



Relevansi Model Kepemimpinan Hamba (*Servant Leadership*) Berdasarkan Markus 10:42-45 dalam Manajemen Gereja Masa Kini

Theo Pilus Candra
Sekolah Tinggi Teologi Galilea Indonesia

email: theoweb.dev@gmail.com

INFO ARTIKEL

Sejarah artikel:

Dikirim, 1 Agustus 2024
Direvisi, 28 Oktober 2024
Diterima, 10 November 2024
Terbit, 30 November 2024

Kata kunci:

servant leadership;
markus 10:45;
manajemen gereja;
struktur organisasi;
kepemimpinan hamba

Keywords:

servant leadership; mark
10:45; church
management

ABSTRAK

Gereja masa kini menghadapi tantangan sekularisasi manajemen, di mana model kepemimpinan sering kali mengadopsi gaya korporasi bisnis (*CEO Syndrome*) atau feodalisme klerikal. Hal ini menciptakan struktur hierarkis yang kaku, penyalahgunaan kekuasaan, dan pasifnya keterlibatan jemaat. Artikel ini bertujuan untuk merekonstruksi konsep manajemen gereja melalui eksegesis Markus 10:42-45. Dengan menggunakan metode kualitatif-eksegetis, penelitian ini menemukan bahwa Yesus melakukan dekonstruksi radikal terhadap konsep kekuasaan: menolak gaya *katakalyrieuousin* (memerintah dengan keras) dan mengajukan model *diakonos* (pelayan) dan *doulos* (hamba) yang berlandaskan teologi pengorbanan (*lutron*). Implikasi praktisnya menuntut inversi struktur organisasi gereja ("Piramida Terbalik"), di mana pemimpin berfungsi sebagai fondasi yang memberdayakan, bukan puncak yang memerintah. Pendekatan ini menawarkan solusi bagi krisis kepemimpinan gereja melalui sistem manajemen yang kolegial, akuntabel, dan berorientasi pada pemberdayaan jemaat.

ABSTRACT

The contemporary church faces the challenge of managerial secularization, where leadership models often adopt corporate business styles (*CEO Syndrome*) or clerical feudalism. This creates rigid hierarchical structures, abuse of power, and congregation passivity. This article aims to reconstruct the concept of church management through an exegesis of Mark 10:42-45. Using a qualitative-exegetical method, this study finds that Jesus radically deconstructs the concept of power: rejecting the *'katakalyrieuousin'* style (lording it over) and proposing the *'diakonos'* (servant) and *'doulos'* (slave) models based on the theology of sacrifice (*'lutron'*). The practical implication demands an inversion of the church organizational structure ("Inverted Pyramid"), where leaders function as an empowering foundation, not a ruling peak. This approach offers a solution to the church leadership crisis through a management system that is collegial, accountable, and oriented towards congregational empowerment.

PENDAHULUAN

Gereja di abad ke-21 sedang berdiri di persimpangan jalan yang krusial terkait identitas dan tata kelolanya. Di satu sisi, modernitas menuntut gereja untuk tampil profesional, tertib administrasi, transparan, dan akuntabel. Tuntutan ini wajar dan perlu, namun sering kali mendorong gereja untuk mengadopsi prinsip-prinsip manajemen sekuler secara tidak kritis. Di sisi lain, gereja pada hakikatnya adalah *Ekklesia*, tubuh mistik Kristus yang memiliki natur rohani yang unik, yang tidak dapat direduksi sekadar menjadi organisasi sosial atau perusahaan nirlaba.¹ Ketegangan antara "organisme rohani" dan "organisasi institusional" inilah yang menjadi pergumulan utama kepemimpinan Kristen hari ini.

Fenomena pergeseran nilai ini digambarkan dengan sangat tajam oleh John Drane sebagai "*McDonaldization of the Church*". Dalam pandangan ini, gereja mulai mengutamakan efisiensi, keterukuran statistik, prediktabilitas, dan kontrol, layaknya sebuah restoran cepat saji. Pimpinan Roh Kudus perlahan digantikan oleh strategi pemasaran, dan profil pemimpin gereja bergeser drastis dari seorang "Gembala yang Berbau Domba" menjadi seorang "CEO Eksekutif" yang duduk di menara gading kebijakan, terisolasi dari pergumulan riil jemaatnya.²

