

Implementasi Model Kepemimpinan John C. Maxwell dalam Pola Pembentukan Disiplin Pemuda di The Boys' Brigade

Theo Pilus Candra¹), Eiodia Eveline Permata Sari²)

¹Sekolah Tinggi Teologi Galilea Indonesia

²Sekolah Tinggi Teologi Anugrah Indonesia

theoweb.dev@gmail.com , renjanaarqa@gmail.com

Diterima: 02 April 2026	Direvisi: 11 April 2026	Diterbitkan: 28 April 2026
-------------------------	-------------------------	----------------------------

Abstract

This research explores the synergy between character education methods in The Boys' Brigade (BB) and John C. Maxwell's transformational leadership principles. The primary focus of this study is how discipline, the core pillar of BB, can be transformed into an impactful leadership capacity for Christian youth, especially in facing the sociological challenges of Generation Z. Using a qualitative method through literature review and conceptual analysis, this study finds that BB's rank structure and physical discipline provide a solid foundation for implementing Maxwell's "5 Levels of Leadership." Discipline serves as an instrument for building integrity (Level 1: Position), which then evolves into influence based on relationships (Level 2: Permission) and results (Level 3: Production). This article concludes that integrating Maxwell's values into the BB curriculum accelerates the transition of members from disciplined followers to visionary servant leaders. This research also recommends tactical steps for Christian educational institutions, including shifting from mere instruction to theological reflection, providing a safe-fail environment, and reforming leadership audits in Christian Religious Education (CRE).

Keywords: *Generation Z, John C. Maxwell, discipline, leadership, The Boys' Brigade, youth character*

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi sinergi antara metode pendidikan karakter dalam organisasi *The Boys' Brigade* (BB) dengan prinsip kepemimpinan transformasional John C. Maxwell. Fokus utama kajian ini adalah bagaimana aspek kedisiplinan yang menjadi pilar utama BB dapat bertransformasi menjadi kapasitas kepemimpinan yang berdampak bagi pemuda Kristen, khususnya dalam menghadapi tantangan sosiologis Generasi Z. Menggunakan metode kualitatif melalui studi pustaka dan analisis konseptual, penelitian ini menemukan bahwa struktur kepangkatan dan kedisiplinan fisik di BB menyediakan fondasi yang kokoh untuk mengimplementasikan "5 Level Kepemimpinan" Maxwell. Kedisiplinan berfungsi sebagai instrumen pembentuk integritas (Level 1: *Position*), yang kemudian berevolusi menjadi pengaruh berdasarkan relasi (Level 2: *Permission*) dan hasil (Level 3: *Production*). Artikel ini menyimpulkan bahwa integrasi nilai-nilai Maxwell dalam kurikulum BB mempercepat transisi anggota dari

sekadar pengikut yang disiplin menjadi pemimpin pelayan yang visioner. Penelitian ini juga merekomendasikan langkah taktis bagi lembaga pendidikan Kristen, meliputi pergeseran dari instruksi menuju refleksi teologis, penyediaan ruang aman untuk gagal (*safe-fail environment*), dan reformasi audit kepemimpinan dalam Pendidikan Agama Kristen (PAK).

Kata kunci: Generasi Z., John C. Maxwell, karakter pemuda, kedisiplinan, kepemimpinan, The Boys' Brigade

PENDAHULUAN

Krisis kepemimpinan di kalangan generasi muda Kristen menjadi tantangan serius bagi masa depan gereja, lembaga pendidikan, dan masyarakat, terutama di tengah arus disrupsi yang bergerak sangat cepat.¹ Di tengah era yang serba instan, permisif, dan dipengaruhi secara masif oleh kemajuan teknologi hingga otomasi buatan,² kebutuhan akan pemimpin muda yang memiliki integritas dan disiplin diri yang kokoh sangatlah mendesak.³ Salah satu organisasi yang secara konsisten berfokus pada pengembangan dan pembinaan pemuda adalah *The Boys' Brigade* (BB). Sejak didirikan oleh Sir William Alexander Smith pada tahun 1883 di Glasgow, Skotlandia,⁴ BB telah menggunakan dua pilar utama dalam kurikulumnya, yakni: Agama dan Kedisiplinan⁵ Pemikiran John C. Maxwell tentang '5 Tahap Kepemimpinan' bukan sekadar teori manajemen, sebaliknya ia menawarkan kerangka kerja yang terbukti efektif dan sangat relevan dalam membangun keberanian serta inisiatif pribadi pemimpin Kristen pada era modern.⁶

Krisis kepemimpinan di kalangan generasi muda Kristen menjadi tantangan yang serius bagi masa depan lembaga pendidikan Kristen, terutama saat berhadapan dengan arus disrupsi teknologi di era *Society 5.0* yang bergerak sangat cepat.⁷ Namun, terdapat pertanyaan kritis dalam diskursus kontemporer: apakah kedisiplinan militeristik yang diajarkan di BB secara otomatis melahirkan pemimpin yang mampu mempengaruhi orang lain secara transformasional? Di sisi lain, John C. Maxwell telah menjadi tokoh otoritas global dalam studi kepemimpinan melalui gagasannya yang menegaskan bahwa "kepemimpinan adalah pengaruh", bukan sekadar kepemilikan gelar atau jabatan.⁸ Maxwell sangat menekankan bahwa kepemimpinan sejati adalah tentang kemampuan mengembangkan diri sendiri dari dalam, yang kemudian memancar untuk

¹ Daniel Ronda, "Kepemimpinan Kristen Di Era Disrupsi Teknologi," *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat* 3, no. 1 SE-Article (January 30, 2019): 1–8, <https://doi.org/10.46445/ejti.v3i1.125>.

² John Wyatt and Stephen N Williams, *The Robot Will See You Now: Artificial Intelligence and the Christian Faith* (SPCK, 2021), 3.

³ Renita Tarore, Eko Basuki, and Ruthnawaty Setiawan, "Karakter Kepemimpinan Pemuda Kristen: Peran Pendidikan Agama Kristen Gereja Meningkatkan Kepemimpinan Spiritualitas," *Indonesian Journal of Religious* 6 (November 29, 2023): 129–40, <https://doi.org/10.46362/ijr.v6i2.58>.

⁴ John Springhall, *Youth, Empire and Society: British Youth Movements, 1883–1940* (Taylor & Francis, 2026), 15.

⁵ Springhall, 20.

⁶ Rudy Butar, "Relevansi Pemikiran John C. Maxwell Untuk Kepemimpinan Kristen Yang Efektif Masa Kini," *Mitra Sriwijaya: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen* 5 (July 31, 2024): 22–35, <https://doi.org/10.46974/ms.v5i1.106>.

