

## KAJIAN TEOLOGIS DAN PRAKTIS: PENERAPAN KEPEMIMPINAN TUHAN YESUS BAGI TERANG DUNIA BERDASARKAN FILIPI 2:5-8

Pinondang Siregar<sup>1</sup>, Tan Hadi<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Teologi IKAT Jakarta<sup>1,2</sup>

email korespondensi : [pinondangsiregar0112@gmail.com](mailto:pinondangsiregar0112@gmail.com)

**Abstract:** *This study thoroughly examines the leadership model of Jesus Christ, which is rooted in the theological principles found in Philippians 2:5-8. The study then formulates practical guidelines for contemporary leadership based on these principles. Often referred to as the "Christ Hymn," these verses present a foundation of leadership based on kenosis (self-emptying) and radical humility. This foundation contrasts with worldly leadership models based on power and domination. Using a qualitative approach that incorporates biblical exegesis and comparative literature studies between theology and management theory, the study identifies three main pillars of Christ's leadership: willingness to relinquish privileges, absolute obedience, and self-sacrifice. The study's results show that adopting Christ's attitude transforms leadership from a position of authority into a ministry focused on the well-being and growth of those being led. Practical implications include developing an empathetic, collaborative, and highly ethical organizational culture that challenges leaders in churches and secular organizations to prioritize the common good over personal ambition.*

**Keywords:** *Christian Leadership, Servant Leadership, Jesus Christ, Philippians 2:5-8, Kenosis, Humility.*

**Abstrak:** Penelitian ini mengkaji secara mendalam model kepemimpinan Tuhan Yesus Kristus yang berakar pada prinsip-prinsip teologis dalam Filipi 2:5-8, untuk merumuskan panduan praktis bagi kepemimpinan kontemporer. Ayat-ayat ini, sering disebut sebagai "Himne Kristus", menyajikan landasan kepemimpinan yang bertumpu pada kenosis (pengosongan diri) dan kerendahan hati radikal, yang kontras dengan model kepemimpinan duniawi yang berdasarkan kekuasaan dan dominasi. Melalui pendekatan kualitatif dengan metode eksegesis biblikal dan studi literatur komparatif antara teologi dan teori manajemen, penelitian ini mengidentifikasi tiga pilar utama kepemimpinan Kristus: kerelaan melepaskan hak istimewa, ketaatan mutlak, dan pengorbanan diri. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan sikap Kristus ini mentransformasi kepemimpinan dari sekadar posisi otoritas menjadi pelayanan yang berfokus pada kesejahteraan dan pertumbuhan orang yang dipimpin. Implikasi praktisnya mencakup pengembangan budaya organisasi yang empatik, kolaboratif, dan berintegritas tinggi, menantang para pemimpin di gereja dan organisasi sekuler untuk mengedepankan kepentingan bersama di atas ambisi pribadi.

**Kata kunci:** Kepemimpinan Kristen, Kepemimpinan Pelayanan, Yesus Kristus, Filipi 2:5-8, Kenosis, Kerendahan Hati.

---

### PENDAHULUAN

Kepemimpinan telah menjadi subjek kajian yang luas dalam berbagai disiplin ilmu, dari manajemen bisnis hingga teologi praktis<sup>1</sup>. Dalam dinamika organisasi kontemporer—baik di sektor nirlaba, bisnis, maupun gerejawi—krisis etika dan kegagalan kepemimpinan sering kali mengemuka, dengan menyoroti kebutuhan akan model kepemimpinan yang lebih kokoh dan

---

<sup>1</sup> Northouse, P. G., *Leadership: Theory and practice (9th ed.)* (Thousand Oaks: Sage Publication, 2021).

berintegritas<sup>2</sup>. Banyak teori manajemen modern, seperti kepemimpinan transformasional atau transaksional, menawarkan kerangka kerja efektivitas, namun sering kali gagal menyentuh dimensi moral dan spiritual yang mendalam.

Dalam konteks kekristenan, secara luas diyakini bahwa model kepemimpinan yang paling ideal, otoritatif, dan transformatif adalah teladan yang diberikan oleh Tuhan Yesus Kristus sendiri<sup>3</sup>. Berbeda secara fundamental dari prinsip-prinsip duniawi yang sering kali didasarkan pada akumulasi kekuasaan dan dominasi terhadap orang lain, karakteristik kepemimpinan-Nya berpusat pada pelayanan (sebuah konsep yang dikenal sebagai *servant leadership*), kasih yang tak bersyarat (*agape*), dan pengorbanan diri<sup>4</sup>. Model kepemimpinan ini bukan sekadar sebuah alternatif, melainkan sebuah antitesis yang radikal, yang menantang para pemimpin untuk melepaskan hak istimewa, merendahkan diri, dan memprioritaskan kesejahteraan serta pertumbuhan orang-orang yang mereka pimpin di atas kepentingan pribadi.

Dalam realitas praktis, masih sering ditemukan kesenjangan signifikan antara teori kepemimpinan ideal yang diajarkan dan implementasi aktualnya. Fenomena ini terlihat ketika banyak pemimpin, sadar atau tidak, cenderung mengadopsi model kepemimpinan yang berfokus pada posisi hierarkis, perolehan kekuasaan, dan kontrol manajemen, alih-alih mengutamakan etos pelayanan. Disparitas antara panggilan untuk melayani dan kecenderungan untuk mendominasi ini menciptakan urgensi teologis dan praktis yang mendesak untuk kembali menelaah, menginternalisasi, dan menerapkan prinsip-prinsip sebagai landasan fundamental yang kokoh bagi praktik kepemimpinan yang tidak hanya efektif secara organisasi, tetapi juga etis.

Surat Paulus kepada jemaat di Filipi, khususnya perikop Kristologis yang padat dalam Filipi 2:5-8, menawarkan lebih dari sekadar nasihat biasa; nas ini memberikan landasan teologis yang mendalam dan krusial mengenai sikap hati, atau *phroneō* dalam bahasa Yunani—sebuah istilah yang mencakup pola pikir, perasaan, dan disposisi mental—yang secara esensial harus dimiliki dan diwujudkan oleh setiap orang percaya, dan secara khusus menjadi prasyarat karakter bagi mereka yang mengemban tanggung jawab sebagai pemimpin dalam komunitas Kristen<sup>5</sup>. Paulus menasihati jemaat untuk memiliki "pikiran dan perasaan yang terdapat juga dalam Kristus Yesus" (Fil 2:5).

