

SPIRITUAL LEADERSHIP 4.0 – KEPEMIMPINAN YANG RELEVAN DAN BERAKAR DALAM KRISTUS

SENO LAMSIR



**SPIRITUAL LEADERSHIP 4.0-KEPEMIMPINAN
YANG RELEVAN DAN BERAKAR DALAM
KRISTUS**

SENO LAMSIR

Sanksi Pelanggaran Pasal 113
Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014
Tentang Hak Cipta

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/ atau pidana denda paling Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

SPIRITUAL LEADERSHIP 4.0-KEPEMIMPINAN YANG RELEVAN DAN BERAKAR DALAM KRISTUS

Penulis :

Seno Lamsir

ISBN : 978-634-295-031-9

IKAPI : No.498/JBA/2024

Editor :

Cici Rumsiti

Penyunting :

Yayasan Putra Adi Dharma

Desain sampul dan Tata letak

Yayasan Putra Adi Dharma

Penerbit :

Yayasan Putra Adi Dharma

Redaksi :

Wahana Pondok Ungu Blok B9 no 1,Bekasi

Office Marketing Jl. Gedongkuning, Banguntapan Bantul, Yogyakarta

Office Yogyakarta : 087777899993

Marketing : 088221740145

Instagram : @ypad_penerbit

Website : <https://ypad.store>

Email : teampenerbit@ypad.store

Cetakan Pertama Maret 2026

Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa ijin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan penyertaan-Nya sehingga buku *Spiritual Leadership 4.0: Kepemimpinan yang Relevan dan Berakar dalam Kristus* ini dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini lahir dari pergumulan sekaligus harapan bahwa di tengah perubahan zaman yang begitu cepat, kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai spiritual tetap menjadi fondasi yang kokoh bagi individu, organisasi, maupun komunitas iman.

Era Revolusi Industri 4.0 membawa transformasi besar dalam cara manusia bekerja, berkomunikasi, dan mengambil keputusan. Digitalisasi, kecerdasan buatan, serta konektivitas global menuntut pemimpin untuk adaptif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan. Namun di balik tuntutan tersebut, muncul kebutuhan yang semakin kuat akan kepemimpinan yang tidak hanya efektif secara manajerial, tetapi juga bermakna secara spiritual. Kepemimpinan yang mampu menggerakkan hati, membangun karakter, serta menumbuhkan integritas menjadi semakin relevan dalam konteks ini.

Buku ini berupaya menghadirkan perspektif spiritual leadership yang tidak terlepas dari akar iman Kristiani, sekaligus tetap terbuka terhadap dinamika dunia modern. Kepemimpinan dipahami bukan sekadar posisi atau kekuasaan, melainkan panggilan untuk melayani, membimbing, dan memberdayakan orang lain. Nilai-nilai seperti kasih, kerendahan hati, pengorbanan, pengharapan, serta keadilan menjadi landasan yang membentuk gaya kepemimpinan yang transformatif.

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
BAGIAN I FONDASI KEPEMIMPINAN YANG DIGERAKKAN ROH	7
BAB 1 Pengantar: Krisis Kepemimpinan dan Panggilan untuk "Kelahiran Kembali"	7
A. Gejala Krisis Kepemimpinan Modern.....	9
B. Mendefinisikan Spiritual Leadership 4.0: Pergeseran Paradigma Fundamental.....	21

BAGIAN I

FONDASI KEPEMIMPINAN YANG DIGERAKKAN ROH

BAB 1

Pengantar: Krisis Kepemimpinan dan Panggilan untuk "Kelahiran Kembali"

Panggung kepemimpinan Kristen di era kontemporer menampilkan sebuah paradoks yang menggelisahkan. Di satu sisi, kita menyaksikan pertumbuhan institusi gereja yang mengagumkan, pemanfaatan teknologi yang canggih untuk jangkauan global, dan para pemimpin yang memiliki karisma serta kemampuan manajerial setara dengan para eksekutif puncak di dunia korporat. Berbagai konferensi kepemimpinan dipenuhi ribuan peserta, buku-buku strategi gereja laris di pasaran, dan metrik-metrik keberhasilan—jumlah kehadiran, besarnya persembahan, luasnya bangunan—sering kali menunjukkan tren yang positif. Namun, di balik fasad yang gemerlap ini, bersemayam sebuah krisis yang hening namun mendalam; sebuah kekeringan spiritual yang mengancam vitalitas sejati dari gerakan yang dipanggil untuk menjadi garam dan terang dunia.

