

Regenerasi Kepemimpinan Rohaniwan dalam Lingkungan Sinode Gereja Kristus: Dinamika, Hambatan, dan Model Regenerasi Kontekstual

Andri Wahyudi¹

¹Sekolah Tinggi Teologi Cipanas

Abstract / Abstrak

Keywords / Kata kunci

This study examines the regeneration of clergy leadership within the Synod of Gereja Kristus (SGK) by analyzing existing understandings, practices, obstacles, and the need for a contextual leadership regeneration model. The study employed a descriptive qualitative approach through literature review, documentation, interviews, and closed-ended questionnaires. A total of 43 respondents participated, consisting of 22 clergy members and 21 lay participants, including elders and church activists. The sample was selected using stratified random sampling. Questionnaire data were analyzed descriptively through percentage distributions and interpretatively synthesized with findings from interviews, documents, and relevant literature. The findings indicate a shift in leadership orientation from authoritarian-hierarchical patterns toward more relational, participatory, and empowering models, particularly through the metaphors of the coach and the journey guide. Leadership regeneration has not yet been optimally institutionalized due to subjectivity in selection, unclear program stages, weak structural commitment, and differing perceptions between clergy and lay members regarding the influence of Chinese cultural values. The novelty of this study lies in integrating a theology of regeneration, leadership metaphors, the Paul–Timothy mentoring model, and the recontextualization of Chinese cultural values into a contextual framework of church leadership regeneration. Theoretically, the findings affirm regeneration as a relational and transformative process rather than merely leadership replacement; empirically, they emphasize the need for structured mentoring, objective and collective selection, gradual delegation, and Gospel-based cultural recontextualization to sustain intergenerational leadership continuity.

leadership regeneration; clergy leadership; mentoring; Chinese culture; Synod of the Church of Christ

Penelitian ini mengkaji regenerasi kepemimpinan rohaniwan dalam lingkungan Sinode Gereja Kristus (SGK) dengan menganalisis pemahaman, praktik, hambatan, dan kebutuhan pengembangan model regenerasi yang kontekstual. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui kajian literatur, dokumentasi, wawancara, dan kuesioner tertutup. Responden berjumlah 43 orang, terdiri atas 22 rohaniwan dan 21 awam (penatua dan aktivis), dengan pemilihan sampel menggunakan *stratified random sampling*; data kuesioner dianalisis secara deskriptif melalui distribusi persentase dan disintesis secara interpretatif dengan temuan wawancara, dokumen, serta literatur. Hasil penelitian menunjukkan pergeseran orientasi kepemimpinan dari pola otoriter-hierarkis menuju model yang lebih relasional, partisipatif, dan memberdayakan, terutama melalui metafora *coach* dan pemandu perjalanan. Regenerasi belum terinstitusionalisasi secara optimal karena subjektivitas dalam seleksi, ketidakjelasan tahapan program, lemahnya komitmen struktural, serta perbedaan persepsi rohaniwan dan awam mengenai pengaruh budaya Tionghoa. Kebaruan penelitian terletak pada integrasi teologi regenerasi, metafora kepemimpinan, pola pembinaan Paulus–Timotius, dan rekontekstualisasi nilai budaya Tionghoa dalam satu kerangka regenerasi kepemimpinan gerejawi yang kontekstual. Secara teoretis, temuan menegaskan regenerasi sebagai proses relasional dan transformatif, bukan sekadar pergantian figur; secara empiris, penelitian menunjukkan perlunya mentoring terstruktur, seleksi objektif dan kolektif, pendelegasian bertahap, serta rekontekstualisasi nilai budaya berdasarkan prinsip Injil untuk menjamin keberlanjutan kepemimpinan lintas generasi.

Regenerasi kepemimpinan; kepemimpinan rohaniwan; mentoring; budaya Tionghoa; Sinode Gereja Kristus

DOI:

<https://doi.org/10.53611/dd30s323>

Article Info

Received: July 07, 2026

Accepted: August 16, 2026

Published: September 15, 2026

Copyright © 2026 The Author(s). Published by Suwaib Amiruddin Foundation, Indonesia. This is an Open Access article under the CC BY 4.0 license

PENDAHULUAN

Setiap pemimpin, termasuk pemimpin rohaniwan, memiliki masa kepemimpinan yang terbatas. Kondisi fisik dan kesehatan, kebijakan internal gereja, perpindahan pelayanan, masa pensiun, maupun kematian pada akhirnya dapat mengakhiri masa pelayanan seorang pemimpin. Pada saat yang sama, kehidupan gereja beserta seluruh aktivitas pelayanannya harus tetap berlangsung. Oleh karena itu, regenerasi kepemimpinan merupakan kebutuhan strategis untuk menjaga kesinambungan visi, misi, nilai, pelayanan, dan kehidupan organisasi gereja dari satu generasi kepada generasi berikutnya. Regenerasi dalam konteks ini tidak dapat dipahami sekadar sebagai pergantian figur atau pengisian jabatan, melainkan sebagai proses pembentukan pemimpin masa depan yang dirancang secara sadar, sistematis, dan berkesinambungan.

Hutchins dan Storm memandang regenerasi sebagai proses untuk menciptakan generasi baru yang mampu menghasilkan perubahan transformasional dalam sistem, organisasi, dan komunitas melalui pembentukan nilai, pembimbingan, dukungan terhadap perkembangan, serta penciptaan ekosistem yang memungkinkan individu dan komunitas terus bertumbuh (Hutchins & Storm, 2019, pp. 6–7). Budijanto menempatkan regenerasi dalam kerangka *succession planning*, yaitu upaya mempersiapkan dan membangun pemimpin yang akan meneruskan atau menggantikan pemimpin sebelumnya agar kesinambungan organisasi tetap terpelihara (Budijanto, 2021, p. 31). Sementara itu, Greenleaf melalui konsep *servant leadership* menegaskan bahwa regenerasi tidak hanya berarti menghadirkan pemimpin baru, tetapi juga mencakup proses transfer pengetahuan, pengalaman, nilai, dan tanggung jawab dari pemimpin senior kepada generasi berikutnya (Greenleaf, 1977; Greenleaf, 2002). Dengan demikian, keberhasilan kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan seorang pemimpin menjalankan tugasnya selama masa pelayanan, tetapi juga oleh kemampuannya mempersiapkan penerus yang mampu melanjutkan dan mengembangkan pelayanan.

Dalam konteks gereja, regenerasi memiliki makna yang lebih khusus karena gereja bukan semata-mata sebuah institusi,

melainkan Tubuh Kristus yang di dalamnya setiap anggota memiliki panggilan dan tanggung jawab pelayanan (1Kor. 12:12–17). Kepemimpinan gerejawi juga berakar pada teladan Kristus yang datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani (Mat. 20:28; Mrk. 10:45). Oleh sebab itu, regenerasi kepemimpinan gereja tidak cukup dipahami sebagai proses pengisian jabatan struktural, tetapi harus mencakup pembentukan karakter, pengembangan kompetensi dan spiritualitas, pengalaman pelayanan, keteladanan, serta pelimpahan tanggung jawab kepada generasi berikutnya. Fahmi menjelaskan bahwa regenerasi diperlukan untuk menjaga stabilitas organisasi, mempertahankan keberlanjutan program jangka panjang, serta memastikan visi dan misi organisasi terus diwujudkan (Fahmi, 2021, p. 121). Sejalan dengan itu, Budijanto menekankan perlunya penyusunan kriteria kepemimpinan, identifikasi individu potensial, penyusunan peta jalan pengembangan, mentoring, monitoring, evaluasi, serta pengelolaan transisi kepemimpinan (Budijanto, 2021, pp. 34–38). Perspektif tersebut menunjukkan bahwa regenerasi membutuhkan proses yang terencana dan tidak dapat diserahkan hanya pada pergantian kepemimpinan secara alamiah.

Praktik pada gereja lain memperlihatkan pentingnya keberadaan sistem regenerasi yang terencana. Berdasarkan wawancara dengan Pdt. S. Akhitari dari GKI Samanhudi, regenerasi kepemimpinan didukung oleh sistem Presbiterial Sinodal, persiapan masa pensiun, pembinaan calon hamba Tuhan melalui Karakter, Kompetensi, dan Komitmen (3K), komunikasi terbuka, serta kolaborasi kepemimpinan (S. Akhitari, wawancara, 12 Februari 2025). Pengalaman tersebut menunjukkan bahwa regenerasi membutuhkan kriteria yang jelas, pembinaan yang terarah, relasi antargenerasi, serta ruang bagi berlangsungnya transfer pengetahuan, pengalaman, nilai, dan tanggung jawab pelayanan.

