

Second Line Leadership: Kajian Biblika dan Refleksi Kepemimpinan dari Kisah Bujang Gideon

Djoko Santoso¹, Elisa Nimbo Sumual², Budi Maruli Sitompul³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Alkitab Batu

Correspondence: djokosantoso2007@gmail.com

Abstract. Leadership is often understood as a role centered on the primary figure, causing second-line leadership to be frequently overlooked. Yet the biblical narrative of Gideon in Judges 6–8 reveals that the supporting figure, Gideon's servant, plays a strategic and transformative role in sustaining the success of a divine mission. This study aims to examine second-line leadership through a biblical analysis of Gideon's relationship with his servant and reflect on its relevance for contemporary leadership. A qualitative descriptive method was employed through a literature review with a hermeneutical approach. The findings indicate that Gideon's servant represents second-line leadership that yields significant impact through loyalty, readiness, and collective courage. These findings are reinforced through the metaphors of conductor and co-pilot as models of modern collaborative leadership. The study concludes that second line leadership is an essential element in sustaining vision continuity and organizational stability. This research contributes a theological-practical framework for the church in sustainably empowering second line leaders.

Abstrak. Kepemimpinan kerap dipahami sebagai peran yang terpusat pada figur utama, sehingga dimensi *second line leadership* sering terabaikan. Padahal, narasi Alkitab melalui kisah Gideon dalam Kitab Hakim-Hakim 6–8 menunjukkan bahwa figur pendamping, yakni bujang Gideon, memiliki peran strategis dan transformatif dalam menopang keberhasilan misi ilahi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji konsep *second line leadership* melalui analisis biblika terhadap relasi Gideon dan bujangnya, serta merefleksikan relevansinya bagi kepemimpinan kontemporer. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif melalui studi pustaka dengan pendekatan hermeneutika. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bujang Gideon merepresentasikan kepemimpinan lapis kedua yang berdampak besar melalui loyalitas, kesiapsiagaan, dan keberanian kolektif. Temuan ini diperkuat melalui metafora *conductor* dan *co-pilot* sebagai model kepemimpinan kolaboratif modern. Kesimpulannya, *second line leadership* merupakan elemen esensial yang menjaga kesinambungan visi dan stabilitas organisasi. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan kerangka teologis-praktis bagi Gereja-gereja dalam pemberdayaan pemimpin lapis kedua secara berkelanjutan.

Keywords: biblical leadership, church leadership, co-pilot, conductor, Gideon's servant, second line leadership, bujang Gideon, kepemimpinan biblika, kepemimpinan gereja

DOI: <http://dx.doi.org/10.33991/epigraphe.v10i1.595>



PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam tradisi biblika tidak hanya bertumpu pada figur utama di garis depan, tetapi juga pada pribadi pendukung di balik layar yang menopang arah, keberanian, dan keberhasilan misi, sehingga membentuk ekosistem kepemimpinan yang kolektif, relasional, dan berorientasi pada tujuan ilahi melampaui kepentingan individu.¹ Dalam konteks ini, bujang Gideon merepresentasikan peran pendamping yang menentukan efektivitas kepemimpinan, meskipun tidak menonjol dalam narasi, karena berfungsi sebagai penguat psikologis, mitra strategis, dan saksi partisipatif dalam pengambilan keputusan yang penuh ketidakpastian.² Fenomena ini relevan bagi kepemimpinan kontemporer ketika organisasi, gereja, dan institusi pendidikan memerlukan lapisan kepemimpinan kedua untuk menjaga kesinambungan visi, stabilitas pengambilan keputusan, dan ketahanan pelayanan di tengah kompleksitas perubahan sosial yang dipicu oleh disrupsi teknologi, pergeseran nilai, dan tuntutan adaptasi cepat.³ Kajian ini penting karena kegagalan organisasi sering terjadi bukan akibat lemahnya pemimpin utama, melainkan karena ketiadaan sistem pendukung yang matang, cerdas, dan setia dalam menjalankan fungsi strategis, termasuk komunikasi internal, manajemen konflik, distribusi tanggung jawab, serta pembentukan budaya organisasi yang berkelanjutan dan tangguh.⁴ Maka dari itu, penguatan kepemimpinan kolektif melalui peran pendamping strategis menjadi kunci untuk menjaga keberlanjutan, stabilitas, dan efektivitas misi organisasi.

Secara teoretis, *second line leadership* dipahami sebagai kepemimpinan lapis kedua yang menerjemahkan visi pemimpin utama ke dalam tindakan operasional, menjaga ritme organisasi, serta menyediakan dukungan intelektual, emosional, dan praktis demi tercapainya tujuan kolektif, sehingga tercipta kesinambungan antara perumusan visi dan implementasi strategis dalam realitas pelayanan maupun organisasi.⁵ Kerangka ini selaras dengan pendekatan kepemimpinan modern yang menekankan distribusi otoritas, delegasi fungsional, kolaborasi tim, dan pembentukan kapasitas regeneratif dalam sistem kepemimpinan yang adaptif serta berkelanjutan menghadapi dinamika perubahan yang kompleks dan tidak terduga.⁶ Dalam perspektif biblika, pola ini tampak pada relasi Gideon dan bujangnya, ketika keberanian, *discernment*, dan kepatuhan sang pendamping turut memediasi keberhasilan misi ilahi yang diemban Gideon sekaligus menegaskan pentingnya dimensi relasional dalam kepemimpinan. Fenomena ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh figur yang tampak memimpin, tetapi juga oleh mereka yang setia menopang, mengarahkan, dan meneguhkan proses dari balik layar melalui kemampuan membaca situasi, menjaga stabilitas tim, serta memastikan setiap langkah tetap selaras dengan tujuan bersama.⁷ Maka dari itu, kepemimpinan lapis kedua menjadi elemen krusial dalam menjembatani visi, menjaga stabilitas, dan memastikan keberhasilan implementasi strategis organisasi.

¹ Peter White, *Exploring the Connections between Authentic Leadership and Evangelical Christian Leadership: Framing Practice to Achieve Authenticity in Leadership* (Sydney: Anglican Diocese of Sydney, 2021).

² Jan Grimell, "Widening the Gallery of Biblical Combat Veteran Types with Gideon," *Journal of Pastoral Care & Counseling* 74, no. 2 (2020): 115–123, <https://doi.org/10.1177/1542305020904388>.

³ Yudhy Sanjaya, Victor Angsono Huatama, dan Talizaro Tafonao, "Kepemimpinan Gereja dan Politik: Menggerakkan Suara-Suara Kristen untuk Transformasi Politik Kontemporer," *AMBASSADORS: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani* 3, no. 2 (2024): 103–115.

⁴ Xenia Zavaliu dan Natalia Vinogradova, "From Charisma to Responsibility: A Complex of Characteristics of a Successful Leader," in *Simpozion Științific al Tinerilor Cercetători* (2025): 87–89, <https://doi.org/10.53486/sstc2025.v1.18>.

