JUITAK
Jurnal Ilmiah Teologi dan Pendidikan Kristen
Vol. 4, No. 3, September 2026
e-ISSN 3025-9010
Available at: *https://jurnal.tiga-mutiara.com/index.php/juitak*

# Orientasi Karier Pendeta Gembala Jemaat terhadap Jabatan di Kantor Organisasi Gereja: Antara Panggilan Pelayanan dan Ambisi Jabatan

***Max Lucky Tinenti**
Universitas Advent Surya Nusantara
E-Mail: maxluckytinenti@gmail.com

***Abstract***
*Positions within church organizations serve as a strategic means for pastors to expand the scope of their ministry, but they may also raise issues of career orientation when leadership aspirations encounter interests in status, influence, and power. This study examines how pastors' orientations toward organizational positions can be distinguished as either a ministry calling or personal ambition, the indicators that differentiate the two, and strategies for churches to establish formation and accountability so that leadership remains ministry-oriented. The study employs a qualitative approach through a literature review using content analysis, conceptual comparison, source triangulation, and literature synthesis concerning calling, career, pastoral leadership, church organizations, and ministry ethics. The findings indicate that the desire to hold an organizational position is not necessarily negative when it is grounded in calling, competence, responsibility, and the interests of the congregation. The distinction between orientations is reflected in six indicators: purpose, legitimacy, response to failure, competence, relationship with power, and willingness to relinquish the position. The study's novelty lies in the concept of "ambition transformed by calling" and a career-orientation model as a framework for service-oriented leadership.*

***Keywords:*** *Calling; Career; Position; Ministry.*

**Abstrak**
Jabatan dalam organisasi gereja menjadi sarana strategis bagi pendeta gembala jemaat untuk memperluas cakupan pelayanan, tetapi sekaligus dapat memunculkan persoalan orientasi karier ketika keinginan memimpin berhadapan dengan kepentingan status, pengaruh, dan kekuasaan. Penelitian ini mengkaji cara membedakan orientasi pendeta terhadap jabatan organisasi sebagai panggilan pelayanan atau ambisi pribadi, indikator pembeda keduanya, serta strategi gereja dalam membangun pembinaan dan akuntabilitas agar kepemimpinan tetap berorientasi pada pelayanan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi kepustakaan dengan analisis isi, perbandingan konseptual, triangulasi sumber, dan sintesis literatur tentang panggilan, karier, kepemimpinan pastoral, organisasi gereja, serta etika pelayanan. Hasil kajian menunjukkan bahwa keinginan menduduki jabatan tidak selalu bermakna negatif apabila didasarkan pada panggilan, kompetensi, tanggung jawab, dan kepentingan umat. Perbedaan orientasi terlihat melalui enam indikator: tujuan, legitimasi, respons terhadap kegagalan, kompetensi, kekuasaan, dan kesiapan melepaskan jabatan. Kebaruan penelitian berupa konsep "ambisi yang ditransformasikan oleh panggilan" dan model orientasi karier sebagai kerangka kepemimpinan pelayanan.

**Kata-kata Kunci:** Panggilan; Karier; Jabatan; Pelayanan.

## PENDAHULUAN

Jabatan organisasi gereja memiliki peran penting dalam tata kelola pelayanan melalui struktur, pembagian tugas, kewenangan, serta mekanisme pengambilan keputusan yang jelas dan akuntabel. Karena itu, pendeta gembala jemaat tidak hanya menjalankan tugas pemberitaan firman dan penggembalaan, tetapi juga menghadapi tanggung jawab administrasi, manajemen, pembinaan, koordinasi, dan kepemimpinan organisasi. Amtu et al. menegaskan bahwa kepemimpinan pendeta meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi, serta pengelolaan sumber daya gereja secara optimal, sehingga kompetensi organisasi turut menentukan efektivitas pelayanan.[1] Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perpindahan pendeta dari pelayanan jemaat ke kantor organisasi gereja bukan sekadar perubahan lingkungan kerja, melainkan pergeseran peran yang memiliki konsekuensi lebih luas. Fenomena ini perlu dikaji sebagai persoalan orientasi karier yang berkaitan dengan panggilan, identitas pelayanan, kompetensi, status, pengaruh, kekuasaan, dan tanggung jawab pendeta dalam menjalankan kepemimpinan gerejawi.

Persoalan ini semakin relevan ketika gereja menyediakan jenjang kepemimpinan pada tingkat klasis, wilayah, sinode, badan pelayanan, departemen, komisi, hingga kantor pusat. Berbagai posisi tersebut memperluas kesempatan pelayanan, tetapi juga membawa kewenangan, pengaruh, pengakuan, akses terhadap sumber daya, serta status yang dapat membentuk pertimbangan karier pendeta. Fesenmyer menjelaskan bahwa kependetaan dapat dipandang sebagai panggilan sekaligus karier, bahkan menjadi sarana mobilitas sosial ketika status kepemimpinan memperoleh pengakuan komunitas, sehingga keterkaitan pelayanan, identitas, aspirasi, dan pencapaian pribadi perlu dikaji secara kritis.[2] Kondisi ini memunculkan persoalan etis mengenai motivasi pendeta dalam menghendaki jabatan organisasi gereja. Keinginan memimpin dapat berakar pada kebutuhan memperluas pelayanan, tetapi juga mungkin dipengaruhi hasrat memperoleh kedudukan, pengaruh, keamanan, penghargaan, atau legitimasi pribadi, khususnya dalam proses kaderisasi gerejawi.

[1] Onisimus Amtu et al., "Kompetensi Manajerial Pendeta sebagai Solusi bagi Kepemimpinan Gereja: Studi Kasus di Lingkungan Gereja Protestan Maluku," *KURIOS: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen* 10, no. 2 (2024): 403–413, https://www.sttpb.ac.id/e-journal/index.php/kurios/article/view/652.

[2] Leslie Fesenmyer, "Pentecostal Pastorhood as Calling and Career: Migration, Religion, and Masculinity Between Kenya and the United Kingdom," *JRAI: Journal of the Royal Anthropological Institute* 24, no. 4 (2018): 749–766, https://rai.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-9655.12915.

