

## ***Servant Leadership* Dalam Organisasi Kristen: Antara Gaya Kepemimpinan dan Ciri Utama**

Yohanes Parapat

Sekolah Tinggi Teologi Ekumene Jakarta

[yohanes.asp@gmail.com](mailto:yohanes.asp@gmail.com)

### **Abstract:**

*Servant leadership is generally positioned or placed as one of the leadership styles, where the consequences are not always used, but alternated with other leadership styles according to the needs of the organization. Based on these conditions, the aim of this article is to discuss how should Christian organizations such as churches and parachurchs place servant leadership, especially those referring to the teaching of Jesus Christ to His disciples in Matthew 20:25-28, Mark 10:42-45 and Luke 22: 24-27. Article is prepared using a qualitative approach with library research method. The result based on the values contained in Matthew 20:25-28, Mark 10:42-45 and Luke 22:24-26, apart from being a leadership style, the Bible shows that servant leadership is further a main characteristic or trait that will remain displayed, regardless of leadership style that is being used in a Christian organization. By placing servant leadership as the main characteristic, each member of the Christian organization as a whole will be brought to change to become like Christ.*

*Keywords: Servant Leadership, Christian Organization, Leadership Style, Characteristics of Leadership*

### **Abstrak:**

*Servant Leadership* atau kepemimpinan hamba umumnya diposisikan atau ditempatkan sebagai salah satu gaya kepemimpinan, sehingga konsekuensinya tidak selalu digunakan, melainkan bergantian dengan gaya kepemimpinan lainnya sesuai keperluan organisasi. Berdasarkan kondisi tersebut, artikel ini bertujuan untuk membahas bagaimana seharusnya organisasi Kristen seperti gereja dan *parachurch* menempatkan *servant leadership*, khususnya yang mengacu pada pengajaran Yesus Kristus kepada murid-murid-Nya dalam Matius 20:25-28, Markus 10:42-45 dan Lukas 22:24-27. Artikel disusun menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka. Hasil pembahasan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Matius 20:25-28, Markus 10:42-45 dan Lukas 22:24-26, disamping sebagai suatu gaya kepemimpinan, Alkitab menunjukkan *servant leadership* lebih jauh merupakan karakteristik atau ciri utama yang akan tetap ditampilkan, terlepas gaya kepemimpinan yang sedang digunakan dalam suatu organisasi Kristen. Dengan menempatkan *servant leadership* sebagai karakteristik atau ciri utama, setiap anggota organisasi Kristen secara keseluruhan akan dibawa pada perubahan untuk menuju keserupaan dengan Kristus.

**Kata Kunci:** Servant Leadership, Organisasi Kristen, Gaya Kepemimpinan, Ciri Kepemimpinan Kristen.

### Article History

Submit:	Revised:	Published:
Oktober 3 <sup>th</sup> , 2021	November 29 <sup>th</sup> , 2021	Desember 30 <sup>th</sup> , 2021

## Pendahuluan

Robert Greenleaf menyatakan kepemimpinan hamba (kepemimpinan yang melayani) atau *servant leadership* merupakan suatu pendekatan atau konsep kepemimpinan holistik yang melibatkan anggota atau pengikut dalam berbagai dimensi seperti relasional, etis, emosional dan spiritual. *Servant leadership* berusaha terutama untuk mengembangkan pengikut berdasarkan orientasi altruistik dan etika pemimpin (Greenleaf, 1977). Ketika kesejahteraan dan pengembangan kompetensi anggota diutamakan, pada gilirannya mereka dengan antusias akan lebih terlibat dan efektif dalam tanggungjawab dan kepercayaan yang diberikan. van Dierendonck (2011) berpandangan dalam perspektif organisasi, pemimpin yang melayani melihat diri mereka sebagai pelayan dari organisasi. Sebagai akibatnya, pemimpin berusaha meningkatkan pertumbuhan seluruh sumber daya yang dipercayakan kepada mereka. Dengan demikian, para pemimpin tidak mengabaikan ekspektasi kinerja meskipun fokus pada pengembangan anggota yang berada dibawah kepemimpinan mereka. Oleh karenanya prinsip penting dalam *servant leadership* tidak mengorbankan anggota demi keuntungan organisasi (biasanya bersifat jangka pendek) (Sendjaya, 2015), melainkan fokus pada kinerja yang bersifat berkelanjutan (sustainability) serta jangka panjang. Menurut Gandolfi and Stone (2018), dalam konteks dunia modern istilah *servant leadership* sendiri pertama kali dipopulerkan oleh Robert Greenleaf pada tahun 1970-an. Meskipun Greenleaf menyatakan konsep *servant leadership* yang digagasnya bukan bersumber pada Alkitab atau kitab suci manapun, melainkan dari praktik kepemimpinan dalam organisasi umum, namun nilai-nilai yang terkandung didalamnya memiliki “kedekatan” dengan nilai-nilai pengajaran Kristen, khususnya yang diajarkan Yesus Kristus dalam Injil. Nilai-nilai yang dimaksud diantaranya empati, kerendahan hati, integritas, serta menghargai sesama (Aij & Rapsaniotis, 2017). Sedangkan dalam Kristen, menurut Åkerlund (2015), konsep *servant leadership* pada umumnya merujuk kepada Yesus Kristus sebagai pencetusnya, dengan mengutip pernyataan-Nya dalam Lukas 22:27 sebagai salah satu dasarnya.