⁵ Joyce J. C. Kiplimo, "Leadership Creates a Compelling Vision, Translates into Action and Sustains It," *Journal of Human Resource & Leadership* 7, no. 4 (2023): 21–29, <https://doi.org/10.53819/81018102t30106>.

⁶ Oscar Jayanagara, "The Evolution of Leadership in the Modern Professional Landscape: Shifting Paradigms and Their Impacts," *Feedforward: Journal of Human Resource* 4, no. 1 (2024): 61–71, <https://doi.org/10.19166/ff.v4i1.8198>.

⁷ Eddie Gibbs, *Kepemimpinan Gereja Masa Mendatang* (BPK Gunung Mulia, 2010), 40.

Di era organisasi yang semakin kompleks, figur *second line leadership* tampak dalam metafora *conductor* dan *co-pilot* yang menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif menuntut koordinasi, respons cepat, serta kemampuan membaca arah secara presisi bersama pemimpin utama dalam situasi dinamis dan tidak terprediksi.⁸ Sementara itu, *conductor* menjaga harmoni dengan mengatur kesatuan bunyi, tempo, dan dinamika agar setiap elemen bekerja selaras dalam komposisi yang terarah, sedangkan *co-pilot* memastikan stabilitas melalui kewaspadaan, antisipasi risiko, serta kesiapan mengambil alih kendali saat dibutuhkan.⁹ Dua metafora ini memperluas pemahaman peran bujang Gideon sebagai representasi kepemimpinan pendamping yang aktif, kritis, dan strategis dalam mendukung keberhasilan misi di tengah ketegangan dan ketidakpastian. Dalam kerangka tersebut, *second line leadership* tidak diposisikan sebagai subordinasi pasif, melainkan sebagai dimensi kepemimpinan yang memiliki daya transformasional, nilai teologis, serta relevansi praktis bagi gereja dan organisasi modern yang menuntut ketahanan struktural, koordinasi yang efektif, dan kolaborasi yang berkelanjutan.¹⁰ Maka dari itu, *second line leadership* menjadi elemen strategis yang memastikan koordinasi, stabilitas, dan keberhasilan kepemimpinan dalam menghadapi dinamika organisasi yang kompleks.

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Samuel Geovany Paendong dkk. tentang kepemimpinan Gideon, kepemimpinan generasi muda dalam perspektif Pentakosta ditandai oleh proses transformasi dari keraguan menuju keberanian melalui pengalaman perjumpaan Ilahi. Gideon digambarkan sebagai pribadi yang awalnya penuh ketakutan, namun dibentuk melalui ketaatan, kepekaan rohani, dan ketergantungan pada tuntunan Tuhan. Narasi ini menegaskan bahwa kepemimpinan tidak semata-mata ditentukan oleh kapasitas manusiawi, melainkan oleh karya Roh Kudus yang memampukan, sehingga menghasilkan kepemimpinan yang berani, taat, dan berorientasi pada misi ilahi.¹¹ Kajian yang sama pernah diteliti oleh Sentiaman Larosa tentang spiritualitas Gideon sebagai seorang hakim Israel dan aplikasinya bagi pemimpin muda di era globalisasi, yang menunjukkan bahwa kepemimpinannya dibentuk melalui relasi intim dengan Tuhan yang menumbuhkan kepekaan rohani, kerendahan hati, dan ketaatan dalam menghadapi tantangan. Gideon mengalami proses pembentukan iman melalui keraguan, konfirmasi Ilahi, dan tindakan nyata yang mencerminkan kepercayaan kepada Tuhan. Temuan ini menegaskan bahwa spiritualitas menjadi fondasi utama bagi pemimpin muda di era globalisasi untuk menghadapi kompleksitas perubahan dengan integritas, keberanian, serta ketergantungan pada nilai-nilai iman yang transformatif.¹²

Berdasarkan kedua penelitian di atas, kedua penelitian menyoroti dinamika kepemimpinan dan spiritualitas Gideon dalam Kitab Hakim-Hakim yang menekankan transformasi iman, ketaatan, dan ketergantungan pada Tuhan sebagai dasar kepemimpinan generasi muda. Namun, *novelty* kajian ini terletak pada eksplorasi *second line leadership* melalui figur bujang Gideon yang selama ini terabaikan. Pendekatan ini memperluas perspektif kepemimpinan biblikal dengan menyoroti peran pendamping sebagai *conductor* dan *co-pilot* yang strategis, relasional, dan transfor-

⁸ Tiffany Chang, "Three Leadership Perspectives for Enhancing the Orchestra Conductor Metaphor," *Leader to Leader* 2025, no. 115 (2025): 7–12, <https://doi.org/10.1002/ltl.20858>.

⁹ Ciprian Para, "Observations on the Concept of the Sound Plane and the Development of the Overall Musical Structure," *Studia Universitatis Babeş-Bolyai Musica* 70, no. 2 (2025): 227–240, <https://doi.org/10.24193/subbmusica.2025.2.11>.

¹⁰ Yan Rigel Para'pean et al., "Dualitas Peran Pemimpin Kristen Menavigasi Kepemimpinan Adat Dan Tuntutan Organisasi Modern," *Berkat: Jurnal Pendidikan Agama dan Katolik* 2, no. 2 (2025): 95–110.

¹¹ Samuel Geovany Paendong et al., "Karakteristik Kepemimpinan Gideon Sebagai Seorang Generasi Muda Dalam Perspektif Pentakostal: Analisis Naratif Hakim-Hakim 6-8," *KHARISMATA: Jurnal Teologi Pantekosta* 6, no. 2 (2024): 339–359.

¹² Setiaman Larosa, "Spiritualitas Gideon sebagai Seorang Hakim Israel dan Aplikasinya bagi Pemimpin Muda di Era Globalisasi," *TEOLOGIS, RELEVAN, APLIKATIF, CENDIKIA, KONTEKSTUAL* 1, no. 1 (2022): 107–123, <https://doi.org/10.61660/tep.v1i01.13>.

matif dalam memastikan keberhasilan misi, stabilitas organisasi, serta kesinambungan visi dalam konteks kepemimpinan kontemporer.