Panggilan pelayanan merupakan landasan utama untuk menilai orientasi pendeta ketika memperoleh kesempatan menduduki jabatan organisasi gereja. Panggilan tidak hanya berkaitan dengan pengalaman spiritual personal, tetapi juga terbentuk melalui pengakuan komunitas, pengalaman pelayanan, serta pemaknaan individu terhadap arah kehidupannya. Blackie dan Arnold menjelaskan bahwa panggilan Allah tetap memengaruhi keputusan pendeta ketika merencanakan perpindahan pekerjaan, sebab mobilitas karier dinegosiasikan melalui pengalaman, keyakinan, dan interpretasi panggilan, sedangkan Chalfoun menunjukkan bahwa pengakuan panggilan dipengaruhi pengalaman masa lalu, harapan masa depan, serta penilaian komunitas.[3,4] Perspektif tersebut menegaskan bahwa perpindahan jabatan pendeta tidak tepat dipahami sebagai keputusan karier semata. Orientasi karier pendeta perlu dikaji berdasarkan keterkaitan antara panggilan ilahi, pengakuan gerejawi, pengalaman pelayanan, kompetensi, dan tujuan personal dalam menjalankan tanggung jawab kepemimpinan.

Pembedaan antara panggilan pelayanan dan ambisi jabatan semakin penting karena setiap jabatan gerejawi mengandung unsur kekuasaan, kewenangan, dan tanggung jawab. Pendeta yang memiliki visi, kapasitas, keberanian, serta keinginan memperluas pelayanan tidak serta-merta dapat dikategorikan sebagai pribadi yang memiliki ambisi negatif. McKenna, Yost, dan Boyd menjelaskan bahwa pengalaman hidup dan berbagai peristiwa pelayanan berperan dalam membentuk pembelajaran kepemimpinan pastoral, sehingga pendeta, pimpinan denominasi, dan lembaga pendidikan teologi perlu memastikan perkembangan pemimpin berlangsung berkelanjutan serta sesuai kebutuhan gereja dan konteks pelayanan.[5] Aspirasi menduduki jabatan organisasi dapat dipahami sebagai kesiapan menjalankan tanggung jawab pelayanan yang lebih besar bagi gereja dan umat secara berkelanjutan. Persoalan muncul ketika jabatan menjadi tujuan personal yang menggeser orientasi pelayanan, kerendahan hati, integritas, serta kepentingan jemaat dan komunitas gerejawi secara keseluruhan.

Kajian mengenai karier pendeta menunjukkan bahwa pelayanan memiliki tuntutan peran kompleks yang memengaruhi pemaknaan pekerjaan, identitas, dan keberlanjutan pelayanan. Peralihan dari pelayanan jemaat ke kantor organisasi dapat mempertemukan

[3] Christine Blackie dan John Arnold, "A Qualitative Examination of Calling in the Context of Job Mobility among Clergy," *British Journal of Guidance and Counselling* 53, no. 3 (2025): 400–415, https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03069885.2024.2305674.

[4] Andrew Chalfoun, "When God Calls: Temporality in Southern Baptist Calls to Missions," *Review of Religious Research* 65, no. 2 (2023): 213–235, https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0034673X231186329.

[5] Robert B. Mckenna, Paul R. Yost, dan Tanya N. Boyd, "Leadership Development and Clergy: Understanding the Events and Lessons that Shape Pastoral Leaders," *Journal of Psychology and Theology* 35, no. 3 (2007): 179–189, https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/009164710703500301.

tanggung jawab pastoral dengan tuntutan administratif, dinamika politik organisasi, pengambilan keputusan, serta pengelolaan hubungan antarpemangku kepentingan. Menurut Frederick et al., pembedaan diri dan kepuasan pelayanan berkaitan dengan pengalaman kelelahan, konflik kerja-keluarga, serta niat meninggalkan pelayanan, sehingga kondisi psikologis dan kepuasan kerja penting dipertimbangkan dalam memahami dinamika peran pendeta.[6] Temuan tersebut menegaskan bahwa orientasi terhadap jabatan organisatoris tidak dapat dilepaskan dari pengalaman kerja dan kesejahteraan pelayan. Karena itu, gereja perlu memahami faktor yang mendorong pendeta memilih posisi organisatoris agar kaderisasi menghasilkan kepemimpinan yang tidak sekadar mengejar kedudukan, tetapi tetap menjaga keberlanjutan pelayanan jemaat serta tanggung jawab etis tambahan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengalaman panggilan dapat membentuk kembali perjalanan hidup sekaligus identitas profesional seseorang secara mendalam. Proses ini penting karena pendeta memiliki jalur masuk pelayanan yang beragam, sehingga alasan, pengalaman, dan pemaknaan terhadap panggilan dapat berbeda pada setiap pelayan. Steeves menjelaskan bahwa panggilan menuju pelayanan pastoral dapat menjadi titik balik kehidupan yang mendorong seseorang menafsirkan kembali pengalaman pekerjaan sebelumnya serta membangun keterkaitan baru antara masa lalu, identitas, dan masa depan pelayanan.[7] Perspektif tersebut menunjukkan bahwa orientasi karier pendeta terbentuk melalui proses panjang yang berkembang seiring pengalaman, bukan sekadar muncul ketika tersedia peluang jabatan organisasi. Pembinaan pendeta perlu mencakup pembentukan karakter, pemaknaan panggilan, pengalaman organisasi, serta refleksi etis terhadap aspirasi kepemimpinan secara jujur, terbuka, matang, bertanggung jawab, dan berorientasi pada misi pelayanan gereja.

Dimensi organisasi perlu mendapat perhatian karena gereja memiliki karakter berbeda dari organisasi bisnis yang lazim menilai keberhasilan berdasarkan produktivitas, pertumbuhan, atau keuntungan. Meskipun struktur gereja membutuhkan kepemimpinan efektif, legitimasi pemimpin harus tetap sejalan dengan nilai spiritual, misi gereja, serta tanggung jawab terhadap komunitas iman. Stewart menegaskan bahwa kepemimpinan gereja memiliki kekhasan sehingga teori kepemimpinan bisnis tidak dapat diterapkan secara langsung pada organisasi berbasis nilai, karena spiritualitas Kristen dapat berhadapan

[6] Thomas V. Frederick et al., "The Effects of Role Differentiation Among Clergy: Impact on Pastoral Burnout and Job Satisfaction," *Pastoral Psychology* 72 (2023): 121–142, https://link.springer.com/article/10.1007/s11089-022-01052-w.