Dalam berbagai jenis organisasi, *servant leadership* umumnya diposisikan sebagai salah satu gaya kepemimpinan (Top, Öge, Atan, & Gümüş, 2015). Gaya kepemimpinan lainnya yang cukup dikenal diantaranya transformasional, transaksional, Laize Faire (delegatif), dan karismatik (Khan, Ismail, Hussain, & Alghazali, 2020). Sebagaimana gaya kepemimpinan lainnya, *servant leadership* juga menekankan pentingnya peran pemimpin mempraktikannya untuk mempengaruhi semua anggota dalam organisasi mencapai tujuan atau visi yang telah ditetapkan. Hal ini juga terkait dengan maju atau mundurnya sebuah organisasi, yang diyakini juga sangat ditentukan oleh keberadaan pemimpin (Widiyanto & Parapat, 2021). Namun demikian, yang membedakannya dengan gaya kepemimpinan lain yang pada umumnya berfokus pada tindakan pemimpin, *servant leadership* mendefinisikannya berdasarkan karakter dan komitmen untuk melayani orang lain. Namun demikian, menurut Meier (2016) dan Selladurai (2014), literatur dan praktik kepemimpinan memahami bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu metode yang bersifat dinamis dan bergantung pada situasi serta kondisi yang dihadapi pemimpin dalam suatu organisasi. Hal itu berarti tidak ada suatu gaya kepemimpinan yang cocok untuk digunakan pada berbagai situasi dan kondisi yang berbeda, termasuk ketika

dipraktikkan dalam organisasi kristen seperti gereja atau *parachurch* (*parachurch* yang dimaksud disini merupakan organisasi selain gereja yang berkomitmen untuk menjalankan aktivitasnya berdasarkan prinsip-prinsip iman Kristen).

Berdasarkan uraian diatas, menjadi pertanyaan penting bagaimana seharusnya organisasi Kristen seperti gereja dan *parachurch* memosisikan atau menempatkan *servant leadership*, khususnya yang mengacu pada pengajaran Yesus Kristus kepada murid-murid-Nya dalam Matius 20:25-28, Markus 10:42-45 dan Lukas 22:24-27 (du Plessis & Nkambule, 2020). Menjadi semakin penting karena *servant leadership* sebagaimana dicatat para penulis Injil merupakan konsep kepemimpinan yang paling berpengaruh dalam kekristenan, dibuktikan dengan banyaknya publikasi yang difokuskan mengenainya (Ebener, 2010). Apabila suatu organisasi Kristen menempatkan *servant leadership* sebagai suatu gaya kepemimpinan yang berdasarkan teori diatas bersifat tidak permanen karena bergantung situasi dan kondisi yang tengah dihadapi, maka konsekuensi logisnya *servant leadership* “dijinkan” untuk tidak selalu terlihat sepanjang berjalannya gereja atau *parachurch* tersebut. Sebaliknya, jika suatu organisasi kristen tidak menempatkan *servant leadership* sebagai suatu gaya, dimanakah posisi atau “tempatny” agar selalu ditemukan sepanjang waktu. Dari situasi tersebut, artikel ini dimaksudkan membahas posisi *servant leadership* dalam organisasi kristen, baik gereja maupun *parachurch*.

## Metode

Artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka. Huda (2011) berpendapat studi pustaka dikenal luas sebagai metode yang digunakan untuk memecahkan suatu pertanyaan penelitian atau masalah dengan berlandaskan pada kajian kritis serta mendalam dari bahan-bahan kepustakaan yang terkait. Penggunaan bahan kepustakaan ditempatkan sebagai sumber gagasan untuk menemukan ide yang berlanjut (selanjutnya), sehingga dalam pelaksanaannya sering menggunakan model pola pikir deduktif.

Dalam artikel ini, studi pustaka pertama dilakukan dengan mengumpulkan referensi yang relevan dengan tema *servant leadership*, terutama yang didasarkan pada pengajaran Yesus Kristus dalam Matius 20:25-28, Markus 10:42-45 dan Lukas 22:24-27. Sumber referensi terutama yang berasal dari berbagai artikel jurnal dan buku. Berdasarkan sumber-sumber yang didapat, selanjutnya artikel disusun secara deskriptif untuk menghasilkan pemahaman yang lengkap mengenai tempat atau posisi yang tepat dari konsep *servant leadership* dalam suatu organisasi kristen, baik gereja maupun *parachurch*

## Hasil dan Pembahasan

### *Servant Leadership Dalam Injil*

Berdasarkan penelitiannya, du Plessis and Nkambule (2020) berpandangan perjalanan kepemimpinan yang dilakukan Musa dan Daud sebagaimana ditemukan dalam Perjanjian Lama menunjukkan keduanya mempraktikkan *servant leadership* pada masanya masing-masing. Namun demikian, dalam konteks Perjanjian Baru, Yesus Kristus lah yang dipandang bukan saja sebagai pencetus, melainkan juga sekaligus praktisi pertama yang mempraktikkan *servant*

*leadership* secara lengkap sebagaimana yang dimaksud dalam Injil Matius 20:25-28, Markus 10:42-45 dan Lukas 22:24-27 (Åkerlund, 2015). Dalam hal ini penekanannya bertumpu pada pemimpin yang keberadaannya untuk melayani dan bukan dilayani. Hal ini dibuktikan dengan penegasan Yesus bahwa Ia datang untuk melayani dan bukan dilayani (Mat 20:28 dan Mar 10:42-45). Selain itu, Yesus juga memberi peringatan yang jelas kepada murid-murid-Nya untuk meniru apa yang dilakukannya, dalam kaitan menjadi pemimpin yang melayani (Luk 22:26).