Dasar regenerasi kepemimpinan juga ditemukan dalam Alkitab melalui relasi Musa–Yosua, Elia–Elisa, dan terutama Paulus–Timotius. Hahuluy menunjukkan pentingnya pola regenerasi Musa kepada Yosua dalam menjamin kesinambungan kepemimpinan (Hahuluy, 2020). Sementara itu, pola Paulus dan Timotius memperlihatkan proses mentoring, keteladanan, pemberian

kepercayaan, keterlibatan dalam pelayanan, dan pelimpahan tanggung jawab secara bertahap. Prinsip tersebut tampak secara jelas dalam 2 Timotius 2:2, ketika Paulus meminta Timotius memercayakan apa yang telah diterimanya kepada orang-orang yang dapat dipercaya dan cakap mengajar orang lain. Konsep *paratithēmi* (παράτιθημι), yang berarti “memercayakan”, menunjukkan bahwa regenerasi merupakan proses pewarisan amanah, nilai, ajaran, dan tanggung jawab yang berorientasi pada pelipatgandaan pemimpin. Yulianto dan Cahyadi (2023) juga menegaskan relevansi pengkaderan Timotius oleh Paulus bagi gereja masa kini. Clinton selanjutnya menjelaskan bahwa perkembangan pemimpin bergerak dari *sovereign foundations*, *inner-life growth*, *ministry maturing*, hingga *life multiplication*, yaitu tahap ketika seorang pemimpin mulai menghasilkan pemimpin baru (Clinton, 1988, pp. 34–56).

Meskipun berbagai literatur tersebut telah menyediakan fondasi konseptual dan teologis mengenai regenerasi kepemimpinan, masih terdapat kebutuhan untuk memahami bagaimana prinsip-prinsip tersebut diterapkan dalam konteks gereja yang memiliki struktur organisasi, sejarah, pola relasi sosial, dan latar budaya tertentu. Kebutuhan tersebut menjadi penting dalam konteks Sinode Gereja Kristus (SGK), yang berkembang dalam komunitas berlatar belakang Tionghoa dan memiliki hubungan historis dengan pelayanan misionaris Methodist (Kurnia & Hale, 1999; “Sejarah Singkat Sinode Gereja Kristus,” diakses 20 Maret 2025). SGK memiliki sistem pemerintahan Presbiterial Sinodal dan secara formal telah menetapkan tahapan menjadi rohaniwan melalui Rohaniwan Lokal, Masa Pengenalan, Masa Orientasi, Penatua Khusus, hingga Pendeta (Sinode Gereja Kristus, 2014). Namun demikian, keberadaan tahapan formal tersebut belum sepenuhnya menghasilkan proses regenerasi kepemimpinan yang terstruktur, konsisten, dan optimal.

Persoalan regenerasi di SGK tidak hanya berkaitan dengan struktur formal, tetapi juga menyangkut perbedaan pandangan antara rohaniwan dan awam, ketidaksamaan pemahaman mengenai regenerasi, subjektivitas dalam seleksi, serta belum optimalnya pembinaan calon pemimpin sebagai agenda strategis gereja. Dalam

konteks ini, faktor budaya Tionghoa juga menjadi relevan untuk diperhatikan. Konfusianisme menekankan hierarki, kewajiban sosial, penghormatan kepada yang lebih tua, dan loyalitas (Yao, 2000, p. 14). Struktur sosial tradisional Tiongkok turut memperkuat penghargaan terhadap kedudukan dan senioritas (Hucker, 1975, p. 56), sedangkan Yang menunjukkan kuatnya hubungan antara agama dan struktur sosial dalam masyarakat Tionghoa (Yang, 1961, p. 46). Farh dan Cheng membahas *paternalistic leadership* sebagai pola kepemimpinan yang menggabungkan otoritas kuat dengan relasi personal dan loyalitas pengikut (Farh & Cheng, 2000, pp. 95–96).

Nilai kesetiaan, penghormatan, stabilitas, dan pengabdian pada satu sisi dapat menjadi modal sosial dan spiritual yang memperkuat kehidupan gereja. Namun, pada sisi lain, dominasi hierarki dan senioritas berpotensi membatasi ruang partisipasi dan pengembangan pemimpin muda. Karena itu, Francis Chia menekankan perlunya rekontekstualisasi budaya agar Injil mentransformasikan nilai budaya, bukan sebaliknya (Chia, 2009, pp. 44–46). Dengan demikian, regenerasi kepemimpinan dalam Gereja Kristus perlu dipahami bukan hanya sebagai persoalan organisasi, tetapi sebagai persoalan yang berada pada persinggungan antara teologi, struktur kelembagaan, relasi antargenerasi, gaya kepemimpinan, dan budaya.

Temuan penelitian memperlihatkan adanya kecenderungan perubahan orientasi kepemimpinan di lingkungan Gereja Kristus. Di kalangan rohaniwan, 50% responden memilih metafora *coach* atau pelatih sebagai gambaran pemimpin ideal, sedangkan 57,7% menilai bahwa salah satu ciri utama kepemimpinan adalah kemampuan membuat sebanyak mungkin orang bertumbuh. Di kalangan awam, 61,9% responden juga menekankan pentingnya pertumbuhan karakter dan komitmen. Temuan tersebut menunjukkan berkembangnya orientasi kepemimpinan yang semakin menekankan pembinaan, pertumbuhan, relasi, dan pemberdayaan dibandingkan dominasi otoritas.

Dalam konteks regenerasi, 63,6% rohaniwan menilai bahwa regenerasi dinyatakan berhasil apabila pemimpin baru kembali mempersiapkan pemimpin

berikutnya, sedangkan 54,5% menilai bahwa pemimpin harus mampu menjaga relevansi gereja terhadap perubahan konteks. Mengenai bentuk program pembinaan, 59,1% rohaniwan menekankan keterlibatan calon pemimpin dalam kelompok kecil atau *life group*, 54,5% menilai *personal mentoring* penting, dan 50% menekankan pemberian kesempatan pelayanan secara nyata. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa regenerasi tidak hanya dipahami sebagai proses seleksi, tetapi sebagai proses pembentukan yang berlangsung melalui mentoring, pengalaman pelayanan, relasi, dan pelipatgandaan kepemimpinan.

Namun demikian, terdapat kesenjangan antara pemahaman mengenai pentingnya regenerasi dan pelaksanaannya dalam struktur gereja. Sebanyak 35,7% rohaniwan dan 38,1% awam menilai bahwa regenerasi belum menjadi prioritas dalam struktur organisasi. Sebanyak 45,5% rohaniwan menilai subjektivitas masih kuat dalam proses seleksi calon pemimpin, sedangkan 31,8% rohaniwan dan 52,4% awam melihat belum adanya tahapan program regenerasi yang jelas. Data tersebut menunjukkan bahwa persoalan regenerasi tidak terutama terletak pada absennya kesadaran akan kebutuhan pemimpin baru, tetapi pada belum terbentuknya sistem pembinaan dan transisi kepemimpinan yang konsisten.

Perbedaan persepsi juga muncul dalam menilai pengaruh budaya Tionghoa. Sebanyak 50% rohaniwan melihat nilai budaya sebagai salah satu akar persoalan regenerasi, sedangkan kelompok awam lebih banyak menekankan sistem manajemen dan gaya kepemimpinan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa persoalan yang sama dipahami dari sudut pandang yang berbeda. Rohaniwan cenderung melihat dimensi budaya dan sistem, sedangkan awam lebih menekankan praktik manajemen dan perilaku kepemimpinan. Kondisi ini menegaskan bahwa regenerasi di SGK merupakan persoalan yang bersifat teologis, struktural, relasional, kepemimpinan, dan kultural sekaligus.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pemahaman dan sikap rohaniwan mengenai regenerasi kepemimpinan, mengidentifikasi praktik yang telah dilaksanakan, menelaah hambatan struktural, teologis, kepemimpinan,

relasional, dan budaya, serta melihat kesiadaan pemimpin SGK untuk belajar dari praktik regenerasi gereja lain. Penelitian menggunakan analisis literatur dan penelitian lapangan melalui wawancara serta kuesioner tertutup kepada kelompok rohaniwan dan awam. Dengan demikian, penelitian tidak hanya memotret kondisi regenerasi yang berlangsung, tetapi juga berupaya mengidentifikasi unsur-unsur yang diperlukan untuk membangun pola regenerasi kepemimpinan rohaniwan yang lebih terstruktur dan kontekstual.

Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi regenerasi sebagai *succession planning*, pemuridan, mentoring, transfer nilai, pembentukan karakter, pengembangan kompetensi, dan pelipatgandaan pemimpin dalam konteks spesifik Sinode Gereja Kristus. Penelitian ini juga menggunakan metafora kepemimpinan untuk membaca pergeseran orientasi dari pola yang lebih hierarkis dan berorientasi komando menuju pola yang lebih relasional, partisipatif, membina, dan memberdayakan. Pola Paulus–Timotius dan konsep *paratithēmi* dipertemukan dengan realitas budaya Gereja Kristus untuk membangun kerangka regenerasi yang mencakup teologi regenerasi, pembinaan berbasis *coach* dan pemandu rohani, seleksi yang lebih terstruktur, kelompok kecil regeneratif, transformasi gaya kepemimpinan senior, serta rekontekstualisasi nilai budaya Tionghoa melalui prinsip Injil. Dengan demikian, kontribusi penelitian ini terletak pada pengembangan kerangka regenerasi kepemimpinan rohaniwan yang mengintegrasikan dimensi teologis, empiris, organisasional, relasional, dan kultural dalam konteks Sinode Gereja Kristus.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan penekanan kualitatif untuk mengkaji secara kontekstual regenerasi kepemimpinan rohaniwan di lingkungan Sinode Gereja Kristus (SGK). Pendekatan ini dipilih karena penelitian diarahkan untuk memahami secara mendalam pemahaman, sikap, pengalaman, nilai, serta dinamika yang membentuk praktik regenerasi kepemimpinan, bukan terutama untuk menguji hubungan kausal antarvariabel secara statistik (Creswell, 2015; Sugiyono, 2019). Data kuantitatif berupa frekuensi dan

persentase dari kuesioner digunakan secara deskriptif untuk memperkuat pemetaan kecenderungan persepsi responden. Subjek penelitian mencakup rohaniwan SGK, yaitu pendeta aktif dan emeritus yang masih terlibat dalam pelayanan, serta kelompok awam yang terdiri atas penatua dan aktivis gereja. Responden kuesioner berjumlah 43 orang, terdiri atas 22 rohaniwan dan 21 responden awam. Pemilihan responden dilakukan melalui stratified random sampling berdasarkan pengelompokan populasi yang memiliki karakteristik berbeda, sehingga perspektif rohaniwan dan awam dapat dianalisis secara terpisah sekaligus diperbandingkan. Data dikumpulkan melalui wawancara, kuesioner tertutup, dokumentasi, dan kajian literatur. Wawancara digunakan untuk menggali pengalaman dan pandangan mengenai praktik regenerasi kepemimpinan. Kuesioner tertutup digunakan untuk memperoleh gambaran terstruktur mengenai metafora kepemimpinan, urgensi regenerasi, indikator keberhasilan, bentuk program yang dibutuhkan, kondisi pelaksanaan, serta hambatan regenerasi. Dokumentasi mencakup Tata Gereja, notula, dan dokumen resmi SGK, sedangkan kajian literatur digunakan untuk menelaah konsep kepemimpinan dan regenerasi yang relevan. Analisis data dilakukan dalam dua tahap. Pertama, data kuesioner dianalisis secara deskriptif melalui pengelompokan jawaban, penghitungan frekuensi, dan distribusi persentase untuk mengidentifikasi kecenderungan persepsi responden. Kedua, data wawancara, dokumentasi, dan literatur dianalisis secara deskriptif-kualitatif melalui pengorganisasian data, reduksi, pengelompokan informasi, penyajian data, perbandingan pola, interpretasi, dan penarikan kesimpulan untuk menemukan tema-tema utama terkait pola, hambatan, serta kebutuhan regenerasi kepemimpinan (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014). Kredibilitas temuan diperkuat melalui triangulasi sumber dan metode dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari wawancara, kuesioner, dokumen, dan literatur sehingga

interpretasi penelitian memiliki dasar empiris yang lebih konsisten (Creswell, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Transformasi Paradigma Kepemimpinan dan Makna Regenerasi

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa regenerasi kepemimpinan rohaniwan di lingkungan Sinode Gereja Kristus tidak dapat dilepaskan dari perubahan cara rohaniwan dan jemaat memahami sosok pemimpin gereja. Perubahan tersebut tampak melalui metafora kepemimpinan yang dipilih responden. Dari kelompok rohaniwan, 50% menyatakan bahwa umat saat ini memandang rohaniwan sebagai pemandu perjalanan, sedangkan ketika ditanyakan mengenai peran ideal yang seharusnya dijalankan seorang pemimpin, 50% justru memilih *coach* atau pelatih. Pilihan lainnya tersebar pada pemandu perjalanan dan dirigen masing-masing sebesar 16,7%, serta petani dan pemimpin pasukan masing-masing sebesar 8,3%. Temuan tersebut semakin kuat ketika 57,7% rohaniwan menyatakan bahwa ciri utama kepemimpinan yang diharapkan adalah kemampuan membuat sebanyak mungkin orang bertumbuh, dibandingkan 26,9% yang menekankan kemampuan menyatukan potensi dan keunikan umat serta 15,4% yang menekankan disiplin, keteraturan, dan konsistensi.

Kecenderungan yang relatif sama terlihat pada kelompok awam. Sebanyak 47,6% awam memandang rohaniwan sebagai pemandu perjalanan, sementara 19% melihatnya sebagai *coach* dan 19% sebagai pemimpin pasukan. Akan tetapi, ketika responden awam diminta memilih bentuk kepemimpinan yang ideal, pilihan terbesar bergeser kepada *coach* sebesar 28,6%, disusul pemandu perjalanan sebesar 23,8%. Lebih jauh, 61,9% awam menyatakan bahwa ciri kepemimpinan yang paling diharapkan adalah membantu orang bertumbuh dalam karakter dan komitmen. Temuan ini menunjukkan bahwa baik rohaniwan maupun awam mulai memberikan perhatian yang lebih besar kepada kepemimpinan yang relasional, membina, mendampingi, dan memperlengkapi daripada kepemimpinan yang semata-mata menekankan hierarki, keteraturan, atau komando.

Pergeseran tersebut mempunyai arti penting bagi proses regenerasi. Dalam tesis

ini, metafora pemandu perjalanan dipahami sebagai kepemimpinan yang relasional dan partisipatif, yaitu pemimpin yang berjalan bersama, memahami arah perjalanan, serta memungkinkan anggota terlibat dalam proses pembelajaran. Adapun metafora *coach* menekankan pengembangan individu dan tim melalui pengenalan potensi, pendampingan, penetapan arah, dan proses pertumbuhan menuju kemandirian. Sebaliknya, metafora pemimpin pasukan lebih menempatkan pemimpin sebagai pusat komando sehingga proses kaderisasi cenderung berlangsung secara *top-down*. Karena itu, dominasi metafora pemandu perjalanan dan *coach* menunjukkan perubahan orientasi dari kepemimpinan yang berpusat pada kontrol menuju kepemimpinan yang menumbuhkan kapasitas pemimpin berikutnya. Pendekatan tersebut sejalan dengan gagasan *coaching-based leadership* yang menempatkan dialog, pertanyaan reflektif, pengembangan potensi, dan dorongan spiritual sebagai unsur utama pembinaan, bukan sekadar pemberian instruksi vertikal (Stoltzfus, 2005).

Transformasi paradigma kepemimpinan ini juga tercermin dalam pemaknaan responden terhadap keberhasilan regenerasi. Di kalangan rohaniwan, indikator tertinggi keberhasilan regenerasi adalah ketika pemimpin baru kembali mempersiapkan pemimpin baru untuk masa depan, yang dipilih oleh 63,6% responden. Sebanyak 54,5% menekankan kemampuan pemimpin menjaga relevansi gereja dalam konteks baru, 50% melihat kesinambungan pertumbuhan iman umat sebagai indikator keberhasilan, 40,9% menekankan kemampuan melanjutkan hal-hal yang baik sekaligus meninggalkan praktik masa lalu yang sudah tidak sesuai, dan 36,4% memandang keberhasilan regenerasi melalui terbentuknya gereja sebagai komunitas yang terus belajar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa regenerasi tidak dipahami sekadar sebagai tersedianya figur pengganti, tetapi sebagai proses yang mempertahankan kesinambungan sekaligus memungkinkan pembaruan.

Pandangan awam menunjukkan penekanan yang sedikit berbeda, tetapi tetap memiliki irisan yang kuat. Sebanyak 42,9% awam menilai regenerasi berhasil ketika pemimpin baru mampu melaksanakan program untuk mencapai visi dan misi gereja yang telah disepakati, sedangkan 28,6% menekankan bahwa pemimpin baru juga

harus terbiasa menyiapkan penerus berikutnya. Dengan demikian, rohaniwan lebih kuat menekankan aspek reproduksi pemimpin, sedangkan awam memberikan perhatian lebih besar kepada kesinambungan visi dan program gereja. Namun, kedua kelompok pada dasarnya sama-sama menempatkan regenerasi sebagai mekanisme keberlanjutan gereja lintas generasi.

