concepts and Cases*. New York City: Pearson, 2023.

<sup>9</sup> Yukl, Gary A., and William L. Gardner. *Leadership in Organizations*. New York City: Pearson Education, Inc., 2020.

<sup>10</sup> Lado, G. A. "Studi Komparasi Kepemimpinan Kharismatik dan Protestan (Reformed Injili) dalam Penataan Spiritualitas". *Jurnal Excelsior Pendidikan* (2024): 54-69

kesenjangan antara ideal kepemimpinan alkitabiah dan implementasi praktisnya di era modern.

Studi ini mengidentifikasi tiga kesenjangan utama dalam pengembangan kepemimpinan gereja:

1. Kesenjangan antara kepemimpinan Kristen dengan kepemimpinan yang diteladani dari Tuhan Yesus dan Musa. Bagaimanakah kesenjangan antara kepemimpinan Kristen saat ini dengan model kepemimpinan yang diteladani oleh Tuhan Yesus dan nabi Musa dapat diidentifikasi dan diatasi agar pemimpin Kristen yang ideal dapat terwujud?
2. Monitoring dan evaluasi terhadap kepemimpinan Kristen belum dilakukan dengan maksimal. Sejauh mana sistem monitoring dan evaluasi terhadap kepemimpinan Kristen telah diterapkan, dan bagaimana efektivitasnya dapat ditingkatkan untuk mencapai hasil yang maksimal?
3. Penerapan pola kaderisasi pemimpin Kristen yang belum optimal dalam gereja. Bagaimanakah upaya penerapan pola kaderisasi pemimpin Kristen yang belum optimal dalam gereja?

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dalam penulisan ini bertujuan untuk mengembangkan kerangka teologis untuk pengembangan pemimpin gereja yang mengintegrasikan prinsip alkitabiah dengan praktik kepemimpinan kontemporer.

Penelitian ini memberikan dua kontribusi utama: secara teoretis, menyumbangkan kerangka konseptual yang mengintegrasikan prinsip kepemimpinan alkitabiah dengan teori kepemimpinan kontemporer; secara praktis, menyediakan panduan strategis bagi pengembangan dan kaderisasi pemimpin gereja. Hasil penelitian dapat dimanfaatkan oleh institusi gereja untuk meningkatkan efektivitas program pengembangan kepemimpinan mereka.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui kajian literatur sistematis untuk menganalisis strategi pengembangan kepemimpinan Kristen. Pengumpulan data dilakukan melalui dua tahap utama:

1. Tahap pertama mencakup kajian literatur terhadap karya-karya fundamental. Konsep kepemimpinan transformasional yang menjadi landasan penelitian ini diperkenalkan oleh James MacGregor Burns dalam *Leadership* yang diterbitkan oleh HarperCollins pada tahun 1978. Konsep ini kemudian dikembangkan oleh James M. Kouzes dan Barry Z. Posner melalui karya mereka tentang praktik kepemimpinan. Aspek manajemen strategis didasarkan pada buku *Strategic*

*Management: A Competitive Advantage Approach* yang ditulis oleh Fred R. David dan Forest R. David serta diterbitkan oleh Pearson pada tahun 2023.

2. Tahap kedua adalah analisis teoretis terhadap model pengembangan kepemimpinan kontemporer. Dalam bukunya *Leadership: The 11 Essential Changes Every Leader Must Embrace*, yang diterbitkan oleh HarperCollins Leadership pada tahun 2019, John C. Maxwell memberikan kerangka tentang perubahan kepemimpinan. Selain itu, konsep perencanaan suksesi kaderisasi dikembangkan berdasarkan pemikiran William J. Rothwell dalam *Effective Succession Planning*, yang diterbitkan oleh AMACOM pada tahun 2015.

Interpretasi data dilakukan dengan pendekatan tematik untuk mengidentifikasi tiga aspek utama kepemimpinan. Pertama, aspek karakter yang mencakup integritas dan penerapan nilai-nilai Kristiani dalam kepemimpinan. Kedua, aspek teologis yang menelaah pemahaman alkitabiah dan penerapannya dalam pelayanan gereja. Ketiga, aspek manajerial yang mengkaji kemampuan pemimpin dalam mengelola organisasi dan program pelayanan.

