



PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* TERHADAP BUDAYA ORGANISASI DALAM KONTEKS GEREJA LOKAL

(The Influence of Servant leadership on Organizational Culture in the Context of the Local Church)

Nimnius Agapa¹, Dewi Jani Affandi², Wiryohadi³

^{1,2,3}STT Bethel Indonesia Jakarta

2132011@sttbi.ac.id

Diterima: 25 Juli 2023; Direvisi: 29 September 2023; Diterbitkan 30 November 2023

Abstract

In the era of disruption, the church faces significant challenges in maintaining and increasing congregational growth. Theological education is significant in forming church leaders who can face change with solid determination. This study explores how theological education can be designed to develop determination among theology students, which includes perseverance, enthusiasm for learning, and the ability to overcome difficulties. This literature analysis identifies critical elements in effective curricula and teaching methods, such as active, contextual, and project-based learning and mentoring programs. The results of this study confirm that strong determination can increase the adaptability and effectiveness of church leaders in facing contemporary challenges. Practical recommendations for theological institutions are also presented to improve the quality of education, including integrating elements that build determination in the curriculum and teaching methods. Thus, theological education designed to build determination can contribute significantly to sustainable and relevant church growth in a changing society.

Keywords: *Determination; Theological Education; Church Growth; Era of Disruption; Christian Leadership*

Abstrak

Dalam beberapa dekade terakhir, konsep kepemimpinan telah mengalami transformasi signifikan, dengan "servant leadership" menjadi perhatian utama. Konsep ini menekankan pentingnya melayani orang lain sebelum memimpin, yang relevan dalam konteks gereja lokal. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *servant leadership* terhadap budaya organisasi gereja lokal, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat implementasinya. Metode yang digunakan adalah *mixed methods*, menggabungkan studi pustaka dan survei jemaat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *servant leadership* meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan partisipasi aktif jemaat, serta memperkuat budaya organisasi gereja. Namun, hambatan seperti resistensi terhadap perubahan dan struktur hierarkis yang kaku perlu diatasi. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan model kepemimpinan dalam gereja lokal.

Kata Kunci: Servant leadership; gereja lokal; budaya organisasi; keterlibatan jemaat; kepemimpinan

PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, konsep kepemimpinan telah mengalami berbagai transformasi seiring dengan perubahan kebutuhan organisasi dan masyarakat. Perubahan itu terjadi karena dunia yang semakin berubah dengan perkembangan zaman.¹ Salah satu model kepemimpinan yang semakin mendapatkan perhatian adalah "servant leadership" atau kepemimpinan pelayan. Konsep ini, yang pertama kali diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970-an, menekankan pentingnya seorang pemimpin untuk melayani terlebih dahulu sebelum memimpin.² Model ini dianggap relevan untuk berbagai jenis organisasi, termasuk gereja lokal, di mana pelayanan adalah inti dari misi dan visinya.

Gereja lokal, sebagai komunitas keagamaan, memiliki dinamika organisasi yang unik. Di satu sisi, gereja berfungsi sebagai tempat ibadah dan spiritualitas; di sisi lain, gereja juga berperan sebagai organisasi yang membutuhkan manajemen dan kepemimpinan yang efektif.³ Implementasi model kepemimpinan yang tepat menjadi krusial untuk memastikan bahwa gereja dapat memenuhi kedua fungsi ini dengan baik. *Servant leadership*, dengan fokusnya pada pelayanan dan pemberdayaan anggota jemaat, memiliki potensi besar untuk memperkuat budaya organisasi gereja.

Budaya organisasi dalam gereja lokal adalah sekumpulan nilai, norma, dan praktik yang dikembangkan dan dipertahankan oleh anggota gereja. Budaya ini memainkan peran penting dalam membentuk perilaku, motivasi, dan keterlibatan anggota jemaat. Budaya organisasi yang sehat dapat mendorong kerjasama, meningkatkan semangat pelayanan, dan memperkuat ikatan komunitas.⁴ Sebaliknya, budaya yang lemah atau negatif dapat menghambat perkembangan gereja dan mengurangi efektivitas pelayanannya. *Servant leadership* menawarkan pendekatan yang unik dalam

¹ Ruben Yonathan, Andreas L Rantetampang, and Frans Pantan, "Kepemimpinan Kristen Dan Krisis Kebenaran: Analisis Kompetensi Dan Pendekatan Inovatif Di Era Post-Truth," *Matheo: Jurnal Teologi/Kependetaan* 12, no. 2 (2022): 200–213.

² Dirk Van Dierendonck, "Servant Leadership: A Review and Synthesis," *Journal of Management* 37, no. 4 (2011): 1228–61.

³ Wiryohadi Wiryohadi, "Gereja Berbasis Visi Dan Misi Kerajaan Allah," in *Reaffirming Our Identity: Isu-Isu Terpilih Menjawab Perubahan Sekaligus Mempertahankan Identitas* (Jakarta: STT Bethel Indonesia, 2014), 261–72.

⁴ Purim Marbun et al., "Gereja, Ibadah, Dan Iman: Sebuah Studi Deskriptif Strategi Pengembalaan GBI Sentral Tomang Dalam Menumbuhkan Motivasi Beribadah Jemaat," *Matheo: Jurnal Teologi/Kependetaan* 9, no. 1 (2019): 13–24, <http://sttbi.ac.id/journal/index.php/matheo/article/view/177>.

membentuk dan memperkuat budaya organisasi gereja. Dengan menempatkan kepentingan anggota jemaat di atas kepentingan pribadi, pemimpin yang menerapkan *servant leadership* dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan inklusif. Pemimpin pelayan fokus pada pengembangan individu, mendengarkan dengan empati, dan mendorong partisipasi aktif anggota jemaat dalam berbagai kegiatan gereja. Hal ini diharapkan dapat membangun budaya organisasi yang positif dan dinamis.

