

**MODEL KEPEMIMPINAN HAMBDA DALAM GEREJA:
TINJAUAN KRITIS TERHADAP PENERAPAN PRINSIP LUKAS 22:25-30
DI MAJELIS DAERAH GEREJA PANTEKOSTA DI INDONESIA
WILAYAH JAWA TENGAH**

Heri Purnomo

Sekolah Tinggi Teologi Anugrah Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini mengidentifikasi kebutuhan untuk menguji sejauh mana para pemimpin struktural Majelis Daerah GPdI mempraktikkan gaya Servant Leadership yang diteladankan Yesus. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji relevansi dan implementasi prinsip-prinsip Kepemimpinan Hamba berdasarkan Lukas 22:25-30 di kalangan pemimpin struktural Majelis Daerah GPdI. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan analisis deskriptif terkait dengan gaya kepemimpinan di Majelis Daerah GPdI Jawa Tengah. Analisis dilakukan berdasarkan empat prinsip dasar Kepemimpinan Hamba yang diturunkan dari Lukas 22:25-30, yaitu: Pemimpin adalah pelayan, pemimpin menjalankan tugas, pemimpin sebagai pelindung, dan pemimpin seperti hakim. Instrumen kuesioner digunakan untuk mengukur tingkat implementasi prinsip-prinsip tersebut di antara pemimpin struktural Majelis Daerah GPdI. Hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa implementasi Kepemimpinan Hamba Yesus Kristus menurut Lukas 22:25-30 di antara para pemimpin struktural Majelis Daerah GPdI berada dalam kategori tinggi. Secara spesifik, keempat prinsip dasar kepemimpinan hamba, yaitu Pemimpin adalah pelayan, Pemimpin menjalankan tugas, Pemimpin sebagai pelindung, dan Pemimpin seperti hakim, juga berada dalam kategori tinggi. Hal ini mengonfirmasi dan menerima hipotesis bahwa model Kepemimpinan Hamba berdasarkan Lukas 22:25-30 sangat relevan dan dipraktikkan secara signifikan oleh pemimpin struktural di lingkungan Majelis Daerah GPdI. Implementasi yang tinggi ini menunjukkan bahwa nilai-nilai kerendahan hati dan pelayanan yang Yesus teladankan telah berhasil diinternalisasi dalam budaya kepemimpinan Majelis Daerah.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Pelayan; Servant Leadership; Lukas 22:25-30; Majelis Daerah GPdI; Kepemimpinan Struktural.*

Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan topik yang memiliki signifikansi fundamental dan abadi dalam studi organisasi, mengingat perannya yang esensial dalam menentukan viabilitas dan kelangsungan hidup suatu entitas. Esensi kepemimpinan dapat dirangkum sebagai tanggung jawab yang diwujudkan melalui proses memengaruhi. Relevansi kajian kepemimpinan bersifat everlasting karena dinamika sosial dan struktural senantiasa menuntut penyesuaian model kepemimpinan. Terlebih lagi, dalam konteks masyarakat kontemporer yang diwarnai oleh fenomena degradasi moral dan mental, tantangan untuk mengidentifikasi dan menempatkan pemimpin yang berkualitas (*good leader*) semakin kompleks. Idealnya,

pemimpin yang berkarakter adalah sosok yang mengedepankan kesediaan berkorban, kepedulian altruistik, dan jiwa melayani (*servant spirit*).¹ Namun, realitas empiris seringkali menunjukkan diskrepansi yang mencolok, di mana observasi terhadap para pemangku jabatan, dari level terendah hingga tertinggi di berbagai sektor, mengindikasikan bahwa banyak gaya kepemimpinan yang lebih dimotivasi oleh ambisi pribadi dan pengutamaan kepentingan kelompok, yang pada akhirnya mengabaikan kepentingan publik dan pelayanan yang seharusnya menjadi prioritas utama.²

Dalam kerangka organisasi, kepemimpinan yang transformatif merupakan faktor katalisator bagi pertumbuhan dan kemajuan. Prinsip ini berlaku universal, termasuk bagi organisasi keagamaan.³ Gereja, sebagai bentuk organisasi spiritual, sangat bergantung pada sosok pemimpin. Berbagai penelitian, termasuk studi terhadap Gereja-gereja Kristen Protestan di Yogyakarta, menyimpulkan bahwa pendeta memegang figur sentral sebagai agen pertumbuhan jemaat.⁴ Analogi ini menegaskan bahwa pemimpin atau pendeta lokal merupakan determinan utama dalam kemajuan kualitatif dan kuantitatif Gereja yang dilayani.

Gereja Pantekosta di Indonesia (GPdI) menerapkan sistem kepemimpinan yang terstruktur, membagi jabatan menjadi dua kategori: organisasi (seperti Ketua Majelis, Sekretaris, Bendahara, dan Biro-biro) dengan pembagian wilayah vertikal (Majelis Pusat, Majelis Daerah, Komisi Wilayah); dan fungsional (Gembala Jemaat, staf gembala, pengerja). Dalam struktur Gereja lokal, Gembala Sidang memikul peran ganda sebagai pemimpin sekaligus pelayan umat, yang diatur secara eksplisit dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) GPdI. Kepemimpinan dalam GPdI memegang peranan vital, terutama dalam menopang gereja-gereja rintisan, melalui pembangunan kerja sama, pembentukan mentalitas hamba, hingga penjaminan kesejahteraan rohani pemimpin.