Tindakan pertama Yesus untuk menjelaskan maksud pernyataan-Nya tentang pemimpin yang melayani adalah dengan membasuh kaki murid-murid-Nya (Mat 20:28; Luk 22:27; Yoh 13:14). Åkerlund (2015) menyatakan tindakan membasuh kaki para murid dipandang sebagai tindakan supremasi; dalam hal ini orang yang menerima pencucian kaki umumnya lebih unggul daripada orang yang melakukan tindakan pencucian itu sendiri. Selain itu, kata "hamba" yang digunakan dalam Yohanes 13 berasal dari kata Yunani *diakon*, yang memiliki arti orang yang melayani dengan cara yang rendah. Pada masa itu, posisi hamba merupakan yang paling rendah dalam struktur masyarakat Yahudi, bahkan juga di bangsa-bangsa lain (*gentiles*). Dengan tindakannya tersebut, Yesus menunjukkan kerendahan hati, meskipun Ia memiliki otoritas dan kuasa melebihi siapapun (Foster 1971:338).

Selanjutnya, ketika Yesus menyatakan "pemimpin sebagai pelayan" dalam Lukas 22:26, kata Yunani yang digunakan adalah *hēgoumenōn* (dari kata dasar *hēgeomai*) yang diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris sebagai "*to go before*". Dalam hal ini pesan terpentingnya adalah seorang pemimpin harus melakukan terlebih dahulu apa yang dikehendakinya untuk dilakukan para pengikutnya, atau dengan kata lain pemimpin haruslah menunjukkan teladan. Dalam pelayanannya, Yesus juga dengan konsisten memberi teladan perihal *servant leadership* yang memiliki esensi utama melayani. Selain itu menurut Yan (2019) meskipun kata *hēgeomai* yang ditujukan Yesus kepada rasul-rasul dalam Lukas 22:26 didefinisikan sebagai mengepalai atau memimpin, namun disatukan dengan kata melayani sehingga maknanya haruslah merupakan kombinasi dan gabungan keduanya. Ini berarti makna pemimpin yang harus mereka kenakan adalah sebagai pelayan (kepemimpinan yang melayani) atas orang-orang yang dipimpin, sebagaimana juga diberlakukan Yesus pada diri-Nya (Luk 22:26-27) (du Plessis & Nkambule, 2020), dan hasil yang akan diperoleh berupa kepercayaan penuh atas kepemimpinan yang dipraktikkan (C.H. Chan & Mak, 2014).

### *Servant Leadership Sebagai Suatu Gaya Dalam Organisasi Kristen*

Sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya, para sarjana menempatkan *servant leadership* sebagai salah satu gaya dalam kepemimpinan, disamping gaya lainnya seperti transformasional, transaksional dan karismatik. Sebagai konsekuensinya, dalam konteks organisasi Kristen, *servant leadership* dipraktikkan pada waktu-waktu tertentu sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi oleh suatu gereja atau *parachurch*. Oleh karenanya, perlu dijelaskan juga kapan atau dalam keadaan bagaimana gaya kepemimpinan lainnya dipraktikkan oleh seorang pemimpin Kristen dalam sebuah organisasi.

Pertama gaya kepemimpinan transformasional. Berkovich (2018) mendefinisikan gaya kepemimpinan transformasional sebagai pola kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin jemaat untuk mengubah situasi yang dihadapi atau dengan kata lain menemukan inovasi atau pengembangan. Caranya dengan mengidentifikasi anggota yang dipimpin untuk memahami permasalahan yang dihadapi melalui inspirasi, persuasi, dan semangat dalam upaya mencapai visi atau tujuan. Dalam konteks organisasi Kristen seperti gereja dan *parachurch*, contoh situasi dan kondisi yang konkrit yaitu apabila suatu gereja memerlukan ide-ide untuk pengembangan pelayanan baik yang bersifat ke dalam misalnya pelayanan mimbar yang lebih kreatif dengan penggunaan teknologi, tampilan ibadah yang lebih segar dan lain sebagainya. Selain itu juga yang bersifat keluar seperti misi penginjilan, pelayanan masyarakat dan lainnya, pemimpin jemaat (sering disebut gembala jemaat atau gembala sidang) diharapkan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional yang memberikan ruang besar bagi anggota (baik staf gereja maupun jemaat) untuk berkreasi secara luas dengan pembatasan seperlunya. Khusus mengenai misi penginjilan, hal ini merupakan “program” penting sebab merupakan amanat Kristus untuk semua orang (Parapat & Eliasaputra, 2021), sehingga setiap anggota jemaat harus diajar untuk memahami dan ikut terlibat. Dengan demikian ide-ide yang baru diharapkan muncul dan anggota tidak merasa ragu untuk menyampaikan secara terperinci.