Invasi model korporasi ini melahirkan apa yang disebut sebagai "CEO Syndrome" dalam gereja. Gejalanya terlihat dari pemusatan kekuasaan pada satu figur karismatik yang dianggap memiliki visi mutlak dari Tuhan. Struktur organisasi disusun secara hierarkis-piramidal yang kaku, di mana jemaat sering kali diposisikan sebagai konsumen layanan rohani yang pasif. Selain itu, dalam konteks budaya Indonesia yang paternalistik, gereja juga menghadapi tantangan feodalisme budaya atau klerikalisme. Kaum klerus (pendeta) sering kali dianggap sebagai kasta yang memiliki hak istimewa (*divine right*), memicu gaya kepemimpinan yang *top-down*, anti-kritik, dan minim mekanisme koreksi.³

Meskipun istilah *Servant Leadership* yang dipopulerkan oleh Robert Greenleaf sejak tahun 1970-an telah banyak didengungkan di mimbar-mimbar gereja, sering kali penggunaannya hanya berhenti pada taraf retorika atau slogan manis tanpa implementasi nyata dalam struktur.⁴ Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk membuktikan bahwa teks Markus 10:42-45 bukan sekadar anjuran moral tentang kerendahan hati, melainkan sebuah dekonstruksi radikal dan revolusioner terhadap struktur kekuasaan itu sendiri. Manajemen gereja tidak boleh sekadar menyalin manajemen bisnis; ia harus memiliki "Sistem Operasi" yang berbeda secara fundamental, yaitu salib Kristus.

METODE

Untuk menjawab permasalahan di atas, penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi pustaka (*library research*). Penulis tidak hanya mendeskripsikan fenomena, tetapi berupaya menggali makna di balik teks dan konteks. Langkah pertama yang dilakukan adalah metode eksegesis gramatikal-historis terhadap perikop Markus 10:42-45. Dalam tahap ini, penulis melakukan analisis mendalam terhadap istilah-istilah kunci dalam bahasa Yunani asli — yaitu *katakhyrieuousin*, *katexousiazousin*, *diakonos*,

¹ Robert Banks dan Bernice M. Ledbetter, *Reviewing Leadership: A Christian Evaluation of Current Approaches* (Grand Rapids: Baker Academic, 2004), 18.

² John Drane, *The McDonaldization of the Church* (London: Darton, Longman and Todd, 2000), 45-47.

³ Yakob Tomatala, *Kepemimpinan yang Dinamis* (Jakarta: YT Leadership Foundation, 1997), 55.

⁴ Robert K. Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness* (New York: Paulist Press, 1977), 13.

doulos, dan *lutron*— untuk menangkap nuansa makna orisinal mengenai konsep kekuasaan yang dimaksudkan oleh Yesus di tengah konteks budaya Romawi dan Yahudi abad pertama.

Langkah kedua adalah analisis komparatif dan sintesis teologis. Penulis membandingkan hasil temuan eksegesis tersebut dengan literatur manajemen gereja kontemporer serta fenomena kepemimpinan faktual yang terjadi di gereja-gereja masa kini. Analisis ini bertujuan untuk menjembatani kesenjangan antara teks kuno dan konteks modern, guna merumuskan implikasi praktis bagi rekayasa struktur organisasi dan tata kelola gereja. Sumber data primer yang digunakan adalah Alkitab Perjanjian Baru (teks Yunani Nestle-Aland), sedangkan sumber sekunder meliputi buku-buku tafsir standar, jurnal teologi, dan literatur kepemimpinan Kristen yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Melalui penelusuran eksegetis dan analisis manajerial, penelitian ini menemukan bahwa Markus 10:42-45 menawarkan sebuah paradigma yang menjungkirbalikkan tatanan nilai dunia. Bagian ini akan menguraikan temuan tersebut dalam dua dimensi: dimensi tekstual (hasil eksegesis) dan dimensi kontekstual (pembahasan implikasi manajemen).

