

Pengaruh Kepemimpinan Tradisional Batak Terhadap Kepemimpinan Gereja HKBP Masa Kini

Esra Ferdinan Gultom ¹⁾; Riris Johanna Siagian ²⁾

^{1,2)} *Postgraduate Program in Theology, HKBP Theological Seminary, Pematangsiantar, Indonesia*

Email: ¹⁾ esraqultom2@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [16 Juli 2026]

Revised [20 Oktober 2026]

Accepted [21 Oktober 2026]

KEYWORDS

HKBP, Church Leadership,
Traditional Batak Leadership,
Sahala, Servant Leadership.

*This is an open access
article under the [CC-BY-SA](#)
license*



ABSTRAK

Tulisan ini bertujuan untuk membahas pengaruh kepemimpinan tradisional Batak Toba terhadap kepemimpinan Gereja Huria Kristen Batak Protestan (HKBP) serta relevansinya dalam menjawab tantangan kepemimpinan gereja pada masa kini. Kepemimpinan dalam masyarakat Batak Toba tidak hanya dipahami sebagai fungsi struktural, tetapi juga sebagai nilai budaya yang berakar pada sistem Dalihan Na Tolu dan konsep sahala sebagai sumber kewibawaan, legitimasi, serta tanggung jawab moral seorang pemimpin. Nilai-nilai lain seperti hasangapon, hamoraon, dan hagabeon turut membentuk karakter kepemimpinan yang berorientasi pada kehormatan, kesejahteraan, dan keberlanjutan komunitas. Dalam perkembangan sejarahnya, HKBP mengadopsi sistem kepemimpinan gerejawi yang diperkenalkan oleh misionaris RMG, namun pada saat yang sama mengalami proses kontekstualisasi dengan budaya Batak sehingga melahirkan model kepemimpinan yang memadukan dimensi teologis dan kultural. Di satu sisi, nilai-nilai kepemimpinan tradisional memperkuat kewibawaan, solidaritas, dan partisipasi dalam kehidupan bergereja, tetapi di sisi lain juga menghadirkan tantangan berupa kecenderungan otoritarianisme, pengaruh kekerabatan, politik internal, serta tuntutan transparansi dan akuntabilitas di era modern. Maka konsep sahala perlu ditafsirkan kembali sebagai karunia Allah yang diwujudkan melalui integritas, spiritualitas, kerendahan hati, dan kepemimpinan yang melayani (servant leadership). Kepemimpinan HKBP diharapkan mampu menghadirkan model kepemimpinan yang kontekstual, transformatif, berakar pada budaya Batak, berlandaskan Injil, serta responsif terhadap perubahan sosial dan kebutuhan gereja masa kini. Kajian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif melalui studi pustaka, wawancara, observasi, dan analisis interpretatif untuk memahami dinamika integrasi kepemimpinan tradisional Batak dengan kepemimpinan gerejawi di HKBP.

ABSTRACT

This article aims to examine the influence of traditional Batak Toba leadership on the leadership of the Huria Kristen Batak Protestan (HKBP) Church and its relevance in addressing the contemporary challenges of church leadership. Leadership within Batak Toba society is understood not merely as a structural function but also as a cultural value rooted in the Dalihan Na Tolu system and the concept of sahala as the source of authority, legitimacy, and the moral responsibility of a leader. Other cultural values, such as hasangapon, hamoraon, and hagabeon, also shape a leadership character oriented toward honor, prosperity, and the sustainability of the community. Throughout its historical development, HKBP adopted an ecclesiastical leadership system introduced by the Rheinische Missionsgesellschaft (RMG) missionaries while simultaneously undergoing a process of contextualization with Batak culture, resulting in a leadership model that integrates both theological and cultural dimensions. On the one hand, traditional leadership values strengthen authority, solidarity, and participation within the life of the church. On the other hand, they also present challenges, including tendencies toward authoritarianism, the influence of kinship networks, internal church politics, and increasing demands for transparency and accountability in the modern era. Therefore, the concept of sahala needs to be reinterpreted as a gift from God manifested through integrity, spirituality, humility, and servant leadership. Consequently, HKBP leadership is expected to embody a contextual and transformative model of leadership that is rooted in Batak culture, grounded in the Gospel, and responsive to contemporary social changes and the needs of the church. This study employs a descriptive qualitative research method through literature review, interviews, observations, and interpretative analysis to explore the dynamics of integrating traditional Batak leadership with ecclesiastical leadership within HKBP.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor fundamental yang menentukan arah, dinamika, dan keberlangsungan sebuah komunitas, baik dalam lingkup sosial, politik, maupun keagamaan. Secara umum, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing individu atau kelompok lain dalam mencapai tujuan bersama. Tujuan dari kepemimpinan biasanya membawa orang-orang yang dia pimpin untuk mendapatkan hasil yang baik. Dalam literatur manajemen modern, kepemimpinan tidak hanya diukur melalui otoritas formal atau jabatan struktural, tetapi juga melalui kemampuan interpersonal, moral, dan spiritual seorang pemimpin. (E Simorangkir et al., 2009, p. 24) Oleh karena itu, konsep kepemimpinan

tidak bisa dilepaskan dari konteks sosial dan budaya tempat kepemimpinan itu tumbuh, sebab setiap masyarakat memiliki konstruksi nilai dan tradisi yang memengaruhi gaya kepemimpinan mereka. (Sri Widodo, 2022, p. 23)

Dalam masyarakat Batak Toba, kepemimpinan tidak sekadar dipandang dari sisi fungsional, melainkan terkait erat dengan identitas budaya, struktur sosial, dan nilai-nilai yang mengikat komunitas. Sistem sosial Batak Toba dikenal dengan falsafah Dalihan Na Tolu yang menekankan keseimbangan relasi antara hula-hula (pemberi berkat), dongan tubu (saudara seketurunan), dan boru (menantu atau perempuan). Struktur ini melahirkan pola kepemimpinan yang tidak hanya bersifat hierarkis, tetapi juga kolegial dan partisipatif. Pemimpin Batak Toba bukan hanya seorang figur yang menguasai, melainkan sosok yang mampu menjaga keseimbangan relasi sosial dalam masyarakat. (Darmawan Napitupulu, 2022, p. 15)

