

## **Kajian Model Kepemimpinan Transformasional Oleh Bernard Bass Dalam Mengimplementasikan Kepemimpinan Multiplikasi Dalam Bingkai Penginjilan**

Samuel Hutabarat<sup>1</sup>  
samuelhutabarat@hits.ac.id

Manlian Ronald A. Simanjuntak<sup>2</sup>  
manlian.adventus@gmail.com  
Sekolah Tinggi Teologi Internasional Harvest<sup>12</sup>

---

### ***Abstract***

*Evangelism is an important task that every Christian must obey. The evangelistic movement that reaps the soul and disciplined will produce the multiplication of the soul in church. However, in order to achieve a multiplication, church leaders must first transform the congregation to understand and carry out the Great Commission. Qualitative Research Methodology, with a focus on an in-depth study approach to understand problems subjectively. This article will examine how Bernard Bass's model of Transformational Leadership can be applied within the scope of the church, and how the model of Transformational Leadership can be developed so that Multiplication Leadership can be implemented in evangelism. The result of the research is that Transformational Leadership can be developed with Multiplication Leadership in carrying out evangelism programs. Keywords: Transformational Leadership, Multiplication Leadership, evangelism.*

### **Abstrak**

Penginjilan adalah tugas penting yang wajib ditaati oleh setiap orang Kristen. Gerakan penginjilan yang menuai jiwa dan di muridkan akan menghasilkan multiplikasi jiwa dalam Gereja. Namun untuk mencapai suatu multiplikasi, pemimpin Gereja harus mentransformasikan terlebih dahulu para jemaat agar memahami dan melaksanakan Amanat Agung. Metodologi Penulisan Kualitatif (Qualitative Research Methodology), dengan fokus pada pendekatan indepth study atau analisis mendalam untuk memahami masalah secara subjektif. Artikel ini akan meneliti bagaimana model Kepemimpinan Transformasional oleh Bernard Bass dapat diterapkan dalam ruang lingkup

Gereja, dan bagaimana model Kepemimpinan Transformasional dapat dikembangkan agar Kepemimpinan Multiplikasi dapat diimplementasikan dalam penginjilan. Hasil penelitian adalah Kepemimpinan Transformasional dapat dikembangkan dengan Kepemimpinan Multiplikasi dalam menjalankan program penginjilan.

Kata-kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Multiplikasi, penginjilan.

---

## Pendahuluan

Dewasa ini Gereja sedang berjuang untuk bertumbuh. Hasil penelitian dari Pew Research Center periode 2010-2020 menunjukkan penurunan pertumbuhan orang Kristen,<sup>1</sup> sedangkan hasil dari Lifeway Research 2019 ditemukan bahwa pertumbuhan Kristen terendah dibandingkan agama-agama lain.<sup>2</sup> Menurunnya pertumbuhan Gereja disebabkan oleh rendahnya kesadaran dan pemahaman orang Kristen untuk menginjil. Dalam Matius 28:19-20, Tuhan Yesus memberikan mandat kepada semua pengikut-Nya untuk pergi, memuridkan, dan membaptis. Manakala seseorang telah dimuridkan dan dibaptis, individu tersebut telah menjadi pengikut Kristus dan secara otomatis mengemban tugas Amanat Agung untuk pergi dan menuai jiwa. Multiplikasi jiwa hanya dapat terjadi apabila setiap orang percaya menjalani dengan sungguh-sungguh makna Amanat Agung. Penginjilan adalah tanggung jawab setiap orang Kristen untuk menginjil kepada orang yang sudah siap menerima Firman Tuhan yang disebut dengan istilah ladang menguning yang siap dituai.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Frans H.M. Silalahi, "Revitalisasi Harvest Theology Dalam Misi Kristen Kontemporer," in *Prosiding Seminar Nasional Harvest Theology: Refleksi Harvest Theology Dalam Misi Masa Kini* (Tangerang: HITS Press, 2023), 5–24.

<sup>2</sup> *Becoming Five Multiplication Study* (Lifeway Research, 2019).

<sup>3</sup> Frans H.M. Silalahi, "Revitalizing Harvest Theology for an Effective Mission Today," *Phronesis: Jurnal Teologi Dan Misi* 5, no. 2 (Desember 2022).

Mendorong jemaat untuk menjadi penuai bukanlah tugas mudah. Tidak semua orang Kristen mengerti bahwa menginjil adalah tugas yang harus dijalankan setiap anak Tuhan. Tuaian banyak tetapi pekerja sangat sedikit (Matius 9:35-38) karena begitu banyak orang Kristen belum bekerja (*underutilized*) untuk menjadi penuai di ladang Tuhan.<sup>4 5</sup> Pemimpin Gereja harus mentransformasikan cara berpikir dan mengubah *world view* jemaat agar kembali pada *Imago Dei* dalam mewujudkan *Missio Dei* hingga jemaat menerima *Missio Ecclesiae*.<sup>6</sup> Proses transformasi tidaklah mudah karena setiap individu memiliki kemampuan dan daya pemahaman yang berbeda sehingga membutuhkan suatu model kepemimpinan yang terpadu dan praktis dalam penerapan.<sup>7</sup> Penulis memilih model Kepemimpinan Transformasi atau *Transformational Leadership* yang dirumuskan oleh Bernard Bass, karena model ini cukup terkenal dan telah banyak digunakan oleh organisasi sekuler, perusahaan, dan kalangan akademis,<sup>8 9</sup> serta menghasilkan dampak positif terhadap kinerja usaha, eratnya hubungan antar karyawan, dan kepercayaan terhadap manajemen level tinggi.<sup>10</sup> Akan tetapi permasalahan yang penulis cermati adalah apakah model ini dapat diimplementasikan dalam ruang lingkup Gereja? Bila tidak bisa, tentunya pengembangan model ini diperlukan

---

<sup>4</sup> Hugh Blane, *7 Principles of Transformational Leadership* (New Jersey: Career Press, 2017), hal. 20.

<sup>5</sup> Liz Wiseman, *Multipliers: How the Best Leaders Make Everyone Smarter* (New York: HarperCollins, 2010), hal. 137.

<sup>6</sup> Yakob Tomatala, *Teologi Misi* (Jakarta: YT Leadership Foundation, 2005), hal. 25.

<sup>7</sup> Wiseman, *Multipliers: How the Best Leaders Make Everyone Smarter*, hal. 125.

<sup>8</sup> Sadia Arif and Aman Akram, "Transformational Leadership and Organizational Performance," *Seisense: Journal of Management* 1, no. 3 (July 2018): 59–75.

<sup>9</sup> Elizabeth Oluwakemi Ayandibu, "A Review of Transformational Leadership and Its Impact on Team, Group, and Departmental Levels," *International Journal of Development and Sustainability* 13, no. 12 (2024): 1083–95.

<sup>10</sup> Connie Deng, et al., "Transformational Leadership Effectiveness: An Evidence Based Primer," *Human Resource Development International* 26, no. 5 (October 2022): 627–41.

agar dapat disesuaikan dengan natur Gereja. Pengembangan model diselaraskan dengan teori Kepemimpinan Multiplikasi agar ada kesinambungan dalam mentransformasikan jemaat untuk menjadi pemimpin-pemimpin yang siap menuai untuk multiplikasi jiwa.