TEMUAN EKSEGETIS SUBVERSI TEOLOGIS TERHADAP HIERARKI KEKUASAAN

Perikop ini tidak muncul di ruang hampa, melainkan sebagai respons Yesus terhadap ambisi Yakobus dan Yohanes yang meminta posisi "kanan dan kiri" (Mrk. 10:37). Permintaan ini menyingkapkan bahwa para murid masih terperangkap dalam paradigma kekuasaan duniawi. Yesus kemudian memanggil mereka dan melakukan dekonstruksi radikal terhadap konsep kepemimpinan melalui kontras yang tajam. Perikop Markus 10:42-45 tidak dapat dilepaskan dari konteks naratifnya yang penuh ironi. Permintaan Yakobus dan Yohanes untuk duduk di sebelah kanan dan kiri Yesus (Mrk 10:37) muncul tepat setelah Yesus memberitahukan penderitaan dan kematian-Nya untuk ketiga kalinya. Kontras ini sangat tajam: saat Yesus berbicara tentang salib dan kehinaan, murid-murid justru berbicara tentang takhta dan kemuliaan (*doxa*). Permintaan ini mencerminkan ambisi gerejawi yang abadi, yaitu keinginan menggunakan kedekatan dengan Kristus sebagai sarana mobilitas sosial. Kemarahan sepuluh murid lainnya (ay. 41) juga bukan didasari kesalehan, melainkan kompetisi kekuasaan; mereka marah karena posisi yang mereka idamkan telah diminta orang lain.⁵

Menanggapi krisis ambisi ini, Yesus memanggil mereka dan memberikan definisi ulang tentang kepemimpinan melalui perbandingan yang kontradiktif (*antithetical parallelism*).

1. Kritik Terhadap Model Sekuler (*Katakryrieuousin*)

Dalam ayat 42, Yesus menggambarkan model kepemimpinan bangsa-bangsa (*ethne*) dengan dua kata kerja yang kuat: *katakryrieuousin* dan *katexousiazō*.

- ***Katakryrieuousin*:** Kata ini berasal dari preposisi *kata* (melawan/ke bawah) dan *kyrieuo* (menjadi tuan/menguasai). Secara literal berarti "memeras ke bawah" atau "memerintah dengan tangan besi". R.T. France menjelaskan bahwa ini merujuk pada penggunaan kekuasaan untuk mendominasi orang lain demi keuntungan sang penguasa.
- ***Katexousiazō*:** Berarti menjalankan otoritas secara tirani. Ini adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin menjadi pusat hukum dan bawahan hanyalah alat.

⁵ William L. Lane, *The Gospel According to Mark*, The New International Commentary on the New Testament (Grand Rapids: Eerdmans, 1974), 380.

Yesus dengan tegas berkata, "*Tidaklah demikian di antara kamu*." Frasa ini adalah sebuah *demarkasi* (garis pemisah) mutlak. Gereja tidak boleh mengadopsi sedikit pun gaya manajemen yang menindas, manipulatif, atau memaksakan kehendak, betapapun efektifnya gaya tersebut dalam dunia sekuler. Frasa ini dalam tata bahasa Yunani merupakan penolakan absolut. Artinya, mengadopsi gaya manajemen dunia yang otoriter, sentralistik, dan menindas ke dalam gereja bukanlah sekadar kesalahan metode, melainkan sebuah pengkhianatan terhadap identitas murid Kristus.⁶

2. *Konstruksi Identitas Baru (Diakonos dan Doulos)*

Yesus tidak mematikan ambisi murid-Nya untuk menjadi "besar" (*megas*), tetapi Ia membalikkan jalan untuk mencapainya (*Reversal of Values*). Ia memperkenalkan dua terminologi status:

1. **Pemimpin sebagai *Diakonos* (Pelayan Meja):** Dalam budaya Yunani-Romawi, *diakonos* adalah orang yang melayani kebutuhan fisik orang lain, seperti pelayan restoran. Seorang pemimpin gereja harus memiliki mentalitas fungsional: ia ada untuk memastikan kebutuhan jemaat "terhidang" dengan baik, bukan minta dilayani.
2. **Pemimpin sebagai *Doulos* (Hamba/Budak):** Ini adalah tingkatan yang lebih ekstrem di ayat 44. Jika *diakonos* masih memiliki sedikit kebebasan, *doulos* adalah properti milik tuannya dan tidak memiliki hak pribadi. William L. Lane menekankan bahwa penggunaan kata *doulos* adalah skandal bagi telinga orang Yahudi dan Romawi yang menjunjung tinggi kehormatan. Yesus menuntut pemimpin untuk "mati" terhadap ego, hak, dan gengsi. Kepemimpinan Kristen adalah tentang pelepasan hak (*surrender of rights*), bukan penuntutan hak istimewa (*privilege*).