Dengan demikian, kepemimpinan dikonseptualisasikan sebagai unsur kunci dalam manajemen organisasi yang efektif. Dalam teologi kepemimpinan, proses ini secara inheren berkaitan dengan pengaruh, didefinisikan sebagai proses dinamis di mana seorang individu, dengan kapasitas khusus yang dianugerahkan Tuhan, memengaruhi kelompok umat menuju tujuan Ilahi yang telah ditetapkan. Keberhasilan proses memengaruhi ini sangat bergantung pada integritas pribadi pemimpin, yang harus memiliki tiga komponen esensial: konsep, karakter, dan kompetensi. Ketiga pilar ini berfungsi sebagai daya dorong untuk meyakinkan dan menggerakkan anggota kelompok. Khususnya bagi pemimpin organisasi Gereja, penekanan pada kekuatan karakter yang relevan dengan lingkungan jemaat sangat esensial, mewujudkan "Right Leader In The Right Time" (Pemimpin yang Tepat pada Waktu yang Tepat).

Kondisi ini menegaskan perlunya suatu pendekatan kepemimpinan yang secara radikal berbeda dari model kepemimpinan dunia sekuler, yaitu model yang berorientasi pada

¹ Bennie E. Goodwin, *Kepemimpinan Yang Efektif* (Jakarta: Perkantas, 2005).

² Jonathan Octavianus, "Transisi Kepemimpinan Dalam Alkitab," *Journal Kerusso* 1, no. 1 (March 2016): 16–38, <https://doi.org/10.33856/kerusso.v1i1.44>.

³ Jeconiah Sugiyanto et al., "Transformasi Kepemimpinan Digital Di Dunia Pendidikan: Analisis Faktor-Faktor Multiplikasi," *Jurnal Teologi Injili Dan Pendidikan Agama* 3, no. 2 (April 2025): 162–75, <https://doi.org/10.55606/jutipa.v3i2.526>.

⁴ Heintje Barry Kobstan, "KEPEMIMPINAN GEREJA YANG KOLABORATIF DAN ADAPTIF DALAM MENGATASI KESENJANGAN ANTARA GENERASI TUA DAN GENERASI MUDA DI ERA DIGITAL," *Jurnal Penggerak* 5, no. 1 (July 2023), <https://doi.org/10.62042/jtp.v5i1.75>.

pelayanan. Model ini dikenal sebagai Kepemimpinan Melayani (*Servant Leadership*), yang sumber otentiknya hanya ditemukan dalam teladan Kristus Yesus. Perangin angin menggarisbawahi relevansi abadi model ini sebagai sumber inspirasi bagi pengembangan dan praktik kepemimpinan Kristen di mana pun.⁵ *Servant Leadership* bukanlah sekadar melayani untuk mendapatkan hasil, melainkan perilaku melayani itu sendiri adalah hasil yang diinginkan. Pandangan ini diperkuat oleh peneliti yang menyatakan bahwa bagi pengikut Kristus, kepemimpinan sebagai tindakan pelayanan bukanlah opsi, melainkan suatu mandat atau perintah Ilahi.⁶ Hakikat kepemimpinan sejati adalah menjadi teladan dalam pelayanan, bukan mengharapkan untuk dilayani, sebuah pandangan yang selaras didefinisikan menjadi hamba sebagai sosok yang memiliki empati mendalam dan memandang pelayanan sebagai kehormatan istimewa.⁷

Model *Servant Leadership* terangkum jelas dalam Markus 10:45: "Sebab Anak Manusia datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani dan untuk memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan bagi banyak orang." Kehadiran dan pelayanan Yesus di dunia sepenuhnya berorientasi sebagai pelayan. Kedatangan Yesus membangkitkan harapan besar di kalangan masyarakat Yahudi pada masa pendudukan Kekaisaran Romawi; mereka berharap Mesias akan memimpin pembebasan politik. Walaupun harapan ini berujung pada kekecewaan karena misi Yesus adalah penyelamatan spiritual universal, pelayanan-Nya yang berkuasa dan kedekatan-Nya dengan berbagai lapisan masyarakat menegaskan karakter-Nya sebagai pemimpin yang luar biasa.

Meskipun *Servant Leadership* telah banyak diteliti, penelitian yang berfokus pada kontekstualisasi teologis-praksis dalam struktur gerejawi masih terbatas. Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan mengangkat secara spesifik ajaran kepemimpinan yang disampaikan Yesus dalam Injil Lukas 22:25-30. Ayat ini menyajikan kontras yang tajam antara model kekuasaan duniawi (raja-raja disebut 'pelindung') dengan model Kerajaan Allah (orang terbesar menjadi termuda, dan pemimpin menjadi pelayan). Dari firman ini, diidentifikasi empat prinsip krusial kepemimpinan hamba, yaitu: pemimpin sebagai pelayan, pemimpin menjalankan tugas, pemimpin sebagai pelindung, dan pemimpin sebagai hakim yang adil.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dan menganalisis secara mendalam implementasi prinsip-prinsip *Servant Leadership* yang secara eksplisit diturunkan dari Lukas 22:25-30 di antara para pemimpin struktural Majelis Daerah Gereja Pantekosta di Indonesia wilayah Jawa Tengah. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian model teologis yang sangat spesifik (Lukas 22:25-30) dalam ranah kepemimpinan gerejawi yang birokratis-struktural (Majelis Daerah), guna memahami relevansi dan dampak nyata Kepemimpinan Hamba bagi pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi gerejawi kontemporer.