Tujuan penelitian ini adalah mengkaji secara mendalam konsep *second line leadership* melalui analisis biblika terhadap relasi Gideon dan bujangnya dalam Kitab Hakim-Hakim, serta merefleksikannya dalam konteks kepemimpinan kontemporer. Penelitian ini juga bertujuan mengidentifikasi karakteristik, fungsi strategis, dan relevansi peran pendamping sebagai *conductor* dan *co-pilot* dalam memperkuat efektivitas, stabilitas, dan kesinambungan kepemimpinan organisasi modern.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi pustaka yang bertujuan untuk menggali, menganalisis, dan mensintesis konsep *second line leadership* dalam perspektif biblika serta relevansinya dalam konteks kepemimpinan kontemporer. Sumber data utama dalam penelitian ini meliputi teks Alkitab, khususnya narasi tentang Gideon dalam Kitab Hakim-Hakim, serta literatur teologi biblika yang membahas struktur kepemimpinan dalam Perjanjian Lama dan implikasinya bagi pemahaman kepemimpinan Kristen pada masa kini. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan sumber sekunder berupa jurnal ilmiah bereputasi, buku kepemimpinan Kristen, dan kajian manajemen modern yang mengangkat konsep *conductor* dan *co-pilot* sebagai model kepemimpinan kolaboratif. Proses analisis dilakukan melalui tahapan pengumpulan literatur, reduksi data, kategorisasi tema, serta interpretasi teologis yang mengintegrasikan narasi biblika dan teori kepemimpinan modern. Pendekatan hermeneutika digunakan untuk memahami makna teks Alkitab dalam konteks historis dan teologisnya, kemudian dikontekstualisasikan dalam realitas kepemimpinan masa kini.

PEMBAHASAN

Bujang Gideon sebagai Representasi Kepemimpinan

Lapis Kedua dalam Narasi Biblika

Narasi tentang Gideon dalam Kitab Hakim-Hakim sering kali difokuskan pada transformasi eksistensial Gideon dari individu yang penuh keraguan menjadi pemimpin militer yang dipakai Tuhan secara signifikan untuk membebaskan Israel dari penindasan bangsa Midian dalam konteks krisis nasional yang mendalam.¹³ Namun demikian, terdapat dimensi naratif yang kerap terabaikan dalam pembacaan teologis, yaitu keberadaan bujang Gideon sebagai figur pendamping yang secara implisit namun strategis memainkan peran penting dalam menopang proses kepemimpinan tersebut. Bujang Gideon tampil sebagai sosok yang setia dan responsif mendampingi tuannya dalam berbagai momen krusial, termasuk ketika Gideon diperintahkan untuk menyusup ke perkemahan musuh pada malam hari sebagai bagian dari strategi ilahi. Relasi yang terbangun di antara keduanya mencerminkan dinamika kepercayaan, keberanian kolektif, serta ketergantungan fungsional yang memperkuat kapasitas kepemimpinan Gideon dalam menghadapi situasi yang penuh ketidakpastian dan berisiko tinggi.¹⁴ Kehadiran bujang ini melampaui fungsi pelayanan biasa, karena ia menjadi representasi sistem kepemimpinan kolaboratif yang memungkinkan Gideon menjalankan mandat ilahi dengan tingkat keyakinan, keberanian, dan stabilitas emosional yang lebih kokoh.¹⁵ Maka dari itu, Bujang Gideon menegaskan pentingnya kepemimpinan pendamping sebagai fondasi keberhasilan misi ilahi yang kolektif dan berkelanjutan.

¹³ Larosa.

¹⁴ Paendong et al., "Karakteristik Kepemimpinan Gideon..."

¹⁵ Grimell, "Widening the Gallery of Biblical Combat Veteran Types with Gideon."

Dalam perspektif teologis, bujang Gideon merepresentasikan suatu model kepemimpinan yang beroperasi dalam keheningan eksistensial, namun tetap memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan realisasi misi ilahi di tengah dinamika sejarah umat yang penuh ketegangan dan ketidakpastian.¹⁶ Kehadirannya menantang paradigma kepemimpinan yang selama ini cenderung menekankan visibilitas, karisma publik, dan legitimasi struktural sebagai indikator utama keberhasilan seorang pemimpin dalam konteks pelayanan maupun organisasi religius.¹⁷ Meskipun tidak banyak berbicara dalam narasi teks, tindakan konkret yang ia tunjukkan mencerminkan loyalitas yang mendalam, kesiapsiagaan yang konsisten, serta keberanian untuk turut menanggung risiko bersama pemimpin utama dalam situasi berbahaya. Dimensi ini memperlihatkan bahwa kualitas kepemimpinan lapis kedua tidak diukur dari dominasi peran, melainkan dari kedalaman komitmen relasional dan kesediaan untuk hadir secara aktif dalam setiap fase perjalanan kepemimpinan.¹⁸ Hal ini sekaligus menegaskan bahwa kepemimpinan dalam Alkitab memiliki karakter yang lebih organik dan relasional, yang berakar pada praktik pelayanan yang setia dalam kebersamaan. Oleh karena itu, kepemimpinan lapis kedua menegaskan bahwa kesetiaan relasional dan keberanian tersembunyi menjadi fondasi utama bagi keberhasilan misi ilahi.

Implikasi dari narasi ini bagi kepemimpinan Gereja-gereja masa kini sangat signifikan, khususnya dalam menegaskan bahwa keberhasilan pelayanan tidak semata-mata ditentukan oleh figur pemimpin utama yang tampil di ruang publik, melainkan juga oleh kualitas karakter, kompetensi, dan integritas para pemimpin di garis kedua.¹⁹ Bujang Gideon menghadirkan simbol teologis bahwa kepemimpinan sejati dapat diwujudkan melalui kesetiaan dalam peran yang tersembunyi, yang secara paradoks justru menjadi fondasi yang kokoh bagi keberhasilan pelayanan yang lebih luas dan berkelanjutan. Dalam konteks gereja modern, realitas ini menantang kecenderungan struktural yang sering kali memusatkan perhatian pada satu figur dominan, sementara kontribusi pemimpin lapis kedua kurang mendapatkan pengakuan maupun ruang pengembangan yang memadai. Kondisi tersebut berpotensi menciptakan ketimpangan dalam distribusi tanggung jawab serta menghambat proses regenerasi kepemimpinan yang sehat dan berkesinambungan. Narasi ini mendorong gereja untuk merekonstruksi paradigma kepemimpinan yang lebih inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada penguatan seluruh elemen pelayanan sebagai satu kesatuan tubuh yang saling melengkapi. Dengan demikian, gereja perlu mengembangkan kepemimpinan kolaboratif yang memberdayakan lapisan kedua sebagai fondasi pelayanan yang berkelanjutan, sehat, dan efektif.

Dinamika Relasional antara Pemimpin Utama dan *Second Line Leadership*

Kepemimpinan tidak pernah hadir dalam ruang hampa, melainkan terbentuk melalui jaringan relasi yang kompleks antara individu-individu yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan, negosiasi makna, serta implementasi visi dalam konteks organisasi yang dinamis dan terus berkembang.²⁰ Sementara itu, interaksi antara pemimpin utama dan pemimpin lapis kedua men-

¹⁶ Alberth Prima Hutagaol, "Kepemimpinan Transformasional dalam Gereja Oikoumene: Sebuah Kajian Teologis atas Tantangan Kemajemukan," *Missio Ecclesiae* 14, no. 2 (2025): 117–131.

