



JURNAL TEOLOGI MUNTEP

Vol. 02 No. 02
Juni 2026

¹Elisabet M. C. Potu,
²Ventje A. Talumepa,
³Jelitha Mende

^{1,2,3}Fakultas Teologi,
Universitas Kristen Indonesia
Tomohon

Email:

¹elisabetpotu@gmail.com,

²albertventje@gmail.com

³jlthamende@gmail.com

Diterima tanggal:
20 Desember 2025
Disetujui Tanggal:
19 Juni 2026

Model Kepemimpinan yang Melayani dalam Bingkai Teori Robert K. Greenleaf sebagai Upaya Memediasi Konflik Gereja

ABSTRACT

This study aims to analyze the servant leadership model within the framework of Robert K. Greenleaf's theory as an effort to mediate church conflicts. Authoritarian leadership ultimately leads to decision-making that does not consider the common interest, resulting in conflict. The study uses a qualitative approach with a library research method through the review of books, scientific journals, and relevant literature. The results show that service-oriented leadership can create open communication, build empathy, encourage dialogue, and restore relationships among congregants. Greenleaf's principles of servant leadership provide an effective foundation for church leaders to mediate conflicts in a restorative way, strengthening unity, increasing congregational participation, and supporting the creation of more harmonious church services.

Keywords: Conflict; Servant leadership; Mediating

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis model kepemimpinan yang melayani dalam bingkai teori Robert K. Greenleaf sebagai upaya memediasi konflik gereja. Kepemimpinan yang otoriter pada akhirnya berujung pada pengambilan Keputusan yang tidak mempertimbangkan kepentingan Bersama sehingga melahirkan konflik. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian pustaka (*library research*) melalui kajian terhadap buku, jurnal ilmiah, dan literatur yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan mampu menciptakan komunikasi yang terbuka, membangun empati, mendorong dialog, dan memulihkan relasi antarjemaat. Prinsip-prinsip *servant leadership* Greenleaf memberikan landasan yang efektif bagi pemimpin gereja dalam memediasi konflik secara restoratif sehingga memperkuat persatuan, meningkatkan partisipasi jemaat, dan mendukung terciptanya pelayanan gereja yang lebih harmonis.

Kata Kunci: Kepemimpinan melayani; Konflik; Mediasi

PENDAHULUAN

Dalam dinamika kehidupan gereja masa kini, konflik menjadi salah satu realitas yang tidak dapat dihindari. Perbedaan kepentingan, cara pandang teologis, gaya kepemimpinan, persoalan organisasi, hingga relasi antarjemaat kerap memunculkan ketegangan yang berpotensi mengganggu kesatuan tubuh Kristus. Apabila tidak dikelola dengan baik, konflik tidak hanya melemahkan efektivitas pelayanan, tetapi juga merusak kesaksian gereja di tengah masyarakat. Oleh karena itu, gereja membutuhkan kepemimpinan pastoral yang mampu menghadapi konflik secara arif, membangun dialog, memulihkan relasi yang rusak, serta mengarahkan seluruh warga jemaat kepada rekonsiliasi yang berlandaskan kasih Kristus. Urgensi kepemimpinan pastoral semakin nyata di tengah kompleksitas kehidupan gereja kontemporer yang dipengaruhi oleh perubahan sosial, budaya, dan perkembangan teknologi. Seorang pemimpin gereja tidak lagi hanya dituntut memiliki kemampuan administratif atau kecakapan berkhotbah, tetapi juga kapasitas untuk menjadi pendamai, pembimbing rohani, dan fasilitator yang mampu menjaga persatuan jemaat di tengah berbagai perbedaan. Kepemimpinan pastoral yang demikian menjadi faktor penting dalam menciptakan kehidupan bergereja yang sehat, harmonis, dan tetap berpusat pada panggilan gereja sebagai persekutuan umat Allah.

Bagi individu beriman, sangat penting untuk menerjemahkan nilai-nilai iman ke dalam kehidupan nyata, agar iman tetap relevan, terbuka, dan berdampak positif di tengah masyarakat yang pluralistik dan dinamis.¹ Konflik dalam gereja bukan hal baru, dan telah menjadi bagian dari dinamika umat percaya sejak gereja mula-mula. Konflik muncul dalam berbagai bentuk seperti ketegangan antara pelayan khusus dan jemaat, antar kelompok pelayanan, hingga perpecahan akibat perbedaan kepentingan politik, sosial, dan ekonomi. Konflik semacam ini sering menghambat pertumbuhan rohani, memecah kesatuan jemaat, serta merusak kesaksian gereja. Secara umum, konflik dalam jemaat dapat dikelompokkan menjadi tiga: pelanggaran moral, konflik antara jemaat dan pemimpin, serta konflik antar sesama warga jemaat. Ketiganya dapat saling berkaitan dan memunculkan ketegangan serius. Dalam menghadapi konflik, gereja dipanggil untuk menanganinya dengan kasih dan ketegasan demi pemulihan, sebagaimana diajarkan dalam 1 Korintus 5 dan Matius 18:15-17.

Sementara itu, ketegangan antara jemaat dan pemimpin gereja sering kali berkaitan dengan ketidakpuasan terhadap gaya kepemimpinan, keputusan pelayanan, atau kurangnya transparansi. Dalam konteks ini, baik pemimpin maupun anggota jemaat dipanggil untuk saling menghormati dan membangun komunikasi yang sehat, berdasarkan prinsip kasih dan keteladanan Kristus (1 Petrus 5:1-3; Ibrani 13:17). Tak kalah penting adalah konflik yang terjadi antar anggota jemaat, yang dapat

¹ Apriani Magdalena Sibarani, *Etika Dan Ajaran Moral* (Surabaya: CV Global Aksara Press, 2021). 3-4

disebabkan oleh kepentingan pribadi, luka emosional yang belum pulih, atau kesombongan yang memicu perselisihan (Yakobus 4:1–3). Dalam menghadapi realitas ini, gereja dipanggil untuk menegakkan nilai-nilai perdamaian dan rekonsiliasi sebagai bagian dari kesaksian iman yang hidup (Roma 12:18; Kolose 3:12–15), dengan setiap anggota jemaat bertanggung jawab memelihara harmoni sebagai cerminan dari kasih Kristus.²