Banyak artikel yang membahas Kepemimpinan Transformasional, sebagai contoh Gunawan, dkk., mengulas praktek Kepemimpinan Transformasional dari karakter Rasul Paulus yang mentransformasikan kehidupan pengikut Kristus,<sup>11</sup> Christian, dkk., mengetengahkan pentingnya Kepemimpinan Transformasional sebagai metode untuk memimpin Gereja,<sup>12</sup> dan Haruna mengkaji keterkaitan Kepemimpinan Transformasional terhadap pertumbuhan Gereja.<sup>13</sup> Dari artikel mengulas topik ini, belum ada kajian bagaimana model karya Bernard Bass dapat diterapkan di Gereja yang mendukung kegiatan multiplikasi jiwa. Atas kesenjangan ini, artikel ini meneliti apakah model Kepemimpinan Transformasional oleh Bernard Bass dapat diterapkan dalam ruang lingkup Gereja? dan apakah model Kepemimpinan Transformasional dapat dikembangkan dalam menerapkan Kepemimpinan Multiplikasi dalam penginjilan?

---

<sup>11</sup> Inge Gunawan, Kalis Stevanus, and Yonatan Alex Arifianto, "Kepemimpinan Kristen Transformasional: Interpretasi 2 Timotius 3:10 Dan Signifikansinya Bagi Pemimpin Kristen Di Era Disrupsi," *Dunamis: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristiani* 7, no. 2 (April 2023): 567–78.

<sup>12</sup> Avi Christian, Lely Natalia, and Joni A. Bangun, "Toward a Christian Transformational Leadership," *Manna Rafflesia* 9, no. 1 (Oktober 2022): 358–77.

<sup>13</sup> Joel Bulus Haruna, "Transformational Leadership Practice in the Context of the Church in Nigeria," *International Journal for Research in Applied Science & Engineering Technology* 9, no. X (October 2021): 976–84.

## Metode

Penulisan artikel menggunakan Metodologi Penulisan Kualitatif (*Qualitative Research Methodology*), dengan fokus pada pendekatan *indepth study* atau analisis mendalam untuk memahami masalah secara subjektif. Metodologi digabungkan dengan metode pendekatan deskriptif untuk menguraikan dan menjelaskan masalah sehingga menjadi jelas. Penulis juga menggunakan Metode Studi Kepustakaan (*Library Study Method*) untuk mengeksplorasi materi yang terkait dengan Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Multiplikasi, dan penginjilan. Metode Studi Kepustakaan adalah metode penulisan yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis sumber-sumber informasi yang terdapat dalam literatur atau dokumen tertulis lainnya. Penulisan dengan Metode Studi Kepustakaan dilakukan dengan cara membaca, mengumpulkan, dan menganalisis bahan-bahan yang relevan dengan topik yang diteliti.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Kepemimpinan Transformasional

#### Latar Belakang Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional adalah teori kepemimpinan yang digagas oleh Bernard Morris Bass yang merupakan pengembangan dari teori Kepemimpinan Transformasional yang dirumuskan oleh James McGregor Burns. Dalam teori ini, Burns mengamati adanya dua tipe kepemimpinan, yaitu Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional.

*Pertama*, Kepemimpinan Transaksional memiliki ciri adanya transaksi (pertukaran) antara pemimpin dan pengikut. Pengikut menerima upah karena

memenuhi tuntutan atau keinginan pemimpin sedangkan pemimpin dapat bekerja sama dengan pengikutnya untuk mencapai target organisasi.

*Kedua*, Kepemimpinan Transformasional merupakan proses menginspirasi atau memotivasi hingga tercipta perubahan pada pengikut dalam sikap, kepercayaan, dan nilai-nilai di mana tujuan organisasi dan visi pemimpin tercapai.<sup>14</sup>

Menurut Burns, pemimpin tidak bisa bertindak sebagai Kepemimpinan Transaksional maupun Kepemimpinan Transformasional secara bersamaan. Kepemimpinan Transaksional hanya memenuhi kebutuhan pengikut dengan memberi imbalan agar tercapainya tujuan pemimpin.<sup>15</sup> Sedangkan Kepemimpinan Transformasional dan pengikut saling mendukung untuk mewujudkan kebutuhan dan kemampuan mereka, dan tercipta proses pertumbuhan dan transformasi diri. Burns menyimpulkan bahwa seorang pemimpin akan berhasil memimpin apabila memakai gaya Kepemimpinan Transformasional.<sup>16</sup>

Bass memiliki sudut pandang berbeda dari Burns. Bass percaya bahwa Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional bukanlah dua tipe kepemimpinan yang berlawanan, namun berada pada dua sisi berbeda yang saling mendukung. Seorang pemimpin dapat menjadi pemimpin yang transaksional dan transformasional secara bersamaan dalam natur kepemimpinan yang berbeda.<sup>17</sup> Bass menutup argumentasinya dengan

---

<sup>14</sup> J. Lizardo, L.H.S. Chendralisan, and N.M. Sumakul, "Sinergitas Pemimpin Gereja Menuju Kepemimpinan Transformatif Di Era Disruptif," *Jurnal Teruna Bhakti* 6, no. 2 (2024): 142–53.

<sup>15</sup> J.M. Burns, *Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness* (New York: Atlantic Monthly Press, 2003).

<sup>16</sup> Burns.

<sup>17</sup> Bernard M. Bass, *Bass & Stodgill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications* (New York: The Free Press, 1990).

meyakini bahwa seorang pemimpin harus fleksibel dalam menerapkan Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional agar tujuan dan target tercapai.<sup>18</sup> Penulis berpendapat pernyataan Bass tidak dapat diimplementasikan dalam Gereja. Pemimpin Gereja menjalankan Kepemimpinan Transformasional atas dasar pelayanan kepada Tuhan bukan karena ada motif transaksional, dalam arti seseorang hanya akan melayani asalkan Tuhan mengabulkan permintaannya (walau memang pemimpin dan staf Gereja melayani di Gereja dan menerima gaji).

Kepemimpinan Transaksional, menurut Bass, bersifat kontrak pertukaran dengan menjanjikan imbalan kepada pengikut untuk menjalankan kewajibannya dengan menghasilkan pekerjaan berkualitas sesuai standar dan target perusahaan. Pada saat mengawasi proses pekerjaan pengikut, pemimpin melakukan pengawasan dengan tiga acara,<sup>19</sup> yaitu: (1) *active management by exception* dimana pemimpin mengawasi pekerjaan pengikut untuk melihat apakah ada kesalahan atau penyimpangan dari prosedur dan standar sehingga koreksi dapat segera dilakukan bila diperlukan, (2) *passive management by exception* yaitu pemimpin mengintervensi ketika tidak tercapainya prosedur dan standar, dan (3) *Laissez-faire* suatu kondisi dimana pemimpin menghindari pembuatan keputusan atau melepaskan tanggung jawab.