Salah satu konsep penting dalam kepemimpinan Batak Toba adalah kepemimpinan yang marsahala. Riris Johanna Siagian, seorang teolog Batak, menekankan bahwa sahala merupakan inti dari legitimasi seorang pemimpin Batak. Sahala dipahami sebagai karisma atau kuasa yang dimiliki seseorang untuk memimpin, yang tidak hanya bersumber dari garis keturunan atau posisi sosial, tetapi juga dari pengakuan masyarakat terhadap kemampuan, integritas, dan kebijaksanaan seorang pemimpin. Kepemimpinan marsahala berakar pada kualitas, spiritualitas dan karakter unggul. Siagian menjelaskan bagaimana sahala bukanlah sekadar otoritas yang diwariskan, melainkan kualitas eksistensial yang mencerminkan kapasitas seorang pemimpin untuk membawa kesejahteraan, menjaga harmoni, dan mewujudkan nilai-nilai luhur masyarakat Batak Toba. Dalam pandangan Siagian, sahala juga dapat dikaitkan dengan anugerah ilahi yang memberi dasar spiritual bagi seorang pemimpin, sehingga kepemimpinan dalam tradisi Batak Toba memiliki dimensi religius yang kuat. (Riris Johanna Siagian, 2023, p. 4)

Konsep kepemimpinan tradisional ini memberi warna yang khas ketika dikaitkan dengan kepemimpinan dalam gereja. Gereja, sebagai sebuah komunitas iman sekaligus lembaga sosial, membutuhkan kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai rohani dengan realitas sosial jemaat. Dalam konteks Batak Toba, salah satu gereja terbesar yang mewarisi pengaruh budaya kepemimpinan tradisional adalah Huria Kristen Batak Protestan (HKBP). HKBP, yang lahir dari misi Rheinische Missionsgesellschaft (RMG) pada abad ke-19 dan kemudian berkembang menjadi gereja yang besar, tidak dapat dilepaskan dari konteks budaya Batak Toba. Sejak awal berdirinya, HKBP telah bergumul dengan pertanyaan bagaimana mengintegrasikan Injil dengan budaya Batak, termasuk dalam hal kepemimpinan. (Riris Johanna Siagian, 2024, p. 75)

Kepemimpinan dalam HKBP memiliki dimensi ganda yaitu teologis dan kultural. Secara teologis, kepemimpinan gereja dipahami sebagai panggilan untuk melayani berdasarkan teladan Kristus, yang menekankan kerendahan hati, pengorbanan, dan kasih. Pemimpin gereja bukanlah raja atau penguasa, melainkan pelayan umat Allah. Namun, dalam realitasnya, kepemimpinan HKBP tidak dapat dilepaskan dari pengaruh budaya Batak yang melatarbelakanginya. Misalnya, konsep sahala sering kali menjadi acuan dalam menilai kualitas seorang pendeta atau ephorus (pimpinan tertinggi HKBP). Pendeta yang dianggap memiliki sahala biasanya lebih mudah diterima dan dihormati oleh jemaat, karena dipersepsikan memiliki karisma dan kuasa yang mampu menjaga keseimbangan relasi jemaat, sebagaimana pemimpin tradisional Batak menjaga harmoni dalam Dalihan Na Tolu.

Selain itu, struktur organisasi HKBP sendiri sering kali mencerminkan pola kepemimpinan tradisional Batak. Keputusan-keputusan penting diambil melalui musyawarah dan rapat, yang serupa dengan cara orang Batak mengambil keputusan dalam pertemuan adat. Rapat-rapat besar seperti Sinode Godang mencerminkan semangat kolegialitas dan partisipasi yang juga ditemukan dalam struktur sosial Batak. Kepemimpinan HKBP bukanlah entitas yang berdiri sendiri, melainkan hasil dari proses kontekstualisasi Injil dengan budaya Batak.

Namun demikian, pengaruh kepemimpinan tradisional Batak terhadap kepemimpinan HKBP juga menghadirkan sejumlah tantangan. Di satu sisi, nilai-nilai seperti sahala, musyawarah, dan keseimbangan relasi sosial dapat memperkaya model kepemimpinan gereja dengan nuansa lokal yang kuat. Akan tetapi, di sisi lain, pengaruh tersebut juga berpotensi melahirkan praktik kepemimpinan yang kerap kali terlalu dipengaruhi oleh faktor kekerabatan, hierarki adat, atau bahkan politik internal. Dalam beberapa kasus, kepemimpinan gereja dapat terjebak dalam pola-pola tradisional yang tidak sepenuhnya sejalan dengan prinsip pelayanan Kristus. Oleh karena itu, kajian mengenai pengaruh kepemimpinan tradisional Batak terhadap kepemimpinan HKBP masa kini menjadi penting, bukan hanya untuk memahami dinamika historis dan kultural gereja ini, tetapi juga untuk merumuskan model kepemimpinan yang lebih relevan, kontekstual, dan sesuai dengan panggilan teologis gereja.

LANDASAN TEORI

Gereja dan Kepemimpinan

Gereja, sebagai tubuh Kristus, memiliki peran penting dalam memelihara, menumbuhkan, dan menyebarkan iman di tengah dunia. Salah satu aspek fundamental dalam gereja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan gerejawi tidak hanya dipahami sebagai fungsi administratif atau struktural, tetapi juga sebagai panggilan rohani yang bersumber pada Kristus, Sang Gembala Agung. Dalam konteks ini, kepemimpinan gereja mengandung dimensi pelayanan (diakonia), pengajaran (kerygma), dan penggembalaan (poimen), yang kesemuanya mengacu pada tujuan utama, yakni menghadirkan kerajaan Allah di dunia.

Kepemimpinan dalam gereja bersifat kolektif sekaligus personal. Kolektif, karena gereja adalah komunitas umat Allah yang berjalan bersama dalam iman. (E Simorangkir et al., 2009, pp. 122–140) Personal, karena pemimpin gereja seperti pendeta, penatua, diaken, maupun pimpinan sinodal, memikul tanggung jawab khusus untuk menuntun jemaat dalam terang firman Tuhan. Dalam Perjanjian Baru, Paulus sering mengibaratkan pemimpin gereja sebagai gembala yang harus menjaga kawanan domba Allah dengan penuh kasih dan integritas. (Ronald Sianipar, 2005, p. 15)

Secara historis, model kepemimpinan gereja berkembang dari masa ke masa. Gereja mula-mula menekankan kepemimpinan karismatis, di mana para rasul, nabi, dan pengajar menjalankan tugas berdasarkan karunia Roh Kudus. Seiring pertumbuhan gereja, lahirlah kepemimpinan struktural yang lebih terorganisir melalui jabatan uskup, presbiter, dan diaken. Dalam tradisi modern, kepemimpinan gereja tidak hanya berurusan dengan ibadah dan doktrin, tetapi juga dengan aspek sosial, ekonomi, dan budaya.

