

KEPEMIMPINAN PENDETA YANG ADAPTIF: SUATU RESPONS TERHADAP FENOMENA *HUSTLE CULTURE* SAAT INI

Gideon Hasiholan Sitorus

Abstract

The purpose of this article is to present and develop an adaptive pastor leadership model in the midst of the hustle culture phenomenon nowadays. This is based on the reality of pastor leadership that is identical to the application of an operational leadership model that is oriented towards monitoring the quantity of congregational attendance in weekly services. These realities initiated the author's concern to construct a pastor's leadership model, especially when faced with the current hustle culture phenomenon. Through qualitative research methods and literature study approaches, this paper finds that pastors as leaders of God's people should be capable of setting aside authoritative leadership attitudes or systems. By realizing an adaptive leadership model that is able to dialogue the situation of the people who are filled with the complexity of daily life with the degradation of church attendance.

Key words: *Adaptive; Hustle culture; Leadership; Pastor; Situational*

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menyajikan serta mengembangkan suatu model kepemimpinan pendeta yang adaptif ditengah fenomena *hustle culture* saat ini. Hal tersebut didasarkan pada realitas kepemimpinan pendeta yang identik dengan penerapan model kepemimpinan operasional yang berorientasi pada pengawasan kuantitas kehadiran jemaat dalam kebaktian setiap minggunya. Realitas tersebut mengawali kegelisahan penulis untuk melakukan konstruksi terhadap model kepemimpinan pendeta, terutama jika diperhadapkan dengan fenomena *hustle culture* saat ini. Melalui metode penelitian kualitatif serta pendekatan studi pustaka, tulisan ini menemukan hasil bahwa pendeta sebagai pemimpin umat Allah harus mampu mengesampingkan sikap atau sistem kepemimpinan yang otoritatif. Dengan mengejawantahkan model kepemimpinan yang adaptif yang mampu mendialogkan situasi jemaat yang dipenuhi kompleksitas kehidupan sehari-hari dengan degradasi kehadiran jemaat di gereja.

Kata-kata kunci: *Adaptif; Hustle culture; Kepemimpinan; Pendeta; Situasional*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan suatu keterampilan praktis sekaligus taktis. Realitas tersebut bukanlah tanpa dasar, sebab kepemimpinan bukanlah sekadar posisi atau soal jabatan, melainkan tentang kemampuan satu individu mempengaruhi sebuah organisasi yang didalamnya terdapat berbagai jenis kepribadian (Budiatmaja, 2022: 128). Lebih lanjut, kepemimpinan haruslah dipahami sebagai penggunaan pengaruh melalui keteladanan hidup yang pada akhirnya dipahami sebagai mobilisator, sehingga setiap orang yang dipimpinnya mampu bersama-sama mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, tidaklah mengherankan jika saat ini berbagai jenis institusi ataupun lembaga profit maupun nirlaba mengutamakan kualitas yang unggul dari seorang pemimpin sebagai ujung tombak dalam penentu arah perubahan (Gunawan, 2022: 568). Kenyataan tersebut menjadi indikasi awal bahwa kehadiran seorang pemimpin yang sarat dengan kapabilitas maksimal akan memberi dampak positif pada kemajuan satu organisasi (Natonis, 2020: 20). Persoalan demikian tidak hanya terbatas pada ruang sekuler belaka, melainkan juga menjadi realitas dalam struktur organisasi Gereja yang pada hakikatnya memiliki dampak langsung terhadap kebutuhan orang banyak (Topayung, 2023). Untuk itu, dapat disimpulkan bahwa baik di dunia sekuler maupun ruang eklesial secara bersamaan membutuhkan atau mengutamakan kualitas dari seorang pemimpin.

Realitas tersebut bersesuaian dengan konsepsi tentang kepemimpinan menurut Yakub Tomatala didalam tilikan pernyataan Burns bahwa secara mendasar kepemimpinan adalah suatu fenomena yang kerap menjadi objek pengamatan dan pembelajaran tetapi justru sangat sulit untuk dipahami (Tomatala, 2002). Hal ini memperlihatkan bahwa diskursus kepemimpinan pada hakikatnya tidaklah dapat diamati dengan pengamatan matematis serta bermuara pada suatu kemutlakan tertentu (Usat, 2019). Oleh sebab itu, bukanlah persoalan jika dikatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang sarat akan fluiditas serta sifat dinamis. Pernyataan tersebut didasarkan pada kenyataan bahwa kepemimpinan harus memiliki kecerdasan yang fleksibel yang mampu menghadapi berbagai rintangan atau kesulitan secara berkala. Dikenal dengan istilah *Adversity Quotient* (Panjaitan, 2022).

Kecerdasan *adversity* atau kecerdasan dalam menghadapi tantangan dan kesulitan, merupakan suatu kemampuan yang krusial dalam mengatasi rintangan

dalam kehidupan. Individu yang memiliki kecerdasan *adversity* cenderung mampu merespons dengan fleksibilitas dan ketangguhan terhadap situasi yang sulit. Mereka mampu melihat setiap rintangan sebagai peluang untuk belajar dan tumbuh, serta memiliki kemampuan untuk membangun strategi yang efektif dalam menghadapi masalah yang timbul. Dengan kesadaran yang tinggi akan emosi dan kemampuan untuk mengelola stres, individu dengan kecerdasan *adversity* mampu mempertahankan keseimbangan mental dan emosional saat menghadapi tekanan hidup (P.G. Stoltz, 2004). Lebih lanjut, individu yang memiliki kecerdasan *adversity* mampu menemukan makna dan pembelajaran dalam setiap tantangan yang mereka hadapi, sehingga mereka dapat berkembang secara pribadi dan profesional. Mereka memiliki kemampuan untuk mengubah persepsi negatif menjadi kesempatan untuk pertumbuhan dan peningkatan diri, memungkinkan mereka untuk tetap produktif dan berdaya dalam menghadapi berbagai situasi yang menantang (Kutawan & In-udom, 2021).

Dengan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan menjadi salah satu topik hangat dalam diskusi teologi praktis. Sebab, selalu berkaitan dengan pelbagai fenomena rill di tengah kehidupan jemaat dan masyarakat sosial saat ini. Sebagaimana yang diutarakan oleh Irham Fahmi bahwa kepemimpinan adalah fenomena sosial yang tidak dapat dipisahkan dari proses interaksi antar manusia dan akan selalu berjalan dinamis sesuai dengan konteks hidup bersama (Fahmi, Irham, 2011: 58). Kepemimpinan dalam konteks ini tidak hanya dilihat sebagai aspek manajemen organisasi gereja, tetapi juga sebagai ekspresi dari panggilan rohani dan pelayanan dalam masyarakat. Hal tersebut mengindikasikan suatu upaya untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip teologis ke dalam praksis kepemimpinan yang memengaruhi cara gereja berinteraksi dengan dunia. Selain itu, diskusi tentang kepemimpinan dalam teologi praktis juga mempertimbangkan tantangan dan konteks modern yang dihadapi oleh gereja (Natonis, 2020). Ini termasuk perubahan budaya, perkembangan teknologi, serta berbagai fenomena seperti *hustle culture* dan berbagai persoalan yang kompleks.