⁷ Samuel Topayung, "Urgensi Kepemimpinan Kristen Di Era Society 5.0," *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen Dan Pemberdayaan Jemaat* 3 (January 2, 2023): 111–24, <https://doi.org/10.34307/kinaa.v3i2.70>.

⁸ J C Maxwell, *The 21 Irrefutable Laws of Leadership: Follow Them and People Will Follow You* (HarperCollins Leadership, 2022), 11–14, <https://books.google.co.id/books?id=GKxOEAAAQBAJ>.

mengembangkan orang lain.⁹ Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk meninjau secara kritis bagaimana konsep kepemimpinan Maxwell dapat diintegrasikan dalam praksis pelayanan *The Boys' Brigade* untuk menjembatani kesenjangan antara kepatuhan buta dan kepemimpinan yang visioner.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji filosofi kepemimpinan John C. Maxwell secara umum serta meneliti sejarah pendidikan karakter organisasi pemuda seperti *The Boys' Brigade*. Namun, tinjauan literatur menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang signifikan: belum ada kajian empiris yang secara spesifik menguji integrasi konsep "5 Level Kepemimpinan" Maxwell ke dalam kurikulum dan hierarki organisasi paramiliter Kristen seperti BB. Penelitian sebelumnya cenderung berjalan sendiri-sendiri, memisahkan antara teologi kepemimpinan dan praksis kedisiplinan berseragam. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi kekosongan tersebut dengan tidak hanya menawarkan analisis konseptual, tetapi juga mengujinya melalui temuan empiris di lapangan. Tujuannya adalah untuk melihat sejauh mana kedisiplinan BB dapat bertransformasi menjadi kepemimpinan visioner yang relevan bagi pemuda masa kini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan berbasis studi literatur dengan penguatan data lapangan terbatas. Penggunaan metode ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mendalam mengenai fenomena transisi kedisiplinan menjadi kepemimpinan dalam ekosistem organisasi paramiliter Kristen di lingkungan pendidikan. Sumber data primer diperoleh melalui dua jalur: penelusuran literatur otoritatif, yang mencakup karya-karya John C. Maxwell mengenai filosofi kepemimpinan¹⁰ serta manual resmi *The Boys' Brigade* (BB),¹¹ dan pengumpulan data empiris di lapangan.

Data lapangan dikumpulkan melalui observasi partisipatif dan wawancara semi-terstruktur di *The Boys' Brigade* (BB) Pangkalan SMP Kristen Kalam Kudus Surakarta. Peneliti melibatkan 8 (delapan) orang responden sebagai sumber informasi utama, yang terdiri dari 3 orang Pembina (*Officers*) dan 5 orang Anggota/*Non-Commissioned Officers* (NCO) yang aktif dalam pelayanan di pangkalan tersebut. Pemilihan responden dilakukan secara bertujuan (*purposive sampling*) untuk memastikan data yang diperoleh merepresentasikan dinamika kepemimpinan dari perspektif pembimbing maupun peserta didik.

Sebagai penguat analisis, data sekunder dikumpulkan dari literatur akademis yang relevan dengan Pendidikan Agama Kristen (PAK) dan studi sosiologi mengenai karakteristik Generasi Z.¹² Validitas data dalam penelitian ini diuji menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan dan mencocokkan hasil wawancara, temuan observasi di lapangan, serta landasan teoretis yang ada. Seluruh data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik untuk

⁹ John C Maxwell, *Developing the Leader within You 2.0* (HarperCollins Leadership, 2018), 2-4.

¹⁰ John C Maxwell, *The 15 Invaluable Laws of Growth: Live Them and Reach Your Potential* (Center Street, 2022), 5.

¹¹ The Boys' Brigade Indonesia, *Buku Panduan Petugas (Officer's Handbook)* (Jakarta, 2018), 12.

¹² Nineson Aritonang and Kosma Manurung, "Kepemimpinan Pemuda Kristen Di Era Digital: Pelayanan Dalam Transformasi Teknologi Untuk Membangun Komunitas Iman Yang Relevan," *Veritas Lux Mea (Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen)* 6 (August 30, 2024): 293-304, <https://doi.org/10.59177/veritas.v6i2.298>.

merekonstruksi model integrasi antara kedisiplinan kaku ala militeristik BB dengan kerangka kepemimpinan relasional Maxwell sebagai solusi bagi tantangan pelayanan masa kini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hakikat Kedisiplinan dalam The Boys' Brigade sebagai Fondasi Karakter

Kedisiplinan di dalam *The Boys' Brigade* (BB) bermanifestasi secara konkret melalui penggunaan seragam yang rapi, latihan baris-berbaris (*drill*), ketepatan waktu yang ketat, serta sistem tanda kecakapan atau lencana yang berjenjang.¹³ Dalam pandangan sosiologis awam, elemen-elemen ini sering kali disalahpahami sekadar sebagai atribut militeristik yang kaku dan ketinggalan zaman. Namun, tinjauan teologis-pedagogis yang lebih mendalam menunjukkan bahwa seluruh perangkat ini merupakan metode pembentukan karakter (*character formation*) yang sangat terstruktur dan sengaja dirancang untuk mendidik pemuda sejak usia dini.¹⁴ Secara teologis, kedisiplinan ini berakar kuat pada teks Ibrani 6:19 yang menjadi moto internasional BB, yakni "*Sure and Stedfast*" (Yakin dan Teguh). Di tengah era postmodern yang ditandai dengan disrupsi moral dan hilangnya standar kebenaran absolut, kedisiplinan BB berfungsi sebagai "jangkar" (*anchor*) yang menstabilkan kondisi psikologis dan spiritual pemuda Kristen agar tetap berpijak pada dasar-dasar keimanan yang esensial.¹⁵

Lebih lanjut, kedisiplinan fisik di BB sebenarnya merupakan pedagogi untuk melatih disiplin rohani yang lebih tinggi. Latihan baris-berbaris (*drill*), misalnya, bukanlah upaya untuk menciptakan robot yang hanya taat perintah tanpa berpikir, melainkan sebuah latihan untuk menekan ego pribadi demi keselarasan tim, melatih fokus, dan belajar tunduk pada otoritas yang sah dalam rangka mengejar kehendak Allah.¹⁶ Tanpa adanya disiplin diri yang kokoh, seorang pemuda mustahil dapat memimpin orang lain secara efektif. Pengendalian diri (*self-control*) adalah manifestasi nyata dari buah Roh (Galatia 5:22-23) yang menjadi syarat mutlak dan kualifikasi rohani dalam kepemimpinan Kristen.¹⁷ Hal ini sangat sejalan dengan prinsip kepemimpinan yang dikemukakan oleh John C. Maxwell, bahwa "pemimpin yang paling sulit untuk dipimpin adalah diri sendiri".¹⁸ Oleh karena itu, sebelum seorang anggota BB dipercaya untuk memimpin rekan-rekannya, ia harus terlebih dahulu membuktikan integritasnya melalui kemampuan memimpin diri sendiri dalam hal-hal dasar, seperti hadir tepat waktu, merawat atribut seragamnya dengan rapi, dan menyelesaikan tugas-tugas kecakapan dengan tuntas.