[7] Kathleen Steeves, "Experiencing a Call to Ministry: Changing Trajectories, Re-Structuring Life Stories," *Qualitative Sociology Review* 13, no. 4 (2017): 48–68, https://czasopisma.uni.lodz.pl/qualit/article/view/11460.

dengan asumsi kepemimpinan tradisional dan menuntut efektivitas pastoral sekaligus organisatoris.[8] Dreiling menambahkan bahwa kepemimpinan gereja berlangsung dalam lingkungan kompleks dan tidak pasti, sehingga pemimpin perlu mengelola hubungan pemangku kepentingan serta menavigasi perubahan secara tepat.[9] Kerangka tersebut menegaskan bahwa penilaian jabatan gerejawi harus mempertimbangkan motivasi, karakter, relasi, integritas, kompetensi, serta kesetiaan terhadap misi pelayanan gereja secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian tentang orientasi karier pendeta gembala jemaat terhadap jabatan dalam organisasi gereja penting untuk memperjelas perbedaan antara aspirasi kepemimpinan sebagai panggilan pelayanan dan ambisi jabatan yang berorientasi pada status pribadi. Kajian sebelumnya telah menyoroti kompetensi manajerial, pengembangan kepemimpinan, panggilan, mobilitas karier, kesejahteraan pendeta, serta karakteristik organisasi gereja, tetapi keterkaitan aspek tersebut belum menjelaskan secara memadai arah keinginan pendeta terhadap jabatan organisatoris. Penelitian ini berfokus pada bagaimana orientasi karier pendeta gembala jemaat terhadap jabatan organisasi dapat dipahami sebagai panggilan pelayanan atau ambisi jabatan. Persoalan tersebut mencakup pengaruh panggilan terhadap orientasi karier serta indikator yang membedakan aspirasi pelayanan dari ambisi jabatan. Selain itu, penelitian mengkaji strategi gereja dalam membangun pembinaan dan akuntabilitas agar orientasi karier pendeta tetap berpusat pada pelayanan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan metode kepustakaan (*library research*) melalui analisis literatur untuk memahami makna, orientasi, motivasi, identitas profesional, dan ketegangan teologis terkait orientasi karier pendeta terhadap jabatan organisasi gereja. Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian tidak mengukur hubungan antarvariabel secara statistik, melainkan menelaah konsep dan makna melalui sumber ilmiah. Menurut Hamzah, penelitian kepustakaan menggunakan sumber tertulis sebagai bahan kajian guna memperoleh fakta konseptual dan teoretis melalui analisis sistematis.[10]

[8] Alice C. Stewart, "The Workplace of the Organised Church: Theories of Leadership and the Christian Leader," *Culture and Religion* 9, no. 3 (2008): 301–318, https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14755610802535645.

[9] Nils Dreiling, "Leading the Church without Knowing the Way: the Advantages of a Stakeholder-Centered Leadership Approach in a Complex World," *Scandinavian Journal for Leadership and Theology* 12 (2025): 157–173, https://sjlt-journal.com/index.php/sjlt/article/view/141.

[10] Amir Hamzah, *Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research): Kajian Filosofis, Teoretis, Aplikasi, Proses, dan Hasil Penelitian* (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2020).

Data penelitian berupa data sekunder dari artikel jurnal, buku akademik, tesis, disertasi, dan publikasi relevan, dengan penelusuran menggunakan kata kunci "panggilan pelayanan", "pendeta", "kepemimpinan pastoral", "jabatan gereja", "orientasi karier", "career orientation", "career anchor", "protean career", "calling", "clergy", dan "church leadership". Sumber diseleksi berdasarkan relevansi topik, kredibilitas penerbit, keterlacakan sumber, serta kontribusinya terhadap pembentukan argumentasi penelitian.

Prosedur penelitian dilakukan melalui tahapan yang mencakup identifikasi literatur, seleksi sumber, pengelompokan data, analisis isi, perbandingan konseptual, dan sintesis. Literatur terpilih dikelompokkan berdasarkan tema panggilan pelayanan, orientasi karier, motivasi, kepemimpinan pastoral, jabatan gerejawi, identitas profesional, serta etika pelayanan. Menurut Madekhan, teori penelitian kualitatif berperan sebagai pedoman untuk membantu peneliti memahami dan menginterpretasikan persoalan melalui telaah literatur.[11] Analisis isi dilakukan dengan mengidentifikasi konsep, argumentasi, dan temuan, lalu membandingkan perspektif teologi pastoral dengan teori karier dan organisasi; teori career anchor menjelaskan hubungan nilai, motif, kemampuan, dan konsep diri dengan pilihan karier, sedangkan protean career orientation menerangkan orientasi karier mandiri berbasis nilai. Menurut Haryono et al., penelusuran dan pengorganisasian sumber relevan diperlukan agar sintesis menghasilkan indikator konseptual yang sistematis untuk membedakan orientasi pelayanan dari ambisi jabatan organisasi gereja.[12]

Keabsahan interpretasi dijaga melalui triangulasi konseptual dengan membandingkan informasi, argumentasi, dan perspektif dari berbagai sumber yang berbeda. Proses ini dilakukan dengan memeriksa konsistensi konsep antarsumber sebelum hasil analisis dirumuskan menjadi sintesis penelitian. Menurut Mekarisce, triangulasi dan pemeriksaan keabsahan merupakan bagian penting penelitian kualitatif untuk memastikan data dan interpretasi memiliki kredibilitas yang memadai.[13] Menurut A'yun, Habsy, dan Nursalim, literature review dapat digunakan untuk mengidentifikasi, mengkaji, serta mengintegrasikan berbagai hasil penelitian relevan berdasarkan fokus kajian tertentu.[14] Penelitian ini tidak bertujuan menghasilkan generalisasi empiris terhadap seluruh pendeta

[11] Madekhan, "Posisi dan Fungsi Teori dalam Penelitian Kualitatif," *Reforma: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran* 7, no. 2 (2018): 62–69, https://jurnalpendidikan.unisla.ac.id/index.php/reforma/article/view/78.

[12] Eko Haryono et al., "New Paradigm Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research) di Perguruan Tinggi," *Jurnal Ilmiah An-Nuur* 14, no. 1 (2024): 1–9, https://ejournal.iaiamc.ac.id/index.php/annuur/article/view/391.

[13] Arnild Augina Mekarisce, "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat," *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat* 12, no. 3 (2020): 145–151, https://jikm.upnvj.ac.id/index.php/home/article/view/102.

