



## **Kepemimpinan Pastoral Dalam Mengelola Konflik Jemaat Di Gereja Lokal Berdasarkan Markus 10:41-45**

**Jusaktri Susanto Putra<sup>1</sup>, Christiani Hutabarat<sup>2</sup>, Henoeh Budiyanto<sup>3</sup>**

Sekolah Tinggi Teologi Moriah, Tangerang, Indonesia<sup>1</sup>

Sekolah Tinggi Teologi Misi William Carey, Medan, Indonesia<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Teologi Lintas Budaya, Jakarta, Indonesia<sup>3</sup>

Email: [jusaktri@gmail.com](mailto:jusaktri@gmail.com)<sup>1</sup>

*Submitted: 5 November 2022 Revision: 4 March 2023 Published: 21 July 2023*

### **Abstract**

*This research explores the topic of pastoral leadership in managing congregational conflict in local churches, drawing insights from the passage in Mark 10:41-45. The aim is to understand the implications of this biblical text for contemporary pastoral leaders in dealing with conflict within their congregations. The paper begins by introducing the passage in Mark 10:41-45, highlighting its relevance and significance in the context of pastoral leadership and conflict management. It then examines the background and context of the text, followed by an analysis of its content and central message. This research explores the implications for pastoral leaders in managing congregational conflict in local churches. It emphasizes the importance of pastoral leaders adopting a servant-like attitude and prioritizing the needs and interests of others. This research emphasizes the importance of pastoral leaders embodying the principles of servant leadership and selfless service in their roles. This paper encourages pastoral leaders to reflect on these principles and apply them in their leadership practice in the context of their local churches.*

**Keywords:** *pastoral leadership; congregational conflict; local church.*

### **Abstract**

Penelitian ini mengeksplorasi topik kepemimpinan pastoral dalam mengelola konflik jemaat di gereja-gereja lokal, mengambil wawasan dari bagian dalam Markus 10:41-45. Tujuannya adalah untuk memahami implikasi teks alkitabiah ini bagi para pemimpin pastoral kontemporer dalam menghadapi konflik di dalam jemaat mereka. Makalah ini dimulai dengan memperkenalkan perikop dalam Markus 10:41-45, menyoroti relevansi dan signifikansinya dalam konteks kepemimpinan pastoral dan manajemen konflik. Kemudian memeriksa latar belakang dan konteks teks, diikuti dengan analisis isi dan pesan sentralnya. Penelitian ini mengeksplorasi implikasi bagi para pemimpin pastoral dalam mengelola konflik jemaat di gereja-gereja lokal. Hal ini menekankan pentingnya para pemimpin pastoral mengadopsi sikap seperti pelayan dan memprioritaskan kebutuhan dan kepentingan orang lain. Penelitian ini menekankan pentingnya pemimpin pastoral mewujudkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang melayani dan pelayanan tanpa pamrih dalam peran mereka. Makalah

ini mendorong para pemimpin pastoral untuk merenungkan prinsip-prinsip ini dan menerapkannya dalam praktik kepemimpinan mereka dalam konteks gereja lokal mereka.

**Kata kunci:** kepemimpinan pastoral; konflik jemaat; gereja lokal.

---

## PENDAHULUAN

Konflik dapat muncul karena berbagai sebab. Gereja hanyalah kumpulan individu yang berkumpul bersama-sama dengan suatu tujuan yang tidak lepas dari konflik.<sup>1</sup> Perselisihan dapat berkembang di mana saja baik di gereja sama seperti di tempat kerja, rumah, atau sekolah. Beberapa perselisihan jemaat muncul sebagai akibat dari anggota gereja yang menuntut, seseorang yang bertingkah laku, atau bahkan konflik di luar (seperti masalah perkawinan atau masalah keluarga) yang masuk ke dalam gereja.<sup>2</sup>

Kepemimpinan pastoral dalam manajemen konflik gereja di gereja-gereja lokal merupakan aspek penting dari pelayanan. Peran pemimpin pastoral meliputi membimbing dan menggembalakan jemaat, mengatasi konflik, dan membina lingkungan gereja yang sehat dan harmonis. Konflik dapat muncul di dalam gereja karena berbagai alasan, seperti perbedaan pendapat, kesalahpahaman, perselisihan kepribadian, atau ketidaksepakatan atas praktik dan kebijakan gereja. Konflik-konflik ini, jika tidak ditangani dengan tepat, dapat menimbulkan perpecahan, kepahitan, dan menghambat pertumbuhan dan keefektifan gereja secara keseluruhan.

Kepemimpinan pastoral yang efektif dalam manajemen konflik membutuhkan pemahaman tentang dinamika unik dari konteks gereja lokal. Setiap gereja lokal memiliki budaya, tradisi, dan dinamikanya masing-masing, yang dapat mempengaruhi sifat dan intensitas konflik yang muncul. Para pemimpin pastoral juga harus mempertimbangkan latar belakang, perspektif, dan kepribadian anggota jemaat yang beragam. Mereka harus peka terhadap

---

<sup>1</sup> Minggu, "Tindakan Pastoral Gereja Dalam Meningkatkan Kemampuan Resolusi Konflik Jemaat," *HARVESTER: Jurnal Teologi Dan Kepemimpinan Kristen* 4, no. 1 (2019), <https://e-journal.sttharvestsemarang.ac.id/index.php/harvester/article/view/3/5>.

<sup>2</sup> Gerry C. J. Takaria, "Mengelolah Konflik Yang Terjadi Diantara Umat Tuhan," *Jurnal Koinonia* 8, no. 2 (2014), <https://doi.org/https://doi.org/10.35974/koinonia.v6i2.178>.

faktor budaya, sosial, dan emosional yang berkontribusi pada konflik dan bersiap untuk menanganinya dengan cara yang penuh kasih dan konstruktif.

