

MODEL MENTORING YESUS DALAM INJIL MARKUS UNTUK KEPEMIMPINAN BERKELANJUTAN DI GEREJA LOKAL

Wennar*, Jessica Elizabeth Abraham, Tjahjadi Chandra

Sekolah Tinggi Teologi Kharisma Bandung, Indonesia

*Korespondensi: wennar.fx@gmail.com

Abstract. *Sustainable church leadership is a pressing challenge for many local congregations amid rapid social and technological changes. The core issue addressed in this study is the absence of a structured mentoring strategy for nurturing prospective spiritual leaders, resulting in stagnation within the church's leadership pipeline. The purpose of this study is to develop a leadership mentoring model based on Jesus Christ's discipleship pattern as depicted in the Gospel of Mark, providing a relevant and applicable framework for local church contexts. The study employs a Research and Development (R&D) approach combined with exegetical analysis of Mark 1:16–20, 3:13–19, 6:7–13, and 16:15–18. The data were collected through a systematic review of biblical texts, and analyzed exegetically to identify the key stages and dynamics of Jesus' mentoring of the disciples. The results reveal four distinct phases of the mentoring process: a divine call, character formation, active ministry engagement, and commissioning for global mission. In conclusion, these findings form the basis for the LEAD (Locate, Empower, Act, Deploy) mentoring model, offering a structured and practical approach for local churches to cultivate spiritually mature leaders who are both mission-ready and capable of reproducing this discipleship process across generations.*

Keywords: *Mentoring, Jesus Christ, Local Church, Gospel of Mark, Leadership*

Abstrak. Kepemimpinan yang berkelanjutan merupakan tantangan nyata bagi sebagian besar gereja lokal di tengah pesatnya perubahan sosial dan teknologi. Salah satu pokok masalah yang diteliti dalam studi ini ialah kurangnya strategi mentoring yang terstruktur dalam pembinaan calon pemimpin rohani, sehingga berdampak pada stagnasi estafet kepemimpinan gereja. Tujuan penelitian ini adalah mengembangkan model mentoring kepemimpinan berdasarkan pola pemuridan Yesus Kristus dalam Injil Markus untuk menjawab kebutuhan gereja lokal masa kini. Metode yang digunakan ialah pendekatan *Research and Development* (R&D) dengan analisis eksegesis teks Alkitab dari Markus 1:16–20; 3:13–19; 6:7–13; dan 16:15–18. Pengumpulan data dilakukan dengan menelaah teks Alkitab sebagai sumber primer, sedangkan analisis data dilakukan dengan metode eksegesis guna mengidentifikasi pola mentoring yang dijalankan Yesus Kristus. Hasil penelitian ini menemukan bahwa pola mentoring Yesus terdiri dari empat tahap: panggilan ilahi, pembekalan karakter, pelibatan pelayanan, dan pengutusan untuk misi global. Kesimpulannya, pola ini dapat dijadikan model LEAD (Locate, Empower, Act, Deploy) yang relevan dan aplikatif bagi gereja lokal dalam membentuk pemimpin yang matang secara rohani, siap melayani, dan mampu mereplikasi pola pemuridan bagi generasi selanjutnya.

Kata kunci: Mentoring, Yesus Kristus, Gereja Lokal, Injil Markus, Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Estafet kepemimpinan di gereja lokal saat ini menghadapi berbagai tantangan yang semakin kompleks, terutama di tengah perubahan sosial, budaya, dan kemajuan teknologi yang pesat. Gereja berada dalam situasi di mana dinamika pelayanan mengalami transformasi besar, namun persiapan kepemimpinan yang berkelanjutan seringkali tertinggal (Widiyanto & Parapat, 2021). Sebagian besar gereja berjuang untuk melahirkan pemimpin baru yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kedewasaan rohani, integritas moral, dan visi yang jelas untuk melanjutkan misi gereja (Markes, 2021).

Salah satu faktor yang menyebabkan stagnasi dalam kepemimpinan yang berkelanjutan adalah kurangnya strategi mentoring yang efektif dan terstruktur dalam kehidupan gereja (Tasik dkk. 2024). Tanpa bimbingan yang jelas dan dukungan yang konsisten dari pemimpin yang lebih senior, banyak calon pemimpin mengalami kebingungan atau terjebak dalam rutinitas pelayanan tanpa arah yang jelas (Harefa, 2025). Dampak dari permasalahan ini sangat serius, karena berisiko pada hilangnya kontinuitas pelayanan, disfungsi dalam organisasi gereja, hingga menurunnya kualitas kehidupan rohani jemaat akibat kekosongan kepemimpinan yang visioner.

Salah satu solusi strategis yang sangat relevan dengan konteks pelayanan gereja masa kini adalah penerapan model mentoring yang dilakukan oleh Yesus Kristus terhadap kedua belas murid-Nya, sebagaimana tercatat dalam Injil Markus. Pola mentoring Yesus Kristus memiliki karakteristik yang holistik dan transformatif, di mana Dia tidak hanya fokus pada transfer pengetahuan atau keterampilan, tetapi lebih menekankan pembentukan karakter dan kerohanian murid-murid-Nya (Delvryance dkk., 2024). Dalam Injil Markus, peneliti melihat tahapan yang sistematis dari pemanggilan murid, pengajaran, pelatihan praktis, hingga pendelegasian misi. Proses ini memberikan dasar bagi pola mentoring yang berkesinambungan dan berorientasi pada tujuan akhir, yaitu melahirkan pemimpin yang siap melanjutkan misi Kerajaan Allah.

Dalam konteks penelitian sebelumnya, pentingnya pemuridan dan kepemimpinan dalam gereja telah banyak dibahas, antara lain oleh Wijaya (2018) dan Baskoro dkk (2022). Wijaya membandingkan model kepemimpinan Yesus dengan para pemimpin formal di zamannya, dan menunjukkan bahwa kepemimpinan Yesus yang berakar pada kerohanian, belas kasihan, dan pelayanan relasional menantang struktur kepemimpinan gereja masa kini yang cenderung hierarkis dan institusional. Sementara itu, Baskoro dkk. menyoroti urgensi pemuridan dalam rangka membangkitkan pemimpin rohani baru di gereja lokal, dengan menekankan peran gembala dan pentingnya strategi pemuridan yang efektif dan berkesinambungan.