Penelitian tentang pengaruh *servant leadership* terhadap budaya organisasi dalam konteks gereja lokal masih relatif terbatas. Banyak penelitian sebelumnya lebih berfokus pada sektor bisnis dan pendidikan. Namun, dengan semakin kompleksnya tantangan yang dihadapi gereja lokal, dari perubahan sosial hingga isu-isu internal, kebutuhan akan model kepemimpinan yang adaptif dan transformatif menjadi semakin mendesak. *Servant leadership* memiliki potensi untuk menjawab tantangan ini dengan menekankan pada aspek pelayanan dan pemberdayaan.⁵

Gereja lokal di Indonesia, khususnya dalam konteks budaya dan keagamaan yang beragam, menghadapi tantangan tersendiri dalam mengelola budaya organisasinya. Pendekatan kepemimpinan yang bersifat otoriter dan hierarkis sering kali tidak efektif dalam merangkul keberagaman dan memenuhi kebutuhan spiritual jemaat. Dalam konteks ini, *servant leadership* dapat menjadi alternatif yang lebih inklusif dan efektif. Pemimpin yang melayani dapat menjadi teladan bagi jemaat dan mendorong terciptanya budaya saling menghargai dan bekerja sama.

Implementasi *servant leadership* dalam gereja lokal juga sejalan dengan ajaran dan teladan Yesus Kristus. Yesus, dalam pelayanannya, menunjukkan prinsip-prinsip *servant leadership* dengan melayani murid-murid-Nya dan orang-orang di sekitarnya. Gereja sebagai tubuh Kristus diharapkan dapat meneladani gaya kepemimpinan ini dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, penerapan *servant leadership* bukan hanya relevan secara organisasi tetapi juga teologis dan spiritual. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana penerapan *servant leadership* dapat mempengaruhi budaya organisasi gereja lokal. Fokus penelitian ini adalah pada bagaimana nilai-nilai dan praktik *servant leadership* diterapkan oleh pemimpin gereja, serta dampaknya terhadap perilaku, motivasi, dan keterlibatan anggota jemaat.

⁵ Hannas Hannas and Rinawaty Rinawaty, "Kepemimpinan Hamba Tuhan Menurut Matius 20:25-28," *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat* 3, no. 2 (2019): 207–23, <https://doi.org/10.46445/ejti.v3i2.156>.

Penelitian ini juga akan mengeksplorasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasi *servant leadership* dalam konteks gereja lokal di Indonesia.

Tesis penelitian ini adalah implementasi *servant leadership* secara signifikan mempengaruhi budaya organisasi dalam gereja lokal, melalui peningkatan kerjasama, semangat pelayanan, dan keterlibatan jemaat, serta menawarkan pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan transformatif dalam menghadapi tantangan kontemporer. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan model kepemimpinan dalam gereja lokal. Secara teoritis, penelitian ini akan memperkaya literatur tentang *servant leadership* dan budaya organisasi dalam konteks keagamaan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi panduan bagi pemimpin gereja dalam mengimplementasikan *servant leadership* untuk memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan efektivitas pelayanan gereja. Dengan demikian, gereja lokal dapat lebih baik dalam memenuhi panggilan dan misinya untuk melayani jemaat dan masyarakat luas. Gereja dapat optimal dalam mengerjakan panggilannya untuk menggarami dan menerangi bumi dan melahirkan generasi unggul yang cakap.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan metode campuran (*mixed methods*) yang menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif akan dikumpulkan melalui studi pustaka (*library research*) dengan mengkaji literatur yang relevan mengenai *servant leadership* dan budaya organisasi, termasuk buku, jurnal, artikel, dan sumber akademik lainnya. Sementara itu, data kuantitatif akan diperoleh melalui survei yang disebarkan kepada anggota jemaat untuk mengukur persepsi mereka terkait *servant leadership* dan aspek-aspek budaya organisasi. Analisis data akan dilakukan dengan menggunakan teknik analisis tematik untuk data kualitatif dan analisis statistik deskriptif serta inferensial untuk data kuantitatif, guna mengidentifikasi pola dan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Hasil dari kedua pendekatan ini akan diintegrasikan untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai pengaruh *servant leadership* terhadap budaya organisasi dalam konteks gereja lokal. Gereja lokal menjadi konteks dalam penelitian ini agar lebih spesifik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hakikat *Servant leadership* dalam Konteks Gereja Lokal

Servant leadership merupakan sebuah konsep yang menekankan pentingnya melayani orang lain sebagai prioritas utama seorang pemimpin. Konsep ini berasal dari gagasan Robert K. Greenleaf, yang menyatakan bahwa seorang pemimpin yang sejati adalah seseorang yang pertama-tama menjadi pelayan. Dalam konteks gereja lokal, prinsip-prinsip *servant leadership* sangat relevan dan signifikan karena mencerminkan teladan Yesus Kristus, yang mengajarkan dan menunjukkan pentingnya melayani sesama. Yesus sendiri berkata, ‘Barangsiapa ingin menjadi besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu’ (Mat. 20:26), menegaskan bahwa kepemimpinan sejati berakar pada pelayanan.⁶

Servant leadership didasari oleh nilai-nilai teologis yang kuat seperti kerendahan hati, empati, kesadaran, dan komitmen untuk membangun komunitas. Kerendahan hati adalah salah satu aspek utama dalam *servant leadership*. Yesus menunjukkan kerendahan hati yang luar biasa dalam tindakan-Nya, seperti ketika Ia membasuh kaki murid-murid-Nya (Yoh. 13:1-17). Tindakan ini mengajarkan bahwa seorang pemimpin harus rela menempatkan dirinya di posisi yang rendah dan melayani orang lain tanpa mengharapkan imbalan.⁷ Dalam gereja lokal, pemimpin yang rendah hati dapat menciptakan atmosfer yang penuh kasih dan penghargaan.