[14] Siti Qurotul A'yun, Bakhrudin All Habsy, dan Mochamad Nursalim, "Model-model Penelitian Kualitatif: Literature Review," *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia* 4, no. 2 (2025): 341–354, https://jpion.org/index.php/jpi/article/view/367.

atau denominasi gereja, tetapi menyusun sintesis konseptual mengenai orientasi karier pendeta dan keterkaitannya dengan panggilan pelayanan serta jabatan organisasi gereja sebagai dasar penelitian selanjutnya melalui wawancara, studi kasus, atau survei pada pendeta dan organisasi gereja tertentu secara mendalam pada konteks tertentu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil analisa kepustakaan menunjukkan bahwa orientasi karier pendeta gembala jemaat terhadap jabatan organisasi gereja tidak tepat dipahami sebagai pertentangan mutlak antara panggilan pelayanan dan karier profesional. Panggilan menjadi landasan identitas pelayanan, sedangkan karier menyediakan ruang untuk mengembangkan kompetensi, pengalaman, tanggung jawab, serta kontribusi guna memperluas jangkauan pelayanan gereja. Keinginan pendeta memperoleh jabatan organisasi juga tidak selalu mencerminkan ambisi negatif, sebab dorongan tersebut dapat berakar pada kesadaran terhadap kebutuhan gereja dan kesiapan menjalankan tanggung jawab pelayanan yang lebih luas. Persoalan mendasarnya terletak pada orientasi nilai yang melatarbelakangi keinginan tersebut, yakni apakah jabatan diposisikan sebagai sarana memperluas pelayanan atau sebagai tujuan memperoleh status, pengaruh, pengakuan, dan kekuasaan. Batas antara panggilan pelayanan dan ambisi jabatan terutama bersifat etis dan motivasional, bukan semata-mata struktural dalam organisasi gereja.

Analisa berikutnya memperlihatkan bahwa jabatan organisasi gereja memiliki karakter pelayanan yang berbeda dari posisi yang berorientasi pada prestise atau keuntungan pribadi. Jabatan pada tingkat klasis, wilayah, sinode, departemen, komisi, maupun kantor pusat memberikan kewenangan lebih luas yang semestinya disertai peningkatan tanggung jawab terhadap umat, organisasi, dan misi gereja. Perpindahan pendeta dari jemaat ke kantor organisasi tidak dapat dinilai semata berdasarkan peningkatan posisi, karena perubahan tersebut mencakup lingkup tanggung jawab, bentuk pelayanan, pola relasi, serta tuntutan akuntabilitas yang berbeda. Temuan menunjukkan bahwa jabatan menjadi sehat apabila dipahami sebagai kepercayaan komunitas yang harus dipertanggungjawabkan, tetapi menjadi problematis ketika dijadikan ukuran keberhasilan pribadi. Orientasi karier yang sehat menyatukan aspirasi kepemimpinan dengan kesediaan melayani, menerima evaluasi, bekerja secara kolegial, terbuka, jujur, dan mempertanggungjawabkan penggunaan kewenangan secara konsisten dan etis.

Hasil analisis menunjukkan bahwa panggilan pelayanan bersifat dinamis, berkembang melalui pengalaman pelayanan, pembentukan identitas, pendidikan, pengakuan komunitas, serta refleksi atas kebutuhan gereja. Seorang pendeta dapat mengembangkan orientasi dari pelayanan jemaat menuju pelayanan organisasi tanpa kehilangan identitas pastoral, selama perpindahan tersebut tetap berlandaskan nilai-nilai pelayanan. Sebaliknya, lamanya pengalaman pelayanan tidak secara otomatis menjamin orientasi yang terbebas dari kepentingan status, karena pengalaman tersebut juga dapat menjadi dasar legitimasi personal untuk memperoleh jabatan. Temuan ini menegaskan bahwa perjalanan karier perlu dipahami sebagai proses pembentukan motivasi dan karakter, bukan hanya rangkaian jabatan yang pernah ditempati. Orientasi karier pendeta perlu dianalisis melalui keterkaitan panggilan, pengalaman, kompetensi, aspirasi, pengakuan komunitas, serta cara individu menggunakan kekuasaan dan tanggung jawab etis dalam pelayanan gerejawi secara bertanggung jawab dan reflektif.

Temuan selanjutnya merumuskan enam indikator untuk membedakan orientasi panggilan pelayanan dan ambisi jabatan, yakni tujuan, sumber legitimasi, respons terhadap kegagalan, keterkaitan dengan kompetensi, relasi dengan kekuasaan, serta kemampuan melepaskan jabatan. Orientasi pelayanan tampak melalui keinginan memperluas dampak pelayanan, keterbukaan terhadap pengujian komunitas, kesediaan terus melayani tanpa memperoleh jabatan, dan kemauan meningkatkan kompetensi demi tanggung jawab lebih besar. Sebaliknya, ambisi jabatan terlihat ketika posisi menjadi pusat pencapaian, legitimasi diperoleh melalui jaringan pengaruh, kegagalan memicu konflik, dan kekuasaan diarahkan untuk mempertahankan kontrol. Kemampuan menerima pergantian kepemimpinan menjadi indikator penting karena jabatan sebagai amanat memungkinkan pemimpin menyerahkan posisi tanpa kehilangan identitas pelayanan. Keenam indikator tersebut menegaskan bahwa jabatan organisasi dapat bermakna berbeda bergantung pada nilai, motivasi, dan orientasi yang mendasarinya dalam praktik kepemimpinan pelayanan gerejawi secara nyata sehari-hari.

| Dimensi | Orientasi Panggilan Pelayanan | Orientasi Ambisi Jabatan |
|---|---|---|
| Tujuan | Memperluas dampak pelayanan | Memperoleh posisi |
| Makna jabatan | Amanat pelayanan | Status dan pencapaian |
| Sumber legitimasi | Panggilan, kompetensi, komunitas | Pengaruh, jaringan, popularitas |
| Kompetensi | Dikembangkan untuk melayani | Dikembangkan untuk memperoleh legitimasi |

| | | |
|---|---|---|
| Kekuasaan | Amanat dan tanggung jawab | Kontrol dan pengaruh |
| Respons terhadap kegagalan | Tetap melayani | Frustrasi dan konflik |
| Respons terhadap pergantian | Menerima dan mendukung | Sulit melepaskan posisi |
| Ukuran keberhasilan | Kesetiaan, pertumbuhan, dampak pelayanan | Jabatan, pengakuan, pengaruh |