Dengan begitu, jika berbicara tentang kepemimpinan maka tidak hanya berfokus pada aspek individual, tetapi juga mengeksplorasi bagaimana struktur dan pola kepemimpinan dapat mencerminkan nilai-nilai teologis dalam menghadapi perubahan zaman (Gaol, 2022). Dalam konteks ini, pendekatan teologis membantu memandu pemimpin gereja dalam membuat keputusan yang sejalan dengan nilai-nilai iman dan memastikan bahwa tindakan mereka memberikan dampak

positif dalam melayani jemaat dan masyarakat luas (Topayung, 2023).

Diskursus mengenai kepemimpinan juga mencerminkan peran gereja sebagai agen perubahan dalam dunia (Sianturi, 2020). Kepemimpinan yang diilhami oleh nilai-nilai rohani didorong untuk terlibat aktif dalam advokasi sosial, keadilan, dan perdamaian. Ini mencerminkan upaya gereja untuk menjadi relevan dan berperan dalam memecahkan masalah-masalah sosial dan moral yang dihadapi oleh masyarakat, serta memperjuangkan nilai-nilai kerajaan Allah di bumi. Dengan demikian, maka kepemimpinan menjadi tidak hanya tentang manajemen internal gereja, tetapi juga tentang bagaimana gereja dapat menjadi agen transformasi dalam dunia yang terus berubah.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka sangatlah penting untuk mengembangkan pemimpin yang responsif terhadap tantangan kontemporer, seperti perubahan budaya dan terkhusus fenomena *hustle culture* yang menjadi sorotan utama dalam pembahasan ini. Kepemimpinan yang terinspirasi oleh nilai-nilai situasional yang fleksibel diharapkan dapat membimbing gereja dalam mewujudkan misi rohani dan memberikan kerangka kerja yang kokoh bagi pemimpin gereja untuk bertindak secara bijaksana dan efektif dalam memenuhi panggilan mereka dalam melayani jemaat dan masyarakat luas (Gunawan, B. S. 2019). Terkhusus dalam menghadapi fenomena *hustle culture*, yang mendorong kesibukan tanpa henti dan penekanan terhadap kinerja tanpa henti, memaksa pemimpin agama, termasuk pendeta, untuk mempertimbangkan ulang model kepemimpinan mereka. Model tradisional yang terutama berfokus pada tugas-tugas operasional dan rutinitas telah menjadi kurang relevan dalam menghadapi tuntutan kecepatan dan adaptabilitas yang dituntut oleh *hustle culture*. Oleh karena itu, konstruksi model kepemimpinan pendeta yang responsif haruslah memuat esensi dari kepemimpinan yang adaptif. Dengan kata lain, mampu menyesuaikan diri dengan dinamika budaya yang terus berubah.

Model kepemimpinan pendeta yang adaptif menekankan pada keterlibatan aktif dengan realitas kontemporer. Hal tersebut membutuhkan pemimpin yang mampu membaca perubahan sosial, ekonomi, dan budaya, serta menyesuaikan strategi dan pendekatan mereka sesuai dengan kebutuhan yang berkembang. Misalnya, pendeta mungkin perlu menggunakan media sosial dan teknologi digital untuk mencapai jemaat mereka secara efektif, serta mengadopsi praktik manajemen yang lebih dinamis untuk mengatasi tantangan organisasional yang

muncul dalam lingkungan *hustle culture*. Selain itu, model kepemimpinan yang adaptif serta responsif terhadap *hustle culture* juga menekankan pada pentingnya memelihara keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan pribadi (Usat, 2019: 96). Seorang pemimpin yaitu, pendeta harus mengenali bahwa kesuksesan dalam pelayanan tidak hanya diukur dari kuantitas kegiatan, tetapi juga dari kualitas hidup pribadi dan spiritual mereka serta anggota jemaat (Tomatala, 2002).

Berdasarkan pada elaborasi di atas, maka yang menjadi permasalahan utama ialah bagaimana model pengembangan kepemimpinan pendeta yang adaptif di tengah fenomena *hustle culture* saat ini. Dengan adanya tekanan untuk terus produktif dan berkinerja tinggi, serta meningkatnya kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh gereja dalam budaya yang terus berubah, pendeta perlu memiliki model kepemimpinan yang mampu menyesuaikan diri dengan dinamika situasional yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tawaran untuk mengadopsi model kepemimpinan adaptif menjadi satu hal yang esensial, di mana pendeta dapat merespons dengan fleksibilitas terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan gereja dan masyarakat. Terutama dalam era kontemporer yang dipenuhi dengan dinamika sosial, ekonomi, dan teknologi, gereja sebagai institusi keagamaan tidak terlepas dari pengaruh perubahan-perubahan tersebut.

Mengingat begitu pentingnya konsep kepemimpinan pendeta yang adaptif terhadap berbagai fenomena, khususnya *hustle culture* di Indonesia saat ini. Berbagai tulisan dalam bentuk penelitian hingga publikasi telah diterbitkan lebih dulu. Seperti halnya tulisan Hikmatul Magfiroh beserta kolega: "Kepemimpinan Adaptif: Sebuah Studi Literatur" (Magfiroh, Hikmatul, Triana Olivia Tahol, Siti Anisah, 2023). Kemudian, Heintje Barry Kobstan: "Kepemimpinan Gereja yang Kolaboratif dan Adaptif dalam Mengatasi Kesenjangan Antara Generasi Tua dan Generasi Muda di Era Digital" (Kobstan, n.d.). Hadirnya kedua publikasi tersebut mendasari tulisan ini. Sebab, penulis melihat ada celah permasalahan yang ditinggalkan atau tidak selesai, yaitu belum adanya diskursus terkait dengan konsep kepemimpinan adaptif yang harus dimiliki pendeta dalam merespons fenomena *hustle culture*. Adapun fokus dari kedua penelitian terdahulu hanya pada tataran kepemimpinan yang menggerakkan. Celah inilah yang kemudian penulis manfaatkan untuk mengupayakan paradigma baru tentang kepemimpinan pendeta yang adaptif.

Oleh sebab itu, secara substansial perlu adanya pemahaman lebih

mendalam tentang bagaimana para pendeta dapat memodernisasi pendekatan kepemimpinan mereka. Perpindahan dari paradigma transformatif ke adaptif dianggap sebagai langkah yang relevan dan diperlukan untuk memungkinkan pemimpin gereja lebih tanggap terhadap situasi unik yang dihadapi oleh jemaatnya dalam konteks *hustle culture* saat ini. Latar belakang permasalahan inilah yang menjadi dasar bagi penulis untuk menghadirkan satu konstruksi model kepemimpinan pendeta yang sesuai dengan kebutuhan zaman, sambil tetap mempertimbangkan berbagai nilai dan inti pengajaran iman Kristen yang mendasari gereja.