Pemahaman lainnya dari gaya kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang membangun hubungan antara pemimpin Kristen dan anggota (Şirin, Aydın, & Bilir, 2018). Disini pemimpin mempengaruhi, dan dengan tulus mendorong setiap anggota untuk bekerja melebihi standar kinerja yang ditetapkan. Oleh karenanya dalam perspektif organisasi Kristen, seorang pemimpin dituntut berupaya untuk mewujudkan visi organisasi dalam kerjasama dan persatuan dengan memberi semangat tim (seluruh anggota), mengikuti perubahan dan perkembangan, menjaga lingkungan aktivitas tetap energik serta menjaga organisasi tetap pada jalur keberhasilan di sepanjang waktu. Gaya kepemimpinan transformasional yang membantu anggota untuk menemukan makna dan signifikansi pekerjaannya, membuat mereka merasa didukung oleh pemimpin dan organisasi, serta memperkuat rasa menghargai serta kompetensi kerja mereka, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan, yang merupakan aspek kunci dari dimensi manusia dalam keberlanjutan organisasi (Vila-Vázquez, Castro-Casal, Álvarez-Pérez, & Del Río-Araújo, 2018).

Gaya kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang didasarkan pada "pertukaran berbasis hadiah yang bersyarat" antara pemimpin dan anggota atau pengikutnya (Şirin et al., 2018). Pemimpin transaksional tidak menunjukkan perilaku proaktif melainkan reaktif dan tidak mengintervensi sistem yang sudah berjalan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan transaksional ini juga pernah dilakukan Yesus dalam kepemimpinan-Nya. Sebagai contoh sebagaimana dapat ditemukan dalam bagian dari perikop Matius 16:13-20, Markus 8:27-30 dan Lukas 9:18-21. Dalam percakapan-Nya dengan murid-murid, Yesus bertanya pendapat mereka tentang diri-Nya. Dalam narasi ketiga Injil, Petrus yang “menyelesaikan tugas” yaitu memberi jawaban yang tepat mengenai Yesus yang adalah Mesias, Anak Allah yang hidup, memperoleh hadiah berupa “kunci Kerajaan Sorga” (Mat 16:19). Dalam konteks organisasi Kristen seperti gereja atau *parachurch*, pemimpin

transaksional biasanya memotivasi anggota dengan penghargaan, status atau posisi. Ketika mempraktikkan gaya kepemimpinan transaksional, seorang pemimpin Kristen tidak fokus pada karakteristik, ketrampilan serta sisi inovatif anggotanya, melainkan pencapaian target. Oleh karenanya gaya kepemimpinan ini cocok untuk digunakan ketika suatu gereja menghadapi tuntutan pencapaian target seperti penyelesaian pembangunan tempat ibadah atau kebutuhan dana penginjilan luar daerah, sebagai contohnya. Dalam hal ini pemimpin jemaat menggunakan gaya kepemimpinan transaksional untuk menstimulus anggota dalam upaya pencapaiannya.

Meskipun gaya kepemimpinan transaksional berbasis “pertukaran”, tidak berarti seorang pemimpin yang sedang menggunakan gaya ini tidak memperhatikan tanggung jawab mengembangkan anggotanya (Saleh, Mohammed, Nusari, Ameen, & Alrajawy, 2018). Sebaliknya, sambil menerapkan gaya kepemimpinan transaksional, seorang pemimpin sekaligus mengukur perkembangan anggotanya melalui target yang berhasil atau gagal dicapai. Oleh karenanya, seorang pemimpin Kristen yang menggunakan gaya kepemimpinan transaksional, seharusnya memahami kemampuan masing-masing anggota yang ditugaskan untuk suatu target, sehingga di kemudian hari dapat memperlengkapi masing-masing anggota dengan ketrampilan, kompetensi bahkan terutama karakter Kristen (*character building*) yang diperlukan. Hal ini juga dilakukan Yesus Dalam kepemimpinan-Nya, yaitu memperlengkapi murid-murid dengan tenaga dan kuasa untuk mengusir setan dan menyembuhkan penyakit (Luk 9:1).

Gaya kepemimpinan karismatik. Sparks (2014) mendefinisikan gaya kepemimpinan ini mengandalkan kemampuan pemimpin untuk berbicara dan bertindak sedemikian rupa sehingga mereka yang mengikutinya terinspirasi untuk bergerak dan berbagi visi dengan pemimpinnya. Selain itu pemimpin perlu menampilkan entusiasme dan penampilan yang bersemangat. Dalam perspektif kepemimpinan umum, asal usul karisma di dalam para pemimpin yang memampukannya mempraktikkan gaya kepemimpinan karismatik masih menjadi perdebatan. Sebagian sarjana memandangnya merupakan karakteristik bawaan yang berasal dari alam, dan sebagian lainnya melihat sebagai keterampilan yang dipoles dan dipraktikkan dan terus menerus disempurnakan untuk dipertahankan atau ditingkatkan efektivitasnya. Sedangkan dalam konteks kepemimpinan Kristen, gaya kepemimpinan karismatik yang berarti kemampuan memimpin dengan menggunakan berbagai ketrampilan, diakui bersumber dari karisma atau karunia pemberian Allah (1 Kor 12:28). Setiap pemimpin kristen yang menggunakan gaya kepemimpinan karismatik dipandang mendapat kelebihan dari Allah untuk dipergunakan membangun kerohanian umat-Nya. Terutama dalam kalangan kristen Pentakosta dan Karismatik, gaya kepemimpinan karismatik banyak dikaitkan dengan upaya pemimpin dalam membangkitkan iman jemaat melalui perkataan dan perilaku pemimpin. Pemimpin Kristen seperti gembala jemaat memandang iman yang dimilikinya dapat ditransfer atau ditularkan kepada jemaat atau anggota gerejanya. Dalam gaya kepemimpinan karismatik, penularan atau impartasi dipandang sebagai kecenderungan untuk "menyinkronkan" keyakinan (iman) antara seseorang dengan orang yang lain, sehingga terjadi “pertemuan” secara emosional (Tee, 2015). Pemimpin kristen memaknainya sebagai impartasi (penularan) iman.