Mengintegrasikan "5 Level Kepemimpinan" Maxwell dalam Struktur BB

Struktur kepangkatan di *The Boys' Brigade* (BB), terdiri dari pangkat *Private* hingga *Staff Sergeant* dan pada dasarnya merupakan laboratorium yang ideal untuk menguji validitas teori kepemimpinan Maxwell. Dalam ekosistem ini, kepemimpinan tidak

¹³ Indonesia, *Buku Panduan Petugas (Officer's Handbook)*.

¹⁴ Binsen Samuel Sidjabat, *Mengajar Secara Profesional* (Kalam Hidup, 2017), 62.

¹⁵ A Dan Kia et al., *PENDIDIKAN AGAMA KRISTEN DALAM ERA DISRUPSI* (Penerbit Widina, 2025), 34.

¹⁶ Indonesia, *Buku Panduan Petugas (Officer's Handbook)*, 14.

¹⁷ J Oswald Sanders, *Spiritual Leadership: Principles of Excellence for Every Believer* (Moody Publishers, 2017), 74.

¹⁸ Maxwell, *Developing the Leader within You 2.0*, 151.

diberikan secara instan melalui jabatan struktural semata, melainkan diraih melalui proses mentoring dan pendewasaan karakter yang panjang. Hubungan timbal balik antara level kepemimpinan Maxwell dengan tahapan perkembangan anggota di BB dapat terlihat secara jelas mulai dari tingkat posisi paling dasar hingga pencapaian pengaruh yang bersifat transformatif.¹⁹

Implementasi model kepemimpinan John C. Maxwell di dalam organisasi *The Boys' Brigade* (BB) dapat dipetakan secara sistematis melalui lima tahapan perkembangan. Tahap pertama adalah posisi yang berfungsi sebagai fondasi awal. Dalam konteks BB, tahap ini setara dengan anggota baru atau mereka yang berada pada pangkat *Lance Corporal*. Fokus utamanya adalah kepatuhan dasar terhadap aturan dan otoritas resmi. Pada level ini, anggota muda belajar untuk taat karena adanya struktur hierarki dan buku manual yang jelas. Meskipun dalam teori Maxwell ini merupakan level terendah, namun bagi BB, posisi adalah fondasi krusial untuk membangun integritas pribadi serta rasa hormat terhadap tata tertib organisasi sejak dini.

Selanjutnya, kepemimpinan berkembang ke level kedua yaitu izin atau hubungan yang bersifat relasional. Tahap ini umumnya dicapai oleh para *Non-Commissioned Officers* (NCOs) yang mulai fokus pada pembangunan relasi dan kepercayaan dengan rekan satu regu. Hal ini sejalan dengan prinsip Maxwell bahwa *"people don't care how much you know, until they know how much you care"*. Seorang NCO di BB akan menyadari bahwa pangkat di pundak tidak akan efektif tanpa adanya kedekatan pastoral dengan anggota regunya. Di sini, proses belajar empati, kemampuan mendengarkan, dan peran sebagai teladan atau *role model* menjadi lebih dominan dibandingkan sekadar memberikan perintah formal. Pergeseran dari kepatuhan berbasis aturan menuju kepatuhan berbasis kerelaan sangat bergantung pada kedekatan personal antara pemimpin dan anggotanya. Dalam observasi penulis, NCO yang hanya mengandalkan pangkat seringkali mengalami hambatan komunikasi dengan anggota regunya. Hal ini ditegaskan oleh salah satu NCO (Inisial: AN) yang menyatakan:

"Dulu saya pikir kalau sudah pakai pangkat Sersan, semua anggota otomatis harus tunduk. Tapi ternyata mereka malah menjauh. Baru setelah saya mencoba pendekatan pribadi, seperti mendengarkan keluh kesah mereka di luar jam latihan, mereka jadi jauh lebih kooperatif dan respek secara tulus."

Level ketiga adalah produksi yang menitikberatkan pada kepemimpinan berbasis hasil. Tahap ini setara dengan peran Ketua Regu atau *Squad Leader*. Pada fase ini, efektivitas kepemimpinan diuji melalui produktivitas dan pencapaian target, seperti perolehan rencana atau keberhasilan kegiatan kelompok. Seorang *Squad Leader* di BB diakui kapasitasnya ketika ia mampu menggerakkan regunya untuk memenangkan kompetisi, menyelesaikan bakti sosial, atau memastikan anggota regunya lulus dalam ujian kecakapan. Keberhasilan di level ini memberikan kredibilitas nyata bagi pemimpin muda di mata pengikutnya.

Memasuki level keempat, fokus beralih pada pengembangan manusia atau reproduksi pemimpin. Posisi ini setara dengan NCO Senior atau *Staff Sergeant* yang memiliki tanggung jawab untuk melatih dan membimbing anggota junior. Inilah inti dari

¹⁹ Maxwell, *The 15 Invaluable Laws of Growth: Live Them and Reach Your Potential*, 5.

kepemimpinan transformasional yang digagas Maxwell. Seorang *Staff Sergeant* tidak lagi terpaku pada kesuksesan pribadi, melainkan pada bagaimana ia mendelegasikan tugas dan mementori *Lance Corporal* agar kelak mampu menggantikan posisinya. Proses regenerasi ini memastikan nilai-nilai organisasi tetap terjaga secara berkelanjutan.

Selanjutnya level kelima, yaitu kepemimpinan tertinggi yang berfokus pada warisan atau *legacy*. Level ini umumnya merepresentasikan posisi perwira atau *Officer* yang telah melayani dalam jangka panjang. Pada tahap ini, penghormatan yang diberikan oleh anggota bukan lagi karena seragam atau jabatan formal, melainkan karena karakter Kristiani yang terpancar secara konsisten dari hidup mereka. Para pemimpin di level ini telah berhasil mewariskan nilai-nilai luhur dan mengubah kehidupan generasi muda secara mendalam, sehingga kepemimpinan mereka tetap berdampak melampaui masa jabatan struktural mereka.