Dalam realitas kehidupan jemaat, konflik dapat timbul dari beragam penyebab yang bersifat relasional, struktural, maupun spiritual. Alkitab memberikan sejumlah prinsip hikmat dalam mengenali dan menangani konflik secara sehat. Salah satu sumber konflik yang umum adalah kesalahpahaman dalam komunikasi. Dosa telah merusak cara manusia memahami dan menyampaikan informasi, sehingga pesan sering kali ditangkap secara keliru dan memicu reaksi yang salah. Kasus dalam Yosua 22 menunjukkan bagaimana miskomunikasi hampir menyebabkan perang saudara antar suku Israel. Prinsip dari Amsal 18:13 menekankan pentingnya mendengar sebelum menyimpulkan, sementara proses klarifikasi menjadi langkah penting untuk membangun pengertian yang benar. Ketika disikapi dalam kasih dan kerendahan hati, kesalahpahaman dapat berubah menjadi peluang untuk mempererat kesatuan tubuh Kristus. Penyebab konflik lainnya adalah perbedaan nilai, pandangan, prioritas, maupun panggilan pelayanan di antara anggota jemaat. Alkitab mengakui dan menghargai perbedaan ini sebagaimana tertulis dalam 1 Korintus 12, di mana keberagaman karunia spiritual dipersatukan oleh kasih (1 Korintus 13). Jika tidak dikelola dengan baik, perbedaan dapat menimbulkan perselisihan. Namun sebaliknya, dengan pendekatan yang menghargai keragaman sebagai kekayaan komunitas, perbedaan justru dapat menjadi pendorong pertumbuhan dan kreativitas pelayanan. Selain itu, konflik juga sering muncul akibat keterbatasan sumber daya, baik yang bersifat material seperti keuangan, maupun non-material seperti perhatian dan pengaruh. Perselisihan antara Abraham dan Lot dalam Kejadian 13 memperlihatkan bagaimana konflik semacam ini dapat diselesaikan dengan sikap rendah hati dan mengedepankan damai. Dalam konteks pelayanan gereja, penggunaan sumber daya harus diiringi dengan motivasi hati yang murni dan prinsip pengelolaan yang adil, agar konflik tidak menjadi pintu masuk bagi perpecahan.³

Yesus Kristus sebagai Gembala yang Baik (Yohanes 10:11) memberikan teladan kepemimpinan yang menekankan pemulihan, pengorbanan, dan kehadiran yang menyertai. Metafora penggembalaan yang juga muncul kuat dalam Mazmur 23 – “Tuhan adalah Gembalaku, takkan kekurangan aku” – menawarkan dimensi pastoral

² “How Should Conflict in the Church Be Handled?,” GotQuestions.Org, accessed June 28, 2025, <https://www.gotquestions.org/church-conflict.html>.

³ Life Point Baptist Church, “Lesson 2: Biblical View of Conflict,” Life Point Baptist Church: Apple Valley, CA, accessed June 28, 2025, <https://www.lifepointbaptist.org/sermons/sermon/2018-05-06/lesson-2:-biblical-view-of-conflict>.

yang sangat relevan untuk menyikapi konflik jemaat. Dalam figur Yesus sebagai Gembala, terdapat dimensi pelayanan yang tidak hanya memimpin dari depan, tetapi juga menggandeng, mendengar, menuntun, dan memulihkan.

Kajian-kajian akademik tentang kepemimpinan Kristen telah banyak dilakukan, namun sebagian besar masih berada dalam ranah etika normatif atau strategi manajerial. Misalnya, Arifianto dkk. dalam jurnalnya menekankan pentingnya integritas dan dedikasi dalam kepemimpinan gereja, serta kebutuhan akan komunitas yang mendukung proses transformasi rohani pemimpin. Meskipun penting, kajian ini tidak mengangkat figur Yesus sebagai Gembala secara eksplisit sebagai model untuk menyelesaikan konflik di tengah jemaat.⁴ Sementara itu, Sitohang dkk. menyoroti tantangan kepemimpinan Kristen dalam dunia sekuler modern, di mana nilai-nilai pragmatisme dan materialisme sering kali memengaruhi gaya memimpin, namun juga tidak secara langsung menyasar konteks internal konflik gerejawi.⁵ Yesus Kristus sebagai Gembala (Yohanes 10:11) memberikan teladan kepemimpinan yang berakar pada kasih, pengorbanan, dan penyertaan penuh empati. Dimensi ini selaras dengan apa yang disampaikan dalam Mazmur 23, yang menggambarkan kepemimpinan Tuhan sebagai Gembala yang menuntun, melindungi, dan memulihkan. Oleh sebab itu, dibutuhkan paradigma baru yang lebih pastoral, relasional, dan transformatif. Di sinilah kontribusi *Servant Leadership* Robert K. Greenleaf menjadi penting. Teori ini menempatkan pemimpin sebagai pelayan terlebih dahulu, yang mendengarkan, memahami, dan menuntun demi pertumbuhan orang lain. Namun, dalam banyak literatur, konsep *Servant Leadership* sering dipakai dalam konteks umum (korporat, pendidikan, atau sosial), dan belum banyak diintegrasikan secara teologis dengan figur Yesus sebagai Gembala dalam konteks pelayanan gerejawi dan konflik jemaat.

Penelitian ini menghadirkan *state of the art* baru dengan menyatukan dua pendekatan besar: keteladanan Yesus Sang Gembala dan prinsip *Servant Leadership* Greenleaf, untuk membangun kerangka kepemimpinan teologis-praktis yang aplikatif dalam menyikapi. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada upaya integratif tersebut yakni menjadikan Yesus bukan sekadar simbol rohani, tetapi sebagai model konkret kepemimpinan yang relevan dalam pelayanan yang kompleks, relasional, dan dinamis. Pendekatan ini menekankan pengembalaan aktif, komunikasi empatik, pengampunan, dan rekonsiliasi, sebagai elemen utama untuk mengatasi konflik, memulihkan relasi, dan membangun kesatuan tubuh Kristus di tengah tantangan kontekstual pelayanan gereja masa kini.

⁴ Arifianto Alex, Hari Mulyono, and Richardo Nainggolan, "Etika Kepemimpinan Kristen Dalam Tantangan Kontemporer: Upaya Membangun Dedikasi Dan Integritas Kepemimpinan Gereja," *Veritas Lux Mea: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen* 6 (2024): 238–48.

⁵ Debora Sitohang, "Christian Leadership in the Midst of Secular Life," *International Journal of Christian Education and Philosophical Inquiry* 1, no. 3 (2024): 34–46.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian pustaka (*library research*), yang berfokus pada pengumpulan, penelaahan, dan analisis berbagai literatur yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan.⁶ Fokus utama penelitian ini adalah mengeksplorasi dan menganalisis model kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) sebagai upaya memediasi konflik dalam gereja berdasarkan teori Robert K. Greenleaf. Metode penelitian pustaka dipilih karena pendekatan ini memungkinkan peneliti mengakses berbagai perspektif teoretis maupun konseptual yang telah dikembangkan oleh para ahli di bidang kepemimpinan, teologi pastoral, manajemen konflik, dan pelayanan gereja. Melalui pendekatan tersebut, penelitian memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai prinsip-prinsip kepemimpinan yang melayani serta relevansinya dalam membangun rekonsiliasi dan penyelesaian konflik di tengah kehidupan bergereja.