Hasil penelitian menegaskan bahwa ambisi tidak selalu perlu dipandang sebagai konsep negatif dalam kepemimpinan gereja. Ambisi dapat menjadi energi konstruktif untuk bertumbuh, meningkatkan kompetensi, membenahi tata kelola, dan menerima tanggung jawab baru apabila diarahkan oleh nilai pelayanan. Masalah terjadi ketika energi tersebut bergeser menjadi pencarian status, pengaruh, keamanan, popularitas, atau kontrol organisasi sebagai tujuan utama, bukan sarana pelayanan. Temuan ini membedakan ambisi yang ditransformasikan oleh panggilan dengan ambisi yang terlepas dari panggilan, sehingga gereja tidak perlu menekan aspirasi kepemimpinan, melainkan mengarahkannya secara tepat. Pendeta yang memiliki visi memperbaiki sistem pelayanan dapat membutuhkan kewenangan organisasi lebih besar, tetapi kewenangan itu harus senantiasa dipahami sebagai instrumen untuk menjalankan, memperkuat, dan mengembangkan misi gereja secara setia demi kepentingan umat, kesaksian gereja, serta menjaga integritas panggilan pelayanan secara bertanggung jawab.

Hasil penelitian mengidentifikasi empat risiko utama ketika orientasi jabatan tidak lagi dikendalikan oleh panggilan pelayanan, yakni instrumentalisasi pelayanan jemaat, politisasi struktur gereja, krisis integritas kepemimpinan, dan ketergantungan identitas pada jabatan. Instrumentalisasi terjadi ketika pengalaman menggembalakan jemaat dijadikan sarana menuju posisi lebih tinggi, sedangkan politisasi muncul apabila jabatan diperebutkan sebagai sumber kekuasaan dan pengaruh. Krisis integritas dapat muncul karena jabatan organisasi membuka akses lebih besar terhadap sumber daya, informasi, jaringan, dan pengambilan keputusan, sementara ketergantungan identitas terjadi ketika nilai diri pendeta terlalu melekat pada posisi struktural. Keempat risiko tersebut menegaskan bahwa orientasi karier bukan sekadar persoalan pribadi, melainkan juga berkaitan dengan tata kelola serta budaya organisasi gereja. Gereja memerlukan sistem yang mencegah jabatan menjadi pusat identitas, sumber legitimasi personal, dan tujuan utama pelayanan bersama.

Temuan akhir merumuskan model konseptual bahwa orientasi karier pendeta yang sehat berawal dari panggilan, kemudian berkembang melalui identitas pelayan, peningkatan kompetensi, kepercayaan komunitas, penugasan, perluasan pelayanan, akuntabilitas, hingga

regenerasi. Pola ini berbeda dengan ambisi jabatan yang dimulai dari hasrat memperoleh status, dilanjutkan pencarian posisi, mobilisasi pengaruh, konsolidasi kekuasaan, serta ketergantungan identitas pada kedudukan. Model pertama menegaskan bahwa jabatan merupakan konsekuensi dari pelayanan yang bertumbuh, teruji, dan memperoleh kepercayaan, sedangkan model kedua menjadikan pelayanan sarana untuk meraih posisi. Temuan ini menjawab persoalan penelitian bahwa aspirasi jabatan dapat dipahami sebagai panggilan apabila berorientasi pada misi, tanggung jawab, pemberdayaan, dan kepentingan umat secara etis dan konsisten dalam pelayanan gerejawi. Sebaliknya, orientasi tersebut menjadi ambisi jabatan ketika keberhasilan diukur terutama melalui kedudukan, pengaruh, pengakuan, serta penguasaan sumber daya organisasi.

**Pembahasan**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa profesionalitas dan panggilan tidak harus dipertentangkan, sebab keduanya dapat berjalan selaras ketika kompetensi diarahkan sebagai sarana pelayanan. Pendeta yang dipersiapkan melayani dalam organisasi gereja memerlukan kemampuan teologis, pastoral, administratif, manajerial, komunikasi, serta pengambilan keputusan agar tanggung jawab dapat dilaksanakan secara efektif dan bertanggung jawab. Menurut Yeremia et al., kompetensi manajerial diperlukan karena pendeta tidak hanya berperan sebagai gembala, tetapi juga melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi, serta pengelolaan sumber daya gereja.[15] Temuan ini menegaskan bahwa profesionalitas justru dapat memperkuat kualitas pelayanan apabila kompetensi digunakan untuk memenuhi kebutuhan jemaat dan organisasi, serta dijalankan dengan integritas dalam setiap konteks kepemimpinan. Karena itu, keinginan memperoleh jabatan organisasi tidak otomatis menjadi ambisi negatif ketika didasarkan pada kesiapan kompetensi, tanggung jawab, dan kesadaran terhadap kebutuhan pelayanan.

Keterkaitan panggilan dan karier tampak dalam kenyataan bahwa keputusan menjadi pendeta serta pelaksanaan pelayanan dipengaruhi pengalaman hidup dan proses pemaknaan pribadi. Panggilan tidak semestinya dipandang sebagai keputusan sesaat, melainkan sebagai proses pembentukan identitas yang terus berkembang melalui pengalaman, tanggung jawab, dan kebutuhan jemaat. Menurut Aprilia, Ranimpi, dan Yonathan, keputusan seseorang untuk menjadi pendeta berkaitan dengan pengalaman hidup, kepercayaan kepada Allah, dukungan lingkungan, serta pemaknaan pengalaman yang membentuk kekuatan dalam melayani

[15] Yeremia et al., "Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Gereja Alkitabiah pada Masa Kini: sebuah Analisis Historis-Biblikal," *Mitra Sriwijaya: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen* 6, no. 1 (2025): 154–168, https://sttsriwijaya.ac.id/e-journal/index.php/mitra_sriwijaya/article/view/149.

jemaat.[16] Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa orientasi karier pendeta perlu dipahami melalui perjalanan pembentukan panggilan, identitas, kompetensi, dan komitmen pelayanan yang berlangsung secara berkelanjutan. Penilaian terhadap orientasi karier tidak hanya didasarkan pada keinginan memperoleh jabatan tertentu, tetapi juga pada kedalaman panggilan yang mengarahkan proses pelayanan, pertumbuhan profesional, tanggung jawab, serta kesetiaan kepada umat.

