



Implementasi Integrasi Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership*, Demokratis, dan Otokratis Terhadap Pertumbuhan Gereja

Fredrik Dandel^{1*}, Gede Widiada², Nathanael Yitshak Hadi³

¹2Sekolah Tinggi Teologi Bethel Indonesia, ³STT Kharisma Bandung

*fredrikdandel3@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the implementation and integration of servant leadership, democratic, and autocratic leadership styles in relation to church growth. The growing phenomenon of newly established local churches presents challenges for pre-existing churches, including congregation shifts. Therefore, church leaders must adopt appropriate leadership styles to guide their congregations both socially and spiritually. This research employs a descriptive qualitative approach using literature review, limited interviews, and selective observation techniques. The findings indicate that autocratic leadership is effective during crises but may restrict congregational participation if applied excessively. Democratic leadership fosters congregational involvement but may slow down decision-making processes. Meanwhile, servant leadership is considered the most ideal, as it builds strong relationships and promotes sustainable spiritual growth and fellowship. In conclusion, churches need to adopt adaptive and contextual leadership styles rooted in Christian values in order to grow in a healthy and sustainable manner.*

Keywords: *Leadership style, Church Growth, local Church,*

Abstrak: Penelitian ini ditujukan guna menganalisis implementasi integrasi gaya kepemimpinan servant leadership, demokoratis, dan otokratis terhadap pertumbuhan gereja. Fenomena berkembangnya gereja-gereja lokal yang baru dibangun, memicu tantangan bagi gereja-gereja yang sudah eksist sebelumnya, diantaranya perpindahan jemaat. Dengan demikian, pemimpin gereja perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk membimbing jemaat baik sosial maupun spiritual. Penelitian menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif melalui teknik studi pustaka, wawancara terbatas, serta observasi secara selektif. Hasil studi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis efektif dalam situasi krisis, namun dapat membatasi partisipasi jemaat jika diterapkan secara berlebihan. Gaya kepemimpinan demokratis mendorong keterlibatan jemaat, tetapi beresiko memperlambat pengambilan keputusan. Sementara itu, gaya servant leadership dinilai paling ideal karena membangun hubungan yang kuat, dan mendorong pertumbuhan rohani serta kebersamaan yang berkelanjutan. Kesimpulannya, gereja perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang adaptif, kontekstual dan berakar pada nilai-nilai Kristiani agar dapat bertumbuh secara sehat dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pertumbuhan Gereja, Gereja Lokal

Article History :

Received: 21-05-2025

Revised: 20-06-2025

Accepted: 28-06-2025



1. Pendahuluan

Fenomena berkembangnya gereja-gereja lokal yang baru dibangun di kalangan umat Kristiani saat ini mencerminkan dinamika yang sangat menarik dalam konteks kehidupan rohani dan sosial masyarakat. Di Provinsi Sulawesi Utara berdasarkan data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara, Jumlah tempat ibadah selama tahun 2019 – 2023 sebagaimana data terakhir diperbaharui pada tanggal 11 September 2024, menunjukkan perkembangan yang sangat signifikan, yakni dari angka 5.254, 5.521, 5.639, 5.639 kemudian 5.948. Data yang sama khususnya di Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro, menunjukkan kenaikan dari 307, 307, 312, 312, dan terakhir 326-unit Gereja¹. Jumlah ini seharusnya mengalami perkembangan, jika data dari Pengurus Wilayah Gereja Bethel Indonesia Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro telah diakomodir, sebab sebagaimana dilaporkan oleh Ketua Wilayah GBI Kepl. Sitaro saat Rapat Kerja Wilayah GBI Sitaro pada 4 Februari 2025 jumlah Gereja GBI di Wilayah Sitaro terus mengalami kenaikan yang signifikan, dengan berdirinya GBI Bumbiha, GBI PETRA Talawid dan GBI Family Blesing Kapeta pada Tahun 2022, GBI Bukit Sion Paniki pada Tahun 2023, GBI Yehuda Bebali pada awal Tahun 2024, GBI Efata Sehati Makalehi dan GBI Cahaya Kasih Botto pada akhir Tahun 2024.²

Berdirinya gereja-gereja baru ini tentunya menunjukkan suatu perkembangan yang menggembirakan, karena memberikan pilihan lebih banyak bagi umat Kristiani untuk menemukan tempat ibadah yang sesuai dengan kebutuhan rohani mereka. Namun, di balik sisi positif tersebut, kemunculan gereja-gereja lokal yang baru dibangun sering kali menimbulkan tantangan tersendiri bagi gereja-gereja yang telah ada sebelumnya. Suatu tantangan yang akan dihadapi oleh gereja yang telah mapan adalah potensi perpindahan jemaat ke gereja baru, yang dapat mengancam stabilitas dan pertumbuhan gereja yang sudah ada. Hal ini tentu saja menjadi isu yang perlu diperhatikan oleh setiap gereja, entah itu gereja yang sudah lama berdiri maupun yang baru akan memulai pelayanannya. Meskipun pada kenyataan bahwa tidak semua gereja baru berhasil menarik simpati masyarakat atau berkembang dengan pesat, banyak gereja baru yang memiliki tujuan yang baik dan pendiri yang penuh dedikasi, mengalami stagnasi atau bahkan kesulitan dalam menarik perhatian jemaat. Dalam banyak kasus, pertumbuhan gereja yang lambat ini tentunya tidaklah terlepas dari sejumlah faktor, entahkah itu dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal).³ Salah satu faktor yang paling signifikan dalam menentukan keberhasilan dan pertumbuhan gereja adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh

¹ BPS, "Jumlah Tempat Ibadah Menurut Kabupaten/Kota Dan Jenisnya," *Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara*.

² Ristosel Pandensolang, "Laporan Ketua Wilayah Sitaro 2025" (Siau, 2025).

³ Akinyemi O. Alawode, "Challenges of Church Planting in the Book of Acts, Its Implications for Contemporary Church," *HTS Theologiese Studies / Theological Studies* 79, no. 2 (2023): 1-6.

pemimpin gereja itu sendiri.⁴ Kata pertumbuhan, memiliki kata dasar tumbuh, yang berarti timbul, bertambah besar atau sempurna; sedang berkembang (menjadi besar, sempurna); timbul, terbit, terjadi.⁵ Menurut Peters, pertumbuhan gereja adalah perwujudan realitas ilahi dalam Alkitab yang mencakup kualitas dan kuantitas, serta terjadi secara biologis, terencana, spontan, dan melalui krisis. Sementara itu, Wagner menekankan bahwa pertumbuhan gereja melibatkan membawa orang kepada hubungan pribadi dengan Kristus dan menjadikan mereka anggota gereja yang bertanggung jawab.⁶ Jenson dan Steven mendefinisikan pertumbuhan gereja adalah peningkatan yang proporsional dalam hal jumlah, mutu dan tingkat kompleksitas organisasi gereja lokal, dengan menekankan keseimbangan antara ketiganya untuk memastikan pertumbuhan yang sehat.⁷

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin gereja berperan penting menciptakan kondisi lingkungan yang nyaman untuk pertumbuhan gereja. Uryana, dkk mengatakan bahwa model kepemimpinan merupakan faktor krusial yang memiliki dampak besar terhadap kesuksesan sebuah organisasi guna mewujudkan visi dan misi, serta tujuan yang ditetapkan.⁸ Sedangkan Sonny Eli Zaluchu menyatakan bahwa jemaat cenderung sangat sensitif dalam memperhatikan perilaku, sikap, atau gaya kepemimpinan para pemimpin gereja. Oleh karena itu, sebagai pemimpin, seseorang harus selalu waspada dan bersikap jujur saat berinteraksi dengan jemaat, karena mereka akan dapat mengetahui kenyataannya.⁹ Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan hendaklah mampu menginspirasi, memotivasi, dan menciptakan rasa keterlibatan yang mendalam di kalangan jemaat.

Penting untuk disadari bahwa tidak semua gaya kepemimpinan cocok diterapkan dalam konteks gereja yang berbeda. Chandra menegaskan bahwa, sosok pemimpin yang bijaksana dengan cepat menyadari bahwa penerapan pola, gaya, dan paradigma kepemimpinan saat ini mungkin efektif pada masanya, namun seiring berjalannya waktu, perubahan lingkungan kerja, dinamika organisasi, dan kebutuhan komunitas akan memerlukan pendekatan, gaya, dan pola kepemimpinan yang baru.¹⁰ Senada dengan hal

⁴ I. Gandawidjaja, "Perspektif Para Pemimpin Gereja GBI Bethel Bandung Terhadap Faktor-Faktor Yang Berkontribusi Dalam Perkembangan Jemaat GBI Bethel Bandung Sebagai Megachurch Pentakosta Di Indonesia" ((Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Teologi SAAT Malang), 2023).