### **3. Hasil dan Pembahasan**

#### **Analisis Pengembangan Kepemimpinan Kristen**

##### *Model Kepemimpinan Alkitabiah*

Analisis terhadap model kepemimpinan Kristen mengungkapkan perbedaan mendasar antara pendekatan sekuler dan alkitabiah. Model sekuler cenderung mengandalkan sistem transaksional dengan penekanan pada imbalan dan sanksi sebagai motivator utama. Sebaliknya, model alkitabiah yang tercermin dalam kepemimpinan Yesus Kristus dan Musa menunjukkan integrasi antara kepemimpinan transformasional dan pelayanan, seperti yang dikemukakan Burns.<sup>11</sup>

##### *Teladan Yesus Kristus*

Yesus Kristus menyajikan model kepemimpinan yang secara fundamental berbeda dengan kepemimpinan sekuler, dimana Ia mengintegrasikan kompetensi spiritual dan manajerial dalam kesatuan yang tak terpisahkan (Yoh. 13:13-15). Berbeda dengan kepemimpinan sekuler yang berfokus pada pencapaian tujuan organisasi saja, pelayanannya mengungkapkan tiga dimensi utama yang berpusat pada transformasi rohani:

1. Dimensi komunikasi - Sementara kepemimpinan sekuler menekankan komunikasi langsung dan efisien, Yesus menggunakan perumpamaan untuk menyampaikan kebenaran spiritual yang transformatif (Mat. 13:34), bukan hanya sekadar transfer informasi.

---

<sup>11</sup> Burns, J. M. *Leadership* (1st ed.). New York City: HarperCollins, 1978

2. Dimensi pelayanan - Berbeda dengan model sekuler yang memandang pelayanan sebagai strategi untuk mencapai tujuan organisasi, Yesus mendemonstrasikan kepemimpinan yang melayani sebagai ekspresi kasih dan pengorbanan diri (Yoh. 13:1-17).
3. Dimensi strategis - Ketika kepemimpinan sekuler fokus pada pengembangan talenta untuk meningkatkan efisiensi organisasi, Yesus melakukan perencanaan sistematis dalam mengembangkan pemimpin masa depan (Luk. 9) untuk transformasi diri dan pemberitaan Injil.

Dimensi-dimensi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Yesus, meskipun dapat dipelajari dalam kerangka teori modern seperti yang dikemukakan Goleman et al.<sup>12</sup>, pada dasarnya merupakan model kepemimpinan yang unik dan tidak dapat sepenuhnya dipahami melalui perspektif sekuler karena berakar pada otoritas ilahi dan bertujuan pada transformasi manusia secara holistik.

### *Kepemimpinan Musa*

Model kepemimpinan Musa, yang dipilih dan diperlengkapi langsung oleh Allah (Kel. 3:10), mendemonstrasikan keseimbangan antara kemampuan spiritual dan administratif yang berbeda dari kepemimpinan pada umumnya. Analisis menunjukkan empat aspek kunci:

1. Kemampuan empati dan kepedulian sosial yang berakar pada panggilan ilahi (Kel. 19:3), bukan sekadar keterampilan interpersonal manusia.
2. Keterampilan negosiasi dan diplomasi yang bersumber dari otoritas Allah (Kel. 5), berbeda dengan diplomasi yang mengandalkan kekuatan politik.
3. Kapasitas komunikasi untuk menjembatani antara Allah dan bangsa Israel (Kel. 19:3-9), melampaui komunikasi organisasi konvensional.
4. Kompetensi administratif dalam pengembangan hukum dan aturan yang dipimpin oleh hikmat dan pewahyuan Allah (Kel. 18:13-26), bukan sekadar pembelajaran organisasi.

Aspek-aspek ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang dipilih dan dibentuk Allah memiliki dimensi transendental yang tidak dapat direplikasi oleh sistem pengembangan kepemimpinan manusiawi semata. Kedua model kepemimpinan ini menghadirkan temuan signifikan: keberhasilan kepemimpinan Kristen bergantung pada integrasi antara kompetensi spiritual dan administratif.<sup>13</sup> Temuan ini menjadi penting

---

<sup>12</sup> Goleman, Daniel, Richard Boyatzis, and Annie McKee. *Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Boston: Harvard Business Review Press, 2018.