Pemaknaan jabatan sebagai pelayanan mendapat dukungan kuat dari kajian kepemimpinan gerejawi yang menempatkan fungsi dan tanggung jawab sebagai dasar keberadaan jabatan. Jabatan gereja tidak semestinya dipahami hanya sebagai kewenangan formal, sebab keberadaannya diarahkan untuk menjawab kebutuhan pelayanan komunitas serta melaksanakan fungsi yang diperlukan gereja. Menurut Jatmiko, jabatan kepemimpinan gerejawi berkaitan erat dengan kebutuhan pelayanan dan pembagian tugas, sehingga pengelolaannya perlu diarahkan pada terwujudnya pelayanan gereja yang holistik, bukan sekadar mempertahankan kedudukan struktural.[17] Perspektif tersebut menegaskan bahwa jabatan dalam gereja memiliki dimensi tanggung jawab yang semakin besar seiring meningkatnya kewenangan dan cakupan tugas pelayanan. Semakin tinggi jabatan yang diemban, semakin besar pula tuntutan untuk menggunakan kewenangan secara bertanggung jawab secara bijaksana, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada memenuhi kebutuhan komunitas serta mewujudkan tujuan pelayanan gereja.

Pembedaan aspirasi kepemimpinan dan ambisi jabatan perlu dilihat dari karakter kepemimpinan setelah seseorang menerima kepercayaan organisasi. Pendeta dengan aspirasi kepemimpinan dapat berani memikul tanggung jawab, meningkatkan kapasitas, serta mengembangkan visi, tetapi seluruh upaya tersebut harus diarahkan pada pemberdayaan umat dan kemajuan misi gereja. Menurut Napa', kepemimpinan gembala menuntut pemahaman mendalam mengenai nilai panggilan serta komitmen menghadirkan kepemimpinan yang membangun, mendekatkan, dan menuntun jemaat menuju kehidupan yang lebih baik.[18] Aspirasi kepemimpinan tidak semata-mata diukur dari dorongan memperoleh kedudukan tertentu, melainkan dari kesediaan mengutamakan kepentingan

[16] Pascalin Dwi Aprilia, Yulius Yusak Ranimpi, dan Handri Yonathan, "Tinjauan Psiko-Teologis terhadap Pengalaman Traumatik Seksual dan Panggilan Menjadi Pendeta," *Gema Teologika: Jurnal Teologi Kontekstual dan Filsafat Keilahian* 6, no. 2 (2021): 265–278, https://journal-theo.ukdw.ac.id/index.php/gemateologika/article/view/675.

[17] Bakhoh Jatmiko, "Optimalisasi Fungsi-fungsi Jabatan Kepemimpinan Gerejawi sebagai Salah Satu Perwujudan Pelayanan yang Holistik," *Sanctum Domine: Jurnal Teologi* 8, no. 2 (2019): 133–156, https://journal.sttni.ac.id/index.php/SDJT/article/view/54.

[18] Uli Napa', "Analisis Konsep Kepemimpinan Gembala Berdasarkan Injil Yohanes 10:1-18 dan Implikasinya terhadap Tanggungjawab Pendeta Gereja," *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen dan Pemberdayaan Jemaat* 3, no. 2 (2022): 102–110, https://kinaa.iakn-toraja.ac.id/index.php/ojsdatakinaa/article/view/74.

pelayanan daripada kepentingan pribadi. Kualitas aspirasi tersebut justru tampak melalui manfaat, perubahan, dan buah pelayanan yang dihasilkan bagi jemaat serta keberlanjutan misi gereja secara nyata, konsisten, dan bertanggung jawab.

Persoalan kekuasaan menjadi penting sebab struktur organisasi gereja dapat memusatkan kewenangan pada individu atau kelompok tertentu. Ketika jabatan dipandang sebagai sumber status, hubungan pelayanan berisiko berubah menjadi relasi dominasi, sedangkan pemahaman jabatan sebagai amanat memungkinkan kewenangan diarahkan untuk membangun partisipasi dan memperkuat kebersamaan. Menurut Mahanugra, persoalan kepemimpinan gereja dapat muncul akibat lemahnya kolegialitas, perbedaan yang belum terselesaikan, serta budaya segan terhadap pelayan tertentu, sehingga aspek etika dan relasi harus diperhatikan dalam kepemimpinan gerejawi.[19] Temuan tersebut menegaskan bahwa ambisi jabatan tidak hanya terlihat dari keinginan memperoleh posisi, tetapi juga dari cara seseorang berelasi dengan orang lain setelah menerima kewenangan. Penggunaan kekuasaan secara bertanggung jawab menjadi indikator penting untuk membedakan kepemimpinan yang berorientasi pelayanan dari kepemimpinan yang mengejar status pribadi dalam organisasi gereja.

Orientasi pelayanan perlu dihubungkan dengan indikator keberhasilan pendeta karena ukuran keberhasilan memengaruhi cara seseorang memahami perkembangan kariernya. Jika keberhasilan semata-mata dinilai berdasarkan kenaikan jabatan, pengakuan, luasnya jaringan, atau besarnya pengaruh, orientasi karier pendeta berisiko bergeser menuju pencapaian status dan mengabaikan hakikat panggilan. Haryanti, Duha, dan Tulus menegaskan bahwa kepemimpinan gereja tidak hanya berkaitan dengan koordinasi penatalayanan, tetapi juga mencakup peran sebagai motivator, fasilitator, teladan, serta perumus pemahaman teologis bagi pertumbuhan dan kematangan rohani jemaat.[20] Pandangan tersebut memperlihatkan bahwa keberhasilan pendeta seharusnya tidak ditentukan oleh posisi yang dicapai. Sebaliknya, keberhasilan lebih tepat diukur melalui kualitas pelayanan, kontribusi kepemimpinan, pertumbuhan iman, perkembangan komunitas yang dilayani, serta kemampuan menghadirkan perubahan positif yang nyata bagi kehidupan bersama jemaat dan lingkungan sekitarnya secara konsisten dan nyata.

---

[19] Ones Mahanugra, "Kepemimpinan Pelayan sebagai Tanggung Jawab Etis di Gereja-gereja Kristen Jawa (GKJ)," *Didache: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen* 7, no. 1 (2025): 83–103, https://jurnal.moriah.ac.id/index.php/didache/article/view/484.