METODE PENELITIAN

Sebagai upaya untuk mengkaji berbagai esensi dalam konsep kepemimpinan yang adaptif terhadap fenomena *hustle culture* saat ini, penulis menggunakan metode kualitatif dan kajian pustaka sebagai prosedur penelitian yang pada akhirnya dijadikan sebagai penunjang gagasan atau ide penulis dalam membangun serta mengembangkan tulisan ini. Berdasarkan pada hasil analisis pustaka yang ditemukan, mengenai paradigma kepemimpinan pendeta maka selanjutnya dilakukan elaborasi guna menguraikan dan mengkonstruksi berbagai gagasan terkait dengan gaya kepemimpinan yang seharusnya, sebagai respons terhadap fenomena sosial kontemporer. Ada pun berbagai pokok pemikiran seputar kepemimpinan pendeta yang responsif, fleksibel dan situasional dalam tulisan ini dikembangkan dan didasarkan pada rujukan dari berbagai jurnal dan buku-buku yang relevan. Kemudian disusun dalam sebuah uraian yang terstruktur dan sistematis. Berbagai sumber pustaka yang ada lebih dulu dianalisis dengan melihat konsep awal yang berkaitan dengan model kepemimpinan. Terkhusus mengenai konstruksi dan tawaran model kepemimpinan yang menekankan adaptabilitas daripada penerapan model operasional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pergeseran Paradigma Kepemimpinan Pendeta: Dari Operasional ke Situasional

Kepemimpinan dalam konteks eklesial atau gereja sering kali dipandang sebagai aspek integral dalam memandu komunitas dalam tubuh komunal

ke arah spiritualitas dan tujuan bersama (Junaedi & Waruwu, 2020). Sebab, kepemimpinan pendeta memiliki peran yang sangat penting dalam membimbing, mengarahkan, dan memelihara komunitas keagamaan. Sebagai pemimpin spiritual, pendeta bertanggung jawab atas kesejahteraan rohani umatnya serta memfasilitasi pertumbuhan iman dan pengembangan komunitas. Namun, dalam perkembangannya, paradigma kepemimpinan pendeta telah mengalami pergeseran yang signifikan dari model yang lebih tradisional, yang dikenal sebagai paradigma operasional, menuju pendekatan yang lebih adaptif dan situasional (Mardiningsih, 2019). Dalam wacana praktis, pendeta sering dianggap sebagai pemimpin yang mengemban tanggung jawab besar dalam mengarahkan jemaat dan memelihara nilai-nilai religiusitas (Sendjaya, 2004: 9). Namun, harus diakui bahwa paradigma kepemimpinan pendeta telah mengalami pergeseran yang signifikan dari pola operasional menuju pendekatan yang lebih situasional (Tomatala, 2021: 34).

Hal di atas memperlihatkan bahwa paradigma operasional, dalam sistem kepemimpinan pendeta lebih bersifat otoriter dan hierarkis. Pendeta dianggap sebagai otoritas tunggal yang menentukan kebijakan dan mengambil keputusan tanpa banyak keterlibatan umat. Hal ini tercermin dalam struktur gereja yang kuat dan peran pendeta yang dominan dalam menyampaikan ajaran agama. Namun, dengan perkembangan zaman dan perubahan sosial, paradigma kepemimpinan pendeta mulai bergeser ke arah situasional (Saragih, 2008: 7-8). Pendekatan ini menekankan pada responsivitas terhadap kondisi dan kebutuhan unik dalam komunitas. Pendeta tidak lagi hanya menjadi pemimpin yang memberikan instruksi, tetapi lebih sebagai fasilitator yang memperhatikan dinamika sosial dan spiritualitas umat (Sirampun, 2022). Paradigma operasional kepemimpinan pendeta cenderung didasarkan pada struktur yang kuat dan hierarkis di dalam gereja. Dalam paradigma ini, pendeta dianggap sebagai otoritas tunggal yang memiliki wewenang untuk membuat keputusan dan menetapkan kebijakan tanpa banyak partisipasi dari umat. Pendeta memiliki peran dominan dalam menyampaikan ajaran agama dan memimpin ritual keagamaan (Sendjaya, 2004:14).

Berdasarkan elaborasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pergeseran paradigma ini juga mencerminkan perubahan dalam pola hubungan antara pendeta dan umat. Daripada menjadi figur otoriter, pendeta lebih cenderung berkolaborasi dengan umat dalam memahami dan mengatasi tantangan yang

dihadapi komunitas. Ini menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan partisipatif dalam pengambilan keputusan. Perubahan dalam paradigma kepemimpinan pendeta juga mencakup penekanan pada keterlibatan dan pemberdayaan umat. Pendeta tidak lagi dilihat sebagai satu-satunya sumber otoritas dan pengetahuan, tetapi sebagai fasilitator yang mendorong umat untuk mengembangkan potensi mereka sendiri dalam kehidupan rohani dan sosial (Saragih, 2008: 18). Namun, dengan perubahan zaman dan dinamika sosial yang semakin kompleks, paradigma ini mulai terasa kurang relevan. Munculnya tuntutan akan kepemimpinan yang lebih responsif dan inklusif mendorong terjadinya pergeseran paradigma menuju pendekatan situasional. Dalam paradigma ini, pendeta lebih cenderung untuk mempertimbangkan konteks dan kebutuhan unik dalam komunitas mereka dalam mengambil keputusan dan mengarahkan umat (P.G, Northouse, 2003: 4).

Lebih lanjut, dalam paradigma situasional, pendeta juga lebih cenderung mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih fleksibel dan adaptif. Mereka belajar untuk menyesuaikan pendekatan kepemimpinan mereka sesuai dengan konteks serta kebutuhan yang tidak menetap dalam tubuh komunal jemaat. Pergeseran ini tidak hanya mencakup aspek kepemimpinan praktis, tetapi juga implikasi teologis. Konsep tentang peran pendeta sebagai gembala yang menggembalakan domba-domba Tuhan mengalami reinterpretasi, dengan penekanan pada pelayanan, kesetiaan, dan kepedulian terhadap umat (Prayitno, 2022). Pergeseran paradigma ini mencerminkan perubahan dalam hubungan antara pendeta dan umat. Daripada hanya menjadi pemberi instruksi, pendeta lebih cenderung untuk berkolaborasi dengan umat dalam memahami dan mengatasi tantangan yang dihadapi komunitas. Ini menciptakan lingkungan yang lebih partisipatif dan membantu memperkuat ikatan antara anggota komunitas.

Dalam paradigma kepemimpinan pendeta yang lebih situasional, pemberdayaan umat juga menjadi fokus utama. Pendeta tidak lagi dipandang sebagai satu-satunya sumber otoritas dan pengetahuan, tetapi sebagai fasilitator yang membantu umat untuk mengembangkan potensi spiritual mereka sendiri. Hal ini menciptakan komunitas yang lebih mandiri dan berdaya. Dalam pendekatan situasional, pendeta belajar untuk menjadi lebih fleksibel dan adaptif, menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan kebutuhan dan dinamika dalam komunitas pendeta (P.G, Northouse, 2003: 9). Ini memungkinkan mereka untuk lebih efektif dalam membimbing dan menginspirasi umat. Pergeseran paradigma ini juga memiliki implikasi teologis yang signifikan. Konsep

tentang peran pendeta sebagai gembala yang menggembalakan domba-domba Tuhan mengalami reinterpretasi, dengan penekanan pada pelayanan, kesetiaan, dan kepedulian terhadap umat.

Meskipun terjadi pergeseran paradigma, nilai-nilai tradisional tentang otoritas dan kewibawaan tetap relevan dalam konteks kepemimpinan pendeta. Pengakuan terhadap otoritas spiritual pendeta sebagai pemimpin rohani tetap menjadi landasan dalam menjaga stabilitas dan kesatuan komunitas. Namun, tantangan baru muncul bagi pendeta dalam mengadaptasi diri dengan perubahan ini. Mereka harus mengembangkan keterampilan interpersonal yang lebih luas dan kemampuan untuk berkomunikasi dengan beragam anggota komunitas (Budiatmaja, 2022). Selain itu, mereka juga perlu memahami secara mendalam dinamika sosial, budaya, dan konteks lokal untuk menjadi pemimpin yang efektif dan relevan.