<sup>13</sup> Lim, Alex. "Integrasi Spiritualitas dan Kapabilitas Kepemimpinan Gereja Tionghoa." *VERITAS: Jurnal Teologi dan Pelayanan* 11, no. 2 (October 2010): 207-229.

mengingat kecenderungan organisasi gereja modern yang seringkali memisahkan kedua aspek tersebut.

## **Dimensi Pengembangan Kepemimpinan Kristen**

### *Pembentukan Karakter*

Karakter adalah fondasi kepemimpinan Kristen, memberikan panduan etis dan moral untuk tindakan dan keputusan. Henry Cloud<sup>14</sup> memperkuat konsep ini dengan menekankan bahwa karakter pemimpin dibentuk dan diperkuat melalui hubungan dengan orang lain. Bagi pemimpin Kristen, tujuannya adalah mengembangkan sifat serupa Kristus dalam aspek spiritual, moral, dan sosial (Kej. 1:28).

Pembentukan karakter meliputi tiga area utama:

1. **Kehidupan Spiritual:** Mengembangkan kerendahan hati dan disiplin rohani melalui doa, puasa, dan perenungan Alkitab.
2. **Kehidupan Sosial:** Menumbuhkan sikap mengampuni, belas kasihan, dan kemurahan hati melalui pelayanan masyarakat dan dukungan pastoral.
3. **Kehidupan Moral:** Menunjukkan integritas, kasih, dan sukacita melalui pengambilan keputusan yang transparan dan menjadi teladan etika.

Tantangan dalam pembentukan karakter termasuk menjaga integritas di tengah tekanan organisasi dan mempertahankan kerendahan hati dalam posisi kekuasaan<sup>15</sup>. Solusinya meliputi membangun struktur akuntabilitas, refleksi diri teratur, dan mencari umpan balik dari mentor.

Dengan mengintegrasikan praktek-praktek ini dan mengatasi tantangan, pembentukan karakter menjadi elemen kunci dalam pengembangan kepemimpinan Kristen yang efektif.

### *Pendalaman Teologis*

Memiliki pengetahuan yang senantiasa berkembang sangat penting bagi pemimpin Kristen. John Piper<sup>16</sup> memperdalam konsep ini dengan menekankan pentingnya pemahaman Alkitab yang mendalam bagi pemimpin Kristen. Piper berpendapat bahwa membaca dan memahami Alkitab bukan hanya tentang pengetahuan, tetapi juga tentang pengalaman spiritual yang transformatif. Bagi pemimpin Kristen, ini mencakup perolehan pengetahuan dan penerapannya sesuai prinsip Alkitab.

---

<sup>14</sup> Cloud, Henry. *The Power of the Other*. New York City: Harper Business, 2016.

<sup>15</sup> Seay, M., Gandz, J., Crossan, M., and Reno, M. "Developing Leadership Character." *Ivey Business Journal*, 2013, <https://iveybusinessjournal.com/publication/developing-leadership-character/>.

<sup>16</sup> Piper, John. *Reading the Bible Supernaturally: Seeing and Savoring the Glory of God in Scripture*. Wheaton: Crossway Books, 2017.

Northouse<sup>17</sup> mendukung pandangan ini, menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif didasarkan pada pengetahuan teoretis dan kebijaksanaan praktis. Bagi pemimpin Kristen, ini berarti tidak hanya memahami konsep-konsep teologis, tetapi juga mampu menerapkannya dalam situasi kepemimpinan di dunia nyata. Dengan demikian, pengembangan pengetahuan bagi pemimpin Kristen melibatkan integrasi antara pemahaman Alkitab yang mendalam, wawasan teologis yang kuat, dan kemampuan untuk mengaplikasikan keduanya dalam konteks kepemimpinan sehari-hari.

Pendalaman teologis seorang pemimpin mencakup pengetahuan doktrinal dan biblika yang kokoh. 2 Timotius 3:16-17 menekankan pentingnya hal ini untuk mempersiapkan pemimpin dalam setiap perbuatan baik, memungkinkan mereka memberikan arahan moral dan etika, menyampaikan ajaran dengan tepat dan relevan, serta merancang program gereja yang berakar pada Alkitab. Titus 1:9 menegaskan bahwa seorang pemimpin harus berpegang pada ajaran yang benar untuk menasihati dengan ajaran yang sehat dan menentang ajaran yang menyimpang.