Empati adalah kemampuan untuk memahami dan merasakan apa yang dirasakan orang lain. Dalam konteks gereja, pemimpin yang memiliki empati mampu merasakan beban dan kebutuhan jemaatnya, dan dengan demikian dapat memberikan bimbingan dan dukungan yang tepat.⁸ Yesus sering kali menunjukkan empati-Nya dengan menyembuhkan orang sakit dan memberikan penghiburan kepada yang berduka. Pemimpin gereja yang meneladani empati Kristus akan mampu menjangkau hati jemaatnya dan membangun hubungan yang lebih mendalam dan bermakna.

⁶ Ken Rene Broadwell Blanchard, *Servant Leadership in Action* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2019).

⁷ Diah Astrini Amir, Claudius Budi Santoso, and Rasistia Wisandianing Primadineska, “Implementation of Servant Leadership in Profit and Non-Profit Context: Is It Different?,” *Diponegoro International Journal of Business* 4, no. 1 (2021): 1–7, <https://doi.org/10.14710/dijb.4.1.2021.1-7>.

⁸ Leonardi Rumahorbo, Susanna Kathryn, and Johannes S.P. Rajagukguk, “Pengaruh Keterampilan Interpersonal Terhadap Efektivitas Kepemimpinan Perempuan,” *Matheo: Jurnal Teologi/Kependetaan* 11, no. 2 (2021): 208–20.

Kesadaran adalah elemen penting lain dalam servant leadership. Kesadaran yang dimaksud adalah kesadaran diri dan kesadaran sosial. Pemimpin yang sadar diri mengenali kelemahan dan kekuatan dirinya, serta terus-menerus berusaha untuk memperbaiki diri. Sementara itu, kesadaran sosial melibatkan pemahaman yang mendalam tentang dinamika sosial dan kebutuhan komunitas. Dalam gereja, kesadaran ini memungkinkan pemimpin untuk mengambil keputusan yang bijaksana dan relevan dengan konteks dan situasi jemaatnya.

Komitmen untuk membangun komunitas adalah inti dari servant leadership. Yesus mengajarkan pentingnya komunitas yang erat dan saling mendukung, seperti yang terlihat dalam kehidupan para murid-Nya. Dalam gereja lokal, pemimpin yang memiliki komitmen ini akan berusaha membangun kebersamaan yang kuat di antara jemaat, mendorong mereka untuk saling membantu dan bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Komunitas yang solid dan kohesif adalah landasan bagi pertumbuhan spiritual dan perkembangan gereja.

Penjelasan lebih mendalam tentang arti hamba atau pelayan dijelaskan oleh John Byler yang menulis empat karakter utama seorang pelayan. Pertama, seorang pelayan menerima atau tunduk pada otoritas yang di atasnya. Kedua, seorang pelayan tidak memiliki hak. Ketiga, seorang hamba adalah pekerja keras. Keempat, seorang hamba tidak mengharapkan pengakuan. Karakter pertama menegaskan bahwa seorang hamba tahu bahwa dia tidak sedang membangun kerajaannya sendiri tetapi membantu orang lain. Dia tidak membantah kepada orang yang berwenang karena dia tahu bahwa dia memegang posisi terendah. Karakter kedua memberi pengertian bahwa seorang hamba tidak menuntut haknya; dia tidak memiliki hak apa pun dan ada untuk melakukan kehendak tuannya. Karakter ketiga bermakna bahwa seorang hamba tidak berharap untuk istirahat dan meminta kenyamanan, tetapi bekerja keras dari pagi hingga larut malam. Sedangkan karakter keempat memberi implikasi bahwa seorang hamba tidak mencari ucapan terima kasih maupun pujian terhadap apa yang sudah dikerjakannya.⁹

Servant leadership menekankan pelayanan kepada orang lain sebagai fokus utama dari seorang pemimpin, bukan sekadar kekuasaan atau otoritas yang dimilikinya. Konsep ini memiliki akar dalam ajaran dan contoh-contoh yang diberikan oleh Yesus

⁹ Jon Byler, *The Heart of Christian Leadership* (Lancaster: Global Disciples, 2006).

Kristus kepada para pengikut-Nya. Beberapa karakteristik utama dari kepemimpinan hamba dalam ajaran Kristen antara lain: pemimpin yang menerapkan konsep kepemimpinan hamba adalah seseorang yang memandang dirinya sebagai pelayan bagi orang lain. Dia tidak mengutamakan kepentingan pribadinya sendiri, tetapi lebih memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan orang-orang di sekitarnya.

Pelayanan adalah konsep yang sangat penting dalam ajaran Kristen, terutama dalam konteks kepemimpinan hamba. Pelayanan memiliki arti yang dalam, bukan sekadar tindakan atau aktivitas, tetapi juga sikap dan niat yang mendasarinya. Pelayanan dalam konteks Kristen adalah sikap hati yang mendorong seseorang untuk mengasahi dan membantu orang lain tanpa mengharapkan imbalan atau penghargaan.¹⁰ Hal ini sejalan dengan apa yang Yesus Kristus katakan dalam Matius 20:26, yang mengatakan bahwa siapa di antara kamu yang ingin menjadi besar, hendaklah dia menjadi pelayanmu. Dalam konteks kepemimpinan hamba, pelayanan bukanlah tindakan yang dipaksa, tetapi merupakan panggilan untuk mengabdikan kepada orang lain dengan kasih dan ketulusan.