Krisis ini bukanlah krisis kompetensi, melainkan krisis esensi. Ini bukan tentang kekurangan strategi, melainkan kekurangan penyerahan diri. Ini bukan perihal kurangnya keterampilan memimpin, tetapi menipisnya kapasitas untuk dipimpin oleh Roh Kudus. Banyak pemimpin saat ini merasa terperangkap dalam roda hamster tuntutan pelayanan yang tak berkesudahan, tertekan oleh

ekspektasi untuk terus menghasilkan inovasi dan pertumbuhan yang terukur. Mereka mahir dalam mengelola organisasi, tetapi sering kali gagap dalam menafsirkan bisikan suara Tuhan. Mereka mampu menginspirasi ribuan orang dari atas mimbar, tetapi berjuang dalam kesendirian untuk menemukan keintiman sejati dengan Kristus di ruang doa pribadi mereka. Kelelahan rohani (*burnout*), kegagalan moral yang dipublikasikan secara luas, dan sinisme yang merayap di kalangan jemaat adalah gejala-gejala yang tidak dapat lagi diabaikan. Ini adalah sinyal darurat yang menunjukkan bahwa model kepemimpinan dominan yang kita anut mungkin telah menyimpang jauh dari cetak biru ilahi.

Buku ini lahir dari sebuah keyakinan teologis yang mendesak: gereja dan setiap organisasi Kristen saat ini tidak membutuhkan pemimpin yang lebih cerdas, lebih strategis, atau lebih karismatik dalam pengertian duniawi. Sebaliknya, dunia sedang merindukan dan Tuhan sedang membangkitkan sebuah generasi baru pemimpin yang berbeda secara fundamental—pemimpin yang kekuatannya tidak terletak pada kemampuan mereka, tetapi pada kepekaan rohani mereka; yang visinya tidak dirancang di ruang rapat, tetapi diterima dalam keheningan hadirat Tuhan; yang otoritasnya tidak berasal dari posisi, tetapi dari persekutuan yang mendalam dengan Kristus.

Inilah panggilan untuk sebuah "kelahiran kembali" dalam paradigma kepemimpinan. Buku ini memperkenalkan dan mengelaborasi konsep yang kita sebut sebagai *Spiritual Leadership 4.0*. Ini bukanlah sekadar

penambahan terminologi baru dalam leksikon manajemen gereja. Ini adalah sebuah undangan radikal untuk kembali kepada akar, kepada sumber segala kuasa dan hikmat: pimpinan Roh Kudus yang aktif, personal, dan transformatif. Ini adalah sebuah eksplorasi tentang bagaimana menjadi pemimpin yang relevan dalam kompleksitas Era Industri 4.0—dengan disrupsi digital, kecerdasan buatan, dan pergeseran kulturalnya—tanpa kehilangan jiwa dan keotentikan spiritual kita. Tesis utamanya sederhana namun revolusioner: efektivitas, keberlanjutan, dan dampak sejati seorang pemimpin Kristen berbanding lurus dengan kemampuannya untuk mendengar, membedakan, dan menaati suara Tuhan di atas semua suara lainnya. Perjalanan kita dimulai dengan mendiagnosis penyakit yang melanda kepemimpinan modern.

A. Gejala Krisis Kepemimpinan Modern

Krisis dalam kepemimpinan Kristen kontemporer sering kali tidak terlihat seperti sebuah ledakan dahsyat, melainkan lebih menyerupai erosi yang lambat dan tak kentara. Fondasi spiritual terkikis sedikit demi sedikit oleh tekanan budaya, ekspektasi organisasi, dan ambisi pribadi yang tidak terkendali, hingga pada akhirnya struktur yang tampak megah dari luar menjadi rapuh di bagian dalamnya. Untuk memahami kebutuhan akan *Spiritual Leadership 4.0*, kita harus terlebih dahulu memiliki keberanian untuk mendiagnosis secara jujur tiga gejala utama yang menandai krisis ini: obsesi pada metrik

pragmatis, adopsi model manajemen sekuler, dan erosi karakter yang berujung pada krisis integritas.