Wawasan praktis dalam berbagai aspek kepemimpinan sama pentingnya dengan pemahaman teologis, sebagaimana tercermin dalam 1 Timotius 4:16 dan Yakobus 3:1 yang menekankan tanggung jawab besar pemimpin dalam mengajar dan mempraktikkan ajarannya. Efesus 4:11-13 menggarisbawahi tujuan utama kepemimpinan gereja yaitu memperlengkapi orang-orang kudus bagi pekerjaan pelayanan dan pembangunan tubuh Kristus, hal ini membutuhkan integrasi antara pemahaman teologis dan keterampilan pastoral.

Wawasan praktis ini mencakup kemampuan dalam kepemimpinan organisasi, seperti mendelegasikan tugas, memotivasi tim, dan membuat keputusan strategis. Kompetensi pastoral juga diperlukan, di mana pemimpin harus mampu memberikan bimbingan dan dukungan kepada jemaat. Penyelesaian konflik, sebagaimana diuraikan dalam Matius 18:15-17, menjadi keterampilan krusial dalam konteks gereja. Dalam hal misi dan penginjilan, pemimpin perlu mengembangkan strategi efektif sesuai Amanat Agung (Mat. 28:19-20). Terakhir, kemampuan apologetika memungkinkan pemimpin untuk mempertahankan iman dengan logis dan penuh kasih, sesuai anjuran dalam 1 Petrus 3:15.

Dengan mengembangkan pemahaman teologis dan wawasan praktis, pemimpin Kristen dapat melayani dan memimpin secara efektif sesuai ajaran Kristus.

---

<sup>17</sup> Northouse, Peter G. *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc., 2021.

### *Pengembangan Kompetensi dan Keterampilan*

Mengasah kompetensi dan keterampilan adalah langkah krusial dalam pengembangan pemimpin Kristen. John C. Maxwell<sup>18</sup> menekankan pentingnya adaptabilitas dan perubahan mindset bagi pemimpin di era yang terus berubah. Maxwell berpendapat bahwa pemimpin harus terus-menerus mengembangkan diri dan beradaptasi dengan perubahan untuk tetap efektif. Kompetensi yang kuat, baik soft skills maupun hard skills, memungkinkan pemimpin menjalankan tanggung jawab mereka secara efektif, memastikan misi dan pelayanan gereja terlaksana dengan sukses. Kompetensi ini perlu dibangun melalui pendidikan teologi formal yang sesuai dengan konteks denominasi gereja, dengan penekanan khusus pada teologi praktika yang memperkuat implementasi pelayanan dalam tradisi gereja masing-masing. Keselarasan antara pengembangan kompetensi dan pemahaman teologis denominasional ini menjadi fondasi penting bagi efektivitas kepemimpinan gereja.

Yukl dan Gardner<sup>19</sup> lebih lanjut menekankan pentingnya adaptabilitas dalam kepemimpinan, berpendapat bahwa pemimpin yang efektif harus mampu menyesuaikan gaya dan pendekatan mereka berdasarkan situasi dan kebutuhan pengikut mereka. Hal ini sejalan dengan prinsip kepemimpinan pelayan dalam Kristen, di mana pemimpin harus peka terhadap kebutuhan jemaat mereka dan menyesuaikan pendekatan mereka sesuai keadaan. Dengan demikian, pengembangan kompetensi dan keterampilan bagi pemimpin Kristen tidak hanya melibatkan peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga mengasah fleksibilitas dan kepekaan dalam memimpin, sesuai dengan konteks dan kebutuhan yang dihadapi.