Kepemimpinan gereja dituntut untuk menghadirkan teladan etis dan spiritual di tengah perubahan zaman. Pemimpin gereja bukan sekadar administrator, melainkan pelayan yang mengutamakan kerendahan hati, kesetiaan, dan integritas. Di dalam konteks masyarakat plural, kepemimpinan gereja juga ditantang untuk menjadi jembatan perdamaian, memperjuangkan keadilan, serta menegaskan identitas iman tanpa kehilangan semangat dialog dan keterbukaan. Kepemimpinan gereja adalah sebuah praksis teologis sekaligus praksis sosial yang berorientasi pada pemulihan manusia dan dunia sesuai dengan kehendak Allah. (Magel Haens Sianipar, 2024, pp. 91–119)

Teori-Teori Kepemimpinan

Kajian tentang kepemimpinan telah berkembang dalam berbagai disiplin ilmu, termasuk teologi, sosiologi, dan manajemen. Secara umum, teori-teori kepemimpinan dapat dikelompokkan ke dalam beberapa aliran utama. Pertama, teori sifat (trait theory) yang menekankan bahwa pemimpin memiliki ciri-ciri bawaan tertentu seperti karisma, kecerdasan, keberanian, dan integritas. Teori ini relevan dalam melihat tokoh-tokoh biblis seperti Musa atau Paulus yang memiliki kualitas luar biasa. Namun, teori ini dikritik karena terlalu menekankan faktor bawaan dan mengabaikan aspek pembelajaran. (Debbie M. Soeseno & Esther Susabda, 2012, p. 52)

Kedua, teori perilaku (behavioral theory) yang menekankan gaya kepemimpinan. Pemimpin dinilai dari bagaimana ia berperilaku terhadap pengikutnya, apakah otoriter, demokratis, atau laissez-faire. Dalam konteks gereja, gaya kepemimpinan yang melayani (servant leadership) menjadi penting, sebagaimana diteladankan Yesus yang datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani. Ketiga, teori kontingensi (contingency theory) yang melihat kepemimpinan efektif bergantung pada situasi. Seorang pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan organisasi dan kondisi pengikut. Teori ini menegaskan fleksibilitas, sehingga dalam gereja, kepemimpinan bisa berbeda antara jemaat perkotaan dengan pedesaan. Keempat, teori transformasional yang menekankan visi, inspirasi, dan motivasi. Pemimpin transformasional mampu menggerakkan orang untuk melampaui kepentingan pribadi demi tujuan bersama. Teori ini banyak dipakai dalam kepemimpinan gereja modern karena selaras dengan misi gereja untuk mentransformasi hidup jemaat dan masyarakat.

Selain itu, Max Weber mengemukakan tipologi kepemimpinan: tradisional, rasional-legal, dan karismatis. Dalam gereja, ketiga bentuk ini dapat saling melengkapi. Tradisi memberikan kesinambungan, legalitas menjaga keteraturan, dan karisma menghadirkan dinamika rohani. Teori kepemimpinan tidak bisa dipahami secara tunggal, melainkan perlu dipadukan sesuai konteks. Gereja sebagai institusi rohani dan sosial memerlukan model kepemimpinan yang integratif, yaitu memadukan visi spiritual dengan kemampuan manajerial, sekaligus mengakar dalam pelayanan yang berorientasi pada kasih.

Kondisi Kepemimpinan masa kini

Kepemimpinan masa kini menghadapi tantangan yang jauh lebih kompleks dibanding masa lalu. Globalisasi, perkembangan teknologi digital, pluralisme budaya, serta krisis etika menjadi faktor yang

memengaruhi dinamika kepemimpinan, termasuk kepemimpinan dalam gereja. (Eddie Gibbs, 2010, p. 24) Pertama, era digital mengubah pola komunikasi dan interaksi. Pemimpin masa kini dituntut melek teknologi untuk menjangkau umat, misalnya melalui media sosial, ibadah daring, dan konten digital. Namun, hal ini juga menghadirkan risiko disinformasi dan pengaruh negatif budaya populer. Kedua, pluralitas masyarakat menuntut pemimpin untuk memiliki sensitivitas terhadap perbedaan agama, budaya, dan ideologi. Dalam konteks gereja, pemimpin ditantang untuk tetap teguh dalam iman sambil membuka ruang dialog dengan tradisi lain. (Yoas Tanugraha, 2024, pp. 1–12)

Ketiga, krisis integritas menjadi masalah serius. Banyak pemimpin, baik politik maupun rohani, jatuh karena korupsi, penyalahgunaan kuasa, atau skandal moral. Hal ini menggerus kepercayaan masyarakat terhadap institusi, termasuk gereja. Oleh karena itu, pemimpin masa kini dituntut menghadirkan kepemimpinan berbasis etika, transparansi, dan akuntabilitas. Keempat, tantangan sosial-ekonomi menuntut gereja hadir sebagai agen perubahan. Pemimpin gereja bukan hanya mengurus ibadah, melainkan juga memikirkan pemberdayaan jemaat, keadilan sosial, dan keberlanjutan lingkungan. Dalam kondisi kepemimpinan masa kini, model servant leadership dan transformasional dianggap relevan. Pemimpin yang melayani mampu mendengar, merangkul, dan membimbing dengan kasih. Pemimpin transformasional mampu menginspirasi jemaat menghadapi tantangan zaman dengan iman yang teguh dan visi yang jelas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif-analitis. (Metodologi Penelitian Kualitatif, 2012, pp. 1–2) Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian adalah memahami makna, nilai, dan pengaruh kepemimpinan tradisional Batak khususnya konsep sahala terhadap kepemimpinan dalam Gereja HKBP masa kini. Data diperoleh melalui studi pustaka, wawancara, dan observasi. Studi pustaka dilakukan dengan menelaah literatur terkait kepemimpinan, budaya Batak, serta dokumen HKBP. Wawancara dilakukan dengan pendeta, penatua, serta jemaat yang dipilih secara purposive, untuk menggali pengalaman dan persepsi mereka mengenai pengaruh kepemimpinan tradisional dalam praktik kepemimpinan gereja. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode interpretatif dengan membandingkan konsep kepemimpinan tradisional Batak dan prinsip kepemimpinan gereja HKBP.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Suku Batak Toba: Adat dan Budayanya

Suku Batak Toba merupakan salah satu sub-etnis Batak yang mendiami wilayah sekitar Danau Toba, Sumatera Utara. Masyarakat Batak Toba dikenal memiliki tradisi yang kaya, struktur sosial yang kuat, serta kehidupan berbudaya yang masih terjaga hingga kini. Sejarah dan budaya Batak Toba sangat erat kaitannya dengan adat istiadat, bahasa, sistem kekerabatan, serta nilai-nilai spiritual yang menjadi pedoman dalam kehidupan sehari-hari. Bahasa Batak Toba digunakan sebagai sarana komunikasi sehari-hari sekaligus sebagai identitas kultural. Dalam sejarahnya, masyarakat Batak Toba juga memiliki aksara sendiri yang disebut Aksara Batak, digunakan untuk menulis naskah adat, catatan sejarah, maupun ajaran leluhur.