Pemimpin pastoral sering menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan peran mereka sebagai pembimbing rohani dan mediator dalam konflik. Mereka dipanggil untuk memberikan pendampingan dan dukungan pastoral kepada mereka yang terlibat, sambil juga mencari resolusi dan mempromosikan rekonsiliasi. Kepemimpinan pastoral dalam manajemen konflik gereja tidak semata-mata tentang penyelesaian perselisihan, tetapi juga tentang memelihara budaya kasih, pengertian, dan pengampunan dalam komunitas gereja. Ini melibatkan penciptaan lingkungan di mana komunikasi terbuka, mendengarkan aktif, dan saling menghormati didorong.<sup>3</sup>

Dalam konteks kepemimpinan pastoral, berbagai prinsip dan ajaran alkitabiah memberikan tuntunan dan hikmat untuk manajemen konflik. Kitab Suci menekankan pentingnya kasih, kerendahan hati, pengampunan, dan mengejar perdamaian. Para pemimpin pastoral dapat memanfaatkan ajaran-ajaran ini untuk memandu pendekatan mereka terhadap penyelesaian konflik dan rekonsiliasi. Tujuan kepemimpinan pastoral dalam manajemen konflik gereja adalah untuk memupuk persatuan, mendorong pertumbuhan rohani, dan memampukan gereja untuk memenuhi misi dan tujuannya. Itu membutuhkan kombinasi pelayanan pastoral, komunikasi yang efektif, dan penerapan prinsip-prinsip alkitabiah untuk mengatasi konflik dengan cara yang mencerminkan ajaran dan teladan Yesus Kristus.

Konflik di dalam gereja lokal merupakan bagian tak terhindarkan dari kehidupan jemaat. Karena anggota berasal dari latar belakang yang berbeda dan memiliki perspektif yang berbeda, ketidaksepakatan dan ketegangan dapat muncul.<sup>4</sup> Kepemimpinan pastoral yang efektif sangat penting dalam mengelola konflik-konflik ini dan mendorong persatuan di dalam gereja. Salah satu perikop Alkitab yang memberikan wawasan berharga tentang kepemimpinan pastoral dalam menghadapi konflik adalah Markus 10:41-45.

---

<sup>3</sup> Erica J. Dollhopf & Christopher P. Scheitle. "Decline and Conflict: Causes and Consequences of Leadership Transitions in Religious Congregations." *Journal for the Scientific Study of Religion* 52, no.4 (2013): 675-97. <http://www.jstor.org/stable/24643990>.

<sup>4</sup> Calvin Sholla Rupa, "Kepemimpinan Dan Manajemen Konflik Gereja Lokal," n.d., <https://osf.io/zhduy/download/?format=pdf>.

Markus 10:41-45 menceritakan sebuah kejadian di mana para murid Yesus bersaing untuk mendapatkan posisi otoritas dan kekuasaan dalam kelompok tersebut. Yesus menggunakan kesempatan ini untuk mengajar mereka tentang sifat kepemimpinan yang sebenarnya dan sikap seperti pelayan yang dituntut dari mereka yang bercita-cita untuk memimpin. Dia menekankan bahwa kehebatan sejati terletak pada melayani orang lain dan menempatkan kebutuhan mereka di atas ambisi pribadi.<sup>5</sup>

Perikop ini memiliki implikasi yang signifikan bagi para pemimpin pastoral kontemporer dalam peran mereka sebagai pengelola konflik di dalam gereja-gereja lokal. Dengan mempelajari dan menerapkan prinsip-prinsip yang ditemukan dalam Markus 10:41-45, para pemimpin pastoral dapat memperoleh wawasan tentang bagaimana mendekati dan mengatasi konflik jemaat dengan cara yang mencerminkan ajaran Yesus.

Metode dalam penelitian ini adalah penelitian literatur yang relevan dengan penyajian secara deskriptif argumentatif. Dalam penelitian ini, akan mendalami topik kepemimpinan pastoral dalam mengelola konflik jemaat, mengambil dari eksegesi yang ditemukan dalam Markus 10:41-45. Peneliti akan menelusuri latar belakang dan konteks perikop tersebut, menganalisis isi dan pesan utamanya, dan kemudian mendiskusikan implikasi bagi para pemimpin pastoral dalam peran mereka sebagai pengelola konflik.<sup>6</sup>

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kepemimpinan pastoral di gereja lokal**

Alangkah baiknya jika pendekatan kepemimpinan dalam penyelesaian konflik dapat mengutamakan kepemimpinan yang melayani dan pendekatan kemanusiaan, karena hal ini terbukti menghasilkan perdamaian dan rekonsiliasi yang berkelanjutan. Penelitian ini menyoroti aspek unik dalam menggunakan kepemimpinan yang melayani sebagai landasan untuk menghilangkan konflik, dan menekankan peran krusialnya dalam mengelola konflik menuju rekonsiliasi

---

<sup>5</sup> Jada Pasquale Yengkopiong, "Biblical Foundation of Servant Leadership: An Inner-Textual Analysis of Mark 10:41-45." *East African Journal of Traditions, Culture, and Religion* 6, no.1: 40-55. <http://dx.doi.org/10.37284/eajtr.6.1.1212>.

<sup>6</sup> Zed Mestika and M. Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan* (Jakarta: Yayasan Bogor Indonesia, 2004), 3.

damai.<sup>7</sup> Markus 10:41-45 memberikan wawasan berharga tentang kepemimpinan pastoral dalam manajemen konflik gereja di dalam gereja lokal. Itu menekankan pentingnya kepemimpinan yang melayani, tidak mementingkan diri sendiri, pengorbanan, memimpin dengan teladan, mendefinisikan kembali kebesaran, dan menunjuk kepada Yesus sebagai teladan utama. Paradigma kepemimpinan yang tersebar ini sering disebut sebagai 'kepemimpinan yang melayani' dalam konteks Kristen maupun konteks lainnya.<sup>8</sup>

Manajemen konflik yang efektif memerlukan pemanfaatan strategi atau teknik untuk memastikan bahwa hasil konflik bersifat konstruktif. Teknik manajemen konflik melibatkan mendorong hasil positif dan konstruktif dari pihak lawan. Penting bagi para pemimpin untuk mengakui bahwa konflik tidak dapat dihindari, dan memiliki keterampilan untuk menyelesaikannya sepenuhnya. Budi yang mengutip Andrew J. Dubrin menguraikan langkah-langkah untuk menyadarkan para pemimpin untuk menyelesaikan konflik secara efektif yaitu mengakui bahwa konflik membutuhkan tindakan nyata untuk penyelesaian, konfrontasi dan konfirmasi, menemukan penyebab konflik, mengembangkan metode untuk menyelesaikan konflik.<sup>9</sup>

Kimani menemukan bahwa banyak proses yang mempengaruhi penyelesaian konflik antar warga gereja. Tindakan gereja lokal dalam mediasi, pemecahan konflik, dan reintegrasi bermanfaat dalam menyelesaikan perselisihan antar pribadi atau kelompok yang bertikai. Ada kebutuhan bagi para pemimpin agama komunitas pastoral untuk menghindari memihak salah satu dari berbagai jemaat mereka yang berselisih. Posisi pemimpin agama dalam masyarakat dapat dipantau dengan memastikan bahwa para rohaniwan tetap

---

<sup>7</sup> Rofinus Neto Wuli, "Kekuatan Kepemimpinan Yang Melayani Dalam Manajemen Konflik Pada Keuskupan Tni/Polri," *Atma Reksa : Jurnal Pastoral Dan Kateketik* 5, no. 2 (January 7, 2021): 4, <https://doi.org/10.53949/ar.v5i2.115>.