Kepemimpinan Transformasional merupakan metode kepemimpinan yang mendorong pengikut untuk mencapai potensi penuh dan mengatasi hambatan pribadi untuk berjuang demi kebaikan bersama organisasi,<sup>20</sup> yang

---

<sup>18</sup> Bernard M. Bass and Ronald E. Riggio, *Transformational Leadership* (New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 2006), hal. 10.

<sup>19</sup> Bass and Riggio., hal. 7.

<sup>20</sup> Thanh Nguyen Hai, Tung Trinh Van, and Hien Nguyen Thi, "Relationship between Transformational Leadership Style and Leadership Thinking of Provincial Administration Leaders," *Emerging Science Journal* 5, no. 5 (October 2021): 714–30.

mengikutsertakan pengikut untuk dipromosikan (*promoted, elevated*) ke taraf motivasi dan moralitas yang lebih tinggi sambil mengerjakan tujuan bersama.<sup>21</sup>

<sup>22</sup> Kepemimpinan Transformasional menempatkan pemimpin sebagai pusat kepemimpinan (*center of leadership*), berbeda dengan *Servant Leadership* yang memberikan kredit kepada pengikut untuk pencapaian tujuan dan menempatkan pengikut di tengah kepemimpinan.<sup>23</sup> Lebih lanjut, Kepemimpinan Transformasional mencerminkan *Redemptive Leadership* yang merupakan gaya kepemimpinan kekristenan dimana pemimpin harus fokus pada pelayanan melalui hati (*through the heart*) sebelum fokus pada kepala (*knowledge*) dan tangan (*talent and skill*).<sup>24</sup>

Bass membagi Kepemimpinan Transformasional atas empat komponen yang dikenal dengan sebutan “4i”,<sup>25</sup> yaitu:

*Pertama, Idealized Influence.* Pemimpin memiliki karisma dengan berperilaku yang menjadi teladan bagi pengikutnya agar dihormati, dihargai, dan dipercaya. Pemimpinan berkarisma tercermin dari perilaku yang memberikan perhatian khusus kepada pengikutnya seperti memperlakukan mereka sebagai pribadi yang utuh.<sup>26</sup> Pengikut memandang pemimpin sebagai sosok yang pantas untuk dijadikan panutan, konsisten, bersedia mengambil risiko, memiliki banyak pengaruh, bisa diandalkan untuk melakukan hal yang

---

<sup>21</sup> Garvin Goei, “Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Keterikatan Kerja (Studi Pada Karyawan Universitas X),” *Psibernetika* Vol. 9 No. 1, no. April 2018 (n.d.): 37–53.

<sup>22</sup> Budi Harwanto, “Paul’s Transformation Leadership Behavior in the Letter to Titus,” *Klabat Theological Review* 3, no. 1 (February 2022): 21–33.

<sup>23</sup> Misheck Musaigwa and Vevence Kalitanyi, “Effective Leadership in the Digital Era: An Exploration of Change Management,” *Economics and Management of Enterprise* 1, no. 4 (2024): 6–14.

<sup>24</sup> Christian, Natalia, and Bangun, “Toward a Christian Transformational Leadership.”

<sup>25</sup> Bass and Riggio, *Transformational Leadership.*, hal. 5.

<sup>26</sup> A. Nur Insan, *Kepemimpinan Transformasional* (Jakarta: Alfabeta, 2017)., hal. 5.

benar, dan menunjukkan standar tinggi perilaku etis dan moral. *Idealized Influence* memiliki efek kuat pada kepercayaan dan kredibilitas. Pemimpin yang bertindak dengan integritas dan menyelaraskan perilaku mereka dengan nilai-nilai organisasi menciptakan fondasi yang stabil untuk kolaborasi dengan pengikut atau pihak lain. Hal ini mengakibatkan pengikut cenderung meniru perilaku dan prinsip pemimpin mereka.

*Kedua, Inspirational Motivational.* Pemimpin memotivasi pengikut dengan visi misi organisasi, menjelaskan target kerja, dan mendorong pengikut untuk berkomitmen dalam mencapai tujuan ini. Standar tinggi ditetapkan dengan harapan pengikut dapat bekerja keras untuk mencapainya. Motivasi inspiratif menanamkan tujuan dan arah yang akan berguna di saat terjadi perubahan atau ketidakpastian di mana pengikut membutuhkan bimbingan yang kuat.

*Ketiga, Intellectual Stimulations.* Pemimpin yang memberikan stimulasi intelektual mendorong kreativitas dan inovasi dengan menantang pengikut untuk berpikir kritis. *Intellectual Stimulations* menumbuhkan kesadaran untuk belajar secara mandiri, sehingga pemimpin dapat merangsang pertumbuhan dalam organisasi dan menciptakan pemikir kritis, mengurangi rasa puas diri, dan meningkatkan kemampuan mengatasi masalah. *Intellectual Stimulations* mendorong pemimpin agar pengikut berpikir seperti individu berotoritas yang berjiwa *Leadership Thinking* yang tidak hanya berpikir kritis saat muncul masalah tetapi dalam semua aspek kehidupan.<sup>27</sup>

*Keempat, Individualized Consideration.* Pemimpin memperlakukan setiap pengikut sebagai individu yang unik, dengan memberikan bimbingan,

---

<sup>27</sup> Hai, Van, and Thi, "Relationship between Transformational Leadership Style and Leadership Thinking of Provincial Administration Leaders."

pembinaan, dan umpan balik yang membangun. *Individualized Consideration* menciptakan lingkungan kondusif di mana pengikut merasa dihargai dan dipahami, yang mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi dan pertumbuhan pribadi.

Manakala komponen Kepemimpinan Transformasional terinterintegrasi dan saling melengkapi komponen kepemimpinan lainnya, hal ini menjadi sumber keunggulan kompetitif bagi organisasi. Penggunaan keunggulan kompetitif dapat memberi kekuatan yang signifikan dalam persaingan strategis dan memberikan dampak positif yang lebih tinggi dalam jangka pendek dan jangka panjang.<sup>28</sup> Keberhasilan mengimplementasikan Kepemimpinan Transformasional tidak lepas dari tanggapan dari pengikut yang memberikan umpan balik terhadap kinerja dan performa pemimpin melalui *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ).<sup>29</sup>

### Analisa Model Kepemimpinan Transformasional Dalam Implementasi di Gereja

Kepemimpinan Transformasional adalah sebuah model yang banyak dipakai dalam organisasi dan perusahaan. Untuk menerapkan model ini dalam ruang lingkup Gereja, penulis berpendapat tidak dapat segera diimplementasikan karena memerlukan penyesuaian dan pengembangan. Suatu model kepemimpinan dapat diterapkan di Gereja apabila mekanismenya mendukung budaya dan tujuan Gereja. Sebagai upaya mengembangkan model Kepemimpinan Transformasional karya Bass, maka faktor kekuatan dan

---

<sup>28</sup> Hasan Shahbazi and M. Moradi Korejan, "An Analysis of the Transformational Leadership Theory," *Journal of Fundamental and Applied Sciences* 8, no. 3 (2016): 452–61.