Aspek paling menonjol dari masyarakat Batak Toba adalah sistem kekerabatan yang dikenal dengan Dalihan Na Tolu. Dalihan Na Tolu, yang berarti “tungku yang tiga,” mencerminkan hubungan sosial dan adat yang mengikat seluruh komunitas. Tiga peran utama dalam sistem ini adalah Hula-hula, Dongan Tubu, dan Boru. Hula-hula merupakan pihak keluarga perempuan yang dihormati karena memberikan perempuan untuk pernikahan; Boru adalah pihak perempuan yang menikah, yang harus disayangi dan dijaga; sedangkan Dongan Tubu adalah saudara semarga yang menjadi mitra sejajar dalam hubungan sosial. Prinsip Dalihan Na Tolu tidak hanya mengatur interaksi keluarga, tetapi juga memandu perilaku masyarakat dalam kehidupan sosial, termasuk dalam penyelesaian konflik, kerja sama, dan upacara adat.

Budaya Batak Toba juga tercermin dalam arsitektur rumah adat yang dikenal sebagai Rumah Bolon. Rumah ini memiliki atap menjulang tinggi, dihias dengan ukiran khas, dan biasanya dihuni oleh beberapa keluarga dalam satu garis keturunan. Rumah Bolon bukan sekadar tempat tinggal, tetapi juga simbol kosmologi Batak Toba. Bagian bawah rumah melambangkan alam bawah dan tempat hewan, bagian tengah untuk manusia, dan bagian atas untuk roh atau leluhur. Struktur ini menunjukkan pandangan hidup masyarakat Batak Toba yang menghubungkan manusia dengan alam dan leluhur, serta menekankan pentingnya keseimbangan dalam kehidupan. (Ceria Terresa Nainggolan, 2025, pp. 1564–1571)

Selain itu, musik, tarian, dan seni rupa merupakan bagian penting dari budaya Batak Toba. Musik tradisional Batak Toba menggunakan alat seperti Gondang, Taganing, Hasapi, dan Seruling Batak, yang biasanya dimainkan dalam pesta adat, ritual keagamaan, dan perayaan pernikahan. Tarian tradisional yang terkenal adalah Tortor, yang memiliki makna simbolik dalam setiap gerakannya, seperti penghormatan kepada leluhur, ungkapan rasa syukur, atau doa. Tortor sering diiringi musik Gondang sehingga menciptakan harmoni antara gerak dan suara, memperkuat nilai kebersamaan dan identitas kultural.

Adat perkawinan Batak Toba juga sangat khas dan kompleks. Pernikahan bukan hanya menyatukan dua individu, tetapi juga dua keluarga besar. Proses adat melibatkan berbagai ritual, termasuk pemberian sinamot (mas kawin) dari pihak laki-laki kepada pihak perempuan. Setiap prosesi adat memiliki simbol dan makna tertentu, yang menunjukkan penghormatan terhadap Dalihan Na Tolu serta kesinambungan hubungan sosial. Selain itu, Ulos, kain tenun tradisional, memiliki nilai simbolis tinggi. Ulos digunakan dalam upacara kelahiran, perkawinan, kematian, dan berbagai ritual adat, melambangkan kasih, berkat, dan perlindungan dari leluhur.

Suku Batak Toba mempertahankan identitasnya melalui bahasa, adat, rumah tradisional, musik, tarian, serta sistem kekerabatan. Nilai-nilai yang terkandung dalam budaya Batak Toba tidak hanya membentuk kehidupan sosial masyarakat, tetapi juga menegaskan pentingnya harmoni antara manusia, alam, dan leluhur. Budaya ini menjadi warisan yang terus dipelihara sebagai bagian dari kekayaan tradisi Indonesia.

Konsep Kepemimpinan Tradisional Batak dan Nilai-Nilainya

Kepemimpinan tradisional Batak lahir dari interaksi antara nilai adat, struktur kekerabatan, dan pandangan hidup yang dirangkum dalam sistem dalihan na tolu. Oleh karena itu, memahami konsep kepemimpinan Batak tidak dapat dilepaskan dari kerangka adat yang mengikat seluruh dimensi kehidupan masyarakatnya. Sistem sosial Batak tidak mengenal monarki absolut, tetapi lebih menekankan pada struktur kolektif yang berlandaskan hubungan kekerabatan. Dalam struktur tersebut, pemimpin adat (raja adat) berfungsi sebagai pengatur, penengah, dan teladan dalam masyarakat. (Bungaran Antonius Simanjuntak, 2009, p. 177) Kepemimpinan ini didasarkan pada nilai-nilai yang disebut sahala, hasangapon, hamoraon, dan hagabeon. Keempat nilai ini menjadi tolok ukur utama dalam menentukan kewibawaan dan legitimasi seorang pemimpin dalam budaya Batak. (Agus Parasian Sinaga, 2024, p. 45)

Dalihan Na Tolu sebagai Basis Kepemimpinan

Konsep dalihan na tolu secara harfiah berarti “tungku berkaki tiga,” yang melambangkan keseimbangan relasi antara tiga posisi sosial: hula-hula (pihak pemberi berkat/keluarga pihak perempuan), dongan tubu (kerabat semarga), dan boru (menantu/hela). Sistem ini bukan hanya norma sosial, melainkan juga prinsip kepemimpinan yang mengajarkan keseimbangan, saling menghormati, dan solidaritas. Seorang pemimpin adat Batak tidak dapat bertindak sewenang-wenang, karena setiap keputusan harus memperhatikan keseimbangan antara ketiga unsur tersebut. Kepemimpinan Batak memiliki ciri kolektif dan partisipatif. Model ini mencerminkan pandangan bahwa kekuasaan bukan milik individu semata, melainkan hasil musyawarah bersama. (Jens Zimmermann, 2019, pp. 1) Namun demikian, meskipun kolektif, tetap ada figur-figur sentral yang dianggap memiliki sahala dan pantas dijadikan rujukan.