Alkitab menyediakan prinsip-prinsip dasar bagi pengembangan kompetensi kepemimpinan Kristen yang efektif. Amsal 18:15 menekankan pentingnya aktif mencari pengetahuan, sementara Efesus 4:29 mendorong komunikasi yang membangun. Prinsip-prinsip seperti ini menjadi landasan bagi pemimpin Kristen untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan mereka. Dua dimensi utama yang dapat diamati untuk kompetensi adalah:

1. **Soft Skills.** Di samping penguasaan pengetahuan teologis, pemimpin Kristen juga perlu mengasah soft skills yang diperlukan dalam membangun hubungan dan komunikasi efektif di komunitas gereja. Kemampuan berkomunikasi secara jelas dan menginspirasi, keterampilan resolusi konflik, serta gaya kepemimpinan pelayanan yang rendah hati dan penuh kasih - sebagaimana diteladankan Yesus (Mrk. 10:45) - menjadi kompetensi kunci. Adaptabilitas

---

<sup>18</sup> Maxwell, John C. *Leadershift: The 11 Essential Changes Every Leader Must Embrace*. New York City: HarperCollins Leadership, 2019.

<sup>19</sup> Yukl, Gary A., and William L. Gardner. *Leadership in Organizations*. New York City: Pearson Education, Inc., 2020.

juga penting, seperti yang ditunjukkan Paulus dalam melayani berbagai kelompok (1 Kor. 9:22).

2. **Hard Skills.** Selain soft skills, pemimpin Kristen perlu juga mengembangkan hard skills yang mencakup kompetensi praktis dan teknis untuk mengelola administrasi serta kegiatan gereja secara efisien. Ini meliputi keterampilan manajemen, perencanaan strategis, dan pemanfaatan teknologi digital yang semakin penting di era modern. Kemampuan manajemen proyek dan waktu juga krusial untuk memastikan efektivitas operasional gereja. Dengan menguasai berbagai kompetensi ini, pemimpin Kristen dapat memberikan dampak yang lebih signifikan bagi Kerajaan Allah.

Dalam mengembangkan kompetensi kepemimpinan, pemimpin Kristen perlu meneladani model kepemimpinan yang ditunjukkan Yesus Kristus - yaitu kepemimpinan pelayan dan transformasional yang bercirikan pengorbanan diri, empati, serta fokus pada pertumbuhan dan kesejahteraan pengikut. Dengan memadukan kompetensi teologis, soft skills, dan hard skills, pemimpin Kristen dapat memberikan dampak yang lebih signifikan bagi Kerajaan Allah.

### *Monitoring dan Evaluasi*

Kouzes<sup>20</sup> menekankan pentingnya monitoring dan evaluasi dalam kepemimpinan efektif di berbagai konteks organisasi. Ia berpendapat bahwa pemimpin yang sukses secara konsisten mengevaluasi kinerja mereka sendiri dan tim mereka, menggunakan umpan balik sebagai alat untuk perbaikan berkelanjutan. Prinsip ini menekankan pentingnya evaluasi berkala, baik secara internal maupun eksternal, untuk memastikan pertumbuhan dan akuntabilitas yang konsisten dalam organisasi secara umum. Dalam pelayanan gereja, evaluasi dan peningkatan yang berkelanjutan menjadi kunci untuk memastikan efektivitas pelayanan yang sesuai dengan nilai-nilai kekristenan.

Karakter adalah fondasi kepemimpinan Kristen yang harus terus dijaga. Integritas, etika, dan akuntabilitas menjadi kunci, sesuai dengan Amsal 11:3. Pemimpin harus menjadi teladan dalam disiplin dan kerendahan hati (Fil. 2:3-4), serta menunjukkan buah-buah Roh (Gal. 5:22-23). Penilaian karakter dilakukan melalui evaluasi terstruktur dan umpan balik berkelanjutan yang mengacu pada sistem monitoring berjenjang sesuai dengan hierarki kepemimpinan gereja masing-masing.

Di samping karakter, pemimpin Kristen juga harus aktif memperluas pengetahuan teologis dan wawasan intelektual mereka (2Tim. 2:15). Penerapan pengetahuan ini dalam

---

<sup>20</sup> Kouzes, James M., and Barry Z. Posner. *Leadership in Higher Education: Practices That Make a Difference*. Oakland: Berrett-Koehler Publishers, 2019.

kepemimpinan gereja harus efektif dan selaras dengan ajaran yang benar (Tit. 1:9). Evaluasi pengetahuan meliputi penilaian formal, umpan balik jemaat, serta pelatihan berkelanjutan untuk memastikan keselarasan dengan doktrin Alkitab (2Tim 3:16-17). Selain itu, kompetensi kepemimpinan juga harus terus diasah melalui keterampilan komunikasi yang efektif dan pemberian umpan balik yang membangun (Efe. 4:15). Efektivitas pemimpin dievaluasi melalui umpan balik dari pengerja dan jemaat (Ams. 27:17), sementara kemampuan untuk mengembangkan strategi dan mengkader pemimpin baru (2Tim. 2:2) memerlukan evaluasi dan penyesuaian berkala.