Dalam gereja lokal, *servant leadership* dapat diterapkan melalui berbagai cara praktis. Misalnya, pemimpin dapat mengadakan program pelatihan dan pengembangan untuk anggota jemaat, mendengarkan dan merespons kebutuhan mereka, serta mendorong partisipasi dalam pelayanan gereja. Pemimpin juga dapat membangun budaya organisasi yang inklusif dan suportif, di mana setiap anggota merasa dihargai dan diberdayakan untuk berkontribusi. *Servant leadership* juga memiliki implikasi penting bagi pengembangan kepemimpinan dalam gereja. Pemimpin gereja yang meneladani Yesus sebagai pelayan akan menginspirasi anggota jemaat untuk juga melayani satu sama lain dan masyarakat luas. Dengan demikian, gereja dapat menjadi agen transformasi sosial yang kuat, yang membawa dampak positif bagi komunitas di sekitarnya.

Strategi Implementasi *Servant leadership* dalam Gereja Lokal

Dalam upaya mengadopsi model *servant leadership*, pemimpin gereja harus terlebih dahulu memahami esensi dari konsep tersebut dan menginternalisasikannya

¹⁰ Ferdinand Lisaldy, Heru Cahyono, and Wiryohadi, "Konstruksi Model Pelayanan Inovatif Untuk Kesejahteraan Sosial Dan Spiritual," *Matheo: Jurnal Teologi/Kependetaan* 13, no. 1 (2023): 31–44.

dalam kehidupan sehari-hari. *Servant leadership* menekankan pentingnya melayani orang lain sebagai prioritas utama seorang pemimpin, yang didasari oleh nilai-nilai seperti kerendahan hati, empati, kesadaran, dan komitmen untuk membangun komunitas. Dalam konteks gereja lokal, penerapan model ini dapat membawa perubahan signifikan dalam dinamika pelayanan dan hubungan antarjemaat.

Pemimpin gereja yang mengadopsi *servant leadership* cenderung lebih fokus pada pengembangan individu anggota jemaat. Salah satu strategi utama dalam hal ini adalah dengan menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan bagi jemaat.¹¹ Program-program ini dapat mencakup pelatihan kepemimpinan, pengembangan keterampilan pelayanan, dan pendidikan teologis yang mendalam. Melalui pendekatan ini, anggota jemaat tidak hanya diberdayakan untuk melayani lebih efektif, tetapi juga diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi diri mereka secara maksimal.

Empati merupakan elemen kunci dalam *servant leadership* yang harus diwujudkan dalam tindakan nyata oleh pemimpin gereja. Pemimpin yang berempati akan mendengarkan kebutuhan dan kekhawatiran jemaat dengan seksama, serta meresponsnya dengan bijaksana dan penuh perhatian. Misalnya, mengadakan sesi konsultasi dan bimbingan secara rutin di mana jemaat dapat berbagi masalah pribadi dan mendapatkan nasihat spiritual. Selain itu, pemimpin dapat mengorganisir kelompok-kelompok kecil atau komsel yang memungkinkan jemaat untuk saling mendukung dan memperkuat ikatan komunitas.

Mendorong partisipasi aktif anggota jemaat adalah strategi lain yang sangat penting dalam implementasi *servant leadership*. Pemimpin gereja dapat menginisiasi berbagai kegiatan pelayanan yang melibatkan jemaat secara langsung, seperti proyek sosial, misi pelayanan, atau kegiatan amal. Dengan memberikan kesempatan bagi jemaat untuk terlibat dalam berbagai bentuk pelayanan, mereka akan merasa lebih terhubung dengan gereja dan lebih termotivasi untuk berkontribusi. Partisipasi aktif ini juga membantu menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama dalam komunitas gereja.

¹¹ Apin Militia Christi, "Pelatihan Berkhotbah Ekspositori Kepada Calon Pejabat Gereja Bethel Indonesia," *Pneumata: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 3, no. 2 (2021): 72–77.

Contoh konkret dari tindakan dan kebijakan yang mencerminkan nilai-nilai *servant leadership* juga terlihat dalam program pemberdayaan jemaat. Misalnya, pemimpin gereja dapat mengembangkan program mentoring di mana anggota jemaat yang lebih berpengalaman membimbing mereka yang baru bergabung atau yang membutuhkan dukungan tambahan. Program ini tidak hanya membantu dalam pengembangan individu, tetapi juga memperkuat ikatan antarjemaat dan menciptakan budaya saling membantu.

Inisiatif pelayanan komunitas juga menjadi bagian integral dari strategi implementasi *servant leadership*. Gereja dapat merancang berbagai program yang bertujuan untuk melayani masyarakat luas, seperti bakti sosial, penyediaan layanan kesehatan gratis, atau program pendidikan bagi anak-anak kurang mampu.¹² Dengan terlibat aktif dalam kegiatan-kegiatan ini, gereja tidak hanya menunjukkan kasih Kristus kepada masyarakat, tetapi juga mengajarkan jemaat tentang pentingnya pelayanan dan pengabdian.

Temuan dari studi pustaka dan survei menunjukkan bahwa pemimpin gereja yang menerapkan *servant leadership* mampu menciptakan lingkungan yang inklusif dan suportif. Hal ini terlihat dari peningkatan kepuasan jemaat terhadap kepemimpinan gereja dan keterlibatan aktif mereka dalam berbagai kegiatan pelayanan. Namun, tantangan juga dihadapi dalam proses implementasi, seperti resistensi terhadap perubahan dan kurangnya pemahaman mendalam tentang konsep *servant leadership*.¹³ Oleh karena itu, penting bagi pemimpin gereja untuk terus memberikan pendidikan dan sosialisasi mengenai nilai-nilai *servant leadership* kepada jemaat. Untuk mengatasi tantangan tersebut, pemimpin gereja perlu mengembangkan strategi komunikasi yang efektif dan terus menerus mengedukasi jemaat tentang pentingnya *servant leadership*. Mengadakan seminar, lokakarya, dan diskusi kelompok tentang nilai-nilai *servant leadership* dapat membantu jemaat memahami dan menerima konsep ini. Selain itu,

¹² Yohanes Sawarno Praptowarso et al., "Menyelaraskan Panggilan Dan Profesi: Pendekatan Teologi Kerja Kristen Dalam Spiritualitas Keseharian," *Matheo: Jurnal Teologi/Kependetaan* 11, no. 2 (2021): 274–86.