Melalui berbagai penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pergeseran paradigma kepemimpinan pendeta dari operasional ke situasional mencerminkan dinamika sosial (Fauzian et al., 2021), perubahan nilai, dan evolusi teologis dalam tubuh eklesial. Pendekatan situasional menuntut pendeta untuk menjadi lebih responsif, inklusif, dan kolaboratif dalam memimpin umat menuju tujuan spiritual bersama. Dengan kesadaran akan perubahan ini, pendeta dapat terus mengembangkan diri mereka sendiri untuk memenuhi tuntutan kepemimpinan yang semakin kompleks dalam masyarakat kontemporer.

Hustle Culture: Sebuah Fenomena Sosial Kontemporer

Fenomena sosial dalam konteks kehidupan eklesial jemaat Kristen merupakan subjek yang menarik dan relevan dalam memahami dinamika komunitas gerejawi. Sebagai bagian dari fenomena sosial, kehidupan eklesial mengacu pada interaksi, norma, nilai-nilai, dan struktur sosial yang mempengaruhi cara individu dan kelompok bertindak dan berinteraksi dalam konteks keagamaan (Ranjabar, 2008: 11). Pembahasan ini, akan mendialogkan bagaimana fenomena sosial mempengaruhi kehidupan eklesial jemaat Kristen, dan bagaimana dinamika ini memengaruhi cara komunitas tersebut bertumbuh, berkembang, dan berpartisipasi dalam masyarakat. Pertama, fenomena sosial seperti globalisasi, teknologi informasi, dan perubahan budaya memengaruhi kehidupan eklesial jemaat Kristen. Misalnya, globalisasi membawa tantangan dan peluang baru

bagi komunitas gerejawi, memungkinkan untuk pertukaran lintas-budaya dan pengaruh, tetapi juga menimbulkan tantangan dalam mempertahankan identitas dan nilai-nilai tradisional (Zstompka, 2008:3).

Kedua, fenomena sosial seperti perubahan demografis dan perubahan sosial juga memengaruhi komposisi dan dinamika dalam kehidupan eklesial. Perubahan demografis, seperti pertumbuhan atau penurunan anggota jemaat dari berbagai kelompok usia, etnis, dan latar belakang sosial-ekonomi, dapat mempengaruhi kebutuhan dan prioritas dalam pelayanan gerejawi. Sementara itu, perubahan sosial seperti perubahan nilai-nilai dalam masyarakat atau perubahan dalam struktur keluarga juga dapat memengaruhi tuntutan dan harapan terhadap gereja sebagai lembaga sosial dan spiritual (Zstompka, 2008:8).

Fenomena *hustle culture* adalah budaya yang mendorong produktivitas tanpa henti, di mana individu merasa perlu terus bekerja keras dan mengejar kesuksesan tanpa memperhatikan batas waktu atau keseimbangan kehidupan. Dalam konteks gereja, fenomena ini dapat mempengaruhi pola kepemimpinan secara signifikan (Sirampun, 2022). Tradisionalnya, kepemimpinan dalam gereja cenderung menekankan aspek spiritualitas, pelayanan, dan kepedulian terhadap jemaat. Namun, dengan berkembangnya *hustle culture*, ada tekanan tambahan yang ditemui para pendeta untuk terus memperluas jangkauan pelayanan, meningkatkan pertumbuhan gereja, dan mencapai target-target yang ditetapkan oleh gereja. Perubahan pola kepemimpinan dalam gereja menjadi penting karena adanya *hustle culture*. Kepemimpinan yang tradisional cenderung menekankan nilai-nilai seperti kesetiaan, kerendahan hati, dan kepedulian, namun *hustle culture* dapat mendorong pendeta untuk menempatkan prioritas pada produktivitas, pencapaian, dan ekspansi pelayanan (Panekenan, 2020). Ini bisa berarti kurangnya fokus pada aspek-aspek spiritual, kebersamaan, dan perhatian individu yang sebenarnya menjadi inti dari pelayanan gerejawi.

Dalam menghadapi fenomena *hustle culture*, gereja perlu mengakui perlunya perubahan pola kepemimpinan yang lebih adaptif dan seimbang. Kepemimpinan adaptif memungkinkan pendeta untuk merespons dinamika yang terus berubah dalam lingkungan gerejawi, termasuk tekanan dari *hustle culture*. Hal ini mencakup kesadaran akan kesehatan mental dan emosional pendeta, serta kemampuan untuk menyesuaikan prioritas dan tindakan kepemimpinan sesuai dengan nilai-nilai yang sesuai dengan ajaran agama mereka. Selain itu, perlunya penekanan

kembali pada nilai-nilai inti pelayanan gerejawi juga menjadi bagian dari perubahan pola kepemimpinan. Ini berarti menekankan kualitas daripada kuantitas, fokus pada hubungan antarjemaat dan pertumbuhan spiritual, serta memberikan perhatian yang memadai terhadap kesejahteraan individu dalam komunitas gereja. Dengan demikian, fenomena *hustle culture* menuntut perubahan dalam pola kepemimpinan gereja untuk menjaga keseimbangan antara ekspektasi dunia yang terus berubah dengan nilai-nilai spiritual yang konsisten. Kepemimpinan yang adaptif, berfokus pada keseimbangan, dan mengutamakan nilai-nilai inti pelayanan gerejawi akan membantu menjaga integritas dan efektivitas gereja dalam melayani jemaat dan komunitas luasnya

Ketiga, fenomena sosial juga memengaruhi bagaimana kehidupan eklesial jemaat Kristen merespons dan berpartisipasi dalam isu-isu sosial, politik, dan lingkungan. Misalnya, gereja dapat merespons isu-isu seperti ketidaksetaraan ekonomi, keadilan rasial, dan perubahan iklim sebagai bagian dari panggilan mereka untuk melayani dan membawa perubahan positif dalam masyarakat. Dengan demikian, kehidupan eklesial tidak hanya mencerminkan fenomena sosial, tetapi juga menjadi agen transformasi sosial yang aktif dalam masyarakat. Dengan demikian, fenomena sosial memiliki dampak yang signifikan terhadap kehidupan eklesial jemaat Kristen. Dengan memahami dinamika ini, gereja dapat lebih baik beradaptasi dengan perubahan dalam masyarakat, memenuhi kebutuhan anggota jemaat, dan berpartisipasi secara aktif dalam membangun masyarakat yang lebih baik dan lebih berkeadilan.

Hustle culture dapat didefinisikan sebagai suatu sistem kerja keras yang tanpa henti, yang berorientasi pada pencapaian, serta penekanan terhadap ketahanan dan sikap adaptif dari seorang pekerja. Dengan begitu, individu yang terpengaruh oleh budaya ini cenderung mengejar tujuan mereka dengan tekad yang kuat, rela menghadapi tantangan, dan selalu siap berkorban demi satu tujuan bahkan dengan perubahan. Dalam konteks kehidupan modern, *hustle culture* telah menjadi fenomena yang sangat berpengaruh. Terinspirasi oleh semangat kerja keras, kegigihan, dan fokus pada pencapaian, budaya ini telah menembus berbagai sektor masyarakat. Gereja, sebagai salah satu institusi sosial juga ternyata tidak luput dari berbagai dampaknya. Kepemimpinan dalam lingkungan gerejawi, khususnya peran pendeta, juga harus menyesuaikan diri dengan dinamika ini untuk tetap relevan dan efektif.