Pendekatan penelitian pustaka juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi dan mengkaji teori-teori yang menjadi landasan konseptual penelitian⁷, khususnya teori *servant leadership* Robert K. Greenleaf beserta berbagai pengembangannya dalam kajian kepemimpinan gerejawi. Dengan demikian, penelitian ini tidak mengumpulkan data melalui observasi lapangan atau wawancara, melainkan menganalisis karya-karya ilmiah, buku, artikel jurnal, dan sumber-sumber akademik lain yang membahas kepemimpinan yang melayani, mediasi konflik, serta implementasinya dalam pelayanan pastoral. Analisis terhadap berbagai literatur tersebut diharapkan dapat menghasilkan pemahaman yang utuh mengenai kontribusi model kepemimpinan yang melayani dalam menciptakan penyelesaian konflik yang konstruktif, menjaga kesatuan jemaat, dan memperkuat efektivitas pelayanan gereja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teori Kepemimpinan Robert K. Greenleaf dalam Pembentukan Pengambilan Keputusan Bergereja

Banyak pemimpin masa kini mengukur keberhasilan dari sejauh mana pengaruh mereka Model kepemimpinan yang dikembangkan oleh Robert K. Greenleaf dikenal luas dengan istilah *Servant Leadership* atau kepemimpinan yang melayani. Berbeda dengan pendekatan kepemimpinan tradisional yang menekankan otoritas dan kontrol, Greenleaf menawarkan paradigma yang menempatkan pemimpin sebagai pelayan terlebih dahulu. Baginya, seorang pemimpin sejati adalah seseorang yang secara tulus ingin melayani orang lain lebih dulu, dan dari hasrat

⁶ Zed Mestika, *Metode Penelitian Kepustakaan* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2008), 3.

⁷ Mestika, *Metode Penelitian Kepustakaan*, 4.

untuk melayani itu tumbuh tanggung jawab dan kapasitas untuk memimpin. Pernyataan Greenleaf yang terkenal, *“The servant-leader is servant first,”* menjadi dasar dari seluruh konsepsinya. Ia menggarisbawahi bahwa kepemimpinan bukan dimulai dari posisi, kekuasaan, atau ambisi pribadi, tetapi dari hati yang rindu untuk mengangkat dan memajukan kehidupan orang lain. Menurut pengembangan lebih lanjut oleh Larry Spears, terdapat sepuluh karakteristik kunci dari *Servant Leadership* yang menggambarkan lebih konkret bagaimana pola kepemimpinan ini dijalankan. Karakteristik tersebut meliputi: (1) mendengarkan secara aktif (*listening*), (2) memiliki empati yang mendalam terhadap orang lain, (3) menyembuhkan luka batin dan trauma melalui kehadiran yang penuh kasih (*healing*), (4) memiliki kesadaran diri dan konteks (*awareness*), (5) menggunakan persuasi daripada otoritas, (6) berpikir konseptual dan visioner (*conceptualization*), (7) memiliki pandangan jauh ke depan (*foresight*), (8) bersikap sebagai penatalayan yang setia (*stewardship*), (9) memiliki komitmen terhadap pertumbuhan setiap individu, dan (10) membangun komunitas yang hidup dan saling mendukung. Karakteristik ini menekankan bahwa seorang pemimpin bukan hanya pengambil keputusan, tetapi juga pendamping, pembina, dan pendorong pertumbuhan orang lain.

Dalam konteks pendidikan dan kehidupan gerejawi, khususnya di lembaga berbasis iman seperti sekolah Kristen atau Katolik, model kepemimpinan Greenleaf sangat relevan. Guru, kepala sekolah, atau pelayan gereja dipanggil bukan hanya untuk memimpin struktur, tetapi untuk melayani kehidupan, kebutuhan, dan pertumbuhan spiritual dari komunitas yang mereka pimpin. Dengan menerapkan prinsip kepemimpinan melayani, pemimpin pendidikan dapat menciptakan atmosfer sekolah yang penuh perhatian, saling menghargai, dan mengutamakan kesejahteraan bersama. Hubungan antara pemimpin dan staf bukan lagi hierarkis semata, tetapi partisipatif dan kolaboratif. Selain itu, pendekatan Greenleaf mampu menjawab tantangan zaman modern yang ditandai dengan individualisme, krisis makna, dan kepemimpinan yang sering kali bersifat manipulatif. Dengan mengedepankan integritas, pelayanan, dan kasih, *Servant Leadership* menjadi model yang kontekstual dan teologis untuk membentuk pemimpin-pemimpin masa depan yang rendah hati, berorientasi pada transformasi, dan mampu menjadi garam serta terang di tengah dunia.⁸

Kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*) adalah pendekatan kepemimpinan non-tradisional yang menempatkan kesejahteraan dan pertumbuhan orang-orang yang dilayani sebagai fokus utama. Konsep ini menekankan bahwa seorang pemimpin sejati adalah seorang pelayan terlebih dahulu. Greenleaf

⁸ Ignatius Rio Praseno and Agustinus Supriyadi, “PENERAPAN MODEL KEPEMIMPINAN MENURUT ROBERT K. GREENLEAF DALAM KEPEMIMPINAN SEKOLAH-SEKOLAH KATOLIK DI KOTA MADIUN,” *Jurnal Pendidikan Agama Katolik (JPAK)*, 22, no. 2 (2022): 322–38.

menyatakan bahwa kepemimpinan yang melayani dimulai dari keinginan tulus untuk melayani, bukan dari dorongan untuk menguasai atau mencari keuntungan pribadi. Dari kerendahan hati itu, seseorang kemudian memilih untuk memimpin demi kepentingan bersama.

Dalam esainya *The Servant as Leader* (1970), Greenleaf membedakan secara tajam antara pemimpin yang melayani dan pemimpin yang mengutamakan kekuasaan. Pemimpin yang melayani mengambil tanggung jawab untuk memastikan kebutuhan tertinggi orang lain terpenuhi. Ukuran sejatinya adalah: Apakah orang-orang yang dilayani tumbuh menjadi pribadi yang lebih sehat, bijak, bebas, dan mandiri? Apakah mereka pun terinspirasi untuk melayani orang lain? Dan apakah kelompok paling lemah dalam masyarakat ikut mengalami manfaat, atau setidaknya tidak semakin tertindas? Berbeda dengan gaya kepemimpinan tradisional yang berpusat pada kekuasaan hierarkis di puncak struktur, kepemimpinan melayani mendorong pemimpin untuk berbagi kekuasaan, mengutamakan kebutuhan orang lain, dan mendampingi mereka agar berkembang seoptimal mungkin. Kepemimpinan ini bersifat relasional dan transformasional, karena berfokus pada pembangunan manusia, bukan sekadar pencapaian organisasi.