⁵ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Ketiga. (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2002).

⁶ Fransiskus Irwan Widjaja dkk, "Motif Misi & Amp; Pertumbuhan Gereja Masa Kini" 3, no. 2 (2018): 1-8.

⁷ Ron Jenson and Jim Steven, *Dynamics of Church Growth* (Michigan: Baker Book House, 1981).

⁸ Putu Michael Uryana, I Gede Victor H Hampatra, and Yeyen Komalasari, "Pengaruh Model Kepemimpinan Pelayan Terhadap Organisasi Gereja, Sebuah Kajian Literatur," *Prosiding Sintesa* 5 (2022): 569-578.

⁹ Eli Zaluchu, Sonny, *Pemimpin Pertumbuhan Gereja* (Bandung: Yayasan Kalam Hidup, 2004).

¹⁰ Robby Chandra, "Landasan Pacu Kepemimpinan," *Seri Kepemimpinan* (2004): 119.

itu, Daswati mengatakan bahwa seorang pemimpin cenderung menerapkan gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan kondisi dan ataupun situasi yang ada.¹¹ Dengan demikian, seorang pemimpin yang bijaksana harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan perubahan situasi, kondisi, dan kebutuhan komunitas agar tetap efektif dalam menjalankan tugas kepemimpinan, khususnya dalam konteks gereja yang dinamis.

Ada berbagai jenis gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan, mulai dari yang lebih otoriter hingga yang lebih partisipatif dan melayani. Masing-masing gaya ini memiliki dampak yang berbeda terhadap motivasi dan keterlibatan jemaat. Berbagai penelitian telah mengeksplorasi penerapan gaya kepemimpinan dalam gereja. Uryana dkk. menyimpulkan bahwa gereja, sebagai organisasi bernilai rohani, membutuhkan pemimpin yang mampu mengelola organisasi dengan baik. Penulis berpendapat bahwa hal ini dapat dicapai melalui model kepemimpinan pelayan yang meneladani gaya kepemimpinan Yesus.¹² Juga oleh Gaol, yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif bergantung pada gaya kepemimpinan yang berpengaruh pada perasaan, pikiran, dan perilaku orang lain untuk mencapai tujuan bersama, di mana kepemimpinan Kristen, yang menekankan pelayanan, integritas, dan karakter Kristus, lebih efektif dibandingkan dengan kepemimpinan otoriter, karena pemimpin Kristen tidak hanya mengarahkan tapi juga membimbing dan memberdayakan bawahannya dengan cara yang mengayomi dan memberkati.¹³ Berbagai penelitian tersebut pada umumnya menekankan tentang perbandingan gaya kepemimpinan yang kemudian menghasilkan kesimpulan terkait keunggulan dari gaya kepemimpinan pelayan atau *Servant Leadership* dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang lain. Namun dalam tulisan ini, peneliti melakukan kajian terkait pentingnya penerapan masing-masing gaya kepemimpinan dalam situasi atau kondisi tertentu sehingga berdampak positif terhadap pertumbuhan ataupun perkembangan gereja lokal.

Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah melakukan kajian dan analisa pengaruh tiga gaya kepemimpinan, otokratis, demokratis, dan pelayan (*servant leadership*) terhadap pertumbuhan gereja, dengan menyoroti kelebihan, kekurangan, serta konteks penerapan masing-masing gaya dalam kehidupan bergereja, guna memberikan edukasi yang mendalam tentang pentingnya pemilihan gaya kepemimpinan yang seirama dengan nilai-nilai Kekristenan dan kebutuhan jemaat untuk mendorong pertumbuhan gereja yang berkelanjutan.

¹¹ Daswati, "Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi," *Academica* 04, no. 01 (2012): 783-798.

¹² Uryana, Hampatra, and Komalasari, "Pengaruh Model Kepemimpinan Pelayan Terhadap Organisasi Gereja, Sebuah Kajian Literatur."

¹³ Berlina Lumban Gaol, "Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kepemimpinan Kristen Terhadap Kariawan," *FILADELFIA: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen* 3, no. 1 (2022): 301-320.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini mengaplikasikan pendekatan kualitatif deskriptif dengan mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan pelayanan terhadap pertumbuhan gereja lokal. Metode utama dalam pengumpulan data adalah kajian pustaka, dengan menelaah berbagai literatur yang relevan mengenai teori kepemimpinan dan pertumbuhan gereja. Selain itu, untuk memperkaya dan menguatkan hasil kajian pustaka, dilakukan pula wawancara terbatas dengan beberapa gembala jemaat, pengurus, dan anggota jemaat, serta observasi langsung terhadap aktivitas gereja secara selektif. Teknik analisis data menggunakan analisis tematik, yakni dengan mengidentifikasi pola-pola umum dari hasil kajian dan data lapangan yang kemudian dikaitkan dengan teori kepemimpinan yang relevan. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat memahami secara holistik dinamika kepemimpinan dalam konteks pelayanan gereja, serta bagaimana berbagai gaya kepemimpinan berkontribusi terhadap pertumbuhan jemaat, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.¹⁴

3. Hasil dan Pembahasan

Sebelum lebih lanjut kita membahas tentang pengaruh kepemimpinan dalam pertumbuhan gereja, penting bagi kita memahami pengertian kepemimpinan, gaya kepemimpinan, serta pertumbuhan gereja.

Hakikat Kepemimpinan, Secara Umum dan Khusus Kekristenan

Untuk mengembangkan pemahaman yang lebih jelas mengenai makna kepemimpinan, berbagai definisi tentang kepemimpinan secara umum disajikan berdasarkan berbagai sumber dari literatur. Dari segi etimologis, kata "kepemimpinan" berkembang dari kata dasar "pimpin," yang diartikan sebagai dibimbing atau dituntun, dari kata ini muncul kata kerja "memimpin," yang mengandung arti memandu, menuntun atau membimbing.¹⁵ Yukl mengatakan bahwa "Kepemimpinan merupakan Tindakan seorang individu dalam membimbing atau mengarahkan aktivitas kelompok mencapai tujuan bersama.¹⁶ Senada dengan hal tersebut, Zaluchu mendefinisikan kepemimpinan sebagai upaya untuk mempengaruhi orang dalam mencapai tujuan yang ditetapkan bersama.¹⁷ Sementara itu, Agus Lay memiliki pandangan berbeda dengan mengatakan bahwa "Kepemimpinan mencakup keseluruhan sikap, tindakan, dan perilaku seorang pemimpin yang bertujuan mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk melaksanakan secara efektif rangkaian kegiatan untuk mencapai apa yang telah

¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019).

¹⁵ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.

¹⁶ Abdon A. Amtiran and Yohanes Ratu Eda, *Great Leadership, Memimpin [Dengan Nilai-Nilai Kebenaran Alkitabiah]* (Yogyakarta: PBMR ANDI, 2023).

¹⁷ Zaluchu, Sonny, *Pemimpin Pertumbuhan Gereja*.

ditetapkan¹⁸. Dalam bahasa Yunani, kata “pemimpin” adalah ἡγούμενος (*ēgoumenos*), yang dalam bahasa Inggris disebut “*the leader*” yang berarti orang yang memimpin. Menurut *Oxford Advanced Learner’s Dictionary*, kata “pemimpin” diterjemahkan sebagai “*hodegos*,” yang mengacu pada pemimpin atau panduan, dan dalam bentuk kata kerja “*hodogein*,” yang berarti memimpin, menuntun, atau membimbing.¹⁹ Dengan demikian kepemimpinan, secara umum, merujuk pada kemampuan individu untuk memandu, mempengaruhi, dan menggerakkan suatu kelompok dalam mencapai tujuan bersama melalui tindakan, sikap, dan perilaku yang efektif.