Ayat-ayat dalam Filipi 2:5-8 secara radikal menantang dan membalikkan norma-norma kepemimpinan tradisional yang didasarkan pada status dan kekuasaan; nas ini menyajikan sebuah himne Kristologis yang indah sekaligus mendalam, secara puitis menggambarkan perjalanan inkarnasi Yesus yang menakjubkan—dari kemuliaan abadi dalam rupa keilahian (*morphē theou*), kerelaan-Nya untuk mengosongkan diri dan mengambil wujud sebagai hamba (*morphēn doulou labōn*), hingga puncak kerendahan hati-Nya, yaitu kematian yang memalukan di kayu salib<sup>6</sup>. Konsep *kenosis*, atau tindakan pengosongan diri secara sukarela, yang ditekankan secara eksplisit dalam nas Filipi 2:7, berfungsi sebagai prinsip inti yang secara

---

<sup>2</sup> Kouzes, J. M., & Posner, B. Z., *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations* (San Fransisco: Jossey-Bass, 2017).

<sup>3</sup> Blackaby, H. T., & Blackaby, R., *Spiritual leadership: Moving people on to God's agenda* (Nashville: B&H Publishing Group, 2001).

<sup>4</sup> Greenleaf, R. K., *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness* (New York: Paulist Press, 1977).

<sup>5</sup> Fee, G. D., *Paul's letter to the Philippians* (Grand Rapids: Wim. B. Eerdmans Publishing, 1995).

<sup>6</sup> Hawthorne, G. F., *Word biblical commentary: Philippians* (Nashville: Thomas Nelson, 1983).

langsung mengontraskan dua paradigma kepemimpinan yang berlawanan: di satu sisi, kepemimpinan duniawi yang terus-menerus mencari status, kekuasaan, dan pengakuan pribadi; di sisi lain, kepemimpinan ilahi yang dicontohkan Kristus, yang dimanifestasikan melalui kerelaan radikal untuk menanggalkan hak-hak istimewa dan privilese demi secara aktif melayani kebutuhan, kesejahteraan, dan pertumbuhan orang lain.<sup>7</sup>

Dengan merenungkan sosok Yesus Kristus sebagai teladan terang yang abadi di tengah kegelapan dunia, setiap individu yang mengikrarkan iman kepada-Nya dipanggil untuk secara sadar dan sukarela menapaki jejak-Nya. Panggilan ini bukan sekadar mengikuti sebuah ajaran, melainkan mengamalkan kepemimpinan yang berlandaskan kasih sayang otentik, melayani tanpa pamrih dengan segenap kerendahan hati, dan menjadi mercusuar harapan yang memancarkan kebenaran di tengah-tengah tantangan dan keputusasaan. Akibatnya, model kepemimpinan yang berinkarnasi ini, yang diwujudkan dalam setiap tindakan dan keputusan, bukan hanya sekadar menunjukkan kekuatan otoritas atau kekuasaan duniawi. Sebaliknya, ia secara mendalam menegaskan dan membuktikan bahwa manifestasi kekuasaan tertinggi dan terbesar sesungguhnya terletak pada tindakan pengorbanan diri yang tulus dan pelayanan yang tak henti kepada sesama. Dengan demikian, kepemimpinan ini tidak hanya menjadi pelita yang menuntun jalan bagi banyak orang, tetapi juga menjadi sumber cahaya yang menghidupkan dan memberi harapan baru bagi dunia yang haus akan keadilan dan belas kasihan.

Penelitian ini dilakukan mengingat pentingnya model kepemimpinan yang tidak hanya efektif dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga mampu mentransformasi nilai-nilai Kristiani dalam praktik kepemimpinan modern. Fokus utama penelitian ini adalah mengeksplorasi karakteristik kepemimpinan hamba Yesus Kristus secara eksegetis berdasarkan teks Filipi 2:5-8 dan mengusulkan implementasi praktisnya dalam konteks masa kini, baik dalam lingkungan gerejawi maupun profesional.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan **metode kualitatif deskriptif** dengan fokus pada **studi literatur teologis** dan **eksegesis biblikal**. Pendekatan ini dipilih karena objek utama penelitian adalah teks Alkitab Filipi 2:5-8 (**TB**) yang membutuhkan interpretasi mendalam untuk menggali makna aslinya dalam konteks historis dan linguistik.

Langkah-langkah operasional penelitian ini meliputi:

1. **Pengumpulan Data Literatur:** Mengidentifikasi dan mengumpulkan sumber-sumber primer (Alkitab Perjanjian Baru berbahasa Yunani Koine, leksikon, dan konkordansi) serta sumber-sumber sekunder (komentar Alkitab, buku teologi sistematis, jurnal ilmiah tentang kepemimpinan Kristen dan manajemen).
2. **Analisis Eksegetis Filipi 2:5-8:** Melakukan analisis gramatikal dan historis terhadap frasa-frasa kunci seperti "mengosongkan diri" (*ekenōsen*) dan "mengambil rupa seorang hamba" (*morphēn doulou labōn*).
3. **Kajian Komparatif Teori:** Membandingkan temuan eksegetis dengan teori kepemimpinan kontemporer, khususnya teori *servant leadership*, untuk menemukan titik temu dan perbedaan yang krusial.

---

<sup>7</sup> Wright, N. T., *The challenge of Jesus: Remembering and rethinking our ways* (Downers Grove: InterVarsity Press, 1999).

4. **Perumusan Model Praktis:** Mensintesis hasil analisis teologis dan komparatif untuk mengembangkan panduan penerapan kepemimpinan yang konkret di gereja dan organisasi sekuler

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Eksegesis Filipi 2:5-8

#### Sikap Hati (*Phroneō*) sebagai Fondasi - (Filipi 2:5)

Analisis mendalam terhadap "Himne Kristus" ini menghasilkan pemahaman teologis yang kaya tentang model kepemimpinan-Nya:

1. **Filipi 2:5 (TB):** "Hendaklah kamu dalam hidupmu bersama menaruh pikiran dan perasaan yang terdapat juga dalam Kristus Yesus,". Pasal 2 dari Surat Filipi adalah seruan Paulus yang mendalam untuk persatuan jemaat, dan ayat 5 berfungsi sebagai jembatan penting yang menghubungkan nasihat praktis Paulus di ayat 1-4 dengan himne Kristologis di ayat 6-11. Ayat ini bukan sekadar saran etis biasa, melainkan sebuah perintah teologis yang menuntut transformasi internal sebagai prasyarat bagi kepemimpinan eksternal yang efektif dan etis. Kepemimpinan Kristen berawal dari kondisi internal, yaitu sikap atau pola pikir yang sama dengan Kristus. Ini menuntut pemimpin untuk terus-menerus memprioritaskan kepentingan orang lain di atas kepentingan pribadi<sup>8</sup> (Filipi 2:3-4).
2. **Analisis Linguistik dan Teologis *Phroneō*:** Kata kunci dalam ayat ini adalah *phroneō* (φρονέω) dalam bahasa Yunani. *Phroneō* memiliki cakupan makna yang lebih luas daripada sekadar "berpikir" atau "merasa" dalam pengertian modern. Ia merujuk pada cara berpikir, disposisi mental, orientasi hati, dan sikap hidup secara keseluruhan<sup>9</sup> dengan poin sebagai berikut:
  - **Pola Pikir (*Mindset*):** *Phroneō* mencakup kerangka kognitif di mana seseorang memproses informasi dan membuat keputusan. Paulus menantang pemimpin Kristen untuk mengadopsi cara pandang Kristus, yang selalu memprioritaskan kehendak Bapa dan kesejahteraan orang lain di atas kepentingan pribadi.
  - **Sikap (*Attitude*):** Ini adalah kecenderungan emosional dan spiritual yang mendasari tindakan. Sikap Kristus yang dimaksud adalah kerendahan hati radikal, yang dijelaskan secara rinci dalam ayat-ayat berikutnya (ayat 6-8). **Ayat 6** (Mengosongkan Status) - didalam Alkitab menyebutkan "walaupun dalam rupa Allah, tidak menganggap kesetaraan dengan Allah itu sebagai milik yang harus dipertahankan". Ini menunjukkan sikap melepaskan status ilahi untuk tujuan yang lebih besar. Bagi pemimpin, ini berarti tidak melekat pada gelar atau posisi. **Ayat 7** (Mengambil Rupa Hamba) - menyebutkan "melainkan telah mengosongkan diri-Nya sendiri, dan mengambil rupa seorang hamba, dan menjadi sama dengan manusia". Tindakan aktif *kenosis* (pengosongan diri) ini adalah manifestasi konkret dari sikap hati yang melayani (*servant attitude*). **Ayat 8** (Taat sampai Mati) – menyebutkan "Dan dalam keadaan sebagai manusia, Ia telah merendahkan diri-Nya dan taat sampai mati, bahkan sampai mati di kayu salib". Puncak

---

<sup>8</sup> J. Oswald Sanders, *Spiritual Leadership versi terjemahan* (Bandung: Kalam Hidup, 2007)

<sup>9</sup> Arndt, W., Danker, F. W., & Bauer, W., *A Greek-English lexicon of the New Testament and other early Christian literature* (3rd ed.). (Chicago: University of Chicago Press, 2000).

dari sikap ini adalah ketaatan mutlak dan pengorbanan diri ekstrem. Pemimpin dengan sikap Kristus siap membayar harga tertinggi demi kesejahteraan orang yang dipimpinya.

- **Perasaan (*Feeling*):** Meskipun kepemimpinan Kristen tidak didorong oleh emosi semata, *phroneō* melibatkan dimensi afektif, yaitu belas kasihan, empati, dan kasih (*agape*) yang dimiliki Yesus terhadap umat manusia. Kepemimpinan Kristen tidak didorong oleh emosi semata. Kepemimpinan yang didasarkan pada *phroneō* tidak berarti pemimpin mengambil keputusan berdasarkan *mood* atau perasaan sesaat. Keputusan yang bijaksana dalam kepemimpinan Kristen tetap membutuhkan akal budi, hikmat, dan ketaatan pada prinsip Alkitab (dimensi kognitif dari *phroneō*). Namun, *phroneō* yang utuh tidak mengabaikan perasaan. Sebaliknya, ia mengintegrasikan dimensi afektif ini sebagai bagian penting dari sikap hati yang benar, yang memotivasi tindakan yang berhikmat. Dalam Injil, kata Yunani untuk belas kasihan sering kali adalah *splanchnizomai*, yang secara harfiah berarti "merasakan di dalam usus" atau "tergerak hatinya secara mendalam". Ini adalah respons visceral (mendalam) Yesus terhadap penderitaan manusia (misalnya, orang sakit, orang banyak yang seperti domba tanpa gembala). Seorang pemimpin Kristen yang memiliki *phroneō* akan tergerak hatinya oleh tantangan, kesulitan, atau penderitaan yang dialami oleh orang yang dipimpinya. Belas kasihan ini mencegah pemimpin menjadi birokratis, dingin, atau hanya berorientasi pada hasil tanpa peduli pada proses dan manusia di dalamnya. Selain itu, kepemimpinan juga perlu adanya perasaan empati. Kepemimpinan yang empatik melibatkan mendengarkan secara aktif, mengesampingkan prasangka, dan berusaha sungguh-sungguh memahami tantangan unik yang dihadapi oleh setiap anggota tim atau jemaat. Ini menciptakan lingkungan yang aman dan suportif. Kepemimpinan juga perlu sikap kasih *agape*, dimana hal tersebut merupakan motif utama di balik sikap hati Kristus. Seorang pemimpin yang digerakkan oleh *agape* akan mengambil keputusan yang mungkin sulit atau tidak populer, tetapi pada akhirnya ditujukan untuk kebaikan tertinggi dan pertumbuhan jangka panjang orang-orang yang dipimpinya, meniru pengorbanan di kayu salib.

Paulus menggunakan kata ini dalam konteks konflik di jemaat Filipi (bdk. Filipi 4:2, di mana ia meminta Euodia dan Sintikhe untuk "sehati sepikir dalam Tuhan"). Hal ini menunjukkan bahwa kesatuan dalam kepemimpinan dan pelayanan tidak berasal dari struktur organisasi yang kaku, melainkan dari kesatuan sikap hati yang meneladani Kristus.

3. **Kepemimpinan Bermula dari Internal, Bukan Eksternal:** Penekanan pada *phroneō* dalam Filipi 2:5 menegaskan prinsip fundamental bahwa kepemimpinan yang benar bermula dari transformasi internal, bukan dari posisi, gelar, atau otoritas eksternal semata. Paradigma ini secara langsung mengontraskan model kepemimpinan duniawi yang sering kali mendefinisikan pemimpin berdasarkan peran atau kekuasaan yang dimilikinya. Berikut beberapa poin penjelasan lebih dalamnya:

- **Prioritas Hati di Atas Posisi:** Seorang pemimpin Kristen mungkin memegang posisi otoritas, tetapi efektivitas dan keabsahan kepemimpinannya di mata Allah dan jemaat bergantung pada sikap hatinya yang mencerminkan Kristus. Tanpa sikap hati yang benar, otoritas eksternal cenderung mengarah pada dominasi dan tirani.