Dalam esai keduanya, *The Institution as Servant*, Greenleaf memperluas pandangannya bahwa bukan hanya individu, tetapi juga institusi dapat dan seharusnya menjadi pelayan. Ia menyatakan bahwa masyarakat yang baik dibangun atas dasar kasih dan kepedulian, di mana setiap orang, yang kuat maupun lemah, saling melayani. Di era modern, ketika kepedulian lebih banyak disalurkan melalui lembaga besar yang seringkali kaku dan birokratis, diperlukan kekuatan baru dari dalam lembaga-lembaga itu untuk membangun kembali jiwa pelayanan. Greenleaf percaya bahwa jika institusi dapat meningkatkan kapasitas dan komitmen mereka untuk melayani, maka masyarakat yang lebih adil, kreatif, dan penuh kasih dapat terwujud.⁹ Strategi Yesus mungkin tidak terlihat “efektif” menurut standar dunia, tetapi dalam waktu singkat, para pengikut-Nya mengguncang dunia (Kisah Para Rasul 17:6). Kepemimpinan Kristus bukan tentang menjadi tokoh publik, tetapi tentang membangun orang dari dalam dan melipatgandakan dampak melalui kehidupan yang ditransformasi. Kepemimpinan Kristen bukan sekadar jabatan atau kewenangan, tetapi sebuah panggilan untuk meneladani Yesus Kristus, Gembala yang baik (Yohanes 10:11). Dalam pernyataan-Nya, Yesus menegaskan bahwa seorang pemimpin Kristen harus bersedia berkorban bagi orang-orang yang dipercayakan kepadanya. Kepemimpinan Kristen, dengan demikian, lebih menyerupai pelayanan seorang gembala terhadap kawanan dombanya: penuh kasih, pengorbanan, dan tanggung jawab. Ketika Yesus menyebut umat-Nya sebagai

⁹ “The Servant as Leader,” Robert K. Greenleaf, n.d., accessed July 4, 2025, <https://greenleaf.org/product/the-servant-as-leader/>.

"domba", itu bukan pujian sentimental. Domba dikenal sebagai hewan yang lemah, mudah tersesat, dan tidak mampu menjaga dirinya sendiri. Domba yang terpisah dari kawanan akan bingung dan tak berdaya. Gambaran ini menunjukkan bahwa manusia sangat membutuhkan tuntunan, perlindungan, dan pemeliharaan yang setia dari pemimpinnya. Pemimpin Kristen dipanggil untuk menjalankan fungsi seperti gembala sejati—bukan hanya memimpin, tetapi juga memberi makan, merawat, menghibur, menegur, dan melindungi. Semua aspek ini berakar dari kasih dan kerendahan hati, bukan kekuasaan atau ketenaran.

Pemimpin Kristen sejati adalah mereka yang memimpin dengan keteladanan hidup, bukan sekadar ucapan, sebagaimana Paulus menasihatkan untuk mengikuti teladannya seperti ia mengikuti Kristus (1 Korintus 11:1). Mereka menjadi panutan dalam kesalehan, membimbing jemaat melalui integritas hidup. Lebih dari itu, mereka memberi makan rohani umat dengan Firman Tuhan, bukan dengan opini pribadi atau filsafat dunia, sebab hanya Firman yang sanggup menumbuhkan iman sejati (Ulangan 8:3). Dalam menghadapi jemaat yang terluka atau lemah, pemimpin Kristen dipanggil untuk merawat dan menghibur dengan hati yang penuh belas kasih, mencerminkan Allah yang menguatkan dan memulihkan umat-Nya (Yehezkiel 34:16). Ketika melihat penyimpangan, mereka tidak tinggal diam, melainkan menegur dengan kasih dan kelembutan, seperti disiplin ilahi yang dilakukan demi pertumbuhan rohani (Galatia 6:1; Amsal 3:12). Di tengah maraknya ajaran sesat dan penyesatan rohani, pemimpin Kristen juga bertindak sebagai pelindung, menjaga kebenaran Alkitab dan menuntun umat agar tetap setia kepada Kristus sebagai satu-satunya jalan keselamatan (Yohanes 14:6; Matius 7:15).¹⁰

Dalam teologi Kristen, kepemimpinan dalam gereja bukan sekadar menjalankan peran administratif atau jabatan struktural, melainkan sebuah panggilan ilahi untuk melayani umat Allah secara holistik. Pemimpin gereja tidak dipanggil untuk memerintah seperti raja duniawi, tetapi untuk menggembalakan umat dengan kasih, kerendahan hati, dan keteladanan yang mencerminkan karakter Yesus Kristus sebagai Kepala Gereja (Efesus 5:23). Dalam Perjanjian Baru, pemimpin gereja sering digambarkan sebagai gembala (*poimēn*), yaitu sosok yang memberi makan rohani, melindungi dari bahaya ajaran sesat, membimbing dalam kebenaran, dan menghibur umat yang terluka. Gambaran ini menekankan relasi yang intim antara pemimpin dan jemaat, serta beban tanggung jawab rohani yang sangat besar. Seperti yang ditegaskan dalam Kisah Para Rasul 20:28, para penatua ditetapkan oleh Roh Kudus untuk menggembalakan jemaat Allah, yang telah ditebus dengan darah Kristus sendiri. Maka, gambaran alkitabiah tentang gembala membawa makna kepemimpinan yang bersifat relasional, melindungi, dan memelihara, bukan mendominasi atau

¹⁰ "What Is Christian Leadership?," GotQuestions.Org, accessed June 27, 2025, <https://www.gotquestions.org/Christian-leadership.html>.

menguasai, melainkan membangun komunitas yang bertumbuh dalam kasih dan kebenaran.¹¹ Selain sebagai gembala yang merawat dan membimbing umat, pemimpin dalam gereja juga berperan sebagai pengajar dan penjaga ajaran yang sehat. Fungsi ini bersifat krusial karena pemimpin bertanggung jawab untuk menjaga kemurnian doktrin dan memastikan bahwa jemaat bertumbuh dalam pengenalan yang benar akan Firman Tuhan (1 Timotius 3:2; Titus 1:9). Ia harus memiliki ketajaman rohani untuk membedakan antara ajaran yang benar dan sesat, serta keberanian untuk menolak pengajaran palsu yang menyimpang dari Injil Kristus.