Dengan salah satu penekanannya pada karunia berbicara, gaya kepemimpinan karismatik juga cocok digunakan pemimpin kristen ketika mengajar atau mengedukasi anggota dalam organisasinya. Itulah sebabnya tidak mengherankan penilaian bahwa seseorang pemimpin Kristen memiliki karisma, dilihat ketika sedang memimpin ibadah atau persekutuan. Lebih jauh lagi dalam konteks organisasi Kristen, seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan karismatik biasanya memiliki kemampuan untuk berbicara dan bertindak sedemikian rupa sehingga anggota yang mendengar dan melihatnya terinspirasi untuk bergerak dan berbagi visi dengan pemimpin tersebut (Sparks, 2014).

Gaya kepemimpinan *servant leadership*. Gaya kepemimpinan *servant leadership* dipandang sebagai suatu perilaku yang dirancang dan ditampilkan seorang pemimpin untuk kemudian diharapkan akan diikuti oleh anggota atau pengikutnya (Hess, 2013). Dalam organisasi Kristen gaya ini ditampilkan dengan tujuan agar anggota organisasi meniru perilaku pemimpin. Oleh karenanya, dari perspektif gaya kepemimpinan, *servant leadership* cocok dipraktikkan ketika sebuah organisasi kristen seperti gereja atau *parachurch* ingin mengajarkan anggotanya bagaimana seharusnya merespon perilaku pihak lain yang negatif atau merugikan. Eubank (2010) menilai dalam konteks ini, Yesus Kristus menjadi contoh yang tepat ketika mengajarkan dan mempraktikkannya (band. Mat 5:44 dan Luk 23:34). Contoh situasi lain yang cocok menggunakan *servant leadership* dalam gereja atau *parachurch* adalah ketika pemimpin bertujuan menarik simpati pengikut dengan mencontohkan suatu tindakan yang berkaitan dengan pelayanan. Namun demikian, karena perilaku pemimpin Kristen (pemimpin organisasi kristen) pada masa kini yang diamati anggota atau pengikutnya terbatas dalam pertemuan tertentu, maka efektifitas *servant leadership* sebagai suatu gaya juga menjadi terbatas pula. Berbeda dengan situasi murid-murid Yesus yang senantiasa bersama-sama dengan-Nya sepanjang pelayanan-Nya di bumi (band, Yoh 14:9). Contoh pemimpin Kristen lainnya yang kerap hidup bersama jemaat yang dipimpinya adalah Paulus. Alkitab memberi petunjuk bagaimana Paulus juga tiga tahun lamanya siang malam hidup bersama jemaat Efesus (Kis 20:31). Itulah sebabnya dengan berani Paulus menyatakan bahwa ia bersih dari perilaku yang salah terhadap jemaat yang dilayaninya, bahkan siapapun (Kis 20:26). Dalam kondisi atau situasi hidup senantiasa bersama-sama seperti yang dilakukan Yesus dengan murid-murid atau Paulus dengan jemaat Efesus, gaya *servant leadership* dimungkinkan mencapai efektifitas dalam jangka panjang.

Di samping itu gaya *servant leadership* tidak efektif digunakan pada saat dibutuhkan pengambilan keputusan secara cepat, dan pemimpin yang mempertahankan gaya ini akan menyebabkan organisasi yang dipimpinya dalam masalah (Tenney, 2014). Alasannya gaya *servant leadership* cenderung menghindari sebisa mungkin identitas pemimpin yang ditampilkan melalui kuasa atau superioritasnya. Tidak jarang pemimpin organisasi Kristen seperti gereja atau *parachurch* diperhadapkan pada keadaan dimana kekuasaan pemimpin bahkan dalam taraf yang absolut, perlu ditampilkan. Sebagai contoh ketika ada pelanggaran moral berat dari staf gereja, seorang gembala sidang selaku pemimpin perlu mengambil tindakan tegas agar permasalahan tidak semakin parah. Disini gaya kepemimpinan *servant leadership* tidak tepat untuk dipraktikkan.

## *Servant Leadership Sebagai Ciri Utama Organisasi Kristen*

Alkitab menjelaskan *servant leadership* yang didasarkan pada ajaran Yesus Kristus memiliki karakteristik atau ciri tidak mencari kepentingan dan keuntungan diri sendiri (Mat 20:26-27). Sedangkan kepemimpinan sekuler (duniawi) pada umumnya berdasarkan kekuatan manusiawi dan bertujuan untuk kepentingan sendiri dan meraih keuntungan pribadi (Mrk. 10:42). Itulah mengapa kepemimpinan Kristen harus senantiasa waspada dan tidak boleh terjebak menggunakan model kepemimpinan sekuler (Despri & Usat, 2020). Dalam kepemimpinan suatu organisasi Kristen seperti gereja atau *parachurch* (kepemimpinan Kristen), menanggalkan kepentingan diri sendiri dan memusatkan perhatian pada kepentingan orang lain bukanlah sesuatu yang dilakukan hanya dalam waktu-waktu tertentu saja perlu ditampilkan, melainkan terus menerus atau konsisten. Menurut Hanse et al. (2016) sebagai dampaknya pemimpin yang menampilkan karakteristik *servant leadership* akan secara konsisten mengembangkan organisasi yang berkelanjutan, mengeluarkan yang terbaik dalam diri setiap anggota yang dipimpin, dan memiliki dampak yang melayani di masyarakat di luar organisasi, baik langsung maupun tidak langsung. Hal ini yang kemudian akan menstimulus setiap anggota organisasi berperilaku yang sama secara permanen hingga terjadi perubahan menuju kehidupan kristiani yang meneladani Yesus Kristus.