⁵ Yakub Hendrawan Perangin Angin and Tri Astuti Yeniretnowati, "Kepemimpinan Yang Finishing Well: Kiat-Kiat Sukses Kepemimpinan Jonathan Parapak," *EDULEAD: Journal of Christian Education and Leadership* 3, no. 1 (May 2022): 78–96, <https://doi.org/10.47530/edulead.v3i1.93>.

⁶ Suhendra Suhendra and Yohanes Aloysius Da, "POLA KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF DAN IMPLIKASINYA TERHADAP MULTIPLIKASI KETUA FAMILY CARE MASA KINI," *JURNAL TABGHA* 4, no. 2 (October 2023): 129–39, <https://doi.org/10.61768/jt.v4i2.85>.

⁷ Robertus Suryady and Nurti Tiarna Banjarnahor, "DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN KETUA KELOMPOK SEL BAGI KARAKTER GENERASI MILENIAL DI GEREJA KELUARGA TABGHA KAJANG MALAYSIA," *JURNAL TABGHA* 5, no. 1 (April 2024): 34–47, <https://doi.org/10.61768/jt.v5i1.113>.

Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam dan mendeskripsikan⁸ implementasi Kepemimpinan Hamba (Servant Leadership) yang bersumber dari Injil Lukas 22:25-30 di lingkungan kepemimpinan struktural Majelis Daerah Gereja Pantekosta di Indonesia (GPdI) Jawa Tengah. Pendekatan kualitatif dipilih karena memberikan peluang untuk memahami makna dan pengalaman subyektif para pemimpin terkait prinsip pelayanan dan kerendahan hati dalam konteks organisasi gerejawi. Lokasi penelitian difokuskan pada Majelis Daerah GPdI Jawa Tengah, yang memiliki struktur kepemimpinan yang jelas, mulai dari Ketua Majelis hingga jajaran biro-biro. Subjek penelitian (informan kunci) dipilih menggunakan teknik purposive sampling. wawancara mendalam (In-depth Interview), Wawancara terstruktur dan semi-terstruktur dilakukan kepada informan kunci.⁹ Pedoman wawancara dikembangkan berdasarkan kerangka teologis Kepemimpinan Hamba dari Lukas 22:25-30, dengan fokus pada empat dimensi: (a) Pemimpin sebagai Pelayan, (b) Pemimpin menjalankan Tugas, (c) Pemimpin sebagai Pelindung, dan (d) Pemimpin sebagai Hakim. Wawancara bertujuan menggali interpretasi informan terhadap ayat tersebut dan manifestasinya dalam keputusan harian, penanganan konflik, serta praktik kerendahan hati dalam jabatan struktural.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan model interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña, yang meliputi tiga alur kegiatan yang saling terkait yaitu Reduksi Data (Data Reduction)¹⁰: Transkripsi wawancara dan catatan lapangan disarikan dan difokuskan pada tema-tema kunci yang relevan dengan prinsip Kepemimpinan Hamba (Lukas 22:25-30). Data yang tidak relevan dieliminasi. Penyajian Data (Data Display): Data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk matriks, jaringan hubungan (network), atau bagan koding tematik untuk mempermudah identifikasi pola dan hubungan antara dimensi teologis dan praktik struktural. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (Conclusion Drawing/Verification): Peneliti menarik kesimpulan awal berdasarkan pola yang muncul dari penyajian data. Kesimpulan ini kemudian diverifikasi dengan merujuk kembali kepada data mentah (triangulasi sumber) dan teori awal. Proses verifikasi ini memastikan validitas temuan kualitatif mengenai implementasi kerendahan hati dan pelayanan dalam tatanan struktural GPdI Jawa Tengah.

Hasil dan Pembahasan

Kepemimpinan merupakan sebuah konstruk sosial-organisasi yang telah dikaji secara ekstensif sepanjang sejarah peradaban manusia. Secara etimologis, akar kata "pimpin" merujuk pada tindakan membimbing atau menuntun, menghasilkan kata benda "pemimpin" sebagai agen pelaksana fungsi tersebut.¹¹ Konsep kepemimpinan ini bersifat universal, terbukti dari padanan katanya dalam berbagai bahasa, seperti *archien* (membimbing) dan *prattein* (mencapai) dalam bahasa Yunani, *agere* (memimpin) dalam

⁸ Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Rosda Karya, 2002).

⁹ John W. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. 5th Ed* (Thousand Oaks: SAGE Publications, 2018).

¹⁰ John W. Creswell, *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif Dan Campuran* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016).