Tanpa fondasi ini, jemaat rentan disesatkan oleh ajaran populer yang tidak sesuai dengan Alkitab. Oleh karena itu, penatua atau pemimpin gereja tidak hanya harus menguasai doktrin, tetapi juga menghidupi kebenaran tersebut dalam pelayanan dan pengajaran. Lebih dari itu, pemimpin Kristen juga dipanggil untuk menjadi pelayan, bukan penguasa. Seperti yang diajarkan oleh Yesus dalam Markus 10:43–45, “Barangsiapa ingin menjadi besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu.” Paradigma kepemimpinan Kristen tidak berpijak pada kekuasaan atau otoritas duniawi, tetapi pada semangat pengabdian yang tulus. Pemimpin gereja sejati melayani dengan kasih, rendah hati dalam sikap, dan mengedepankan kebutuhan rohani umat di atas kepentingan pribadi. Dalam model ini, kepemimpinan Kristen menjadi wujud konkret dari kasih Kristus, memimpin bukan dengan tangan besi, tetapi dengan hati yang melayani.¹²

Selain menggembalakan, mengajar, dan melayani, pemimpin gereja juga dipanggil untuk menjadi teladan moral dan rohani bagi jemaat. Dalam surat-surat pastoralnya, Paulus dengan tegas menekankan bahwa karakter pemimpin jauh lebih penting daripada sekadar kemampuan atau karisma pelayanan. Dalam 1 Timotius 3 dan Titus 1, pemimpin dituntut memiliki integritas yang tinggi – tidak bercela, tidak pemaarah, tidak rakus akan uang, setia dalam keluarganya, dan memiliki reputasi baik baik di dalam maupun di luar jemaat. Karakter ini bukan hanya syarat administratif, tetapi merupakan kesaksian hidup yang menjadi fondasi kepercayaan dan otoritas rohani seorang pemimpin. Banyak kegagalan dalam kepemimpinan gereja bukan disebabkan oleh kurangnya kompetensi, melainkan karena keruntuhan karakter. Oleh karena itu, pemimpin gereja harus terus-menerus membangun hidupnya di atas dasar takut akan Tuhan, kejujuran, kesetiaan, dan kasih yang nyata dalam relasi dengan sesama. Karakter yang kuat dan kudus bukan hanya menjaga integritas pribadi, tetapi juga menjadi sumber inspirasi dan kekuatan bagi jemaat yang

¹¹ Timothy Laniak, *Shepherds After My Own Heart: Pastoral Traditions and Leadership in the Bible* (Downers Grove: IVP Academic, 2006). 45

¹² Robert K. Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness* (Mahwah, NJ: Paulist Press, 2011). 24

dipimpinnya.¹³ Dimensi penting lain dalam kepemimpinan Kristen adalah peran sebagai pembina dan pengutus. Efesus 4:11-12 menegaskan bahwa pemimpin diberikan Kristus bukan untuk mengerjakan semua pelayanan sendiri, melainkan untuk memperlengkapi orang-orang kudus, jemaat, agar mereka dapat terlibat aktif dalam pelayanan menurut karunia masing-masing. Dalam hal ini, pemimpin berfungsi sebagai pelatih rohani yang mendorong, membimbing, dan memampukan jemaat untuk bertumbuh dan melayani sesuai panggilan mereka. Kepemimpinan yang sejati bukanlah yang terpusat pada satu figur dominan, tetapi yang memberdayakan banyak orang untuk turut ambil bagian dalam misi Allah. Kepemimpinan seperti ini menolak kecenderungan untuk memonopoli peran atau menciptakan ketergantungan, dan sebaliknya membentuk gereja sebagai tubuh Kristus yang hidup dan bergerak melalui setiap anggotanya. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang membangun orang lain, mengembangkan potensi rohani jemaat, dan memberi kepercayaan untuk melayani dengan sukacita dan tanggung jawab.¹⁴

Kepemimpinan sekuler adalah gaya kepemimpinan yang tidak didasarkan pada nilai-nilai agama atau spiritual. Fokus utamanya adalah pada pencapaian tujuan duniawi seperti keuntungan, efisiensi, dan kinerja. Keputusan diambil berdasarkan logika, pengalaman, atau strategi bisnis, tanpa mempertimbangkan kehendak Tuhan atau nilai kekekalan. Pemimpin sekuler cenderung fleksibel, pragmatis, dan terbuka pada berbagai pandangan, namun terkadang kurang memiliki kompas moral yang jelas. Sebaliknya, kepemimpinan Kristen berakar pada prinsip Alkitab. Seorang pemimpin Kristen memimpin dengan mengutamakan kehendak Tuhan, mengedepankan kasih, kerendahan hati, dan semangat pelayanan. Ia tidak hanya fokus pada hasil, tetapi juga pada kebenaran dan keadilan menurut firman Tuhan. Tujuan kepemimpinan Kristen adalah membangun karakter, mengarahkan orang kepada Kristus, serta memberi dampak kekal. Keduanya memiliki kelebihan dan kekurangan. Kepemimpinan sekuler lebih cocok dalam konteks bisnis cepat dan kompetitif, sementara kepemimpinan Kristen lebih relevan di lingkungan yang menekankan nilai, relasi, dan pertumbuhan rohani. Meski berbeda orientasi, keduanya dapat belajar satu sama lain dalam konteks pelayanan publik maupun organisasi modern.¹⁵ Pemimpin Kristen adalah individu yang dipanggil oleh Allah untuk memimpin berdasarkan teladan hidup Yesus Kristus. Ia menjalankan kepemimpinan dengan menekankan nilai-nilai Alkitabiah seperti kasih, kerendahan hati, integritas, pelayanan, dan keadilan. Tujuan utama kepemimpinannya bukan hanya keberhasilan duniawi, tetapi juga membawa dampak rohani yang positif bagi

¹³ Blackaby Henry, *Spiritual Leadership: Moving People on to God's Agenda* (Nashville: B&H Publishing, 2011). 63

¹⁴ *The Living Church: Convictions of a Lifelong Pastor* (Downers Grove, IL: IVP Books, 2007). 129

¹⁵ *Secular Leadership vs Christian Leadership: Pros and Cons of Each Approach* - Hidayat Rizvi, Cultural Leadership, November 2, 2022, <https://hidayatrizvi.com/secular-leadership-vs-christian-leadership/>.