[20] Lilis Haryanti, Sang Putra Immauel Duha, dan Jekson Tulus, "Pengaruh Kepemimpinan Gereja terhadap Pertumbuhan dan Kematangan Rohani Jemaat," *Jurnal Teologi Cultivation* 8, no. 2 (2024): 362–374, https://e-journal.iakntarutung.ac.id/index.php/cultivation/article/view/2424.

Kebutuhan sistem discernment karier semakin mendesak karena motivasi pendeta tidak memadai jika hanya dinilai berdasarkan pengakuan subjektif pribadi. Gereja memerlukan mekanisme yang memungkinkan panggilan, karakter, kompetensi, rekam jejak, serta kemampuan bekerja secara kolegial diuji melalui tahapan transparan, objektif, dan bertanggung jawab. Menurut Purba, Sunarto, dan Wahyudi, kepemimpinan gereja membutuhkan kualifikasi yang berlandaskan nilai kekristenan sehingga pemimpin mampu merespons perubahan tanpa kehilangan integritas serta orientasi pelayanan.[21] Pandangan tersebut memperkuat gagasan penelitian tentang evaluasi panggilan secara berkala, penyusunan profil kompetensi jabatan, penerapan mekanisme akuntabilitas, pengembangan budaya suksesi, serta pembinaan spiritualitas jabatan. Berbagai perangkat tersebut penting untuk memastikan perkembangan karier tetap berorientasi pada panggilan pelayanan, menjaga integritas kepemimpinan, memperkuat tanggung jawab kolektif, dan mencegah penyimpangan orientasi karier pendeta dalam menjalankan tugas gerejawi secara berkelanjutan secara tepat dan etis.

Kebaruan penelitian ini terletak pada perumusan kerangka yang membedakan orientasi karier pendeta gembala jemaat terhadap jabatan organisasi berdasarkan nilai yang mendasari aspirasi tersebut. Keinginan memperoleh jabatan tidak dipandang sebagai ambisi negatif, melainkan dipahami melalui konsep "ambisi yang ditransformasikan oleh panggilan", yakni dorongan berprestasi yang diarahkan bagi kontribusi pelayanan. Kebaruan ditunjukkan melalui enam indikator, mencakup tujuan, legitimasi, respons terhadap kegagalan, kompetensi, kekuasaan, serta kesiapan melepaskan jabatan secara analitis. Kerangka ini menghasilkan model "Panggilan → Identitas Pelayan → Pengembangan Kompetensi → Kepercayaan Komunitas → Penugasan → Perluasan Pelayanan → Akuntabilitas → Regenerasi" sebagai alternatif terhadap pencarian status dan konsolidasi kekuasaan. Karena itu, karier pendeta dipahami sebagai pertumbuhan kapasitas pelayanan yang tunduk pada panggilan, misi gereja, kepentingan umat, integritas, akuntabilitas, serta kesiapan menyerahkan jabatan ketika mandat pelayanan berakhir.

## KESIMPULAN

Orientasi karier pendeta gembala jemaat terhadap jabatan organisasi gereja tidak tepat dipahami sebagai pertentangan antara panggilan dan karier, sebab aspirasi terhadap

[21] Dreitsohn Franklyn Purba, Sunarto, dan Kendy Wahyudi, "Anteseden dan Kualifikasi Kepemimpinan Gereja Masa Kini berdasarkan Titus 1:5-16," *TE DEUM: Jurnal Teologi dan Pengembangan Pelayanan* 12, no. 2 (2023): 211–232, https://ojs.sttsappi.ac.id/index.php/tedeum/article/view/259.

jabatan dapat menjadi bagian dari pelayanan apabila diarahkan untuk memperluas dampak pelayanan, meningkatkan tanggung jawab, mengembangkan kompetensi, dan menjawab kebutuhan gereja. Sebaliknya, orientasi tersebut berubah menjadi ambisi ketika jabatan dijadikan tujuan utama demi memperoleh status, pengakuan, pengaruh, keamanan, atau kontrol. Perbedaan keduanya terutama ditentukan oleh nilai dan motivasi yang mendasari aspirasi, bukan sekadar posisi yang hendak dicapai. Penelitian ini menemukan enam indikator pembeda, yakni tujuan, sumber legitimasi, respons terhadap kegagalan, hubungan dengan kompetensi, hubungan dengan kekuasaan, dan kemampuan melepaskan jabatan. Orientasi pelayanan ditandai kesediaan tetap melayani tanpa jabatan, keterbukaan terhadap pengujian komunitas, pengembangan kompetensi bagi pelayanan, penggunaan kekuasaan sebagai amanat, serta penerimaan terhadap pergantian kepemimpinan, sedangkan ambisi jabatan ditandai pencarian posisi, ketergantungan pada jaringan gerejawi, frustrasi saat gagal, penggunaan kompetensi untuk legitimasi, kecenderungan mempertahankan kontrol, dan kesulitan melepaskan posisi.

Gereja perlu membangun pembinaan dan akuntabilitas yang mengarahkan aspirasi kepemimpinan berpusat pada panggilan dan misi pelayanan. Penelitian mengidentifikasi empat risiko ketika orientasi jabatan tidak terkendali, yakni instrumentalisasi pelayanan jemaat, politisasi struktur gereja, krisis integritas kepemimpinan, dan ketergantungan identitas pada jabatan. Pencegahannya memerlukan discernment yang menilai panggilan, karakter, kompetensi, rekam jejak, kemampuan kolegial, kesiapan menerima evaluasi dan pergantian kepemimpinan. Kebaruan penelitian terletak pada konsep "ambisi yang ditransformasikan oleh panggilan", yang memandang dorongan berkembang dan memimpin positif ketika diarahkan kontribusi pelayanan, melalui model "Panggilan → Identitas Pelayan → Pengembangan Kompetensi → Kepercayaan Komunitas → Penugasan → Perluasan Pelayanan → Akuntabilitas → Regenerasi". Model menegaskan bahwa jabatan merupakan konsekuensi pertumbuhan kapasitas dan kepercayaan komunitas, bukan tujuan karier. Orientasi karier pendeta mencerminkan panggilan pelayanan ketika keberhasilan diukur melalui kesetiaan, pertumbuhan, dampak pelayanan, pemberdayaan umat, integritas, dan tanggung jawab; sebaliknya, orientasi menjadi ambisi jabatan ketika keberhasilan diukur melalui kedudukan, pengakuan, pengaruh, dan penguasaan sumber daya organisasi.