¹¹ J.S. Badudu, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pustaka Bahasa, 1998).

bahasa Latin, hingga *laedere* (pemandu petualangan) dalam bahasa Anglo-Saxon, yang kemudian berkembang menjadi *leader* dalam bahasa Inggris.¹²

Kompleksitas konsep kepemimpinan tercermin dari banyaknya rumusan yang telah dikembangkan oleh para ahli. Warren Bennis dan Burt Nanus mencatat adanya lebih dari 850 definisi kepemimpinan yang berbeda. Keragaman ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat dipandang dari berbagai lensa, termasuk¹³:

- a. Proses Pengaruh dan Teladan: Kepemimpinan adalah suatu proses dinamis untuk memengaruhi dan memberikan teladan, di mana pemimpin mendorong kelompok menuju tujuan yang disepakati bersama (Bennis & Nanus).
- b. Penggunaan Sumber Daya: Kepemimpinan atas manusia terjadi ketika seseorang—melalui motivasi dan tujuan—menggerakkan sumber daya kelembagaan, politik, psikologis, dan lainnya untuk membangkitkan, melibatkan, dan memuaskan motivasi para pengikut.
- c. Inti Pengaruh: Sebagaimana ditegaskan oleh J. Oswald Sanders, kepemimpinan adalah pengaruh, yakni kapasitas seseorang untuk memengaruhi orang lain, di mana kemampuan memimpin sebanding dengan kemampuan memengaruhi. Lord Montgomery mendukung pandangan ini, mendefinisikan kepemimpinan sebagai "kemampuan dan kehendak untuk mengerahkan orang... untuk satu tujuan bersama dan watak yang menimbulkan kepercayaan."

Definisi-definisi dari tokoh berpengaruh memperkaya pemahaman ini. John R. Mott mendefinisikan pemimpin sebagai "orang yang mengenal jalan, yang dapat terus maju, dan yang dapat menarik orang lain mengikutinya." Sementara Presiden Truman menyederhanakannya sebagai "orang yang mempunyai kemampuan untuk membuat orang lain suka melakukan sesuatu yang tadinya mereka tidak suka melakukannya."¹⁴

Banyak individu keliru mengartikan kepemimpinan sebagai pencapaian kedudukan atau jabatan, bukan sebagai upaya mendapatkan pengikut. Asumsi bahwa posisi secara otomatis menghasilkan kepemimpinan (pemimpin sama dengan penguasa) menciptakan dua masalah signifikan: (1) Frustrasi di kalangan mereka yang berstatus pemimpin karena kurangnya pengikut, dan (2) Kegagalan individu tanpa jabatan resmi untuk menyadari dan mengembangkan potensi kepemimpinan mereka. Pemikiran ini telah berevolusi; kepemimpinan yang baik saat ini diketahui diciptakan, bukan sekadar diwariskan atau diproduksi oleh kekayaan dan jabatan. Ada pendapat yang menekankan bahwa peluang kepemimpinan tersedia secara luas dan dapat dijangkau oleh sebagian besar individu.¹⁵

Pandangan-pandangan akademis merangkum kepemimpinan ke dalam sebelas kelompok pendapat yang berbeda (Stogdill, 1974), di antaranya: kepemimpinan sebagai titik pusat proses kelompok, sebagai perwujudan pengaruh, sebagai tindakan atau perilaku, sebagai sarana pencapaian tujuan, sebagai hasil dari interaksi, dan sebagai perwujudan kekuatan/kekuasaan.

¹² Bennie E. Goodwin, *Kepemimpinan Yang Efektif*.

¹³ Alan E. Nelson, *Spirituality and Leadership* (Bandung: Kalam Hidup, 2008).

¹⁴ Kouzes, J. and B. Posner., *The Leadership Challenge* (San Francisco: Jossey-Bass, 1996).

¹⁵ Octavianus, "Transisi Kepemimpinan Dalam Alkitab."

Kepemimpinan adalah relasi vital resiprokal, artinya terdapat hubungan saling memengaruhi antara pemimpin (sebagai individu) dan kelompoknya (sebagai entitas sosial). Individuality (Kepribadian) yaitu berkaitan dengan unsur kepribadian atau sifat menonjol dalam diri pemimpin. Fungsi kepemimpinan memengaruhi kelompok melalui kekuasaannya untuk menguasai, mengatur, dan mengarahkan pencapaian tujuan. Sociality (Organisasi) meliputi fungsi organisasi, di mana pembagian kekuasaan dan pengambilan keputusan didasarkan pada pola-pola otoritas yang terstruktur.

Hubungan saling memengaruhi ini memicu proses perubahan dan penyesuaian berkelanjutan. Mar'at (2000) menyatakan bahwa kepemimpinan selalu eksis dalam masyarakat, tetapi coraknya bervariasi—baik dari segi struktur maupun proses terbentuknya—dipengaruhi oleh lokasi, zaman, dan kebudayaan. John Maxwell mempopulerkan kembali bahwa "kepemimpinan itu adalah pengaruh," yakni kemampuan untuk memengaruhi dan mengarahkan orang lain demi mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan proses dinamis ini sangat bergantung pada pribadi pemimpin yang mampu memengaruhi, yang idealnya ditopang oleh konsep, karakter, dan kompetensi yang kokoh. Kekuatan karakter pemimpin yang bertanggung jawab dan sesuai dengan lingkungan jemaat sangat esensial untuk menjadi pemimpin yang tepat pada waktu yang tepat.