¹⁷ Jack Barentsen, "Exploring the Dynamics of Church Leadership," in *Visions of the Good Life* (Leiden: Brill, 2025), 177–195, https://doi.org/10.1163/9789004727526_012.

¹⁸ Eli Brigita Purba, Elvan Vivian, dan Merrick Jonathan, "A Theological Review of Strategic Human Resource Development Management for Christian Leadership," *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen dan Pemberdayaan Jemaat* 5, no. 2 (2024): 79–92, <https://doi.org/10.34307/kinaa.v5i2.173>.

¹⁹ Adrian Indrajaya and Alwi Widiyanto, "Teladan Kepemimpinan Yesus Kristus dalam Narasi Injil Markus dan Sumbangannya bagi Kepemimpinan Secara Umum dan Dalam Gereja," *Teologis, Relevan, Aplikatif, Cendikia, Kontekstual* 3, no. 2 (2024): 90–118.

²⁰ Mary Uhl-Bien, "Relational Leadership Theory: Exploring the Social Processes of Leadership and Organizing," in *Leadership, Gender, and Organization* (Dordrecht: Springer Netherlands, 2011), 75–108.

jadi salah satu poros penting dalam struktur ini, karena keduanya saling memengaruhi dalam membentuk arah kebijakan, stabilitas organisasi, serta efektivitas pelaksanaan program secara berkelanjutan.²¹ Dalam banyak realitas empiris, keberhasilan maupun kegagalan sebuah organisasi sering kali ditentukan oleh kualitas relasi ini, yang mencakup dimensi kepercayaan interpersonal, komunikasi yang terbuka dan jujur, serta keselarasan visi yang terinternalisasi secara kolektif.²² Relasi yang sehat menciptakan ruang distribusi tanggung jawab yang proporsional, sehingga pemimpin utama tidak mengalami kelelahan struktural, sementara pemimpin lapis kedua memiliki peluang untuk mengaktualisasikan kapasitas kepemimpinannya secara optimal.²³ Dinamika ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif bergantung pada keseimbangan relasional yang mampu menjaga integrasi antara otoritas, kolaborasi, dan tanggung jawab bersama.²⁴ Jadi, kepemimpinan efektif menuntut relasi yang seimbang antara otoritas, kepercayaan, dan kolaborasi demi keberlanjutan organisasi yang sehat.

Dalam konteks teologi, relasi antara pemimpin utama dan pemimpin lapis kedua dapat dipahami sebagai ekspresi konkret dari persekutuan yang mencerminkan prinsip tubuh Kristus, di mana setiap anggota memiliki fungsi yang berbeda namun tetap terintegrasi dalam satu kesatuan yang hidup dan saling melengkapi secara dinamis.²⁵ Konsep ini menegaskan bahwa tidak ada peran yang lebih tinggi secara esensial, melainkan setiap fungsi memiliki nilai teologis yang setara dalam mendukung terwujudnya kehendak Allah dalam komunitas iman. Ketika relasi ini mengalami disfungsi, baik melalui dominasi satu pihak, kurangnya komunikasi, maupun absennya kepercayaan, maka yang muncul adalah fragmentasi pelayanan yang berujung pada menurunnya efektivitas, kohesi, serta kualitas kepemimpinan secara menyeluruh.²⁶ Kondisi semacam ini tidak hanya berdampak pada aspek struktural organisasi, tetapi juga memengaruhi dimensi spiritual dan relasional dalam kehidupan komunitas gereja. Dalam kerangka tersebut, pembangunan struktur relasional yang tidak semata-mata hierarkis, tetapi juga kolaboratif, dialogis, dan partisipatif menjadi kebutuhan mendesak dalam mengembangkan kepemimpinan yang sehat dan berkelanjutan.²⁷ Karena itu, gereja perlu membangun relasi kepemimpinan yang kolaboratif, setara, dan berlandaskan kepercayaan untuk menjaga kesatuan dan efektivitas pelayanan.

Pemimpin lapis kedua sering kali berada dalam posisi yang ambigu dan penuh dinamika, karena mereka dituntut untuk menunjukkan loyalitas yang konsisten kepada pemimpin utama sekaligus memikul tanggung jawab langsung terhadap tim atau komunitas yang mereka layani dalam praktik pelayanan sehari-hari.²⁸ Posisi ini menuntut kemampuan navigasi relasional yang tinggi, termasuk kepekaan terhadap perubahan situasi, kecerdasan emosional dalam membaca

²¹ Neman Muradli dan Fariz Ahmadov, "Managing Contradiction and Sustaining Sustainability in Inter Organizational Networks through Leadership: A Case Study," *Entrepreneurship and Sustainability Issues* 6, no. 3 (2019): 1255–1269, [https://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.3\(14\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.3(14)).

²² Joanna Paliszkievicz, Jerzy Goluchowski, and Alex Koohang, "Leadership, Trust, and Knowledge Management in Relation to Organizational Performance: Developing an Instrument," *Online Journal of Applied Knowledge Management* 3, no. 2 (2015): 19–35.

²³ Michele J Gelfand et al., "Conflict Cultures in Organizations: How Leaders Shape Conflict Cultures and Their Organizational-Level Consequences," *Journal of applied psychology* 97, no. 6 (2012): 1131.

²⁴ Djone Georges Nicolas et al., "Kepemimpinan Kristen Yang Efektif Berdasarkan Iman Dan Visi Ilahi," *Jurnal Impresi Indonesia* 1, no. 5 (2022): 461–467.

²⁵ Ibrahim, Noviyanti Pangalingan, and Aprianus Malan, "Koinonia vs Patriarki: Menafsirkan Kepemimpinan Perempuan Dalam Lensa Filsafat Teologi," *Jurnal Bajidakka* 1, no. 1 (2025): 30–49.

²⁶ Septania Adut et al., "Peran Dan Strategi Eklesiologi Dalam Pembentukan Iman Kristen Di Tengah Perubahan Sosial Dan Budaya," *Lumen: Jurnal Pendidikan Agama Katekese dan Pastoral* 3, no. 2 (2024): 42–52.

²⁷ Jefri Momongan, Yonatan Alex Arifianto, and Esti Regina Boiliu, "Manajemen Konflik Dalam Komunitas Sel Di Gereja Lokal: Upaya Gembala Dalam Membangun Pastoral Sehat," *Jurnal Salvation* 6, no. 2 (2026): 79–94.