Melalui proses monitoring dan evaluasi yang komprehensif terhadap karakter, pengetahuan, dan kompetensi, pemimpin Kristen dapat terus berkembang dan memastikan efektivitas kepemimpinan mereka dalam melayani gereja dan komunitas. Ketiga aspek ini saling terkait, namun tetap perlu dikelola secara terpisah untuk memastikan integritas dan kualitas kepemimpinan yang holistik.

### *Kaderisasi Berkelanjutan*

Kaderisasi berkelanjutan merupakan komponen kritis dalam memastikan kesinambungan kepemimpinan gereja. Rothwell<sup>21</sup> menekankan bahwa *succession planning* adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi dan mengembangkan bakat internal guna mengisi posisi kunci organisasi. Ini bukan sekadar mengganti pemimpin yang akan pensiun, melainkan strategi pengembangan yang terintegrasi dengan visi jangka panjang organisasi. Melengkapi pandangan ini, David dan David<sup>22</sup> menekankan pentingnya manajemen strategis dalam memastikan kelangsungan dan keberhasilan organisasi. Dalam konteks kepemimpinan Kristen, ini berarti tidak hanya mengembangkan pemimpin individu, tetapi juga menciptakan strategi komprehensif untuk pengembangan kepemimpinan yang selaras dengan misi dan visi jangka panjang gereja.

Mengintegrasikan kedua perspektif ini, rencana kaderisasi yang efektif dapat melibatkan pendekatan terstruktur dengan metode pelatihan bertahap yang diusulkan Rothwell, namun diperluas dengan elemen-elemen manajemen strategis. Hal ini penting untuk memastikan keberlanjutan kepemimpinan gereja dalam menghadapi perubahan dan tantangan di masa depan.

1. Perencanaan Strategis: Proses ini dimulai dengan mengidentifikasi kebutuhan kepemimpinan masa depan sesuai dengan visi strategis gereja. Analisis yang cermat terhadap tren, tantangan, dan peluang yang dihadapi gereja akan

---

<sup>21</sup> Rothwell, William J. *Effective Succession Planning: Ensuring Leadership Continuity and Building Talent from Within*. New York City: AMACOM, 2015.

<sup>22</sup> David, Fred R., and Forest R. David. *Strategic Management: A Competitive Advantage Approach, Concepts and Cases*. New York City: Pearson, 2023.

- membantu menentukan kompetensi dan karakteristik yang dibutuhkan dari pemimpin generasi mendatang.
2. Pengembangan Kompetensi: Berdasarkan analisis kebutuhan, gereja dapat merancang program pelatihan yang mencakup tahapan "Saya Melakukan, Anda Mengamati" hingga "Anda Melakukan, Saya Mengamati" sebagaimana diusulkan Rothwell. Pengembangan ini tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga pembentukan karakter dan kepemimpinan yang selaras dengan nilai-nilai Kristen.
  3. Integrasi Misi: Setiap tahap pengembangan harus secara eksplisit mencerminkan dan memperkuat nilai-nilai serta misi gereja. Proses kaderisasi tidak boleh terpisah dari identitas dan tujuan organisasi, melainkan menjadi sarana untuk menanamkan visi dan karakter Kristen yang kuat pada calon pemimpin.
  4. Evaluasi dan Adaptasi: Secara berkala, gereja perlu meninjau efektivitas program kaderisasi dan menyesuakannya dengan perubahan kebutuhan. Ini memungkinkan gereja untuk terus beradaptasi dan menyiapkan pemimpin yang relevan dengan tantangan masa depan, sambil memastikan kesinambungan kepemimpinan yang kuat.