Meskipun pengertian kepemimpinan secara umum dapat dikaitkan dengan pengertian kepemimpinan dalam konteks kekristenan, namun pengertian tersebut tentunya dapatlah dibedakan. Bangun menegaskan bahwa definisi kepemimpinan oleh para pemimpin dunia terbatas pada upaya untuk mencapai target, visi, misi, keuntungan, dan kesuksesan. Namun, pemimpin Kristen mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses perubahan hidup umat yang dipimpin untuk menjadi serupa dengan gambar Kristus. Menurut Bangun, kepemimpinan memiliki dua aspek: pertama, kemampuan yang dikaruniakan oleh Tuhan terhadap seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pemimpin yang didasarkan pada kehendak Allah, yakni membawa umat Allah kepada sesuatu yang telah ditetapkan-Nya; kedua, seni dalam mengarahkan dan memotivasi para pengikut agar dengan senang hati dan semangat dapat bekerja sama untuk mencapai hasil semaksimal mungkin sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan.²⁰ Menurut George Barna, dalam perspektif Kristen, pemimpin adalah individu yang mampu menggerakkan dan mewujudkan transformasi, sehingga baik dirinya maupun komunitasnya masuk dalam kondisi dan posisi yang berkenaan kepada Tuhan.²¹ Yakob Tomatala memberikan kontribusi penting dalam pemikiran tentang kepemimpinan Kristen yang dikutip oleh Reni dalam jurnalnya, yang menyatakan bahwa kepemimpinan Kristen adalah suatu proses yang terencana dan dinamis, mencakup faktor waktu, situasi dan tempat khusus, di mana Allah berotoritas sebagai pemimpin dalam memimpin umat-Nya, untuk mewujudkan tujuan Tuhan yang bermanfaat bagi pemimpin, bawahan, dan lingkungan, dan pada akhirnya memuliakan Kerajaan-Nya.²² Dengan demikian, meskipun pengertian kepemimpinan secara umum dapat diterapkan terhadap konteks kekristenan, kepemimpinan Kristen memiliki dimensi yang lebih mendalam, yaitu sebagai suatu proses transformasi yang melibatkan campur tangan Tuhan untuk membimbing umat-Nya menuju tujuan yang sesuai dengan kehendak-Nya, dengan fokus pada perubahan

¹⁸ Amtiran and Eda, *Great Leadership, Memimpin [Dengan Nilai-Nilai Kebenaran Alkitabiah]*.

¹⁹ Mersi Prastika Dau and Yance Novrianti Benu, “Peran Kepemimpinan Kristen Berkarakter Kristus Bagi Pertumbuhan Gereja,” *HARVESTER: Jurnal Teologi dan Kepemimpinan Kristen* 9, no. 1 (2024): 64-78.

²⁰ Yosafat Bangun, *Integritas Pemimpin Pastoral* (Yogyakarta: ANDI OFFSET, 2010).

²¹ Chandra, “Landasan Pacu Kepemimpinan.”

²² Reni Herayani Manik, Sofia Sri Soradinah Wau, and Ibelala Gea, “Pola Kepemimpinan Yesus Dalam Injil Yohanes Teladan Pemimpin Kristen Masa Kini,” *Sinar Kasih: Jurnal Pendidikan Agama dan Filsafat* 1, no. 1 (2023): 67-75.

kehidupan individu dan komunitas untuk menjadi serupa dengan Kristus serta mencapai kemuliaan kerajaan-Nya.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan efektivitas dalam memimpin, karena pemimpin yang mampu menyesuaikan pendekatannya dengan kebutuhan dan karakteristik kelompok akan mendorong kinerja dan pencapaian tujuan secara lebih optimal. Menurut Bangun, beberapa pakar dalam bidang kepemimpinan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi sejauh mana seseorang efektif dalam memimpin.²³ Hal ini pun ditegaskan oleh Amitran dan Eda yang mengatakan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan sangat bergantung pada gaya kepemimpinan yang dipilih dan dikembangkan oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan tanggung jawabnya baik di lingkungan organisasi, institusi, maupun gereja yang dipimpinnya.²⁴ Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang tepat sangat berpengaruh terhadap efektivitas pemimpin dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja, karena pemimpin yang mampu menyesuaikan pendekatannya dengan kebutuhan kelompok akan menghasilkan hasil yang optimal.

Gaya kepemimpinan yang ditawarkan oleh para pakar sangatlah bervariasi, menurut Bangun, bahwa dalam upaya memahami pertumbuhan gereja, penting untuk menelaah dalam empat bagian, yaitu: *Pertama*, gaya kepemimpinan tangan besi, seperti gaya direktif, otokratis, birokratis, dan transaksional, berakar pada pemikiran Kurt Lewin (1939), Max Weber, dan Bernard Bass (1985). Gaya ini memiliki kelebihan dalam pengambilan keputusan yang cepat dan efisiensi struktural, namun seringkali menekan kreativitas bawahan dan menciptakan hubungan yang kaku dalam organisasi. *Kedua*, gaya kepemimpinan tanpa kualifikasi, seperti konsultatif, partisipatif semu (pseudo-demokratis), *laissez-faire*, dan *benevolent-autocratic*, menggambarkan bentuk kepemimpinan yang cenderung membiarkan atau terlalu lunak. Tokoh-tokoh seperti Rensis Likert dan Lewin mengamati bahwa gaya ini dapat menciptakan kesan inklusif, namun juga berisiko menimbulkan kekacauan dan lemahnya pengambilan keputusan, terutama ketika tidak didukung oleh kejelasan visi dan otoritas moral. *Ketiga*, gaya kepemimpinan yang memiliki kualifikasi yang mencakup pemimpin delegatif, kharismatik, visioner, transformasional, dan demokratis yang menawarkan pendekatan yang lebih modern dan partisipatif. Pemikiran dari Bernard Bass, James MacGregor Burns, dan Daniel Goleman menjadi landasan penting dalam memahami bahwa pemimpin visioner dan transformasional dapat mendorong keterlibatan, loyalitas, dan perubahan positif, meskipun memerlukan kapasitas kepemimpinan yang tinggi dan integritas personal yang kuat. Keempat, dan dianggap sebagai bentuk kepemimpinan tertinggi dalam konteks pelayanan Kristen, adalah kepemimpinan yang menghambakan diri

²³ Bangun, *Integritas Pemimpin Pastoral*.

²⁴ Amtiran and Eda, *Great Leadership, Memimpin | Dengan Nilai-Nilai Kebenaran Alkitabiah*.

(*servant leadership*). Konsep ini awalnya dikemukakan pada tahun 1970 oleh Robert K. Greenleaf dan kemudian dikembangkan oleh Larry Spears dan James C. Hunter. Model ini menekankan pelayanan, empati, mendengarkan, dan komitmen pada pertumbuhan orang lain sebagai inti dari kepemimpinan. Meski tidak selalu cocok dalam situasi krisis yang memerlukan tindakan cepat, gaya ini sangat relevan bagi gereja karena meneladani kepemimpinan Kristus yang melayani dan mengutamakan orang lain.²⁵ Amtiran dan Eda menjelaskan tentang lima kategori kepemimpinan yang menunjang kinerja yang berkualitas, yaitu Kepemimpinan Hamba Pelayan, Kepemimpinan Kasih Karunia, Kepemimpinan Proaktif, Kepemimpinan Demokratis serta Kepemimpinan Kharismatik.²⁶ Menurut Hutahean, Konsep kepemimpinan dalam Alkitab, berdasarkan konteks Perjanjian Baru, mencakup beberapa model kepemimpinan yang berbeda, yaitu: pertama, kepemimpinan otoriter; kedua, kepemimpinan teladan; ketiga, kepemimpinan radikal ideologis; keempat, kepemimpinan dengan kepribadian sebagai hamba; dan kelima, kepemimpinan sebagai gembala.²⁷ Sedangkan Goodwin membedakan gaya kepemimpinan dalam tiga kategori, yakni Pemimpin Gaya “Aku”, Pemimpin Gaya “Mereka” dan Pemimpin Gaya “Kita”.²⁸ Meskipun demikian, berbagai pengkategorian gaya kepemimpinan yang kelihatannya berbeda tersebut, menurut penulis saling terkait satu dengan yang lainnya, misalnya Gaya Kepemimpinan Aku yang disampaikan oleh Goodwin tersebut sesungguhnya sama dengan gaya kepemimpinan Otoriter.