Pemaknaan tersebut memperlihatkan bahwa regenerasi dalam SGK lebih tepat dipahami sebagai proses pelipatgandaan kepemimpinan daripada pergantian jabatan. Pemimpin yang berhasil bukan hanya orang yang mampu menjalankan tugasnya sendiri, melainkan pemimpin yang menciptakan kondisi agar orang lain berkembang dan pada waktunya juga mampu memimpin. Pemikiran ini sejalan dengan tahapan pengembangan pemimpin yang dijelaskan Clinton, khususnya fase *life multiplication*, ketika seorang pemimpin mulai membina pemimpin baru dan memperluas dampak pelayanannya (Clinton, 1988). Dalam tesis, proses Paulus terhadap Timotius juga dipahami tidak berlangsung secara instan, melainkan melalui pembentukan karakter, pengalaman pelayanan, koreksi, relasi, dan pelimpahan tanggung jawab secara bertahap.

Orientasi tersebut juga tampak dalam program regenerasi yang dianggap ideal. Sebanyak 59,1% rohaniwan memilih keterlibatan calon pemimpin dalam *cell group/life group*, persentase yang sama menekankan perlunya para pemimpin mengkaji kebutuhan gereja pada masa depan, 54,5% memilih *personal mentoring*, dan 50% menginginkan calon pemimpin diberi kesempatan mengerjakan pelayanan secara nyata. Hanya 22,7% yang secara khusus menekankan proses seleksi dan 4,5% menekankan monitoring kerja. Dengan demikian, responden cenderung melihat regenerasi sebagai proses pembentukan melalui relasi, pengalaman, dan keterlibatan langsung. Hal ini memperkuat kesimpulan bahwa regenerasi yang diharapkan di SGK bukan sistem penggantian posisi yang bersifat administratif, melainkan proses pembinaan yang intensional dan berkelanjutan.

Kesenjangan Implementasi, Subjektivitas Seleksi, dan Perbedaan Persepsi Rohaniwan–Awam

Meskipun rohaniwan dan awam memperlihatkan kesadaran yang kuat mengenai pentingnya regenerasi, hasil penelitian menemukan kesenjangan yang cukup besar antara pemahaman normatif dan praktik organisasional. Dari 22 rohaniwan, 35,7% menyatakan bahwa belum terbentuk program regenerasi yang terstruktur dan objektif karena regenerasi belum menjadi prioritas dalam cara organisasi gereja bekerja. Sebanyak 32,1% menyatakan belum ada pemimpin atau kelompok pemimpin yang memprioritaskannya, 21,4% menghubungkannya dengan belum adanya teologi regenerasi yang lahir dalam Gereja Kristus, dan 10,7% mengaitkannya dengan suasana hubungan yang belum mendukung regenerasi efektif dan objektif. Dari kelompok awam, 38,1% juga menyatakan regenerasi belum menjadi prioritas dalam struktur organisasi, sementara 23,8% menyatakan belum ada pemimpin yang memprioritaskannya dan 28,6% melihat suasana hubungan yang belum mendukung proses regenerasi.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa persoalan SGK bukan terletak pada tidak adanya kesadaran mengenai regenerasi. Kedua kelompok responden telah memahami bahwa keberlanjutan gereja membutuhkan pemimpin baru. Persoalan yang lebih mendasar adalah bahwa kesadaran tersebut belum berubah menjadi sistem, tahapan, prioritas kelembagaan, dan tanggung jawab yang konsisten. Dengan kata lain, terdapat jarak antara gagasan regenerasi dan pelebagaan regenerasi. Dalam konteks ini, pentingnya regenerasi masih lebih kuat berada pada tataran kesadaran dibandingkan sebagai bagian dari tata kelola kepemimpinan gereja. Temuan tesis sendiri menyebut kondisi ini sebagai disparitas antara pemahaman konseptual dan implementasi praktis yang menunjukkan adanya persoalan struktural dan kultural.

Masalah tersebut semakin terlihat pada mekanisme seleksi calon pemimpin. Sebanyak 45,5% rohaniwan menilai bahwa meskipun telah terdapat cara menyeleksi calon pemimpin masa depan, faktor subjektivitas masih sangat dominan. Sebanyak 36,4% menyatakan kurangnya komitmen terhadap regenerasi, 31,8%

menyebut tidak adanya tahapan program yang jelas, 27,3% menilai tidak terdapat sistem seleksi calon pemimpin, dan 18,2% menyoroti kecenderungan pemimpin untuk tidak melakukan evaluasi terhadap kondisi pelayanan dan gereja yang sedang dipimpinya. Subjektivitas tersebut dalam tesis dijelaskan dapat berasal dari preferensi personal, hubungan kekerabatan, kedekatan tertentu, atau kepentingan dalam kehidupan gereja sehingga proses seleksi berisiko tidak sepenuhnya didasarkan pada kemampuan dan komitmen calon pemimpin.

Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya menggeser regenerasi dari seleksi yang terlalu bergantung pada satu figur menuju proses penilaian yang lebih kolektif dan terstruktur. Dalam kepemimpinan gerejawi, relasi personal dan kedekatan tidak harus dipandang negatif karena pelayanan memang dibangun melalui komunitas dan kepercayaan. Namun, relasi menjadi persoalan apabila kedekatan menggantikan evaluasi atas karakter, kematangan rohani, kompetensi, dan kapasitas pelayanan. Malphurs menekankan bahwa pengembangan kepemimpinan memerlukan sistem dan strategi yang konsisten agar dapat berlangsung secara efektif dan berkelanjutan (Malphurs, 2003). Pandangan tersebut relevan dengan temuan penelitian bahwa kendala regenerasi di SGK tidak hanya menyangkut siapa calon pemimpin yang dipilih, tetapi juga bagaimana proses seleksi, pembinaan, dan evaluasi itu dilembagakan.

Dari sisi awam, persoalan yang dianggap paling besar justru berada pada ketidakjelasan sistem. Sebanyak 52,4% awam menilai program regenerasi belum mempunyai tahapan yang jelas, 33,3% menyatakan bahwa pemimpin cenderung tidak melakukan evaluasi terhadap diri sendiri maupun orang lain, 19% menilai belum ada sistem seleksi calon pemimpin, dan 19% menilai seleksi masih subjektif. Ketika ditanya mengenai akar masalah, 42,9% awam menunjuk sistem manajemen gereja, 38,4% menunjuk gaya kepemimpinan, dan 23,8% menyebut keengganan untuk berubah. Hal ini memperlihatkan bahwa dari sudut pandang awam, regenerasi terutama dibaca sebagai persoalan tata kelola dan gaya kepemimpinan.

Perbedaan yang lebih tajam muncul ketika responden menilai peran budaya Tionghoa. Di kalangan rohaniwan, 50% menyatakan bahwa nilai budaya yang menjadi latar belakang

umat lebih berperan dibandingkan nilai yang diajarkan Alkitab sebagai akar hambatan regenerasi. Sebanyak 26,1% juga menilai bahwa umat yang masih dipengaruhi filsafat Konghucu dapat sangat terpengaruh oleh penghormatan terhadap orang tua dan mereka yang memiliki status lebih tinggi. Sebaliknya, kelompok awam memperlihatkan penilaian yang berbeda. Sebanyak 57,1% secara eksplisit menyatakan bahwa budaya Tionghoa tidak memengaruhi regenerasi dan 19% menilai pengaruhnya kecil. Hanya sebagian kecil kelompok awam yang menilai budaya sangat atau cukup berpengaruh.

Perbedaan tersebut merupakan salah satu temuan penting penelitian. Rohaniwan cenderung membaca persoalan regenerasi melalui kombinasi faktor budaya dan sistem, sedangkan awam lebih banyak memaknainya sebagai persoalan manajemen dan gaya kepemimpinan. Perbedaan ini tidak harus dipahami sebagai salah satu kelompok benar dan kelompok lainnya keliru. Sebaliknya, perbedaan tersebut menunjukkan bahwa hambatan regenerasi bekerja pada beberapa lapisan sekaligus. Nilai budaya dapat memengaruhi bagaimana otoritas, senioritas, loyalitas, dan hubungan personal dipahami, tetapi pengaruh tersebut muncul dalam kehidupan organisasi melalui gaya kepemimpinan, praktik seleksi, evaluasi, dan sistem manajemen. Karena itu, masalah regenerasi di SGK tidak dapat diselesaikan hanya dengan memperbaiki struktur organisasi ataupun hanya dengan mengkritik budaya.