Transisi Dari Kepatuhan Menuju Pengaruh

Kritik yang sering dialamatkan kepada model pembinaan *The Boys' Brigade* adalah kecenderungan fungsional yang sering kali terhenti pada Level 1 (*Position*), di mana kepatuhan anggota hanya didorong oleh otoritas pangkat atau ancaman sanksi eksternal. Banyak anggota yang hanya patuh karena merasa "harus" tunduk pada aturan, bukan karena mereka menghargai nilai di balik aturan tersebut. Di sinilah integrasi konsep Maxwell memberikan kontribusi krusial dalam melakukan dekonstruksi terhadap praktik pembinaan yang stagnan. Jika pelayanan BB hanya mengandalkan pendekatan hukuman fisik, seperti *push-up* atau tindakan indisipliner lainnya untuk memaksakan ketertiban, maka organisasi ini akan terjebak dalam kegagalan untuk melahirkan pemimpin rohani dan justru berisiko menghasilkan pemuda yang berkarakter otoriter di masa depan.

Oleh karena itu, para Pembina (*Officers*) dituntut untuk secara intensional memfasilitasi terjadinya perubahan paradigma besar atau *leadershift* dalam diri para *Non-Commissioned Officers* (NCO).²⁰ Seorang NCO harus diajarkan bahwa pangkat yang tersemat di pundak mereka hanyalah "pintu masuk" atau tiket untuk mulai melayani, bukan alat untuk mendominasi. Kepemimpinan yang sejati dalam konteks BB baru benar-benar dimulai ketika seorang pemimpin muda mampu membangun pengaruh yang membuat anggotanya mengikuti secara sukarela karena mereka "ingin", bukan karena mereka "terpaksa". Transisi ini memerlukan pergeseran mentalitas dari sekadar "memerintah" (logika militeristik kaku) menjadi "memfasilitasi dan melayani" (logika kepemimpinan pelayan).

Dalam implementasi praktisnya, proses transisi dari ketaatan buta menuju pemberian inspirasi ini menuntut fleksibilitas dan kepekaan terhadap perubahan zaman. Menghadapi dinamika masa depan yang terus berubah, struktur organisasi yang kaku harus mampu bertransformasi menjadi struktur yang mengedepankan keluwesan kepemimpinan agar tetap relevan dalam mencapai keberhasilan.²¹ Sebagai contoh, ketika menghadapi anggota yang indisipliner, pendekatan Maxwellian akan mendorong seorang NCO untuk tidak langsung memberikan hukuman fisik secara reaktif. Sebaliknya, ia didorong untuk melakukan pendekatan personal yang berbasis relasi (Level 2:

²⁰ John C Maxwell, *Leadershift: The 11 Essential Changes Every Leader Must Embrace* (HarperCollins Leadership, 2019), 115.

²¹ Topayung, "Urgensi Kepemimpinan Kristen Di Era Society 5.0."

Permission) guna mencari tahu akar masalah yang dihadapi anggota tersebut, lalu membimbingnya secara sabar dalam kerangka pengembangan manusia (Level 4: *People Development*). Transformasi dari kedisiplinan kaku menuju pengaruh yang mengubah inilah yang mendefinisikan keberhasilan pelayanan *The Boys' Brigade* yang sesungguhnya dalam mencetak pemimpin masa depan.

Transisi Paradigma Kepemimpinan di SMP Kristen Kalam Kudus Surakarta

Untuk menguji efektivitas teori Maxwell dalam praksis BB, penelitian ini melakukan studi kasus di pangkalan SMP Kristen Kalam Kudus Surakarta. Sebagai institusi pendidikan yang menekankan karakter kristiani, pangkalan BB di sekolah ini menghadapi dinamika unik dalam mengelola siswa Generasi Z yang sedang berada pada masa pencarian identitas.²² Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan, ditemukan adanya pergeseran signifikan ketika Pembina (*Officers*) mulai mengubah pola pendekatan mereka. Ringkasan temuan empiris mengenai transisi paradigma kepemimpinan di pangkalan ini dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Transisi Paradigma Kepemimpinan BB

Aspek Observasi	Paradigma Awal (Pendekatan Konvensional)	Paradigma Baru (Pendekatan Maxwellian)
Fokus Level Maxwell	Level 1: <i>Position</i> (Hak/Jabatan)	Level 2: <i>Permission</i> & Level 3: <i>Production</i>
Sumber Ketaatan	Aturan formal, atribut kepangkatan, dan ketakutan terhadap sanksi fisik/teguran.	Hubungan interpersonal yang kuat, rasa dihargai, dan keteladanan Pembina. ²³
Metode Pembinaan	Instruksi mekanis, satu arah, dan kaku (berpusat murni pada <i>drill</i> lapangan). ²⁴	<i>Mentoring</i> yang lebih humanis dan pendekatan personal di luar jam latihan.
Respon Siswa (Gen Z)	Cenderung merasa tertekan secara mental, mudah jenuh, dan teralienasi dari otoritas. ²⁵	Merasa didengarkan, terbangunnya rasa aman secara emosional, dan loyalitas meningkat.
Dampak Pelayanan	Anggota pasif, hanya melakukan tugas dasar tanpa adanya inisiatif kepemimpinan mandiri.	Munculnya inisiatif memimpin rekan sebaya dan peningkatan produktivitas kecakapan. ²⁶

(Sumber: Data Primer Diolah, 2026)

²² Yuli Kristyowati, "GENERASI 'Z' DAN STRATEGI MELAYANINYA," *AMBASSADORS: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristiani* 2, no. 1 SE-Articles (June 30, 2021): 23–34, <https://stt-indonesia.ac.id/journal/index.php/ambassadors/article/view/22>.

²³ Maxwell, *The 15 Invaluable Laws of Growth: Live Them and Reach Your Potential*, 133.

²⁴ Maxwell, *The 21 Irrefutable Laws of Leadership: Follow Them and People Will Follow You*, 101.

²⁵ Aritonang and Manurung, "Kepemimpinan Pemuda Kristen Di Era Digital: Pelayanan Dalam Transformasi Teknologi Untuk Membangun Komunitas Iman Yang Relevan."

²⁶ Binsen Samuel Sidjabat, *Membangun Pribadi Unggul, Suatu Pendekatan Teologis Terhadap Pendidikan Karakter: Suatu Pendekatan Teologis Terhadap Pendidikan Karakter* (Penerbit Andi, 2024), 45.

Berdasarkan Tabel 1, terlihat jelas bahwa pada tahap awal, ketaatan siswa lebih banyak didorong oleh faktor kedisiplinan formal. Penerapan kedisiplinan yang terlalu kaku tanpa adanya relasi sering kali membuat siswa Generasi Z merasa tertekan secara mental. Perubahan signifikan dan produktif baru terjadi ketika Pembina di SMP Kristen Kalam Kudus Surakarta mulai mengintegrasikan pendekatan relasional sesuai Level 2 Maxwell (*Permission*).