- **Prasyarat Karakter:** Ayat ini mengajarkan bahwa pengembangan karakter mendahului penugasan tugas. Sebelum seorang pemimpin dapat memimpin orang lain, ia harus terlebih dahulu mengelola sikap dan pikirannya sendiri agar selaras dengan Kristus.
- **Sumber Motivasi:** *Phroneō* Kristus adalah sumber motivasi murni untuk melayani. Ini menghilangkan motif tersembunyi seperti ambisi pribadi, pengakuan, atau keuntungan material. Motivasi utama menjadi kasih dan pelayanan tanpa pamrih.

Sebagai kesimpulan, Filipi 2:5 menantang setiap pemimpin, baik di gereja, organisasi nirlaba, maupun dunia bisnis, untuk melakukan refleksi diri yang mendalam. Kepemimpinan yang efektif dan etis bukanlah soal apa yang harus dilakukan (tindakan), melainkan siapa diri Anda (karakter dan sikap hati)<sup>10</sup>. Ini adalah fondasi di mana semua prinsip kepemimpinan praktis lainnya dibangun.

### Penolakan Hak Istimewa dan Status - (Filipi 2:6)

Kalimat "Filipi 2:6 mengenai hal penolakan hak istimewa dan status menjelaskan bahwa Yesus, yang dalam rupa Allah (*morphē theou*), tidak menganggap kesetaraan dengan Allah itu sebagai milik yang harus dipertahankan. Ini mengajarkan bahwa pemimpin sejati tidak didorong oleh hasrat untuk meraih atau mempertahankan kekuasaan, melainkan kerelaan untuk melepaskannya demi tujuan yang lebih tinggi," menyoroti prinsip sentral kepemimpinan Kristus merupakan otoritas yang didefinisikan oleh kerelaan untuk melepaskan, bukan mengklaim. Ayat ini (Filipi 2:6) adalah landasan teologis untuk memahami kerendahan hati radikal yang disebutkan sebelumnya dalam ayat 5. Untuk memahami kedalaman ayat ini, kita perlu memahami dua istilah Yunani kunci:

1. ***Morphē Theou* (Rupa Allah):** Frasa ini menegaskan kodrat ilahi Kristus yang sejati dan kekal. *Morphē* bukan sekadar penampilan luar atau bayangan, melainkan esensi intrinsik atau sifat dasar Allah. Yesus secara hakiki adalah Allah. Paulus memulai dari puncak otoritas dan status tertinggi yang mungkin ada—keilahian yang penuh.
2. ***Harpagmon* (Milik yang harus dipertahankan/Dirampas):** Kata ini berasal dari kata kerja yang berarti "merampas" atau "merebut". Penafsiran yang paling kuat adalah bahwa Yesus tidak memandang status kesetaraan-Nya dengan Allah sebagai sesuatu yang harus digenggam erat-erat, dipertahankan secara egois, atau digunakan untuk keuntungan pribadi. Ia tidak menganggap status itu sebagai "barang rampasan" yang harus dipertahankan dengan segala cara.

Ayat ini (Filipi 2:6) secara tajam mengontraskan sikap Kristus dengan naluri kepemimpinan duniawi yang umum, baik di zaman Paulus maupun zaman modern:

1. **Naluri Duniawi: Menggenggam Kekuasaan:** Dalam sistem dunia, kepemimpinan sering kali didorong oleh ambisi, perebutan status, dan ketakutan kehilangan kekuasaan. Pemimpin duniawi cenderung mengumpulkan hak istimewa, memanfaatkannya untuk memperkuat posisi, dan memandang otoritas sebagai tujuan akhir.
2. **Sikap Kristus: Kerelaan Melepaskan:** Yesus menunjukkan bahwa kepemimpinan sejati beroperasi dengan logika yang terbalik. Dia, yang memiliki status tertinggi secara sah,

---

<sup>10</sup> Stephen R. Covey, *The 7 Habits of Highly Effective People* (New York: Simon & Schuster and Free Press, 1989).

secara sukarela memilih untuk tidak menggunakannya. Sikap hati (*phroneō*) ini menolak gagasan bahwa status dan hak istimewa adalah hal terpenting yang harus dipertahankan.

Ayat ini (Filipi 2:6) juga memiliki implikasi transformatif bagi kepemimpinan saat ini yaitu sebagai berikut:

1. **Pemimpin Sejati Tidak Didorong oleh Hasrat akan Kekuasaan:** Kepemimpinan yang meneladani Kristus tidak muncul dari keinginan egois untuk "menjadi bos" atau "mengontrol". Motivasi utamanya adalah pelayanan dan tujuan yang lebih tinggi (kehendak Allah), bukan status pribadi.
2. **Melepaskan Hak Istimewa Demi Tujuan yang Lebih Tinggi:** Ayat ini mengajarkan bahwa pemimpin harus siap untuk melepaskan kenyamanan, privilese, atau hak istimewa yang melekat pada jabatan mereka demi kebaikan orang lain atau demi misi organisasi. Contohnya bisa berupa merelakan fasilitas mewah, mengambil tanggung jawab lebih, atau memprioritaskan kebutuhan tim di atas kenyamanan pribadi.
3. **Kepemimpinan Berbasis Karakter, Bukan Posisi:** Status dalam kepemimpinan Kristen bersifat fungsional (untuk melayani), bukan substansial (untuk dihormati). Seorang pemimpin yang memahami *morphē theou* dan *harpagmon* akan rendah hati, karena ia tahu bahwa posisinya adalah pinjaman yang dapat digunakan, atau bahkan dilepaskan, demi melayani orang lain secara efektif.

Singkatnya, Filipi 2:6 menantang pemimpin untuk mendefinisikan kembali otoritas bukan sebagai properti yang harus dijaga ketat, tetapi sebagai anugerah yang siap dikorbankan.