Dalam konteks tersebut, pendekatan teologi praktis yang dikemukakan Osmer relevan karena refleksi teologis perlu berhubungan langsung dengan konteks sosial dan budaya yang dihadapi gereja (Osmer, 2008). Tesis juga menegaskan perlunya perumusan teologi regenerasi yang kontekstual, perubahan menuju kepemimpinan transformasional yang mengutamakan mentoring dan partisipasi, serta restrukturisasi sistem manajemen untuk menghasilkan tahapan seleksi yang lebih adil dan objektif. Dengan demikian, kesenjangan antara kesadaran dan implementasi hanya dapat diperkecil apabila regenerasi ditempatkan sekaligus sebagai agenda teologis, kepemimpinan, dan kelembagaan.

Rekontekstualisasi Budaya dan Model Regenerasi Kepemimpinan Kontekstual

Temuan mengenai perbedaan persepsi rohaniwan dan awam menunjukkan bahwa pembahasan budaya Tionghoa perlu dilakukan secara hati-hati. Penelitian ini tidak menempatkan budaya Tionghoa semata-mata sebagai hambatan regenerasi. Dalam sejarah dan kehidupan Gereja Kristus, nilai seperti loyalitas, penghormatan terhadap orang yang lebih tua, stabilitas, keharmonisan, dan pengabdian dapat mendukung integritas serta kesinambungan pelayanan. Akan tetapi, nilai yang sama dapat menghasilkan dampak berbeda apabila berkembang menjadi senioritas yang kaku, struktur hierarkis yang terlalu kuat, atau ketergantungan pada otoritas figur tertentu. Tesis karena itu menunjukkan sifat ambivalen budaya Tionghoa: budaya dapat menjadi modal keberlanjutan sekaligus menjadi hambatan bagi inovasi dan pembaruan kepemimpinan.

Ketegangan tersebut terlihat ketika proses regenerasi berlangsung di antara dua kerangka nilai. Di satu sisi, tradisi Tionghoa menempatkan relasi interpersonal, loyalitas, keharmonisan, dan penghormatan kepada figur otoritas pada posisi yang kuat. Dalam situasi tertentu, penilaian terhadap calon pemimpin dapat dipengaruhi oleh kedekatan emosional, rasa cocok, senioritas, atau loyalitas. Di sisi lain, teologi Kristen menekankan panggilan, kualifikasi rohani, karakter, karunia, dan peneguhan komunitas iman sebagai dasar kepemimpinan. Tesis menggambarkan kondisi tersebut sebagai tegangan antara subjektivitas yang bersumber dari relasi budaya dengan pemahaman teologis mengenai panggilan dan kepemimpinan. Konsep *paternalistic leadership* yang dibahas Farh dan Cheng juga membantu menjelaskan bagaimana hubungan otoritas dan loyalitas dapat menjadi bagian dari pola kepemimpinan dalam konteks budaya Tionghoa (Farh & Cheng, 2000).

Atas dasar itu, transformasi regenerasi di SGK tidak memerlukan penolakan terhadap budaya, melainkan rekontekstualisasi nilai budaya. Kesetiaan (*zhōng* 忠), penghormatan kepada yang lebih tua (*xiào* 孝), pengabdian, dan komitmen terhadap stabilitas sosial dapat dipertahankan sebagai landasan moral selama ditafsirkan kembali melalui kerangka Injil. Francis Chia menekankan bahwa gereja Tionghoa perlu “menginjilkan kembali

budayanya”, yakni menempatkan Injil sebagai kekuatan yang membentuk kembali struktur nilai budaya, bukan membiarkan budaya menentukan arah Injil (Chia, 2009). Dalam kerangka ini, loyalitas dapat diarahkan kepada keberlanjutan misi Allah, penghormatan kepada senior dapat diterjemahkan menjadi relasi mentoring, dan pengabdian dapat diubah menjadi kesediaan mempersiapkan serta memberi ruang kepada generasi berikutnya.

Rekontekstualisasi tersebut menemukan dasar teologis yang kuat dalam hubungan Paulus dan Timotius. Penelitian ini menempatkan regenerasi Paulus kepada Timotius bukan sebagai proses administratif, melainkan sebagai proses teologis, spiritual, relasional, formasional, dan misiologis. Salah satu teks sentral adalah 2 Timotius 2:2, khususnya kata παράθου (*parathou*) yang berasal dari παρατίθημι (*paratithēmi*), yang berarti menyerahkan atau memercayakan sesuatu yang bernilai kepada pihak lain. Dalam konteks tersebut, regenerasi berarti memercayakan kebenaran dan tanggung jawab pelayanan kepada orang yang setia dan sekaligus mampu meneruskannya kepada orang lain.

Pola Paulus–Timotius memperlihatkan bahwa regenerasi membutuhkan relasi yang mendalam, bukan hanya transfer jabatan. Paulus memberikan keteladanan, membangun kepercayaan, melibatkan Timotius dalam pengalaman pelayanan nyata, memberi tanggung jawab secara bertahap, serta mempersiapkannya menghadapi tantangan pelayanan. Proses tersebut mencakup dimensi spiritual, doktrinal, karakter, dan praktis. Dalam tesis, pola ini dipahami sebagai *mentoring transformatif* yang berkembang melalui waktu, pengamatan, koreksi, pengalaman, dan pendelegasian. Clinton (1988) membagi perkembangan pemimpin ke dalam *sovereign foundations*, *inner-life growth*, *ministry maturing*, dan *life multiplication*. Fase terakhir sangat relevan dengan temuan penelitian bahwa 63,6% rohaniwan menganggap regenerasi berhasil ketika pemimpin baru kembali mempersiapkan pemimpin berikutnya.

Dengan demikian, hasil penelitian mengarah pada kebutuhan akan model regenerasi kepemimpinan yang sistematis, relasional, dan kontekstual. Pertama, SGK memerlukan formulasi teologi regenerasi gerejawi yang menempatkan regenerasi

bukan sebagai ancaman terhadap kewibawaan pemimpin senior, tetapi sebagai bagian dari keberlanjutan misi dan pembentukan tubuh Kristus. Teologi tersebut perlu menjadi kerangka bersama yang dapat memberi legitimasi spiritual terhadap proses pembinaan generasi berikutnya. Tesis mengusulkan agar proses ini melibatkan konsensus sinode dan rohaniwan senior, refleksi terhadap konteks budaya Tionghoa, serta penyusunan dokumen normatif yang menjadi pedoman pembinaan.

Kedua, pembinaan perlu menggunakan model *coach* dan pemandu rohani. Pilihan ini bukan sekadar rekomendasi teoritis, tetapi berangkat langsung dari kecenderungan responden yang mengharapkan pemimpin sebagai figur yang membina dan mengembangkan orang lain. Model tersebut mencakup mentoring pribadi, pemberian pelayanan secara bertahap, refleksi spiritual, evaluasi berkelanjutan, dan penugasan yang disesuaikan dengan potensi individu. Pendekatan ini sejalan dengan Stoltzfus yang menekankan pengembangan potensi melalui dialog, refleksi, dan dorongan spiritual (Stoltzfus, 2005).

Ketiga, proses seleksi dan pembinaan perlu dibuat lebih terstruktur untuk mengurangi dominasi subjektivitas. Kriteria calon pemimpin perlu mencakup integritas karakter, kematangan rohani, dan kapasitas kepemimpinan, disertai observasi pelayanan langsung serta evaluasi berjenjang oleh tim pembina, bukan hanya satu figur. Program tersebut kemudian perlu diikuti pembinaan doktrinal, keterampilan pelayanan, bimbingan rohani, dan komitmen pemimpin senior untuk benar-benar melepaskan serta memberdayakan generasi yang sedang dibentuk.

Keempat, kelompok kecil atau *life group* dapat ditempatkan sebagai ruang utama regenerasi. Dukungan 59,1% rohaniwan terhadap keterlibatan calon pemimpin dalam kelompok kecil menunjukkan bahwa pembinaan relasional memperoleh legitimasi empiris yang kuat dari penelitian. Kelompok kecil dapat berfungsi sebagai ruang pembelajaran intergenerasional, *apprenticeship*, observasi, evaluasi, serta pemberian tanggung jawab secara bertahap. Cara ini memungkinkan transfer pengetahuan dan pengalaman berlangsung dalam kehidupan pelayanan yang nyata, bukan hanya melalui pendidikan formal.