Dengan pendekatan holistik yang mengintegrasikan manajemen strategis dan *succession planning*, gereja tidak hanya mempersiapkan pemimpin masa depan, tetapi juga memastikan bahwa proses kaderisasi menjadi bagian integral dari strategi pertumbuhan dan keberlanjutan gereja secara keseluruhan. Namun, tantangan utama dalam proses ini sering menjadi pemicu perpecahan gereja, ketika tidak ada kesatuan visi yang dipahami secara menyeluruh oleh semua pihak. Ketiadaan pemahaman bersama tentang mengapa suatu keputusan diambil, seringkali menyebabkan benturan dalam aspek metode dan program yang lebih sulit diselesaikan. Oleh karena itu, sikap proaktif dalam mengidentifikasi dan mengembangkan pemimpin potensial sejak dini harus dibarengi dengan penanaman visi bersama yang kuat, serta memberikan mereka kesempatan untuk bertumbuh dan mengambil tanggung jawab yang lebih besar. Dengan pendekatan ini, gereja dapat terus memenuhi misinya dalam jangka panjang, terlepas dari perubahan kepemimpinan individu, sambil tetap menjaga kesatuan dan keutuhan organisasi dalam menghadapi tantangan yang terus berubah.

### **Implementasi Strategi Pengembangan Pemimpin Kristen**

#### *Saran dan Rekomendasi untuk Pengembangan Kepemimpinan Kristen yang Efektif*

Berdasarkan kajian literatur, terdapat beberapa rekomendasi utama untuk meningkatkan efektivitas pengembangan kepemimpinan Kristen di gereja:

1. **Pembentukan Karakter Kristus.** Pemimpin harus didorong untuk mengembangkan karakter Kristus, seperti kerendahan hati, belas kasih, dan keteguhan moral. Hal ini dapat dicapai melalui pelatihan disiplin rohani yang mencakup doa, meditasi, dan pembacaan Alkitab, guna memperkuat kehidupan spiritual pemimpin. Selain itu, mentoring dan akuntabilitas juga perlu diterapkan dengan melibatkan mentor yang lebih berpengalaman untuk memberikan bimbingan dan umpan balik berkelanjutan.
2. **Peningkatan Pengetahuan Teologis dan Praktis.** Pemimpin gereja harus memiliki pemahaman teologis yang mendalam tentang doktrin Alkitab, serta wawasan praktis terkait kepemimpinan. Program pendidikan teologi terstruktur yang mengajarkan konsep dasar dan ajaran Alkitab, serta pelatihan kepemimpinan praktis yang mencakup strategi misi, manajemen organisasi, dan penyelesaian konflik, dapat memenuhi kebutuhan ini.
3. **Pengembangan Kompetensi dan Keterampilan Adaptif.** Pemimpin gereja perlu dilatih agar memiliki kemampuan beradaptasi terhadap situasi dan perubahan yang dinamis. Program pelatihan ini dapat mencakup pengembangan soft skills seperti komunikasi efektif, empati, dan resolusi konflik, serta hard skills seperti manajemen organisasi, penggunaan teknologi digital, dan perencanaan strategis.
4. **Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan.** Proses monitoring dan evaluasi harus mencakup penilaian terhadap perkembangan karakter, pengetahuan, dan keterampilan pemimpin melalui refleksi diri dan umpan balik dari jemaat. Menggunakan indikator kinerja yang jelas dan terstruktur akan membantu menilai efektivitas program pengembangan, serta menyesuaikan langkah-langkah yang diperlukan.
5. **Perencanaan Suksesi yang Efektif.** Gereja harus mengidentifikasi potensi pemimpin baru sejak dini dan memberikan mereka kesempatan untuk mengambil peran tanggung jawab yang lebih besar. Rencana kaderisasi berkelanjutan perlu dirancang dengan pendekatan pelatihan bertahap yang mencakup metode "Saya Melakukan, Anda Mengamati" hingga "Anda Melakukan, Saya Mengamati" guna memastikan kesiapan pemimpin.

Dengan menerapkan kelima rekomendasi ini secara komprehensif, gereja dapat membangun pemimpin Kristen yang berintegritas dan memiliki kapasitas untuk memimpin dengan efektif di tengah perubahan, sehingga pelayanan dapat berjalan dengan lebih baik dan berdampak positif bagi komunitas secara keseluruhan.