Nilai Inti Kepemimpinan Batak

1). Sahala (Otoritas Karismatis)

Sahala dipahami sebagai kuasa, wibawa, atau karisma yang dimiliki seorang pemimpin. Dalam tradisi Batak, sahala dianggap sebagai anugerah ilahi yang diwariskan melalui garis keturunan, tetapi juga dapat diperoleh melalui pencapaian, kepandaian, dan keteladanan moral. Pemimpin yang memiliki sahala bukan sekadar dihormati karena jabatannya, tetapi karena karakternya yang mencerminkan keberanian, keadilan, dan kemampuan mengayomi masyarakat. Sahala juga berfungsi sebagai dasar legitimasi kepemimpinan; tanpa sahala, seorang pemimpin sulit mendapatkan pengakuan dari komunitasnya. (Ratna Saragih, 2019, p. 4) Dalam praktiknya, sahala sering dipresentasikan melalui kemampuan berbicara di hadapan publik (marsahala hata), kebijaksanaan dalam memutuskan perkara, serta wibawa dalam menjaga keharmonisan masyarakat. Sahala tidak sekadar kekuasaan politik, tetapi juga otoritas moral.

2). Hasangapon (Kehormatan)

Hasangapon merujuk pada kehormatan yang diperoleh seseorang melalui tindakan, keteladanan, dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam konteks kepemimpinan, seorang pemimpin yang memiliki hasangapon dihormati bukan karena kekayaannya, melainkan karena integritas dan jasanya terhadap komunitas. Nilai hasangapon menekankan pentingnya etika kepemimpinan. Pemimpin yang korup, tidak

adil, atau egois akan kehilangan hasangapon, sekalipun ia memiliki jabatan tinggi. Sebaliknya, pemimpin yang rela berkorban, jujur, dan setia menjaga martabat masyarakat akan memperoleh penghormatan abadi. Dimensi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Batak memiliki unsur moral yang sangat kuat. Kepemimpinan tanpa hasangapon dianggap rapuh dan tidak layak diteladani. (Riris Johanna Siagian, 2016, p. 52)

3). Hamoraon (Kesejahteraan/Kekayaan)

Hamoraon berarti kesejahteraan, yang sering dikaitkan dengan kepemilikan harta, tanah, atau sumber daya lainnya. Dalam masyarakat Batak, seorang pemimpin diharapkan memiliki kecukupan materi agar dapat menopang perannya sebagai pengayom. Namun, kekayaan di sini tidak hanya bersifat material, melainkan juga simbol kemampuan mengelola kehidupan dengan bijak. Pemimpin yang memiliki hamoraon dapat membantu masyarakat dalam keadaan sulit, mendukung kegiatan adat, dan memberi kontribusi nyata bagi kesejahteraan bersama. Walaupun hamoraon dihargai, nilai ini harus berjalan seiring dengan hasangapon dan sahala. Kekayaan tanpa kehormatan dan karisma justru dapat menimbulkan kesombongan dan perpecahan. Maka hamoraon bukan tolok ukur tunggal, melainkan bagian dari kesatuan nilai kepemimpinan Batak. (E Simorangkir et al., 2009, p. 78)

4). Hagabeon (Keturunan/Penerus)

Hagabeon merujuk pada keturunan yang banyak dan berhasil. Dalam tradisi Batak, memiliki anak dan penerus dianggap sebagai berkat sekaligus simbol keberlangsungan kepemimpinan. Seorang pemimpin yang memiliki hagabeon diyakini mampu mewariskan nilai dan teladan kepada generasi berikutnya. Nilai ini juga terkait erat dengan konsep kolektifitas masyarakat Batak. Kepemimpinan tidak berhenti pada satu individu, tetapi dilanjutkan oleh keturunan yang diharapkan memelihara warisan adat dan kehormatan keluarga. Hagabeon mencerminkan kesinambungan kepemimpinan dalam perspektif generasional. (J.C. Vergouwen, 2004, p. 98)

Peran Raja Adat dan Tokoh Masyarakat

Dalam struktur sosial Batak, raja adat dan tokoh masyarakat memiliki posisi sentral. Mereka bukan hanya pengambil keputusan dalam urusan adat, tetapi juga teladan moral dan penjaga harmoni sosial. Raja adat biasanya dihormati karena memiliki sahala, berintegritas (hasangapon), berkecukupan (hamoraon), dan memiliki penerus (hagabeon).

Peran mereka meliputi:

1. Menjadi mediator dalam konflik antarkelompok atau keluarga.
2. Mengatur jalannya upacara adat, sehingga tradisi tetap terjaga.
3. Memberi teladan etis dalam kehidupan sehari-hari.
4. Menjadi simbol persatuan dalam komunitas.

Raja adat tidak hanya berfungsi administratif, melainkan juga spiritual dan kultural. Keberadaan mereka memperlihatkan integrasi antara kekuasaan, moralitas, dan religiositas dalam kepemimpinan Batak.

Kepemimpinan, Solidaritas, dan Harmoni Sosial

Kepemimpinan dalam masyarakat Batak diarahkan untuk menjaga keseimbangan relasi sosial. Seorang pemimpin dianggap berhasil bila mampu:

1. Menjaga keharmonisan antara hula-hula, dongan tubu, dan boru.
2. Mendorong gotong royong dalam kegiatan adat maupun sosial.
3. Menjadi penengah yang adil ketika muncul konflik.

Harmoni sosial inilah yang menjadi tujuan utama kepemimpinan Batak. Dalam kerangka tersebut, kepemimpinan tidak berorientasi pada kekuasaan absolut, melainkan pada pelayanan demi kesejahteraan komunitas. (Ginola Carloz Hutabarat, 2025, pp. 36–45)

Konsep kepemimpinan tradisional Batak masih relevan hingga saat ini, termasuk dalam kepemimpinan gereja dan organisasi modern. Nilai sahala menekankan pentingnya karisma dan integritas pemimpin, hasangapon menuntut etika dan moralitas, hamoraon mengingatkan pada tanggung jawab sosial-ekonomi, dan hagabeon menekankan kesinambungan generasi. Meskipun demikian, nilai-nilai ini perlu ditafsir ulang agar selaras dengan tantangan kontemporer, seperti demokratisasi, pluralisme, dan globalisasi. Jika dipahami secara dinamis, kepemimpinan Batak dapat menjadi model kepemimpinan kontekstual yang tidak kehilangan akar budaya, tetapi tetap relevan dengan perkembangan zaman. Model kepemimpinan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Batak tidak semata-mata administratif, tetapi juga moral, spiritual, dan kultural. (Jonar Situmorang, 2023, pp. 2–3) Dalam konteks masa kini, nilai-nilai tersebut tetap relevan, terutama dalam menghadirkan kepemimpinan yang berintegritas, adil, dan berorientasi pada kesejahteraan bersama.