¹³ Like Like, "Kajian Kepemimpinan Gaya Yesus Menjadi Pola Kepemimpinan Kristen," *DIDASKO: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen* 2, no. 2 (2022): 149–59, <https://doi.org/10.52879/didasko.v2i2.37>.

pemimpin harus menjadi teladan dalam menerapkan *servant leadership* dalam setiap aspek pelayanan dan interaksi dengan jemaat.¹⁴

Secara keseluruhan, implementasi *servant leadership* dalam gereja lokal membutuhkan komitmen yang kuat dari pemimpin dan dukungan penuh dari jemaat. Melalui pengembangan individu, empati yang mendalam, partisipasi aktif, dan inisiatif pelayanan komunitas, gereja dapat mewujudkan nilai-nilai *servant leadership* yang sejati. Dengan demikian, gereja tidak hanya menjadi tempat ibadah, tetapi juga menjadi komunitas yang memberdayakan dan melayani dengan kasih, mencerminkan ajaran dan teladan Yesus Kristus dalam setiap tindakan dan keputusan.

Dampak *Servant leadership* terhadap Perilaku dan Motivasi Jemaat

Penelitian ini menemukan bahwa penerapan *servant leadership* oleh pemimpin gereja secara signifikan mempengaruhi perilaku dan motivasi anggota jemaat. Survei menunjukkan bahwa jemaat yang merasa dilayani dengan baik oleh pemimpinnya cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Mereka merasa dihargai dan diberdayakan, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi mereka untuk terlibat lebih aktif dalam kegiatan gereja. Ketika jemaat merasa bahwa kebutuhan dan aspirasi mereka didengarkan dan diperhatikan, mereka menjadi lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar dalam komunitas gereja.

Keterlibatan jemaat yang meningkat ini tercermin dalam partisipasi mereka dalam berbagai aktivitas gereja, seperti pelayanan sosial, kelompok kecil, dan kegiatan misi. Jemaat yang dipimpin dengan model *servant leadership* menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap visi dan misi gereja. Mereka merasa menjadi bagian integral dari komunitas dan menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan. Hal ini menunjukkan bahwa *servant leadership* tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan individual jemaat, tetapi juga memfasilitasi keterlibatan kolektif dalam misi gereja. Selain itu, penerapan *servant leadership* juga berdampak positif pada hubungan antarjemaat. Dengan menekankan empati dan pelayanan, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan suportif. Jemaat belajar untuk saling mendukung dan bekerja sama, memperkuat ikatan komunitas dan

¹⁴ Naftali Untung et al., "Kepemimpinan Karismatik Dalam Meningkatkan Iman Kaum Muda Di Gereja Bethel Indonesia Kota Jambi," *MATHEO: Jurnal Teologi/Kependetaan* 9, no. 1 (2019): 75–89.

semangat kebersamaan. Dalam konteks ini, *servant leadership* membantu membangun jaringan dukungan sosial yang kokoh, di mana setiap anggota merasa aman dan dihargai.

Aspek spiritual jemaat juga mengalami peningkatan sebagai hasil dari penerapan *servant leadership*. Jemaat yang merasa dilayani dengan kasih dan empati oleh pemimpin mereka cenderung mengalami pertumbuhan spiritual yang lebih baik. Mereka lebih terdorong untuk mengeksplorasi dan memperdalam iman mereka, serta lebih aktif dalam kegiatan-kegiatan spiritual seperti doa, penyembahan, dan studi Alkitab. Dengan demikian, *servant leadership* tidak hanya memperkuat dimensi sosial jemaat tetapi juga mendukung perkembangan spiritual mereka. Dampak positif *servant leadership* terhadap perilaku dan motivasi jemaat mencerminkan pentingnya kepemimpinan yang berbasis pelayanan dalam konteks gereja lokal. Dengan menempatkan kebutuhan jemaat sebagai prioritas utama, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung keterlibatan aktif dan pertumbuhan spiritual. Penerapan prinsip-prinsip *servant leadership* terbukti mampu membawa perubahan yang signifikan dalam dinamika komunitas gereja.

Pengaruh *Servant leadership* terhadap Budaya Organisasi Gereja

Budaya organisasi gereja sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *servant leadership* berkontribusi signifikan dalam pembentukan dan penguatan budaya organisasi yang positif. Elemen-elemen budaya organisasi seperti nilai-nilai bersama, norma, dan praktik sehari-hari yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan pelayan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan dan perkembangan gereja. *Servant leadership* membantu mengembangkan nilai-nilai bersama yang didasari oleh prinsip-prinsip pelayanan, kerendahan hati, dan empati. Nilai-nilai ini menjadi landasan bagi budaya organisasi yang inklusif dan suportif. Dengan menekankan pentingnya melayani sesama, pemimpin gereja dapat menginspirasi jemaat untuk mengadopsi nilai-nilai tersebut dalam kehidupan sehari-hari mereka. Hal ini memperkuat ikatan komunitas dan mendorong terciptanya budaya saling menghargai dan bekerja sama.

Norma-norma yang terbentuk dalam organisasi gereja juga dipengaruhi oleh *servant leadership*. Norma-norma ini mencerminkan harapan dan standar perilaku yang

dipegang bersama oleh jemaat.¹⁵ Dengan servant leadership, norma-norma tersebut cenderung lebih fokus pada kerjasama, solidaritas, dan dukungan timbal balik. Pemimpin yang menerapkan *servant leadership* mengajarkan jemaat untuk menghormati dan mendukung satu sama lain, menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif.