Hustle culture atau budaya kerja keras, kini telah menjadi fenomena sosial yang menonjol dalam masyarakat kontemporer. Fenomena ini mencerminkan perubahan dalam pandangan dan perilaku terkait dengan kerja, produktivitas, dan kesuksesan (Rhoma Iskandar & Novi Rachmawati, 2022). Dalam budaya ini, nilai-nilai seperti ketekunan, dedikasi, dan pengorbanan sering dianggap sebagai kunci untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional. Pendekatan ini sering kali mempromosikan pola kerja yang intensif dan terfokus pada pencapaian tujuan dalam waktu yang singkat. Masyarakat dihibau untuk mengadopsi gaya hidup yang berorientasi pada produktivitas tinggi dan pencapaian yang cepat.

Hustle culture sering kali dihubungkan dengan tekanan yang tinggi dan kecemasan terkait kinerja. Individu mungkin merasa perlu terus-menerus bekerja keras dan mengejar kesuksesan tanpa henti, bahkan jika itu berarti mengorbankan keseimbangan hidup dan kesejahteraan pribadi. Di balik dorongan untuk bekerja keras, ada juga risiko terkait dengan kelelahan, kelelahan, dan stres yang berlebihan. *Hustle culture* dapat menyebabkan *burnout* dan masalah kesehatan mental lainnya jika tidak diimbangi dengan waktu istirahat dan pemulihan yang memadai. Fenomena ini sering kali dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti budaya korporat yang kompetitif, harapan sosial yang tinggi, dan tekanan untuk mencapai standar yang tidak realistis. Hal ini juga dapat diperkuat oleh pengaruh media sosial yang memperlihatkan gambaran yang idealis tentang kesuksesan dan gaya hidup yang glamor. Meskipun banyak yang memandang *hustle culture* sebagai dorongan untuk mencapai ambisi dan tujuan, kritik juga mengarahkan perhatian pada dampak negatifnya terhadap kesejahteraan individu dan keberagaman dalam masyarakat (Novita Sari et al., 2023).

Dalam upaya untuk menanggapi tantangan yang terkait dengan *hustle culture*, muncul gerakan-gerakan seperti *slow movement* yang mengadvokasi penghormatan terhadap ritme alami kehidupan dan menekankan pentingnya mengurangi kecepatan, menikmati momen, dan menjaga keseimbangan. Selain itu, perusahaan dan organisasi mulai menyadari pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, inklusif, dan mendukung kesejahteraan karyawan. Inisiatif-inisiatif seperti kebijakan fleksibilitas kerja, program kesehatan mental, dan promosi keseimbangan hidup kerja mulai diperkenalkan. Tidak hanya itu, pendidikan juga memainkan peran penting dalam membantu individu memahami pentingnya menetapkan batas, mengelola stres, dan memprioritaskan kesejahteraan pribadi di tengah budaya kerja keras yang merajalela.

Pada akhirnya, *hustle culture* menyoroti kompleksitas dan tantangan dalam mencapai keseimbangan antara ambisi dan kesejahteraan. Dalam menghadapi fenomena ini, penting untuk mengadopsi pendekatan yang seimbang dan holistik terhadap kehidupan, mengakui nilai kerja keras sambil juga menghargai waktu istirahat dan perawatan diri.

Melalui penjelasan di atas diperoleh kesimpulan bahwa *hustle culture* telah menjadi fenomena sosial yang signifikan dalam masyarakat kontemporer, menandai pergeseran dalam pandangan dan perilaku terkait dengan kerja, produktivitas, dan kesuksesan. Meskipun menawarkan dorongan untuk mencapai ambisi dan tujuan, budaya ini juga menyertakan risiko terkait dengan kelelahan, stres, dan kehilangan keseimbangan hidup (Mardiningsih, 2019). Kritik terhadap *hustle culture* menyoroti pentingnya mengakui dampak negatifnya terhadap kesejahteraan individu dan keberagaman dalam masyarakat.

Dengan demikian, beberapa saran atau respons yang dapat menyikapi persoalan di atas ialah antara lain: *Pertama*, kesadaran diri. Penting bagi individu untuk memiliki kesadaran diri yang kuat tentang batas-batas pribadi mereka, kemampuan untuk mengelola stres, dan kebutuhan akan waktu istirahat dan pemulihan. Ini melibatkan pengembangan keterampilan kepemimpinan diri dan keterampilan manajemen waktu. *Kedua*, keseimbangan hidup kerja. Perusahaan dan organisasi harus memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Kebijakan fleksibilitas kerja, program kesehatan mental, dan promosi keseimbangan hidup harus diperkenalkan dan diimplementasikan. *Ketiga*, pendidikan dan dukungan (Gultom et al., 2022). Pendidikan dan pelatihan harus digunakan untuk membantu individu memahami pentingnya keseimbangan hidup, mengelola stres, dan memprioritaskan kesejahteraan pribadi di tengah budaya kerja keras yang merajalela (Saragih, 2008). Dukungan sosial dari keluarga, teman, dan kolega juga penting untuk menghadapi tantangan yang terkait dengan *hustle culture*.

Konstruksi Model Kepemimpinan Pendeta berdasarkan Fenomena Hustle Culture saat Ini

Satu dekade belakangan ini ditandai dengan kecepatan teknologi dan tekanan untuk mencapai kesuksesan material, fenomena *hustle culture* telah menjadi dominan (Novita Sari et al., 2023). Kehadirannya mempengaruhi berbagai

aspek kehidupan, termasuk dinamika kepemimpinan di lingkungan gerejawi. Oleh sebab itu, pembahasan ini akan mengulas mengenai konstruksi model kepemimpinan pendeta yang berdasarkan prinsip-prinsip *hustle culture*. Dengan menganalisis karakteristik utama *hustle culture*, seperti kerja keras, ketahanan, fokus pada tujuan, dan adaptabilitas, dengan pengintegrasikan nilai-nilai spiritual dan etika Kristen ke dalam model kepemimpinan pendeta. Hal tersebut didasarkan untuk memperkuat efektivitas kepemimpinan dalam menghadapi tantangan zaman ini sambil mempertahankan integritas spiritual dan kualitas kerohanian jemaat (Sirampun, 2022).

Sebagai dasar untuk mempertegas efektivitas kepemimpinan dalam menghadapi fenomena *hustle culture* namun tetap dapat mengintegrasikan persoalan spiritual jemaat dalam kehidupan sehari-hari, yaitu: Pertama, pendeta selaku pemimpin gereja perlu menyadari lebih dulu keberadaan jemaat sebagai mana adanya. Kedua, pendeta haruslah memahami ada banyak persoalan dan pergumulan hidup yang kompleks dihadapi jemaat. Ketiga, pendeta dapat fokus pada pendidikan spiritual dan pembentukan karakter, mengajarkan nilai-nilai seperti kesederhanaan dan belas kasih. Keempat, penting untuk menekankan kualitas pelayanan daripada kuantitasnya, sehingga membangun hubungan yang bermakna dengan jemaat (Sendjaya, 2004: 45). Terakhir, kolaborasi antar-pendeta dapat memberikan dukungan dan kekuatan dalam menghadapi tantangan *hustle culture*. Dengan mengambil langkah-langkah ini, pemimpin gereja dapat memperkuat kepemimpinan mereka sambil menjaga integritas spiritual dan kualitas kerohanian jemaat yang mereka layani (Londong, 2020).