Dalam sesi wawancara, Pembina menekankan pentingnya membangun kedekatan personal di luar jam latihan baris-berbaris untuk mengenali pergumulan siswa. Hasilnya membuktikan bahwa di lingkungan akademis seperti Kalam Kudus, kedisiplinan fisik yang dipadukan dengan kepemimpinan relasional terbukti efektif meminimalisir rasa alienasi siswa. Pendekatan ini tidak menghilangkan standar disiplin BB, melainkan memberdayakan siswa untuk meningkatkan produktivitas dan inisiatif pelayanan mereka secara sukarela (Level 3: *Production*).

Analisis Eksegetis Ibrani 6:19 sebagai Fondasi Disiplin Karakter

Analisis terhadap dialektika antara kedisiplinan dan kepemimpinan dalam *The Boys' Brigade* (BB) tidak akan mencapai kedalaman yang utuh tanpa menggunakan pisau bedah eksegesis biblika yang tajam. Secara historis dan sosiologis, konstruksi kepemimpinan sekuler pada umumnya bersifat piramidal dan hegemonik, di mana kekuasaan atau otoritas bergerak secara linear dari atas ke bawah dengan tujuan utama untuk menaklukkan atau mengendalikan bawahan. Namun, Kristus secara mendasar melakukan dekonstruksi terhadap paradigma kekuasaan tersebut melalui pengajaran-Nya dalam Markus 10:42-45. Yesus dengan tegas memberikan antitesis terhadap model duniawi dengan menyatakan bahwa "*barangsiapa ingin menjadi besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu*". Prinsip revolusioner ini berakar pada model kepemimpinan Yesus yang menempatkan pelayanan sebagai inti dari otoritas, di mana seorang pemimpin dipanggil untuk mentransformasi hati dan perilakunya agar selaras dengan karakter Kristus sebagai teladan kepemimpinan tertinggi.²⁷ Dalam perkembangannya, konsep kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) kini telah dioperasionalkan secara ilmiah ke dalam berbagai praktik organisasi modern, yang menekankan bahwa keberhasilan kepemimpinan sangat ditentukan oleh sejauh mana aspek pelayanan tersebut mampu meningkatkan kesejahteraan dan kebermaknaan kerja bagi para pengikutnya.²⁸

Dalam konteks pelayanan spesifik BB, teologi kepemimpinan melayani ini tersirat secara mendalam melalui moto internasional "*Sure and Steadfast*" yang diekstraksi dari teks Ibrani 6:19: "*Pengharapan itu adalah sauh (jangkar) yang kuat dan aman bagi jiwa kita...*". Dalam diskursus teologis populer, simbol "jangkar" sering kali mengalami reduksi makna dan disalahartikan sekadar sebagai instrumen pengekan, pembatas gerak, atau pembelenggu kebebasan yang mewakili model kedisiplinan kaku. Padahal, jika ditinjau dari perspektif nautikal dan teologis, fungsi utama sebuah jangkar pada kapal bukanlah untuk membatasi kebebasan kapal dalam berlayar mengarungi samudera, melainkan

²⁷ Ken Blanchard and Phil Hodges, *Lead like Jesus Revisited: Lessons from the Greatest Leadership Role Model of All Time* (Thomas Nelson, 2016), 15.

²⁸ A B Pessi and J Hakanen, "Practicing Servant Leadership: Developments in Implementation," 2018, 32.

untuk memberikan stabilitas krusial dan keamanan saat badai datang menerjang, sehingga kapal tersebut tetap teguh dan tidak hancur menghantam karang yang mematikan.

Dengan demikian, kedisiplinan yang diajarkan secara konsisten oleh para Pembina (*Officers*) kepada anggota BB bukanlah sebuah upaya sistematis untuk memberangus kebebasan berekspresi atau otonomi pemuda. Sebaliknya, hal tersebut adalah penyediaan kerangka moral atau "jangkar" teologis agar mereka memiliki ketahanan mental (*resilience*) dan spiritual yang kokoh di tengah arus disrupsi zaman yang penuh dengan ketidakpastian. Kedisiplinan ini mengarahkan setiap pribadi untuk menemukan panggilan hidupnya menuju tujuan sentral Ilahi yang melampaui kepentingan diri sendiri.²⁹ Pemimpin sejati dalam perspektif BB, yang berkorespondensi dengan Level 4 dan 5 dalam hierarki Maxwell, adalah mereka yang memiliki keberanian untuk "turun ke bawah" menjadi pelayan bagi sesamanya dan mendorong anggota mencapai tahap *People Development* dalam kerangka Maxwell, kepemimpinan yang efektif harus difokuskan pada penciptaan lingkungan yang mendukung keterlibatan anggota pemuda. Pemimpin pemuda yang melayani secara konsisten akan memberikan kontribusi besar dalam membentuk komitmen rohani para anggotanya.³⁰ Mereka adalah pribadi-pribadi yang telah mengikatkan diri pada "jangkar" Kristus terlebih dahulu, sehingga mereka mampu memastikan bahwa jiwa anggota-anggota muda yang mereka bina tidak akan karam dalam badai kehidupan yang semakin kompleks.

Kontekstualisasi Pelayanan BB di Tengah Tantangan Generasi Z

Meskipun metode kedisiplinan *The Boys' Brigade* (BB) telah terbukti tangguh dalam membentuk karakter pemuda sejak tahun 1883, penerapannya di abad ke-21 menghadapi tantangan sosiologis yang jauh lebih kompleks, khususnya terkait karakteristik unik Generasi Z (lahir 1997-2012). Berbagai riset sosiologi agama dan pelayanan kaum muda menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki kecenderungan bawaan untuk bersikap skeptis terhadap institusi yang bersifat hierarkis-birokratis, sangat menjunjung tinggi nilai otonomi dan autentisitas, serta memiliki kerentanan yang signifikan terhadap isu kesehatan mental (*mental health issues*).³¹ Dalam ranah pendidikan Kristiani, profesionalisme seorang pengajar diuji melalui kemampuannya mengemas pesan biblikal ke dalam metode yang relevan dengan kebutuhan kontemporer warga belajar; kegagalan dalam melakukan adaptasi kreatif ini berisiko membuat proses pembelajaran kehilangan daya transformatifnya.³² Jika pelayanan BB hanya terpaku pada pendekatan militeristik murni yang mengandalkan Level 1 Maxwell (*Position*), di mana ketaatan hanya dituntut secara buta berdasarkan otoritas pangkat ("lakukan karena saya komandanmu"), maka ekosistem pendidikan Kristen akan menghadapi konsekuensi serius berupa fenomena eksodus generasi muda yang merasa teralienasi dari komunitas iman.