3. *Landasan Teologis (Lutron)*

Puncak dari argumentasi Yesus ada di ayat 45: "*Anak Manusia datang... untuk memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan (lutron)*." Kata *lutron* merujuk pada harga yang dibayar untuk membebaskan budak atau tawanan perang. Implikasi manajemennya sangat dalam: Kepemimpinan Hamba bukan sekadar "ramah" atau "suka menolong", melainkan kepemimpinan yang **berkorban**. Dalam konteks gereja, pemimpin yang mempraktikkan *lutron* adalah mereka yang bersedia menanggung beban, kerugian, atau ketidaknyamanan demi kesejahteraan jemaatnya. Model kepemimpinan ini tidak mencari keuntungan finansial atau popularitas, tetapi berfokus pada pembebasan orang lain dari belenggu dosa dan masalah hidup. Kata *Lutron* adalah istilah komersial dan hukum untuk uang tebusan pembebasan budak atau tawanan perang. Ini menegaskan bahwa kepemimpinan Kristen berbiaya mahal (*costly*). Otoritas rohani tidak diraih melalui peninggian diri, melainkan melalui pengorbanan diri. Tujuan akhir manajemen gereja, dengan demikian, adalah pembebasan (*redemption*) jemaat dari dosa dan keterikatan dunia, yang hanya bisa dicapai jika pemimpinnya rela berkorban.⁷

DIALOG KRITIS ANTARA ROBERT GREENLEAF VS. YESUS KRISTUS

Meskipun istilah *Servant Leadership* dipopulerkan di dunia modern oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970-an, penting untuk menarik garis demarkasi yang jelas antara *Servant Leadership* sekuler dan model alkitabiah dalam Markus 10:45. Keduanya memiliki irisan, namun berangkat dari fondasi yang berbeda secara fundamental.

1. *Humanisme vs. Kristosentris*

Greenleaf membangun teorinya di atas landasan humanisme etis. Fokus utamanya adalah "pertumbuhan orang yang dilayani". Ia bertanya: "*Apakah mereka yang dilayani menjadi*

⁶ R.T. France, *The Gospel of Mark*, The New International Greek Testament Commentary (Grand Rapids: Eerdmans, 2002), 415.

⁷ Sen Sendjaya, *Leadership Reformed: Why Leaders Need the Gospel to Change the World* (London: Routledge, 2018), 90.

lebih sehat, lebih bijaksana, lebih bebas, dan lebih otonom?" Tujuannya mulia, namun antroposentris (berpusat pada manusia). Motivasi pelayanannya adalah efektivitas organisasi dan pemenuhan diri (*self-fulfillment*).

Sebaliknya, model Yesus dalam Markus 10 bersifat teosentris dan soteriologis (berkaitan dengan keselamatan). Motivasi menjadi hamba (*doulos*) bukan sekadar agar orang lain sukses, melainkan karena meneladani natur Allah yang menebus. Sen Sendjaya dalam *Leadership Reformed* mengkritik bahwa gereja sering kali mengadopsi *Servant Leadership* hanya sebagai "teknik manajemen" agar jemaat senang. Padahal, bagi Yesus, menjadi hamba adalah identitas ontologis yang melibatkan penderitaan (*suffering servant*). Di dalam Greenleaf, seorang pemimpin melayani karena itu "baik untuk bisnis/organisasi"; di dalam Markus, pemimpin melayani karena itu adalah "jalan salib" yang harus ditempuh.

2. Moralitas vs. Penebusan (Lutron)

Perbedaan paling tajam terletak pada kata *lutron* (tebusan). Dalam teori sekuler, pengorbanan pemimpin sering kali dihitung sebagai "investasi" untuk loyalitas bawahan. Namun, konsep *lutron* Yesus adalah pengorbanan total yang tidak mengharapkan timbal balik (*unconditional*). Gereja masa kini harus waspada terhadap bahaya mereduksi ajaran Yesus hanya menjadi tips kepemimpinan populer. Tanpa elemen *lutron* (kesediaan berkorban/mati bagi ego), *Servant Leadership* di gereja hanya akan menjadi pencitraan kesalehan. Kepemimpinan Kristen menuntut harga yang lebih mahal daripada sekadar keramahan manajerial; ia menuntut penyangkalan diri demi kebenaran, bahkan ketika hal itu tidak populer atau merugikan secara material.