<sup>8</sup> Rob Elkington et al., "Leadership as an Enabling Function: Towards a New Paradigm for Local Church Leadership in the 21st Century," *In Die Skriflig/In Luce Verbi* 49, no. 3 (February 25, 2015), <https://doi.org/10.4102/ids.v49i3.1911>.

<sup>9</sup> Hengki Irawan S. Budi, "Kajian Kecerdasan Emosional Terhadap Manajemen Konflik Tingkat Pimpinan Di GPT Baithani Denpasar," *Jurnal Jaffray* 17, no. 2 (October 11, 2019): 239, <https://doi.org/10.25278/jj.v17i2.358>.

non-partisan untuk memberikan bantuan spiritual dan moral kepada mereka yang konflik.<sup>10</sup>

Salah satu hasil terpenting dari kepemimpinan pastoral yang melayani di gereja lokal adalah bagaimana hal itu berkontribusi pada pengembangan kepercayaan di pelayanan. Babyak mengatakan bahwa "Kepercayaan meletakkan dasar bagi orang untuk percaya diri dan antusias mengikuti pemimpin mereka."<sup>11</sup> Kekaguman yang dimiliki pemimpin pelayan terhadap orang lain menunjukkan keyakinan inti pribadi mereka yang menghargai orang lain. Kepemimpinan yang melayani menanamkan pada pengikut keyakinan bahwa pemimpin benar-benar peduli dengan perasaan dan kebutuhan mereka, meningkatkan keinginan untuk bekerja untuk pemimpin. Namun, perhatian pemimpin harus selalu tertuju pada pengikut dan kepentingan mereka di bawah kepemimpinan pelayan, dengan tujuan organisasi berada di urutan kedua.

### **Penyebab Konflik di Gereja Lokal**

Apakah penyebab konflik yang terjadi dalam gereja Tuhan saat ini? Bagaimana seharusnya gereja secara teologis menyikapinya? Ada beberapa konflik yang terjadi dalam gereja namun tidak terselesaikan dengan tepat dan benar, sehingga membawa kepada konflik yang lebih besar bahkan memecahbelah persatuan dalam jemaat gereja. Ada konflik yang melibatkan individu dengan individu, individu dengan kelompok bahkan kelompok satu dengan kelompok lainnya.<sup>12</sup> Beberapa sumber umum konflik di gereja-gereja local, sebagai berikut:

Nyiauwung menyebutkan bahwa salah satu penyebab konflik adalah beragam latar belakang anggota gereja. Beragam upaya individu dari berbagai latar belakang telah menjadi tempat berkembang biak konflik antara hamba Tuhan dan semua pemangku kepentingan yang terlibat dalam administrasi paroki. Latar belakang pengikut yang beragam berpotensi menjadi penyebab

---

<sup>10</sup> John Kimani, "Role of Church Justice and Peace Commission and Conflicts Management in Pastoral Communities," *European Journal of Conflict Management* 2, no. 1 (August 29, 2021): 22–41, <https://doi.org/10.47672/ejcm.787>.

<sup>11</sup> Andrew T. Babyak, "Toward a Theory of Biblical Leadership," *Journal of Biblical Integration in Business* 21, no. 1 (2018), <https://cbfa-jbib.org/index.php/jbib/article/view/493>.

<sup>12</sup> Erica J. Dollhop & Christopher P. Scheitle. "Decline and Conflict: Causes and Consequences of Leadership Transitions in Religious Congregations": 675–697.

konflik.<sup>13</sup> Dalam konteks berbangsa bernegara, Indonesia memiliki beragam suku, budaya, kepercayaan, politik. Dalam satu sisi pluralisme merupakan hal yang baik dan dianggap sebagai kekayaan bangsa Indonesia. Tidak dapat dipungkiri bahwa meninggikan suku, budaya dan pandangan tertentu dapat memicu terjadinya konflik dalam gereja.<sup>14</sup> Salah satu contoh pemecahbelah kesatuan jemaat gereja adalah jika dalam organisasi gereja terdapat kelompok keanggotaan dari latar belakang suku, bahasa yang berbeda namun salah satu dari suku yang jumlahnya lebih dominan bertindak secara arogan atau mengeklusifkan dirinya.<sup>15</sup>

Pendekatan kepemimpinan. Pendekatan kepemimpinan yang berbeda dapat mengakibatkan konflik antara para imam tetapi juga dengan jemaat. Misalnya, bagaimana pandangannya tentang kepedulian, gender, dan partisipasi berbeda dari tiga pemimpin klerikal, yang menghasilkan konflik antara imam dan jemaat.

Zigan menjelaskan bagaimana pandangannya tentang perawatan, gender dan partisipasi berbeda dari hamba Tuhan dan dengan kuat menggambarkan konflik yang dihasilkan antara para hamba Tuhan tetapi juga terhadap jemaat.<sup>16</sup> Masalah penilaian moral adalah sumber utama perpecahan di dalam gereja dan di antara gereja. Ini tidak lebih dari masalah seksualitas manusia dan khususnya dalam penilaian atas homoseksualitas dan hubungan sesama jenis. Memahami konflik atas etika dalam gereja telah dibatasi dalam berfokus terutama pada pertanyaan-pertanyaan tentang ajaran moral yang benar dan pada pembentukan moral yang akan membentuk orang-orang dalam etika seperti itu.