Kepemimpinan yang efektif dan berpengaruh menuntut suatu pendekatan yang berbeda dari model dunia sekuler, yaitu kepemimpinan yang menekankan pelayanan sebagai inti pengaruhnya. Model ini diidentifikasi sebagai Kepemimpinan Melayani (Servant Leadership), yang sumber otentiknya adalah Kristus Yesus. Servant Leadership menuntut karakter yang sanggup melayani. Suhendra menegaskan bahwa melayani bukanlah upaya untuk mendapatkan hasil, melainkan perilaku melayani itu sendiri adalah hasil.¹⁶ Bagi pengikut Yesus, kepemimpinan sebagai tindakan pelayanan bukanlah pilihan, melainkan mandat. Hakikat kepemimpinan sejati adalah menjadi teladan dalam pelayanan, bukan mengharapkan untuk dilayani. Yuki mendefinisikan hamba sebagai sosok yang memiliki empati mendalam dan memandang pelayanan sebagai suatu kehormatan.¹⁷

Teladan Yesus, seperti yang termaktub dalam Markus 10:45, "Anak Manusia datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani dan untuk memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan bagi banyak orang"—menegaskan orientasi pelayanan yang total. Pelayanan Yesus yang senantiasa melayani dan dekat dengan berbagai lapisan masyarakat, bahkan di tengah tekanan Romawi terhadap bangsa Yahudi, memperkuat keyakinan bahwa Dia adalah pemimpin yang luar biasa, meskipun misi-Nya melampaui ambisi politik mereka.

Pengembangan kepemimpinan adalah proses berkelanjutan. Meskipun belum ada konsensus ideal mengenai syarat-syarat pemimpin, beberapa di antaranya yang terpenting meliputi:

- a. Kekuatan/Energi: Fisik dan spiritual yang memungkinkan kerja keras dan pemecahan masalah.
- b. Penguasaan Emosional: Mampu mengendalikan perasaan, tidak mudah marah atau putus asa.

¹⁶ Suhendra and Aloysius Da, "POLA KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF DAN IMPLIKASINYA TERHADAP MULTIPLIKASI KETUA FAMILY CARE MASA KINI."

¹⁷ Yukl, G. A., *Leadership in Organizations* (Upper Saddle River: Prentice-Hall, 2002).

- c. Pengetahuan Hubungan Kemanusiaan: Mampu menjalin relasi manusiawi yang efektif untuk mempermudah kolaborasi.
- d. Kecakapan Berkomunikasi: Kemampuan menyampaikan ide secara jernih dan menangkap esensi pembicaraan.
- e. Kemampuan Teknis dan Manajerial: Menguasai asas, tujuan organisasi, perencanaan, pendelegasian, dan pengawasan.
- f. Kepercayaan terhadap Orang Lain: Pendelegasian yang jelas dan terarah untuk memotivasi dan mengembangkan kemampuan bawahan.
- g. Kemampuan Mendengar dan Memahami: Mendengarkan secara aktif dan menghargai orang lain adalah cara efektif dan halus untuk memengaruhi dan memotivasi.
- h. Menjadi Arah (Navigator): Mampu mengidentifikasi tujuan dan mengarahkan potensi orang lain menuju kesuksesan bersama.
- i. Memperlengkapi Orang Lain (Empowerment): Mendelegasikan tugas penting dengan dukungan penuh, yang pada akhirnya meningkatkan kemampuan bawahan dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan rohani merupakan perpaduan unik antara sifat-sifat alamiah (anugerah Allah) dan sifat-sifat rohani. Sifat alamiah mencapai efektivitas tertinggi ketika digunakan dalam melayani Allah. Kepemimpinan rohani ditandai oleh kemampuan memengaruhi yang berasal dari karakter yang diterangi, dipenuhi, dan diperkuat oleh Roh Kudus. Seseorang tidak dapat menjadi pemimpin rohani hanya karena usaha manusiawi; pengaruh spiritualnya berasal dari otoritas spiritual yang lebih tinggi, yang bekerja melalui dirinya. Kepribadian menjadi faktor terpenting, namun dalam kepemimpinan rohani, otoritas spiritual ini jauh lebih bernilai.

Berdirinya Gereja Pantekosta di Indonesia (GPdI) berakar pada inisiasi pelayanan misionaris asing yang tiba di Indonesia pada tahun 1921. Pergerakan ini dipelopori oleh dua keluarga misionaris dari Bethel Temple, Seattle, Amerika Serikat: Rev. Cornelius Groesbeck dan Rev. Richard Van Klaveren. Pelayanan misi awalnya dimulai di Bali, kemudian beralih ke Surabaya (1922), dan mencapai titik krusial di Cepu (1923). Di Cepu, terjadi pribumisasi pergerakan ketika F. G. Van De Steur dan sejumlah putra-putri Indonesia, seperti Pdt. H. N. Rungkat, Pdt. Yulius Repi, Pdt. A. Tambuwun, dan Pdt. S. I. P. Lumoindong, mengalami kepenuhan Roh Kudus. Figur-figur pribumi ini kelak menjadi pionir utama yang menyebarkan teologi Pantekosta ke seluruh nusantara.¹⁸