umat dan lingkungan. Ia mendasarkan keputusan pada kehendak Tuhan, mendengar suara-Nya, dan rela mengorbankan diri demi kebaikan orang lain. Sebaliknya, pemimpin sekuler memimpin tanpa melibatkan dimensi iman atau nilai-nilai spiritual. Ia mengandalkan logika, rasionalitas, efisiensi, dan hasil. Tujuan kepemimpinan sekuler lebih bersifat pragmatis dan berorientasi pada pencapaian target serta pertumbuhan institusi. Pemimpin sekuler cenderung menonjolkan kekuasaan, keunggulan pribadi, dan otonomi dalam pengambilan keputusan tanpa acuan religius. Secara etis, pemimpin Kristen berfokus pada kehendak Allah dan kerendahan hati, sedangkan pemimpin sekuler cenderung menekankan kekuatan diri dan pencapaian individu. Pemimpin Kristen mengutamakan transformasi rohani dan pelayanan, sementara pemimpin sekuler lebih mementingkan hasil dan performa organisasi. Dalam konteks masyarakat modern yang semakin sekuler, perbedaan ini menjadi tantangan tersendiri bagi para pemimpin Kristen untuk tetap teguh dalam iman sekaligus relevan di tengah dunia yang terus berubah.¹⁶

Krisis kepemimpinan melayani dalam konflik gereja

konflik dalam gereja sebenarnya merupakan fenomena yang wajar mengingat gereja merupakan persekutuan orang-orang dengan berbagai latar belakang yang berbeda-beda. Perbedaan pemahaman dan kepentingan sangat mungkin terjadi.¹⁷ Faktor pemicu konflik dalam gereja beragam, mulai dari perbedaan visi misi pelayanan, gaya kepemimpinan yang otoriter, kurangnya komunikasi yang sehat, hingga dominasi kepentingan pribadi dalam pengambilan keputusan gerejawi. Konflik bukan semata-mata akibat perbedaan pendapat, melainkan juga dipicu oleh ketidakmampuan sebagian pelayan khusus dalam mengelola relasi, mendengar aspirasi warga jemaat, dan menghadirkan kepemimpinan yang melayani. Fenomena ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dijalankan belum sepenuhnya mencerminkan pola kepemimpinan Kristus sebagai Gembala yang baik.

Sejarah mencatat bahwa berbagai sektor kehidupan telah berulang kali mengalami krisis kepemimpinan. Banyak pemimpin yang pada awalnya memperoleh kepercayaan dan penghormatan publik, tetapi kemudian kehilangan legitimasi akibat penyalahgunaan wewenang, kegagalan moral, maupun ketidakmampuan beradaptasi dengan perubahan yang terus berkembang. Dalam ranah politik, berbagai kasus korupsi telah menjatuhkan para pemimpin dari jabatannya. Di dunia bisnis, praktik manipulasi dan penyimpangan tata kelola menyebabkan runtuhnya kredibilitas banyak organisasi. Demikian pula dalam kehidupan keagamaan,

¹⁶ Debora Sitohang et al., "Christian Leadership In The Midst Of Secular Life," *International Journal of Christian Education and Philosophical Inquiry* 1, no. 3 (July 2024): 34–46, <https://doi.org/10.61132/ijcep.v1i3.46>.

¹⁷ Mila Dudukano, Purnama Pasande, and Junni Yokiman, *Dari Perselisihan Menuju Pemulihan: Makna Konflik dan Peran Gereja dalam Proses Rekonsiliasi Jemaat*, 5, no. 1 (2025): 50.

penyalahgunaan otoritas dan jabatan telah mengikis kepercayaan umat terhadap para pemimpin rohani. Berbagai realitas tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan yang bertumpu pada ambisi pribadi, dominasi kekuasaan, atau pencitraan semata tidak memiliki daya tahan dalam jangka panjang. Selain itu, perkembangan sejarah modern juga memperlihatkan bahwa model kepemimpinan yang bersifat otoriter atau diktatorial semakin dipertanyakan karena bertentangan dengan prinsip-prinsip demokrasi, partisipasi, dan penghormatan terhadap martabat manusia.¹⁸ Pada awalnya, sebuah konflik ini dipicu oleh perbedaan pendapat mengenai penentuan menu makanan dalam pelaksanaan ibadah syukur dan jamuan kasih di gedung gereja. Persoalan yang tampak sederhana tersebut kemudian berkembang menjadi sumber ketegangan di antara pihak-pihak yang terlibat.¹⁹ Kondisi tersebut menunjukkan bahwa konflik dalam gereja tidak selalu berawal dari persoalan doktrinal atau perbedaan teologis, melainkan juga dapat muncul dari hal-hal praktis dalam kehidupan bergereja. Ketika perbedaan pendapat tidak dikelola melalui komunikasi yang terbuka, sikap saling menghargai, dan proses penyelesaian yang bijaksana, konflik berpotensi meluas serta mengganggu keharmonisan persekutuan jemaat. Dalam situasi seperti ini, kepemimpinan gerejawi memegang peranan yang sangat penting. Seorang pemimpin tidak hanya dituntut mampu mengambil keputusan, tetapi juga hadir sebagai pendengar yang baik, penengah yang adil, dan pembawa rekonsiliasi bagi setiap pihak yang berkonflik. Kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan (*servant leadership*) menempatkan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi, membangun dialog yang konstruktif, serta mendorong terciptanya pemulihan hubungan di antara warga jemaat. Jadi konflik tidak dipandang sebagai ancaman semata, melainkan sebagai kesempatan untuk memperkuat kedewasaan rohani, mempererat persatuan, dan mewujudkan kehidupan gereja yang semakin mencerminkan nilai-nilai Kristiani.

Gereja senantiasa mencerminkan realitas sosial pada setiap zamannya. Pola kepemimpinan yang diterapkan dalam kehidupan bergereja tidak bersifat tetap, tetapi mengalami perkembangan seiring dengan perubahan kondisi sosial, budaya, serta berbagai tantangan yang dihadapi oleh umat. Pada masa-masa sebelumnya, kepemimpinan gereja umumnya didominasi oleh model yang bersifat hierarkis, di mana pemimpin menempati posisi sentral sebagai pengambil keputusan, sedangkan jemaat lebih banyak berperan sebagai penerima arahan dan kebijakan yang telah ditetapkan.²⁰ Model kepemimpinan seperti ini pada dasarnya memiliki fungsi untuk menjaga keteraturan organisasi, mempertahankan ajaran, dan memastikan

¹⁸ Salsabilla Salsabilla et al., “Analisis Gaya Kepemimpinan Otoriter Pemerintah Serta Kaitannya dengan Teori Demokrasi,” *JPW (Jurnal Politik Walisongo)* 5, no. 2 (December 2023): 151.