*Servant leadership* sebagai karakteristik menjadi krusial mengingat bukan rahasia terkadang dalam sebuah organisasi terjadi kondisi dimana anggota lebih berfungsi sebagai pendukung semata untuk kepentingan pemimpin atau pemilik organisasi. Istilah lainnya adalah diperdaya dan bukan diberdayakan. Sedangkan nilai yang terkandung dalam *servant leadership* sebagaimana diajarkan Yesus Kristus dalam Matius 20:25-28, Markus 10:42-45 dan Lukas 22:24-26 untuk memberdayakan orang-orang yang dipimpin atau dilayani. Oleh karenanya kepemimpinan yang dipraktikkan dalam organisasi Kristen seperti gereja dan *parachurch* haruslah berpusat dan dipimpin oleh Allah. Disini kepemimpinan kristen dalam suatu organisasi lebih dari sekedar pengetahuan, melainkan tentang kebijaksanaan dan pencarian kebenaran yang berlandaskan kasih Kristus. Kepemimpinan tersebut selanjutnya berkembang sebagai pemuridan dan pelayanan untuk kepentingan anggota, organisasi bahkan masyarakat, dan bukan untuk eksistensi status pemimpin. Disamping juga berfungsi untuk mengembangkan komunitas. Sebagai konsekuensinya kepemimpinan dalam organisasi Kristen yang dibangun atas *servant leadership* akan memastikan tetap berlangsungnya pemberdayaan kepada yang lain, dan bukan eksploitasi (Cracknell, 2018). Oleh karenanya, dalam kepemimpinan Kristen yang berbasis *servant leadership*, ciri lainnya yang dengan mudah ditemukan, setiap anggota memiliki peran yang jelas (diberdayakan) dan terhormat, terlepas dari jenis tugas dan tanggungjawabnya. Mengenai ciri ini Rasul Paulus juga menjelaskan dengan sangat baik dalam 1 Kor 12:12-27. Indikasi lain yang relevan dan dapat dilihat adanya peningkatan kemampuan dan bobot tanggung jawab pada setiap anggota. Sikap yang tulus dari pemimpin yang berkomitmen berkarakteristik *servant leadership* pada gilirannya akan muncul dan menyebar menjadi perilaku organisasi secara keseluruhan.

Melalui Karakteristik *servant leadership* dengan pemahaman pemimpin yang melayani maupun pelayan yang diberi kepercayaan untuk memimpin, Yesus juga membentuk natur kepemimpinan yang diwariskan-Nya berupa kerendahan hati dan kasih persaudaraan, dengan kerelaan menempatkan diri dibawah orang lain. Natur ini ironi dan sukar dipahami dalam model kepemimpinan lainnya (Hardy, 2018). Sebaliknya, salah satu cacat besar yang terjadi dalam kepemimpinan sekuler berakar pada arogansi yang membuatnya bertindak dominan berdasarkan rasa superioritas. Yesus mengajarkan bahwa ciri khas dan kebesaran pemimpin spiritual terletak bukan pada posisi dan kuasanya, melainkan pada pengorbanannya. Hanya melalui melayani, seseorang menjadi besar (Mrk. 10:43-44). Pemimpin yang memberi keteladanan dan pengorbanan akan memiliki wibawa spiritual untuk memimpin orang lain, yang akan berdampak mengubah.

*Servant leadership* sebagai karakteristik yang terlihat jelas dalam Injil juga menampilkan integritas pemimpin. Yesus mengajarkan tentang integritas bahwa seseorang (khususnya pemimpin) harus mempraktikkan apa yang mereka ajarkan. Keaslian dan otoritas ajaran seseorang tercermin dalam bagaimana mereka berperilaku sehubungan dengan apa yang mereka ajarkan (Troftgruben, 2013). Sepanjang pelayanan-Nya, Yesus berhubungan dengan semua jenis orang, baik yang beragama (atau kelihatan beragama) maupun orang berdosa. Yesus juga pergi ke tempat-tempat ramai dan memperhatikan mereka yang membutuhkan pertolongan dan belas kasih-Nya. Dalam satu kesempatan Yesus menegaskan Zakheus yang melihat dirinya sebagai orang berdosa yang tidak layak menjadi tuan rumah Tuhan, dan melalui tindakan ini, Yesus mengilhami perubahan dalam diri Zakheus (Campolo & Darling, 2010). Yesus menunjukkan kasih dan perhatian kepada orang-orang yang dihukum seperti wanita yang tertangkap basah berzinah. Yesus membawa kesembuhan bagi jiwanya melalui pengampunan bukan penghukuman. Yesus juga menyediakan waktu untuk menarik diri, yaitu waktu menyendiri, berdoa kepada Allah, Bapa di sorga. Yesus menghabiskan waktu sendirian dalam persiapan untuk memulai pelayanan-Nya di mana Dia berdoa dan berpuasa (Mat 4:1-11). Dalam semuanya ini, Yesus memperlihatkan integritas diri, baik pribadi, termasuk juga dalam konteks kepemimpinan.