<sup>29</sup> Ayandibu, "A Review of Transformational Leadership and Its Impact on Team, Group, and Departmental Levels."

kelemahan empat komponen terhadap Gereja akan terlebih dahulu dianalisis, kemudian akan dibuat model pengembangan.

*Pertama, Idealized Influence.* Kekuatan: Gereja membutuhkan pemimpin yang berkarisma, *godly man*, berperilaku dan berkarakter sesuai dengan Buah Roh, dan berkomitmen terhadap ajaran Alkitab. Pemimpin harus mampu membangun Gerejaanya agar iman jemaat bertumbuh dan berakar kuat dalam Tuhan. Kelemahan: Terdapat banyak kasus pemimpin Gereja menunjukkan sikap berkarisma dan simpatik tetapi menyesatkan jemaat dengan memanipulasi pikiran dan perasaan. Contoh kasus, pemimpin bisa menipu karena sikap pasif jemaat yang alih-alih mempelajari sendiri Firman Tuhan dan membangun hubungan pribadi dengan Tuhan, namun hanya menerima apa yang dikatakan dan melakukan apa yang diperintahkan pemimpin. Atau kasus lain, sikap fanatisme jemaat terhadap pemimpin berkarisma sehingga menjadi *blind follower* atau mengikuti sang individu walau ada cacat dalam pelayanan. Saran: (1) Gereja harus mengawasi perilaku pemimpin dan sikap jemaat agar tidak ‘mendewakan’ pemimpin. (2) Gereja harus membangun program yang mengimpartasi kepemimpinan bagi jemaat.

*Kedua, Inspirational Motivational.* Kekuatan: Mendorong jemaat untuk mencapai visi Gereja, menggiatkan penginjilan, berdedikasi dalam melayani komunitas, dan mendukung pertumbuhan rohani. Kelemahan: Keinginan pemimpin untuk memajukan Gereja bila tidak diawasi dengan benar dapat mengarah kepada pengajaran sesat yang berpotensi membawa Gereja melenceng dari Firman Tuhan. Contoh, pengajaran atau inspirasi yang diambil dari ajaran *New Age* yang secara jelas berlawanan dengan Alkitab. Saran: Pengawasan terhadap khotbah dan tulisan-tulisan artikel Gereja agar selaras dengan ajaran Alkitab.

*Ketiga, Intellectual Stimulations.* Kekuatan: Meningkatkan pengetahuan iman jemaat dengan cara berpikir secara aktif dan kritis terhadap teks Alkitab, kotbah, dan pengetahuan teologi. Tujuannya adalah membuka wawasan jemaat terhadap pengetahuan iman dengan tetap terpaut di bawah kedaulatan Tuhan. Menurut Bell, pembelajaran teologi (*theological learning*) sangat penting dalam Kepemimpinan Transformasional karena gaya kepemimpinan yang dewasa rohani akan menentukan ke arah mana seorang pemimpin harus berjalan.<sup>30</sup> Kelemahan: Bila seseorang berpikir kritis dan mulai mengandalkan pemahaman sendiri akan berbuah pada pengertian yang berlawanan dengan Tuhan yang pada akhirnya meninggalkan Gereja atau mengikuti teologi baru yang sesat. Saran: Penekanan pada pengajaran dan pembelajaran Alkitab secara kontekstual dan terpadu alih-alih jemaat hanya belajar secara otodidak dari berbagai sumber.

*Keempat, Individualized Consideration.* Kekuatan: Pemimpin Gereja mendengarkan kebutuhan individu, menawarkan bimbingan rohani, dan membantu orang bertumbuh dalam iman. Kelemahan: Membutuhkan waktu dan upaya yang signifikan untuk membimbing dan mendukung setiap jemaat. Saran: Memfasilitasi komsel bagi jemaat yang menjadi tempat untuk bertumbuh dalam iman.

## **B. Kepemimpinan Multiplikasi**

### Pemahaman Kepemimpinan Multiplikasi

Kepemimpinan merupakan proses yang terencana dimana pemimpinnya memiliki kemampuan, karakter, dan keahlian yang mampu

---

<sup>30</sup> Skip Bell, "Learning, Changing, and Doing: A Model for Transformational Leadership Development in Religious and Non-Profit Organizations," *Journal of Religious Leadership*, 93-111, 9, no. 1 (Spring 2010).

memimpin orang lain untuk satu maksud dan tujuan dalam waktu dan situasi tertentu.<sup>31</sup> Kepemimpinan adalah aktifitas mempengaruhi orang lain dalam bertindak dan melakukan apa yang sepatutnya sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>32</sup> Kepemimpinan yang efektif menetapkan visi dan strategi, memberdayakan orang lain yang terlibat dalam visi itu, dan memastikan budaya yang tepat untuk organisasi.<sup>33</sup> Kepemimpinan adalah kualitas kepribadian yang mengarah pada keberhasilan dalam membimbing dan mengontrol orang lain.<sup>34</sup> Menurut Tomatala, seorang pemimpin harus memiliki dua nilai dasar yakni nilai dasar teologis dan nilai dasar filosofis,<sup>35</sup> di mana nilai dasar teologis meliputi tujuan utama, nilai hidup rohani, dasar etika, dan dasar moralitas, sedangkan nilai dasar filosofis mencakup motivasi, efisiensi, nilai hidup sosial, dan etika hidup.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), multiplikasi berarti tindakan atau proses yang memperbanyak. Cambridge Dictionary mendefinisikan sebagai *the process of increasing in number by a large amount* (proses penambahan dalam jumlah besar).

Dari definisi kepemimpinan dan multiplikasi yang dipaparkan diatas, Kepemimpinan Multiplikasi dapat diartikan sebagai suatu usaha dari pemimpin untuk memotivasi, mempengaruhi, atau mengajar individu lain sampai mau menerima dan melaksanakan apa yang disampaikan sang pemimpin. Individu yang telah diubahkan di kemudian hari akan melakukan

---

<sup>31</sup> Yakob Tomatala, *Kepemimpinan Yang Dinamis* (Malang: Penerbit Gandum Mas, 2012)., hal. 30.

<sup>32</sup> Maisyura, Ti Aisyah, and Rico Nur Ilham, "Transformational Leadership in Organization Transformation," *Jurnal Ekonomi* 11, no. 3 (Desember 2022): 478–88.

<sup>33</sup> Blane, *7 Principles of Transformational Leadership.*, hal. 20.

<sup>34</sup> Goei, "Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Keterikatan Kerja (Studi Pada Karyawan Universitas X)."