Pengakuan formal oleh Pemerintah Hindia Belanda menegaskan eksistensi pergerakan ini. Pada 4 Juni 1924, pergerakan ini diakui sebagai Vereeniging (perkumpulan) yang sah dengan nama "De Pinkster Gemeente in Nederlansch-Indië." Pengakuan ini ditingkatkan pada 4 Juni 1937 menjadi Kerkgenootschap (Persekutuan Gereja) dengan nama "Pinksterkerk in Nederlansch-Indië." Selama masa pendudukan Jepang pada tahun 1942, nama Belanda tersebut diganti menjadi "Gereja Pantekosta di Indonesia" (GPdI), dengan

¹⁸ Jisman Nainggolan, *Gerakan Pentakostalisme Dan Sejarah Gereja Pantekosta Di Indonesia (GPdI)* (Jakarta: JEJAK PUSTAKA, 2024).

Pdt. H. N. Runkat sebagai Ketua Badan Pengurus Umum (Majelis Pusat) pertama di era tersebut.¹⁹

Perkembangan GPdI ditandai dengan ekspansi geografis yang masif dan disebarakan oleh pengorbanan para pionir pribumi ke berbagai pulau:

- a. Jawa dan Sumatera: Pdt. H. N. Runkat merambah Pulau Jawa, sementara Pdt. A. E. Siswi menabur di Sumatera (Sumsel, Lampung, Sumbar, dan Sumut).
- b. Indonesia Timur: Pdt. Nanlohy menjangkau Maluku (Amahasa), Pdt. Siloey merintis di Kupang (NTT), dan Pdt. Yonathan Itar menjadi pelapor Injil Pantekosta di Irian Jaya.
- c. Sulawesi dan Kalimantan: Sulawesi Utara dirambah oleh Pdt. Yulius Repi dan Pdt. A. Tambuwun (1929), sementara Kalimantan Timur (1930) dan Kalimantan Barat (1940) juga menjadi ladang misi utama.

Meskipun menunjukkan pertumbuhan pesat, sejarah GPdI diwarnai oleh dinamika internal yang menyebabkan perpecahan. Sejumlah tokoh penting yang kemudian mendirikan sinode Gereja lain berasal dari GPdI, seperti Pdt. Ho Liong Seng (Dr. H. L. Senduk) yang mendirikan GBI, Pdt. Ishak Lew yang mendirikan GPPS (1959), dan Pdt. Tan Hok Tjoan yang membentuk Gereja Isa Al-Masih (1946). Perpecahan ini menegaskan peran GPdI sebagai sumber signifikan pergerakan Pantekosta di Indonesia. GPdI menganut sistem kepemimpinan struktural untuk menjamin pengelolaan jemaat dan manajemen pelayanan yang terkoordinasi. Struktur ini berfungsi sebagai kerangka kerja untuk melaksanakan program dan mencapai tujuan organisasi.

Musyawarah Besar (Mubes) merupakan forum tertinggi dalam organisasi GPdI yang diadakan setiap lima tahun sekali. Fungsi Mubes meliputi penetapan Garis Besar Program Kerja (GBPK) dan pemilihan pimpinan nasional yang disebut Majelis Pusat. Majelis Pusat, yang beranggotakan maksimal 24 orang, terdiri dari Ketua Umum, beberapa Ketua, Sekretaris Umum, beberapa Sekretaris, Bendahara Umum, dan pimpinan Departemen. Departemen-departemen Majelis Pusat mencakup aspek pelayanan holistik, seperti Penginjilan, Penggembalaan, Pendidikan dan Pengajaran, Organisasi, Pertumbuhan Gereja, Diakonia, dan Pembangunan.

Majelis Pusat juga membentuk dan mengangkat pengurus Komisi Pusat sebagai wadah pelayanan fungsional tingkat nasional. Terdapat sembilan komisi, yang menggarap segmen usia dan profesi tertentu, meliputi: PELNAP (Pelayanan Anak), PELRAP (Remaja), PELPAP (Pemuda), PELWAP (Wanita), PELPRIP (Pria), PELPRUP (Profesi dan Usahawan), PELAHT (Anak Hamba Tuhan), PELMAP (Mahasiswa), dan Komisi Penginjilan. Secara vertikal, kepemimpinan GPdI terbagi dalam jenjang Majelis Pusat, Majelis Daerah, Komisi Daerah, Majelis Wilayah, dan Komisi Wilayah.

Di tingkat Gereja lokal, terdapat jabatan fungsional yang esensial, dipimpin oleh Gembala Jemaat (Gembala Sidang). Gembala Sidang memegang tanggung jawab utama sebagai pemimpin dan pelayan umat, dibantu oleh staf gembala, pengerja, pengurus, dan Majelis Gereja. Struktur kepemimpinan yang terperinci ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi Gereja-gereja lokal, khususnya dalam hal kerja sama, pembinaan mentalitas hamba, dan efektivitas pelayanan.