1. Obsesi pada Metrik Pragmatis: Ketenaran, Angka, dan Pertumbuhan Gereja sebagai Berhala Baru

Salah satu pergeseran paling signifikan dalam diskursus kepemimpinan gereja selama beberapa dekade terakhir adalah pengadopsian bahasa dan pola pikir dunia bisnis dalam mendefinisikan "keberhasilan". Di bawah pengaruh Gerakan Pertumbuhan Gereja (Church Growth Movement) dan tekanan budaya yang terobsesi pada hasil yang terukur, banyak pemimpin dan jemaat secara tidak sadar telah menggantikan tolok ukur alkitabiah dengan indikator kinerja kunci (KPI) yang bersifat kuantitatif. Keberhasilan pelayanan kini sering kali disinonimkan dengan "ABC": *Attendance* (jumlah kehadiran), *Buildings* (ukuran gedung), dan *Cash* (jumlah pemasukan) (Packer, 2015). Fokusnya bergeser dari kedalaman transformasi spiritual jemaat menjadi keluasan jangkauan numerik organisasi.

Pragmatisme—paham yang menilai sebuah ide atau tindakan berdasarkan konsekuensi praktis dan keberhasilannya—telah menjadi filosofi yang dominan. Logikanya terdengar masuk akal: jika sebuah strategi menghasilkan lebih banyak orang di kursi, maka itu pastilah kehendak Tuhan. Jika sebuah program meningkatkan anggaran, maka itu pasti diberkati. Namun, pendekatan ini memiliki bahaya teologis yang serius. Ia berisiko mereduksi Injil menjadi sebuah produk yang

harus dipasarkan, ibadah menjadi sebuah pengalaman yang harus dikurasi untuk memuaskan konsumen, dan penggembalaan menjadi manajemen aset. Seperti yang diperingatkan oleh Eugene Peterson, terdapat bahaya besar ketika gereja menjadi "sebuah pusat perbelanjaan untuk pemenuhan kebutuhan keagamaan" di mana para pemimpin bertindak sebagai manajer toko (Peterson, 2011).

Obsesi pada angka ini menciptakan sebuah lingkungan pelayanan yang didorong oleh kinerja (*performance-driven*). Pemimpin merasa berada di bawah tekanan konstan untuk membuktikan nilai mereka melalui grafik yang terus menanjak. Rapat-rapat staf lebih banyak dihabiskan untuk menganalisis data kehadiran dan tren persembahan daripada untuk berdoa bersama mencari pimpinan Roh Kudus. Khotbah dievaluasi bukan berdasarkan kesetiaannya pada teks Alkitab atau kuasanya untuk menginsafkan, tetapi berdasarkan kemampuannya untuk menjadi "viral" di media sosial. Dalam budaya seperti ini, angka tidak lagi menjadi buah dari pelayanan yang sehat, tetapi telah menjadi tujuan itu sendiri—sebuah berhala modern yang menuntut pengorbanan berupa keintiman dengan Tuhan, kesehatan jiwa pemimpin, dan proses pemuridan yang lambat namun mendalam.

Kecenderungan ini, yang oleh para peneliti disebut sebagai "kuantifikasi iman", menciptakan sebuah ilusi kontrol dan keberhasilan, padahal sering kali menutupi kekosongan spiritual (Kinnaman & Matlock, 2019). Ketika metrik menjadi raja, pemimpin

mulai bertanya, "Apa yang berhasil?" alih-alih bertanya, "Apa yang Tuhan kehendaki?".

Pertanyaan "Apa yang berhasil?" secara inheren berfokus pada teknik dan hasil yang dapat direkayasa manusia. Sementara itu, pertanyaan "Apa yang Tuhan kehendaki?" mengarahkan kita pada penyerahan diri, ketaatan, dan ketergantungan pada kuasa ilahi yang tidak dapat diukur atau dimanipulasi. Pergeseran subtil dari pertanyaan kedua ke pertanyaan pertama adalah jantung dari krisis ini. Hal ini melahirkan pemimpin-pemimpin yang lebih menyerupai teknokrat spiritual daripada nabi atau gembala. Mereka mungkin berhasil membangun organisasi yang besar, tetapi berisiko gagal membangun umat yang dewasa secara rohani.