### **Pengosongan Diri (*Kenosis*) dan Kehambaan (*Morphēn Doulou Labōn*) - (Filipi 2:7)**

Filipi 2:7 adalah inti teologis dari "Himne Kristus" dan merupakan ayat paling krusial dalam memahami model kepemimpinan Tuhan Yesus. Ayat ini menguraikan tindakan nyata yang Yesus lakukan sebagai hasil dari sikap hati yang dijelaskan dalam ayat 6 (kerelaan melepaskan status). Di sinilah kepemimpinan Kristen menemukan definisi radikalnya, bukan melalui penambahan kekuasaan, melainkan melalui tindakan pengurangan diri demi pelayanan. Berikut beberapa poin yang akan diuraikan:

- ***Ekenōsen* (Mengosongkan Diri):** Kata kerja *ekenōsen* (bentuk *aorist* dari *kenōō*) diterjemahkan menjadi "mengosongkan diri-Nya sendiri". Konsep ini, yang dikenal sebagai *Kenosis* dalam teologi, adalah misteri inkarnasi yang mendalam. Penting untuk dipahami bahwa *kenosis* tidak berarti Yesus berhenti menjadi Allah atau melepaskan atribut ilahi-Nya yang esensial (seperti kemahadiran atau kemahakuasaan)<sup>11</sup>. Ajaran Alkitab menegaskan bahwa Ia tetap Allah sepenuhnya (*morphē theou*). *Kenosis* berarti Yesus secara sukarela membatasi atau melepaskan penggunaan hak istimewa, kemuliaan, dan hak prerogatif ilahi-Nya yang melekat pada status-Nya di surga. Ia menahan penggunaan kekuasaan absolut-Nya. Pengosongan diri ini bukanlah sesuatu yang pasif terjadi pada-Nya, melainkan sebuah tindakan aktif dan sadar dari kasih. Ini adalah peneladanan tertinggi dari kerelaan seorang pemimpin untuk membatasi kenyamanan dan kemampuannya demi berinteraksi dan melayani orang lain pada level mereka<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Mark Jones, *Knowing Christ*, (Edinburgh: Banner of Truth Trust, 2015).

<sup>12</sup> Patrick Boland, *The Contemplative Leader* (Boulder: SoundTrue, 2014).

- ***Morphēn Doulou Labōn (Mengambil Rupa Seorang Hamba/Budak)***: Sebagai hasil langsung dari *kenosis*, Yesus melakukan tindakan aktif kedua: mengambil rupa seorang hamba. Jika di ayat 6 Ia memiliki *morphē theou* (rupa Allah), di ayat 7 Ia mengambil *morphē doulou* (rupa seorang hamba/budak). Ini menunjukkan perubahan status, bukan esensi. Ia yang adalah Raja, menjadi hamba (Yunani: *doulos*, yang berarti budak, status sosial terendah pada zaman itu). Ia bukan sekadar "bertingkah seperti manusia", tetapi "menjadi sama dengan manusia". Ini adalah inkarnasi penuh, di mana Yesus mengalami kerentanan, keterbatasan fisik, godaan, dan penderitaan manusia.

Kedua tindakan ini (*ekenōsen* dan *morphēn doulou labōn*) secara radikal mendefinisikan ulang kepemimpinan sebagai tindakan aktif menjadi rentan demi melayani. Kepemimpinan yang meneladani Filipi 2:7 menuntut pemimpin untuk secara sadar mengosongkan diri dari ego, ambisi pribadi, dan hak istimewa jabatan. Dalam konteks praktis, ini berarti pemimpin bersedia melepaskan kenyamanan pribadi (waktu luang, fasilitas, gaji tinggi) demi kebutuhan organisasi atau tim<sup>13</sup>. Pemimpin yang menerapkan *kenosis* mempraktikkan "*servant leadership*" sejati, di mana prioritas utamanya adalah pertumbuhan dan kesejahteraan orang yang dipimpin, bukan efisiensi atau keuntungan semata<sup>14</sup>. Yesus menjadi rentan (mengambil rupa manusia) untuk dapat melayani dan berempati. Dalam kepemimpinan dunia, kerentanan sering dianggap sebagai kelemahan. Dalam model Kristus, kerentanan adalah kekuatan yang membangun kepercayaan. Menjadi rentan memungkinkan pemimpin untuk berempati secara autentik. Ia turun ke level bawahannya, memahami tantangan mereka, dan berjuang bersama mereka. Ini bertolak belakang dengan pemimpin yang hanya memberikan perintah dari menara gading kekuasaan. Ketika anggota tim melihat pemimpinnya rela "mengosongkan diri" dan melayani sebagai hamba, loyalitas yang terbentuk jauh lebih dalam daripada loyalitas yang didasarkan pada ketakutan atau otoritas hierarkis.

Kepemimpinan Kristus mengajarkan bahwa identitas utama pemimpin Kristen adalah sebagai hamba (*doulos*). Gelar atau posisi hanyalah peran sementara, tetapi identitas hamba adalah status permanen di hadapan Allah. Fokus bergeser dari "Siapa saya dalam hierarki?" menjadi "Bagaimana saya dapat melayani orang ini dengan efektif?". Mengambil rupa hamba mengingatkan pemimpin bahwa di mata Allah, semua manusia setara. Kepemimpinan adalah tentang mengaktifkan potensi orang lain, bukan menekannya. Sebagai kesimpulan, Filipi 2:7 menyajikan inti kepemimpinan yang transformatif. Ini menantang pemimpin untuk merangkul paradoks bahwa kekuasaan sejati ditemukan dalam pelepasan kekuasaan, dan otoritas sejati ditemukan dalam kerelaan untuk melayani sebagai hamba yang rentan. Ini adalah panggilan untuk meniru tindakan kasih inkarnasi Kristus secara radikal dalam setiap aspek praktik kepemimpinan.

### **Ketaatan dan Pengorbanan Radikal – (Filipi 2:8)**

Ayat 8 dari Filipi 2 menyajikan puncak dari demonstrasi sikap hati (*phroneō*) Kristus yang dimulai di ayat 6 dan 7. Setelah mengosongkan diri dan mengambil rupa seorang hamba, tindakan terakhir yang dilakukan Yesus adalah ketaatan yang mutlak yang berujung pada

---

<sup>13</sup> Jim Collins, *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap...and Others Don't* (New York: HarperBusiness, 2001).