Selain itu, beberapa penelitian lain juga telah mengangkat pola mentoring yang dilakukan oleh Yesus Kristus sebagai model pembinaan kepemimpinan. Freeks dan Lotter (2014) menunjukkan bahwa meskipun istilah "mentoring" tidak secara eksplisit muncul dalam Alkitab, praktik yang dijalankan Yesus Kristus terhadap para murid-Nya—melalui relasi personal, keteladanan, dan pelatihan langsung—merepresentasikan pola mentoring yang efektif dan berjangka panjang.

Prihanto (2018) menekankan pentingnya proses mentoring dalam membentuk pemimpin muda di gereja lokal, namun mengkritisi minimnya pemahaman dan penerapan mentoring secara sistematis di kalangan pemimpin gereja masa kini. Sementara itu, Son (2023) menggarisbawahi pendekatan Yesus Kristus yang menggunakan narasi dan partisipasi aktif melalui perumpamaan, yang memungkinkan para murid tidak hanya "mendengar," tetapi juga "berbuah."

Namun demikian, semua kajian tersebut masih bersifat konseptual atau umum, dalam arti membahas prinsip-prinsip dan nilai-nilai dasar secara teologis dan etis

tanpa menguraikan secara mendalam bentuk dan tahapan pola pemuridan atau mentoring yang dilakukan Yesus dalam Injil tertentu. Belum ada pendekatan yang secara eksplisit mengeksplorasi struktur naratif Injil Markus sebagai dasar pengembangan model mentoring yang aplikatif dalam konteks gereja lokal.

Kebaruan yang ditawarkan dalam penelitian ini terletak pada pengembangan model mentoring baru yang disebut 'LEAD', yang disusun berdasarkan analisis pola mentoring Yesus Kristus dalam Injil Markus. Model 'LEAD' ini terdiri dari empat elemen utama, yaitu *Locate* (menemukan), *Empowerment* (memberdayakan), *Act* (bertindak), dan *Deploy* (mendelegasikan). Elemen-elemen ini mencerminkan tahapan yang Yesus Kristus gunakan dalam membimbing murid-murid-Nya. Menemukan (*Locate*) menjadi langkah awal di mana pemimpin mengenali potensi dan panggilan masing-masing murid. Pemberdayaan (*Empowerment*) menekankan proses di mana Yesus Kristus memberi otoritas dan kekuatan rohani kepada murid-murid-Nya untuk menjalankan tugas tertentu. Bertindak (*Act*) merupakan fase praktis di mana murid-murid mulai melayani secara langsung dengan pengawasan dan bimbingan Yesus Kristus. Akhirnya, mendelegasikan (*Deploy*) adalah tahapan akhir di mana murid-murid diberikan tanggung jawab penuh untuk melanjutkan misi, tanpa harus tergantung pada kehadiran Yesus Kristus secara fisik. Model ini tidak hanya relevan dalam konteks pelayanan masa kini, tetapi juga menjawab kebutuhan untuk membentuk pemimpin yang berakar pada nilai-nilai alkitabiah, memiliki visi pelayanan yang kuat, serta mampu menghadapi tantangan zaman dengan integritas dan ketekunan.

Di tengah kompleksitas pelayanan gereja modern—yang ditandai oleh meningkatnya kebutuhan manajerial, tekanan digitalisasi, pergeseran budaya jemaat, serta krisis integritas pemimpin—estafet kepemimpinan menjadi sebuah kebutuhan mendesak. Berbagai gereja lokal di Indonesia menghadapi tantangan serius dalam hal ini. Di kota-kota besar, gereja-gereja seperti Gereja Kristen Indonesia (GKI) dan Huria Kristen Batak Protestan (HKBP) kerap terhambat birokrasi dan dominasi pemimpin senior, sementara gereja-gereja karismatik independen seperti Gereja Betel Indonesia (GBI) dan Gereja Pantekosta di Indonesia (GPdI) menghadapi klerikalisme dan ketergantungan pada figur sentral.

Di wilayah pedesaan, keterbatasan sumber daya dan akses pendidikan teologi menghambat kaderisasi rohani. Kondisi ini menunjukkan bahwa estafet kepemimpinan bukan sekadar persoalan struktural, tetapi juga menyangkut pembinaan yang belum sistematis dan kerohanian kepemimpinan yang belum terbentuk. Karena itu, diperlukan pola mentoring yang kontekstual dan berbasis Alkitab guna membentuk pemimpin rohani baru yang relevan dan berintegritas.

Meskipun berbagai literatur telah menekankan pentingnya pemuridan dan pembinaan rohani dalam kepemimpinan Kristen, masih terdapat *research gap* yang signifikan, yaitu kurangnya pendekatan sistematis dan berbasis Alkitab dalam membentuk model mentoring yang langsung berakar pada pola pelayanan Yesus Kristus. Penelitian ini mencoba mengisi kesenjangan tersebut dengan menggali teks

Alkitab secara eksegesis untuk menemukan pola mentoring Yesus Kristus yang spesifik, terutama dalam konteks pemuridan yang terarah pada pembentukan pemimpin masa depan.

Penggunaan Injil Markus sebagai sumber utama penelitian ini menambah dimensi praktis dalam penerapan strategi mentoring di gereja lokal, karena Injil Markus menawarkan pendekatan yang sederhana namun sangat kuat dalam menunjukkan dinamika antara Yesus Kristus sebagai mentor dan murid-murid sebagai penerima mentoring. Selain itu, fokus pada Injil Markus juga menawarkan perspektif yang unik dalam memahami dinamika mentoring Yesus Kristus, karena kitab ini sering kali menekankan aspek tindakan dan pelayanan yang konkret dari murid-murid, sehingga relevan untuk diterapkan dalam gereja masa kini yang menghadapi tantangan praktis dalam pelayanan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertolak dari pertanyaan utama: bagaimana pola mentoring Yesus Kristus dalam Injil Markus dapat dijadikan dasar untuk mengembangkan model regenerasi kepemimpinan yang relevan dan kontekstual bagi gereja lokal saat ini? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk merumuskan dan mengembangkan sebuah model mentoring kepemimpinan yang terstruktur dan aplikatif berdasarkan pendekatan Yesus Kristus terhadap murid-murid-Nya sebagaimana dicatat dalam Injil Markus. Dengan merancang model mentoring 'LEAD' (*Locate, Empower, Act, Deploy*), penelitian ini berupaya menjawab kebutuhan gereja lokal akan kerangka pembinaan pemimpin yang holistik, berbasis teks Alkitab, dan sesuai dengan tantangan zaman.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Research and Development* (R&D) yang mengadaptasi model pengembangan ADDIE (*Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation*), namun dalam batasan penelitian ini hanya dilakukan hingga tahap ketiga, yaitu *Development*. Pembatasan penelitian hingga tahap *Development* dilakukan karena tujuan utama dari penelitian ini adalah merancang *prototipe* awal model mentoring yang berdasarkan Injil Markus. Proses implementasi dan evaluasi lapangan direncanakan untuk tahap penelitian lanjutan, mengingat keterbatasan waktu, sumber daya, serta kebutuhan validasi awal konsep secara teoritis dan biblikal terlebih dahulu.