Sedgwick, telah mengklaim sejak awal gerakan ekumenis bahwa "pelayanan menyatukan, doktrin memisahkan." Sekarang jelas bahwa masalah penilaian moral merupakan penyebab utama konflik di dalam dan di antara

---

<sup>13</sup> Mbengu D. Nyiawung and Ernest Van Eck, "An African Hermeneutic Reading of Luke 9:18–22 in Relation to Conflict and Leadership in Pastoral Ministry: The Cameroonian Context," *HTS Teologiese Studies / Theological Studies* 69, no. 1 (January 14, 2013), <https://doi.org/10.4102/hts.v69i1.1201>.

<sup>14</sup> Sairin Weinata. *Kerukunan Umat Beragama Pilar Utama Kerukunan Bangsa*. (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2002), 73.

<sup>15</sup> Edelman Robert J. *Interpersonal Conflicts at Work*. (London: The British Psychological Society, 1997), 31.

<sup>16</sup> Krystin Zigan, YingFei G Héliot, and Alan Le Grys, "When Values and Ethics of Care Conflict: A Lived Experience in the Roman Catholic Church," *Work, Employment and Society* 36, no. 5 (October 12, 2022): 977–86, <https://doi.org/10.1177/0950017021990552>.

gereja. Hal ini terutama berlaku dalam kasus yang melibatkan seksualitas manusia, khususnya keputusan yang melibatkan homoseksualitas dan hubungan sesama jenis. Memahami ketidaksepakatan gereja atas etika telah dibatasi dengan berfokus secara eksklusif pada isu-isu ajaran moral yang benar dan pembentukan moral yang akan membentuk orang dalam etika semacam itu.<sup>17</sup>

Landasan bersama telah ditetapkan dalam isu-isu yang dimiliki gereja-gereja dalam mengembangkan ajaran semacam itu, khususnya dalam hal pengasingan budaya gereja-gereja dan, sebagai akibatnya, hubungan gereja-gereja lokal dengan Gereja global. Namun, dalam banyak kasus, gereja-gereja telah mengatasi perbedaan dalam ajaran moral dengan cara yang sama seperti perbedaan dalam pemahaman teologis yang pertama kali diperlakukan.<sup>18</sup> Keanggotaan dalam gereja ditentukan oleh kepercayaan yang benar atau kemurnian teologis.

**Kepemimpinan Pendeta:** Pendeta sering menghadapi konflik dalam pelayanan karena mereka mengabaikan fakta bahwa mereka diharapkan mengetahui misi mereka lebih baik daripada orang lain. Salah satu pemecah kesatuan dan keutuhan gereja adalah pada saat pemilihan atau pengangkatan pemimpin atau pengurus yang baru. Hal itu terjadi baik dalam pemilihan pengurus jemaat baru yang dilakukan oleh anggota di Gereja maupun pimpinan organisasi gereja dalam kepengurusan organisasi.

Setiap organisasi baik itu perusahaan, instansi pemerintah dan bahkan gereja akan selalu mengadakan pembenahan ke arah yang lebih baik. Dalam konteks ini, biasanya ditandai dengan adanya pergeseran jabatan atau posisi tertentu dalam organisasi tersebut. Sekalipun itu merupakan proses alamiah namun tidak dapat disangkal bahwa konflik antar individu dan kelompok kerap terjadi diantara orang-orang yang digeser maupun yang mendapat promosi jabatan, termasuk disini perpindahan gembala.<sup>19</sup> Pertikaian yang terjadi dikarenakan beberapa anggota jemaat yang sebelumnya menjabat dalam

---

<sup>17</sup> Timothy F. Sedgwick, "On Moral Teaching and the Church: Advances in Ecumenical Understanding," *Journal of Ecumenical Studies* 49, no. 4 (2014): 537-52, [https://www.researchgate.net/publication/292402224\\_On\\_Moral\\_teaching\\_and\\_the\\_church\\_Advances\\_in\\_ecumenical\\_understanding](https://www.researchgate.net/publication/292402224_On_Moral_teaching_and_the_church_Advances_in_ecumenical_understanding).

<sup>18</sup> Sedgwick.

<sup>19</sup> Leas Speed and Paul Kittlaus. *Church Fights; Managing Conflict in the Local Church*. (Philadelphia: Westminster Press, 1973), 67.

kepengurusan gereja tidak terpilih lagi pada periode berikutnya. Karena tidak memiliki kebesaran hati dan menyadari bahwa ini adalah panggilan pekerjaan Tuhan yang sukarela, akhirnya banyak dari mereka yang sudah tidak terpilih lagi menjadi kecewa dan membawa masalah yang lebih luas.

Masalah praktis manajemen dan administrasi: Menghadapi krisis dan konflik, staf dan relawan, gedung gereja, dan bahkan masalah pajak dapat menjadi masalah praktis manajemen dan administrasi yang dihadapi oleh pendeta dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Isu-isu tersebut juga bisa menjadi sumber konflik. Gereja bukan sekedar bangunan, gereja adalah kumpulan orang-orang yang sudah dipanggil keluar dari dunia yang gelap kepada terang Allah. Oleh sebab itu gereja adalah kumpulan orang-orang yang sudah diselamatkan berdasarkan iman kepada Yesus Kristus.<sup>20</sup>

Pada umumnya warga gereja tidak memahami konflik dan tidak berpartisipasi aktif dalam situasi konflik. Paradoksnya, ayat-ayat yang menganjurkan 'saling mengasihi' (lih. Yoh. 13:34-35; 15:12-13; Rom. 12:8,10; 1 Yoh. 4:7-8) atau 'memberikan pipi yang lain' (lih. Mat. 5:38-40) atau 'jangan menghakimi' (lih. Mat. 5:38-40) atau 'jangan menghakimi' (lih. Mat. 5:38-40) atau 'jangan menghakimi.' menciptakan harapan yang tidak masuk akal dari jemaat yang bebas konflik (bdk. Mat. 7:1-5; Luk. 6:37-42; Yok. 4:11-12). Harapan-harapan ini menciptakan hambatan untuk mengembangkan persepsi, pemahaman, dan reaksi konflik yang akurat. Oppenshaw memberikan tanggapan terhadap konflik dan cara penanganannya mengambil beberapa bentuk. Keberhasilan jawaban diukur dengan sejauh mana mereka mengurangi ketegangan di antara para warga gereja atau jemaat, serta "... dengan efek jangka pendek dan jangka panjang yang akan mereka miliki terhadap orang-orang dan gereja."<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Christiaan de Jonge. *Pembimbing ke dalam sejarah Gereja*. (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 1989), 5.