Dalam konteks *servant leadership*, integritas berbicara tentang keutuhan, keseluruhan, atau kelengkapan pemimpin dalam melayani. Kata 'integritas' yang berasal dari akar kata "*integer*", disini dimaknai penuh atau utuh. Lawan dari integritas adalah korup. Orang yang memiliki integritas tidak meniru orang lain (menduplikasi), berpura-pura (munafik). Seluruh hidupnya beroperasi secara sinkron. Integritas pemimpin kristen (seperti gembala sidang atau jabatan yang lainnya) menyiratkan transparansi, tidak ada yang disembunyikan dan tidak ada yang ditakuti, karena ia hidup sesuai yang diyakini dan diajarkannya kepada orang lain. Kehidupan etis dari pemimpin kristen merupakan buku yang terbuka, seorang integer. Dalam perspektif *servant leadership* pemimpin Kristen yang berintegritas memiliki keinginan tunggal yang tidak mencari apa pun selain melayani orang lain secara berkelanjutan (Resane, 2020). Dalam pemahaman ini, integritas juga bukan karakter atau perilaku yang diijinkan tidak dimiliki dan ditampilkan sepanjang perjalanan pemimpin yang dipercayakan memimpin suatu organisasi Kristen.

## Kesimpulan

Ada perbedaan prinsip antara menempatkan kepemimpinan hamba sebagai salah satu gaya, atau sebagai karakteristik (ciri utama) dalam suatu organisasi kristen (organisasi yang mempraktikkan kepemimpinan Kristen). Sebagai ciri utama, *servant leadership* harus tetap terlihat dan dapat ditemukan melalui perilaku yang tidak mementingkan diri sendiri, memberdayakan, kerendahan hati serta integritas, apapun gaya kepemimpinan yang sedang digunakan dalam organisasi kristen baik gereja atau *parachurch*, baik transformatif, transaksional, karismatik, termasuk juga ketika seorang pemimpin sedang mempraktikkan gaya kepemimpinan *servant leadership* itu sendiri. Sebagai ciri utama, *servant leadership* berfungsi sebagai dasar berperilaku, untuk mencapai visi atau tujuan dari suatu organisasi Kristen, yang bukan mengutamakan pencapaian materi, melainkan perubahan yang memulihkan kerohanian setiap anggota atau pengikutnya, hingga menuju apa yang dalam bahasa Alkitab disebut “menjadi serupa dengan Kristus”.

## Daftar Pustaka

- Aij, K. H., & Rapsaniotis, S. (2017). Leadership requirements for Lean versus servant leadership in health care: A systematic review of the literature. *Journal of Healthcare Leadership, 9*, 1–14. <https://doi.org/10.2147/JHL.S120166>
- Åkerlund, T. (2015). Son, Sent, and Servant: Johannine Perspectives on Servant Leadership Theory. *Sjlt, 2*, 1–15.
- Berkovich, I. (2018). Will it sink or will it float: Putting three common conceptions about principals’ transformational leadership to the test. In *Educational Management Administration and Leadership* (Vol. 46). <https://doi.org/10.1177/1741143217714253>
- C.H. Chan, S., & Mak, W. (2014). The impact of servant leadership and subordinates’ organizational tenure on trust in leader and attitudes. *Personnel Review, 43*(2), 272–287. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2011-0125>
- Campolo, T., & Darling, M. A. (2010). *Connecting Like Jesus* (1st ed.). San Fransisco, CA: Jossey-Bass.
- Cracknell, D. (2018). Christian Leadership in Education. In R. Stuart-Buttle & J. Shortt (Eds.), *Christian Faith, Formation and Education* (1st ed., pp. 229–243). Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-62803-5>
- Despri, D., & Usat, Y. (2020). Peranan Gembala Sidang Dalam Pertumbuhan Iman Kaum Muda. *Jurnal Teologi Praktika, 1*(2), 81–90. <https://doi.org/10.51465/jtp.v1i2.13>
- du Plessis, A. L., & Nkambule, C. M. (2020). Servant leadership as part of spiritual formation of theological students in contextualisation of 21st century theological training. *HTS Theologiese Studies / Theological Studies, 76*(2), 1–9. <https://doi.org/10.4102/hts.v76i2.5959>