²⁹ Os Guinness, *The Call: Finding and Fulfilling God's Purpose for Your Life* (Thomas Nelson, 2018), 4.

³⁰ Winda Novita Warouw and Juwinner Dedy Kasingku, "Peran Pemimpin Pemuda Dalam Membentuk Komitmen Melayani Pada Orang Muda," *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)* 4, no. 3 SE-Articles (October 1, 2024): 1267–79, <https://doi.org/10.53299/jppi.v4i3.734>.

³¹ Aritonang and Manurung, "Kepemimpinan Pemuda Kristen Di Era Digital: Pelayanan Dalam Transformasi Teknologi Untuk Membangun Komunitas Iman Yang Relevan."

³² Binsen Samuel Sidjabat, *Mengajar Secara Profesional* (Kalam Hidup, 2017), 21.

Lebih jauh lagi, tantangan sosiologis Generasi Z saat ini tidak hanya terbatas pada skeptisisme terhadap hierarki, tetapi juga pada fenomena rentang perhatian yang pendek (*short attention span*) akibat konsumsi konten digital yang instan. Di tengah disrupsi teknologi dan ketergantungan pada gawai, metode kedisiplinan *The Boys' Brigade* seperti latihan baris-berbaris (*drill*) menemukan relevansi barunya sebagai instrumen pengembang fokus yang terfragmentasi. Seorang Pembina (Inisial: PT) mengungkapkan pengamatannya:

"Anak-anak sekarang itu sering tidak fokus, mungkin karena terlalu lama main gadget. Tapi di lapangan parade, saat mereka harus mendengarkan aba-aba seketika dan bergerak bersama, saya melihat ada 'pemulihan' fokus. Mereka dipaksa untuk sadar penuh pada momen saat ini (mindfulness)."

Latihan ini menuntut konsentrasi penuh, koordinasi motorik, dan kepatuhan seketika yang berfungsi sebagai antitesis terhadap fragmentasi fokus di dunia maya. Mengingat bahwa perkembangan kecerdasan buatan dan otomatisasi digital saat ini menuntut manusia untuk memiliki keteguhan karakter yang tidak dapat direplikasi oleh mesin, maka disiplin fisik dalam BB menjadi sarana krusial bagi pemuda untuk merebut kembali kendali atas fokus dan kesadaran diri di tengah arus transformasi teknologi yang masif.³³

Di sinilah letak urgensi integrasi konsep Maxwell sebagai jembatan kontekstualisasi. Bagi Generasi Z, otoritas tidak lagi bersifat *given* atau diberikan secara otomatis hanya karena seseorang memiliki jabatan atau pangkat tertentu. Otoritas kepemimpinan harus "dimenangkan" melalui ketulusan relasi dan kapasitas empati yang mendalam. Maxwell mendefinisikan ini sebagai Level 2: *Permission* (Izin), di mana dasar kepemimpinan adalah hubungan relasional, bukan sekadar hak istimewa kedudukan.³⁴ Generasi Z memiliki kecenderungan untuk tidak memberikan loyalitasnya kepada seorang pemimpin, baik *Non-Commissioned Officer* maupun *Officer*, jika figur tersebut gagal menunjukkan kepedulian yang otentik terhadap pergumulan personal serta proses pencarian identitas mereka di tengah disrupsi digital.³⁵ Hal ini sejalan dengan prinsip kepemimpinan yang meniru teladan Yesus, di mana efektivitas kepemimpinan tidak ditentukan oleh otoritas formal, melainkan oleh ketulusan hati dalam melayani dan membangun hubungan yang bermakna dengan mereka yang dipimpin.³⁶

Generasi Z cenderung bersifat skeptis terhadap institusi berhierarki dan rentan terhadap isu kesehatan mental di era digital. Oleh karena itu, pendekatan militeristik murni harus digantikan dengan keteladanan yang bersahabat dan mampu menjawab krisis identitas mereka melalui komunitas iman yang relevan.

Oleh karena itu, elemen-elemen tradisional BB seperti latihan fisik dan baris-berbaris (*drill*) harus dibingkai ulang secara pedagogis agar tidak kehilangan relevansi

³³ John Wyatt, *The Robot Will See You Now: Artificial Intelligence and the Christian Faith* (London: SPCK Publishing, 2022), 45.

³⁴ Maxwell, *The 15 Invaluable Laws of Growth: Live Them and Reach Your Potential*, 83.

³⁵ Aritonang and Manurung, "Kepemimpinan Pemuda Kristen Di Era Digital: Pelayanan Dalam Transformasi Teknologi Untuk Membangun Komunitas Iman Yang Relevan."

³⁶ Blanchard and Hodges, *Lead like Jesus Revisited: Lessons from the Greatest Leadership Role Model of All Time*, 43.

maknanya. Baris-berbaris tidak boleh lagi dipandang sekadar sebagai cara untuk memproduksi keseragaman mekanis yang kaku, melainkan harus diposisikan sebagai medium untuk melatih "kebersamaan empati"—yaitu kemampuan untuk merasakan ritme teman di sebelah dan bergerak dalam kesatuan satu tubuh. Lebih jauh, latihan ini menjadi instrumen untuk melatih fokus dan konsentrasi anak-anak Gen Z yang rentan terhadap distraksi gawai (*gadget*) serta tuntutan dunia digital yang serba cepat. Kepemimpinan Maxwellian menuntut para Pembina BB untuk melampaui batas lapangan latihan dengan menghabiskan lebih banyak waktu untuk mendengarkan, mementori secara personal, dan membantu setiap pemuda memaksimalkan potensi sejati kemanusiaan mereka di tengah arus perubahan zaman.³⁷ Transformasi ini memastikan bahwa kedisiplinan BB tetap menjadi alat pembentukan yang relevan dan tidak menjadi tembok penghalang bagi pertumbuhan generasi masa depan.

Implikasi Praktis bagi Kurikulum Pendidikan Agama Kristen di Satuan Pendidikan

Sebagai salah satu wadah Pendidikan Agama Kristen (PAK) nonformal yang sangat strategis, pelayanan *The Boys' Brigade* (BB) di lingkungan sekolah tidak dapat dibiarkan berjalan hanya berdasarkan rutinitas tanpa arah yang jelas. Lembaga pendidikan memerlukan desain kurikulum yang dirancang secara sengaja (*intentional*) guna menjembatani transisi anggota dari tahap kedisiplinan dasar menuju tahap kepemimpinan yang matang dan transformasional. Lembaga pendidikan memerlukan desain kurikulum yang dirancang secara sengaja (*intentional*) guna menjembatani transisi anggota dari tahap kedisiplinan dasar menuju tahap kepemimpinan yang matang dan transformasional. Pengembangan kurikulum PAK di sekolah harus diarahkan pada proses pendewasaan umat yang bersifat holistik dan adaptif terhadap perubahan zaman.³⁸ Teori kepemimpinan Maxwell dan kerangka pedagogi BB tidak boleh hanya berhenti pada tataran konseptual, melainkan harus dioperasionalisasikan ke dalam langkah-langkah praksis yang terukur bagi para *Officers* atau pembina di lapangan. Praksis pendidikan karakter ini dapat diwujudkan melalui beberapa strategi integrasi kurikulum.