<sup>21</sup> Derek L. Oppenshaw, Malan Nel, and Liebie Louw, "Conflict Resolution and Reconciliation within Congregations," *HTS Teologiese Studies / Theological Studies* 74, no. 1 (September 6, 2018), <https://doi.org/10.4102/hts.v74i2.4641>.

## **Pembacaan Hermeneutika Indonesia Berdasarkan Markus 10:41-45**

Argumen untuk dan menentang kesetaraan pemerintahan dalam pelayanan Yesus sering dikaitkan dengan tujuh teks pembalikan status yang dikatakan Yesus tentang hubungan interpersonal di antara para pengikutnya: Markus 9:35-37, Matius 18:1-5, Lukas 9: 46-48; Markus 10:41-45, Matius 20:25-28, Lukas 22:24-27; dan Matius 23:8-12. Menurut interpretasi Ulrich Luz yang dikutip Beed atas Matius 23:8-12, seharusnya hanya ada satu otoritas hierarkis dalam pelayanan Yesus, "yaitu, Allah dan Kristus yang ditinggikan", sedemikian rupa sehingga "semua anggota gereja adalah sama." Hidup dalam pelayanan akan dihancurkan oleh "perjuangan manusia untuk kebesaran", yang seharusnya didefinisikan sebagai "kesetaraan dan solidaritas".<sup>22</sup> Perikop dalam Markus 10:41-45 terjadi selama pelayanan Yesus di bumi ketika Dia mengajar murid-murid-Nya tentang sifat kepemimpinan yang sebenarnya. Yakobus dan Yohanes, dua murid, mendekati Yesus dan meminta posisi otoritas dan kedudukan penting dalam kerajaan-Nya. Permintaan ini mengarah pada diskusi tentang prinsip-prinsip kepemimpinan dan pelayanan.<sup>23</sup>

Selama masa Yesus, masyarakat Yahudi berada di bawah kekuasaan Romawi. Kehidupan keagamaan orang Yahudi berpusat di sekitar Bait Suci di Yerusalem, di mana berbagai ritual dan praktik keagamaan dipatuhi menurut Hukum Musa. Komunitas Yahudi itu beragam, terdiri dari berbagai sekte, seperti Farisi, Saduki, dan Eseni, masing-masing dengan kepercayaan dan praktiknya sendiri. Kekaisaran Romawi, dengan kekuatan politik dan militernya, memberikan pengaruh atas wilayah tersebut. Pemerintahan Romawi memengaruhi kehidupan sehari-hari rakyatnya, termasuk praktik keagamaan dan kebebasan mereka. Orang-orang Yahudi menghadapi tantangan untuk mempertahankan identitas dan otonomi agama mereka sambil mengarungi kompleksitas pemerintahan Romawi.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Clive Beed & Cara Beed, "Governance Egalitarianism in Jesus' Teaching," *Anglican Theological Review* 4 (1997), [http://www.anglicantheologicalreview.org/wp-content/uploads/2020/02/beed\\_97.4.pdf](http://www.anglicantheologicalreview.org/wp-content/uploads/2020/02/beed_97.4.pdf).

<sup>23</sup> Nathan Mizzell & Russell L. Huizing. "When servant leadership fails: The importance of aligning values." *Journal of Biblical Perspectives in Leadership* 8, no.1 (2018): 12-24. [https://www.regent.edu/acad/global/publications/jbpl/vol8no1/Vol8Iss1\\_JBPL\\_Full\\_Issue.pdf](https://www.regent.edu/acad/global/publications/jbpl/vol8no1/Vol8Iss1_JBPL_Full_Issue.pdf).

<sup>24</sup> Beed and Beed.

Ajaran Yesus dalam perikop ini, para pemimpin pastoral didorong untuk mengadopsi pola pikir kepemimpinan yang melayani. Yesus mengajarkan kepemimpinan yang melayani bahwa yang terbesar di antara mereka harus menjadi seperti seorang pelayan, dan siapa pun yang ingin menjadi yang pertama harus menjadi budak dari semuanya. Ini berarti bahwa para pemimpin pastoral harus memprioritaskan melayani jemaatnya dan mendahulukan kebutuhannya, daripada mencari kekuasaan atau otoritas atas mereka.<sup>25</sup>

Yesus juga menekankan pentingnya kerendahan hati, menyatakan bahwa Anak Manusia pun tidak datang untuk dilayani, melainkan untuk melayani dan memberikan nyawanya menjadi tebusan bagi banyak orang. Para pemimpin pastoral harus mengikuti teladan Yesus tentang kerendahan hati dan tidak mementingkan diri sendiri dalam kepemimpinan mereka. Kasih pengorbanan Yesus bagi para pengikutnya juga menjadi model bagi para pemimpin pastoral. Mereka harus rela berkorban demi kesejahteraan jemaatnya, sekalipun itu berarti mengesampingkan kepentingannya sendiri. Selanjutnya Ajaran Yesus tentang penyelesaian konflik dalam Matius 18:15-17 juga dapat diterapkan pada kepemimpinan pastoral di gereja-gereja lokal. Para pemimpin pastoral harus berusaha menyelesaikan konflik di dalam gereja dalam semangat kasih dan rekonsiliasi, daripada membiarkannya meningkat dan menyebabkan perpecahan.<sup>26</sup>

Dalam konteks budaya Indonesia, pembacaan hermeneutika dari Markus 10:41-45 mengajarkan pentingnya kepemimpinan pelayanan dalam konteks gereja. Pemahaman ini menekankan bahwa para pemimpin gereja harus menjalankan tugas mereka dengan kerendahan hati, melayani dan memperhatikan kebutuhan jemaat, serta menjunjung tinggi persatuan dan kesatuan di dalam gereja. Dalam budaya Indonesia, pola pikir kepemimpinan yang didasarkan pada kekuasaan dan kedudukan sering kali masih dominan.<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> Nyiawung and Van Eck, "An African Hermeneutic Reading of Luke 9:18–22 in Relation to Conflict and Leadership in Pastoral Ministry: The Cameroonian Context."

<sup>26</sup> Orbelina Eguizabal and Sylvia Soeherman, "Annotated Bibliography on Leadership for Church Ministry," *Christian Education Journal: Research on Educational Ministry* 6, no. 2 (November 1, 2009): 300–308, <https://doi.org/10.1177/073989130900600208>.

<sup>27</sup> James M. Kouzes & Barry Z. Posner, *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. (Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc, 2017).