Penerapan Gaya Kepemimpinan dan Dampaknya Terhadap Pertumbuhan Gereja

Penerapan gaya kepemimpinan dalam konteks pelayanan gereja memiliki dampak signifikan terhadap pertumbuhan, baik dari segi kualitas spiritual, kuantitas jemaat, maupun dinamika organisasi. Kajian pustaka menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi langsung dalam menciptakan suasana yang mendukung transformasi rohani dan kolaborasi komunitas. Oleh karena itu, tulisan ini membatasi kajian pada tiga gaya kepemimpinan yang sering dibahas dalam literatur primer, yakni kepemimpinan otoriter, kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan pelayan (*servant leadership*), untuk dianalisis secara konseptual berdasarkan teori-teori utama.

Kepemimpinan otoriter, sebagaimana dijelaskan oleh Max Weber dan diperluas oleh Bernard Bass, menekankan pada otoritas formal dan sentralisasi keputusan. Gaya ini memungkinkan pengambilan keputusan yang cepat, terutama dalam situasi darurat.²⁹ Namun, dalam konteks pelayanan gereja, pendekatan ini dapat menghambat keterlibatan aktif jemaat dan menimbulkan kesenjangan antara pemimpin dan anggota. Hal ini tidak

²⁵ Bangun, *Integritas Pemimpin Pastoral*.

²⁶ Amtiran and Eda, *Great Leadership, Memimpin | Dengan Nilai-Nilai Kebenaran Alkitabiah*.

²⁷ Wendy Sepmady Hutahean., *Kepemimpinan Dalam Perjanjian Baru* (Malang: Ahlimedia Press, 2020).

²⁸ Bennie E. Goodwin, *Kepemimpinan Yang Efektif* (Jakarta: Perkantas - Divisi Literatur, 2000).

²⁹ Bernard M Bass and M Bass Bernard, “Leadership and Performance beyond Expectations” (1985).

sejalan dengan pandangan Jenson dan Steven tentang pertumbuhan gereja yang menekankan peningkatan proporsional dalam kualitas, kuantitas, dan kompleksitas organisasi secara seimbang.³⁰

Sementara itu, kepemimpinan demokratis, menurut Rensis Likert dan diperkuat oleh James MacGregor Burns serta Daniel Goleman, menempatkan partisipasi kolektif sebagai kekuatan utama organisasi. Gaya ini memungkinkan pengembangan potensi individu dan rasa memiliki yang tinggi dalam komunitas gereja.³¹ Namun, tantangannya terletak pada efektivitas pengambilan keputusan, terutama ketika menghadapi tekanan waktu atau kebutuhan yang mendesak. Meski demikian, keterlibatan jemaat secara aktif merupakan wujud pertumbuhan sebagai hasil dari relasi pribadi dengan Kristus dan kesediaan untuk bertanggung jawab sebagai anggota gereja.³²

Adapun *servant leadership*, yang diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf yang kemudian dikembangkan oleh Larry Spears serta Russell & Stone, memberi penekanan terhadap pelayanan terlebih dahulu sebelum memimpin. Gaya ini mengacu pada kepemimpinan yang rendah hati, empatik, dan berfokus pada pemberdayaan orang lain.³³ Dalam perspektif kekristenan, model ini paling dekat dengan teladan Yesus Kristus, yang menekankan kasih, pengorbanan, dan pemberian diri untuk orang lain. Peters memandang pertumbuhan gereja sebagai realitas ilahi yang melibatkan proses terencana dan dinamis, termasuk melalui krisis, yang dapat difasilitasi dengan baik melalui pendekatan kepemimpinan pelayan.³⁴

Kepemimpinan Otokratis dalam Gereja

Kepemimpinan dalam gereja perlu disesuaikan dengan sistem pemerintahan gereja yang dianut. Dalam konteks ini, penting untuk membedakan antara sistem congregational, di mana otoritas tertinggi berada pada jemaat lokal yang otonom dan pengambilan keputusan dilakukan secara demokratis oleh anggota jemaat, dengan sistem presbiterial-sinodal, yang mendelegasikan pengambilan keputusan kepada majelis atau dewan penatua yang mewakili jemaat secara kolektif dalam struktur bertingkat. Perbedaan sistem ini memengaruhi pola kepemimpinan yang terbentuk dalam gereja, terutama dalam hal pengambilan keputusan dan distribusi otoritas. Jika tidak disesuaikan, gaya kepemimpinan dapat berisiko bersifat otokratis. Istilah otokratis diserap dari Bahasa Yunani yang menggabungkan kata *autos* yang diartikan sebagai “sendiri”, dan *kratos* yang diartikan sebagai “kekuasaan”, sehingga *otokratis* mengacu

³⁰ Jenson and Steven, *Dynamics of Church Growth*.

³¹ James MacGregor Burns, *Leadership* (Open Road Media, 2012).

³² Fransiskus Irwan Widjaja et al., “Motif Misi & Pertumbuhan Gereja Masa Kini,” *Real Didache: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen* 3, no. 2 (2018): 1-8.

³³ Robert K Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness* (Paulist press, 2013).

³⁴ George W. Peters, *Teologi Pertumbuhan Gereja* (Malang: Gandum Mas, 2013).

pada bentuk pemerintahan di mana kekuasaan politik sepenuhnya dipegang oleh satu individu.³⁵ Menurut Bangun, kepemimpinan otokrasi didasarkan pada kekuasaan pemimpin yang mengeluarkan perintah sepihak yang harus dipatuhi tanpa memberi ruang bagi inisiatif bawahan, dengan keputusan yang dibuat sendiri oleh pemimpin dan hanya diinformasikan setelahnya, serta sering kali diterapkan dalam rezim militer di negara-negara komunis.³⁶ Uryanan, dkk menegaskan bahwa model kepemimpinan ini menganggap organisasi sebagai miliknya, mengidentikkan tujuan pribadinya dengan tujuan organisasi, sangat bergantung pada kekuasaan formal, memandang bawahannya sebagai alat semata, serta cenderung menolak kritik dan lebih sering menggunakan pendekatan pemaksaan dan punitive.³⁷ Secara keseluruhan, kepemimpinan otokratis menekankan kekuasaan tunggal pemimpin yang mengambil keputusan sepihak, mengabaikan partisipasi bawahan, dan cenderung menggunakan pendekatan pemaksaan, yang sering kali diterapkan dalam rezim militer atau dalam sistem yang sangat terpusat.

Fenomena pola kepemimpinan otokratis tidak hanya terjadi dalam sistem politik sekuler, tetapi juga dipraktikkan dalam gereja, yang sering kali dibungkus dengan dalih teologis. Penerapan gaya kepemimpinan otokratis dalam gereja, meskipun sering tidak disadari, dapat merusak struktur spiritual dan relasional dalam komunitas jemaat. Gaya ini tidak hanya hadir dalam konteks politik sekuler, tetapi juga dapat merembes ke dalam struktur gerejawi, khususnya ketika otoritas rohani diasumsikan sebagai kekuasaan absolut. Secara teoretis, otokrasi dalam gereja muncul ketika seorang pemimpin menafsirkan legitimasi Rohani, seperti "*pengurapan*" atau panggilan Ilahi, sebagai dasar untuk menolak partisipasi jemaat dan menghindari akuntabilitas. Hal ini mencerminkan pemusatan kuasa yang serupa dengan pola dalam teori otoritas kharismatik menurut Max Weber, di mana pemimpin dianggap memiliki kewenangan luar biasa berdasarkan kualitas pribadi atau pengalaman spiritual yang tidak dapat dipertanyakan.³⁸ Bangun mengamati bahwa seorang pemimpin gereja menggunakan klaim sebagai hamba Tuhan yang diurapi untuk membungkam kritik dan mengancam jemaat dengan hukuman ilahi, sambil mengutip ayat-ayat Alkitab di luar konteks, seperti kisah Ham serta Miryam dan Harun.³⁹ Senada dengan itu, Simon dan Poluan menyatakan bahwa konflik gerejawi kerap muncul karena pemimpin enggan menerima masukan dan menolak kritik dengan alasan bahwa kepemimpinannya berasal dari Tuhan Yesus.⁴⁰

³⁵ Gaol, "Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kepemimpinan Kristen Terhadap Kariawan."

³⁶ Bangun, *Integritas Pemimpin Pastoral*.

³⁷ Uryana, Hampatra, and Komalasari, "Pengaruh Model Kepemimpinan Pelayan Terhadap Organisasi Gereja, Sebuah Kajian Literatur."