²⁸ H. M. Saidur Rahaman, Ho Kwong Kwan, Xinyu Liu, dan Yijing Lyu, "The Two Faces of Servant Leadership: Independency and Authenticity," *Academy of Management Proceedings* 2025, no. 1 (2025), <https://doi.org/10.5465/AMPROC.2025.13185>.

konteks, serta keterampilan komunikasi yang mampu menjembatani kepentingan struktural dan kebutuhan komunitas secara seimbang. Ketegangan yang muncul dari dualitas peran ini berpotensi menjadi sumber konflik internal apabila tidak dikelola secara bijaksana, terutama ketika terjadi ketidaksinkronan visi atau kurangnya kejelasan peran dalam struktur kepemimpinan. Namun, dalam kondisi yang sehat, ketegangan tersebut justru dapat berfungsi sebagai energi konstruktif yang memperkuat kolaborasi, memperdalam kepercayaan, serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan secara kolektif. Pemahaman yang mendalam terhadap dinamika ini membuka ruang bagi organisasi gereja untuk membentuk model kepemimpinan yang adaptif, resilien, dan mampu menjaga keberlanjutan pelayanan dalam berbagai situasi yang terus berubah.²⁹ Oleh karena itu, pemimpin lapis kedua perlu dibekali kejelasan peran, kecerdasan relasional, dan dukungan struktural agar mampu mengelola ketegangan secara konstruktif.

Metafora *Conductor* dan *Co-Pilot* dalam Kepemimpinan Modern

Dalam literatur kepemimpinan modern, metafora *conductor* dan *co-pilot* sering digunakan untuk menggambarkan relasi sinergis antara pemimpin utama dan pemimpin pendamping dalam konteks yang menuntut koordinasi tinggi, presisi komunikasi, serta kemampuan merespons perubahan situasi secara cepat dan terukur.³⁰ Seorang *conductor* dalam orkestra tidak memainkan seluruh instrumen yang ada, tetapi berperan sebagai pengarah utama yang mengoordinasikan tempo, dinamika, dan ekspresi musikal sehingga setiap bagian dapat berkontribusi secara harmonis dalam menghasilkan komposisi yang utuh dan bermakna.³¹ Peran ini menuntut kepekaan yang tinggi terhadap detail, kemampuan membaca potensi setiap anggota, serta kecakapan dalam membangun kesatuan dari keberagaman fungsi dalam satu sistem yang kompleks. Keberhasilan seorang *conductor* sangat ditentukan oleh kualitas interaksi dengan para pemain musik, termasuk mereka yang tidak tampil dominan namun memiliki kontribusi esensial dalam membentuk keseimbangan dan kekayaan musikal secara keseluruhan. Dalam kerangka ini, kepemimpinan dipahami sebagai proses kolektif yang menekankan integrasi peran, kepercayaan timbal balik, serta kesadaran akan pentingnya kontribusi setiap individu dalam mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif menuntut integrasi peran, koordinasi yang presisi, dan kepercayaan timbal balik demi menghasilkan kinerja kolektif yang harmonis dan optimal.

Metafora *co-pilot* dalam dunia penerbangan menghadirkan ilustrasi yang kuat mengenai signifikansi kepemimpinan lapis kedua, di mana *co-pilot* tidak hanya berfungsi sebagai pendamping teknis, tetapi juga sebagai mitra strategis yang memiliki kapasitas penuh untuk mengambil alih kendali dalam situasi darurat serta menjaga stabilitas operasional penerbangan secara menyeluruh.³² Dalam praktiknya, relasi antara *pilot* dan *co-pilot* dibangun di atas fondasi kepercayaan yang teruji, komunikasi yang presisi dan terbuka, serta pemahaman mendalam terhadap prosedur keselamatan dan tujuan penerbangan yang telah ditetapkan secara kolektif. Interaksi ini mencerminkan adanya distribusi otoritas yang tidak selalu bersifat hierarkis kaku, melainkan fleksibel sesuai dengan kebutuhan situasional yang menuntut respons yang cepat dan akurat.³³ Di mana, *co-pilot* dituntut memiliki kesiapan kognitif, teknis, dan emosional untuk membaca kondisi secara real-time serta memberikan masukan kritis yang dapat memengaruhi keputusan pen-

²⁹ Tan Hadi et al., "Melayani Di Tengah Keberagaman: Ketahanan Dan Transformasi Kepemimpinan Kristen Dalam Respons Terhadap Toleransi," *EKKLESIA: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani* 4, no. 1 (2025): 14–26.

³⁰ Tobias Malmberg dan Malin Lidman, *Exploring Co-Leadership Experiences: A Discourse Analysis of the Co-CEO Model* (Bachelor's thesis, Luleå University of Technology, 2024).

³¹ Ruizhao Liu, *The Role of Leadership Styles and Team Strategies of Conductors in Symphony Orchestras* (master's capstone paper, University of Minnesota–Twin Cities, 2024).

³² John A. Russack, "Factors Influencing Team Performance in the Flight Deck," in *Proceedings of the 2020 IEMS Conference* 26 (2020): 128–134, <https://doi.org/10.62704/10057/24932>.

³³ Eve F. Fabre et al., "Hierarchy in the Cockpit: How Captains Influence the Decision-Making of Young and Inexperienced First Officers," *Safety science* 146 (2022): 105536.

ting dalam penerbangan. Dalam kerangka ini, kepemimpinan dipahami sebagai praktik kolaboratif yang menekankan peran yang saling melengkapi, integritas profesional, serta komitmen bersama terhadap keselamatan dan keberhasilan perjalanan. Maka dari itu, kepemimpinan lapis kedua menuntut kesiapsiagaan, kepercayaan, dan kolaborasi adaptif demi menjaga stabilitas, keselamatan, dan keberhasilan bersama.

Metafora ini, dalam konteks gereja, memperlihatkan bahwa kepemimpinan yang efektif menuntut distribusi peran yang jelas, terstruktur, dan dihayati secara sadar oleh setiap individu dalam keseluruhan sistem pelayanan yang saling terhubung secara organik. Namun, pengakuan terhadap kontribusi setiap pelayan menjadi aspek krusial, karena hal tersebut membangun rasa memiliki, tanggung jawab kolektif, serta motivasi untuk berpartisipasi secara aktif dalam mewujudkan visi gereja secara berkelanjutan. Pemimpin utama tidak dapat menjalankan fungsinya secara optimal tanpa kehadiran pemimpin lapis kedua yang kompeten, memiliki integritas, serta mampu menerjemahkan arah strategis menjadi tindakan nyata dalam konteks pelayanan sehari-hari yang dinamis. Relasi antara keduanya mencerminkan kebutuhan akan sinergi yang berlandaskan kepercayaan, komunikasi terbuka, dan kesadaran bersama terhadap tujuan pelayanan yang transformatif dan berorientasi pada pertumbuhan komunitas iman.³⁴ Pendekatan ini membuka peluang bagi gereja untuk mengembangkan model kepemimpinan yang lebih adaptif terhadap perubahan zaman, lebih kolaboratif dalam proses pengambilan keputusan, serta lebih responsif dalam menghadapi berbagai tantangan kontekstual yang terus berkembang. Oleh karena itu, gereja perlu membangun kepemimpinan kolaboratif berbasis sinergi, kejelasan peran, dan penghargaan terhadap kontribusi demi pelayanan adaptif yang berkelanjutan.