Oleh karena itu, pembacaan hermeneutika dari Markus 10:41-45 untuk merenungkan kembali makna dan tugas seorang pemimpin gereja.

Pembacaan hermeneutika ini juga mengingatkan pemimpin gereja Indonesia untuk mengutamakan pelayanan di dalam komunitas gereja. Mereka harus menjadi teladan dalam rendah hati, rela berkorban, dan melayani dengan kasih kepada jemaat. Ketika konflik terjadi di dalam gereja, para pemimpin gereja harus memimpin dengan bijaksana, mencari rekonsiliasi, dan mempromosikan persatuan dan persaudaraan di antara jemaat. Dalam pembacaan hermeneutika Markus 10:41-45, kita juga diingatkan akan contoh teladan Yesus Kristus sebagai Pelayan yang utama.<sup>28</sup> Yesus, sebagai Tuhan dan Guru, datang ke dunia ini bukan untuk dilayani, tetapi untuk melayani dan memberikan nyawa-Nya sebagai tebusan bagi banyak orang.<sup>29</sup> Pemimpin gereja di Indonesia harus meneladani kasih dan pengorbanan-Nya dalam menghadapi konflik dan menjaga persatuan di dalam gereja.

### **Kepemimpinan Pastoral Dalam Mengelola Konflik Jemaat**

Konflik apapun sesungguhnya dapat ditangani secara efektif bila kita mau mengembangkan dan menerapkan strategi yang efektif pula. Cara efektif ditentukan oleh intensitas konflik itu sendiri karena konflik terdiri dari berbagai tahap yaitu melibatkan emosi pada tingkat dan intensitas tertentu. Ketika intensitas konflik meningkat, setiap orang akan berusaha membela diri dan ingin menang. Ketika konflik semakin meningkat tinggi maka biasanya masing-masing akan berusaha menyelamatkan muka dan dalam situasi ini orang sabarpun bisa marah dan tersinggung.<sup>30</sup> Orang dunia menyelesaikan konflik dengan berusaha untuk saling mengalahkan dan menunjukkan siapa yang lebih kuat diantara mereka yang bertikai. Sama seperti dunia hewan, siapa yang kuat dan menang itu yang berkuasa, dan bebas melakukan apa saja untuk yang lemah dan yang kalah.

---

<sup>28</sup> Jada Pasquale Yengkopiong. "Biblical Foundation of Servant Leadership: An Inner-Textual Analysis of Mark 10:41-45": 40-55.

<sup>29</sup> Bill Thompson. "Servant, Leader, or Both? A Fresh Look at Mark 10:35-45." *The Journal of Applied Christian Leadership* 9, no.2 (2015): 54-65.  
<https://digitalcommons.andrews.edu/jacl/vol9/iss2/21>.

<sup>30</sup> Pickering Peg. *How to Manage Conflict*. (Franklin Lakes: NJ Nasional Press Publication, 2001), 24.

Sesungguhnya tidak ada konflik yang bersifat kristiani, namun konflik dapat dinilai lebih kurang bersifat kristiani ketika masing-masing pihak yang berkonflik dengan cara bagaimana pihak-pihak yang berkonflik menggunakan kekuasaan dan kemampuan dalam menangani perbedaan yang ada, misal perilaku saling menghormati, tegas tapi bertanggungjawab serta pertimbangan terhadap kebaikan umum yang lebih luas atau kebaikan untuk kepentingan orang banyak berfungsi sebagai standar perilaku dalam panggilan kristen di tengah-tengah konflik.<sup>31</sup>

Pihak yang bertikai diminta untuk memadukan perbedaan-perbedaan yang ada dalam kerangka yang lebih luas yang mempengaruhi semua.<sup>32</sup> Tabel berikut menunjukkan kepada kita perbedaan cara dunia mengelola konflik dengan cara umat Allah. Berdasar Yakobus 4:2, "Kamu mengingini sesuatu, tetapi kamu tidak memperolehnya, lalu kamu membunuh; kamu iri hati, tetapi kamu tidak mencapai tujuanmu..." dan Matius 5:23-26, "... segeralah berdamai dengan lawanmu, supaya lawanmu jangan menyerahkan engkau kepada hakim...".

Tabel 1.1. Cara Dunia dan Cara Allah

No.	Cara Dunia	Cara Allah
1.	Destruktif	Konstruktif
2.	Perselisihan	Berdamai
3.	Mencari Menang Kalah	Menuntun kebaikan bersama
4.	Cenderung membawa	Mencari perdamaian
5.	Memilih untuk memihak	Memilih untuk bersama
6.	Membesarkan konflik	Berbicara Kebenaran
7.	Diakhiri dengan kepentingan	Diakhiri dengan makna
8.	Motivasi menjatuhkan	Motivasi jalan kebenaran
9.	Ada agenda tersembunyi	Jujur dan terbuka
10.	Menuju peperangan	Bersatu membangun kesejahteraan
11.	Sukar diselesaikan	Mudah diselesaikan

<sup>31</sup> Halverstadt Hugh F. *Mengelola Konflik Gereja*. (Jakarta: PT. BPK Gunung Mulia, 2002), 8.

<sup>32</sup> Jane L. Fryer. "Jesus as leader in Mark's gospel: Reflecting on the place of transformational leadership in developing leaders of leaders in the Church today." *Lutheran Theological Journal* 41, no.3 (2007): 157-166.  
<https://www.proquest.com/openview/5f0ab11b4a81e7d0a826c23b9e78acfe/1?pq-origsite=gscholar&cbl=37818>.