Praktik sehari-hari dalam gereja juga mencerminkan pengaruh servant leadership. Pemimpin yang melayani dengan tulus dan penuh empati cenderung menciptakan praktik-praktik yang inklusif dan partisipatif. Misalnya, pemimpin mungkin mengadopsi pendekatan yang lebih kolaboratif dalam pengambilan keputusan, melibatkan jemaat dalam proses perencanaan dan pelaksanaan kegiatan gereja. Hal ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan jemaat tetapi juga memperkuat rasa memiliki dan tanggung jawab bersama.

Budaya organisasi yang sehat, ditandai dengan kerjasama, saling menghargai, dan solidaritas, memiliki dampak positif terhadap efektivitas pelayanan gereja. Jemaat yang merasa dihargai dan didukung cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi dalam pelayanan dan kegiatan gereja. Mereka merasa lebih terlibat dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, *servant leadership* tidak hanya memperkuat budaya organisasi tetapi juga meningkatkan efektivitas pelayanan gereja secara keseluruhan.

Analisis menunjukkan bahwa penerapan *servant leadership* dapat mengatasi beberapa tantangan yang dihadapi gereja dalam membangun budaya organisasi yang kuat. Misalnya, resistensi terhadap perubahan dapat diminimalisir dengan pendekatan yang inklusif dan empati. Pemimpin yang berfokus pada pelayanan dapat membantu mengatasi konflik dan menciptakan lingkungan yang lebih harmonis dan produktif. Dengan demikian, *servant leadership* menjadi strategi yang efektif untuk membangun budaya organisasi yang positif dan dinamis. Pengaruh *servant leadership* terhadap budaya organisasi gereja menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berbasis pelayanan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan jemaat. Dengan menekankan nilai-nilai pelayanan, kerendahan hati, dan empati, *servant*

¹⁵ Andreas Budi Setyobekti, "Pemahaman Aktivis GBI Kapten Tendea Tentang Perlengkapan Rohani Orang Percaya Berdasarkan Teks Efesus 6:10-18," *Diegesis: Jurnal Teologi* 5, no. 2 (2020): 54–63.

leadership membantu membangun budaya organisasi yang kuat dan efektif. Ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan dan komitmen jemaat tetapi juga mendukung tercapainya tujuan bersama dalam pelayanan gereja.

Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Servant Leadership

Implementasi *servant leadership* dalam gereja lokal dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat mendukung maupun menghambat penerapannya. Berdasarkan hasil studi pustaka dan survei, beberapa faktor utama yang mendukung implementasi *servant leadership* antara lain dukungan dari pemimpin senior, struktur organisasi yang fleksibel, pendidikan dan pelatihan yang memadai, serta adanya visi bersama yang jelas. Faktor-faktor ini memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi penerapan nilai-nilai servant leadership.¹⁶

Dukungan dari pemimpin senior adalah salah satu faktor pendukung yang paling signifikan. Pemimpin senior yang memahami dan mengadopsi prinsip-prinsip *servant leadership* dapat memberikan teladan yang baik bagi seluruh anggota jemaat.¹⁷ Mereka dapat mendorong perubahan budaya organisasi dengan mempraktikkan nilai-nilai pelayanan dalam kepemimpinan mereka. Selain itu, pemimpin senior yang mendukung dapat menyediakan sumber daya dan fasilitas yang diperlukan untuk program-program pengembangan kepemimpinan dan pelayanan.

Struktur organisasi yang fleksibel juga merupakan faktor pendukung penting dalam implementasi servant leadership. Struktur yang tidak terlalu hierarkis memungkinkan komunikasi yang lebih terbuka dan partisipasi yang lebih luas dari anggota jemaat. Dalam struktur yang fleksibel, setiap anggota memiliki kesempatan untuk berkontribusi dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini membantu menciptakan lingkungan yang inklusif dan partisipatif, di mana nilai-nilai *servant leadership* dapat tumbuh dan berkembang.

Pendidikan dan pelatihan yang memadai adalah elemen kunci lainnya. Program pelatihan yang dirancang khusus untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan pelayanan dapat membantu pemimpin gereja dan jemaat memahami dan

¹⁶ Anggi maringan Hasiholan, "Supremasi Yesus Di Era Postmodern: Menelusuri Kristologi Athanasius Dalam Teori Dan Praksis," *DIEGESIS: Jurnal Teologi* 8, no. 2 (2023): 243–61.

¹⁷ Gernaida Krisna R. Pakpahan and Frans Pantan, "Destructive Leadership in State and Religion: An Exegetical Study of Hosea 7:1-16," *Old Testament Essays* 35, no. 2 (2022): 1–19, <https://doi.org/10.17159/2312-3621/2022/v35n2a11>.

menerapkan prinsip-prinsip servant leadership. Pelatihan ini bisa mencakup topik-topik seperti kerendahan hati, empati, komunikasi efektif, dan manajemen konflik. Dengan pendidikan yang tepat, anggota jemaat akan lebih siap untuk mengadopsi dan mempraktikkan *servant leadership* dalam kehidupan sehari-hari mereka.