Refleksi Teologis dan Implikasi Praktis bagi Kepemimpinan Gereja

Refleksi teologis terhadap konsep *second line leadership* menghadirkan pemahaman yang lebih mendalam bahwa kepemimpinan dalam perspektif Kristen tidak semata-mata berpusat pada posisi struktural atau otoritas formal, melainkan pada panggilan spiritual untuk melayani dalam berbagai kapasitas sesuai dengan karunia dan mandat ilahi yang dipercayakan kepada setiap individu.³⁵ Kepemimpinan lapis kedua menjadi ruang praksis di mana nilai-nilai seperti kerendahan hati, kesetiaan, dan pengabdian diuji secara konkret dalam realitas pelayanan yang sering kali berlangsung tanpa sorotan publik maupun pengakuan eksplisit dari komunitas luas.³⁶ Dalam dinamika tersebut, spiritualitas berperan sebagai fondasi utama yang menopang integritas pribadi serta konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab, terutama ketika individu harus tetap setia dalam peran yang tidak terlihat namun berdampak signifikan. Dimensi ini memperlihatkan bahwa kekuatan kepemimpinan tidak selalu terletak pada visibilitas, melainkan pada kedalaman relasi dengan Tuhan dan kesediaan untuk taat dalam setiap situasi yang dihadapi.³⁷ Pemahaman ini membuka ruang bagi redefinisi kepemimpinan gerejawi yang lebih menekankan karakter, kedewasaan iman, serta komitmen pelayanan sebagai inti dari praktik kepemimpinan yang autentik.³⁸ Oleh karena itu, kepemimpinan Kristen sejati berakar pada spiritualitas, karakter, dan kesetiaan dalam pelayanan, bukan pada visibilitas atau posisi struktural semata.

Implikasi praktis dari pemahaman ini menegaskan urgensi bagi gereja untuk secara sengaja merancang sistem pembinaan yang berorientasi pada pengembangan pemimpin lapis kedua, bukan hanya sebagai pelengkap struktural, tetapi sebagai bagian integral dari strategi kepemimpinan.

³⁴ Surudiaman Lase and Riste Tioma Silean, "Menjadi Gereja Yang Membina: Tanggung Jawab Spiritual Dalam Pertumbuhan Jemaat," *Tri Tunggal: Jurnal Pendidikan Kristen dan Katolik* 3, no. 2 (2025): 119–131.

³⁵ Leobisa, "Dekolonialisasi Servant Leadership."

³⁶ Rahaman et al., "The Two Faces of Servant Leadership."

³⁷ Raudhatul Raudhatul, "Model Pengembangan Kompetensi Pendidikan Berbasis Spiritualitas," *Jurnal Pendidikan Nusantara* 9, no. 1 (2024): 166–179.

³⁸ Hutagaol, "Kepemimpinan Transformasional Dalam Gereja Oikoumene."

an yang berkelanjutan.³⁹ Upaya ini dapat diwujudkan melalui program pelatihan yang sistematis, proses mentoring yang terencana, serta penciptaan ruang partisipasi yang memungkinkan pemimpin lapis kedua terlibat secara aktif dalam dinamika pengambilan keputusan dan perumusan visi pelayanan. Pendekatan semacam ini membantu membentuk kesiapan kepemimpinan yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga matang secara spiritual dan relasional dalam menghadapi kompleksitas pelayanan masa kini.⁴⁰ Tanpa investasi yang terarah dalam pengembangan kepemimpinan lapis kedua, gereja berpotensi menghadapi krisis kepemimpinan ketika terjadi transisi atau ketidaksinambungan dalam peran pemimpin utama.⁴¹ Penguatan kapasitas pemimpin lapis kedua pada akhirnya menjadi langkah strategis untuk menjaga kesinambungan visi, stabilitas organisasi, serta relevansi pelayanan dalam jangka panjang.⁴² Jadi, gereja perlu mengembangkan sistem pembinaan strategis bagi pemimpin lapis kedua guna menjamin kesinambungan, stabilitas, dan relevansi pelayanan.

Refleksi ini mendorong gereja untuk meninjau kembali indikator keberhasilan kepemimpinan secara lebih kritis dan mendalam, dengan tidak lagi menitikberatkan semata pada visibilitas publik atau pencapaian individual, tetapi juga pada kapasitas untuk membangun tim yang solid, resilien, dan saling menopang dalam dinamika pelayanan yang kompleks.⁴³ Perspektif ini menekankan bahwa keberhasilan kepemimpinan sejati tercermin dalam kemampuan seorang pemimpin untuk menciptakan ruang pertumbuhan bagi orang lain, termasuk membina dan melengkapi individu-individu yang melayani di garis kedua dengan kualitas karakter dan kompetensi yang mumpuni.⁴⁴ Kepemimpinan yang sehat ditandai oleh keberlanjutan, yaitu ketika seorang pemimpin tidak hanya menjalankan perannya secara efektif, tetapi juga mampu melahirkan pemimpin-pemimpin baru yang siap mengambil tanggung jawab dalam berbagai level pelayanan.⁴⁵ Proses regenerasi ini menjadi indikator penting dari kedewasaan kepemimpinan yang tidak bersifat eksklusif, melainkan inklusif dan transformatif dalam membangun komunitas iman. Dalam kerangka tersebut, *second line leadership* hadir sebagai elemen esensial yang menopang ekosistem kepemimpinan gereja yang holistik, adaptif, dan berkelanjutan.⁴⁶ Oleh karena itu, keberhasilan kepemimpinan diukur dari kemampuan membina regenerasi, membangun tim tangguh, serta memberdayakan pemimpin lapis kedua secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa *second line leadership* bukan sekadar peran pelengkap, melainkan elemen strategis yang menentukan keberhasilan, stabilitas, dan kesinambungan kepemimpinan secara kolektif. Melalui analisis biblikal terhadap figur bujang Gideon dalam Kitab Hakim-Hakim 6–8, ditemukan bahwa kepemimpinan lapis kedua beroperasi melalui loyalitas, kesiapsiagaan, dan keberanian kolektif yang menopang pemimpin utama dalam

³⁹ Edwardo Pradana Anugerah Nurtjahja and Purim Marbun, "Model Organisasi Dan Manajemen Yang Berdampak Bagi Perkembangan Gereja," *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner* 2, no. 01 (2025): 1047–1056.

⁴⁰ Lydiah Mose SABS, "A Critical Analysis Of The Hierarchical Church From The Perspective Of Service Leadership," *Hekima Review* (2023).