- Ebener, D. R. (2010). *Servant Leadership Models for Your Parish* (1st ed.). Mahwah, NJ.: Paulist Press.
- Eubank, N. (2010). A Disconcerting Prayer: On the Originality of Luke 23:34a. *Journal of Biblical Literature*, 129(3), 521–536. <https://doi.org/10.2307/25765950>
- Gandolfi, F., & Stone, S. (2018). Leadership, leadership styles, and servant leadership. *Journal of Management Research*, 18(4), 261–269. Retrieved from <https://www.lasunny.org/wp-content/uploads/2018/11/Leadership-Leadership-Styles-and-Servant-Leadership.pdf>
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant Leadership* (1st ed.). New York: Paulist Press.
- Hanse, J. J., Harlin, U., Jarebrant, C., Ulin, K., & Winkel, J. (2016). The impact of servant leadership dimensions on leader-member exchange among health care professionals. *Journal of Nursing Management*, 24(2), 228–234. <https://doi.org/10.1111/jonm.12304>
- Hardy, R. A. (2018). *Leading in a Secular World: Meeting Today's Challenges Through Christ Centered Leadership* (1st ed.). Meadville, PA: Christian Faith Publishing.
- Hess, E. D. (2013). Servant leadership: A path to high performance. Retrieved October 3, 2021, from The Washington Post website: [https://www.washingtonpost.com/business/capitalbusiness/servant-leadership-a-path-to-high-performance/2013/04/26/435e58b2-a7b8-11e2-8302-3c7e0ea97057\\_story.html?utm\\_term=.bec6cb8c3803](https://www.washingtonpost.com/business/capitalbusiness/servant-leadership-a-path-to-high-performance/2013/04/26/435e58b2-a7b8-11e2-8302-3c7e0ea97057_story.html?utm_term=.bec6cb8c3803)
- Huda, M. (2011). Perkembangan keilmuan di STAIN ponorogo. *Jurnal Dialogia*, 9(2), 111.
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The Interplay of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019898264>
- Meier, D. (2016). Situational Leadership Theory as a Foundation for a Blended Learning Framework, *Journal of Education and Practice*, 2016. *Journal of Education and Practice*, 7(10), 25–30.
- Parapat, Y., & Eliasaputra, M. P. (2021). Strategi Pelaksanaan Amanat Agung Era New Normal Terhadap Kelompok Terdampak Ekonomi. *Fidei: Jurnal Teologi Sistematis Dan Praktika*, 4(1), 43–59. <https://doi.org/10.34081/fidei.v4i1.184>
- Resane, K. T. (2020). Servant leadership and shepherd leadership: The missing dynamic in pastoral integrity in South Africa today. *HTS Teologiese Studies / Theological Studies*, 76(1), 1–8. <https://doi.org/10.4102/hts.v76i1.5608>
- Saleh, Mohammed, R. M., Nusari, M., Ameen, A., & Alrajawy, I. (2018). Leadership in the organization: A Conceptual Review. *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, 2(4), 52–59. Retrieved from [http://apps.ijmhs.org/uploadedfiles/article\\_pdfs/e5bdfb2a-31b8-47db-8405-](http://apps.ijmhs.org/uploadedfiles/article_pdfs/e5bdfb2a-31b8-47db-8405-)

d8c8467ab5ee.pdf

- Selladurai, R. (2014). *Servant Leadership: Research and Practice* (1st ed.; S. Carraher, Ed.). Hershey, PA: IGI Global.
- Sendjaya, S. (2015). *Personal and Organizational Excellence through Servant Leadership* (1st ed.). Switzerland: Springer.
- Şirin, Y. E., Aydın, Ö., & Bilir, F. P. (2018). Transformational-transactional leadership and organizational cynicism perception: Physical education and sport teachers sample. *Universal Journal of Educational Research*, 6(9), 2008–2018. <https://doi.org/10.13189/ujer.2018.060920>
- Sparks, G. A. (2014). Charismatic leadership: Findings of an exploratory investigation of the techniques of influence. *Behavioral Studies in Business*, 7, 1–11. Retrieved from <http://www.aabri.com/manuscripts/141964.pdf>
- Tee, E. Y. J. (2015). The emotional link: Leadership and the role of implicit and explicit emotional contagion processes across multiple organizational levels. *The Leadership Quarterly*, 26(4), 654–670. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.05.009>
- Tenney, M. (2014). *Serve to Be Great: Leadership Lessons from a Prison, a Monastery, and a Boardroom* (1st ed.). Hoboken, NJ.: Wiley.
- Top, S., Öge, E., Atan, Ö., & Gümüş, S. (2015). Investigation Relational Levels of Intensity between Paternalistic and Servant Leadership Styles and National Culture, Organizational Commitment and Subordinate Responses or Reactions to the Leaders Style. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 181, 12–22. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.861>
- Troftgruben, T. M. (2013). Lessons for teaching from the teacher: Matthew's Jesus on teaching and leading today. *Currents in Theology and Mission*, 40(6), 387–398.
- van Dierendonck, D. (2011). Servant leadership: A review and synthesis. *Journal of Management*, 37(4), 1228–1261. <https://doi.org/10.1177/0149206310380462>
- Vila-Vázquez, G., Castro-Casal, C., Álvarez-Pérez, D., & Del Río-Araújo, L. (2018). Promoting the Sustainability of Organizations: Contribution of Transformational Leadership to Job Engagement. *Sustainability*, Vol. 10. <https://doi.org/10.3390/su10114109>
- Widiyanto, M. A., & Parapat, Y. (2021). Suksesi kepemimpinan pentakostal di era disruptif. *KURIOS: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen*, 7(1), 29–41. <https://doi.org/https://doi.org/10.30995/kur.v7i1.164>
- Yan, Y. (2019). Honor and Authority Redefined in Luke 22:24-30. In W. Loader, B. Repschinski, & E. Wong (Eds.), *Matthew, Paul, and Others: Asian Perspectives on New Testament Themes (CONFERENCE SERIES)* (1st ed., pp. 231–246). Innsbruck: innsbruck
- 
- Yohanes, *Servant Leadership dalam Organisasi Kristen: Antara Gaya Kepemimpinan dan Ciri Kepemimpinan*

university press. <https://doi.org/DOI 10.15203/3187-66-5>