¹⁹ Dudukano, Pasande, and Yokiman, *Dari Perselisihan Menuju Pemulihan: Makna Konflik dan Peran Gereja dalam Proses Rekonsiliasi Jemaat*, 47.

²⁰ Avery Dulles, *Models Of The Church* (New York: Image Books, 1978), 34.

keberlangsungan tata kelola gereja. Namun, dalam praktiknya, pendekatan yang terlalu menekankan hierarki berpotensi membatasi ruang dialog, mengurangi partisipasi jemaat dalam pengambilan keputusan, serta menyulitkan penyelesaian konflik secara partisipatif apabila tidak diimbangi dengan sikap rendah hati, keterbukaan, dan semangat melayani. Oleh karena itu, perkembangan kehidupan gereja dewasa ini mendorong lahirnya model kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada otoritas, tetapi juga mengedepankan pelayanan, kolaborasi, dan pemberdayaan jemaat sebagai bagian dari tubuh Kristus.

Dalam hal ini, figur Yesus sebagai Gembala yang mengenal dan mengasihi domba-dombanya menjadi teladan utama. Yesus hadir tidak untuk dilayani, tetapi untuk melayani dan memberikan nyawa-Nya bagi umat-Nya (bdk. Yohanes 10:11). Nilai-nilai inilah yang sejalan dengan konsep *Servant Leadership* oleh Robert K. Greenleaf, yang menekankan bahwa seorang pemimpin harus terlebih dahulu menjadi pelayan.

Model Kepemimpinan Melayani Sebagai Upaya Memediasi Konflik Gereja

Berdasarkan hasil analisis terhadap berbagai literatur mengenai kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*), konflik gereja, dan kepemimpinan pastoral, ditemukan bahwa akar persoalan konflik dalam gereja tidak hanya terletak pada adanya perbedaan pendapat di antara warga jemaat, melainkan juga dipengaruhi oleh model kepemimpinan yang diterapkan dalam mengelola perbedaan tersebut. Konflik merupakan realitas yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan bergereja karena gereja adalah komunitas yang terdiri atas individu-individu dengan latar belakang sosial, budaya, karakter, tingkat spiritualitas, dan kepentingan yang beragam. Perbedaan tersebut pada dasarnya bukan merupakan ancaman bagi gereja, tetapi dapat menjadi sumber pertumbuhan apabila dikelola melalui kepemimpinan yang mampu membangun komunikasi, kepercayaan, dan rekonsiliasi.

Hasil kajian menunjukkan bahwa banyak konflik gereja berkembang bukan karena persoalan doktrinal yang mendasar, tetapi karena lemahnya komunikasi, dominasi kekuasaan, kurangnya sikap saling mendengar, serta minimnya ruang dialog dalam proses pengambilan keputusan. Bahkan persoalan yang tampak sederhana, seperti perbedaan pendapat mengenai pelaksanaan suatu kegiatan pelayanan, dapat berkembang menjadi konflik berkepanjangan apabila pemimpin gagal menjalankan fungsi pastoralnya sebagai mediator. Hal ini menunjukkan bahwa penyelesaian konflik tidak hanya bergantung pada keputusan yang dihasilkan, tetapi juga pada proses kepemimpinan yang ditempuh dalam mencapai keputusan tersebut.

Dalam konteks tersebut, teori *Servant Leadership* Robert K. Greenleaf menawarkan paradigma kepemimpinan yang berbeda dengan model kepemimpinan tradisional yang berpusat pada kekuasaan (*power-centered leadership*). Greenleaf

menegaskan bahwa seorang pemimpin sejati adalah seorang pelayan terlebih dahulu (*the servant-leader is servant first*). Artinya, kepemimpinan tidak dimulai dari keinginan untuk menguasai, melainkan dari kerinduan untuk melayani kebutuhan orang lain. Paradigma ini menggeser orientasi kepemimpinan dari pengendalian menuju pemberdayaan, dari dominasi menuju kolaborasi, serta dari kepentingan pribadi menuju kesejahteraan bersama. Oleh karena itu, kepemimpinan tidak lagi dipahami sebagai simbol otoritas, melainkan sebagai tanggung jawab moral untuk membangun kehidupan komunitas yang sehat.

Analisis terhadap sepuluh karakteristik *Servant Leadership* yang dikembangkan oleh Larry C. Spears memperlihatkan bahwa setiap karakteristik memiliki relevansi yang kuat dalam proses mediasi konflik gereja. Sikap mendengarkan (*listening*) memungkinkan pemimpin memahami kebutuhan dan perasaan setiap pihak tanpa terburu-buru memberikan penilaian. Empati (*empathy*) menolong pemimpin melihat persoalan dari sudut pandang semua pihak sehingga keputusan yang diambil tidak bersifat sepihak. Karakter penyembuhan (*healing*) menunjukkan bahwa tujuan utama kepemimpinan bukan sekadar mengakhiri konflik, tetapi memulihkan relasi yang telah rusak akibat pertikaian. Sementara itu, persuasi (*persuasion*) menggantikan penggunaan kekuasaan dengan pendekatan dialogis yang menghasilkan kesepakatan bersama, bukan paksaan.

Lebih lanjut, karakteristik *awareness*, *foresight*, dan *conceptualization* memperlihatkan bahwa seorang pemimpin yang melayani harus memiliki kepekaan terhadap dinamika gereja sekaligus mampu mengantisipasi dampak jangka panjang dari setiap keputusan. Konflik yang tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan perpecahan jemaat, hilangnya kepercayaan terhadap pemimpin, bahkan menghambat pelaksanaan misi gereja. Oleh sebab itu, kepemimpinan yang melayani tidak hanya berorientasi pada penyelesaian masalah sesaat, tetapi juga pada pembangunan budaya gereja yang sehat, terbuka, dan penuh kasih.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang bersifat hierarkis memiliki keterbatasan ketika diterapkan dalam penyelesaian konflik gereja. Walaupun model tersebut efektif dalam menjaga struktur organisasi dan memperjelas rantai pengambilan keputusan, pendekatan yang terlalu menekankan otoritas berpotensi mengurangi partisipasi jemaat, menutup ruang dialog, dan memperbesar jarak antara pemimpin dengan warga gereja. Dalam situasi konflik, model kepemimpinan seperti ini sering kali menghasilkan kepatuhan yang bersifat formal, tetapi belum tentu menghasilkan rekonsiliasi yang lahir dari kesadaran bersama. Sebaliknya, *Servant Leadership* menempatkan relasi interpersonal sebagai fondasi utama kepemimpinan sehingga penyelesaian konflik diarahkan pada pemulihan hubungan, bukan sekadar penyelesaian persoalan administratif.