⁴¹ Amos Hosea et al., "Teologi Regenerasi Dalam Kisah Musa: Pembelajaran Untuk Kepemimpinan Kristen Di Era Globalisasi," *Matheo: Jurnal Teologi/Kependetaan* 11, no. 2 (2021): 156–169.

⁴² Jihan Maulidiya, Dinda Juliana, R. Eka Putri, Gunardi, dan R. Mustiraya, "Kepemimpinan Strategik dalam Organisasi dan Pemerintahan di Era Digital," *Jurnal Manajemen & Bisnis* 1, no. 1 (2025): 41–49.

⁴³ Purba, Vivian, and Jonathan, "A Theological Review of Strategic Human..."

⁴⁴ Korngleng Sear, "Leadership and Personal Growth: Strategies for Becoming a Better Leader," *Cambodian Journal of Educational Research* 5, no. 1 (2025).

⁴⁵ Mely Triani Sihombing and Ibelala Gea, "Karakteristik Pemimpin Gereja Yang Efektif Dalam Mengantisipasi Masa Depan Gereja," *Jurnal Pendidikan Agama dan Teologi* 1, no. 2 (2023): 94–99.

⁴⁶ Simon Kasse, "Transformasi Kepemimpinan Kristiani Melalui Dialog Antarbudaya: Strategi Membangun Ketahanan Komunitas Di Era Posmodern," *KURIOS* 11, no. 3 (2025): 783–793.

menjalankan misi ilahi. Kehadiran bujang Gideon membuktikan bahwa kontribusi yang signifikan tidak selalu lahir dari posisi yang menonjol, melainkan dari kedalaman komitmen relasional dan kesetiaan dalam peran yang tersembunyi. Refleksi terhadap metafora *conductor* dan *co-pilot* memperkuat pemahaman bahwa kepemimpinan yang efektif menuntut sinergi, distribusi peran yang jelas, dan kepercayaan timbal balik antara pemimpin utama dan pemimpin lapis kedua. Dalam konteks gereja dan organisasi modern, ketiadaan sistem kepemimpinan lapis kedua yang matang berpotensi menciptakan krisis regenerasi dan ketidakstabilan visi. Oleh karena itu, gereja perlu secara sengaja membangun sistem pembinaan yang mengakui, mengembangkan, dan memberdayakan pemimpin lapis kedua sebagai fondasi kepemimpinan yang kolaboratif, adaptif, dan berkelanjutan dalam menghadapi dinamika pelayanan masa kini.

REFERENSI

- Adut, Septania, Royasefa Ketrin, Pebri Asaria, dan Sarmauli Sarmauli. "Peran dan Strategi Eklesiologi dalam Pembentukan Iman Kristen di Tengah Perubahan Sosial dan Budaya." *Lumen: Jurnal Pendidikan Agama Katekese dan Pastoral* 3, no. 2 (2024): 42–52.
- Barentsen, Jack. "Exploring the Dynamics of Church Leadership." Dalam *Visions of the Good Life*. Leiden: Brill, 2025, 177–195. https://doi.org/10.1163/9789004727526_012.
- Chang, Tiffany. "Three Leadership Perspectives for Enhancing the Orchestra Conductor Metaphor." *Leader to Leader* 2025, no. 115 (2025): 7–12. <https://doi.org/10.1002/ltl.20858>.
- Fabre, Eve F., Nadine Matton, Frédéric Beltran, Valeria Baragona, Cerise Cuny, Jean-Paul Imbert, Stéphane Voivret, Jean-Baptiste Van Der Henst, dan Mickaël Causse. "Hierarchy in the Cockpit: How Captains Influence the Decision-Making of Young and Inexperienced First Officers." *Safety Science* 146 (2022): 105536.
- Gelfand, Michele J., Lisa M. Leslie, Kirsten Keller, dan Carsten de Dreu. "Conflict Cultures in Organizations: How Leaders Shape Conflict Cultures and Their Organizational-Level Consequences." *Journal of Applied Psychology* 97, no. 6 (2012): 1131–1147.
- Gibbs, Eddie. *Kepemimpinan Gereja Masa Mendatang*. Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2010.
- Grimell, Jan. "Widening the Gallery of Biblical Combat Veteran Types with Gideon." *Journal of Pastoral Care & Counseling* 74, no. 2 (2020): 115–123. <https://doi.org/10.1177/1542305020904388>.
- Hadi, Tan, Yonatan Alex Arifianto, Sylvester Dethan, dan Sumarno Sumarno. "Melayani di Tengah Keberagaman: Ketahanan dan Transformasi Kepemimpinan Kristen dalam Respons terhadap Toleransi." *EKKLESIA: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani* 4, no. 1 (2025): 14–26.
- Hosea, Amos, Abraham Souisa Batmanlusy, Albert Natanael, dan Amanda Pattinama. "Teologi Regenerasi dalam Kisah Musa: Pembelajaran untuk Kepemimpinan Kristen di Era Globalisasi." *Matheo: Jurnal Teologi/Kependetaan* 11, no. 2 (2021): 156–169.
- Hutagaol, Alberth Prima. "Kepemimpinan Transformasional dalam Gereja Oikoumene: Sebuah Kajian Teologis atas Tantangan Kemajemukan." *Missio Ecclesiae* 14, no. 2 (2025): 117–131. <https://doi.org/10.52157/me.v14i2.411>.
- Ibrahim, Ibrahim, Noviyanti Pangalingan, dan Aprianus Malan. "Koinonia vs Patriarki: Menafsirkan Kepemimpinan Perempuan dalam Lensa Filsafat Teologi." *Jurnal Bajidakka* 1, no. 1 (2025): 30–49.
- Indrajaya, Adrian, dan Alwi Widiyanto. "Teladan Kepemimpinan Yesus Kristus dalam Narasi Injil Markus dan Sumbangannya bagi Kepemimpinan Secara Umum dan dalam Gereja." *Teologis, Relevan, Aplikatif, Cendikia, Kontekstual* 3, no. 2 (2024): 90–118.
- Jayanagara, Oscar. "The Evolution of Leadership in the Modern Professional Landscape: Shifting Paradigms and Their Impacts." *Feedforward: Journal of Human Resource* 4, no. 1 (2024): 61–71. <https://doi.org/10.19166/ff.v4i1.8198>.