Tahap pertama, *Analysis*, dilakukan dengan mengidentifikasi permasalahan estafet kepemimpinan di gereja lokal melalui studi pustaka dan refleksi teologis atas kebutuhan pembinaan pemimpin yang berkelanjutan. Tahap kedua, *Design*, mencakup perancangan kerangka konseptual model mentoring berbasis eksegesis terhadap Injil Markus (Mrk. 1:16–20; 3:13–19; 6:7–13; 16:15–18), yang kemudian disintesis dengan literatur teologi kepemimpinan dan teori mentoring kontemporer. Selanjutnya, tahap *Development* menghasilkan rancangan akhir model mentoring LEAD (*Locate, Empower, Act, Deploy*), yang mencakup deskripsi konseptual, desain program terstruktur, dan bagan visual model yang siap untuk diimplementasikan.

dalam konteks gereja lokal. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip model ADDIE sebagaimana dijelaskan oleh Aldoobie (2015) dan penerapannya dalam pengembangan kurikulum dan pelatihan berbasis nilai menurut Sugihartini & Yudiana (2018).

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini memetakan pola mentoring yang dijalankan oleh Yesus Kristus berdasarkan empat perikop dalam Injil Markus. Tiap tahap dijabarkan dari sisi makna teologis, kata kerja Yunani yang digunakan, hingga implikasi praktis bagi pola pemuridan masa kini. Berikut tabel yang merangkum tahapan tersebut, mulai dari proses pemanggilan awal, pembekalan karakter, pelibatan dalam pelayanan nyata, hingga pengutusan dan replikasi pola pemuridan.

Tabel 1. Pola Mentoring Yesus Berdasarkan Injil Markus

Tahap	Perikop	Tema Utama	Kata Kunci Yunani	Deskripsi Proses	Prinsip Mentoring
Tahap Pemanggilan	Markus 1:16–20	Menemukan dan Memanggil Murid	καλέω (kaleō), ἀφίημι (aphiēmi)	Yesus memanggil nelayan biasa dan mereka merespons dengan meninggalkan pekerjaan dan keluarga.	Mentoring dimulai dari relasi dan kesiapan hati, bukan dari kompetensi.
Tahap Pembekalan	Markus 3:13–19	Menyertai dan Membentuk Karakter	προσκαλέω (proskaleō), ἀποστέλλω (apostellō)	Murid-murid dipanggil untuk bersama Yesus sebelum diutus, menerima pembentukan karakter dan pola hidup.	Pembentukan rohani berakar dari kedekatan relasi dan contoh langsung dari sang mentor.
Tahap Pelibatan	Markus 6:7–13	Latihan Praktis dan Tanggung Jawab Nyata	δύναμις (dynamis)	Murid diutus berdua-dua untuk pelayanan dengan otoritas rohani dan pola kerja tim.	Pemuridan memerlukan pengalaman nyata dan kerja sama dalam pelayanan.
Tahap Pengutusan	Markus 16:15–18	Mandat Global dan Replikasi Pemuridan	κηρύσσω (kērussō), σημεῖον (sēmeion)	Murid-murid menerima mandat memberitakan Injil dan diwarisi pola pemuridan bagi generasi selanjutnya.	Pemuridan yang berhasil menghasilkan pelayan yang siap memuridkan orang lain.

PEMBAHASAN

Pendekatan Mentoring Yesus Kristus dalam Injil Markus

Pola mentoring yang ditampilkan oleh Yesus Kristus dalam Injil Markus memperlihatkan suatu proses pembentukan kepemimpinan yang tidak hanya bersifat rohani, tetapi juga strategis dan kontekstual. Melalui empat tahap—panggilan, penyertaan,elibatan, dan pengutusan—Yesus Kristus membangun fondasi kepemimpinan yang transformatif dan berkelanjutan. Keunikan pola ini terletak pada keselarasan antara pendekatan relasional dan otoritas rohani, serta penggabungan antara formasi karakter dan pengutusan misi. Pendekatan ini selaras dengan teori *transformational leadership* yang menekankan pembentukan visi, keteladanan karakter, dan relasi mendalam antara pemimpin dan pengikut (Bannor, 2024), serta prinsip *life-on-life discipleship* sebagaimana dijelaskan Clinton (2012), di mana pertumbuhan rohani dibentuk dalam interaksi langsung dan pengalaman bersama.

Pertama, tahap pemanggilan dalam Markus 1:16–20 memperlihatkan bahwa proses mentoring dimulai dari pengenalan pribadi terhadap potensi rohani dalam keseharian, bukan dari seleksi struktural. Panggilan Yesus bersifat langsung dan ilahi (*kaleō*), dan respons murid—meninggalkan kehidupan lama secara radikal (*aphiēmi*)—mengindikasikan kesiapan untuk transformasi. Dalam konteks gereja lokal, hal ini menantang praktik pewarisan kepemimpinan yang berbasis senioritas atau popularitas. Peterson (2019) menekankan pentingnya pengakuan atas panggilan rohani yang muncul dari kehidupan sehari-hari sebagai dasar pembentukan pemimpin gerejawi yang otentik. Hal ini sejalan dengan *calling-based mentoring* (Pettigrew, 2021), yang memandang visi hidup rohani sebagai fondasi awal dalam pengembangan kepemimpinan.