Strategi pertama yang sangat mendesak adalah melakukan elevasi dari disiplin formal menuju formasi rohani yang substantif. Dalam kurikulum BB yang selama ini dominan dengan aspek fisik, setiap kegiatan yang menguras tenaga—seperti latihan baris-berbaris, berkemah, hingga pendakian alam—tidak boleh hanya dipandang sebagai aktivitas motorik atau pengasahan ketahanan fisik semata. Kegiatan-kegiatan ini harus dielevasi menjadi pengalaman spiritual melalui sesi *debriefing* atau refleksi teologis yang dipandu secara intensif oleh pembina. Pembina dituntut untuk memiliki ketajaman dalam membantu para *Non-Commissioned Officers* (NCOs) muda memaknai dinamika lapangan sebagai laboratorium karakter. Sebagai contoh, ketika terjadi gesekan antaranggota regu saat membangun tenda atau kelelahan saat baris-berbaris, pembina dapat menarik relevansi teks Galatia 5:22-23 mengenai buah Roh. Dengan demikian, penguasaan diri dan

³⁷ Maxwell, *Developing the Leader within You 2.0*, 73.

³⁸ Junihot M Simanjuntak, *Desain Dan Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Kristen: Implementasi Desain Dan Pengembangan Kurikulum 2013 Dan Kurikulum Merdeka Dalam Pelayanan Pendewasaan Umat Di Sekolah Dan Gereja* (Penerbit Andi, 2023), 18-20.

kesabaran tidak lagi dipahami sebagai konsep abstrak di kelas Alkitab, melainkan sebagai kompetensi rohani yang nyata dan teruji dalam tekanan fisik.

Selanjutnya, implementasi kurikulum harus berani menerapkan prinsip pendelegasian berbasis risiko aman atau yang dikenal dengan istilah *safe-fail environment*. Strategi ini bertujuan untuk mendorong anggota mencapai level ketiga dan keempat dalam kerangka Maxwell, yaitu produksi dan pengembangan manusia. Hal ini terjadi ketika pendelegasian diberikan secara intensional dengan memberikan ruang untuk belajar dari kesalahan. Seorang NCO Senior (Inisial: DB) merefleksikan pengalamannya:

"Saya sangat bersyukur saat Pembina memberikan saya kepercayaan untuk memimpin kelas bagi anggota junior. Awalnya saya takut salah, tapi Pembina bilang tidak apa-apa salah asal mau dievaluasi. Kepercayaan itulah yang membuat saya merasa benar-benar berkembang jadi pemimpin, bukan cuma jadi pelaksana perintah."

Lembaga pendidikan Kristen harus bertransformasi menjadi ekosistem yang memberikan ruang kepercayaan bagi NCO muda untuk mengemban tanggung jawab besar, seperti memimpin proyek kemanusiaan atau menjadi asisten pengajar bagi adik tingkatnya, dengan kesadaran penuh bahwa mereka berada dalam proses belajar yang mungkin diwarnai kesalahan. Pelayanan BB di satuan pendidikan harus menjelma menjadi ruang aman untuk gagal (*safe space to fail*), di mana kesalahan dalam pengambilan keputusan atau kegagalan program tidak dipandang sebagai aib indisipliner yang berujung pada hukuman formal. Sebaliknya, setiap kegagalan dijadikan instrumen evaluasi konstruktif yang mempercepat proses pematangan mental dan kepemimpinan mereka sebelum mereka terjun ke masyarakat yang lebih luas.

Terakhir, diperlukan adanya reformasi pada sistem evaluasi melalui audit kepemimpinan dan pembinaan yang berkala serta komprehensif. Penilaian kenaikan pangkat di lingkungan BB tidak boleh lagi didasarkan secara eksklusif pada kecakapan fisik mekanis atau kemampuan teknis seperti kelulusan ujian tali-temali dan sandi morse. Kurikulum PAK di lembaga pendidikan lokal harus berani mengadopsi indikator kepemimpinan Maxwell sebagai tolok ukur kelayakan promosi jabatan anggota. Sebagai contoh, kelayakan seorang *Squad Leader* untuk dipromosikan menjadi *Staff Sergeant* tidak hanya diukur dari penguasaan buku manual, tetapi harus dibuktikan secara empiris melalui keberhasilannya melakukan *mentorship*. Indikator keberhasilannya adalah sejauh mana ia mampu membimbing minimal dua anggota juniornya untuk mencapai target kecakapan tertentu. Dengan pergeseran paradigma ini, keberhasilan seorang pemimpin muda diukur dari kemampuannya mereproduksi pemimpin baru dan dampak positifnya terhadap jemaat muda lainnya, yang merupakan inti dari pendidikan karakter Kristiani yang transformatif.³⁹ Dampak positif yang dihasilkan terhadap jemaat muda lainnya merupakan manifestasi nyata dari praktik pendidikan karakter Kristiani yang bersifat profesional sekaligus transformatif.⁴⁰

³⁹ Maxwell, *The 15 Invaluable Laws of Growth: Live Them and Reach Your Potential*, 185.

⁴⁰ Sidjabat, *Mengajar Secara Profesional*, 120.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dalam organisasi kepemudaan *The Boys' Brigade* (BB) bukan merupakan tujuan akhir yang kaku, melainkan instrumen pedagogis yang esensial menuju pembentukan kapasitas kepemimpinan yang berdampak. Integrasi "5 Level Kepemimpinan" John C. Maxwell ke dalam kurikulum BB terbukti sangat relevan, terutama dalam menjembatani kesenjangan pelayanan bagi Generasi Z yang memiliki kecenderungan skeptis terhadap hierarki birokratis yang otoriter. Transisi kepemimpinan ini mengharuskan pergeseran paradigma dari sekadar ketaatan buta berbasis sanksi fisik (*Level 1: Position*) menuju kepemimpinan pelayan yang berbasis empati dan relasi (*Level 2: Permission*), hingga akhirnya mampu memproduksi pemimpin-pemimpin baru di masa depan (*Level 4: People Development*).