Kelima, keberhasilan seluruh proses tersebut tetap bergantung pada transformasi gaya kepemimpinan senior. Apabila kepemimpinan masih sentralistik, tertutup, dan enggan memberikan ruang kepada generasi berikutnya, maka sistem regenerasi yang dirancang secara formal akan sulit berjalan. Karena itu, pemimpin senior perlu bergerak menuju model transformasional dan partisipatif: menggali potensi daripada mendominasi, menempatkan relasi spiritual di atas hierarki struktural, serta menjadikan karakter dan kedewasaan rohani sebagai ukuran penting, bukan hanya usia dan lama pelayanan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa regenerasi kepemimpinan rohaniwan dalam Sinode Gereja Kristus bukan persoalan sederhana tentang siapa yang akan menggantikan pemimpin lama. Regenerasi merupakan pertemuan antara paradigma kepemimpinan, sistem organisasi, proses seleksi, hubungan antargenerasi, budaya Tionghoa, dan legitimasi teologis. Karena itu, model regenerasi yang relevan bagi SGK harus bergerak dari pergantian figur menuju pembentukan pemimpin, dari subjektivitas menuju proses yang lebih kolektif dan terstruktur, dari hierarki menuju mentoring dan pemberdayaan, serta dari pewarisan jabatan menuju pelipatgandaan kepemimpinan. Arah tersebut tetap mempertahankan nilai-nilai positif budaya dan tradisi Gereja Kristus, tetapi menempatkannya dalam kerangka Injil agar keberlanjutan gereja tidak hanya berarti mempertahankan masa lalu, melainkan juga mempersiapkan generasi yang mampu melayani secara relevan pada masa yang akan datang.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa regenerasi kepemimpinan rohaniwan di lingkungan Sinode Gereja Kristus merupakan kebutuhan strategis bagi keberlanjutan pelayanan gereja, tetapi pelaksanaannya belum sepenuhnya terstruktur, sistematis, dan menjadi prioritas organisasi. Kesadaran mengenai pentingnya regenerasi telah muncul baik di kalangan rohaniwan maupun awam. Hal ini terlihat dari harapan terhadap model kepemimpinan yang lebih relasional, partisipatif, membina, dan memberdayakan,

terutama melalui metafora coach dan pemandu perjalanan. Regenerasi yang berhasil juga dipahami tidak sekadar sebagai pergantian pemimpin, tetapi sebagai kemampuan pemimpin baru untuk mempertahankan pertumbuhan iman, menjaga relevansi gereja, serta mempersiapkan generasi pemimpin berikutnya. Namun, penelitian menemukan sejumlah hambatan utama, yaitu subjektivitas dalam proses seleksi, belum jelasnya tahapan program regenerasi, kurangnya komitmen pemimpin, serta belum kuatnya pelembagaan regenerasi dalam struktur gereja. Terdapat pula perbedaan persepsi antara rohaniwan dan awam. Rohaniwan lebih banyak melihat nilai budaya Tionghoa sebagai faktor penghambat, sedangkan awam lebih menekankan kelemahan sistem manajemen dan gaya kepemimpinan. Karena itu, regenerasi kepemimpinan di Gereja Kristus perlu dikembangkan melalui teologi regenerasi yang kontekstual, pembinaan berbasis mentoring dan coaching, seleksi yang objektif dan kolektif, kelompok kecil regeneratif, pendelegasian tanggung jawab secara bertahap, serta rekontekstualisasi nilai budaya Tionghoa berdasarkan prinsip Injil. Pola Paulus–Timotius menegaskan bahwa regenerasi merupakan proses memercayakan iman, tanggung jawab, dan kepemimpinan kepada generasi berikutnya agar keberlanjutan pelayanan berlangsung secara lintas generasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkitab Terjemahan Baru. Jakarta: Lembaga Alkitab Indonesia, 1974.
- Anggakara, Meirza. "Regenerasi Dalam Organisasi, Bagaimana Melakukannya?" LinovHR.com, 2023.
- Antonakis, John, A. T. Cianciolo, dan Robert J. Sternberg, eds. *The Nature of Leadership*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2004.
- Aritonang, Jan S., dan Kristianto Eddy Athonius. *Kamus Gereja dan Teologi Kristen*. Edisi 1. Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2021.
- Banks, Robert. *Paul's Idea of Community: The Early House Churches in Their Cultural Setting*. Grand Rapids, MI: Baker Academic, 1994.
- Banks, Robert. *Reenvisioning Theological Education: Exploring a Missional*

- Alternative to Current Models. Grand Rapids, MI: Eerdmans, 1999.
- Barna, George. The Second Coming of the Church. Nashville: Word Publishing, 1998.
- Barton, Ruth Haley. Strengthening the Soul of Your Leadership. USA: InterVarsity Press, 2008.
- Bass, Bernard M. Leadership and Performance Beyond Expectations. New York: Free Press, 1985.
- Bass, Bernard M., dan Bruce J. Avolio. Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 1994.
- Bass, Bernard M., dan Ronald E. Riggio. Transformational Leadership. 2nd ed. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2006.
- Bauer, Walter. “Παρατίθημι.” Dalam A Greek-English Lexicon of the New Testament and Other Early Christian Literature. Chicago: University of Chicago Press, 2000.
- Bays, Daniel H. A New History of Christianity in China. Wiley-Blackwell, 2012.
- Bergant, Dianne, dan Robert J. Karris. Tafsir Alkitab Perjanjian Lama. Yogyakarta: Kanisius, 2006.
- Berkhof, Hendrikus. Teologi Gereja. Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2007.
- Nouwen, Henri J. M. In the Name of Jesus: Reflections on Christian Leadership. New York: Crossroad Publishing, 1989.
- Blackaby, Henry R., dan Richard Blackaby. Spiritual Leadership: Moving People on to God’s Agenda. Nashville, TN: B&H Publishing Group, 2001.
- Blanchard, Ken, dan Renee Broadwell. Servant Leadership in Action: How You Can Achieve Great Relationships and Results. Oakland, CA: Berrett-Koehler Publishers, 2018.
- Borrong, Robert P. “Signifikansi Kode Etik Pendeta.” Gema Teologi 39, no. 1 (2015): 73–96.
- Brengle, S. L. The Soul-Winner’s Secret. New York: Salvation Army Printing and Publishing House, 1990.
- Brown, Raymond E. An Introduction to the New Testament. New York: Anchor Bible Reference Library, 1997.
- Brown, Sharon Davis. “Authentic Leadership, Embodied Leadership, and Followership from a Multi-Cultural Perspective.” Dalam Authentic Leadership and Followership, 193–214. Cham: Springer International Publishing, 2017. https://doi.org/10.1007/978-3-319-65307-5_8.
- Bruce, F. F. The Book of the Acts. Grand Rapids, MI: Eerdmans, 1988.
- Brueggemann, Walter. The Prophetic Imagination. Minneapolis: Fortress Press, 2002.
- Budijanto, Bambang. Maximizing Your Leadership Journey Seri 5. Jakarta Selatan: Yayasan Leadership as Discipleship, 2021.
- Burns, James MacGregor. Leadership. New York: Harper & Row, 1978.
- Calvin, John. Commentaries on the First Book of Moses Called Genesis. Grand Rapids, MI: Eerdmans, 1948.
- Calvin, Yohanes. Institutio. Jakarta: BPK Gunung Mulia, 1980.
- Carson, D. A. The Gospel According to John. Grand Rapids, MI: Eerdmans, 1991.
- Chai, Winberg. “Chinese Culture and Christianity.” Chinese Studies in History 18, no. 3 (1985): 23–41.
- Chandra, Robby I. Kamu Juga Bisa Meraih! Cara Meraih Mitra dan Menghasilkan Kerjasama. Jakarta: Young Leader Indonesia, 2011.
- Chandra, Robby I. Kamu Juga Bisa: Serial Perjalanan Kepemimpinan 1. Jakarta: Young Leader Indonesia, 2011.
- Chandra, Robby I. Landasan Pacu Kepemimpinan. Yogyakarta: Gloria Graffa, 2005.
- Chandra, Robby I. Pemimpin dan Mentoring dalam Organisasi. Jakarta Barat: Generasi Info Media, 2006.
- Chia, Francis. Culture and the Church: Reflections from a Chinese Christian Perspective. Singapore: Graceworks, 2009.
- Clinton, J. Robert. The Making of a Leader: Recognizing the Lessons and Stages of Leadership Development. Colorado Springs: NavPress, 1988.
- Clutterbuck, David. Everyone Needs a Mentor. London: Chartered Institute of Personnel and Development, 2014.
- Darmaputra, Eka. Kepemimpinan dalam Perspektif Alkitab. Yogyakarta: Kairos, 2005.