<sup>14</sup> Greenleaf, R. K., *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. (New York: Paulist Press, 1977).

pengorbanan ekstrem<sup>15</sup>. Ayat ini adalah penutup dari himne Kristologis (sebelum beralih ke kemuliaan di ayat 9-11) dan berfungsi sebagai meterai yang mengesahkan seluruh model kepemimpinan-Nya. **Filipi 2:8 (TB):** "Dan dalam keadaan sebagai manusia, Ia telah merendahkan diri-Nya dan taat sampai mati, bahkan sampai mati di kayu salib". Ini adalah penegasan kembali kerendahan hati yang mencapai level terendah. Kerendahan hati ini bukan hanya sikap batin (ayat 5), atau pelepasan status (ayat 6), atau menjadi hamba (ayat 7), melainkan tindakan aktif yang membawa-Nya ke titik terendah eksistensi manusia: kematian. Inilah puncak dari ketaatan Kristus. Ketaatan-Nya bukanlah ketaatan parsial atau bersyarat, melainkan ketaatan total pada kehendak Bapa. Frasa "sampai mati" menekankan kelengkapan dan keteguhan ketaatan tersebut. Ketaatan ini adalah inti dari kepemimpinan etis: kepatuhan pada otoritas dan prinsip yang lebih tinggi, bahkan ketika harga yang harus dibayar sangat mahal.

Frasa "bahkan sampai mati di kayu salib" menambahkan dimensi yang kritis. Kematian dengan cara disalibkan adalah bentuk eksekusi paling brutal, memalukan, dan merendahkan di Kekaisaran Romawi, dikhususkan untuk budak, pemberontak, dan penjahat terendah. Bagi Paulus, ini adalah bukti tertinggi dari *agape* (kasih tanpa syarat) dan pengorbanan penebusan. Yesus, yang tidak berdosa, mati dengan cara yang paling memalukan untuk menyelamatkan manusia. Dalam model Kristus, puncak kepemimpinan bukanlah mencapai posisi tertinggi di piramida kekuasaan, melainkan mencapai titik terendah dalam pelayanan yang berujung pada pengorbanan diri total demi kesejahteraan orang lain. Prinsip ketaatan dan pengorbanan radikal ini menantang model kepemimpinan modern yang sering kali mengutamakan efisiensi, keuntungan cepat, dan penghindaran risiko.

Pemimpin yang meneladani Filipi 2:8 harus menunjukkan ketaatan mutlak pada prinsip etika, moral, dan nilai-nilai alkitabiah, bahkan ketika hal itu merugikan pribadi. Ketaatan Yesus kepada Bapa harus menjadi model ketaatan pemimpin terhadap visi dan misi organisasi yang telah ditetapkan (yang diyakini berasal dari Tuhan). Ini berarti menolak kompromi etis yang mungkin menawarkan keuntungan jangka pendek. Membutuhkan keberanian moral yang radikal untuk tetap taat pada kebenaran di tengah tekanan untuk menyimpang.

Ayat ini menegaskan bahwa pengorbanan adalah bagian inheren dari kepemimpinan Kristen, bukan sekadar tindakan sesekali yang heroik. Pemimpin harus siap membayar harga, yang mungkin termasuk kritik, penolakan, kelelahan fisik, tekanan mental, atau bahkan kerugian finansial pribadi demi menjaga integritas atau melayani komunitas dengan benar. Ketika anggota tim melihat pemimpinnya secara konsisten mengorbankan kepentingannya demi kebaikan tim, hal itu menginspirasi loyalitas, motivasi, dan budaya pengorbanan timbal balik. Penderitaan dan pengorbanan bukanlah akhir dari segalanya, tetapi jalan menuju kemuliaan (Filipi 2:9-11). Dalam kepemimpinan, ini mengajarkan bahwa tantangan, kesulitan, dan "harga" yang dibayar sering kali menjadi katalisator untuk pertumbuhan, kedalaman karakter, dan hasil jangka panjang yang transformatif. Singkatnya, Filipi 2:8 menyimpulkan bahwa kepemimpinan Kristus adalah kepemimpinan yang berkorban secara radikal. Ini menuntut pemimpin untuk mendefinisikan kembali kesuksesan bukan dari posisi yang dicapai,

---

<sup>15</sup> Wayne Grudem, *Systematic Theology: An Introduction to Biblical Doctrine*. (Grand Rapids: Zondervan, 1994).

tetapi dari ketaatan yang ditunjukkan dan harga yang rela dibayar demi melayani dan menebus orang lain.

**Penerapan Praktis Kepemimpinan Kristus (Implikasi)  
Mengadopsi Model *Servant Leadership* (Kepemimpinan Pelayanan)**

Pembahasan mengenai penerapan praktis kepemimpinan Tuhan Yesus yang berakar pada Filipi 2:5-8 secara inheren mengarah pada salah satu teori manajemen kontemporer yang paling berpengaruh: *Servant Leadership* (Kepemimpinan Pelayanan). Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada awal 1970-an melalui esainya yang berjudul *The Servant as Leader*. Menariknya, Greenleaf sendiri mengakui inspirasi dari tokoh-tokoh religius dan etos pelayanan yang mendasari konsep tersebut.

Model kepemimpinan Kristus yang diuraikan dalam Filipi 2:5-8 berfungsi sebagai dasar alkitabiah yang paling otentik dan radikal untuk teori Greenleaf. Berikut beberapa point mendalam untuk uraian diatas:

1. **Menjembatani Eksegesis Filipi 2:5-8 dengan Teori Greenleaf:** Filipi 2:5-8 menyediakan kerangka teologis untuk "mengapa" dan "bagaimana" seorang pemimpin harus melayani, sementara teori Greenleaf menyediakan terminologi dan kerangka kerja manajerial untuk penerapan "di mana" dan "kapan" dalam konteks organisasi modern.

<b>Prinsip Filipi 2:5-8</b>	<b>Konsep Teori <i>Servant Leadership</i> Greenleaf</b>
Ayat 6: Pelepasan hak istimewa ( <i>morphē theou</i> )	Prioritas pada Kesejahteraan Orang Lain: Pemimpin mengutamakan kebutuhan tim di atas ambisi pribadi.
Ayat 7: Pengosongan diri ( <i>kenosis</i> ), mengambil rupa hamba ( <i>doulos</i> )	Pelayanan sebagai Prioritas: Fungsi utama pemimpin adalah melayani, bukan mengendalikan.
Ayat 8: Ketaatan & Pengorbanan radikal	Integritas dan Pengorbanan: Pemimpin rela membayar harga demi prinsip yang benar dan kebaikan bersama.
Ayat 5: Sikap hati ( <i>phroneō</i> )	Empati dan Kesadaran: Pemimpin memiliki kesadaran diri yang tinggi dan kepekaan terhadap perasaan orang lain.