Dampak dari budaya yang didorong oleh metrik ini sangat merusak bagi jiwa para pemimpin. Mereka terjebak dalam siklus perbandingan yang tiada henti dengan gereja atau pelayanan lain yang tampaknya "lebih berhasil". Rasa iri dan kompetisi, yang merupakan antitesis dari semangat Tubuh Kristus, menjadi pendorong yang tersembunyi. Identitas dan harga diri seorang pemimpin menjadi terkait erat dengan statistik pelayanannya. Akibatnya, ketika angka-angka menurun—seperti yang tak terhindarkan akan terjadi dalam siklus kehidupan organisasi mana pun—pemimpin tersebut mengalami krisis identitas dan bahkan depresi. Ini adalah salah satu penyebab utama dari tingginya tingkat kelelahan rohani (*burnout*) di kalangan pendeta dan pelayan penuh waktu (Lim & Lee, 2021). Mereka kelelahan bukan

hanya karena kerja keras, tetapi karena beban emosional dan spiritual dari upaya untuk terus menerus "menghasilkan" hasil yang memuaskan ekspektasi jemaat, dewan, dan diri mereka sendiri.

Dalam obsesi pada yang terukur ini, kita melupakan misteri pekerjaan Roh Kudus. Pertumbuhan Kerajaan Allah, seperti yang Yesus ajarkan dalam perumpamaan-perumpamaan-Nya, sering kali bersifat organik, tersembunyi, dan tidak dapat diprediksi—seperti biji sesawi yang tumbuh menjadi pohon besar, atau ragi yang mengkhamiri seluruh adonan (Matius 13:31-33). Tuhan sering kali bekerja dengan cara yang kecil, lambat, dan tidak spektakuler di dalam hati manusia. Pelayanan yang paling transformatif mungkin tidak pernah dapat ditangkap oleh spreadsheet atau laporan tahunan. Ketika kita memaksakan metrik kesuksesan duniawi pada pekerjaan ilahi, kita tidak hanya menempatkan beban yang tidak perlu pada para pemimpin, tetapi kita juga berisiko kehilangan pandangan akan apa yang sesungguhnya Tuhan sedang lakukan di tengah-tengah kita. Panggilan untuk kembali kepada kepemimpinan rohani adalah panggilan untuk melepaskan berhala angka dan sekali lagi merangkul iman sebagai ukuran keberhasilan yang sejati—iman yang taat pada panggilan Tuhan, terlepas dari hasil yang terlihat.

2. Adopsi Model Manajemen Sekuler: CEO vs. Gembala

Gejala kedua yang berkaitan erat dengan obsesi pada metrik adalah impor model kepemimpinan korporat secara besar-besaran dan sering kali tanpa kritik ke dalam gereja. Dalam upaya untuk menjadi relevan

dan efisien, banyak gereja dan organisasi Kristen telah merombak struktur mereka agar menyerupai perusahaan. Pemimpin utama tidak lagi dipandang terutama sebagai seorang gembala (*pastor-shepherd*), melainkan sebagai seorang *Chief Executive Officer* (CEO). Istilah-istilah seperti "visi-misi", "target pasar", "branding", dan "return on investment" telah menjadi bagian dari kosakata umum dalam perencanaan strategis gereja. Meskipun beberapa prinsip manajemen dapat diterapkan secara bermanfaat, adopsi model CEO secara keseluruhan telah secara fundamental mengubah DNA kepemimpinan gerejawi dan sering kali bertentangan dengan model yang dicontohkan oleh Kristus dan para rasul.

Model CEO pada dasarnya berorientasi pada hasil akhir (*bottom-line oriented*). Fokus utamanya adalah efisiensi organisasi, pertumbuhan pasar (dalam hal ini, jumlah jemaat), dan pengelolaan sumber daya untuk mencapai tujuan strategis. Seorang CEO yang efektif adalah seorang visioner yang kuat, pengambil keputusan yang tegas, dan manajer yang ulung. Peran ini sering kali menuntut jarak emosional tertentu untuk membuat keputusan yang "sulit" demi kebaikan organisasi. Ketika model ini diterapkan pada gereja, pendeta senior mulai menghabiskan sebagian besar waktunya dalam rapat-rapat dewan, mengelola anggaran, mengawasi staf, dan menjadi wajah publik organisasi. Waktu untuk doa pribadi, studi Alkitab yang mendalam, konseling pastoral, dan kunjungan kepada jemaat yang

sakit atau berduka menjadi semakin sedikit, sering kali dianggap sebagai tugas sekunder yang dapat didelegasikan (Cladis, 2017).