Transformasi Nilai Kepemimpinan Batak dalam Sejarah HKBP

Ketika misionaris Jerman dari RMG masuk ke Tanah Batak pada tahun 1861, mereka menemukan masyarakat yang memiliki sistem sosial dan kepemimpinan yang mapan. Struktur kepemimpinan tradisional Batak ditopang oleh tokoh adat (raja adat) dan hubungan kekerabatan dalam dalihan na tolu. Pemimpin adat berperan sebagai pengambil keputusan, penengah konflik, dan penjaga keharmonisan sosial. Pada tahap awal, misionaris menghadapi tantangan karena nilai Injil yang mereka bawa seringkali berbenturan dengan praktik adat. Misalnya, praktik ritual adat tertentu dianggap sinkretis atau bertentangan dengan ajaran Kristen. Namun, di sisi lain, para misionaris juga menyadari bahwa kepemimpinan adat memiliki pengaruh besar dalam menentukan penerimaan Injil di tengah masyarakat. Karena itu, strategi misi tidak hanya berfokus pada individu, tetapi juga pada tokoh adat yang dihormati. Dengan merangkul para pemimpin adat, misi Kristen memperoleh pintu masuk yang lebih luas.

Adopsi dan Adaptasi Kepemimpinan Gerejajawi

Dalam proses perkembangannya, HKBP mulai mengadopsi struktur kepemimpinan gerejawi yang lebih terorganisir. Sistem sinodal diperkenalkan, jabatan pendeta ditetapkan, dan fungsi penatua serta diaken mulai difungsikan. Struktur ini mencerminkan pola gereja Protestan Jerman yang menekankan tata tertib dan hierarki organisasi. Namun, dalam penerapannya, struktur kepemimpinan ini tidak dapat dilepaskan dari nilai lokal. Pendeta, misalnya, bukan hanya dipandang sebagai pengajar atau administrator gereja, tetapi juga sebagai figur dengan otoritas mirip raja adat. Ia dihormati karena jabatan rohaninya, tetapi pada saat yang sama diukur dengan standar budaya Batak: apakah ia memiliki sahala dan hasangapon. Kepemimpinan gerejawi di HKBP sejak awal sudah berakar dalam dialektika antara model Barat yang dibawa misi dan nilai-nilai Batak yang hidup di masyarakat.

Pengaruh Nilai Sahala dan Hasangapon

Salah satu bentuk nyata pengaruh budaya Batak dalam kepemimpinan HKBP adalah pentingnya sahala dan hasangapon. Pendeta atau pemimpin sinodal yang memiliki wibawa, kemampuan berbicara, kebijaksanaan dalam mengambil keputusan, dan keteladanan moral dianggap sebagai pemimpin yang benar-benar layak diikuti. Hasangapon juga menjadi aspek yang sangat penting. Pemimpin yang rendah hati, adil, dan menjaga kehormatan gereja akan dihormati dan dikenang oleh jemaat. Sebaliknya, jika seorang pemimpin gagal menjaga martabatnya, maka ia akan kehilangan pengaruh, meskipun secara struktural masih memiliki jabatan. Legitimasi pemimpin gereja HKBP tidak hanya ditentukan oleh aturan organisasi, tetapi juga oleh pengakuan budaya yang diwarisi dari tradisi Batak.

Fenomena ini juga terlihat dalam proses pemilihan Ephorus atau pimpinan sinodal. Meskipun proses pemilihan bersifat formal dan demokratis, pertimbangan informal seperti asal-usul, karisma, serta kehormatan pribadi tetap memainkan peran penting. Ini menunjukkan bahwa nilai-nilai tradisional masih membentuk pola pikir jemaat dalam menilai kepemimpinan.

Pergulatan antara Tradisi Adat dan Prinsip Kepemimpinan Kristen

Meskipun nilai-nilai sahala dan hasangapon memperkaya kepemimpinan HKBP, terdapat juga ketegangan antara prinsip kepemimpinan adat dan kepemimpinan Kristen. Dalam adat Batak, sahala dapat dipahami sebagai kekuasaan yang memberi otoritas dominan kepada pemimpin. Namun, dalam ajaran Kristen, kepemimpinan sejati adalah pelayanan (servant leadership), yang menekankan kerendahan hati dan pengorbanan. (Yen Nie Oh, 2022, p. 24)

Pergulatan ini tampak nyata dalam dinamika internal HKBP. Di satu sisi, ada ekspektasi jemaat bahwa pemimpin gereja harus menunjukkan sahala, berwibawa, dan tegas. Di sisi lain, teologi gereja menuntut pemimpin untuk meneladani Kristus yang merendahkan diri-Nya dan melayani. Ketegangan ini tidak jarang melahirkan konflik internal, terutama ketika pemimpin dianggap lebih menonjolkan otoritas adat daripada prinsip pelayanan. Meski demikian, integrasi antara tradisi adat dan prinsip Kristen juga menghasilkan bentuk kepemimpinan yang khas. Banyak pemimpin HKBP yang mampu memadukan wibawa budaya dengan kerendahan hati Injil, seperti Ephorus Emeritus Justin Sihombing, G.H.M. Siahaan, dll., sehingga diterima luas oleh jemaat. Perpaduan ini menjadikan kepemimpinan HKBP kontekstual, sekaligus tetap berakar pada spiritualitas Kristen. (Jubil Raplan Hutauruk, 2011, pp. 100–102)

Transformasi nilai kepemimpinan Batak dalam sejarah HKBP menunjukkan adanya dialektika antara tradisi adat dan prinsip Kristen. Kedatangan misi RMG memperkenalkan model kepemimpinan baru yang berakar pada Alkitab dan tata gereja Protestan. Namun, model ini tidak menghapus tradisi lokal, melainkan berbaur dengan nilai-nilai sahala dan hasangapon yang telah mengakar dalam budaya Batak. Hasilnya adalah kepemimpinan gereja yang bersifat hibrid: formal dan struktural, tetapi sekaligus kultural dan karismatis. Meskipun terdapat ketegangan antara otoritas adat dan kerendahan hati Kristen, proses integrasi ini telah memperkaya kehidupan HKBP hingga masa kini. Model kepemimpinan yang lahir dari perjumpaan tersebut tidak hanya relevan bagi masyarakat Batak, tetapi juga dapat menjadi refleksi bagi gereja lain dalam mengelola relasi antara Injil dan budaya. (Eni Purwanti, 2021, pp. 89–106)