#### 4. Kesimpulan

Pengembangan pemimpin Kristen yang efektif memerlukan pendekatan komprehensif yang mengintegrasikan prinsip-prinsip teologis berdasarkan ajaran Alkitab dengan praktik kepemimpinan kontemporer. Tiga pilar utama yang perlu diperhatikan adalah karakter, pengetahuan teologis, dan keterampilan administratif dan manajerial. Karakter Kristus yang tercermin dalam integritas, etika, dan akuntabilitas menjadi fondasi bagi kepemimpinan yang kuat. Pengetahuan teologis yang mendalam dan wawasan praktis tentang kepemimpinan gerejawi membekali para pemimpin dengan dasar yang kokoh untuk menjalankan pelayanan dengan bijaksana. Tidak kalah penting, pengembangan keterampilan administratif dan kompetensi adaptif memungkinkan pemimpin menghadapi tantangan yang terus berkembang dalam konteks pelayanan gereja modern.

Proses pengembangan ini memerlukan monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan, mencakup penilaian terhadap perkembangan karakter, pengetahuan, dan keterampilan pemimpin. Umpan balik konstruktif dari mentor serta jemaat akan membantu mengidentifikasi area prioritas pengembangan. Pada akhirnya, perencanaan suksesi yang matang melalui kaderisasi pemimpin baru menjamin kesinambungan kepemimpinan gereja dalam jangka panjang.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan metode kualitatif berbasis tinjauan pustaka. Untuk studi lebih lanjut, disarankan menerapkan metode penelitian lapangan dengan objek penelitian para pemimpin gereja di Indonesia. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang praktik pengembangan kepemimpinan Kristen dalam konteks lokal.

#### Referensi

- Burns, J. M. *Leadership (1st ed.)*. New York City: HarperCollins, 1978.
- Cloud, Henry. *The Power of the Other*. New York City: Harper Business, 2016.
- David, Fred R., and Forest R. David. *Strategic Management: A Competitive Advantage Approach, Concepts and Cases*. New York City: Pearson, 2023.
- Goleman, Daniel, Richard Boyatzis, and Annie McKee. *Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Boston: Harvard Business Review Press, 2018.
- Hasan, Samsurijal, Syaifullah, Rukaiyah, Nikous Soter Sihombing, Rahmat Laan, and Syifa Awalia. *Manajemen Strategi*. Banyumas: CV. Pena Persada, 2021.
- Kouzes, James M., and Barry Z. Posner. *Leadership in Higher Education: Practices That Make a Difference*. Oakland: Berrett-Koehler Publishers, 2019.
- Lado, G. A. "Studi Komparasi Kepemimpinan Kharismatik dan Protestan (Reformed Injili) dalam Penataan Spiritualitas". *Jurnal Excelsior Pendidikan* (2024): 54-69.

- Lim, Alex. "Integrasi Spiritualitas dan Kapabilitas Kepemimpinan Gereja Tionghoa." *VERITAS: Jurnal Teologi dan Pelayanan* 11, no. 2 (October 2010): 207-229.
- Maxwell, John C. *Leadershift: The 11 Essential Changes Every Leader Must Embrace*. New York City: HarperCollins Leadership, 2019.
- Mintzberg, Henry. "The Strategy Concept I: Five Ps For Strategy." *California Management Review*, 1987: 11-24.
- Northouse, Peter G. *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc., 2021.
- Piper, John. *Reading the Bible Supernaturally: Seeing and Savoring the Glory of God in Scripture*. Wheaton: Crossway Books, 2017.
- Rahmawati, Lusy, Nur Aini, Firman Agung Pradana, and Mochamad Isa Ansori. "Kajian Kepemimpinan Path Goal Theory Studi Literature Review." *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2023: 197-223.
- Rothwell, William J. *Effective Succession Planning: Ensuring Leadership Continuity and Building Talent from Within*. New York City: AMACOM, 2015.
- Seay, M., Gandz, J., Crossan, M., and Reno, M. "Developing Leadership Character." *Ivey Business Journal*, 2013,  
<https://iveybusinessjournal.com/publication/developing-leadership-character/>.
- Turriago-Hoyos, Alvaro, Ulf Thoene, and Surendra Arjoon. "Knowledge Workers and Virtues in Peter Drucker's Management Theory." *SAGE Open*, 2016.
- Yukl, Gary A., and William L. Gardner. *Leadership in Organizations*. New York City: Pearson Education, Inc., 2020.