³⁸ Max Weber, *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*, vol. 1 (University of California press, 1978).

³⁹ Bangun, *Integritas Pemimpin Pastoral*.

⁴⁰ Simon Simon and Alvonce Poluan, "Model Kepemimpinan Yang Ideal Dalam Penataan Organisasi Gereja," *SHAMAYIM: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani* 1, no. 2 (2021): 133-147.

Dalam konteks kepemimpinan gereja, penggunaan gaya otokratis yang dilandasi oleh klaim otoritas rohani seperti “pengurapan” atau “otoritas ilahi” kerap digunakan untuk membungkam kritik dan mengabaikan prinsip partisipatif. Penafsiran semacam ini, jika tidak disertai dengan pemahaman teologis yang sehat, berisiko menjadikan pemimpin sebagai figur yang tak dapat disentuh oleh evaluasi atau koreksi komunitas. Hal ini sejalan dengan kritik Weber terhadap otoritas kharismatik yang dapat berubah menjadi dominasi pribadi apabila tidak diimbangi dengan struktur rasional atau kolektif.⁴¹ Dalam praktiknya, pendekatan otokratis semacam ini sering kali berdampak negatif terhadap pertumbuhan gereja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Jemaat yang merasa diabaikan dalam proses pengambilan keputusan dapat mengalami kekecewaan, kehilangan rasa memiliki, dan pada akhirnya menarik diri dari pelayanan aktif. Ini menunjukkan bahwa pemusatan otoritas yang berlebihan berpotensi melemahkan fungsi tubuh Kristus sebagai komunitas partisipatif, sebagaimana dikritisi dalam literatur kepemimpinan Kristen kontemporer.⁴² Kepemimpinan yang tidak memberi ruang dialog dan keterbukaan bertentangan dengan prinsip mutual submission (Ef. 5:21) dan kerja sama tubuh Kristus dalam Efesus 4:11–16.

Meskipun demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa kepemimpinan otokratis dapat terlihat efektif dalam situasi tertentu, khususnya ketika gereja menghadapi krisis atau membutuhkan keputusan cepat dan tegas. Namun, penting untuk membedakan antara ketegasan dan otokratisme. Ketegasan (*decisiveness*) merupakan elemen penting dari karakter kepemimpinan yang sehat dan diperlukan dalam banyak konteks, termasuk dalam gaya kepemimpinan demokratis maupun pelayan. Seorang pemimpin yang tegas mampu membuat keputusan yang jelas dan cepat, namun tetap mempertimbangkan nilai-nilai partisipasi, mendengarkan masukan, dan menjaga akuntabilitas.⁴³ Sebaliknya, kepemimpinan otokratis bukan sekadar soal kecepatan dalam mengambil keputusan, tetapi menyangkut struktur kekuasaan yang terpusat, minimnya partisipasi bawahannya, dan sering kali penolakan terhadap evaluasi atau kritik.⁴⁴

Dalam literatur kepemimpinan, pemimpin yang tegas dapat bersifat transformatif jika keputusan yang diambil tetap terbuka terhadap koreksi dan selaras dengan nilai-nilai komunitas.⁴⁵ Oleh karena itu, menyamakan setiap tindakan kepemimpinan yang cepat dan langsung sebagai bentuk otokrasi merupakan kekeliruan konseptual. Ketegasan merupakan kualitas yang dapat dimiliki oleh pemimpin yang demokratis maupun pelayan, selama ketegasan tersebut dilandasi oleh kasih, tanggung jawab moral, dan

⁴¹ Weber, *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*, vol. 1, p. .

⁴² Bangun Yosafat, *Integritas Pemimpin Pastoral* (PBMR ANDI, 2021).

⁴³ Daniel Goleman, “Primal Leadership Unleashing the Power of Emotional Intelligence-Daniel Goleman, Richard Boyatzis, Annie McKee” (Google Books. In Harvard Business Press, 2013).

⁴⁴ Max Weber, *Economy and Society: A New Translation* (Harvard University Press, 2019).

⁴⁵ Burns, *Leadership*.

orientasi terhadap kebaikan bersama. Dengan demikian, ketegasan tidak identik dengan otokrasi, dan pemimpin yang tegas belum tentu bersifat otokratis.

Dalam masa seperti ini, seorang pemimpin yang memiliki visi jelas dan kekuatan otoritas dapat membawa stabilitas dan fokus, yang sangat dibutuhkan oleh jemaat. Sebagai contoh, ketika salah satu gereja Lokal di Wilayah Sitaro dipaksa untuk segera mengambil keputusan penting guna penyelesaian konflik internal, Gembala Pembina yang bertanggung jawab atas gereja tersebut memutuskan untuk memberhentikan sementara Gembala Gereja Lokal tersebut hingga batas waktu yang ditentukan. Keputusan ini diambil untuk memastikan adanya evaluasi terhadap kepemimpinan yang ada, serta untuk memberi ruang bagi penyelesaian masalah yang ada secara objektif dan terstruktur. Sebagai pemimpin yang memiliki otoritas, Gembala Pembina memastikan bahwa keputusan tersebut diambil dengan cepat dan tanpa banyak perdebatan yang berlarut-larut. Kejelasan dalam pengambilan keputusan ini juga dapat memberikan rasa aman dan arahan yang jelas bagi jemaat, serta memastikan bahwa gereja tetap berjalan dengan lancar dan terarah selama masa transisi atau krisis tersebut.

Demikian juga yang terjadi terhadap Gereja Lokal yang lain, sebuah Gereja Lokal yang baru berdiri kurang lebih tiga tahun lalu, di mana Gembala jemaat mengambil suatu kebijakan penting dengan menghentikan sementara pelayanan salah seorang pejabat gereja di bawahnya. Kebijakan ini diambil karena pejabat tersebut melampaui kewenangannya dengan memberi kesempatan kepada anggota simpatisan yang, menurut Firman Allah, tidak diperkenankan untuk melayani. Dalam situasi seperti ini, penerapan gaya kepemimpinan otokrasi menjadi sangat penting. Pemimpin yang memegang kendali penuh dalam mengambil keputusan dapat menjamin bahwa setiap langkah yang diambil tetap sejalan dengan aturan dan prinsip yang telah disepakati bersama. Dalam hal ini, keputusan Gembala jemaat untuk menghentikan pelayanan pejabat tersebut bertujuan untuk menjaga integritas pelayanan dan memastikan bahwa seluruh pihak yang terlibat dalam aktivitas gereja bertindak sesuai dengan ajaran dan regulasi yang berlaku. Penerapan gaya otokratis yang tegas dalam situasi ini penting agar tidak ada penyimpangan yang merusak tujuan gereja dan agar pelayanan tetap berjalan dengan tertib serta sesuai dengan kehendak Tuhan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan otokrasi dapat menjadi solusi yang efektif dalam menghadapi situasi yang memerlukan tindakan cepat dan keputusan yang berani, yang demi kebaikan dan kelangsungan gereja itu sendiri.

Secara keseluruhan, meskipun kepemimpinan otokratis mungkin cocok dalam beberapa konteks atau situasi tertentu, dalam jangka panjang, gaya ini cenderung membatasi pertumbuhan gereja. Untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan, gereja harus mencari keseimbangan antara kontrol yang diperlukan dengan kesempatan bagi jemaat untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan pelayanan gereja. Godwin mengatakan bahwa Gaya kepemimpinan aku atau otoriter memang cocok untuk konteks militer, namun Yesus tidak pernah menggambarkan gereja sebagai organisasi militer, dan pada dasarnya gaya kepemimpinan ini tidak hanya bertentangan dengan prinsip demokrasi, tetapi juga tidak sesuai dengan ajaran Kristiani, sehingga pemimpin Kristen seharusnya menghindari pendekatan semacam ini dalam menjalankan

organisasi.⁴⁶ Sementara itu Simon dan Poluan menegaskan bahwa, para pemimpin perlu menyadari bahwa peran mereka bukan sebagai penguasa *absolut*, melainkan sebagai pelayan yang berperan untuk mendorong, memfasilitasi, menengahi, dan mengkoordinasikan dengan kepemimpinan yang bersifat representatif, serta mencerminkan karakter sebagai agen perubahan yang kreatif, menghargai orang lain, peduli pada kebutuhan sesama, berpikir luas, dan berani menyuarkan kebenaran, untuk membawa perubahan yang bertanggung jawab dalam merombak sistem dan perilaku anggota organisasi.⁴⁷ Kesimpulannya, meskipun kepemimpinan otokratis mungkin sesuai dalam beberapa konteks, gereja harus menghindarinya untuk memastikan pertumbuhan yang berkelanjutan dengan mencari keseimbangan antara kontrol dan partisipasi jemaat, serta menerapkan kepemimpinan yang bersifat pelayan, representatif, dan mampu membawa perubahan yang sesuai dengan ajaran Kristiani.