Dinamika, Tantangan dan Peluang Integrasi Kepemimpinan Tradisional dan Gerejawi

Dalam konteks masa kini, kepemimpinan HKBP menghadapi tantangan yang kompleks. Perubahan sosial, globalisasi, dan pluralisme menuntut gereja untuk menyesuaikan diri, tanpa kehilangan identitas tradisionalnya. Di sinilah ketegangan antara nilai kepemimpinan Batak dan tuntutan kepemimpinan modern muncul. Tantangan pertama adalah kecenderungan otoritarianisme. Dalam beberapa kasus, pemahaman yang keliru terhadap sahala membuat pemimpin gereja lebih menekankan wibawa dan kekuasaan dibandingkan sikap melayani. Riris Siagian mengingatkan bahwa sahala juga memiliki spritualitas unggul. Maka seorang pemimpin Kristen yang marsahala sudah pasti takar spritualitasnya sudah unggul. Maka keemimpinan Kristen yang marsahala sudah pasti ikut dalam menekankan servant leadership sebagaimana diajarkan Yesus Kristus. Jika sahala tidak diinterpretasi secara kontekstual, ada risiko pemimpin gereja jatuh pada pola kepemimpinan feodal, dan sahala itu bisa saja hilang atau pudar. (John Stott, 2015, p. 42)

Tantangan kedua adalah birokratisasi. Struktur HKBP yang luas dan hierarkis sering kali menyebabkan pengambilan keputusan berjalan lambat dan kurang responsif terhadap perubahan. Di sini, nilai musyawarah dari adat Batak bisa menjadi pedang bermata dua: di satu sisi mendukung partisipasi, di sisi lain bisa memperlambat proses karena banyaknya kompromi. Tantangan ketiga adalah kesenjangan antara generasi. Generasi muda Batak yang hidup dalam budaya global sering kali lebih menekankan nilai egalitarian, transparansi, dan inovasi. Mereka cenderung kritis terhadap pola kepemimpinan tradisional yang hierarkis. Hal ini menuntut gereja untuk mereformasi model kepemimpinannya agar tetap relevan tanpa mengabaikan akar budaya Batak. Selain itu, gereja HKBP juga menghadapi dinamika internal berupa konflik kepemimpinan. Tidak jarang perselisihan muncul dalam pemilihan atau pergantian pimpinan karena masih kuatnya pengaruh marga, kedekatan adat, atau politik internal. (Mangisi S. E. Simorangkir, 2015, p. 85) Situasi ini menunjukkan bahwa meskipun gereja sudah berakar dalam teologi Kristen, praktik kepemimpinan masih dipengaruhi logika adat Batak.

Tantangan eksternal yang dihadapi HKBP adalah tuntutan masyarakat modern terhadap akuntabilitas dan transparansi. Gereja di era sekarang tidak lagi hanya dinilai dari khotbah atau pelayanan sakramental, tetapi juga dari integritas kepemimpinannya dalam mengelola keuangan, aset, dan program sosial. Kepemimpinan tradisional Batak yang lebih menekankan otoritas moral perlu dilengkapi dengan kompetensi manajerial yang sesuai dengan standar modern.

Relevansi dan Arah Masa Depan Kepemimpinan Gereja HKBP

Meskipun menghadapi tantangan, kepemimpinan tradisional Batak tetap memiliki relevansi yang signifikan bagi gereja HKBP. Nilai-nilai adat seperti sahala, musyawarah, dan penghormatan terhadap relasi sosial dapat dipandang sebagai modal budaya yang memperkuat kepemimpinan gereja. Namun, agar relevan di masa depan, nilai-nilai tersebut perlu ditafsirkan ulang secara teologis dan kontekstual. Pertama, sahala harus dipahami bukan sebagai simbol kekuasaan, melainkan sebagai karunia Allah yang menuntut pemimpin untuk menjadi teladan dan pelayan. Kepemimpinan HKBP dapat menegaskan paradigma servant leadership, yaitu kepemimpinan yang berwibawa karena integritas dan pengorbanan, bukan karena otoritas struktural semata.

Kedua, musyawarah dalam Dalihan Na Tolu bisa menjadi model partisipasi yang inklusif. Gereja HKBP dapat memanfaatkannya untuk memperkuat praktik sinodal yang demokratis, transparan, dan melibatkan semua lapisan jemaat, termasuk perempuan dan generasi muda. Ketiga, hubungan erat antara kepemimpinan Batak dan religiusitas harus diperkaya dengan dimensi pastoral. Gereja HKBP perlu terus menekankan bahwa pemimpin bukan hanya figur adat, tetapi juga gembala yang hadir di tengah jemaat, mendengarkan, dan mendampingi dalam pergumulan hidup. Arah masa depan kepemimpinan HKBP juga ditentukan oleh kemampuannya dalam berdialog dengan konteks global. Nilai-nilai Batak harus dilihat sebagai kekayaan lokal yang memberi kontribusi pada teologi kepemimpinan Kristen yang universal. Maka HKBP dapat menampilkan model kepemimpinan kontekstual yang tidak hanya relevan bagi Batak, tetapi juga menjadi inspirasi bagi gereja-gereja lain. (Jubil Raplan Hutauruk, 2011, p. 114)

Pada akhirnya, kepemimpinan gereja HKBP masa depan harus bersifat transformatif: berakar pada adat Batak, berlandaskan Injil, dan terbuka pada perubahan global. Relevansi kepemimpinan tradisional Batak terletak pada kemampuannya untuk tidak hanya mempertahankan tradisi, tetapi juga memberi arah baru bagi kepemimpinan gereja di tengah dunia yang terus berubah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kepemimpinan dalam Gereja Huria Kristen Batak Protestan (HKBP) merupakan hasil integrasi antara nilai-nilai budaya Batak Toba dan prinsip-prinsip teologis Kristen. Tradisi kepemimpinan Batak yang berakar pada Dalihan Na Tolu serta nilai sahala, hasangapon, hamoraon, dan hagabeon membentuk karakter kepemimpinan yang menekankan kewibawaan, kehormatan, kesejahteraan, tanggung jawab, dan harmoni sosial. Dalam perkembangannya, HKBP mengadopsi sistem kepemimpinan gerejawi yang diperkenalkan oleh misionaris RMG, tetapi tetap mengontekstualisasikannya dengan budaya Batak sehingga lahir model kepemimpinan yang bersifat teologis sekaligus kultural.

Integrasi tersebut memperkaya kehidupan bergereja melalui semangat musyawarah, kolegialitas, dan penghargaan terhadap pemimpin yang memiliki integritas serta spiritualitas yang kuat. Namun, pengaruh budaya juga menghadirkan tantangan, seperti kecenderungan otoritarianisme, kuatnya ikatan kekerabatan, politik internal, serta pemahaman sahala yang lebih menekankan legitimasi kekuasaan daripada panggilan pelayanan. Di tengah perubahan sosial, globalisasi, dan meningkatnya tuntutan transparansi, HKBP memerlukan model kepemimpinan yang mampu memadukan nilai-nilai budaya dengan prinsip servant leadership yang diteladankan oleh Yesus Kristus.