Adanya visi bersama yang jelas juga mendukung implementasi servant leadership. Visi yang mencerminkan nilai-nilai pelayanan dan komitmen terhadap kesejahteraan jemaat dan komunitas dapat menjadi panduan yang kuat bagi seluruh anggota gereja. Visi ini harus dikomunikasikan dengan jelas dan konsisten oleh pemimpin, sehingga semua anggota jemaat memahami dan mendukung tujuan bersama.¹⁸ Dengan visi yang kuat, gereja dapat bergerak secara serempak menuju pencapaian tujuan-tujuan yang sesuai dengan prinsip-prinsip servant leadership. Namun, implementasi *servant leadership* tidak selalu berjalan mulus dan sering kali menghadapi berbagai hambatan. Salah satu hambatan utama adalah resistensi terhadap perubahan. Anggota jemaat yang sudah terbiasa dengan gaya kepemimpinan tradisional mungkin merasa sulit untuk menerima perubahan menuju servant leadership. Mereka mungkin merasa tidak nyaman dengan perubahan dalam struktur organisasi dan proses pengambilan keputusan yang lebih partisipatif. Untuk mengatasi resistensi ini, diperlukan pendekatan yang hati-hati dan strategis, termasuk komunikasi yang terbuka dan melibatkan jemaat dalam setiap tahap perubahan.

Kurangnya pemahaman tentang *servant leadership* juga menjadi hambatan yang signifikan. Tanpa pemahaman yang jelas tentang apa itu *servant leadership* dan bagaimana cara menerapkannya, jemaat mungkin merasa bingung atau skeptis terhadap konsep tersebut. Oleh karena itu, pendidikan dan sosialisasi tentang prinsip-prinsip *servant leadership* sangat penting. Pemimpin gereja perlu mengadakan seminar, lokakarya, dan diskusi kelompok untuk memperkenalkan konsep *servant leadership* dan manfaatnya bagi gereja dan jemaat.

Struktur hierarkis yang kaku juga dapat menghambat implementasi servant leadership. Struktur yang terlalu berjenjang dan otoriter sering kali tidak mendukung nilai-nilai pelayanan dan partisipasi. Dalam struktur seperti ini, komunikasi cenderung bersifat *top-down* dan partisipasi jemaat dalam pengambilan keputusan sangat

¹⁸ Wiryohadi, "Gereja Berbasis Visi Dan Misi Kerajaan Allah."

terbatas.¹⁹ Untuk mengatasi hambatan ini, gereja perlu mengevaluasi dan mereformasi struktur organisasinya, menciptakan lebih banyak ruang untuk komunikasi dua arah dan partisipasi aktif dari seluruh anggota jemaat. Untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut dan memaksimalkan faktor-faktor pendukung, gereja dapat mengadopsi beberapa strategi konstruktif. Pertama, pemimpin gereja harus menjadi teladan dalam menerapkan *servant leadership*, menunjukkan komitmen mereka terhadap prinsip-prinsip pelayanan dalam tindakan sehari-hari. Kedua, gereja perlu mengadakan program pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan jemaat dalam *servant leadership*. Ketiga, gereja harus menciptakan struktur organisasi yang lebih fleksibel dan partisipatif, memungkinkan lebih banyak anggota jemaat untuk terlibat dalam pengambilan keputusan.²⁰

Secara keseluruhan, implementasi *servant leadership* dalam gereja lokal memerlukan komitmen dan upaya bersama dari pemimpin dan jemaat. Dengan mengidentifikasi dan mengatasi hambatan-hambatan yang ada, serta memanfaatkan faktor-faktor pendukung, gereja dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi penerapan nilai-nilai *servant leadership*. Dengan demikian, gereja dapat mewujudkan visinya untuk menjadi komunitas yang melayani dengan kasih dan ketulusan, mencerminkan ajaran dan teladan Yesus Kristus dalam setiap aspek kehidupan dan pelayanan.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa implementasi *servant leadership* memiliki dampak yang signifikan terhadap budaya organisasi dalam gereja lokal. Dengan menekankan pelayanan, kerendahan hati, empati, dan komitmen untuk membangun komunitas, *servant leadership* dapat menciptakan lingkungan yang inklusif dan suportif. Penerapan model kepemimpinan ini mampu meningkatkan perilaku positif dan motivasi jemaat, memperkuat keterlibatan dan partisipasi mereka dalam berbagai kegiatan gereja. Hal ini menunjukkan bahwa *servant leadership* tidak hanya relevan secara teologis

¹⁹ Amos Hosea, "Karakteristik Pendidikan Iman Dalam Pentakostalisme," *Diegesis: Jurnal Teologi* 4, no. 2 (2019): 51–57.

²⁰ Johannes Radjagukguk, "Kredibilitas Pribadi Gembala Dalam Pertumbuhan Gereja," *Diegesis: Jurnal Teologi* 3, no. 2 (2019): 13–24, <https://doi.org/10.46933/dgs.vol3i213-24>.

tetapi juga secara praktis dalam meningkatkan efektivitas pelayanan dan pertumbuhan spiritual jemaat.

Selain itu, penelitian ini juga mengidentifikasi berbagai faktor yang mendukung dan menghambat implementasi *servant leadership* dalam gereja lokal. Dukungan dari pemimpin senior, struktur organisasi yang fleksibel, pendidikan dan pelatihan yang memadai, serta adanya visi bersama yang jelas adalah faktor-faktor pendukung utama. Sebaliknya, resistensi terhadap perubahan, kurangnya pemahaman tentang servant leadership, dan struktur hierarkis yang kaku merupakan hambatan yang sering ditemui. Untuk mengatasi hambatan-hambatan ini, gereja perlu mengadopsi strategi-strategi konstruktif seperti memberikan pendidikan berkelanjutan, mengkomunikasikan visi dengan jelas, dan menciptakan struktur yang lebih partisipatif. Implementasi *servant leadership* memerlukan komitmen dan upaya bersama dari pemimpin dan jemaat. Dengan memanfaatkan faktor-faktor pendukung dan mengatasi hambatan-hambatan yang ada, gereja dapat mewujudkan nilai-nilai *servant leadership* yang sejati. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis yang berharga, baik untuk pengembangan literatur tentang *servant leadership* dalam konteks keagamaan, maupun sebagai panduan praktis bagi gereja-gereja yang ingin memperkuat budaya organisasinya dan meningkatkan efektivitas pelayanannya. Dengan demikian, gereja lokal dapat lebih baik dalam memenuhi panggilan dan misinya untuk melayani jemaat dan masyarakat luas dengan kasih dan ketulusan, sesuai dengan ajaran dan teladan Yesus Kristus.