Sebaliknya, model kepemimpinan alkitabiah yang dominan adalah model gembala (*shepherd*). Yesus menyebut diri-Nya sebagai "Gembala yang Baik" yang "mengenal domba-domba-Nya" dan "memberikan nyawa-Nya bagi domba-domba-Nya" (Yohanes 10:11, 14). Petrus menasihati para penatua untuk "menggembalakan kawanan domba Allah... dengan rela hati... menjadi teladan bagi kawanan domba itu" (1 Petrus 5:2-3). Metafora gembala menekankan hubungan yang intim dan personal, perawatan yang penuh kasih, perlindungan dari bahaya, dan kepemimpinan melalui teladan hidup. Fokus utama seorang gembala bukanlah efisiensi organisasi, melainkan kesehatan dan kesejahteraan setiap domba. Otoritas seorang gembala tidak terletak pada posisinya di puncak bagan organisasi, tetapi pada kepercayaan dan hubungan yang telah ia bangun dengan kawanan dombanya.

Perbedaan antara kedua model ini sangat mendasar. Model CEO cenderung memandang orang sebagai sumber daya untuk mencapai visi, sedangkan model gembala memandang orang sebagai tujuan itu sendiri—jiwa-jiwa yang dipercayakan Tuhan untuk dirawat. Model CEO mengukur keberhasilan melalui pertumbuhan dan pencapaian, sementara model gembala mengukurnya melalui kedewasaan rohani dan kesetiaan. Model CEO berfokus pada apa yang dapat dilihat dan diukur (program, bangunan, anggaran), sedangkan model gembala

berfokus pada apa yang sering kali tidak terlihat (pembentukan karakter, penyembuhan luka batin, pertumbuhan iman).

Ketika seorang pemimpin lebih banyak berperan sebagai CEO daripada gembala, jemaat mulai merasakan dampaknya. Mereka mungkin mengagumi karisma dan kemampuan pemimpin mereka, tetapi mereka tidak merasa dikenal atau dirawat secara pribadi. Gereja menjadi sebuah organisasi yang efisien dalam menyelenggarakan acara-acara besar, tetapi gagal menjadi sebuah komunitas penyembuhan di mana orang-orang dapat menjadi rentan dan otentik. Pemuridan yang sejati, yang membutuhkan investasi relasional yang dalam dan memakan waktu, digantikan oleh program-program yang dapat diskalakan secara massal. Akibatnya, gereja menghasilkan banyak "pengikut" pemimpin, tetapi sedikit "murid" Kristus. Ini adalah pertukaran yang tragis: kita menukar kedalaman relasional dengan keluasan institusional, dan dalam prosesnya, kita kehilangan esensi dari apa artinya menjadi gereja. *Spiritual Leadership 4.0* menantang para pemimpin untuk menolak daya pikat model CEO dan dengan sengaja merangkul kembali identitas mereka sebagai gembala yang dipanggil oleh Sang Gembala Agung.

Pergeseran dari gembala ke CEO juga secara signifikan mengubah dinamika kekuasaan di dalam gereja. Dalam model korporat, kekuasaan sering kali bersifat hierarkis dan terpusat. CEO, bersama dengan dewan direksi, memegang otoritas pengambilan keputusan utama. Visi cenderung mengalir dari atas ke bawah (*top-down*).

Ketika model ini diadopsi, ia dapat menekan fungsi Tubuh Kristus di mana setiap anggota dipanggil dan diperlengkapi dengan karunia rohani untuk melayani (1 Korintus 12). Jemaat menjadi konsumen pasif dari "produk" rohani yang disajikan oleh kepemimpinan profesional, alih-alih menjadi partisipan aktif dalam pekerjaan pelayanan. Inovasi dan inisiatif dari akar rumput sering kali terhambat oleh birokrasi dan kebutuhan untuk mendapatkan persetujuan dari "atas".