Analisis ini juga menemukan adanya kesesuaian yang sangat erat antara teori Robert K. Greenleaf dengan teladan kepemimpinan Yesus Kristus sebagai Gembala yang Baik. Dalam Injil, Yesus memperlihatkan bahwa kepemimpinan diwujudkan melalui pelayanan, pengorbanan, kasih, dan perhatian terhadap kebutuhan umat. Yesus tidak memimpin dengan paksaan ataupun dominasi, melainkan melalui keteladanan hidup, kerendahan hati, serta kesediaan untuk mendengarkan dan memulihkan mereka yang terluka. Prinsip-prinsip tersebut memiliki kesamaan substansial dengan konsep *Servant Leadership*, sehingga teori Greenleaf dapat dipahami sebagai pendekatan kepemimpinan yang memiliki koherensi dengan nilai-nilai kepemimpinan Kristiani.

Dalam perspektif mediasi konflik, pemimpin gereja yang menerapkan kepemimpinan yang melayani akan lebih berperan sebagai fasilitator daripada pengendali konflik. Ia membangun komunikasi yang terbuka, menciptakan ruang dialog yang aman, mengupayakan keadilan bagi semua pihak, serta mendorong terciptanya rekonsiliasi yang berlandaskan kasih Kristus. Dengan demikian, konflik tidak dipandang sebagai ancaman terhadap keberlangsungan gereja, tetapi sebagai kesempatan untuk memperkuat kedewasaan iman, memperbaiki relasi antaranggota jemaat, dan meningkatkan kualitas kepemimpinan pastoral.

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis tersebut dapat dipahami bahwa efektivitas mediasi konflik dalam gereja sangat dipengaruhi oleh model kepemimpinan yang diterapkan. Semakin tinggi orientasi pelayanan seorang pemimpin, semakin besar pula peluang terciptanya penyelesaian konflik yang bersifat restoratif, partisipatif, dan berkelanjutan. Sebaliknya, kepemimpinan yang berorientasi pada kekuasaan cenderung menghasilkan penyelesaian yang bersifat sementara karena akar persoalan relasional tidak benar-benar dipulihkan.

KESIMPULAN

Model kepemimpinan yang melayani dalam bingkai teori Robert K. Greenleaf merupakan model kepemimpinan yang relevan dan kontekstual sebagai upaya memediasi konflik gereja. Melalui prinsip-prinsip pelayanan, empati, kerendahan hati, dialog, pemberdayaan, dan pembangunan komunitas, *Servant Leadership* mampu menghadirkan proses penyelesaian konflik yang tidak hanya berorientasi pada tercapainya kesepakatan, tetapi juga pada pemulihan relasi, penguatan kesatuan jemaat, serta terwujudnya kehidupan gereja yang semakin mencerminkan nilai-nilai Kerajaan Allah sebagaimana telah diteladankan oleh Yesus Kristus sebagai Gembala Agung.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Arifianto, Hari Mulyono, and Richardo Nainggolan. "Etika Kepemimpinan Kristen Dalam Tantangan Kontemporer: Upaya Membangun Dedikasi Dan Integritas Kepemimpinan Gereja." *Veritas Lux Mea: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen* 6 (2024): 238–48.
- Church, Life Point Baptist. "Lesson 2: Biblical View of Conflict." Life Point Baptist Church: Apple Valley, CA. Accessed June 28, 2025.
<https://www.lifepointbaptist.org/sermons/sermon/2018-05-06/lesson-2:-biblical-view-of-conflict>.
- Dudukano, Mila, Purnama Pasande, and Junni Yokiman. *Dari Perselisihan Menuju Pemulihan: Makna Konflik dan Peran Gereja dalam Proses Rekonsiliasi Jemaat*. 5, no. 1 (2025).
- Dulles, Avery. *Models Of The Church*. New York: Image Books, 1978.
- GotQuestions.Org. "How Should Conflict in the Church Be Handled?" Accessed June 28, 2025. <https://www.gotquestions.org/church-conflict.html>.
- — —. "What Is Christian Leadership?" Accessed June 27, 2025.
<https://www.gotquestions.org/Christian-leadership.html>.
- Greenleaf, Robert K. *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. Mahwah, NJ: Paulist Presss, 2011.
- Henry, Blackaby. *Spiritual Leadership: Moving People on to God's Agenda*. Nashville: B&H Publishing, 2011.
- Laniak, Timothy. *Shepherds After My Own Heart: Pastoral Traditions and Leadership in the Bible*. Downers Grove: IVP Academic, 2006.
- Mestika, Zed. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2008.
- Praseno, Ignatius Rio, and Agustinus Supriyadi. "PENERAPAN MODEL KEPEMIMPINAN MENURUT ROBERT K. GREENLEAF DALAM KEPEMIMPINAN SEKOLAH-SEKOLAH KATOLIK DI KOTA MADIUN." *Jurnal Pendidikan Agama Katolik (JPAK)*, 22, no. 2 (2022): 322–38.
- Salsabilla, Salsabilla, Ananda Zhafir Assakhawi, Muhammad Adib Fathullah, and Nurlaili Rahmawati. "Analisis Gaya Kepemimpinan Otoriter Pemerintah Serta Kaitannya dengan Teori Demokrasi." *JPW (Jurnal Politik Walisongo)* 5, no. 2 (December 2023).
- Secular Leadership vs Christian Leadership: Pros and Cons of Each Approach* - Hidayat Rizvi. Cultural Leadership. November 2, 2022.
<https://hidayatrizvi.com/secular-leadership-vs-christian-leadership/>.
- Sibarani, Apriani Magdalena. *Etika Dan Ajaran Moral*. Surabaya: CV Global Aksara Press, 2021.
- Sitohang, Debora. "Christian Leadership in the Midst of Secular Life." *International Journal of Christian Education and Philosophical Inquiry* 1, no. 3 (2024): 34–46.

Sitohang, Debora, Ketler Sitohang, Ovawati Habayaha, Binsar Simanjuntak, Ivan Siburian, and Devi Nopita Sere Nadeak. "Christian Leadership In The Midst Of Secular Life." *International Journal of Christian Education and Philosophical Inquiry* 1, no. 3 (July 2024): 34–46. <https://doi.org/10.61132/ijcep.v1i3.46>.

The Living Church: Convictions of a Lifelong Pastor. Downers Grove, IL: IVP Books, 2007.

"The Servant as Leader." *Robert K. Greenleaf*, n.d. Accessed July 4, 2025. <https://greenleaf.org/product/the-servant-as-leader/>.