2. ***Servant Leadership* sebagai Manifestasi *Kenosi*:** Konsep *kenosis* (pengosongan diri) adalah jembatan terkuat antara teologi dan praktik. Greenleaf berpendapat bahwa pemimpin hamba adalah seseorang yang "pertama-tama adalah pelayan... [yang] didorong oleh kebutuhan mendesak untuk melayani"<sup>16</sup>. Dalam organisasi, *kenosis* diterjemahkan menjadi tindakan praktis seperti pemimpin menahan keinginan untuk menjadi pusat perhatian atau mengambil pujian, sebaliknya menyoroti kontribusi tim. Greenleaf mengidentifikasi mendengarkan sebagai karakteristik kunci pelayan pemimpin. Ini meniru sikap Kristus yang "mengosongkan diri" dari keinginan untuk didengar demi mendengarkan dan memahami orang lain secara mendalam. Yesus

<sup>16</sup> Greenleaf, R. K., *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. (New York: Paulist Press, 1977).

memberdayakan murid-murid-Nya untuk melanjutkan misi-Nya. Pemimpin hamba memberdayakan anggota timnya dengan mendelegasikan otoritas, menyediakan sumber daya, dan menaruh kepercayaan pada kemampuan mereka.

**Karakteristik Kunci *Servant Leader* Berdasarkan Filipi 2:5-8:** Teori Greenleaf menguraikan beberapa karakteristik pemimpin hamba (seperti empati, penyembuhan, *stewardship*, komitmen terhadap pertumbuhan orang lain), yang semuanya dapat ditelusuri kembali ke sikap Kristus di Filipi 2:5-8. Yesus turun ke level manusia untuk memahami secara langsung penderitaan kita. *Servant leader* secara aktif berusaha memahami dan berempati dengan tantangan unik setiap individu dalam tim, bukan hanya memperlakukan mereka sebagai sumber daya manusia belaka – Empati (Filipi 2:7b). Kepemimpinan Kristus membawa penyembuhan spiritual dan fisik. Dalam organisasi, ini berarti pemimpin mengambil peran dalam "menyembuhkan" perpecahan, konflik internal, atau trauma organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang holistik dan sehat – Penyembuhan (Filipi 2:8). Yesus mengelola kuasa-Nya sebagai Allah dengan penuh tanggung jawab, tidak egois. *Servant leader* memandang peran kepemimpinannya sebagai penatalayanan sementara atas sumber daya, manusia, dan visi organisasi, bukan sebagai kepemilikan pribadi – *Stewardship* (Filipi 2:6). Tujuan inkarnasi Yesus adalah pertumbuhan spiritual umat manusia. Pemimpin hamba secara intrinsik berkomitmen pada pertumbuhan pribadi, profesional, dan spiritual setiap anggota tim, bahkan jika itu berarti anggota tersebut akhirnya meninggalkan organisasi untuk posisi yang lebih baik - Komitmen pada Pertumbuhan Orang Lain (Filipi 2:7).

Mengadopsi model *Servant Leadership* adalah cara paling konkret untuk menerapkan *phroneō* Kristus dalam praktik kontemporer. Ini menuntut pergeseran radikal dari paradigma "pemimpin-pertama" (di mana pemimpin adalah yang utama) ke paradigma "pelayan-pertama" (di mana pelayanan adalah yang utama). Dengan demikian, Filipi 2:5-8 tidak hanya menjadi teks teologis yang indah, tetapi juga cetak biru manajerial yang menantang dan transformatif.

### **Penerapan Konkret (Gereja vs Sekuler)**

Model kepemimpinan transformatif berbasis karakter yang dirumuskan ini menyediakan panduan praktis yang dapat diadaptasi sesuai dengan nilai-nilai dan struktur institusi masing-masing. Meskipun gereja dan organisasi sekuler memiliki tujuan yang berbeda, prinsip inti kepemimpinan yang berkorban tetap relevan di kedua konteks tersebut.

Di lingkungan gereja, penerapan model ini bertujuan untuk menguatkan dimensi spiritual dan komunal (*koinonia*), melawan struktur hirarkis kaku yang sering kali meniru dunia sekuler<sup>17</sup>. Tantangan utamanya yaitu mengatasi budaya "senioritas" atau "otoritas pendeta yang absolut" yang menghambat partisipasi jemaat awam. Pemimpin gerejawi secara sadar mengosongkan hak istimewa atau gelar mereka dalam pertemuan pengambilan keputusan. Penerapan *morphē doulou* (rupa hamba) dilakukan dengan terjun langsung ke pelayanan terendah. Tim pelayanan tidak hanya merencanakan dari kantor, tetapi secara aktif terlibat dalam tugas-tugas yang mungkin dianggap "kotor" atau tidak bergengsi (misalnya,

---

<sup>17</sup> Mark Jones & Wayne Grudem, *The Holy Spirit in Historical, Biblical, Theological, and Global Perspectives* (Grand Rapids: Eerdmans, 2014).

membersihkan panti asuhan, melayani fakir miskin). Maka dampak yang diharapkan yaitu meningkatnya kesatuan jemaat, inisiatif pelayanan yang lebih tinggi dari jemaat awam, dan kepemimpinan yang dipandang otentik dan berintegritas karena adanya konsistensi antara khotbah dan tindakan.

Di organisasi sekuler, terminologi teologis seperti *kenosis* jarang digunakan, tetapi esensi perilakunya dapat diterjemahkan menjadi manajemen etis, kepemimpinan suportif, dan *employee empowerment* (pemberdayaan karyawan). Tantangan utamanya yaitu mencegah manajemen menjadi otoriter, korup, atau hanya berorientasi pada keuntungan jangka pendek tanpa peduli kesejahteraan karyawan (*stakeholders*). Pengosongan diri diterjemahkan menjadi kerelaan manajemen puncak untuk turun tangan dalam operasional lapangan. Ini menghancurkan "*silo*" (sekat antardepartemen) dan membangun empati. Manajer melepaskan ego untuk mengakui bahwa staf garis depan sering kali memiliki solusi terbaik untuk masalah operasional. Secara struktural, organisasi menerapkan hierarki yang lebih datar, mendorong kolaborasi daripada kompetisi internal yang destruktif. Pemimpin sekuler menunjukkan ketaatan pada prinsip etis dengan menolak praktik suap, korupsi, atau *fraud*. Dampak yang diharapkan yaitu peningkatan kepercayaan karyawan terhadap manajemen, budaya kerja yang lebih sehat dan kolaboratif, loyalitas jangka panjang, dan reputasi perusahaan yang kuat dalam etika dan tanggung jawab sosial. Berikut ringkasan perbedaan fokus dari penerapan konkret diatas:

Area Penerapan	Fokus Utama Teologis	Fokus Utama Manajerial/Praktis	Tujuan Akhir
Gereja	Koinonia, Diakonia, Integritas Spiritual	Mengurangi senioritas, meningkatkan partisipasi jemaat, pelayanan otentik	Pertumbuhan rohani & misi gereja yang efektif
Organisasi Sekuler	Etika Universal, Agape (Kasih)	Pemberdayaan karyawan, budaya kolaboratif, integritas bisnis	Lingkungan kerja sehat, produktivitas tinggi, reputasi etis

Dengan demikian, model ini menawarkan fleksibilitas yang memungkinkan prinsip-prinsip kepemimpinan Kristus yang abadi untuk mentransformasi baik komunitas iman maupun struktur organisasi modern.

**KESIMPULAN**

Penelitian ini menemukan bahwa Filipi 2:5-8 menyediakan landasan teologis yang kaya dan radikal yang mendefinisikan ulang kepemimpinan secara fundamental, menantang paradigma kekuasaan duniawi. Temuan utama dari analisis eksegetis adalah sebagai berikut:

1. **Sikap Hati (*Phroneō*) sebagai Fondasi:** Kepemimpinan yang sejati bermula dari kondisi internal atau sikap mental yang sama dengan Kristus (Filipi 2:5), menekankan karakter di atas posisi.

2. **Penolakan Hak Istimewa dan Status (*Kenosis Parsial*):** Yesus, yang memiliki *morphē theou* (rupa Allah), secara sukarela melepaskan penggunaan hak prerogatif ilahi-Nya (Filipi 2:6). Ini mengajarkan bahwa pemimpin yang efektif harus siap melepaskan privilese dan status demi kebaikan bersama.
3. **Pengosongan Diri Radikal dan Kehambaan (*Kenosis Total*):** Tindakan aktif *ekenōsen* (mengosongkan diri) dan mengambil *morphē doulou* (rupa hamba/budak) adalah inti dari kepemimpinan pelayanan (Filipi 2:7). Ini menuntut pemimpin untuk menjadi rentan, hadir di tengah orang-orang yang dipimpinya, dan melayani kebutuhan mereka.
4. **Ketaatan Absolut dan Pengorbanan Ekstrem:** Puncak kepemimpinan Kristus adalah ketaatan sampai mati di kayu salib (Filipi 2:8). Hal ini mendefinisikan ulang keberhasilan kepemimpinan bukan dari pencapaian pribadi, melainkan dari pengorbanan diri yang tulus demi misi yang lebih tinggi dan kesejahteraan orang lain.

Secara kolektif, temuan-temuan ini mendefinisikan ulang kepemimpinan sebagai tindakan pelayanan yang didorong oleh kerendahan hati radikal dan diakhiri dengan pengorbanan diri.

Temuan penelitian ini memiliki implikasi signifikan baik secara teologis maupun praktis yaitu:

1. **Implikasi Teologis:** Penelitian ini menegaskan kembali bahwa model kepemimpinan yang efektif menurut Alkitab adalah **kepemimpinan hamba (*servant leadership*)**. Model ini bukan sekadar salah satu pilihan gaya kepemimpinan, melainkan satu-satunya standar etis yang konsisten dengan ajaran Kristus. Ini menuntut perubahan sikap hati (*phroneō*) yang radikal dari pemimpin modern—sebuah transformasi dari egoisme menuju altruisme (*agape*).
2. **Implikasi Praktis:** Dalam konteks gereja, ini berarti pergeseran dari birokrasi kaku menuju komunitas yang melayani. Dalam konteks sekuler (bisnis atau nirlaba), ini berarti pembangunan budaya organisasi yang berintegritas, empatik, dan berfokus pada pemberdayaan karyawan, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja jangka panjang yang lebih baik dan berkelanjutan.

Kajian ini secara spesifik berfokus pada Filipi 2:5-8. Meskipun perikop ini sangat kaya, kepemimpinan Yesus juga digambarkan di banyak bagian Alkitab lainnya (misalnya, Markus 10:42-45, Yohanes 13), yang mungkin menawarkan nuansa tambahan yang tidak tercakup di sini. Penelitian ini bersifat kualitatif dan berbasis studi literatur/eksegesis, sehingga tidak menyertakan data empiris kuantitatif (survei skala besar) untuk mengukur dampak langsung penerapan model ini di lapangan secara statistik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arndt, W. F., & Bauer, W. A. (2000). *A Greek-English lexicon of the New Testament and other early Christian literature (3rd ed.)*. Chicago: University of Chicago Press.
- Blackaby, H. T., & Blackaby, R. (2001). *Spiritual leadership: Moving people on to God's agenda*. Nashville: B & H Publishing Group.
- Fee, G. D. (1995). *Paul's letter to the Philippians*. Grand Rapids, Michigan, AS: Grand Rapids : Wm. B. Eerdmans Publishing.

- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. New York: Paulist Press.
- Hawthorne, G. F. (1983). *Word biblical commentary Philippians*. Nashville: Thomas Nelson.
- J, O. S. (2007). *Spiritual Leadership*. Bandung: Kalam Hidup.
- Jim, C. (2001). *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap...and Others Don't*. New York: HarperBusiness.
- Kouzes, J., & Posner, B. (2017). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Mark, J. (2015). *Knowing Christ*. Edinburgh: Banner of Truth Trust.
- Mark, J., & Wayne, G. (2014). *The Holy Spirit in Historical, Biblical, Theological, and Global Perspectives*. Grand Rapids: E erdmans.
- Northouse, P. (2021). *Leadership: Theory and practice (9th ed.)*. Thousand Oaks: Sage Publication.
- Patrick, B. (2014). *The Contemplative Leader*. Boulder: SoundTrue.
- Stephen, R. C. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People*. New York: Simon & Schuster and Free Press.
- Wayne, G. (1994). *Systematic Theology: An Introduction to Biblical Doctrine*. Grand Rapids: Zondervan.
- Wright, N. T. (1999). *The challenge of Jesus: Remembering and rethinking our ways*. Downers Grove: InterVarsity Press.