Kedua, penyertaan intensional dalam Markus 3:13–19 menunjukkan bahwa formasi kepemimpinan sejati terjadi dalam konteks kehidupan bersama. Yesus memanggil para murid untuk "menyertai-Nya" sebelum "mengutus mereka". Artinya, pembentukan karakter dan kerohanian mendahului pengutusan fungsional. Pendekatan ini mencerminkan *relational discipleship* (Watkins, 2023; Miller, 2023), yang menekankan kedekatan dan keteladanan dalam relasi sebagai sarana transformasi karakter. Gereja masa kini perlu menegaskan kembali nilai pemuridan yang bersifat relasional, bukan sekadar institusional atau programatik.

Ketiga, dalam Markus 6:7–13, Yesus tidak menunggu murid-murid-Nya menjadi "sempurna" sebelum diutus. Ia justru mengutus mereka ketika masih berada dalam proses pembelajaran. Ini menegaskan prinsip *experiential learning* (Kolb, 2014)—bahwa pengalaman langsung dalam pelayanan adalah medium paling efektif untuk menumbuhkan kepemimpinan otentik dan kontekstual. Dengan memberi mereka otoritas (*dynamis*), Yesus mempercayakan tanggung jawab nyata sebagai bagian dari proses formasi karakter dan keterampilan. Johnson (2023) mencatat bahwaelibatan langsung, yang disertai refleksi bersama, sangat efektif membentuk pemimpin yang resilien dan kontekstual.

Keempat, pengutusan dalam Markus 16:15–18 menandai fase replikasi dan misi global dari mentoring Yesus. Perintah untuk memberitakan Injil ke seluruh dunia (*kērussō*) dan penyertaan tanda-tanda ilahi (*sēmeion*) menunjukkan bahwa pemuridan yang sejati harus berujung pada pengutusan yang melampaui batas komunitas lokal. Di sinilah prinsip *missional leadership* (Niemandt, 2010) menjadi relevan, dimana pemimpin yang dibentuk tidak hanya melayani secara internal, tetapi diutus sebagai bagian dari misi Allah di tengah dunia.

Pendekatan mentoring Yesus dalam Injil Markus bukan hanya menjadi narasi inspiratif, tetapi fondasi normatif yang dapat diadaptasi dalam pembentukan kepemimpinan gereja masa kini. Proses yang berakar pada teks Alkitab ini mengintegrasikan pembinaan karakter, pelibatan pelayanan, dan pengutusan misi secara progresif. Jika diimplementasikan secara kontekstual dan reflektif, pola ini berpotensi menjawab krisis estafet pemimpin yang dialami banyak gereja lokal hari ini.

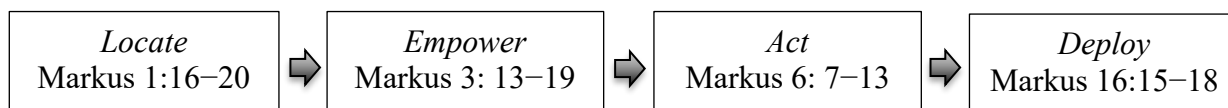
Model Mentoring LEAD: Sintesis Biblika dan Strategi Kepemimpinan yang Berkelanjutan

Sebagai hasil sintesis dari pola pembentukan murid oleh Yesus Kristus dalam Injil Markus, model mentoring LEAD (*Locate, Empower, Act, Deploy*) dirancang untuk menjadi kerangka kerja estafet kepemimpinan yang bersifat biblika sekaligus aplikatif dalam konteks gereja lokal. Model ini tidak hanya menawarkan pendekatan rohani yang relasional dan kontekstual, tetapi juga menyediakan struktur program yang terukur dan sistematis. Dengan mengacu pada tahapan mentoring Yesus Kristus—mulai dari pemanggilan, pembekalan, pelibatan, hingga pengutusan—model LEAD berupaya menghadirkan pola pembinaan yang menyeluruh, berorientasi misi, dan mampu direplikasi lintas generasi.

Analisis model LEAD dapat diperkuat melalui integrasi teori-teori kepemimpinan dan pembinaan rohani kontemporer. Tahap *Locate*, misalnya, sejalan dengan teori *transformational leadership* (Bannor, 2024) yang menekankan pentingnya pengenalan visi dan relasi personal dalam proses awal kepemimpinan. Tahap *Empower* mencerminkan pendekatan *life-on-life mentoring* (Clinton, 2012), di mana pembentukan karakter dan kerohanian terjadi dalam komunitas kecil yang intensional. *Act* mencerminkan prinsip *experiential learning* (Kolb, 2014) yang menegaskan pentingnya keterlibatan langsung dalam pelayanan sebagai bagian integral dari pembelajaran rohani. Sementara itu, *Deploy* menekankan replikasi pemuridan, sebagaimana ditegaskan oleh Pettigrew (2021) bahwa estafet kepemimpinan sejati ditandai oleh kemampuan pemimpin untuk membentuk pemimpin baru. Dengan demikian, model LEAD tidak hanya relevan secara biblika, tetapi juga mendapat legitimasi dari pendekatan teoretis yang sudah terbukti dalam konteks pengembangan kepemimpinan Kristen.

Untuk membantu pemahaman visual terhadap struktur dan alur setiap tahap dalam model LEAD, berikut disajikan diagram konseptual sebagai ringkasan:

Gambar 1. Bagan Model Mentoring LEAD
berdasarkan pola pembinaan Yesus dalam Injil Markus



Pada tahap awal, proses pembinaan dimulai dengan identifikasi dan panggilan pribadi bagi jemaat, yang diawali dengan survei pemetaan kebutuhan, retreat panggilan, mentoring awal secara pribadi, dan panel doa konfirmasi untuk memperjelas panggilan masing-masing individu. Selanjutnya, peserta diajak masuk ke tahap pembinaan dan komunitas dengan membentuk kelompok pemuridan intensional terdiri dari 3–5 orang, pelatihan teologi dasar, jurnal pertumbuhan untuk membangun disiplin dan pertanggungjawaban pribadi, serta mini-retreat untuk pembentukan karakter. Setelah itu, peserta masuk tahap pelayanan bertahap dengan mendapat kesempatan rotasi berbagai tugas pelayanan (multimedia, liturgi, dll.), mengerjakan proyek mini sebagai bentuk latihan kepemimpinan, menerima supervisi dan umpan balik dari mentor setiap minggu, dan saling memberi masukan antar peserta. Terakhir, peserta diutus dan direplikasi dengan diadakan ibadah pengutusan, penempatan pelayanan mandiri sesuai panggilan, pelatihan bagi calon mentor (train-the-trainer), serta evaluasi triwulan untuk menilai perkembangan dan kualitas kepemimpinan yang sedang dijalankan.