Dalam konteks kepemimpinan pendeta, *Hustle culture* menawarkan sejumlah implikasi yang signifikan. Pertama, pendeta perlu memperkuat semangat kerja keras dan kegigihan dalam melayani jemaat mereka. Kedua, fokus pada pencapaian harus diarahkan pada kualitas spiritual dan bukan kuantitas jemaat. Ketiga, ketahanan menjadi kunci dalam menghadapi tantangan dan kritik yang mungkin muncul dalam pelayanan. Terakhir, adaptabilitas memungkinkan pendeta untuk merespons perubahan lingkungan dengan bijaksana dan cepat (Londong, 2020). Dalam era modern yang ditandai dengan kemajuan teknologi dan tuntutan untuk mencapai kesuksesan dalam waktu yang semakin cepat, seperti halnya fenomena *hustle culture* telah menjadi semakin dominan. Fenomena ini mendorong individu untuk bekerja keras tanpa henti, menekankan pada pencapaian, dan menuntut tingkat adaptabilitas yang tinggi.

Dalam konteks ini, peran dan fungsi kepemimpinan pendeta dalam lingkungan eklesial harus disesuaikan dengan dinamika yang berkembang (Thompson & Vecchio, 2009: 69). Oleh karena itu, penting untuk mengonstruksi sebuah model kepemimpinan pendeta yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dengan prinsip-prinsip *hustle culture* yang mendasar. Namun, harus dikonfirmasi bahwa model kepemimpinan pendeta yang dibangun berdasarkan fenomena *hustle culture* haruslah mencakup beberapa aspek utama. Pertama, model ini harus menekankan pada semangat kerja keras yang terarah, di mana pendeta tidak hanya bekerja dengan tekun untuk mencapai tujuan gereja, tetapi juga memprioritaskan pertumbuhan rohani jemaat. Kedua, model tersebut harus memasukkan konsep ketahanan mental dan spiritual, memungkinkan pendeta untuk bertahan dalam menghadapi tekanan dan tantangan yang muncul, tanpa mengorbankan keseimbangan dan kualitas hidup pribadi mereka (Tomatala, 2021).

Selain itu, model kepemimpinan pendeta yang didasarkan pada *hustle culture* harus memperhitungkan aspek adaptabilitas. Pemimpin gerejawi harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan kebutuhan jemaat, tetapi tetap teguh dalam keyakinan dan nilai-nilai spiritual mereka (Bollu, 2020). Kemudian, model ini juga harus menekankan pada etika dan nilai-nilai Kristen yang mendasari, memastikan bahwa semua tindakan kepemimpinan didasarkan pada prinsip-prinsip moral yang kuat dan bermartabat. Akhirnya, konstruksi model kepemimpinan pendeta ini harus melibatkan pengembangan keterampilan interpersonal yang kuat. Pendeta harus memiliki kemampuan untuk membina hubungan yang positif dan mendukung dengan jemaat, menginspirasi mereka untuk terlibat aktif dalam kehidupan gereja dan mengembangkan potensi spiritual mereka (P.G, Northouse, 2003:21). Dengan demikian, model kepemimpinan pendeta yang berdasarkan fenomena *hustle culture* saat ini dapat menjadi landasan bagi keefektifan kepemimpinan yang berkelanjutan dan berintegritas dalam lingkungan gerejawi yang terus menerus mengalami perubahan.

Melalui penjelasan akan model atau karakteristik kepemimpinan terhadap fenomena *hustle culture* di atas, maka model kepemimpinan pendeta dapat dikonstruksi sebagai berikut: Pertama, adanya kerja keras yang terarah, artinya seorang pemimpin yaitu pendeta harus mampu mendedikasikan diri untuk bekerja keras dalam melayani jemaat, dengan fokus pada pertumbuhan spiritual

dan kesejahteraan umat. Kedua, menciptakan kedewasaan rohani. Hal itu memperlihatkan bahwa kepemimpinan pendeta memerlukan ketahanan rohani yang memungkinkan mereka tetap teguh dalam iman dan pelayanan, bahkan dalam situasi yang penuh tekanan. Ketiga, fokus pada tujuan yang didasarkan pada inti pengajaran iman Kristen, yaitu mengutamakan nilai-nilai etika Kristen, seperti kasih, keadilan, dan pengampunan (Adiprasetya, 2018).

Dengan demikian, maka dalam menghadapi fenomena *hustle culture* saat ini, pendeta harus mampu mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dan etika Kristen ke dalam praktik kepemimpinan mereka. Konstruksi model kepemimpinan pendeta yang menggabungkan semangat kerja keras, ketahanan, fokus pada tujuan, dan adaptabilitas dapat membantu memperkuat efektivitas pelayanan gerejawi sambil mempertahankan kedewasaan spiritual dan matangnya sikap religiusitas (Topayung, 2023). Oleh sebab itu, pendeta dapat menjadi agen perubahan yang positif dalam membimbing setiap umat untuk dapat melalui seluruh tantangan zaman ini.

Pilihan Etis dalam Penerapan Model Kepemimpinan yang Melampaui Fenomena Hustle Culture

Dalam konteks kepemimpinan Kristen, pilihan etis memiliki signifikansi yang mendalam karena berfokus pada prinsip-prinsip moral yang ditemukan dalam ajaran Alkitab. Pertama, pemimpin Kristen harus mengintegrasikan nilai-nilai seperti kasih, kejujuran, dan kerendahan hati ke dalam setiap aspek kepemimpinan mereka (Sendjaya, 2004). Ini memastikan bahwa tindakan dan keputusan mereka didasarkan pada standar moral yang tinggi, mencerminkan karakter Kristus yang diikuti dan dipelajari. Kemudian, pilihan etis dalam kepemimpinan Kristen melibatkan kesadaran akan tanggung jawab moral terhadap jemaat atau umat yang dipimpin.

Pemimpin tidak hanya bertanggung jawab atas keberhasilan organisasi atau gereja, tetapi juga atas kesejahteraan spiritual dan moral jemaat. Ini menuntut pemimpin untuk berkomitmen pada pembinaan dan pengembangan anggota jemaat, serta memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil bertujuan untuk kebaikan bersama bukan kepentingan pribadi semata (Mutiara Purba et al., 2022). Penjelasan tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan Kristen menekankan pentingnya keteladanan dalam membimbing dan mempengaruhi orang lain.

Pemimpin harus menghidupi prinsip-prinsip yang mereka ajarkan, menjadi teladan dalam karakter, etika kerja, dan komitmen spiritual.