<sup>35</sup> Tomatala, *Kepemimpinan Yang Dinamis.*, hal. 21.

hal yang sama terhadap orang lain hingga terjadi penambahan atau multiplikasi.<sup>36</sup> Tindakan multiplikasi dikatakan berhasil apabila orang yang sudah dipilih, dididik secara rohani oleh gembala, dan pada akhirnya mampu melakukan hal sama yaitu menuai dan mengajar bawahannya.<sup>37</sup>

### Kepemimpinan Multiplikasi Dalam Konteks Alkitab

*Pertama*, multiplikasi adalah rencana dan perintah Tuhan. Bila berbicara tentang multiplikasi maka tidak akan lepas dari prinsip pertumbuhan. Pada mulanya Tuhan menciptakan pengganda (*multiplier*) yang akan berbuah dan memenuhi bumi sesuai dengan gambar dan rupa-Nya, otoritas, dan berkat.<sup>38</sup> Perintah pertumbuhan di Alkitab dicatat pertama kali ketika Tuhan memerintahkan manusia untuk bertumbuh dan berbuah (Kejadian 1:28), dilanjutkan ketika Tuhan memerintahkan Nuh untuk bermultiplikasi (Kejadian 9:7), dan janji Tuhan kepada Abraham akan bermultiplikasi (Kejadian 22:17). Ribuan tahun setelah Taman Eden, jumlah manusia berlipat ganda namun mereka hidup dalam dosa. Tuhan memberikan perintah baru dalam Amanat Agung agar setiap manusia menerima keselamatan dengan diinjili dan dimuridkan (Matius 28:19-20). Dalam dua perintah dari Tuhan untuk bertumbuh, amanat dalam Kejadian 1:28 merupakan pertumbuhan atau multiplikasi dalam kuantitas sedangkan Matius 28:19-20 adalah pertumbuhan atau multiplikasi dalam kualitas.

---

<sup>36</sup> Peter Wongso, *Theologia Penggembalaan* (Malang: Literatur SAAT, 2020), hal. 33.

<sup>37</sup> Theresia Endang Sulistyawati, "Multiplikasi Peran Gembala Pada Jemaat Lokal: Guru Sekolah Minggu Sebagai Gembala Anak," *Filadelfia: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen* 1, no. 2 (2020): 92–106.

<sup>38</sup> Lawrence G. Burn, "Discipleship Structures, Movements, and the Role of Multipliers," *Journal of Adventist Mission Studies* 12, no. 2 (2016): 194–217.

*Kedua*, buah dari kepemimpinan adalah multiplikasi. Amanat Agung tidak ditujukan kepada pemimpin Gereja, majelis, atau satu golongan tertentu, melainkan kepada semua orang percaya. Setiap orang percaya berkewajiban untuk memberitakan Kabar Keselamatan sampai terjadi pemuridan dan pembaptisan hingga tercapai multiplikasi. Tuhan Yesus telah melayani selama 3,5 tahun, mati di kayu salib agar manusia berdosa menerima keselamatan, dan menghasilkan multiplikasi pertama yaitu para murid dan pengikutnya (Yohanes 12:24).<sup>39</sup> Para murid Kristus yang setia mengikut Tuhan telah bersedia mengorbankan hidupnya demi menginjil hingga menghasilkan buah dan bermultiplikasi. Proses multiplikasi ini terus berlanjut hingga sekarang dan akan terus berlipat ganda bila setiap orang Kristen bersedia taat pada Tuhan dan memakai hidupnya untuk menjangkau dan memimpin jiwa kepada Tuhan.

*Ketiga*, proses multiplikasi dimulai dari Gereja. Gereja harus menjadi tempat bagi jemaat untuk ditransformasikan, mendalami iman, dan menumbuhkan hubungan pribadi dengan Tuhan. Menurut Halim, dkk., Kepemimpinan Multiplikasi di Gereja dilakukan dengan cara membangun budaya kepemimpinan yang inklusif dan menginspirasi, pengembangan dan pelatihan pemimpin, melipatgandakan pemimpin melalui delegasi dan pemberdayaan, serta membangun dan memelihara sistem pendukung yang kuat.<sup>40</sup> Kutipan Halim, dkk., merupakan cerminan dari II Timotius 2:2 ketika Rasul Paulus menulis kepada Timotius “Apa yang telah engkau dengar dari padaku di depan banyak saksi, percayakanlah itu kepada orang-orang yang dapat dipercayai, yang juga cakap mengajar orang lain”. Dalam ayat ini, Rasul

---

<sup>39</sup> Burns, *Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness*.

<sup>40</sup> Timothy Nathaniel Halim et al., “Strategi Multiplikasi Kepemimpinan Transformasional Untuk Menjangkau Generasi Z Pada Era Disrupsi Digital Pasca Covid-19 Di Indonesia,” *Comserva: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 4, no. 1 (Mei 2024): 173–85.

Paulus menegaskan: (1) pentingnya orang percaya harus meneruskan pengajaran Kristus kepada orang belum percaya agar terjadi multiplikasi, (2) Gereja harus membangun dan melatih jemaat yang akan diperlengkapi dengan jiwa pemimpin yang militan dalam menginjil, dan (3) secara terus menerus, dari generasi ke generasi, memberitakan Injil kepada banyak orang.

Keempat, penginjil adalah pemimpin. Menginjil adalah memimpin. Tuhan Yesus menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang menginjil adalah seorang individu yang memegang beberapa peran, yakni: (1) *To teach is to lead* (Matius 5-7, Matius 6:9-13, Lukas 11:2-4, Lukas 10:25-37). Mengajar adalah memimpin. Seorang pengajar berperan sebagai pemimpin yang menyampaikan bahan ajar kepada murid agar mengerti dan menerima apa yang disampaikan. Kegagalan seorang pengajar adalah ketidak mampuan untuk memegang kendali atas individu yang diajar sehingga proses belajar mengajar tidak maksimal. Penginjil harus memiliki kemampuan mengajar, berkomunikasi dengan baik, kesabaran, dan pengetahuan teologi yang cukup agar misi dapat terlaksana dengan baik. (2) *To serve is to lead* (Matius 20:27-28, Yohanes 13:2-17). Seorang pemimpin harus menerapkan semangat *Servant Leadership* karena posisi dualism sebagai pemimpin yang melayani dan memimpin jiwa kepada Tuhan. Pemimpin yang melayani menunjukkan sikap rendah hati, dapat dipercaya, dan berkarisma terhadap jiwa yang dilayani agar mengenal kasih Allah melalui dirinya. (3) *To sacrifice is to lead* (Ibrani 9:28, Ibrani 10:10, I Yohanes 4:10). Menginjil mensyaratkan pengorbanan: waktu, tenaga, dan uang. Seorang pemimpin memahami bahwa sebelum melangkah untuk mematuhi Amanat Agung, ada pengorbanan yang harus diambil. Apabila biji tidak jatuh ke tanah dan mati, maka tidak akan menghasilkan buah (Yohanes 12:24). Memimpin jiwa kepada Kristus membutuhkan pengorbanan.

Suatu pengorbanan kepada Tuhan tidak akan pernah sia-sia. (4) *To testify is to lead* (Yohanes 8:18, Yohanes 18:37). Bersaksi adalah memimpin si pendengar kepada Kristus. Pendengar mau mendengar suatu kesaksian karena sang pemimpin (atau orang yang bersaksi) memiliki integritas, kepribadian yang bisa diterima, dan bisa dipercaya. Di manapun seorang pemimpin berada, harus selalu bersikap sebagai pribadi yang merefleksikan *Imago Dei*.