IMPLIKASI MANAJERIAL BAGI GEREJA MASA KINI

Eksegesis di atas bukan sekadar wacana teologis, melainkan cetak biru (*blueprint*) bagi rekayasa organisasi gereja. Jika teologi adalah "perangkat lunak" (*software*), maka struktur gereja adalah "perangkat keras" (*hardware*). Teologi hamba tidak akan berjalan efektif pada struktur yang feodal.

1. Inversi Organigram Menempatkan Jemaat di Puncak Piramida

Struktur organisasi gereja tradisional umumnya berbentuk piramida (Pendeta di atas, Jemaat di bawah). Implementasi Markus 10 menuntut pembalikan struktur ini menjadi "Piramida Terbalik" (*Inverted Pyramid*).

Dalam model Piramida Terbalik ini:

1. **Jemaat dan Ladang Misi** diletakkan di posisi teratas. Merekalah "tuan" yang harus dilayani. Segala sumber daya gereja, program, dan anggaran harus difokuskan untuk memfasilitasi jemaat agar mereka dapat menjadi garam dan terang di dunia.
2. **Majelis/Penatua:** Berada di tengah sebagai fasilitator yang menyuplai kebutuhan pelayanan.
3. **Gembala Sidang** berada di posisi paling dasar (bawah). Fungsinya bukan sebagai bos yang memerintah dari atas, melainkan sebagai **Fondasi Penopang** (*Supporting Foundation*). Ia menanggung beban visi, menjaga kesatuan, dan mendorong jemaat ke atas. Dalam manajemen praktis, ini mengubah pola pikir dari "mengontrol orang" menjadi "memberdayakan orang".⁸

2. Dari One-Man Show Menuju Kolegialitas

Markus 10 menolak konsep penguasa tunggal. Gereja mula-mula selalu dipimpin oleh tim penatua (*plurality of elders*). Dalam konteks manajemen modern, hal ini harus diterjemahkan ke dalam sistem pengambilan keputusan yang **Kolegial-Partisipatif**. Model kepemimpinan hamba menolak "Veto Pendeta" di mana satu orang menentukan segalanya.

⁸ Stacy Rinehart, *Upside Down: The Paradox of Servant Leadership* (Colorado Springs: NavPress, 1998), 65.

Sebaliknya, Gembala Sidang bertindak sebagai *Primus Inter Pares* (yang pertama di antara yang sederajat). Rapat majelis atau sinode bukan ajang adu kekuatan voting, melainkan wadah mencari konsensus (*homothumadon*) di bawah pimpinan Roh Kudus. Transparansi—terutama dalam hal keuangan—menjadi mutlak, karena seorang hamba tidak memiliki agenda rahasia yang disembunyikan dari tuannya.⁹

3. Pergeseran Fokus Dari Performing Menuju Equipping

Salah satu kesalahan fatal manajemen gereja adalah memandang pendeta sebagai "Pemain Bintang" yang harus melakukan segalanya (khotbah, melawat, membaptis), sementara jemaat hanya menjadi penonton. Efesus 4:11-12 dan konsep *diakonos* menegaskan bahwa tugas pemimpin adalah "memperlengkapi orang-orang kudus". Dalam manajemen gereja baru, Pendeta berperan sebagai Pelatih (*Coach*), sedangkan jemaat adalah Pemain di lapangan. Indikator keberhasilan pemimpin (*Key Performance Indicator*) perlu direvisi. Sukses bukan lagi diukur dari "seberapa hebat khotbah pendeta" atau "seberapa banyak jumlah jemaat" (kuantitas), melainkan "seberapa banyak jemaat yang terlibat aktif melayani" dan "seberapa dewasa karakter jemaat" (kualitas). Seorang *Servant Leader* bersedia dirinya menjadi "kecil" asalkan jemaatnya menjadi "besar" dan efektif bagi Kerajaan Allah.¹⁰

4. Manajemen SDM Berbasis Karakter (*Doulos Metric*)

Dalam hal rekrutmen pengerja (SDM), gereja harus berhenti meniru dunia yang hanya melihat kompetensi teknis. Berdasarkan Markus 10, kriteria utama adalah karakter hamba. Calon pemimpin harus diuji melalui "Metrik Hamba" (*Doulos Metric*): apakah ia bersedia mengerjakan tugas-tugas remeh yang tidak terlihat? Jika seseorang merasa terlalu tinggi untuk memegang sapu, ia terlalu kecil untuk memegang mimbar.