Pilihan etis dalam kepemimpinan Kristen juga melibatkan pengakuan akan pentingnya memahami konteks budaya dan sosial di mana gereja atau organisasi beroperasi. Pemimpin harus sensitif terhadap kebutuhan dan keinginan jemaat mereka, serta memahami bagaimana ajaran-ajaran Kristus dapat diaplikasikan dalam konteks modern yang beragam (Simon & Poluan, 2021). Ini memungkinkan pemimpin untuk merespons dengan bijaksana terhadap tantangan dan peluang yang muncul. Selanjutnya, pemimpin Kristen harus memperhitungkan dampak keputusan dan tindakan mereka terhadap masyarakat luas dan lingkungan. Mereka harus menjadi pembela keadilan sosial, memperjuangkan hak-hak individu yang terpinggirkan, dan mempromosikan perdamaian dan rekonsiliasi di tengah konflik (Dirgantara, 2022). Dengan berkomitmen pada nilai-nilai Kristus yang inklusif dan penyayang, pemimpin Kristen dapat menjadi agen perubahan positif dalam masyarakat.

Terakhir, pilihan etis dalam kepemimpinan Kristen mencakup penekanan pada pelayanan dan pengabdian yang sejati. Pemimpin harus memprioritaskan pelayanan kepada sesama dan mengabdikan dengan sukarela, tanpa memperhitungkan pujian atau penghargaan pribadi. Ini memperkuat kesaksian Kristiani tentang kasih Tuhan yang tak terbatas, serta membangun fondasi yang kokoh untuk persekutuan gereja yang sehat dan dinamis (Ronda, 2019). Dengan memperhatikan nilai-nilai moral dan etis yang mendasari iman Kristen, pemimpin dapat membuat pilihan yang sesuai dengan kehendak Tuhan dan memperkuat integritas moral dan spiritual.

Melalui penjelasan tersebut, maka dalam menghadapi fenomena *hustle culture* yang semakin mendominasi dalam lingkungan kerja saat ini, pemimpin di semua bidang dihadapkan pada berbagai pilihan etis dalam penerapan model kepemimpinan mereka (Gunawan, B. S. ., 2019). Pertama, mereka harus mempertimbangkan dampak jangka panjang dari keputusan mereka terhadap kesejahteraan dan kesejahteraan jemaat. Kedua, dalam memilih model kepemimpinan, pemimpin perlu memastikan bahwa mereka tidak mengorbankan integritas moral dan spiritual mereka. Ini berarti menentang tekanan untuk terlibat dalam praktik-praktik yang meragukan atau melanggar nilai-nilai etis yang mendasari. Konsistensi antara tindakan dan nilai-nilai yang dianut adalah

kunci untuk mempertahankan kepercayaan dan kredibilitas sebagai pemimpin (Prayitno, 2022).

Selanjutnya, pemimpin harus mempertimbangkan kesejahteraan individu di tengah budaya kerja yang mendorong terus-menerus *'hustle'*. Ini termasuk memastikan bahwa anggota tim atau jemaat memiliki waktu untuk istirahat, pemulihan, dan waktu bersama keluarga yang sehat. Penekanan pada keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat membantu mencegah kelelahan dan *burnout*. Pilihan etis juga mencakup pengakuan terhadap keragaman individu dan penghargaan terhadap berbagai kebutuhan dan keinginan mereka. Pemimpin harus sensitif terhadap perbedaan dalam motivasi, gaya kerja, dan prioritas pribadi antara anggota tim atau jemaat mereka (Gea et al., 2022). Ini memungkinkan mereka untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang inklusif dan adaptif, yang mengakui dan menghargai kontribusi unik setiap individu.

Selain itu, dalam penerapan model kepemimpinan yang dapat mengatasi fenomena *hustle culture*, penting untuk memperhitungkan tanggung jawab sosial dan lingkungan. Ini mencakup memperhatikan dampak kegiatan organisasi atau gereja pada masyarakat luas, serta memprioritaskan praktik-praktik yang berkelanjutan dan bertanggung jawab secara ekologis. Terakhir, pilihan etis juga memperhitungkan bagaimana kepemimpinan dapat memengaruhi perkembangan dan pertumbuhan spiritual anggota tim atau jemaat (Mutiara Purba et al., 2022). Pemimpin harus memastikan bahwa keputusan dan tindakan mereka memfasilitasi penatalayanan dan pengembangan rohani. Dengan mempertimbangkan semua aspek ini, pemimpin dapat mengambil pilihan etis yang memperkuat kualitas kepemimpinan mereka sambil mempertahankan integritas moral dan spiritual (Adiprasetya, 2018).

KESIMPULAN

Dalam memahami kepemimpinan, terutama dalam konteks Kristen, bukanlah sekadar tentang pengelolaan operasional atau tugas rutin belaka, tetapi juga mencakup nilai-nilai spiritual, etika, dan penatalayanan. Kepemimpinan Kristen didorong untuk menjadi agen transformasi dalam dunia, mengejawantahkan keadilan sosial, perdamaian, dan nilai-nilai kerajaan Allah di bumi. Dengan

begitu, untuk menghadapi fenomena *hustle culture*, pemimpin gereja, termasuk pendeta, dihadapkan pada tantangan baru dalam memimpin dengan efektif. Model kepemimpinan tradisional mungkin tidak lagi relevan atau cukup responsif terhadap tuntutan dan dinamika budaya yang berkembang. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan model kepemimpinan yang adaptif terhadap situasi, memungkinkan pendeta untuk menyesuaikan berbagai strategi sesuai dengan kebutuhan yang kompleks jemaat. Melalui hal tersebut, maka konstruksi model kepemimpinan pendeta yang adaptif serta responsif terhadap *hustle culture* haruslah berbasis situasional yang responsif,

DAFTAR PUSTAKA

- Adiprasetya, J. (2018). Pastor as friend: Reinterpreting Christian leadership. *Dialog*, 57(1), 47–52. <https://doi.org/10.1111/dial.12377>
- Bollu, P. (2020). Kepemimpinan Pastoral Nabi Habakuk Sebagai Role Model Kepemimpinan Para Pendeta Di Era Milenial. *Angelion: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen*, 1(1), 27–46. <https://doi.org/10.38189/jan.v1i1.40>
- Budiatmaja, R. (2022). Kepemimpinan Pelayan Gereja yang Sesuai dengan Kepemimpinan Gembala Seperti Kepemimpinan Yesus Kepemimpinan juga merupakan masalah yang kompleks, karena figur seorang perkembangan atau kemajuan sebuah organisasi yang dipimpinya, termasuk dalam organisa, 4, 127–136.
- Dirgantara, A. (2022). *PBNU Beberkan Kenapa Konflik Agama di Indonesia Tak Pernah Selesai: Dikirim Dunia*. Diambil 14 November 2022, dari <https://nasional.kompas.com/read/2022/10/12/18565321>
- Fahmi, Irham. (2011). *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzian, R., Hadiat, Ramdani, P., & Yudiyanto, M. (2021). Penguatan Moderasi Beragama Berbasis Kearifan Lokal dalam Upaya Membentuk Sikap Moderat Siswa Madrasah. *AL-WIJ DAN: Journal of Islamic Education Studies*, 6(1), 1–14.
- Gaol, B. L. (2022). Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Kepemimpinan Kristen Terhadap Kariawan. *FILADELFIA: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen*, 3(1), 301–320. <https://doi.org/10.55772/filadelfia.v3i1.49>