### **C. Pengembangan Model Kepemimpinan Transformasional Untuk Diterapkan Dalam Gereja**

Sebagaimana telah dipaparkan kekuatan dan kelemahan model Kepemimpinan Transformasional, pengembangan model ini untuk diterapkan dalam Gereja adalah berdasarkan pertimbangan sebagai berikut:

*Pertama*, makna transformasi dalam dunia sekuler dan Gereja berbeda. Bila pemimpin perusahaan ingin mentransformasikan pengikut atau bawahannya untuk mengubah budaya perusahaan menjadi lebih maju, maka perubahan yang tercapai hanya bersifat terbatas. Artinya, apabila pemimpin mendorong pengikut untuk meningkatkan produktivitas dengan tidak datang terlambat, maka mereka akan melakukannya tapi tidak akan mengubah kebiasaan pengikut yang membuatnya menjadi ‘manusia baru’.

Beda halnya dengan maksud dan tujuan dari transformasi jemaat. Alkitab menjelaskan kondisi orang yang telah mengalami transformasi, yaitu: diperbaharui rohnya (Mazmur 51:10-12), pikirannya telah diperbaharui (Roma 12:2), telah diubah serupa citra-Nya (II Korintus 3:18), berada dalam Kristus telah menjadi ciptaan baru (II Korintus 5:17), dan mengenakan manusia baru yang terus menerus diperbaharui (Kolose 3:10). Seorang yang telah ditransformasi akan mengalami perubahan menyeluruh atas hidupnya

sehingga menjadi manusia baru, bukan perubahan tabiat melainkan pikiran dan roh. Hibbert menulis bahwa hal terpenting yang luput dari perhatian Gereja adalah seringkali pemimpin berpikir mereka sedang mengubah jemaatnya, di mana justru sebaliknya Tuhan sedang terlebih dahulu mengubah para pemimpin terlebih dahulu.<sup>41</sup>

*Kedua*, penetapan visi misi, rencana kerja dan target perusahaan berbeda dengan Gereja. Seorang pemimpin perusahaan dapat mengubah tujuan dan target perusahaan sesuai keinginan sendiri atau keputusan bersama dewan direksi. Tidak demikian halnya dalam Gereja. Setiap langkah awal, pengambilan keputusan, dan penyusunan target harus diawali terlebih dahulu dengan meminta hikmat Tuhan dan disepakati dalam rapat pimpinan Gereja. Kristus sebagai Kepala Gereja harus berdaulat sepenuhnya atas Gereja-Nya (Matius 16:18, Efesus 5:23).

*Ketiga*, pelatihan pengikut atau bawahan dalam perusahaan bersifat sementara waktu, sedangkan di Gereja pelatihan kepemimpinan dan pendalaman Alkitab dilakukan secara terus menerus karena jemaat harus selalu dibangun dan dikuatkan iman, pikiran dan rohnya.

Dalam Diagram 1 di bawah ini menjelaskan model Kepemimpinan Transformasional yang telah dikembangkan untuk sesuai dengan kondisi Gereja.

---

<sup>41</sup> Evelyn Hibbert, *Multiplying Leaders in Intercultural Contexts: Recognizing and Developing Grassroots Potential* (Pasadena: William Carey Publishing, 2023)., hal. 271.

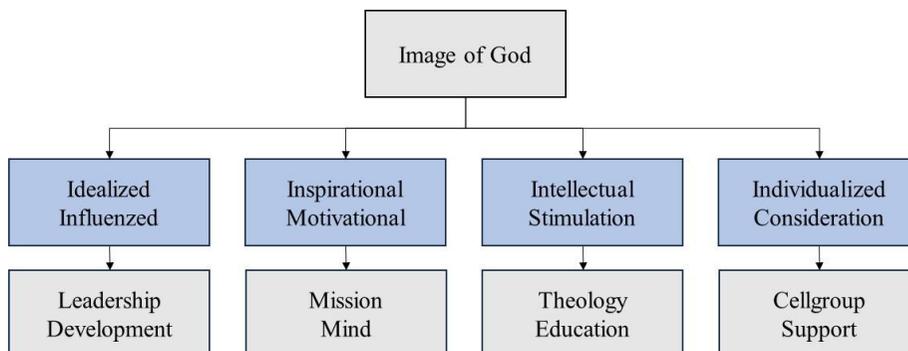


Diagram 1

- *Image of God*

Empat komponen yang dirumuskan Bass dalam Kepemimpinan Transformasional terdiri dari *Idealized Influenced*, *Inspirational Motivational*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individualized Consideration* (atau disebut 4i). Kelemahan 4i adalah seseorang yang memimpin dalam natur dosa menghasilkan pikiran, perkataan, dan tindakan berdasar pemahaman atau keinginan diri sendiri. Seorang pemimpin tidak akan bisa memimpin di Gereja apabila kehidupannya belum lepas dari pengaruh dosa. Untuk menerapkan 4i dalam Gereja, pemimpin harus terlebih dahulu ditransformasikan dalam Kristus agar memiliki *Image of God* (citra Allah) sehingga pikiran dan rohnya tunduk di bawah otoritas Tuhan.<sup>42</sup> Pemimpin yang mencerminkan *Imago Dei* akan selalu berusaha melakukan apa yang benar sesuai dengan hikmat Tuhan.<sup>43</sup>

- *Leadership Development*

Pemimpin yang hidup dalam Tuhan akan menjalankan kehidupan yang kudus dan berintegritas yang merefleksikan *Image of God* dalam dirinya, sehingga tidak ada kepalsuan dalam perkataan atau perbuatan. Impartasi

<sup>42</sup> Hibbert., hal. 190.

<sup>43</sup> Christian, Natalia, and Bangun, "Toward a Christian Transformational Leadership."

kepemimpinan sangat diperlukan dalam Gereja, agar jemaat dapat dilatih dan dibimbing menjadi pemimpin yang siap diutus menjadi penuai. Banyak jemaat tidak menyadari bahwa Tuhan telah menganugerahkan setiap orang percaya suatu kedudukan terhormat untuk menjadi rekan sekerja Allah (I Korintus 3:9) yang mendapat otoritas atas kuasa kegelapan (Lukas 10:17-21). Blane mengatakan bahwa kepemimpinan adalah pilihan yang diambil tiap individu, bukan gelar.<sup>44</sup> Artinya, jemaat memiliki pilihan apakah mau mengambil posisi sebagai seorang pemimpin yang ditunjuk Tuhan, atau hanya menjadi jemaat pasif yang tidak berbuah.

- *Mission Mind*

*Mission Mind* adalah strategi untuk tetap membentuk pola pikir jemaat agar memiliki pikiran penginjilan. Bila 4i sebelumnya sang pemimpin selalu mendorong pengikutnya dengan motivasi dan inspirasi, maka pemimpin Gereja dapat terus membangkitkan semangat menginjil dengan secara berkala mengkhhotbahkan tentang misi, penginjilan, dan penuaian ladang Tuhan. Selain itu, kesaksian dari individu saat menginjil, individu yang diinjili, dan kondisi Gereja-gereja di daerah pedalaman akan menjadi inspirasi bagi jemaat untuk tetap giat menuai.