Lebih jauh, sinergi antara keteguhan teologis—sebagai "jangkar" moral di tengah disrupsi—dan keluwesan kepemimpinan Maxwellian menuntut lembaga pendidikan Kristen untuk mengambil langkah praksis secara intensional. Praksis tersebut mencakup pergeseran metode dari sekadar instruksi mekanis menuju refleksi teologis, pendelegasian tugas yang memberi ruang aman untuk gagal (*safe-fail environment*), serta pelaksanaan audit pembinaan secara terukur. Melalui reformasi kurikulum Pendidikan Agama Kristen yang komprehensif ini, satuan pendidikan maupun instansi pendidikan dipastikan mampu melahirkan pemimpin visioner yang tangguh dalam menghadapi tantangan zaman tanpa kehilangan identitas teladan Kristus.

Sebagai implikasi dari temuan ini, direkomendasikan agar para Pembina (*Officers*) BB maupun pendidik Kristen mulai meninggalkan pendekatan militeristik murni dan memperbanyak ruang-ruang dialog yang apresiatif. Selain itu, penting bagi para pemimpin untuk mengembangkan *digital leadership* yang adaptif di era disrupsi. Implementasi model Maxwell harus melampaui interaksi fisik di lapangan parade dan merambah ke ruang digital (seperti grup WhatsApp atau media sosial regu), di mana NCO tidak sekadar memberikan instruksi teknis (*Level 1*), melainkan membangun koneksi relasional dan dukungan komunitas (*Level 2*) yang konsisten dengan nilai-nilai Kristiani. Meskipun kajian literatur ini telah mengkonstruksi model konseptual yang solid, penelitian ini masih memiliki keterbatasan pada ranah empiris. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan uji lapangan (*field research*) secara kuantitatif maupun kualitatif untuk mengukur secara langsung efektivitas penerapan prinsip Maxwell ini terhadap peningkatan komitmen pelayanan anggota BB di berbagai cabang (kompi) di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, Nineson, and Kosma Manurung. "Kepemimpinan Pemuda Kristen Di Era Digital: Pelayanan Dalam Transformasi Teknologi Untuk Membangun Komunitas Iman Yang Relevan." *Veritas Lux Mea (Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen)* 6 (August 30, 2024): 293–304. <https://doi.org/10.59177/veritas.v6i2.298>.
- Blanchard, Ken, and Phil Hodges. *Lead like Jesus Revisited: Lessons from the Greatest Leadership Role Model of All Time*. Thomas Nelson, 2016.
- Butar, Rudy. "Relevansi Pemikiran John C. Maxwell Untuk Kepemimpinan Kristen Yang Efektif

- Masa Kini." *Mitra Sriwijaya: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen* 5 (July 31, 2024): 22–35. <https://doi.org/10.46974/ms.v5i1.106>.
- Guinness, Os. *The Call: Finding and Fulfilling God's Purpose for Your Life*. Thomas Nelson, 2018.
- Indonesia, The Boys' Brigade. *Buku Panduan Petugas (Officer's Handbook)*. Jakarta, 2018.
- Kia, A Dan, Esti Regina Boiliu, Wellem Sairwona, Benyamin Dadi Ratu Mofu, Melkias A Manggoa, Victoria Henderina Bathun, Eirene Mary, Lodewyk Edward Saerang, Joksas Simanjuntak, and Tonny Andrian Stefanus. *PENDIDIKAN AGAMA KRISTEN DALAM ERA DISRUPSI*. Penerbit Widina, 2025.
- Kristyowati, Yuli. "GENERASI 'Z' DAN STRATEGI MELAYANINYA." *AMBASSADORS: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristiani* 2, no. 1 SE-Articles (June 30, 2021): 23–34. <https://stt-indonesia.ac.id/journal/index.php/ambassadors/article/view/22>.
- Maxwell, J C. *The 21 Irrefutable Laws of Leadership: Follow Them and People Will Follow You*. HarperCollins Leadership, 2022.
- Maxwell, John C. *Developing the Leader within You 2.0*. HarperCollins Leadership, 2018.
- . *Leadershift: The 11 Essential Changes Every Leader Must Embrace*. HarperCollins Leadership, 2019.
- . *The 15 Invaluable Laws of Growth: Live Them and Reach Your Potential*. Center Street, 2022.
- Pessi, A B, and J Hakanen. "Practicing Servant Leadership: Developments in Implementation," 2018.
- Ronda, Daniel. "Kepemimpinan Kristen Di Era Disrupsi Teknologi." *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat* 3, no. 1 SE-Article (January 30, 2019): 1–8. <https://doi.org/10.46445/ejti.v3i1.125>.
- Sanders, J Oswald. *Spiritual Leadership: Principles of Excellence for Every Believer*. Moody Publishers, 2017.
- Sidjabat, Binsen Samuel. *Membangun Pribadi Unggul, Suatu Pendekatan Teologis Terhadap Pendidikan Karakter: Suatu Pendekatan Teologis Terhadap Pendidikan Karakter*. Penerbit Andi, 2024.
- . *Mengajar Secara Profesional*. Kalam Hidup, 2017.
- Simanjuntak, Junihot M. *Desain Dan Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Kristen: Implementasi Desain Dan Pengembangan Kurikulum 2013 Dan Kurikulum Merdeka Dalam Pelayanan Pendewasaan Umat Di Sekolah Dan Gereja*. Penerbit Andi, 2023.
- Springhall, John. *Youth, Empire and Society: British Youth Movements, 1883–1940*. Taylor & Francis, 2026.
- Tarore, Renita, Eko Basuki, and Ruthnawaty Setiawan. "Karakter Kepemimpinan Pemuda Kristen: Peran Pendidikan Agama Kristen Gereja Meningkatkan Kepemimpinan Spiritualitas." *Indonesian Journal of Religious* 6 (November 29, 2023): 129–40. <https://doi.org/10.46362/ijr.v6i2.58>.
- Topayung, Semuel. "Urgensi Kepemimpinan Kristen Di Era Society 5.0." *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen Dan Pemberdayaan Jemaat* 3 (January 2, 2023): 111–24. <https://doi.org/10.34307/kinaa.v3i2.70>.
- Warouw, Winda Novita, and Juwinner Dedy Kasingku. "Peran Pemimpin Pemuda Dalam Membentuk Komitmen Melayani Pada Orang Muda." *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)* 4, no. 3 SE-Articles (October 1, 2024): 1267–79. <https://doi.org/10.53299/jppi.v4i3.734>.
- Wyatt, John. *The Robot Will See You Now: Artificial Intelligence and the Christian Faith*. London: SPCK Publishing, 2022.
- Wyatt, John, and Stephen N Williams. *The Robot Will See You Now: Artificial Intelligence and the Christian Faith*. SPCK, 2021.