- Gea, L. D., Deni, & Susanto, S. (2022). Faktor Keberhasilan dan Kegagalan Kepemimpinan Kristen dan Implikasinya bagi Pemimpin Kristen Masa Kini. *Jurnal Teologi Injili*, 2(1), 60–71. <https://doi.org/10.55626/jti.v2i1.26>
- Gultom, J. M. P., Paat, V. B. G. D., & Harefa, O. (2022). Christian Mission, Spiritual Leadership and Personality Development of the Digital Generation. *PASCA: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen*, 18(1), 47–63. <https://doi.org/10.46494/psc.v18i1.179>
- Gunawan, B. S. . (2019). *Shepherd Leadership For the Kingdom Of God*. Jakarta: Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat.
- Gunawan, I., Stevanus, K., & Arifianto, Y. A. (2022). Kepemimpinan Kristen Transformasional: Interpretasi 2 Timotius 3:10 dan Signifikansinya bagi Pemimpin Kristen di Era Disrupsi. *DUNAMIS: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani*, 7(2), 567–578. <https://doi.org/10.30648/dun.v7i2.979>
- Junaedi, W., & Waruwu, D. (2020). Economic Transformation: The New Spiritual Leadership Model In Blimbingsari Village Jembrana Bali. *International Journal of Economics Development Research (IJEDR)*, 1(1), 19–35. <https://doi.org/10.37385/ijedr.v1i1.23>
- Kobstan, H. B. (n.d.). Generasi Muda di Era Digital. *Penggerak, Jurnal*, 5(1), 1–33.
- Kutawan, S., & In-udom, A. (2021). Stress, adversity quotient, and health behaviors of undergraduate students in a Thai university during COVID-19 outbreak., 7(1), 1–7.
- Londong, N. (2020). Implementasi Gaya Kepemimpinan Pendeta Dalam Jemaat Yang Di Pimpin Dalam Menyikapi/Mengatasi Masalah Dalam Jemaat. *Jurnal Nober*, 1–11.
- Maghfiroh, Hikmatul, Triana Olivia Tahol, Siti Anisah, M. I. A. (2023). Kepemimpinan Adaptif: Sebuah Studi Literatur. *Journal of Management and Social Sciences (JMSS)*, 1(3), 118–136. Diambil dari <https://jurnal.aksaraglobal.co.id/index.php/jmsc/article/view/162%0Ahttps://jurnal.aksaraglobal.co.id/index.php/jmsc/article/download/162/151>
- Mardiningsih, H. (2019). Peran Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV dalam Meningkatkan Kompetensi Kepemimpinan Operasional. *Jurnal Diklat Keagamaan*, 13(3), 126–136.

- Mutiara Purba, G. K., Suprabowo, G. Y. A., & Ludji, I. (2022). Kajian Etis-Teologis terhadap Peran Pendeta dalam Pengambilan Keputusan di GKJ Salatiga Selatan. *Fidei: Jurnal Teologi Sistematis dan Praktika*, 5(2), 212–232. <https://doi.org/10.34081/fidei.v5i2.366>
- Natonis, H. Y. (2020). Kepemimpinan Transformatif Dalam Perspektif Pendidikan Agama Kristen. *Voice of Wesley: Jurnal Ilmiah Musik dan Agama*, 3(2), 15–27. <https://doi.org/10.36972/jvow.v3i2.48>
- Novita Sari, A., Abidin, Z., & Poerana, A. F. (2023). Presentasi Diri dan Praktik Hustle Culture pada Mahasiswa . *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 4(1), 296–307. <https://doi.org/10.47467/dawatuna.v4i1.3915>
- P.G, Northouse. (2003). *Leadership: Theory and Practice* (Third). New Delhi: Response Book.
- P.G. Stoltz. (2004). *Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Grasindo.
- Panekenan, M. (2020). *Pola Kepemimpinan Kristen Menurut Injil Yohanes 13 : 1-20*. *Educatio Christi*, 1(1), 41–52.
- Panjaitan, F. (2022). Tinjauan Naratif Kepemimpinan Yusuf dalam Perspektif Climber Leader. *EDULEAD: Journal of Christian Education and Leadership*, 3(1), 46–60. <https://doi.org/10.47530/edulead.v3i1.94>
- PRAYITNO, A. (2022). Suksesi Kepemimpinan Kristen. *FILADELFIA: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen*, 3(1), 338–360. <https://doi.org/10.55772/filadelfia.v3i1.51>
- Ranjabar, J. (2008). *Perubahan Sosial dan Teori Makro*. Bandung: Alfabeta.
- Rhoma Iskandar, & Novi Rachmawati. (2022). Perspektif “Hustle Culture” Dalam Menelaah Motivasi Dan Produktivitas Pekerja. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi*, 2(2), 108–117. <https://doi.org/10.51903/jupea.v2i2.287>
- Ronda, D. (2019). Kepemimpinan Kristen Di Era Disrupsi Teknologi [Christian Leadership in the Age of Technological Disruption]. *Evangelikal*, 3(1), 1–8.
- Saragih, J. (2008). *Manajemen Kepemimpinan Gereja*. Jakarta: Suara GKYE Peduli Bangsa.
- Sendjaya. (2004). *Kepemimpinan Kristen: Menjadi Pemimpin Kristen yang Efektif di Tengah Tantangan Arus Zaman*. Yogyakarta: Kairos Books.

- Sianturi, R. N. (2020). Gereja Tanpa Mimbar. *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen dan Pemberdayaan Jemaat*, 1(2), 126–140. <https://doi.org/10.34307/kinaa.v1i2.19>
- Simon, S., & Poluan, A. (2021). Model Kepemimpinan yang Ideal Dalam Penataan Organisasi Gereja. *SHAMAYIM: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani*, 1(2), 133–147. <https://doi.org/10.51615/sha.v1i2.22>
- Sirampun, S. (2022). “Kamu Adalah Sahabat-Sahabatku”: Kepemimpinan Sahabat sebagai Model Kepemimpinan Pendeta di Gereja Toraja Klasis Makale Kota. *Sangulele: Jurnal Teologi Kontekstual*, 84–96. Diambil dari <http://ukitoraja.ac.id/journals/index.php/sangulele/article/view/2010>
- Thompson, G., & Vecchio, R. P. (2009). Situational leadership theory: A test of three versions. *Leadership Quarterly*, 20(5), 837–848. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.06.014>
- Tomatala, Y. (2002). *Kepemimpinan Kristen*. Jakarta: YT Foundations.
- Tomatala, Y. (2021). *Kepemimpinan Transformatif: Suatu Tinjauan Teologis Mengenai Kepemimpinan Gereja di Jemaat Tiberias Tingked'o Andreas B.L. Kolly, Set Pematai Tolage Sekolah Tinggi Teologi Gereja Kristen Sulawesi Tengah Tentena*, 1(1), 67–74.
- Topayung, S. L. (2023). Urgensi Kepemimpinan Kristen di Era Society 5.0. *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen dan Pemberdayaan Jemaat*, 3(2), 111–124. <https://doi.org/10.34307/kinaa.v3i2.70>
- Usat, Y. (2019). Kepemimpinan Blusukan: Model Kepemimpinan Kristen Yang Membumi. *Integritas: Jurnal Teologi*, 1(2), 93–100. <https://doi.org/10.47628/ijt.v1i2.10>
- Zstompka, P. (2008). *Sosiologi Perubahan Sosial*. Jakarta: Prenada.