Tabel diatas menunjukkan kepada kita bahwa terjadi perbedaan yang nyata bagaimana sesungguhnya orang dunia dan umat Allah dalam mengelola konflik. Menggunakan cara dunia hanya membawa gereja dan umat Allah ke dalam perpecahan yang lebih menghancurkan, sedangkan menggunakan cara Allah akan cenderung menjurus kepada penyelesaian.<sup>33</sup>

Oppenshaw menjelaskan bahwa konflik tidak dapat dihindari dan 'bermanfaat dan penting karena merangsang banyak sudut pandang, membersihkan situasi, dan memungkinkan penyelesaian situasi yang sangat rumit. Konflik penting dalam kehidupan jemaat untuk perubahan, pertumbuhan rohani, dan keserupaan dengan Kristus.<sup>34</sup> Pentingnya konflik dapat diakui dalam kemampuan korektif dan pembelajarannya, serta kontribusinya terhadap transformasi berkelanjutan dalam pengaturan pribadi, sosial, dan gereja. Meskipun konflik adalah hal biasa, ingatlah bahwa tidak semua perbedaan pendapat itu bermanfaat.<sup>35</sup>

Kepemimpinan pastoral dapat diwujudkan dengan pemuridan bagi warga jemaat adalah komponen kunci dari kehidupan jemaat, dan analisis literatur mengungkapkan kurangnya pendidikan konflik dalam pembelajaran pemuridan yang biasa digunakan.<sup>36</sup> Akibatnya, sangat disarankan agar resolusi konflik menjadi komponen intrinsik dari proses dan pengalaman pemuridan sebagaimana yang dijalankan Yesus dengan murid-murid. Hal kedua, disarankan agar jemaat diajar untuk memandang kehidupan sehari-hari sebagai proses pemuridan di mana konflik itu wajar dan penting, bahkan dalam jemaat dan bukan ketidakhadirannya.<sup>37</sup>

Peneliti berargumen bahwa keragaman cita-cita orang sendiri mungkin menyediakan lingkungan untuk munculnya ketegangan. Individu dengan nilai-nilai yang berlawanan terlibat satu sama lain karena mereka terus-menerus menyeimbangkan cita-cita mereka sendiri dengan kenyataan. Persaingan antara

---

<sup>33</sup> Donahui Bill. *Leading Life: Changing Small Group*. (Grand Rapid, MI Zondervan Publishing House, 2002), 122.

<sup>34</sup> Oppenshaw, Nel, and Louw, "Conflict Resolution and Reconciliation within Congregations."

<sup>35</sup> James M. Kouzes & Barry Z. Posner. *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*.

<sup>36</sup> Bill Thompson. "Servant, Leader, or Both? A Fresh Look at Mark 10:35-45": 54-65.

<sup>37</sup> M. Kale & McCullough, *Managing Conflict in the Church* (Kansas City, MO.: Beacon Hill Press of Kansas City, 2003), 78.

seperangkat nilai campuran pada akhirnya akan menghasilkan konflik dalam situasi sosial apa pun. Bowman berpendapat bahwa untuk membantu jemaat melewati keadaan yang kontroversial, para pemimpin gereja harus membantu memahami prinsip-prinsip yang menghasilkan ketidaksesuaian yang mendorong ketidaksepakatan. Dalam kasus ini, jarang ada solusi sederhana. Ketika solusi konvensional secara rutin digunakan untuk keadaan adaptif, salah satu kegagalan kepemimpinan yang paling serius terjadi.<sup>38</sup>

Pada akhirnya, kajian tentang kepemimpinan pastoral dalam mengelola konflik jemaat berdasarkan Markus 10:41-45 menjadi pedoman bagi para pemimpin kontemporer untuk mengarungi kompleksitas penyelesaian konflik dalam konteks gereja lokal. Dengan merangkul kepemimpinan seperti pelayan yang diteladankan oleh Yesus, para pendeta dapat menumbuhkan suasana harmoni dan kasih, memungkinkan gereja untuk memenuhi misinya dan mencerminkan kekuatan Injil yang transformatif.<sup>39</sup>

## **KESIMPULAN**

Sebagai kesimpulan peneliti maka Markus 10:41-45 menawarkan wawasan berharga tentang kepemimpinan pastoral dalam manajemen konflik gereja di dalam gereja lokal. Yesus mengajar murid-murid-Nya tentang kepemimpinan yang melayani, menekankan pentingnya tidak mementingkan diri sendiri, berkorban, memimpin dengan teladan, mendefinisikan kembali kebesaran, dan menunjuk diri-Nya sebagai teladan utama. Pemimpin pastoral dapat menerapkan prinsip-prinsip ini dengan mengadopsi pola pikir kepemimpinan yang melayani, memprioritaskan kebutuhan orang lain, dan mempromosikan rekonsiliasi dan persatuan. Dengan mengikuti ajaran Yesus dalam Markus 10:41-45, para pemimpin pastoral dapat mengelola konflik secara efektif dan memelihara lingkungan yang damai dan harmonis di dalam gereja lokal.

---

<sup>38</sup> Winfred Bowman, "Leadership in Church Conflict: Transforming Congregations through Adaptive Work" (McMaster Divinity College Hamilton, Ontario, 2008), <https://typeset.io/pdf/leadership-in-church-conflict-transforming-congregations-42unwh16an.pdf>.

<sup>39</sup> Jane L. Fryer. "Jesus as leader in Mark's gospel: Reflecting on the place of transformational leadership in developing leaders of leaders in the Church today": 157-166.

Pemimpin pastoral dipanggil untuk memprioritaskan melayani orang lain dan dengan rendah hati mengatasi konflik, daripada mencari posisi otoritas atau menonjol. Mereka didorong untuk menempatkan kebutuhan gereja di atas kepentingan mereka sendiri dan menunjukkan kerelaan untuk berkorban demi kebaikan yang lebih besar. Dengan memimpin melalui teladan, pemimpin pastoral dapat mengilhami orang lain untuk mengikuti dan menciptakan lingkungan kerendahan hati, pengampunan, dan rekonsiliasi. Mereka mendefinisikan kembali kehebatan sebagai kesediaan untuk melayani orang lain dan mendorong individu untuk dengan rendah hati melayani satu sama lain di dalam gereja. Pada akhirnya, para pemimpin pastoral dipanggil untuk menunjuk Yesus sebagai teladan utama dari kasih, pengampunan, dan rekonsiliasi. Dengan mengingatkan jemaat akan kasih dan ajaran pengorbanan-Nya, para pemimpin dapat membimbing individu dalam menyelesaikan konflik dan meningkatkan persatuan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan pastoral berdasarkan Markus 10:41-45, para pemimpin dapat secara efektif mengelola konflik dan menumbuhkan gereja lokal yang harmonis dan bersatu, memenuhi peran mereka sebagai gembala kawanan.