Locate: Menemukan dan Memanggil Calon Pemimpin (Fase Pengenalan dan Peneguhan Panggilan)

Tahap *Locate* merupakan fase awal dalam model mentoring LEAD yang bertujuan untuk mengidentifikasi individu-individu dalam jemaat yang menunjukkan kesiapan rohani dan potensi kepemimpinan. Seperti Yesus Kristus yang secara pribadi memanggil murid-murid-Nya dari latar kehidupan sehari-hari (Mrk. 1:16–20), proses ini mengandalkan pendekatan relasional, pengamatan rohani, dan keterlibatan komunitas. Program yang dapat diterapkan mencakup survei pemetaan jemaat dengan formulir observasi atau wawancara rohani untuk menilai keterlibatan aktif, karakter, serta kerinduan melayani. Selain itu, gereja dapat menyelenggarakan *retreat* pengenalan panggilan selama satu hingga dua hari, difasilitasi oleh tim pastoral, dengan fokus pada refleksi panggilan hidup dalam terang firman Tuhan. Tahap ini dilengkapi dengan percakapan pribadi (*mentoring exploratory talk*) antara mentor dan calon *mentee* untuk menggali latar belakang rohani, motivasi, dan kesiapan mengikuti proses mentoring. Sebagai bentuk peneguhan kolektif, panel doa bersama komunitas kecil dan pemimpin rohani dilaksanakan untuk mengonfirmasi panggilan tersebut secara rohani. Peterson (2019) menekankan bahwa pengakuan panggilan rohani yang muncul dari konteks keseharian merupakan fondasi awal yang penting dalam membentuk pemimpin gerejawi yang otentik.

Empower: Membentuk Karakter dan Kerohanian dalam Komunitas (Fase Pemuridan Relasional)

Empower merupakan fase pembentukan karakter, kerohanian, dan teologi dasar dalam proses mentoring, meneladani pendekatan Yesus Kristus yang memilih dua belas murid untuk menyertai-Nya dan membentuk mereka melalui kehidupan bersama (Mrk. 3:13–19) (Anderson & Skinner, 2019). Dalam pelaksanaannya, gereja dapat membentuk komunitas pemuridan intensional yang terdiri dari tiga hingga lima orang, dengan pertemuan mingguan yang mencakup diskusi iman, pembacaan Injil Markus, refleksi rohani, dan doa bersama.

Program pelatihan juga mencakup materi teologi dasar sebanyak 8–12 sesi, mencakup kerohanian pelayanan, etika kepemimpinan, dan pengenalan doktrin. Untuk memastikan pertumbuhan berkelanjutan, *mentee* diminta mencatat proses pertumbuhan iman, tantangan pelayanan, serta komitmen rohani dalam bentuk '*Mentor Tracking Journal*' yang dievaluasi mentor setiap bulan. *Mini retreat* formasi karakter dilaksanakan satu kali per semester, berfokus pada nilai-nilai seperti kerendahan hati, integritas, kasih, dan pengabdian. Clinton (2012) menyatakan bahwa mentoring yang paling efektif terjadi dalam komunitas kecil yang menyediakan ruang interaksi dekat, umpan balik konstan, dan atmosfer yang mendukung pembentukan karakter rohani secara bertahap dan berkesinambungan.

Act: Melibatkan Mentee dalam Proyek Pelayanan Bertahap (Fase Praktik Pelayanan Lapangan)

Fase *Act* bertujuan memberikan kesempatan pelayanan nyata bagi *mentee* sebagai sarana pembentukan kepemimpinan praktis dan pengujian karakter dalam konteks lapangan. Sebagaimana Yesus Kristus mengutus murid-murid-Nya berpasangan dan membekali mereka dengan otoritas untuk melayani (Mrk. 6:7–13) (Löfstedt, 2023), gereja dapat menerapkan program rotasi tugas pelayanan (*service modules*) di mana *mentee* secara bergilir memegang peran di berbagai bidang, seperti multimedia, pengajaran, pemuridan, liturgi, dan pelayanan sosial.

Selain itu, program mentoring dapat mencakup proyek *mini leadership* di mana *mentee* merancang dan melaksanakan satu kegiatan pelayanan komunitas, seperti pelatihan doa, pelayanan anak, atau kunjungan pastoral. Setiap kegiatan disupervisi oleh mentor yang memberikan umpan balik mingguan melalui observasi langsung dan evaluasi kinerja. Aspek kolaboratif didukung dengan praktik *mentoring peer review*, yaitu *mentee* saling memberi evaluasi dan dukungan terhadap pelayanan masing-masing, guna membangun budaya kepemimpinan yang saling memperkaya. Johnson (2023) menyebut bahwa pengalaman langsung dalam pelayanan yang disertai refleksi bersama adalah metode efektif untuk menumbuhkan kepemimpinan otentik dan kerohanian yang matang secara kontekstual.

Deploy: Pengutusan Mandiri dan Replikasi Mentoring (Fase Reproduksi Kepemimpinan)

Tahap *Deploy* merupakan puncak dari proses mentoring LEAD yang berfokus pada pengutusan formal dan tanggung jawab pelayanan mandiri oleh *mentee*. Meneladani Yesus Kristus yang mengutus murid-murid-Nya untuk memberitakan Injil ke seluruh dunia (Mrk. 16:15–18) (Faraoanu, 2015). Gereja dapat menyelenggarakan *commissioning service* sebagai bentuk pengakuan resmi atas kesiapan *mentee* untuk mengambil peran kepemimpinan. Setelah itu, *mentee* diberi penempatan struktural dalam pelayanan, seperti ketua wilayah, fasilitator pemuridan, atau perintis pelayanan misi.