Kepemimpinan Demokratis dalam Gereja

Sudrajat mendefinisikan kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang menghargai bawahan, menyelaraskan kepentingan organisasi dengan tujuan pribadi bawahan, terbuka terhadap saran dan kritik, serta berfokus pada kesuksesan bawahannya dan pengembangan kapasitas diri pemimpin, dengan indikator hubungan yang harmonis antara atasan dan pegawai, adanya penghargaan terhadap karyawan, serta kepemimpinan yang mendengarkan aspirasi bawahannya.⁴⁸ Menurut Uryana, dkk model kepemimpinan ini berupaya menyatukan tujuan organisasi dengan kepentingan pribadi bawahannya, menekankan pandangan bahwa manusia adalah ciptaan Tuhan yang mulia, terbuka terhadap saran, kritik, dan pandangan dari bawahannya, serta memberikan perhatian lebih pada Kerjasama dan kebersamaan tim dalam mewujudkan tujuan bersama, sambil memberikan kesempatan bagi tim untuk aktif dalam pengambilan keputusan dan berupaya mengembangkan kapasitas dirinya sebagai pemimpin.⁴⁹ Sedangkan Bangun mengatakan bahwa kepemimpinan demokrasi memberi kesempatan yang cukup besar kepada setiap bawahan untuk secara bebas berpartisipasi dalam organisasi. Pemimpin yang demokratis berorientasi dan focus pada kebebasan manusia untuk mendayagunakan potensi yang ada dalam dirinya secara bertanggungjawab. Hak dan kewajiban harus dijalankan secara seimbang agar tidak tercipta kekacauan.⁵⁰ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan demokratis menekankan penghargaan terhadap bawahan, keterbukaan terhadap saran dan kritik, serta memberi

⁴⁶ Goodwin, *Kepemimpinan Yang Efektif*.

⁴⁷ Simon and Poluan, "Model Kepemimpinan Yang Ideal Dalam Penataan Organisasi Gereja."

⁴⁸ Yuniantoro Sudrajad, "Analisa Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokrasi Dan Laissez Faire Dalam Birokrasi Pemerintahan," *Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, Kementrian Keuangan Rerpublk Indinoesia*.

⁴⁹ Uryana, Hampatra, and Komalasari, "Pengaruh Model Kepemimpinan Pelayan Terhadap Organisasi Gereja, Sebuah Kajian Literatur."

⁵⁰ Bangun, *Integritas Pemimpin Pastoral*.

kesempatan kepada bawahan agar dapat terlibat secara aktif dalam proses pengambilan keputusan, dengan tujuan menciptakan keseimbangan antara hak dan kewajiban dalam mendayagunakan potensi individu secara bertanggung jawab.

Gaya kepemimpinan demokratis memiliki dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan gereja, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. Penelitian yang dilakukan oleh Dandung dkk. di Gereja El-Shaddai Palangka Raya menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis mendorong pertumbuhan gereja dengan melibatkan jemaat dalam pengambilan keputusan, meningkatkan partisipasi, dan membangun rasa memiliki serta tanggung jawab terhadap kegiatan gereja.⁵¹ Menurut Fia, gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi karena melibatkan berbagai perspektif dalam proses pengambilan keputusan.⁵² Hal ini juga terlihat dalam praktik kepemimpinan salah satu gembala jemaat di gereja lokal Wilayah Sitaro. Dalam kepemimpinannya, gembala tersebut secara rutin melibatkan para pelayan dan jemaat dalam forum diskusi terbuka untuk merancang program pelayanan. Jemaat diberikan ruang untuk menyampaikan aspirasi, ide, bahkan kritik secara konstruktif tanpa rasa takut. Ia juga mendorong pelibatan anak muda dalam perencanaan kegiatan gereja, serta membentuk tim kerja untuk memaksimalkan potensi jemaat. Akibatnya, terjadi peningkatan signifikan dalam partisipasi pelayanan, munculnya berbagai program kreatif yang menjawab kebutuhan konteks lokal, dan tumbuhnya semangat kebersamaan yang kuat. Dengan demikian, gaya kepemimpinan demokrasi tidak hanya memperkuat keterlibatan dan rasa tanggung jawab jemaat, tetapi juga mendorong terciptanya inovasi dalam pelayanan gereja. Ketika jemaat dilibatkan secara aktif, gereja tumbuh menjadi komunitas yang dinamis, partisipatif, dan relevan dalam menjawab kebutuhan spiritual maupun sosial umat.

Namun, gaya kepemimpinan demokrasi juga membawa tantangan yang dapat mempengaruhi pertumbuhan gereja jika tidak diterapkan dengan bijaksana. Salah satu tantangan utama adalah potensi terhambatnya pengambilan keputusan, terutama dalam situasi yang membutuhkan respon cepat. Hal ini pernah dialami oleh salah satu Gereja Lokal Wilayah Sitaro, ketika menghadapi kebutuhan mendesak untuk merespons krisis internal dalam kepengurusan pelayanan. Karena semua keputusan strategis harus melalui proses musyawarah bersama dan disetujui oleh berbagai unsur kepemimpinan gereja, pengambilan keputusan menjadi tertunda. Akibatnya, penanganan terhadap masalah tersebut tidak berjalan efektif, yang berdampak pada terganggunya sejumlah program pelayanan dan menurunnya partisipasi jemaat. Menurut Sitepu bahwa, ketergantungan pada konsensus dapat memperlambat respons gereja terhadap kebutuhan mendesak atau perubahan sosial, sehingga menghambat pengembangan

⁵¹ Mariadi Dandung, Tiavone Theresa Andiny, and Ratih Sulistyowati, "Gaya Kepemimpinan Gembala Dalam Meningkatkan Pertumbuhan Gereja Di GKB EL-Shaddai Palangka Raya," *Danum Pabelum: Jurnal Teologi Dan Musik Gereja 2*, no. 2 (2022): 219-231.

⁵² Fia, "5 Manfaat Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Penerapannya," *Kumparan.Com*.

program yang relevan bagi pertumbuhan dan daya tarik gereja.⁵³ Hal ini menunjukkan bahwa meskipun gaya demokratis mengedepankan partisipasi, pemimpin gereja tetap perlu memiliki kewenangan tertentu untuk mengambil keputusan cepat ketika situasi menuntut.

Servant Leadership (Kepemimpinan Pelayan) dalam Gereja

Konsep ini awalnya dikemukakan pada tahun 1970 oleh Robert K. Greenleaf, yang menekankan bahwa kepemimpinan sejati berawal dari niat dan tindakan untuk melayani terlebih dahulu sebelum memimpin.⁵⁴ Spears mengatakan bahwa, kepemimpinan pelayan adalah model yang mengutamakan orang lain, meningkatkan layanan kepada mereka, melakukan pendekatan holistik dalam pekerjaan, membangun kebersamaan dalam komunitas, dan membagikan kekuasaan dalam pengambilan keputusan. Russel & Stone menyatakan bahwa kepemimpinan pelayan adalah pemimpin yang berperan sebagai pelayan bagi rekan kerja, dengan tujuan memenuhi kebutuhan orang lain, bekerja sama untuk mencapai perkembangan dan kesejahteraan bersama sesuai target yang telah ditetapkan.⁵⁵ Dengan demikian, kepemimpinan pelayan merupakan gaya kepemimpinan yang menempatkan pelayanan sebagai inti dari kepemimpinan, dengan fokus pada pemberdayaan, kolaborasi, dan kesejahteraan bersama demi mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Ketika mengaitkan konsep kepemimpinan pelayan dengan organisasi gereja, kita bisa melihat bahwa jauh sebelum para ahli menyampaikan pandangan mereka, sudah ada sosok yang mengajarkan dan mengamalkan kepemimpinan melalui tindakan dalam kehidupannya. Sosok tersebut adalah Yesus Kristus, yang menekankan bahwa seorang pemimpin sejati adalah juga seorang pelayan. Pengajaran ini bukan hanya sekadar ucapan, tetapi diterapkan langsung oleh Yesus Kristus sebagai teladan hidup yang dapat diikuti. Prinsip kepemimpinan yang dia tunjukkan tetap relevan dan dapat diterapkan dalam konteks kepemimpinan gereja hingga saat ini.⁵⁶ Menurut Bangun, dalam Alkitab, Kepemimpinan Hamba atau *Servant Leadership* diajarkan oleh Allah kepada para pemimpin Israel, termasuk raja, imam, nabi, serta kepada para pemimpin gereja seperti rasul, diaken, penatua, dan setiap individu yang diberi karunia untuk memimpin jemaat⁵⁷. Dengan demikian, konsep kepemimpinan pelayan yang diajarkan dan diterapkan oleh Yesus Kristus sebagai teladan hidup tetap relevan hingga kini, dan prinsip tersebut telah diilhami dalam Alkitab, di mana Tuhan mengajarkan kepemimpinan hamba kepada para pemimpin Israel serta pemimpin gereja, termasuk rasul, diaken, penatua, dan semua