Selain itu, dalam menangani konflik, pemimpin hamba tidak menggunakan pendekatan politik (*power play*) untuk mengalahkan lawan. Ia menggunakan pendekatan **Keadilan Restoratif** (*Restorative Justice*). Pemimpin bersedia "menyerap racun" konflik, meminta maaf terlebih dahulu, dan merendahkan diri demi memulihkan hubungan yang rusak, sebagaimana Kristus memberikan diri-Nya sebagai tebusan (*lutron*).¹¹

RELEVANSI DALAM PRAKSIS MANAJEMEN GEREJA MASA KINI

Bagaimana teologi Markus 10:42-45 diterjemahkan ke dalam tata kelola gereja modern? Penerapannya harus menyentuh struktur, budaya, dan sistem operasional.

1. Inversi Struktur Organisasi Piramida Terbalik

Manajemen gereja tradisional sering kali mengadopsi struktur hierarkis korporasi: Pendeta/Gembala Sidang di puncak piramida, Majelis di tengah, dan Jemaat di bawah. Model ini rentan menciptakan budaya "Bos dan Bawahan". Berdasarkan prinsip *doulos*, gereja perlu menerapkan struktur **Piramida Terbalik**. Dalam bagan ini, Jemaat ditempatkan di posisi teratas sebagai pihak yang harus dilayani dan dilengkapi. Para pemimpin (Pendeta/Majelis) berada di posisi paling bawah sebagai fondasi penopang (*support system*).

- *Implikasi Praktis*: Tugas utama pemimpin bukan "memerintah" jemaat, melainkan "memperlengkapi" (Efesus 4:12) jemaat agar jemaat dapat melakukan pekerjaan pelayanan. Anggaran gereja dan kebijakan program harus diprioritaskan untuk memberdayakan jemaat, bukan untuk memfasilitasi kenyamanan elit gereja.

2. Transparansi Keuangan sebagai Wujud Stewardship

Seorang *doulos* tidak memiliki harta; ia hanya mengelola harta tuannya. Dalam manajemen gereja, ini berarti pemimpin tidak boleh memperlakukan uang gereja sebagai

⁹ Petrus Octavianus, *Manajemen dan Kepemimpinan Menurut Wahyu Allah* (Malang: Gandum Mas, 1991), 112.

¹⁰ Banks dan Ledbetter, *Reviewing Leadership*, 88.

¹¹ Ken Blanchard dan Phil Hodges, *Lead Like Jesus: Lessons from the Greatest Leadership Role Model of All Time* (Nashville: Thomas Nelson, 2005), 45.

milik pribadi atau "uang rahasia". Krisis kepercayaan sering terjadi karena tertutupnya arus kas gereja. Kepemimpinan hamba menuntut transparansi radikal. Laporan keuangan harus dapat diakses oleh jemaat sebagai bentuk akuntabilitas publik. Penggunaan dana harus difokuskan pada pelayanan kasih (*diakonia*) dan misi, bukan untuk penumpukan aset atau gaya hidup mewah pemimpin yang bertentangan dengan semangat *lutron* (pengorbanan).

3. Pengambilan Keputusan Dari Otoriter ke Konsensus

Gaya *katakyrieuousin* (memerintah dengan keras) sering terlihat dalam rapat-rapat gereja di mana pemimpin menggunakan hak veto atau otoritas rohani ("Tuhan bicara pada saya") untuk membungkam masukan jemaat. Manajemen berbasis Markus 10 mengedepankan model **Kepemimpinan Kolegial**. Keputusan strategis diambil melalui dialog, doa bersama, dan mendengarkan suara jemaat. Pemimpin hamba tidak takut dikritik, karena ia sadar posisinya adalah pelayan, bukan raja. Ia menciptakan ruang aman bagi jemaat untuk memberikan umpan balik tanpa rasa takut akan intimidasi rohani.