Untuk menjamin keberlanjutan dan pertumbuhan kepemimpinan, fase ini dilengkapi dengan sistem evaluasi triwulanan yang menilai efektivitas pelayanan, perkembangan rohani, dan dampak terhadap komunitas. Komponen kunci dari fase ini adalah replikasi, dimana *mentee* didorong dan difasilitasi untuk memulai proses mentoring generasi baru dalam waktu tiga bulan setelah pengutusan. Niemandt (2010) menegaskan bahwa pemuridan Kristen sejati ditandai dengan misi yang berkelanjutan dan reproduksi kepemimpinan yang mengakar pada misi Allah, bukan sekadar penyelesaian program pelatihan.

Dengan pemahaman dan pelaksanaan yang utuh terhadap keempat tahapan dalam model mentoring LEAD, gereja lokal dapat membentuk suatu sistem pembinaan pemimpin yang tidak hanya berakar pada teladan Kristus dalam Injil Markus, tetapi juga relevan dan adaptif terhadap tantangan zaman. Setiap fase dirancang untuk saling melengkapi dalam proses formasi rohani dan kepemimpinan, mulai dari pengenalan panggilan hingga pengutusan yang mereplikasi pemuridan. Untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas implementasinya, model ini akan diperkaya melalui integrasi dengan teori-teori teologi kontemporer serta mempertimbangkan dinamika sosial, budaya, dan struktural yang dihadapi gereja masa kini.

Tantangan dan Peluang Implementasi Model Mentoring LEAD di Gereja Lokal

Implementasi model mentoring LEAD dalam gereja lokal menghadapi berbagai dinamika yang mencerminkan keragaman struktur, budaya pelayanan, dan kesiapan sumber daya internal. Meskipun model ini memiliki akar teologis yang kuat dan potensi strategis dalam estafet kepemimpinan, keberhasilan pelaksanaannya tetap ditentukan oleh bagaimana gereja mampu menjawab tantangan serta mengelola peluang yang tersedia secara bijaksana dan kontekstual.

Salah satu tantangan utama adalah masih dominannya pola estafet kepemimpinan yang karismatik dan tidak terstruktur, yang bergantung pada pewarisan informal dan relasi personal tanpa sistem mentoring yang jelas. Hal ini menjadikan estafet kepemimpinan cenderung eksklusif dan rawan stagnasi. Budiarmaja dkk., (2022) mengidentifikasi bahwa mayoritas gereja lokal di Indonesia

belum memiliki sistem pengembangan pemimpin yang terstandar, sehingga ketergantungan pada figur tertentu memperlemah kesinambungan pelayanan.

Tantangan berikutnya adalah keterbatasan sumber daya, baik dalam hal mentor yang terlatih secara rohani dan pedagogis, maupun sistem evaluasi yang dapat memantau perkembangan *mentee* secara berkelanjutan. Tanpa pembekalan bagi mentor, proses pembinaan dapat kehilangan arah dan tidak berdampak transformatif. Waruwu (2024) menyebutkan bahwa mentoring yang efektif memerlukan pelatihan khusus, termasuk kemampuan reflektif, dialogis, dan kerohanian pendampingan yang kuat.

Tantangan ketiga adalah kesenjangan antar generasi, yang meliputi perbedaan cara pandang, nilai, dan gaya komunikasi antara pemimpin senior dan generasi muda. Ketidakseimbangan ini seringkali menciptakan hambatan dalam proses transfer nilai dan visi pelayanan. Menurut Ream dkk. (2023), keberhasilan mentoring lintas generasi sangat ditentukan oleh sensitivitas terhadap dinamika psikososial dan emosional para *mentee* muda, serta fleksibilitas metode mentoring yang adaptif terhadap perubahan zaman.

Namun demikian, peluang yang tersedia sangat menjanjikan. Meningkatnya kesadaran akan pentingnya estafet pemimpin rohani di berbagai denominasi gereja memberikan ruang bagi adopsi model LEAD. Banyak gereja mulai membentuk budaya belajar dan refleksi bersama dalam komunitas kecil, yang menjadi wadah ideal untuk pelaksanaan program mentoring. Selain itu, kemajuan teknologi digital menjadi peluang strategis bagi model ini untuk dikembangkan dalam bentuk *mentoring hybrid*—yakni kombinasi antara pertemuan tatap muka dan pendampingan daring yang fleksibel, terjangkau, dan menjangkau lintas geografis. Seperti diungkap oleh Baskoro dkk., (2022), *platform digital* telah membuka jalur baru dalam pembinaan rohani dan kepemimpinan jemaat, yang selama ini terhambat oleh keterbatasan logistik dan jarak fisik.

Terakhir, banyak gereja lokal saat ini mulai membuka diri terhadap pola kepemimpinan kolaboratif dan partisipatif, di mana proses mentoring tidak lagi menjadi tanggung jawab satu figur dominan, melainkan hasil sinergi komunitas. Perubahan budaya organisasi ini memberi ruang untuk implementasi LEAD sebagai model yang menyelaraskan struktur gereja dengan semangat pengembangan kolektif, relasional, dan kontekstual.

Dengan mengelola tantangan secara strategis dan memaksimalkan peluang-peluang tersebut, model LEAD memiliki potensi besar untuk membentuk pemimpin rohani yang bukan hanya kuat dalam kompetensi pelayanan, tetapi juga matang secara rohani dan relevan dengan kebutuhan zaman. Keberhasilan implementasinya sangat ditentukan oleh komitmen rohani, keteladanan kepemimpinan, serta kesediaan gereja untuk beradaptasi dengan perkembangan sosial dan teknologi tanpa kehilangan identitas rohaninya.

Implikasi Model Mentoring LEAD bagi Kepemimpinan Berkelanjutan di Gereja Lokal

Model mentoring LEAD yang dikembangkan berdasarkan pola pembentukan murid oleh Yesus Kristus dalam Injil Markus tidak hanya menjawab kebutuhan pembinaan pemimpin masa kini, tetapi juga memberikan landasan strategis bagi terwujudnya kepemimpinan yang berkelanjutan di gereja lokal. Setiap tahap dalam model—dari proses identifikasi, pemuridan, pelibatan pelayanan, hingga pengutusan—dirancang sebagai siklus yang dapat direplikasi secara kontekstual dan lintas generasi. Hal ini sesuai dengan prinsip *reproductive discipleship* yang ditekankan oleh Bailey (2022), di mana proses pembinaan tidak berhenti pada satu generasi, melainkan berlanjut melalui pemimpin-pemimpin baru yang juga menjadi mentor bagi yang lain.