- Darmaputra, Eka, et al. *Kepemimpinan Kristen: Spiritualitas, Etika dan Teknik-Teknik Kepemimpinan dalam Era Perubahan*. Jakarta: Sekolah Tinggi Teologi Jakarta, 2001.
- Daulay, Richard. *Sejarah Gereja Methodist Indonesia: 50 Tahun GMI Otonom*. Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2014.
- Dika, Yosefina. "Kepemimpinan Gereja Mula-Mula dan Implikasinya terhadap Kepemimpinan Gereja Masa Kini." Center for Open Science, 2022. <https://doi.org/10.31219/osf.io/edycp>.
- Eva, Nathan, dan Karryna Madison. "Servant Leadership." Dalam *The SAGE Encyclopedia of Leadership Studies*. SAGE Publications, 2023. <https://doi.org/10.4135/9781071840801.n258>.
- Fahmi, Irham. *Kepemimpinan dan Kaderisasi*. Depok: Rajawali Pers, 2021.
- Farh, Jiing-Lih, dan Bor-Shiuan Cheng. "A Cultural Analysis of Paternalistic Leadership in Chinese Organizations." Dalam *Management and Organizations in the Chinese Context*, 84–127. London: Palgrave Macmillan, 2000.
- Fee, Gordon D. *Pauline Christology: An Exegetical-Theological Study*. Peabody, MA: Hendrickson Publishers, 2007.
- Fiedler, Fred E. *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill, 1967.
- Korn Ferry. *The Self-Disruptive Leader: Driving Transformation in a Disruptive World*. New York: Korn Ferry Institute, 2014.
- Foster, Richard J. *Celebration of Discipline: The Path to Spiritual Growth*. San Francisco: HarperCollins, 2003.
- Fry, Louis W. "Toward a Theory of Spiritual Leadership." *The Leadership Quarterly* 14, no. 6 (2003): 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>.
- Gardner, William, Kelly Davis McCauley, dan Mavis Tang. "Authentic Leadership-Management." Oxford Bibliographies, 2022. <https://doi.org/10.1093/obo/9780199846740-0104>.
- Glare, P. G. W. *Oxford Latin Dictionary*. Oxford: Oxford University Press, 1982.
- Goleman, Daniel. "Leadership That Gets Results." Dalam *Leadership Perspectives*, 85–96. London: Routledge, 2017. <https://doi.org/10.4324/9781315250601>.
- Osei-Mensah, Gottfried. *Dicari Pemimpin yang Menjadi Pelayan*. Jakarta: Yayasan Komunikasi Bina Kasih/OMF, 2006.
- Greenleaf, Robert K. *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New York: Paulist Press, 1977.
- Greenleaf, Robert K. *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. 25th Anniversary ed. New York: Paulist Press, 2002.
- Growther, Steven. *Biblical Servant Leadership: An Exploration of Leadership for the Contemporary Context*. USA: Regent University, 2011.
- Hadianto, G. Susanto. "Sejarah Pembentukan Gereja-Gereja Tionghoa di Jawa Ditinjau dari Sudut Pandang Misiologi." *Jurnal Amanat Agung* 4, no. 2 (2008): 199–225.
- Hahuluy, Michael Salomo. "Menerapkan Pola Regenerasi Kepemimpinan Musa kepada Yosua." *Jurnal Teologi Gracia Deo* 3, no. 1 (2020): 24–41. <https://doi.org/10.46929/graciadeo.v3i1.39>.
- Heifetz, Ronald A. *Leadership Without Easy Answers*. Cambridge: Harvard University Press, 1994.
- Heifetz, Ronald A., dan Marty Linsky. *Leadership on the Line: Staying Alive Through the Dangers of Leading*. Boston, MA: Harvard Business School Press, 2002.
- Hersey, Paul, dan Kenneth H. Blanchard. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1969.
- Hertanto, Ari Suksmono, Carolina Etnasari Anjaya, dan Yonatan Alex Arifianto. "Kehambaan Kristus sebagai Model Spiritualitas Kepemimpinan Gereja: Kajian Teologis Filipi 2:5–8." *Jurnal Teologi Gracia Deo* 3, no. 2 (2021): 131–140. <https://doi.org/10.46929/graciadeo.v3i2.66>.
- Hartono, Chris. *Pekabaran Injil dan Dinamika Gereja Tionghoa di Indonesia*. Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2010.
- Howard, Kee Clark, et al. *Alkitab Edisi Studi*. Jakarta: Lembaga Alkitab Indonesia, 2011.

- Hucker, Charles O. *China's Imperial Past: An Introduction to Chinese History and Culture*. Stanford: Stanford University Press, 1975.
- Hull, Bill. *Jesus Christ, Disciplemaker*. Grand Rapids, MI: Baker Books, 2004.
- Hutchins, Giles, dan Laura Storm. *Regenerative Leadership: The DNA of Life-Affirming 21st Century Organizations*. Tonbridge, Kent: Wordzworth Publishing, 2019.
- Hwang, Charles A. C. *Asian Leadership in the 21st Century Church*. Singapore: Genesis Books, 2015.
- Immanuel, Andreas A. *Pemuridan Kontekstual dalam Gereja Tionghoa*. Jakarta: Seminari Reformed Injili, 2015.
- Irawan, Handi, et al. *Dinamika Spiritualitas Generasi Muda Kristen Indonesia*. Jakarta: Yayasan Bilangan Research Center, 2018.
- Ismail, Andar. *Awam & Pendeta Mitra Membina Gereja*. Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2000.
- James, William. "Great Men, Great Thoughts, and the Environment." *Atlantic Monthly*, 1880.
- Jones, L. Gregory, dan Kevin R. Armstrong. *Resurrecting Excellence: Shaping Faithful Christian Ministry*. Grand Rapids, MI: Eerdmans, 2006.
- Kambey, Roy. "Kepemimpinan Gereja Berdasarkan Efesus 4:11–16 dan Implikasi dalam Menjalankan Fungsi Kepemimpinan Hamba Tuhan." *Jurnal Ilmu Teologi dan Pendidikan Agama Kristen* 3, no. 1 (2022): 19–28.
<https://doi.org/10.25278/jitpk.v3i1.577>.
- Kaiser Jr., Walter C. *Preaching and Teaching from the Old Testament*. Grand Rapids, MI: Baker Academic, 2003.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). n.d.
- Kraemer, Hendrik. *The Christian Message in a Non-Christian World*. New York: Harper & Brothers, 1938.
- Kruger, Muller. *Sejarah Gereja di Indonesia*. Edisi 2. Jakarta: BPK Gunung Mulia, 1966.
- Küpers, Wendelin M. "Embodied Transformative Metaphors and Narratives in Organisational Life World of Change." *Journal of Organizational Change Management* 26, no. 3 (2013): 494–528.
<https://doi.org/10.1108/09534811311328551>.
- Kurnia, Paulus. *Coach yang Menumbuhkan-Kembangkan for High Impactful Christians*. Jakarta: Cherish, 2020.
- Kurnia, Paulus, dan Leonard Hale. *Gereja Kristus Ketapang: Asal-Usul dan Derap Langkah Menuju Milenium Ke-3*. Jakarta: Gereja Kristus Ketapang, 1999.
- Kusuma, Budi Asali. *Teologi Pemuridan Paulus: Studi Tentang Strategi Pembinaan dalam Surat-Surat Paulus*. Jakarta: Sekolah Tinggi Teologi Reformed Indonesia, 2012.
- Lakoff, George, dan Mark Johnson. *Metaphors We Live By*. Chicago: University of Chicago Press, 1980.
- Lehr, Fred. *Clergy Burnout: Surviving in Turbulent Times*. New York: Fortress Press, 2006.
- Lewin, Kurt, Ronald Lippitt, dan Ralph K. White. "Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created 'Social Climates.'" *The Journal of Social Psychology* 10, no. 2 (1939): 269–299.
<https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366>.
- Longenecker, Richard N. "The Pauline Pattern of Mission." Dalam *The Ministry of Paul*, 106–124. Philadelphia: Fortress Press, 1985.
- Macchia, Stephen A. *Becoming a Healthy Church: 10 Traits of a Vital Ministry*. Grand Rapids, MI: Baker Books, 1999.
- Maedjaja, Daniel. *Prinsip-Prinsip Dasar Kepemimpinan Kristen*. Yogyakarta: Andi Offset, 1995.
- Malphurs, Aubrey. *Being Leaders: The Nature of Authentic Christian Leadership*. Grand Rapids, MI: Baker Books, 2003.
- Marcora, Samuele M., Walter Staiano, dan Victoria Manning. "Mental Fatigue Impairs Physical Performance in Humans." *Journal of Applied Physiology* 106, no. 3 (2009): 857–864.
<https://doi.org/10.1152/jappphysiol.91324.2008>.
- Mitchell, Margaret M. "New Testament Envoys in the Context of Greco-Roman Diplomatic and Epistolary Conventions: The Example of Timothy and Titus." *Journal of Biblical Literature* 111, no. 4 (1992): 641–662.
<https://doi.org/10.2307/3267437>.
- Marshall, I. Howard. *The Pastoral Epistles*. Edinburgh: T&T Clark, 1999.