¹⁹ Jan S. Aritonang, *Berbagai Aliran Di Dalam Dan Di Sekitar Gereja* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2010).

Kepemimpinan secara inheren didefinisikan sebagai suatu kemampuan fundamental untuk memberikan pengaruh yang kuat dan terarah kepada orang lain agar sejalan dengan visi dan tujuan yang ditetapkan. Meskipun konsep ini bersifat universal, dalam konteks kekristenan atau kerohanian, esensi kepemimpinan mengalami transformasi mendalam. Seorang pemimpin Kristen atau rohani tidak mengandalkan kecakapan retorik, karisma, atau bahkan kekuatan personalnya semata, melainkan kepemimpinannya bersumber dari otoritas yang lebih tinggi. Kepribadian seorang pemimpin Kristen haruslah diisi, diterangi, dan secara kontinu diperkuat oleh Roh Kudus. Sikap penyerahan diri secara total, di mana Roh Kudus diberikan kendali penuh atas kehidupan pemimpin, berfungsi menjadikan individu tersebut sebagai saluran yang murni dan tidak terhalang bagi manifestasi Kuasa Ilahi kepada orang-orang yang dipimpinnya.

Model kepemimpinan rohani ini secara tegas membedakan dirinya dari model kepemimpinan sekuler yang sering berfokus pada hierarki kekuasaan, pencapaian pribadi, dan dominasi. Perbedaan utama terletak pada teladan yang diberikan oleh Yesus Kristus, Sang Pemimpin Utama, yang memperkenalkan dan mempraktikkan gaya kepemimpinan yang dikenal sebagai Kepemimpinan Pelayan (*Servant Leadership*) secara ekstrem. Dalam sebuah aksi kerendahan hati yang radikal, Yesus merendahkan diri-Nya secara total dan menunjukkan ketaatan yang mutlak, bahkan sampai wafat di kayu salib, semata-mata demi menuntaskan misi agung penyelamatan umat manusia.

Di ranah organisasi, struktur formal memiliki peran penting. Sebuah organisasi didefinisikan sebagai kerangka hubungan yang terstruktur, di dalamnya diatur secara jelas mengenai wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja. Struktur ini dibentuk untuk mengarahkan seluruh sumber daya menuju pencapaian tujuan bersama, sekaligus berfungsi memberikan identitas yang jelas bagi setiap anggotanya. Dalam kerangka kerja inilah peran pemimpin menjadi sangat strategis dan krusial. Pemimpin harus mampu mengorkestrasi berbagai elemen agar organisasi dapat secara efektif mencapai visi dan misinya.

Bagi Gereja Pantekosta di Indonesia (GPdI), khususnya Majelis Daerah Jawa Tengah yang menganut sistem kepemimpinan struktural, inspirasi dan model utama kepemimpinan harus berakar pada ajaran Kristus. Yesus Kristus, melalui ajaran dan praktik hidup-Nya, menanamkan prinsip Kepemimpinan Hamba kepada para murid-Nya. Tujuannya bukan hanya sebagai panduan etika, tetapi sebagai mandat praktis.²⁰ Yesus menekankan pentingnya kerendahan hati dan kesediaan untuk melayani orang lain, sebuah tindakan pelayanan yang Dia nyatakan sangat berkenan di hadapan Allah Bapa.

Oleh karena itu, para pemimpin yang berada dalam struktur Majelis Daerah GPdI Jawa Tengah dituntut untuk menginternalisasi dan merefleksikan gaya *Servant Leadership* ini dalam peran struktural mereka. Model ini, yang secara biblis ditekankan dalam Lukas 22:25-30, menyediakan empat pilar prinsip fundamental yang wajib dipraktikkan oleh para pemimpin struktural:

1. Pemimpin sebagai Pelayan: Prinsip ini menegaskan bahwa otoritas tertinggi seorang pemimpin adalah untuk melayani, bukan untuk dilayani. Tugas utama pemimpin adalah memenuhi kebutuhan jemaat dan melayani kepentingan misi gereja dengan kerendahan hati.

²⁰ Ketua MD GPdI Jawa Tengah, "Wawancara Dengan Ketua MD GPdI Jawa Tengah," August 2, 2025.

2. Pemimpin Menjalankan Tugas: Pemimpin harus menunjukkan komitmen dan tanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugas dan fungsi struktural yang dipercayakan kepadanya, menjaga integritas dan keteladanan dalam setiap tindakan.
3. Pemimpin sebagai Pelindung: Tugas ini melibatkan perlindungan terhadap jemaat dan integritas organisasi dari berbagai ancaman, baik eksternal maupun internal, menjaga keselamatan rohani dan fisik anggota.
4. Pemimpin seperti Hakim: Prinsip ini menuntut pemimpin untuk mampu menegakkan kebenaran, keadilan, dan disiplin rohani dengan bijaksana, memastikan bahwa standar etika dan ajaran Alkitab dipelihara di dalam organisasi.