- Kasse, Simon. "Transformasi Kepemimpinan Kristiani melalui Dialog Antarbudaya: Strategi Membangun Ketahanan Komunitas di Era Posmodern." *KURIOS* 11, no. 3 (2025): 783–793.
- Kiplimo, Joyce J. C. "Leadership Creates a Compelling Vision, Translates into Action and Sustains It." *Journal of Human Resource & Leadership* 7, no. 4 (2023): 21–29. <https://doi.org/10.53819/81018102t30106>.
- Larosa, Setiaman. "Spiritualitas Gideon sebagai Seorang Hakim Israel dan Aplikasinya bagi Pemimpin Muda di Era Globalisasi." *Teologis, Relevan, Aplikatif, Cendikia, Kontekstual* 1, no. 1 (2022): 107–123. <https://doi.org/10.61660/tep.v1i01.13>.
- Lase, Surudiaman, dan Riste Tioma Silean. "Menjadi Gereja yang Membina: Tanggung Jawab Spiritual dalam Pertumbuhan Jemaat." *Tri Tunggal: Jurnal Pendidikan Kristen dan Katolik* 3, no. 2 (2025): 119–131.
- Leobisa, Jonathan. "Dekolonialisasi Servant Leadership: Karakter, Kritik, dan Rekonstruksi Tata Kelola Eklesial dalam Konteks Indonesia." *KURIOS* 11, no. 3 (2025): 717–728.
- Liu, Ruizhao. *The Role of Leadership Styles and Team Strategies of Conductors in Symphony Orchestras*. Master's Capstone Paper. Minneapolis: University of Minnesota Twin Cities, 2024.
- Malmberg, Tobias, dan Malin Lidman. *Exploring Co-Leadership Experiences: A Discourse Analysis of the Co-CEO Model*. Bachelor's Thesis. Luleå: Luleå University of Technology, 2024.
- Maulidiya, Jihan, Dinda Juliana, R. Eka Putri, Gunardi, dan R. Mustiraya. "Kepemimpinan Strategik dalam Organisasi dan Pemerintahan di Era Digital." *Jurnal Manajemen & Bisnis* 1, no. 1 (2025): 41–49.
- Momongan, Jefri, Yonatan Alex Arifianto, dan Esti Regina Boiliu. "Manajemen Konflik dalam Komunitas Sel di Gereja Lokal: Upaya Gembala dalam Membangun Pastoral Sehat." *Jurnal Salvation* 6, no. 2 (2026): 79–94.
- Mose SABS, Lydia. "A Critical Analysis of the Hierarchical Church from the Perspective of Service Leadership." *Hekima Review* (2023).
- Muradli, Neman, dan Fariz Ahmadov. "Managing Contradiction and Sustaining Sustainability in Inter Organizational Networks through Leadership: A Case Study." *Entrepreneurship and Sustainability Issues* 6, no. 3 (2019): 1255–1269. [https://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.3\(14\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.3(14)).
- Nicolas, Djone Georges, Timothy Amien Rk, Soneta Sang S. Siahaan, Lasino J. W. Putro, dan Abdon A. Amtiran. "Kepemimpinan Kristen yang Efektif Berdasarkan Iman dan Visi Ilahi." *Jurnal Impresi Indonesia* 1, no. 5 (2022): 461–467.
- Nurtjahja, Edwardo Pradana Anugerah, dan Purim Marbun. "Model Organisasi dan Manajemen yang Berdampak bagi Perkembangan Gereja." *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner* 2, no. 1 (2025): 1047–1056.
- Paendong, Samuel Geovany, Ellen Inggriati Wake Lulu, dan Gernaida K. R. Pakpahan. "Karakteristik Kepemimpinan Gideon sebagai Seorang Generasi Muda dalam Perspektif Pentakostal: Analisis Naratif Hakim-Hakim 6–8." *KHARISMATA: Jurnal Teologi Pantekosta* 6, no. 2 (2024): 339–359.
- Paliszkievicz, Joanna, Jerzy Gołuchowski, dan Alex Koohang. "Leadership, Trust, and Knowledge Management in Relation to Organizational Performance: Developing an Instrument." *Online Journal of Applied Knowledge Management* 3, no. 2 (2015): 19–35.
- Para, Ciprian. "Observations on the Concept of the Sound Plane and the Development of the Overall Musical Structure." *Studia Universitatis Babeş-Bolyai Musica* 70, no. 2 (2025): 227–240. <https://doi.org/10.24193/subbmusica.2025.2.11>.
- Para'pean, Yan Rigel, Imelda Toda, Lusiana Paembong, Ludiana Ludiana, dan Refania Tonglolangi. "Dualitas Peran Pemimpin Kristen Menavigasi Kepemimpinan Adat dan Tuntutan Organisasi Modern." *Berkat: Jurnal Pendidikan Agama dan Katolik* 2, no. 2 (2025): 95–110.

- Purba, Eli Brigita, Elvan Vivian, dan Merrick Jonathan. "A Theological Review of Strategic Human Resource Development Management for Christian Leadership." *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen dan Pemberdayaan Jemaat* 5, no. 2 (2024): 79–92. <https://doi.org/10.34307/kinaa.v5i2.173>.
- Rahaman, H. M. Saidur, Ho Kwong Kwan, Xinyu Liu, dan Yijing Lyu. "The Two Faces of Servant Leadership: Independency and Authenticity." *Academy of Management Proceedings* 2025, no. 1 (2025). <https://doi.org/10.5465/AMPROC.2025.13185>.
- Raudhatul, Raudhatul. "Model Pengembangan Kompetensi Pendidikan Berbasis Spiritualitas." *Jurnal Pendidikan Nusantara* 9, no. 1 (2024): 166–179.
- Russack, John A. "Factors Influencing Team Performance in the Flight Deck." Dalam *Proceedings of the 2020 IEMS Conference* 26 (2020): 128–134. <https://doi.org/10.62704/10057/24932>.
- Sanjaya, Yudhy, Victor Angsono Huatama, dan Talizaro Tafonao. "Kepemimpinan Gereja dan Politik: Menggerakkan Suara-Suara Kristen untuk Transformasi Politik Kontemporer." *AMBASSADORS: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani* 3, no. 2 (2024): 103–115.
- Sear, Korngleng. "Leadership and Personal Growth: Strategies for Becoming a Better Leader." *Cambodian Journal of Educational Research* 5, no. 1 (2025).
- Sihombing, Mely Triani, dan Ibelala Gea. "Karakteristik Pemimpin Gereja yang Efektif dalam Mengantisipasi Masa Depan Gereja." *Jurnal Pendidikan Agama dan Teologi* 1, no. 2 (2023): 94–99.
- Uhl-Bien, Mary. "Relational Leadership Theory: Exploring the Social Processes of Leadership and Organizing." Dalam *Leadership, Gender, and Organization*. Dordrecht: Springer Netherlands, 2011, 75–108. https://doi.org/10.1007/978-90-481-9014-0_6.
- White, Peter. *Exploring the Connections between Authentic Leadership and Evangelical Christian Leadership: Framing Practice to Achieve Authenticity in Leadership*. Sydney: Anglican Diocese of Sydney, 2021.
- Zavalii, Xenia, dan Natalia Vinogradova. "From Charisma to Responsibility: A Complex of Characteristics of a Successful Leader." Dalam *Simpozion Științific al Tinerilor Cercetători* (2025): 87–89. <https://doi.org/10.53486/sstc2025.v1.18>.