Fase *Deploy*, secara khusus, mendorong pengutusan pemimpin baru yang tidak hanya siap melayani secara mandiri, tetapi juga dibekali untuk memulai kembali proses mentoring terhadap generasi berikutnya (Carter, 2024). Ini menandai pergeseran dari pola regenerasi yang bersifat *top-down* dan statis menuju model yang bersifat dinamis, kolaboratif, dan berbasis komunitas. Dengan demikian, model LEAD membentuk ekosistem pemuridan berkelanjutan yang tidak bergantung pada figur sentral atau karisma pemimpin tunggal, tetapi bertumpu pada sistem yang hidup, organik, dan berorientasi misi. Model ini memperkuat narasi bahwa kepemimpinan Kristen bukanlah jabatan, melainkan fungsi pelayanan yang terus-menerus dikembangkan dan diwariskan (Borrong, 2019).

Dalam konteks gereja lokal, pendekatan ini sangat relevan untuk menjawab berbagai tantangan yang selama ini menghambat estafet kepemimpinan, seperti pola pewarisan informal yang tidak transparan, absennya sistem mentoring yang terstruktur, dan ketergantungan berlebihan pada pemimpin senior. Gereja seringkali mengalami stagnasi pelayanan ketika pemimpin yang dominan tidak berhasil menyiapkan penerus atau tidak membuka ruang pertumbuhan bagi pemimpin muda. Melalui struktur LEAD, gereja dapat mengantisipasi hal ini dengan menyiapkan proses yang inklusif, terencana, dan terukur, yang menumbuhkan pemimpin dari berbagai latar usia, gender, dan karunia.

Selain itu, model ini juga memiliki dampak pada budaya organisasi gereja. Dengan mengadopsi sistem mentoring LEAD, gereja secara perlahan membentuk budaya pembelajaran berkelanjutan (*lifelong learning*) dan saling memperlengkapi (*mutual equipping*) dalam komunitas iman (Jeong, 2024; Botross, 2024). Pemuridan tidak lagi dipandang sebagai program tambahan, melainkan sebagai identitas utama gereja itu sendiri. Dalam jangka panjang, ini memungkinkan gereja memiliki sistem internal yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan zaman tanpa kehilangan arah rohani dan mandat misionalnya.

Model LEAD bukan hanya menjawab kebutuhan teknis regenerasi pemimpin, tetapi juga menawarkan paradigma baru pembinaan yang menyentuh akar kerohanian, komunitas, dan misi. Dalam pengertian ini, LEAD menjadi lebih dari

sekadar strategi pembinaan—ia adalah cara hidup gereja yang bertumpu pada teladan Yesus dan ditujukan untuk menghadirkan Kerajaan Allah melalui generasi kepemimpinan yang terus diperbarui.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil merumuskan dan mengembangkan model mentoring LEAD (*Locate, Empower, Act, Deploy*) berdasarkan pola pemuridan Yesus Kristus dalam Injil Markus. Model ini menjawab kebutuhan gereja lokal akan pola pembinaan pemimpin yang sistematis, relasional, dan relevan dengan konteks pelayanan masa kini. Hasil penelitian ini menekankan bahwa pola pemuridan Yesus yang terdiri dari tahap pemanggilan, pembekalan, pelibatan, dan pengutusan dapat dijadikan landasan bagi pengembangan pola mentoring kepemimpinan yang terstruktur, dengan fokus pada pembentukan karakter, pengalaman pelayanan, dan kemampuan memuridkan generasi selanjutnya.

Secara teoretis, penelitian ini memberi kontribusi bagi pengembangan disiplin ilmu teologi praktika dengan memperkaya studi mengenai pola pemuridan dan pola mentoring dalam konteks kepemimpinan gereja. Secara praktis, model LEAD dapat digunakan oleh gereja-gereja lokal sebagai kerangka kerja pembinaan calon pemimpin rohani yang siap menjawab kebutuhan pelayanan gereja dan tantangan zaman, serta sebagai strategi untuk memperkuat kesinambungan estafet kepemimpinan dari satu generasi ke generasi berikutnya.

Namun, penelitian ini juga memiliki keterbatasan, khususnya terkait fokus analisis yang terbatas pada studi teks Injil Markus dan belum diuji implementasinya secara empiris dalam konteks gereja nyata. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penerapan dan evaluasi model LEAD di berbagai konteks gereja, termasuk pengujian efektivitas pola mentoring ini dalam pelayanan lintas budaya, denominasi, dan daerah. Dengan langkah ini, diharapkan model LEAD dapat terus dikembangkan, dikontekstualisasi, dan divalidasi agar semakin berdampak signifikan bagi pengembangan pemimpin gereja yang berakar pada nilai-nilai Alkitab dan siap menjawab kebutuhan pelayanan masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldoobie, N. (2015). ADDIE Model. *American International Journal of Contemporary Research*, 5(6), 68–72. <https://www.aijcrnet.com/journal/index/969>
- Anderson, T. L., & Skinner, S. A. (2019). Feelings: Discipleship that Understands the Affective Processes of a Disciple of Christ. *Christian Education Journal: Research on Educational Ministry*, 16(1), 66–78. <https://doi.org/10.1177/0739891318820333>
- Bailey, R. D. (2022). *Small Group Participant Perceptions of Discipleship Development in Multisite Churches: a Mixed Methods Study*. Liberty University.
- Bannor, F. O. (2024). Exploring the Role of Transformational Leadership on Church Leaders' Success in South West Liberia Region: An appreciative Inquiry. *ISSRA*

Journal of Education, Linguistics and Literature, 4(6), 1–10.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.1068076543>