Lebih jauh lagi, fokus pada administrasi dan manajemen dapat menguras energi spiritual seorang pemimpin. Banyak pendeta memasuki pelayanan dengan hasrat untuk Firman Tuhan dan jiwa-jiwa, tetapi setelah beberapa tahun, mereka mendapati diri mereka tenggelam dalam tugas-tugas administratif yang tidak mereka sukai dan tidak selalu menjadi panggilan utama mereka (Barna Group, 2022). Beban untuk "menjalankan perusahaan" dapat memadamkan api panggilan awal mereka. Ini menciptakan disonansi internal yang menyakitkan: mereka melakukan pekerjaan seorang manajer sambil menduduki jabatan seorang gembala. Disonansi inilah yang sering kali menjadi lahan subur bagi krisis integritas, gejala ketiga yang akan kita bahas. Ketika seorang pemimpin kehilangan koneksi dengan panggilan jiwanya dan sumber kekuatan spiritualnya, ia menjadi jauh lebih rentan terhadap kompromi etis dan kegagalan moral.

3. Erosi Karakter dan Krisis Integritas di Panggung Pelayanan

Konsekuensi paling tragis dari obsesi pada metrik dan adopsi model CEO adalah erosi karakter yang tak terhindarkan, yang sering kali berpuncak pada krisis integritas yang menghancurkan. Ketika kesuksesan eksternal (angka dan pertumbuhan) menjadi lebih penting daripada kesehatan internal (integritas dan kekudusan), para pemimpin menciptakan celah dalam baju zirah rohani mereka. Tekanan untuk mempertahankan citra keberhasilan, ditambah dengan isolasi yang sering menyertai posisi puncak, menciptakan "badai sempurna" untuk godaan dan kejatuhan. Berita tentang para pemimpin Kristen terkemuka yang jatuh ke dalam dosa seksual, skandal keuangan, atau penyalahgunaan kekuasaan telah menjadi terlalu umum, menyebabkan kerusakan yang tak terhitung bagi kesaksian Injil dan menimbulkan sinisme yang mendalam di dalam dan di luar gereja.

Kegagalan-kegagalan ini jarang sekali merupakan sebuah ledakan yang tiba-tiba; mereka adalah hasil akhir dari erosi karakter yang telah berlangsung lama di tempat-tempat tersembunyi. Erosi ini dimulai ketika seorang pemimpin mulai membenarkan kompromi-kompromi kecil atas nama "kebaikan pelayanan". Misalnya, membesar-besarkan statistik pertumbuhan untuk mengesankan dewan atau para donatur, menggunakan ilustrasi yang tidak sepenuhnya benar dalam khotbah untuk dampak emosional yang lebih besar, atau mengabaikan dosa staf kunci karena orang tersebut sangat "efektif" dalam pekerjaannya.

Setiap kompromi kecil ini menumpulkan kepekaan suara hati dan menciptakan preseden bahwa tujuan menghalalkan cara (Rainer, 2023).

Budaya selebritas yang merasuki kekristenan evangelis modern memperburuk masalah ini. Para pemimpin yang sukses sering kali ditempatkan di atas panggung, baik secara literal maupun metaforis. Mereka diidolakan, dikagumi, dan jarang sekali ditantang. Lingkaran dalam mereka sering kali terdiri dari orang-orang yang bergantung pada mereka untuk pekerjaan, sehingga enggan untuk memberikan teguran atau meminta pertanggungjawaban.

Sistem akuntabilitas yang sehat, yang merupakan bagian vital dari kehidupan Kristen, sering kali tidak ada bagi mereka yang berada di puncak. Kombinasi kekuasaan, pemujaan, dan kurangnya akuntabilitas adalah resep bencana (McIntosh & Rima, 2017). Pemimpin mulai percaya pada publisitas mereka sendiri dan merasa bahwa aturan-aturan biasa tidak berlaku bagi mereka. Kesombongan—dosa asal—mulai mengakar, dan dari sanalah berbagai bentuk pelanggaran lainnya dapat tumbuh.

Secara khusus, tiga area godaan utama—sering disebut sebagai "emas, takhta, dan wanita/pria" (*gold, glory, and girls/guys*)—menjadi medan pertempuran kritis bagi integritas seorang pemimpin.

1. **Keuangan:** Godaan untuk menyalahgunakan dana pelayanan untuk keuntungan pribadi, gaya hidup mewah yang tidak

sesuai, atau kurangnya transparansi dalam pengelolaan keuangan. Obsesi pada pertumbuhan sering kali membutuhkan dana yang besar, menciptakan tekanan yang dapat mengarah pada praktik penggalangan dana yang manipulatif atau keputusan finansial yang tidak bijaksana.