- *Theology Education*

Komponen *Intellectual Stimulation* menantang jemaat untuk berpikir kritis dengan iman yang tidak tergoyahkan. Berpikir kritis dalam mempelajari Firman Tuhan dan pengembangan iman adalah baik, tetapi harus tetap dalam koridor hikmat dan tuntunan Roh Kudus agar tidak mengandalkan pemahaman diri sendiri hingga menjadi orang tidak percaya. Program edukasi pedalaman

---

<sup>44</sup> Blane, *7 Principles of Transformational Leadership.*, hal. 73.

Alkitab, pengajaran teologi, dan studi banding agama merupakan modal dasar yang diperlukan jemaat untuk menginjil.

- *Cellgroup Support*

Menyediakan tempat untuk bertumbuh secara khusus yaitu komsel merupakan tempat terbaik bagi jemaat untuk saling mengenal, bertumbuh, dan mendukung. Menurut Cho, sistem komsel terbukti efektif dalam meningkatkan iman jemaat dan mendorong multiplikasi Gereja.<sup>45</sup> Dalam komsel, setiap anggota dapat ditolong dan didorong mengatasi masalah yang dihadapi baik dalam hal keimanan karena setiap individu memiliki cara tersendiri dalam menumbuhkan iman dan mengatasi tantangan.<sup>46</sup>

#### **D. Pengembangan Model Kepemimpinan Transformasional Untuk Diimplementasikan Dalam Kepemimpinan Multiplikasi**

Kepemimpinan Transformasional yang diimplementasikan di Gereja telah terlebih dahulu mentransformasikan para pemimpin dan jemaat menjadi manusia baru dalam Kristus di mana mereka dibentuk untuk menjadi pemimpin, secara kontinu diajar mengenai penginjilan, dibekali dengan pengetahuan teologi, dan mendapat tempat untuk menumbuhkan iman dalam kelompok kecil.

---

<sup>45</sup> David S. Lim, "Cho Yonggi's Charismatic Leadership and Church Growth," *Journal of the American Society for Church Growth* 15, no. 2 (2024): 3–28.

<sup>46</sup> Hibbert, *Multiplying Leaders in Intercultural Contexts: Recognizing and Developing Grassroots Potential.*, hal. 211.

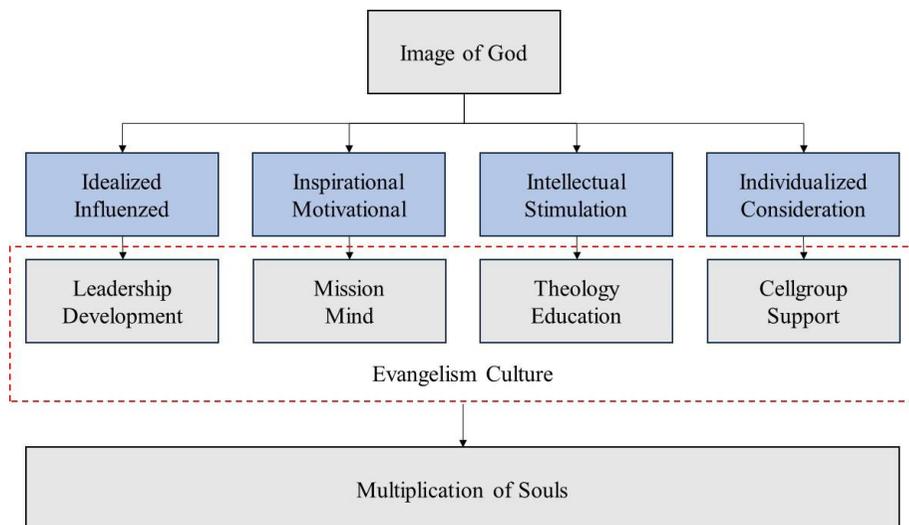


Diagram 2

- *Evangelism Culture*

*Leadership Development, Mission Mind, Theology Education, dan Cellgroup Support* merupakan komponen yang tergabung dalam program yang dinamakan *Evangelism Culture*. *Evangelism Culture* adalah upaya Gereja untuk membudi dayakan penginjilan agar selalu dilaksanakan jemaat dimanapun berada. Gereja Yoida Full Gospel Church (YFGC) dibawah pengembalaan Yonggi Cho, menerapkan *Evangelism Culture* sehingga menginjil bukan lagi suatu hal yang dipaksa namun sudah dijalankan oleh jemaat secara natural dalam kehidupan sehari.<sup>47</sup> Hasil dari *Evangelism Culture* dalam YFGC terlihat dari jumlah jemaat di awal pelayanan tahun 1958 dengan jemaat 5 orang berkembang hingga mencapai 830.000 jemaat pada tahun 2007.<sup>48</sup> Budaya Gereja menggambarkan cara tujuan, fokus, kebiasaan, tata cara suatu organisasi yang melibatkan kepercayaan (*beliefs*) dan nilai (*values*) yang mengakar kuat dalam organisasi sehingga menjadi identitas organisasi

<sup>47</sup> Lim, "Cho Yonggi's Charismatic Leadership and Church Growth."

<sup>48</sup> Lim.

terkait.<sup>49</sup> Oleh karena itu penting bagi suatu Gereja untuk memiliki *Evangelism Culture* sebagai identitas dan karakter jemaat.

- *Multiplication of Souls*

*Hasil dari Evangelism Culture* adalah penuaian jiwa dimana diperoleh *Multiplication of Souls* (multiplikasi jiwa). Proses ini akan terus diulang dengan bertambahnya jumlah pemimpin baru yang dilatih untuk diutus.

## Kesimpulan

Kepemimpinan Transformasional karya Bernard Bass mengetengahkan empat komponen yakni *Idealized Influence*, *Inspirational Motivational*, *Intellectual Stimulations*, dan *Individualized Considerations* yang telah terbukti efektif dalam memajukan produktifitas pengikut dalam perusahaan. Kepemimpinan Transformasional tidak bisa langsung diimplementasikan di Gereja karena harus disesuaikan terlebih dahulu dengan natur dan budaya Gereja.

Pengembangan Kepemimpinan Transformasional dalam Gereja dilakukan dengan cara menambah komponen *Image of God* yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin agar mampu menggembalakan jemaat dengan benar. Komponen lainnya ditambahkan sesuai turunan dari komponen yang sudah ada, yaitu *Idealized Influenced* dikembangkan menjadi *Leadership Development*, *Inspirational Motivational* dikembangkan menjadi *Mission Mind*, *Intellectual Stimulation* dikembangkan menjadi *Theology Education*, dan *Individualized Consideration* dikembangkan menjadi *Cellgroup Support*.

---

<sup>49</sup> Ayandibu, "A Review of Transformational Leadership and Its Impact on Team, Group, and Departmental Levels."