Oleh karena itu, konsep sahala perlu ditafsirkan kembali sebagai karunia Allah yang diwujudkan melalui integritas, kerendahan hati, spiritualitas, dan pelayanan kepada jemaat. Maka, kepemimpinan HKBP tidak hanya mampu menjaga identitas budaya Batak, tetapi juga menghadirkan kepemimpinan yang kontekstual, transformatif, dan relevan dalam menjawab kebutuhan gereja serta masyarakat masa kini. Integrasi budaya dan Injil menjadi kekuatan utama bagi terwujudnya kepemimpinan gereja yang setia pada panggilan Kristus dan terbuka terhadap perubahan zaman.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, HKBP diharapkan terus mengembangkan model kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai luhur budaya Batak Toba dengan prinsip-prinsip kepemimpinan Kristiani. Konsep sahala perlu dipahami kembali bukan sebagai legitimasi kekuasaan atau kewibawaan semata, melainkan sebagai karunia Allah yang diwujudkan melalui integritas, kerendahan hati, spiritualitas, dan kepemimpinan yang melayani. Selain itu, pembinaan bagi para pendeta, penatua, dan pemimpin gereja perlu semakin menekankan penguatan karakter, etika kepemimpinan, transparansi, serta kemampuan menjawab tantangan gereja di era modern. Di sisi lain, penelitian selanjutnya disarankan melakukan kajian empiris mengenai praktik kepemimpinan di berbagai distrik atau ressort HKBP sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai implementasi nilai-nilai kepemimpinan tradisional Batak dalam kehidupan bergereja serta kontribusinya bagi pengembangan kepemimpinan gereja yang kontekstual, transformatif, dan relevan dengan kebutuhan masyarakat masa kini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Parasian Sinaga. (2024). Hagabeon, Hamoraon, Hasangapon: Dasar Filosofis untuk Mencapai Kebahagiaan dalam Perspektif Orang Batak Toba . PT Adab Indonesia Grup, 2024.
- Bungaran Antonius Simanjuntak. (2009). Konflik Status Dan Kekuasaan Orang Batak Toba: Bagian Sejarah Batak (Edisi Revisi). Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Ceria Teresa Nainggolan. (2025). Menjaga Warisan Budaya: Minat Generasi Muda Batak Toba dalam Menjadi Raja Parhata. INNOVATIVE: Journal of Social Science Research , 1564–1571.
- Darmawan Napitupulu. (2022). Kontekstualisasi Nilai Dalihan Na Tolu dalam Kehidupan Gereja Modern . STT Abdi Sabda Press.
- Debbie M. Soeseno, & Esther Susabda. (2012). Hubungan Kecerdasan Emosi dan Kepemimpinan Para Pemimpin Gereja di Indonesia. Jurnal Teologi Reformed Indonesia, 2(2).
- E Simorangkir, M. S., Nainggolan, T., Bidel Pasaribu, J., & Bungaran Antonius Simanjuntak, dan. (2009). Sahala Kepemimpinan Perempuan Dalam Konteks Masyarakat Batak Dan Alkitab. In dalam Visio Dei Jurnal Teologi Kristen (Vol. 1, Number 1). BPK Gunung Mulia.
- Eddie Gibbs. (2010). Kepemimpinan Gereja Masa Mendatang. BPK Gunung Mulia.
- Eni Purwanti. (2021). Kepemimpinan Kristen dalam Konteks Pengembangan Gereja di Indonesia. Journal of Religious and Socio-Cultural , 89–106.

- Ginola Carloz Hutabarat. (2025). Membangun Kepemimpinan melalui Pelatihan Dasar di Kalangan Remaja Gereja HKBP Ressort Laguboti, Kabupaten Toba. *Kesejahteraan Bersama: Jurnal Pengabdian Dan Keberlanjutan Masyarakat* , 2(3), 36–45.
- J.C. Vergouwen. (2004). *Masyarakat dan Hukum Adat Batak Toba* . LKiS.
- Jens Zimmermann. (2019). *Dietrich Bonhoeffer's Christian Humanism*. OUP Oxford.
- John Stott. (2015). *Christian Mission in the Modern World*. IVP Press.
- Jonar Situmorang. (2023). *Asal-Usul, Silsilah dan Tradisi Budaya Batak*. PBMR.
- Jubil Raplan Hutauruk. (2011). *Lahir, Berakar Dan Bertumbuh Di Dalam Kristus (Sejarah 150 Tahun HKBP 7 Oktober 1861-2011)*. Kantor Pusat HKBP.
- Magel Haens Sianipar. (2024). Misi Inklusif Yunus Ke Niniwe: Hermeneutika Yunus 3: 1-10 Dalam Konteks Pluralisme Di Indonesia. *LOGIA: Jurnal Teologi Pentakosta*, 1(1), 91–119.
- Mangisi S. E. Simorangkir. (2015). *Karakter Batak masa lalu, kini, dan masa depan*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Metodologi Penelitian Kualitatif. (2012). L. J. Moleong. Remaja Rosdakarya.
- Ratna Saragih. (2019). Book Review: *Sahala, Bagi Pemimpin Dulu dan Kini*. *Visio Dei: Jurnal Teologi Kristen* , 1(3), 294–309.
- Riris Johanna Siagian. (2016). *Sahala: Bagi Pemimpin Dulu Dan Kini*. Lembaga Bina Warga HKBP.
- Riris Johanna Siagian. (2023). *Teologi Sahala*. L-SAPIKA Indonesia.
- Riris Johanna Siagian. (2024). *Diakonia: Gereja dan Pelayanan Sosial*. L-SAPIKA Indonesia.
- Ronald Sianipar. (2005). *Gereja, Politik, dan Pendidikan: Menjalankan Amanat Agung di Era Modern*. Yayasan Yuta Pendidikan Cerdas.
- Sri Widodo. (2022). *Kepemimpinan: Konsep, Teori, & Fenomena* . Penerbit NEM.
- Yen Nie Oh. (2022). A Trinitarian Perspective of Transformational Leadership. *Jurnal Ketopong Pendidikan* , 2(1), 1–15.
- Yoas Tanugraha. (2024). *Servant Leadership: Biblical Evidences and Path to Organizational Effectiveness*. *Indonesian Journal of Christian Education and Theology* , 3(4), 1–12.