DAFTAR PUSTAKA

Amir, Diah Astrini, Claudius Budi Santoso, and Rasistia Wisandianing Primadineska.

“Implementation of Servant Leadership in Profit and Non-Profit Context: Is It Different?” *Diponegoro International Journal of Business* 4, no. 1 (2021): 1–7. <https://doi.org/10.14710/dijb.4.1.2021.1-7>.

Blanchard, Ken Rene Broadwell. *Servant Leadership in Action*. Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2019.

Byler, Jon. *The Heart of Christian Leadership*. Lancaster: Global Disciples, 2006.

Christi, Apin Militia. “Pelatihan Berkhotbah Ekspositori kepada Calon Pejabat Gereja Bethel Indonesia.” *Pneumata: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 3, no. 2

- (2021): 72–77.
- Dierendonck, Dirk Van. “Servant Leadership: A Review and Synthesis.” *Journal of Management* 37, no. 4 (2011): 1228–61.
- Hannas, Hannas, and Rinawaty Rinawaty. “Kepemimpinan Hamba Tuhan menurut Matius 20:25-28.” *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili dan Pembinaan Warga Jemaat* 3, no. 2 (2019): 207–23. <https://doi.org/10.46445/ejti.v3i2.156>.
- Hasiholan, Anggi maringan. “Supremasi Yesus di Era Postmodern: Menelusuri Kristologi Athanasius dalam Teori dan Praksis.” *DIEGESIS: Jurnal Teologi* 8, no. 2 (2023): 243–61.
- Hosea, Amos. “Karakteristik Pendidikan Iman dalam Pentakostalisme.” *Diegesis: Jurnal Teologi* 4, no. 2 (2019): 51–57.
- Like, Like. “Kajian Kepemimpinan Gaya Yesus Menjadi Pola Kepemimpinan Kristen.” *DIDASKO: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen* 2, no. 2 (2022): 149–59. <https://doi.org/10.52879/didasko.v2i2.37>.
- Lisaldy, Ferdinand, Heru Cahyono, dan Wiryohadi. “Konstruksi Model Pelayanan Inovatif untuk Kesejahteraan Sosial dan Spiritual.” *Matheo: Jurnal Teologi/Kependetaan* 13, no. 1 (2023): 31–44.
- Marbun, Purim, Ivonne Sandra Sumual, Andrew Pieters Mandang, Ferdinand Edu, dan Fransina Watimena. “Gereja, Ibadah, dan Iman: Sebuah Studi Deskriptif Strategi Penggembalaan GBI Sentral Tomang Dalam Menumbuhkan Motivasi Beribadah Jemaat.” *Matheo: Jurnal Teologi/Kependetaan* 9, no. 1 (2019): 13–24. <http://sttbi.ac.id/journal/index.php/matheo/article/view/177>.
- Pakpahan, Gernaida Krisna R., and Frans Pantan. “Destructive Leadership in State and Religion: An Exegetical Study of Hosea 7:1-16.” *Old Testament Essays* 35, no. 2 (2022): 1–19. <https://doi.org/10.17159/2312-3621/2022/v35n2a11>.
- Praptowarso, Yohanes Sawarno, Yustina Madya Marampa, Andre Silvan Pardede, Angelique Eirene Daniel, dan Bungaran Shallom Adonai Ompusunggu. “Menyelaraskan Panggilan dan Profesi: Pendekatan Teologi Kerja Kristen dalam Spiritualitas Keseharian.” *Matheo: Jurnal Teologi/Kependetaan* 11, no. 2 (2021): 274–86.
- Radjagukguk, Johannes. “Kredibilitas Pribadi Gembala dalam Pertumbuhan Gereja.” *Diegesis: Jurnal Teologi* 3, no. 2 (2019): 13–24.

<https://doi.org/10.46933/dgs.vol3i213-24>.

- Rumahorbo, Leonardi, Susanna Kathryn, dan Johannes S.P. Rajagukguk. “Pengaruh Keterampilan Interpersonal terhadap Efektivitas Kepemimpinan Perempuan.” *Matheo: Jurnal Teologi/Kependetaan* 11, no. 2 (2021): 208–20.
- Setyobekti, Andreas Budi. “Pemahaman Aktivis GBI Kapten Tendean tentang Perlengkapan Rohani Orang Percaya Berdasarkan Teks Efesus 6:10-18.” *Diegesis: Jurnal Teologi* 5, no. 2 (2020): 54–63.
- Untung, Naftali, Valentino Wariki, D Bill Merari, Andreas Budi, dan Sadrakh Sugiono. “Kepemimpinan Karismatik dalam Meningkatkan Iman Kaum Muda di Gereja Bethel Indonesia Kota Jambi.” *MATHEO: Jurnal Teologi/Kependetaan* 9, no. 1 (2019): 75–89.
- Wiryohadi, Wiryohadi. “Gereja Berbasis Visi dan Misi Kerajaan Allah.” In *Reaffirming Our Identity: Isu-Isu Terpilih Menjawab Perubahan Sekaligus Mempertahankan Identitas*, 261–72. Jakarta: STT Bethel Indonesia, 2014.
- Yonathan, Ruben, Andreas L Rantetampang, dan Frans Pantan. “Kepemimpinan Kristen Dan Krisis Kebenaran: Analisis Kompetensi Dan Pendekatan Inovatif Di Era Post-Truth.” *Matheo: Jurnal Teologi/Kependetaan* 12, no. 2 (2022): 200–213.