Pengembangan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepemimpinan Multiplikasi dilakukan dengan mengimplementasikan komponen *Evangelism Culture* yang mana akan *menghasilkan Multiplication of Souls*.

Setiap orang Kristen adalah pemimpin yang telah bersedia menjawab panggilan Tuhan untuk menuai hingga terjadi multiplikasi jiwa.

### **Kontribusi Penelitian**

Penelitian atas Kepemimpinan Transformasional karya Bernard Bass bertujuan untuk mengimplementasikan dalam ruang lingkup Gereja. Teori ini memerlukan penyesuaian dan pengembangan agar dapat dipraktikkan dalam Gereja dan membuahkan hasil yang maksimal.

### **Rekomendasi Penelitian Lanjutan**

Setiap teori yang digagas untuk dijalankan di Gereja dibuat atas dasar kondisi Gereja setempat. Tidak dipungkiri bahwa setiap Gereja adalah unik sehingga tidak tertutup kemungkinan bahwa teori Bernard Bass yang telah dikembangkan oleh Penulis dapat diubah atau ditambahkan lebih lanjut sesuai kebutuhan dan tantangan yang dihadapi Gereja.

### **Referensi**

- Arif, Sadia, and Aman Akram. "Transformational Leadership and Organizational Performance." *Seisense: Journal of Management* 1, no. 3 (July 2018): 59–75.
- Ayandibu, Elizabeth Oluwakemi. "A Review of Transformational Leadership and Its Impact on Team, Group, and Departmental Levels."

*International Journal of Development and Sustainability* 13, no. 12 (2024): 1083–95.

Bass, Bernard M. *Bass & Stodgill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. New York: The Free Press, 1990.

Bass, Bernard M., and Ronald E. Riggio. *Transformational Leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., 2006.

*Becoming Five Multiplication Study*. Lifeway Research, 2019.

Bell, Skip. "Learning, Changing, and Doing: A Model for Transformational Leadership Development in Religious and Non-Profit Organizations." *Journal of Religious Leadership*, 93-111, 9, no. 1 (Spring 2010).

Blane, Hugh. *7 Principles of Transformational Leadership*. New Jersey: Career Press, 2017.

Burn, Lawrence G. "Discipleship Structures, Movements, and the Role of Multipliers." *Journal of Adventist Mission Studies* 12, no. 2 (2016): 194–217.

Burns, J.M. *Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness*. New York: Atlantic Monthly Press, 2003.

Christian, Avi, Lely Natalia, and Joni A. Bangun. "Toward a Christian Transformational Leadership." *Manna Rafflesia* 9, no. 1 (Oktober 2022): 358–77.

Deng, Connie, Duygu Gulseren, Carlo Isola, Kyra Grocutt, and Nick Turner. "Transformational Leadership Effectiveness: An Evidence Based Primer." *Human Resource Development International* 26, no. 5 (October 2022): 627–41.

Goei, Garvin. "Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan

- Transaksional Terhadap Keterikatan Kerja (Studi Pada Karyawan Universitas X).” *Psibernetika* Vol. 9 No. 1, no. April 2018 (n.d.): 37–53.  
Gunawan, Inge, Kalis Stevanus, and Yonatan Alex Arifianto.  
“Kepemimpinan Kristen Transformasional: Interpretasi 2 Timotius 3:10 Dan Signifikansinya Bagi Pemimpin Kristen Di Era Disrupsi.”  
*Dunamis: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristiani* 7, no. 2 (April 2023): 567–78.
- Hai, Thanh Nguyen, Tung Trinh Van, and Hien Nguyen Thi. “Relationship between Transformational Leadership Style and Leadership Thinking of Provincial Administration Leaders.” *Emerging Science Journal* 5, no. 5 (October 2021): 714–30.
- Halim, Timothy Nathaniel, Nicodemus Widiutomo, Tumpahan Manik, and Rocky Nagoya. “Strategi Multiplikasi Kepemimpinan Transformasional Untuk Menjangkau Generasi Z Pada Era Disrupsi Digital Pasca Covid-19 Di Indonesia.” *Comserva: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 4, no. 1 (Mei 2024): 173–85.
- Haruna, Joel Bulus. “Transformational Leadership Practice in the Context of the Church in Nigeria.” *International Journal for Research in Applied Science & Engineering Technology* 9, no. X (October 2021): 976–84.
- Harwanto, Budi. “Paul’s Transformation Leadership Behavior in the Letter to Titus.” *Klabat Theological Review* 3, no. 1 (February 2022): 21–33.
- Hibbert, Evelyn. *Multiplying Leaders in Intercultural Contexts: Recognizing and Developing Grassroots Potential*. Pasadena: William Carey Publishing, 2023.
- Insan, A. Nur. *Kepemimpinan Transformasional*. Jakarta: Alfabeta, 2017.
- Lim, David S. “Cho Yonggi’s Charismatic Leadership and Church Growth.”

*Journal of the American Society for Church Growth* 15, no. 2 (2024): 3–28.

Lizardo, J., L.H.S. Chendralisan, and N.M. Sumakul. “Sinergitas Pemimpin Gereja Menuju Kepemimpinan Transformatif Di Era Disruptif.” *Jurnal Teruna Bhakti* 6, no. 2 (2024): 142–53.

Maisyura, Ti Aisyah, and Rico Nur Ilham. “Transformational Leadership in Organization Transformation.” *Jurnal Ekonomi* 11, no. 3 (Desember 2022): 478–88.

Musaigwa, Misheck, and Vevence Kalitanyi. “Effective Leadership in the Digital Era: An Exploration of Change Management.” *Economics and Management of Enterprise* 1, no. 4 (2024): 6–14.

Shahbazi, Hasan, and M. Moradi Korejan. “An Analysis of the Transformational Leadership Theory.” *Journal of Fundamental and Applied Sciences* 8, no. 3 (2016): 452–61.

Silalahi, Frans H.M. “Revitalisasi Harvest Theology Dalam Misi Kristen Kontemporer.” In *Prosiding Seminar Nasional Harvest Theology: Refleksi Harvest Theology Dalam Misi Masa Kini*, 5–24. Tangerang: HITS Press, 2023.

———. “Revitalizing Harvest Theology for an Effective Mission Today.” *Phronesis: Jurnal Teologi Dan Misi* 5, no. 2 (Desember 2022).

Sulistiyawati, Theresia Endang. “Multiplikasi Peran Gembala Pada Jemaat Lokal: Guru Sekolah Minggu Sebagai Gembala Anak.” *Filadelfia: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen* 1, no. 2 (2020): 92–106.

Tomatala, Yakob. *Kepemimpinan Yang Dinamis*. Malang: Penerbit Gandum Mas, 2012.

———. *Teologi Misi*. Jakarta: YT Leadership Foundation, 2005.

Wiseman, Liz. *Multipliers: How the Best Leaders Make Everyone Smarter*.

New York: HarperCollins, 2010.

Wongso, Peter. *Theologia Penggembalaan*. Malang: Literatur SAAT, 2020.