- Henry, Matthew. Tafsiran Matthew Henry: Kitab 1–2 Raja-Raja. Surabaya: Momentum, 2021.
- Mawaddah, Hadisty. “Kepemimpinan dan Kepribadian.” Center for Open Science, 2019.
<https://doi.org/10.31227/osf.io/eyu7q>.
- “Metafor Peran Kepemimpinan, Gereja sebagai Organisasi, dan Regenerasi.” n.d.
- Nasukah, Binti, dan Binti Maunah. “Kepemimpinan Transformasional dalam Tinjauan Sejarah dan Perkembangan Kajiannya pada Bidang Pendidikan.” Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah 6, no. 1 (2021).
<https://doi.org/10.34125/kp.v6i1.574>.
- Amzallag, Nissim. “Moses’ Tent of Meeting—A Theological Interface between Qenite Yahwism and the Israelite Religion.” *Scandinavian Journal of the Old Testament* 33, no. 2 (2019): 298–317.
<https://doi.org/10.1080/09018328.2019.1686289>.
- Northouse, Peter G. *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2016.
- Nouwen, Henri J. M. *Dalam Nama Yesus: Permenungan Tentang Kepemimpinan Kristiani*. Yogyakarta: Kanisius, 1993.
- Osmer, Richard R. *Practical Theology: An Introduction*. Grand Rapids, MI: Eerdmans, 2008.
- Oswald, Roy M. *Clergy Self-Care: Finding a Balance for Effective Ministry*. Washington, DC: Alban Institute, 1995.
- Packer, J. I., Sinclair B. Ferguson, dan David F. Wright. *New Dictionary of Theology*, Jilid 3. Malang: Literatur SAAT, 2015.
- Panjaitan, Firman. “Kepemimpinan Yesus Kristus sebagai Model Dasar Kepemimpinan Kristen Berdasarkan Matius 20:20–28.” KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen dan Pemberdayaan Jemaat 1, no. 2 (2020): 91–110.
<https://doi.org/10.34307/kinaa.v1i2.14>.
- Pantan, Frans. *Kompilasi Bahan Ajar Christian Leadership*. Jakarta: STT Bethel Indonesia, 2007.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. 17th ed. New York: Pearson Education, 2017.
- Roe, Kevin. “Charisma and Transformational Leadership.” *Dalam Leadership*, 125–146. Oxford: Oxford University Press, 2020.
- Roni, Faizal. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* 3, no. 1 (2019): 171–178.
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5243>.
- Russell, William R., dan Timothy F. Lull, eds. *Martin Luther’s Basic Theological Writings*. Minneapolis: Fortress Press, 2005.
- Sanders, J. Oswald. *Kepemimpinan Rohani*. Jawa Barat: Kalam Kudus, 2022.
- Santoso, David Iman. *Theologi Matius*. Malang: Literatur SAAT, 2009.
- Schwarz, Christian A. *Natural Church Development*. St. Charles, IL: ChurchSmart Resources, 1996.
- Sinode Gereja Kristus. “Sejarah Singkat Sinode Gereja Kristus.” Diakses 20 Maret 2025.
- Senge, Peter M. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday, 1990.
- Senjaya, Sen. *Leadership Reformasi*. Surabaya: Perkantas, 2023.
- Komisi Doktrin Sinode Gereja Kristus. *Katekismus Sinode Gereja Kristus*. Jakarta: Sinode Gereja Kristus, 2004.
- Sihombing, Edward Mission, dan Asep Afaradi. “Nabi Musa dengan Gaya dan Karakter dalam Memimpin Menurut Kitab Keluaran 18:25.” *NURINA WIDYA: Jurnal Pendidikan dan Humaniora* 3, no. 2 (2025): 1–10.
- Simpson, Ace V. “Self-Awareness in Leadership.” *Dalam Leadership Lessons from the Bhagavad Gita*. SAGE Publications, 2020.
<https://doi.org/10.4135/9789353287870.n2>.
- Badan Pekerja Majelis Sinode Gereja Kristus. *Tata Gereja–Gereja Kristus*. Jakarta: Sinode Gereja Kristus, 2014.
- Sintani, Leo, Fachrurazi H., et al. *Dasar Kepemimpinan*. Jakarta: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2022.
- Soma, Surianti. “Kepemimpinan dalam Gereja Mula-Mula sebagai Jabatan dan Pelayanan.” Center for Open Science, 2022.
<https://doi.org/10.31219/osf.io/2w7cy>.

- Spears, Larry C. *Reflections on Leadership: How Robert K. Greenleaf's Theory of Servant Leadership Influenced Today's Top Management Thinkers*. New York: John Wiley & Sons, 1995.
- Spicq, Ceslaus. *Agape in the New Testament*. Vol. 1. St. Louis: B. Herder Book Co., 1963.
- Spillane, James P., dan Katie Mertz. *Distributed Leadership*. Oxford: Oxford University Press, 2015.
- Stoltzfus, Tony. *Leadership Coaching: The Disciplines, Skills, and Heart of a Christian Coach*. Virginia Beach: Destiny Image, 2005.
- Stott, John. *The Contemporary Christian: Applying God's Word to Today's World*. Downers Grove, IL: IVP Academic, 1992.
- Stott, John. *The Message of 1 Timothy and Titus*. Leicester: InterVarsity Press, 1996.
- Stott, John. *The Living Church: Convictions of a Lifelong Pastor*. Downers Grove, IL: InterVarsity Press, 2007.
- Stott, John. *The Message of Acts: The Spirit, the Church & the World*. Downers Grove, IL: IVP Academic, 1990.
- Su, Wilfred Wen Lung. *Seni Kepemimpinan Gereja*. Manado: Yayasan Daun Family, 2021.
- Swanlund, Callie E. *From Weary to Wholehearted: A Restorative Resource for Overcoming Clergy Burnout*. New York: Church Publishing, 2024.
- "The Great Man Theory of Leadership." *Management Consulted*, 2025. Diakses 8 Mei 2025.
- Tomatala, Yakob. *Pemimpin yang Handal*. Jakarta: YT Leadership Foundation IFTK Jaffray, 2005.
- Van den End, Th. *Harta dalam Bejana*. Jakarta: BPK Gunung Mulia, 1999.
- Visser't Hooft, Willem A. *The Nature of the Unity We Seek*. Geneva: WCC Publications, 1958.
- Warner, Malcolm. *Managing Across Cultures: Issues and Perspectives*. Thomson Learning, 2003.
- Bennis, Warren, dan Burt Nanus. *Leaders: Strategies for Taking Charge*. New York: Harper Business, 2007.
- Weber, Max. *The Theory of Social and Economic Organization*. New York: Oxford University Press, 1947.
- Westover, Jonathan H. "The Human Side of Leadership: Forging a Path to Human-Centered Leadership." *Human Capital Leadership Review* 12, no. 1 (2024). <https://doi.org/10.70175/hclreview.2020.12.1.10>.
- Wijaya, Elkana Chrisna. "Prinsip Kepemimpinan yang Efektif Menurut Kitab Keluaran 18:13–27." *HARVESTER: Jurnal Teologi dan Kepemimpinan Kristen* (2017): 120–140.
- Wiyono, Sukardi Andreas Untung. *Manajemen Gereja*. Bandung: Bina Media Informasi, 2010.
- Willimon, William H. *Clergy and Laity Burnout*. Nashville: Abingdon Press, 1989.
- Witherington III, Ben. *Letters and Homilies for Hellenized Christians: A Socio-Rhetorical Commentary on Titus, 1–2 Timothy and 1–3 John*. Downers Grove, IL: IVP Academic, 2006.
- Witherington III, Ben. *The Christology of Jesus*. Minneapolis: Fortress Press, 1990.
- Wowor, Peter J. R. "Kepemimpinan Gembala Menurut 2 Timotius 2 dan Relevansinya di Era Milenial." *Angelion: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen* 2, no. 1 (2021): 95–109. <https://doi.org/10.38189/jan.v2i1.119>.
- Yang, C. K. *Religion in Chinese Society*. California: University of California Press, 1961.
- Yao, Xinzong. *An Introduction to Confucianism*. Cambridge: Cambridge University Press, 2000.
- Yukl, Gary. *Leadership in Organizations*. 8th ed. Boston: Pearson, 2013.
- Yulianto, Auw Tammy, dan Tjong Eric Cahyadi. "Pengkaderan Timotius oleh Paulus dalam Memimpin Jemaat dan Implikasinya bagi Gereja Masa Kini." *ELEOS: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen* 2, no. 2 (2023): 125–138. <https://doi.org/10.53814/eleos.v2i2.45>.