⁵³ Elisabeth Sitepu, "Kepemimpinan Kristen Di Dalam Gereja," *Jurnal Pendidikan Religius* 1, no. 1 (2019): 9.

⁵⁴ Kaswadi Yudha Pamungkas, "Mengenal *Servant Leadership*," *Bpsdm.Sulseprov.Go.Id*.

⁵⁵ Uryana, Hampatra, and Komalasari, "Pengaruh Model Kepemimpinan Pelayan Terhadap Organisasi Gereja, Sebuah Kajian Literatur."

⁵⁶ Ibid.

⁵⁷ Bangun, *Integritas Pemimpin Pastoral*.

individu yang dipanggil untuk memimpin jemaat, dengan tujuan untuk melayani dan membimbing umat dalam kebenaran.

Dalam model ini, pemimpin gereja tidak hanya berperan menjadi pengarah dan pembimbing rohani, melainkan juga menjadi figur yang lebih rendah hati dan siap melayani jemaat. Uryana menekankan bahwa Pelayanan Yesus menekankan pengorbanan untuk orang lain, bukan ambisi pribadi, dan kepemimpinan dengan hati hamba tercermin dalam tindakan-Nya, seperti membasuh kaki murid-murid dan ketundukan-Nya dalam pencobaan, sebagai bagian dari rencana Tuhan untuk menyelamatkan umat manusia.⁵⁸ Sedangkan Bangun mengatakan, untuk menjadi pemimpin yang melayani seseorang harus memiliki hati yang terdorong untuk melayani.⁵⁹ Dengan demikian, pemimpin gereja seharusnya berperan sebagai pembimbing rohani yang juga rendah hati dan siap melayani jemaat, mencontohkan pelayanan Yesus yang mengutamakan pengorbanan bagi orang lain dan kepemimpinan dengan hati hamba, di mana seorang pemimpin yang sejati harus didorong oleh niat untuk melayani.

Kekuatan utama dari *servant leadership* dalam gereja salah satunya adalah kemampuan untuk menjalin relasi yang erat dan penuh kasih antara pemimpin dan jemaat. Uryana menekankan bahwa, dasar utama dari karakter seorang pemimpin adalah kasih, di mana kasih agape dianggap sebagai kualitas karakter penting bagi pemimpin rohani, sebagaimana diajarkan dalam Injil Matius 22:37-39 yang menekankan pentingnya kasih kepada Tuhan dan kepada sesama manusia, dan seorang pemimpin yang penuh kasih akan senantiasa memberikan yang terbaik bagi mereka yang dipimpinnya.⁶⁰ Dalam pelayanannya, Tuhan Yesus mempunyai belas kasihan yang besar, baik kepada orang terlantar, kepada orang sakit, kepada orang yang lapar, kepada orang buta, kepada perempuan berzinah, kepada janda, kepada orang miskin, orang berdosa dan lain sebagainya.⁶¹ Jelaslah bahwa, kekuatan utama dari *servant leadership* dalam gereja terletak pada kemampuan membangun hubungan yang penuh kasih antara pemimpin dan jemaat, di mana kasih agape menjadi dasar karakter pemimpin rohani, yang tercermin dalam teladan Tuhan Yesus yang penuh belas kasihan kepada semua lapisan masyarakat, serta mengajarkan bahwa seorang pemimpin harus selalu memberikan yang terbaik bagi mereka yang dipimpinnya. Kasih dan perhatian ini membantu memperkuat ikatan komunitas di dalam gereja dan mendorong pertumbuhan jemaat yang lebih sehat dan lebih erat.

Secara khusus di Gereja Bethel Indonesia Wilayah Sitiro, penerapan gaya kepemimpinan melayani tercermin dalam sikap Gembala Jemaat yang aktif terlibat langsung dalam berbagai pelayanan gereja. Salah satu contohnya adalah, dalam proses

⁵⁸ Uryana, Hampatra, and Komalasari, "Pengaruh Model Kepemimpinan Pelayan Terhadap Organisasi Gereja, Sebuah Kajian Literatur."

⁵⁹ Bangun, *Integritas Pemimpin Pastoral*.

⁶⁰ Uryana, Hampatra, and Komalasari, "Pengaruh Model Kepemimpinan Pelayan Terhadap Organisasi Gereja, Sebuah Kajian Literatur."

⁶¹ Bangun, *Integritas Pemimpin Pastoral*.

pembangunan gedung gereja, salah seorang Gembala Jemaat tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga turun langsung membantu dalam pekerjaan fisik, seperti membantu dalam pengangkutan material dan pengecatan. Sikap ini menginspirasi jemaat untuk turut berpartisipasi aktif dalam pembangunan gereja, menciptakan rasa memiliki dan kebersamaan yang kuat di antara jemaat. Selain itu, Gembala Jemaat tersebut serta sebagian besar gembala jemaat yang lain, juga secara rutin mengunjungi rumah-rumah lansia dan jemaat yang sedang mengalami sakit atau pergumulan berat untuk memberikan dukungan spiritual dan mendengarkan kebutuhan mereka, menunjukkan bahwa pelayanan adalah prioritas utama dalam kepemimpinan gereja. Pemimpin gereja, termasuk gembala dan pengurus, tidak hanya mendelegasikan tugas ini kepada tim pelayanan, tetapi juga secara aktif terlibat langsung dalam memberikan hiburan, doa, serta bantuan kebutuhan pokok. Pendekatan ini mencerminkan sikap kepemimpinan yang mengutamakan pelayanan dan kepedulian, di mana pemimpin hadir bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani. Penerapan gaya kepemimpinan ini telah berdampak signifikan terhadap pertumbuhan jemaat, ditandai dengan meningkatnya partisipasi aktif dalam pelayanan dan pembangunan gereja, tumbuhnya rasa memiliki serta kebersamaan, terbangunnya kepercayaan yang kuat antara pemimpin dan jemaat, dan terbentuknya kedekatan emosional yang memperkuat kesatuan serta semangat pelayanan dalam komunitas gereja.

Namun, meskipun *servant leadership* membawa banyak manfaat, terdapat beberapa tantangan yang perlu diperhatikan. Pemimpin yang melayani harus memiliki keseimbangan antara pelayanan kepada jemaat dan kebutuhan untuk mengarahkan serta mengelola gereja secara efektif. Terlalu fokus pada pelayanan tanpa mempertimbangkan aspek manajerial dapat menyebabkan gereja kehilangan arah atau kesulitan dalam mengatur operasional gereja yang efektif. Penelitian yang dilakukan oleh Baskoro, dkk menunjukkan bahwa kurang optimalnya fungsi manajerial gembala turut berdampak pada kurang maksimalnya jemaat keterlibatan jemaat dalam pelayanan.⁶² Hal ini menjadi nyata terjadi pada salah satu jemaat gereja lokal Wilayah Sitaro, di mana gembala yang terlalu terfokus pada kunjungan dan pelayanan pribadi kepada anggota jemaat yang sakit dan lanjut usia, menyebabkan beberapa program strategis gereja, seperti pelatihan pemimpin muda dan pengelolaan keuangan gereja, menjadi tertunda dan kurang terorganisir. Amtu, dkk mengatakan bahwa pendeta yang memiliki kompetensi manajerial yang baik dapat mengelola gereja dengan lebih efektif, menghindari kehilangan arah dalam pelayanan⁶³. Hal ini menunjukkan pentingnya keseimbangan antara hati melayani dan kemampuan manajerial dalam kepemimpinan gereja.