2. **Kekuasaan (Takhta):** Penyalahgunaan otoritas untuk mengendalikan, memanipulasi, atau mengeksploitasi orang lain. Ini dapat bermanifestasi dalam gaya kepemimpinan yang otokratis, menolak kritik, dan menciptakan budaya ketakutan di antara staf dan relawan. Pemimpin menjadi "tuan" atas jemaat, bukan "hamba" seperti yang diajarkan Yesus.
3. **Seksualitas:** Pelanggaran batas-batas moral, mulai dari ketidakmurnian emosional dan pornografi hingga perzinahan. Isolasi, stres, dan akses istimewa kepada orang-orang yang rentan dapat membuat pemimpin sangat rentan dalam area ini, terutama jika kehidupan pernikahan dan disiplin rohani pribadi mereka terabaikan.

Setiap kegagalan publik seorang pemimpin mengirimkan gelombang kejutan ke seluruh Tubuh Kristus. Kepercayaan terkoyak, iman orang-orang yang lebih lemah diguncangkan, dan nama Kristus dicemooh di depan dunia. Krisis integritas ini adalah bukti paling nyata bahwa model kepemimpinan yang berfokus pada penampilan luar sambil mengabaikan formasi karakter internal adalah model yang cacat dan

tidak berkelanjutan. Ini adalah seruan yang mendesak bagi kita untuk kembali ke fondasi: bahwa kualifikasi utama untuk kepemimpinan Kristen bukanlah karisma atau kompetensi, melainkan karakter yang saleh—buah Roh yang tumbuh dari hubungan yang hidup dan otentik dengan Yesus Kristus. Tanpa fondasi ini, bangunan pelayanan semegah apa pun pada akhirnya akan runtuh. Gejala-gejala yang menyakitkan ini secara kolektif menuntut sebuah diagnosis yang lebih dalam dan, yang lebih penting, sebuah resep ilahi yang transformatif. Resep itu adalah apa yang kita sebut *Spiritual Leadership 4.0*.

B. Mendefinisikan Spiritual Leadership 4.0: Pergeseran Paradigma Fundamental

Menanggapi krisis yang telah diuraikan, jelas bahwa solusi yang dibutuhkan bukanlah sekadar perbaikan kecil atau adopsi tren manajemen terbaru. Yang diperlukan adalah pergeseran paradigma yang fundamental—sebuah kalibrasi ulang total terhadap cara kita memahami dan mempraktikkan kepemimpinan. *Spiritual Leadership 4.0* adalah sebuah kerangka kerja untuk pergeseran ini. Ini bukan sebuah program atau daftar teknik, melainkan sebuah postur hati dan orientasi spiritual yang mendefinisikan kembali sumber, gaya, dan tujuan kepemimpinan. Nama "4.0" sengaja dipilih untuk menandakan relevansinya di tengah kompleksitas Revolusi Industri Keempat, namun akarnya tertanam dalam hikmat kuno Kitab Suci dan tradisi spiritual gereja. Inti dari *Spiritual Leadership 4.0* dapat dipahami melalui tiga pergeseran krusial.

1. Dari Memimpin *untuk* Tuhan ke Dipimpin *oleh* Tuhan

Pergeseran pertama dan yang paling mendasar adalah dari memimpin *untuk* Tuhan menjadi dipimpin *oleh* Tuhan. Di permukaan, kedua frasa ini mungkin tampak serupa, tetapi di baliknya terdapat perbedaan yang sangat besar dalam hal sumber inisiatif dan dinamika kekuasaan. Memimpin *untuk* Tuhan sering kali masih menempatkan "aku" sebagai subjek utama. *Aku* merancang visi, *aku* menyusun strategi, *aku* mengerahkan sumber daya, dan kemudian *aku* meminta Tuhan untuk memberkati usahaku. Ini adalah model di mana pemimpin bertindak sebagai kontraktor utama dan Tuhan diposisikan sebagai konsultan ilahi atau sumber pendanaan. Meskipun niatnya mungkin tulus, model ini masih berakar pada kemandirian manusia, kecerdasan, dan kekuatan kita sendiri. Ini adalah akar dari kepemimpinan yang didorong oleh kinerja yang telah kita diskusikan sebelumnya.