## REFERENSI

- Babyak, Andrew T. "Toward a Theory of Biblical Leadership." *Journal of Biblical Integration in Business* 21, no. 1 (2018). <https://cbfa-jbib.org/index.php/jbib/article/view/493>.
- Beed, Clive, and Cara Beed. "Governance Egalitarianism in Jesus' Teaching." *Anglican Theological Review* 4 (1997). [http://www.anglicantheologicalreview.org/wp-content/uploads/2020/02/beed\\_97.4.pdf](http://www.anglicantheologicalreview.org/wp-content/uploads/2020/02/beed_97.4.pdf).
- Bowman, Winfred. "Leadership in Church Conflict: Transforming Congregations through Adaptive Work." McMaster Divinity College Hamilton, Ontario, 2008. <https://typeset.io/pdf/leadership-in-church-conflict-transforming-congregations-42unwh16an.pdf>.
- Budi, Hengki Irawan S. "Kajian Kecerdasan Emosional Terhadap Manajemen Konflik Tingkat Pimpinan Di GPT Baithani Denpasar." *Jurnal Jaffray* 17, no. 2 (October 11, 2019): 239. <https://doi.org/10.25278/jj.v17i2.358>.

- Dollhopf, Erica J. & Scheitle, Christopher P. "Decline and Conflict: Causes and Consequences of Leadership Transitions in Religious Congregations." *Journal for the Scientific Study of Religion* 52, no.4 (2013): 675–97. <http://www.jstor.org/stable/24643990>.
- Eguizabal, Orbelina, and Sylvia Soeherman. "Annotated Bibliography on Leadership for Church Ministry." *Christian Education Journal: Research on Educational Ministry* 6, no. 2 (November 1, 2009): 300–308. <https://doi.org/10.1177/073989130900600208>.
- Elkington, Rob, Darryl Meekins, Jennifer M. Breen, and Suzanne S. Martin. "Leadership as an Enabling Function: Towards a New Paradigm for Local Church Leadership in the 21st Century." *In Die Skriflig/In Luce Verbi* 49, no. 3 (February 25, 2015). <https://doi.org/10.4102/ids.v49i3.1911>.
- Fryer, Jane L. "Jesus as leader in Mark's gospel: Reflecting on the place of transformational leadership in developing leaders of leaders in the Church today." *Lutheran Theological Journal* 41, no.3 (2007): 157-166. <https://www.proquest.com/openview/5f0ab11b4a81e7d0a826c23b9e78acfe/1?pq-origsite=gscholar&cbl=37818>.
- Kale, D.W. & McCullough, M. *Managing Conflict in the Church*. Kansas City, MO.: Beacon Hill Press of Kansas City, 2003.
- Kimani, John. "Role of Church Justice and Peace Commission and Conflicts Management in Pastoral Communities." *European Journal of Conflict Management* 2, no. 1 (August 29, 2021): 22–41. <https://doi.org/10.47672/ejcm.787>.
- Kouzes, James M. & Posner, Barry Z. *The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations*. (Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc, 2017).
- Mestika, Zed, & M. Zed. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Bogor Indonesia, 2004.
- Mingus. "Tindakan Pastoral Gereja Dalam Meningkatkan Kemampuan Resolusi Konflik Jemaat." *HARVESTER: Jurnal Teologi Dan Kepemimpinan Kristen* 4, no. 1 (2019). <https://e-journal.sttharvestsemarang.ac.id/index.php/harvester/article/view/3/5>.
- Mizzell, Nathan & Huizing, Russell L. "When servant leadership fails: The

- importance of aligning values." *Journal of Biblical Perspectives in Leadership* 8, no.1 (2018): 12-24.  
[https://www.regent.edu/acad/global/publications/jbpl/vol8no1/Vol8Iss1\\_JBPL\\_Full\\_Issue.pdf](https://www.regent.edu/acad/global/publications/jbpl/vol8no1/Vol8Iss1_JBPL_Full_Issue.pdf).
- Nyiauwung, Mbengu D., and Ernest Van Eck. "An African Hermeneutic Reading of Luke 9:18–22 in Relation to Conflict and Leadership in Pastoral Ministry: The Cameroonian Context." *HTS Teologiese Studies / Theological Studies* 69, no. 1 (January 14, 2013). <https://doi.org/10.4102/hts.v69i1.1201>.
- Oppenshaw, Derek L., Malan Nel, and Liebie Louw. "Conflict Resolution and Reconciliation within Congregations." *HTS Teologiese Studies / Theological Studies* 74, no. 1 (September 6, 2018).  
<https://doi.org/10.4102/hts.v74i2.4641>.
- Rupa, Calvin Sholla. "Kepemimpinan Dan Manajemen Konflik Gereja Lokal," n.d.  
<https://osf.io/zhduy/download/?format=pdf>.
- Sedgwick, Timothy F. "On Moral Teaching and the Church: Advances in Ecumenical Understanding." *Journal of Ecumenical Studies* 49, no. 4 (2014): 537–52.  
[https://www.researchgate.net/publication/292402224\\_On\\_Moral\\_teaching\\_and\\_the\\_church\\_Advances\\_in\\_ecumenical\\_understanding](https://www.researchgate.net/publication/292402224_On_Moral_teaching_and_the_church_Advances_in_ecumenical_understanding).
- Takaria, Gerry C. J. "Mengelola Konflik Yang Terjadi Diantara Umat Tuhan." *Jurnal Koinonia* 8, no. 2 (2014).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.35974/koinonia.v6i2.178>.
- Thompson, Bill. "Servant, Leader, or Both? A Fresh Look at Mark 10:35-45." *The Journal of Applied Christian Leadership* 9, no.2 (2015): 54-65.  
<https://digitalcommons.andrews.edu/jacl/vol9/iss2/21>.
- Wuli, Rofinus Neto. "Kekuatan Kepemimpinan Yang Melayani Dalam Manajemen Konflik Pada Keuskupan Tni/Polri." *Atma Reksa : Jurnal Pastoral Dan Kateketik* 5, no. 2 (January 7, 2021): 4.  
<https://doi.org/10.53949/ar.v5i2.115>.
- Yengkopiong, Jada Pasquale. "Biblical Foundation of Servant Leadership: An Inner-Textual Analysis of Mark 10:41-45." *East African Journal of Traditions, Culture, and Religion* 6, no.1: 40-55.  
<http://dx.doi.org/10.37284/eajtcr.6.1.1212>.

Zigan, Krystin, YingFei G Héliot, and Alan Le Gry. "When Values and Ethics of Care Conflict: A Lived Experience in the Roman Catholic Church." *Work, Employment and Society* 36, no. 5 (October 12, 2022): 977–86.  
<https://doi.org/10.1177/0950017021990552>.