⁶² Paulus Kunto Baskoro and Yonatan Alex Arifianto, "Fungsi Manajerial Gembala Sidang Dalam Memperlengkapi Pelayanan Jemaat Lokal," *Excelsis Deo: Jurnal Teologi, Misiologi, dan Pendidikan* 5, no. 2 (2021): 111-126.

⁶³ Onisimus Amtu et al., "Kompetensi Manajerial Pendeta Sebagai Solusi Bagi Kepemimpinan Gereja: Studi Kasus Di Lingkungan Gereja Protestan Maluku," *Kurios Journal Teologi dan Pendidikan Agama Krisrten* 10, no. 2 (2024): 403-413.

4. Kesimpulan

Dari pembahasan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa Penerapan gaya kepemimpinan memiliki dampak besar terhadap pertumbuhan gereja, sebagaimana terlihat dalam tiga gaya utama yang dianalisis dalam penelitian ini, yaitu otokratis, demokratis, dan pelayan (servant leadership), yakni : Kepemimpinan otokratis, meskipun efektif dalam situasi krisis karena pengambilan keputusan yang cepat, cenderung membatasi partisipasi jemaat dan bertentangan dengan nilai-nilai Kristiani jika diterapkan secara berlebihan. Sementara itu, kepemimpinan demokratis mendorong keterlibatan, tanggung jawab, dan kreativitas jemaat, namun dapat menghadapi tantangan dalam efisiensi pengambilan keputusan. Adapun servant leadership, yang meneladani Kristus sebagai pemimpin yang melayani, terbukti paling ideal karena membangun hubungan yang kuat, penuh kasih, dan partisipatif antara pemimpin dan jemaat, sekaligus mendorong pertumbuhan rohani dan kebersamaan yang berkelanjutan. Dengan demikian, gereja perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang seimbang dan kontekstual, namun tetap berakar pada teladan Kristus agar dapat bertumbuh secara sehat dan dinamis.

Referensi

- Alawode, Akinyemi O. "Challenges of Church Planting in the Book of Acts, Its Implications for Contemporary Church." *HTS Theologiese Studies / Theological Studies* 79, no. 2 (2023): 1-6.
- Amtiran, Abdon A., and Yohanes Ratu Eda. *Great Leadership, Memimpin | Dengan Nilai-Nilai Kebenaran Alkitabiah*. Yogyakarta: PBM ANDI, 2023.
- Amtu, Onisimus, Jeditia Taliak, Franklin Untailawan, and Maikel Aituty. "Kompetensi Manajerial Pendeta Sebagai Solusi Bagi Kepemimpinan Gereja: Studi Kasus Di Lingkungan Gereja Protestan Maluku." *Kurios Journal Teologi dan Pendidikan Agama Krisrten* 10, no. 2 (2024): 403-413.
- Bangun, Yosafat. *Integritas Pemimpin Pastoral*. Yogyakarta: ANDI OFFSET, 2010.
- Baskoro, Paulus Kunto, and Yonatan Alex Arifianto. "Fungsi Manajerial Gembala Sidang Dalam Memperlengkapi Pelayanan Jemaat Lokal." *Excelsis Deo: Jurnal Teologi, Misiologi, dan Pendidikan* 5, no. 2 (2021): 111-126.
- Bass, Bernard M, and M Bass Bernard. "Leadership and Performance beyond Expectations" (1985).
- BPS. "Jumlah Tempat Ibadah Menurut Kabupaten/Kota Dan Jenisnya." *Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara*.
- Burns, James MacGregor. *Leadership*. Open Road Media, 2012.
- Chandra, Robby. "Landasan Pacu Kepemimpinan." *Seri Kepemimpinan* (2004): 119.
- Dandung, Mariadi, Tiavone Theresa Andiny, and Ratih Sulistyowati. "Gaya Kepemimpinan Gembala Dalam Meningkatkan Pertumbuhan Gereja Di GKB EL-Shaddai Palangka Raya." *Danum Pabelum: Jurnal Teologi Dan Musik Gereja* 2, no. 2 (2022): 219-231.
- Daswati. "Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi." *Academica* 04, no. 01 (2012): 783-798.
- Dau, Mersi Prastika, and Yance Novrianti Benu. "Peran Kepemimpinan Kristen

- Ber karakter Kristus Bagi Pertumbuhan Gereja." *HARVESTER: Jurnal Teologi dan Kepemimpinan Kristen* 9, no. 1 (2024): 64–78.
- Departemen Pendidikan Nasional, Pusat Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Ketiga. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2002.
- Fia. "5 Manfaat Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Penerapannya." *Kumparan.Com*.
- Gandawidjaja, I. "Perspektif Para Pemimpin Gereja GBI Bethel Bandung Terhadap Faktor-Faktor Yang Berkontribusi Dalam Perkembangan Jemaat GBI Bethel Bandung Sebagai Megachurch Pentakosta Di Indonesia." (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Teologi SAAT Malang), 2023.
- Gaol, Berlina Lumban. "Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kepemimpinan Kristen Terhadap Kariawan." *FILADELFIA: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen* 3, no. 1 (2022): 301–320.
- Goleman, Daniel. "Primal Leadership Unleashing the Power of Emotional Intelligence- Daniel Goleman, Richard Boyatzis, Annie McKee." Google Books. In Harvard Business Press, 2013.
- Goodwin, Bennie E. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Jakarta: Perkantas - Divisi Literatur, 2000.
- Greenleaf, Robert K. *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. Paulist press, 2013.
- Hutahaean., Wendy Sepmady. *Kepemimpinan Dalam Perjanjian Baru*. Malang: Ahlimedia Press, 2020.
- Irwan Widjaja dkk, Fransiskus. "Motif Misi & Amp; Pertumbuhan Gereja Masa Kini" 3, no. 2 (2018): 1–8.
- Jenson, Ron, and Jim Steven. *Dynamics of Church Growth*. Michigan: Baker Book House, 1981.
- Pamungkas, Kaswadi Yudha. "Mengenal Servant Leadership." *Bpsdm.Sulselprov.Go.Id*.
- Pandensolang, Ristosel. "Laporan Ketua Perwil Sitaro 2025." *Siau*, 2025.
- Peters, George W. *Teologi Pertumbuhan Gereja*. Malang: Gandum Mas, 2013.
- Reni Herayani Manik, Sofia Sri Soradinah Wau, and Ibelala Gea. "Pola Kepemimpinan Yesus Dalam Injil Yohanes Teladan Pemimpin Kristen Masa Kini." *Sinar Kasih: Jurnal Pendidikan Agama dan Filsafat* 1, no. 1 (2023): 67–75.
- Simon, Simon, and Alvonce Poluan. "Model Kepemimpinan Yang Ideal Dalam Penataan Organisasi Gereja." *SHAMAYIM: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani* 1, no. 2 (2021): 133–147.
- Sitepu, Elisabeth. "Kepemimpinan Kristen Di Dalam Gereja." *Jurnal Pendidikan Religius* 1, no. 1 (2019): 9.
- Sudrajad, Yudiantoro. "Analisa Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokrasi Dan Laissez Faire Dalam Birokrasi Pemerintahan." *Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, Kementerian Keuangan Rerpublk Indinoesia*.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Uryana, Putu Michael, I Gede Victor H Hampatra, and Yeyen Komalasari. "Pengaruh Model Kepemimpinan Pelayan Terhadap Organisasi Gereja, Sebuah Kajian Literatur." *Prosiding Sintesa* 5 (2022): 569–578.
- Weber, Max. *Economy and Society: A New Translation*. Harvard University Press, 2019.
- . *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Vol. 1. University of California press, 1978.
- Widjaja, Fransiskus Irwan, Selvyen Sophia, Otieli Harefa, Sumanti Sapalakkai, and P A K

Prodi. "Motif Misi & Pertumbuhan Gereja Masa Kini." *Real Didache: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen* 3, no. 2 (2018): 1-8.

Yosafat, Bangun. *Integritas Pemimpin Pastoral*. PBMR ANDI, 2021.

Zaluchu, Sonny, Eli. *Pemimpin Pertumbuhan Gereja*. Bandung: Yayasan Kalam Hidup, 2004.