Sebaliknya, dipimpin *oleh* Tuhan membalikkan dinamika ini sepenuhnya. Subjek utamanya adalah Tuhan. Pemimpin bukanlah inisiator, melainkan responden. Peran utamanya bukanlah merancang, melainkan membedakan (*discern*); bukan mengarahkan, melainkan mengikuti. Ini adalah postur penyerahan diri yang radikal, di mana pemimpin secara konstan bertanya, "Tuhan, apa yang sedang Engkau lakukan, dan bagaimana saya bisa bergabung dengan-Mu?" Seperti yang diungkapkan oleh Henry Blackaby dan Claude King, kunci untuk mengalami Tuhan adalah menemukan di mana Dia bekerja dan

bergabung dengan-Nya di sana (Blackaby & King, 2021). Kepemimpinan semacam ini tidak dimulai di ruang rapat dengan papan tulis, tetapi di ruang doa dengan hati yang terbuka dan telinga yang mendengarkan.

Pergeseran ini mengubah segalanya. Pengambilan keputusan tidak lagi didasarkan pada analisis biaya-manfaat pragmatis semata, tetapi pada penegasan kehendak Tuhan melalui doa, Firman, dan nasihat komunitas yang saleh. Visi tidak lagi "diciptakan" dari aspirasi manusia, tetapi "diterima" sebagai wahyu ilahi. Keberanian untuk memimpin tidak lagi bersumber dari kepercayaan diri, tetapi dari keyakinan bahwa Tuhanlah yang memimpin. Otoritas seorang pemimpin tidak lagi berasal dari posisinya, tetapi dari keselarasan hidupnya dengan pimpinan Roh Kudus. Ini adalah model kepemimpinan yang dicontohkan secara sempurna oleh Yesus sendiri, yang berkata, "Sesungguhnya Aku berkata kepadamu, Anak tidak dapat mengerjakan sesuatu dari diri-Nya sendiri, jikalau tidak Ia melihat Bapa mengerjakannya; sebab apa yang dikerjakan Bapa, itu juga yang dikerjakan Anak" (Yohanes 5:19). Kepemimpinan Yesus adalah kepemimpinan yang sepenuhnya responsif dan taat pada inisiatif Bapa. Inilah inti dari *Spiritual Leadership 4.0*: menukar agenda kita dengan agenda Tuhan.

Secara praktis, pergeseran dari memimpin *untuk* Tuhan ke dipimpin *oleh* Tuhan menuntut pengembangan disiplin spiritual yang mendalam. Kemampuan untuk mendengar suara Tuhan di tengah

kebisingan dunia dan tuntutan pelayanan menjadi kompetensi kepemimpinan yang paling utama. Praktik-praktik seperti keheningan (*solitude*), doa yang mendengarkan, puasa, dan pembacaan Alkitab secara meditatif (*lectio divina*) tidak lagi dianggap sebagai "tambahan" opsional untuk kehidupan seorang pemimpin yang sibuk, melainkan menjadi pusat dari praktik kepemimpinan itu sendiri. Rapat tim mungkin dimulai dengan periode keheningan yang panjang untuk bersama-sama mendengarkan Roh Kudus, alih-alih langsung melompat ke agenda. Perencanaan strategis mungkin melibatkan periode retreat dan doa yang intens untuk membedakan arah dari Tuhan, alih-alih hanya melakukan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) secara mekanis.

Pergeseran ini juga membebaskan pemimpin dari beban yang menghancurkan untuk harus memiliki semua jawaban. Dalam model memimpin *untuk* Tuhan, pemimpin diharapkan menjadi visioner jenius yang selalu tahu langkah selanjutnya. Dalam model dipimpin *oleh* Tuhan, pemimpin diizinkan untuk berkata, "Saya tidak tahu, tetapi mari kita bersama-sama mencari wajah Tuhan sampai Dia menunjukkannya kepada kita." Ini menumbuhkan kerendahan hati dan ketergantungan yang otentik. Ini menggeser beban kepemimpinan dari pundak manusia yang terbatas ke pundak Tuhan yang Mahakuasa. Ini adalah jalan menuju kepemimpinan yang berkelanjutan, yang tidak mengarah pada kelelahan rohani, tetapi pada penyegaran spiritual yang terus-menerus, karena sang pemimpin

minum dari sumber air hidup, bukan dari sumur kering usahanya sendiri.