Penelitian ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepemimpinan hamba yang berlandaskan pada prinsip-prinsip biblis dari Lukas 22:25-30 memiliki relevansi yang sangat tinggi di antara para pemimpin struktural Majelis Daerah GPdI Jawa Tengah. Praktik kepemimpinan ini tidak hanya penting secara teologis, tetapi juga memiliki implikasi praktis signifikan dalam menciptakan organisasi gerejawi yang sehat, melayani, dan berdampak di tengah tantangan global, khususnya mengingat konteks Indonesia yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi. Kepemimpinan hamba adalah kunci untuk mengintegrasikan tujuan rohani dengan efektivitas struktural.

Kesimpulan

Kepemimpinan rohani Kristen merepresentasikan sebuah sintesis yang khas, menggabungkan kemampuan fundamental untuk memengaruhi orang lain dengan suatu kuasa yang diilahi secara ilahi, yaitu Roh Kudus, dan mengikuti model pelayanan radikal yang secara sempurna dicontohkan oleh Yesus Kristus. Dalam paradigma ini, efektivitas seorang pemimpin tidak diukur dari otoritas duniawi atau karisma personal, melainkan dari sejauh mana ia merefleksikan karakter dan ketaatan Kristus. Kepemimpinan ini berakar pada penyerahan diri yang menghasilkan saluran bagi kuasa rohani untuk menjangkau dan mengubah kehidupan umat. Model kepemimpinan yang menjadi inti dari identitas Kristen adalah Kepemimpinan Pelayan (*Servant Leadership*). Kristus, yang adalah Tuhan, dengan sengaja memilih jalan merendahkan diri dan melayani, bahkan hingga menyerahkan nyawa-Nya. Tindakan ini mengubah definisi kepemimpinan dari dominasi menjadi dedikasi. Dalam konteks institusi gerejawi modern, khususnya bagi Majelis Daerah Gereja Pantekosta di Indonesia (GPdI) Jawa Tengah yang mengadopsi struktur organisasi formal, *Servant Leadership* bukan sekadar pilihan etis yang menarik untuk dipertimbangkan, melainkan sebuah keharusan teologis dan operasional yang mendasar. Struktur formal gereja harus dijiwai oleh spiritualitas pelayanan ini agar dapat berfungsi sesuai dengan mandat ilahi.

Kepustakaan

- Alan E. Nelson. *Spirituality and Leadership*. Bandung: Kalam Hidup, 2008.
- Bennie E. Goodwin. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Jakarta: Perkantas, 2005.
- Jan S. Aritonang. *Berbagai Aliran Di Dalam Dan Di Sekitar Gereja*. Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2010.
- Jeconiah Sugiyanto, Yenny Luisa Manongga, Sie Ngoh, Landong Siringo, and Manlian Ronald Adventus. "Transformasi Kepemimpinan Digital Di Dunia Pendidikan: Analisis Faktor-

- Faktor Multiplikasi." *Jurnal Teologi Injili Dan Pendidikan Agama* 3, no. 2 (April 2025): 162–75. <https://doi.org/10.55606/jutipa.v3i2.526>.
- Jisman Nainggolan. *Gerakan Pentakostalisme Dan Sejarah Gereja Pantekosta Di Indonesia (GPdI)*. Jakarta: JEJAK PUSTAKA, 2024.
- John W. Creswell. *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif Dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016.
- . *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. 5th Ed.* Thousand Oaks: SAGE Publications, 2018.
- J.S. Badudu. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Bahasa, 1998.
- Kobstan, Heintje Barry. "KEPEMIMPINAN GEREJA YANG KOLABORATIF DAN ADAPTIF DALAM MENGATASI KESENJANGAN ANTARA GENERASI TUA DAN GENERASI MUDA DI ERA DIGITAL." *Jurnal Penggerak* 5, no. 1 (July 2023). <https://doi.org/10.62042/jtp.v5i1.75>.
- Kouzes, J. and B. Posner. *The Leadership Challenge*. San Francisco: Jossey-Bass, 1996.
- Lexy Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda Karya, 2002.
- Octavianus, Jonathan. "Transisi Kepemimpinan Dalam Alkitab." *Journal Kerusso* 1, no. 1 (March 2016): 16–38. <https://doi.org/10.33856/kerusso.v1i1.44>.
- Perangin Angin, Yakub Hendrawan, and Tri Astuti Yeniretnowati. "Kepemimpinan Yang Finishing Well: Kiat-Kiat Sukses Kepemimpinan Jonathan Parapak." *EDULEAD: Journal of Christian Education and Leadership* 3, no. 1 (May 2022): 78–96. <https://doi.org/10.47530/edulead.v3i1.93>.
- Suhendra, Suhendra, and Yohanes Aloysius Da. "POLA KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF DAN IMPLIKASINYA TERHADAP MULTIPLIKASI KETUA FAMILY CARE MASA KINI." *JURNAL TABGHA* 4, no. 2 (October 2023): 129–39. <https://doi.org/10.61768/jt.v4i2.85>.
- Suryady, Robertus, and Nurti Tiarna Banjarnahor. "DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN KETUA KELOMPOK SEL BAGI KARAKTER GENERASI MILENIAL DI GEREJA KELUARGA TABGHA KAJANG MALAYSIA." *JURNAL TABGHA* 5, no. 1 (April 2024): 34–47. <https://doi.org/10.61768/jt.v5i1.113>.
- Yukl, G. A. *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River: Prentice-Hall, 2002.