## REFERENSI

A'yun, Siti Qurotul, Bakhrudin All Habsy, dan Mochamad Nursalim. "Model-model Penelitian Kualitatif: Literature Review." *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*

*Indonesia* 4, no. 2 (2025): 341–354. https://jpion.org/index.php/jpi/article/view/367.

Amtu, Onisimus, Jeditia Taliak, Franklin Untailawan, dan Maikel Aituty. "Kompetensi Manajerial Pendeta sebagai Solusi bagi Kepemimpinan Gereja: Studi Kasus di Lingkungan Gereja Protestan Maluku." *KURIOS: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen* 10, no. 2 (2024): 403–413. https://www.sttpb.ac.id/e-journal/index.php/kurios/article/view/652.

Aprilia, Pascalin Dwi, Yulius Yusak Ranimpi, dan Handri Yonathan. "Tinjauan Psiko-Teologis terhadap Pengalaman Traumatik Seksual dan Panggilan Menjadi Pendeta." *Gema Teologika: Jurnal Teologi Kontekstual dan Filsafat Keilahian* 6, no. 2 (2021): 265–278. https://journal-theo.ukdw.ac.id/index.php/gemateologika/article/view/675.

Blackie, Christine, dan John Arnold. "A Qualitative Examination of Calling in the Context of Job Mobility among Clergy." *British Journal of Guidance and Counselling* 53, no. 3 (2025): 400–415. https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03069885.2024.2305674.

Chalfoun, Andrew. "When God Calls: Temporality in Southern Baptist Calls to Missions." *Review of Religious Research* 65, no. 2 (2023): 213–235. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0034673X231186329.

Dreiling, Nils. "Leading the Church without Knowing the Way: the Advantages of a Stakeholder-Centered Leadership Approach in a Complex World." *Scandinavian Journal for Leadership and Theology* 12 (2025): 157–173. https://sjlt-journal.com/index.php/sjlt/article/view/141.

Fesenmyer, Leslie. "Pentecostal Pastorhood as Calling and Career: Migration, Religion, and Masculinity Between Kenya and the United Kingdom." *JRAI: Journal of the Royal Anthropological Institute* 24, no. 4 (2018): 749–766. https://rai.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1467-9655.12915.

Frederick, Thomas V., Yvonne Thai, Scott E. Dunbar, Richard Ardito, Ken Eichler, Kristen Kidd, Julianna Carrera, dan Mimi Almero. "The Effects of Role Differentiation Among Clergy: Impact on Pastoral Burnout and Job Satisfaction." *Pastoral Psychology* 72 (2023): 121–142. https://link.springer.com/article/10.1007/s11089-022-01052-w.

Hamzah, Amir. *Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research): Kajian Filosofis, Teoretis, Aplikasi, Proses, dan Hasil Penelitian*. Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2020.

Haryanti, Lilis, Sang Putra Immauel Duha, dan Jekson Tulus. "Pengaruh Kepemimpinan Gereja terhadap Pertumbuhan dan Kematangan Rohani Jemaat." *Jurnal Teologi Cultivation* 8, no. 2 (2024): 362–374. https://e-journal.iakntarutung.ac.id/index.php/cultivation/article/view/2424.

Haryono, Eko, Siti Suprihatiningsih, Damar Septian, Joko Widodo, Ali Ashar, dan Sariman. "New Paradigm Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research) di Perguruan Tinggi." *Jurnal Ilmiah An-Nuur* 14, no. 1 (2024): 1–9. https://ejournal.iaiamc.ac.id/index.php/annuur/article/view/391.

Jatmiko, Bakhoh. "Optimalisasi Fungsi-fungsi Jabatan Kepemimpinan Gerejawi sebagai Salah Satu Perwujudan Pelayanan yang Holistik." *Sanctum Domine: Jurnal Teologi*

8, no. 2 (2019): 133–156. https://journal.sttni.ac.id/index.php/SDJT/article/view/54.

Madekhan. "Posisi dan Fungsi Teori dalam Penelitian Kualitatif." *Reforma: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran* 7, no. 2 (2018): 62–69. https://jurnalpendidikan.unisla.ac.id/index.php/reforma/article/view/78.

Mahanugra, Ones. "Kepemimpinan Pelayan sebagai Tanggung Jawab Etis di Gereja-gereja Kristen Jawa (GKJ)." *Didache: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen* 7, no. 1 (2025): 83–103. https://jurnal.moriah.ac.id/index.php/didache/article/view/484.

Mckenna, Robert B., Paul R. Yost, dan Tanya N. Boyd. "Leadership Development and Clergy: Understanding the Events and Lessons that Shape Pastoral Leaders." *Journal of Psychology and Theology* 35, no. 3 (2007): 179–189. https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/009164710703500301.

Mekarisce, Arnild Augina. "Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat." *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat* 12, no. 3 (2020): 145–151. https://jikm.upnvj.ac.id/index.php/home/article/view/102.

Napa', Uli. "Analisis Konsep Kepemimpinan Gembala Berdasarkan Injil Yohanes 10:1-18 dan Implikasinya terhadap Tanggungjawab Pendeta Gereja." *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen dan Pemberdayaan Jemaat* 3, no. 2 (2022): 102–110. https://kinaa.iakn-toraja.ac.id/index.php/ojsdatakinaa/article/view/74.

Purba, Dreitsohn Franklyn, Sunarto, dan Kendy Wahyudi. "Anteseden dan Kualifikasi Kepemimpinan Gereja Masa Kini berdasarkan Titus 1:5-16." *TE DEUM: Jurnal Teologi dan Pengembangan Pelayanan* 12, no. 2 (2023): 211–232. https://ojs.sttsappi.ac.id/index.php/tedeum/article/view/259.

Steeves, Kathleen. "Experiencing a Call to Ministry: Changing Trajectories, Re-Structuring Life Stories." *Qualitative Sociology Review* 13, no. 4 (2017): 48–68. https://czasopisma.uni.lodz.pl/qualit/article/view/11460.

Stewart, Alice C. "The Workplace of the Organised Church: Theories of Leadership and the Christian Leader." *Culture and Religion* 9, no. 3 (2008): 301–318. https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14755610802535645.

Yeremia, Selvi Adella, Yulita, dan Randa Kisara. "Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Gereja Alkitabiah pada Masa Kini: sebuah Analisis Historis-Biblikal." *Mitra Sriwijaya: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen* 6, no. 1 (2025): 154–168. https://sttsriwijaya.ac.id/e-journal/index.php/mitra_sriwijaya/article/view/149.