KESIMPULAN

Studi ini berangkat dari keprihatinan mendalam terhadap sekularisasi manajemen gereja yang terjebak pada dua kutub ekstrem: sindrom CEO korporat yang berorientasi pada profit-angka, dan feodalisme klerikal yang menempatkan pendeta sebagai penguasa absolut. Melalui analisis eksegetis terhadap Markus 10:42-45, penelitian ini menyimpulkan tiga hal fundamental sebagai koreksi teologis dan manajerial.

Pertama, Delegitimasi Kuasa Dominatif. Yesus melakukan dekonstruksi total terhadap definisi kekuasaan. Penggunaan kata *katakyrieuousin* (memerintah dengan keras) dan *katexousiazō* (menjalankan otoritas tirani) secara tegas dilarang ("*Tidaklah demikian di antara kamu*"). Hal ini menegaskan bahwa segala bentuk manajemen gereja yang menggunakan intimidasi, manipulasi rohani, atau struktur komando militeristik adalah penyimpangan dari mandat Injil, betapapun efektifnya cara tersebut dalam memobilisasi massa.

Kedua, Lutron sebagai Jantung Manajemen. Kepemimpinan Kristen melampaui konsep *Servant Leadership* humanis ala Greenleaf. Inti dari kepemimpinan gerejawi adalah teologi *lutron* (tebusan). Artinya, seorang pemimpin gereja – baik pendeta maupun majelis – dipanggil untuk mengadopsi mentalitas *doulos* (hamba) yang bersedia menderita dan berkorban demi kesejahteraan rohani jemaat. Otoritas seorang pemimpin tidak lahir dari jabatan struktural atau gelar teologis, melainkan dari sejauh mana ia "membayar harga" dalam melayani, mengasihi, dan menjadi teladan bagi kawanan domba Allah.

Ketiga, Reformasi Tata Kelola Gereja. Implikasi praktis dari Markus 10 menuntut perubahan sistemik, bukan sekadar etis. Gereja perlu mengadopsi struktur "Piramida Terbalik" di mana jemaat menjadi prioritas pelayanan utama yang ditopang oleh para pemimpin. Hal ini harus terwujud dalam transparansi keuangan yang akuntabel, mekanisme pengambilan keputusan yang kolegial-konsensus (bukan veto tunggal), dan budaya organisasi yang anti-feodal.

Relevansi Markus 10:42-45 tidak pernah pudar. Di tengah krisis kepercayaan terhadap institusi agama, gereja ditantang untuk kembali pada manajemen salib. Hanya ketika gereja berani meninggalkan hasrat akan kekuasaan duniawi dan mengenakan "celemek hamba", gereja akan memulihkan kredibilitasnya dan menampilkan wajah Kristus yang otentik di tengah dunia yang haus akan kasih yang melayani.

DAFTAR PUSTAKA

- Banks, Robert, dan Bernice M. Ledbetter. *Reviewing Leadership: A Christian Evaluation of Current Approaches*. Grand Rapids: Baker Academic, 2004.
- Blanchard, Ken, dan Phil Hodges. *Lead Like Jesus: Lessons from the Greatest Leadership Role Model of All Time*. Nashville: Thomas Nelson, 2005.
- Drane, John. *The McDonaldization of the Church*. London: Darton, Longman and Todd, 2000.
- France, R.T. *The Gospel of Mark*. The New International Greek Testament Commentary. Grand Rapids: Eerdmans, 2002.
- Greenleaf, Robert K. *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New York: Paulist Press, 1977.
- Lane, William L. *The Gospel According to Mark*. The New International Commentary on the New Testament. Grand Rapids: Eerdmans, 1974.
- Lembaga Alkitab Indonesia. *Alkitab Penuntun Hidup Berkelimpahan*. Jakarta: Lembaga Alkitab Indonesia, 2014.
- Octavianus, Petrus. *Manajemen dan Kepemimpinan Menurut Wahyu Allah*. Malang: Gandum Mas, 1991.
- Rinehart, Stacy. *Upside Down: The Paradox of Servant Leadership*. Colorado Springs: NavPress, 1998.
- Sendjaya, Sen. *Leadership Reformed: Why Leaders Need the Gospel to Change the World*. London: Routledge, 2018.
- Tomatala, Yakob. *Kepemimpinan yang Dinamis*. Jakarta: YT Leadership Foundation, 1997.
- Wilkes, C. Gene. *Jesus on Leadership: Timeless Wisdom on Servant Leadership*. Tyndale House Publishers, 1998.