- Baskoro, P. K., Yunita Dewi, E., & Arifianto, Y. A. (2022). Peran Pemuridan bagi Kebangkitan Pemimpin Rohani Baru dalam Gereja Masa Kini. *THEOLOGIA INSANI (Jurnal Theologia, Pendidikan, dan Misiologia Integratif)*, 1(1), 49–66. <https://doi.org/10.58700/theologiainsani.v1i1.9>
- Borrong, R. P. (2019). Kepemimpinan Dalam Gereja Sebagai Pelayanan. *Voice of Wesley: Jurnal Ilmiah Musik dan Agama*, 2(2), 1–13. <https://doi.org/10.36972/jvow.v2i2.29>
- Botross, P. (2024). Equipping Disciples (Part 1): A Pedagogical Framework for Equipping the Whole Person. *Christian Education Journal Research on Educational Ministry*, 21(3), 290–309. <https://doi.org/10.1177/07398913241302103>
- Budiatmaja, R., Lamsir, S., & Jonathans, R. (2022). Kepemimpinan Pelayan Gereja yang Sesuai dengan Kepemimpinan Gembala Seperti Kepemimpinan Yesus. *Integritas: Jurnal Teologi*, 4(2), 127–136. <https://doi.org/10.47628/ijt.v4i2.133>
- Carter, S. (2024). *Equipping Spiritually Mature Men to Mentor the Next Generation of Leaders*. Liberty University.
- Clinton, J. R. (2012). *The Making of a Leader: Recognizing the Lessons and Stages of Leadership Development*. NavPress.
- Delvryance, A., Seldjatem, C., & Sunardi, P. (2024). Kepemimpinan Pelayanan Yesus Kristus Sebagai Model Bagi Pendidik Kristen dalam Mewujudkan Keharmonisan Sosial pada Tahun 2045. *Jurnal Budi Pekerti Agama Kristen dan Katolik*, 2(4), 198–208. <https://doi.org/10.61132/jbpakk.v2i4.765>
- Faraoanu, I. (2015). The Call and Mission of the Disciple in the Gospel According to Mark. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 60, 67–76. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.60.67>
- Freeks, F. E., & Lotter, G. A. (2014). Possible ‘mentoring’ and discipleship in the New Testament – a propositio. *Journal for Christian Scholarship*, 50(3), 191–212. <https://hdl.handle.net/10520/EJC165878>
- Harefa, H. A. (2025). Ketika Pelayanan Menjadi Rutinitas: Menyelami Kebosanan Mahasiswa Teologi dalam Menghadapi Tantang Spiritual. *LOKO KADA: Jurnal Teologi Kontekstual & Oikumenis*, 2(1), 29–41. <https://doi.org/10.70418/4xen4b29>
- Jeong, E. (2024). Exploring the Meaning of Church Lifelong Education Participation Experience through Coaching of Middle-Aged female lay Ministers. *Journal of Christian Education in Korea*, 3(30), 29–46. <https://doi.org/10.17968/jcek.2024..77.002>
- Johnson, B. M. (2023). *Church Leadership in a Digital Age: Cultivating Community and Spiritual Growth Online*. Virginia Theological Seminary.
- Kolb, D. A. (2014). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. FT press.

- Löfstedt, T. (2023). Why Did Jesus' Disciples Fail to Cast Out the Deaf and Mute Spirit? (Mark 9:14–29). *Svensk Exegetisk Årsbok*, 88(1), 153–174. <https://doi.org/10.58546/se.v88i1.12238>
- Markes, K. D. (2021). Sukseksi Kepemimpinan Musa Kepada Yosua Sebagai Model Regenerasi Kepemimpinan Kristen Masa Kini. *BONAFIDE: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen*, 2(2), 214–236. <https://doi.org/10.46558/bonafide.v2i2.80>
- Miller, M. B. (2023). *Mentoring Spiritual Leaders: Discerning Effective Practices*. Asbury Theological Seminary.
- Niemandt, C. J. P. (2010). Five Years of Missional Church: Reflections on Missional Ecclesiology. *Missionalia: Southern African Journal of Missiology*, 38(3), 397–412.
- Peterson, R. L. (2019). *Exploring the Influence of Spirituality in the Initial Development of Authentic Leadership Identity*. Pepperdine University.
- Pettigrew, A. (2021). Christian Leadership and the Great Commission: Foundations for Building Christian Leaders. *The Journal of Applied Christian Leadership*, 15(1), 112–128.
- Prihanto, A. (2018). Peran Proses Mentoring Pemimpin Kaum Muda Bagi Perkembangan Pelayanan Pemuda Di Gereja. *Jurnal Jaffray*, 16(2), 175–196. <https://doi.org/10.25278/jj71.v16i2.258>
- Ream, T. C., Pattengale, J., & Devers, C. J. (2023). Mentoring Matters: Theological Explorations of Generational Transition and the Academic Vocation. *Christian Higher Education*, 22(5), 310–312. <https://doi.org/10.1080/15363759.2023.2280801>
- Son, J. Y. (2023). Following the Mentorship Model of Jesus: The Role of Storytelling. *Christian Higher Education*, 22(5), 336–344. <https://doi.org/10.1080/15363759.2023.2279729>
- Sugihartini, N., & Yudiana, K. (2018). ADDIE Sebagai Model Pengembangan Media Instruksional Edukatif (MIE) Mata Kuliah Kurikulum dan Pengajaran. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 15(2), 277–286. <https://doi.org/10.23887/jptk-undiksha.v15i2.14892>
- Tasik, L. R., Tande, A., Mastuti, V., & Samana, S. (2024). Kepemimpinan Yosua dalam Pelayanan: Strategi Inspiratif dan Pembelajaran Praktis Bagi Pemimpin Gereja Masa Kini. *Tri Tunggal: Jurnal Pendidikan Kristen dan Katolik*, 2(1), 15–24. <https://doi.org/10.61132/tritunggal.v2i1.158>
- Waruwu, A. T. M. (2024). Membimbing Generasi Muda: Mentoring dalam Kepemimpinan Kristen. *TRACK: Jurnal Kepemimpinan Kristen, Teologi, dan Entrepreneurship*, 3(2), 31–49. <https://doi.org/10.61660/track.v3i2.185>
- Watkins, M. L. (2023). Training Faithful Disciples to Meet the Challenges of the Church in the World: Applying Bonhoeffer's Seminary Vision to Hybrid Education. *The Asbury Journal*, 78(2), 319–335. <https://doi.org/10.7252/Journal.02.2023F.05>
- Widiyanto, M. A., & Parapat, Y. (2021). Sukseksi Kepemimpinan Pentakostal di Era Disruptif. *Kurios: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen*, 7(1), 29–41. <https://doi.org/10.30995/kur.v7i1.164>