

Kajian Teori dan Pandangan Alkitab Mengenai Kepemimpinan Transformasional

Adi suhenra sigiro^{1*}, Fitri Lyli Septiani Sitompul², Andhika Sinaga³, Pirianus Mom⁴
¹⁻⁴ Institut Agama Kristen Negeri Tarutung, Indonesia

*Korespondensi: Adisuhendra23@gmail.com

Abstract: *Transformational leadership is an approach that emphasizes inspiration, empowerment, and individual development in order to achieve organizational goals holistically. This study aims to examine the concept of transformational leadership theoretically, while reviewing its application in the context of general organizations and churches, and its relevance according to the biblical perspective. Using the literature study method, this study collected data from various scientific literature and theological sources to build a solid conceptual framework. The results of the study indicate that transformational leadership has significant benefits, such as increasing employee engagement, innovation, and performance. On the other hand, this approach also has limitations, especially in the context of organizations that are bureaucratic or still in the early stages of formation. From a biblical perspective, transformational leadership is in line with the examples of Deborah and Jesus Christ, who led through service, example, and personal transformation. Thus, transformational leadership is not only relevant to the development of modern organizations, but also has a strong spiritual basis in Christian teachings.*

Keywords: *Transformational leadership, biblical perspective, Theology of Leadership*

Abstrak: Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang menekankan inspirasi, pemberdayaan, dan pengembangan individu guna mencapai tujuan organisasi secara holistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji konsep kepemimpinan transformasional secara teoritis, sekaligus meninjau penerapannya dalam konteks organisasi umum maupun gereja, serta relevansinya menurut pandangan Alkitab. Dengan menggunakan metode studi kepustakaan, penelitian ini mengumpulkan data dari berbagai literatur ilmiah dan sumber teologis untuk membangun kerangka konseptual yang kokoh. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki manfaat signifikan, seperti meningkatkan keterlibatan, inovasi, dan kinerja karyawan. Di sisi lain, pendekatan ini juga memiliki keterbatasan, terutama dalam konteks organisasi yang bersifat birokratis atau masih dalam tahap awal pembentukan. Dalam perspektif Alkitab, kepemimpinan transformasional selaras dengan teladan Debora dan Yesus Kristus, yang memimpin melalui pelayanan, keteladanan, dan transformasi pribadi. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak hanya relevan bagi pengembangan organisasi modern, tetapi juga memiliki dasar spiritual yang kuat dalam ajaran Kristen.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional, pandangan Alkitab, Teologi Kepemimpinan

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan keterampilan dan seni dalam membimbing, mengarahkan, serta mendorong individu atau kelompok untuk secara bersama mencapai tujuan yang telah ditentukan (Sigiro, 2023, p. 71). Sebagai pemimpin yang memiliki integritas, kemampuan komunikasi yang baik (Sigiro, 2024, p. 102), dan visi yang jelas akan lebih mudah membawa tim atau organisasinya mencapai tujuan yang telah dirancang. Kepemimpinan tidak semata-mata berperan sebagai motor penggerak, tetapi juga menjadi elemen kunci dalam menentukan arah, membentuk budaya, dan menjaga kelangsungan organisasi. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika efektivitas kepemimpinan memiliki dampak besar terhadap perkembangan dan keberhasilan suatu organisasi (April et al., 2025, p. 978). Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mendorong, membimbing, dan memengaruhi cara berpikir serta

sikap anggota agar lebih mandiri dalam bekerja terutama dalam membuat keputusan guna mempercepat tercapainya tujuan organisasi (Mendrofa et al., 2022, p.1517).

Selanjutnya, kepemimpinan adalah proses memengaruhi perilaku orang lain untuk menenangkan hati, pikiran, dan tindakan mereka. Secara umum, Kepemimpinan berkaitan dengan usaha untuk memberikan inspirasi, membangkitkan motivasi, dan membimbing orang lain guna meraih tujuan yang telah disetujui bersama. Peran pemimpin sangat berperan dalam menentukan tercapainya tujuan. Seorang pemimpin dapat memengaruhi semangat dan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan serta memenuhi kebutuhan mereka. Jika kebutuhan itu terpenuhi, karyawan cenderung bekerja lebih optimal demi meningkatkan produktivitas.

Sebagai seorang pemimpin harus memiliki kualitas kepemimpinan yang sering menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Seorang pemimpin harus mampu memengaruhi karyawan secara positif guna mencapai tujuan organisasi, sehingga kepemimpinannya dapat berjalan dengan efektif. Selain kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja (Armadita & Sitohang, 2021, p 1). Motivasi diberikan seperti pemimpin dapat berupa penghargaan atas kinerja karyawan, sebagai pemimpin harus dapat mengakui karyawannya sebagai karyawan teladan, serta memberikan kegiatan rekreasi, pemberian insentif atau bonus, serta peluang kenaikan jabatan bagi mereka yang bekerja sesuai dengan standar perusahaan. Motivasi dapat bersifat positif maupun negatif. Motivasi positif diberikan dalam bentuk dorongan dan apresiasi untuk meningkatkan semangat kerja, seperti penghargaan bagi karyawan berprestasi yang dapat menjadi inspirasi bagi rekan lainnya. Sebaliknya, motivasi negatif berupa teguran atau sanksi bagi karyawan yang tidak memenuhi standar kerja perusahaan. Gaya kepemimpinan ini mendorong bawahan untuk berkembang dan meningkatkan rasa percaya diri, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja. Pemimpin transformasional berfokus pada pengembangan anggota, memberikan motivasi, serta menanamkan nilai-nilai moral yang positif (Mustofa, 2022, p. 1).

Hingga saat ini, masih ada pemimpin belum menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional secara efektif. Misalnya, terdapat pemimpin yang bersifat kaku dan kurang mendukung inovasi. Ada pula yang terlalu rigid dalam pembagian tugas, sehingga membatasi ruang gerak dan kreativitas bawahan. Akibatnya, para pegawai hanya menjalankan tugas secara mekanis sesuai kewajiban formal, tanpa adanya keterlibatan emosional atau rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka. Kondisi ini berdampak negatif terhadap performa kerja dan memicu peningkatan jumlah pendidik yang memilih untuk mengundurkan diri setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin gagal mengimplementasikan kepemimpinan

transformasional yang idealnya berfokus pada pemberdayaan individu, pemberian motivasi, serta pengembangan potensi secara menyeluruh (Akhmad et al., 2024, p. 204).

Contoh lain dari lemahnya penerapan kepemimpinan trasformasional dapat terlihat pada situasi di mana seorang pemimpin perusahaan bersikap pasif dalam menghadapi permasalahan yang muncul, tanpa mengambil langkah nyata untuk mengatasinya. Dalam beberapa kasus, pemimpin hanya mendengarkan keluhan dari para karyawan tanpa disertai upaya konkret seperti pelatihan, bimbingan, atau solusi strategis. Ketidakterlibatan ini menunjukkan kurangnya inisiatif dalam membangun semangat kerja, memberikan motivasi, serta memberdayakan karyawan elemen-elemen kunci yang seharusnya menjadi bagian penting dari kepemimpinan trasformasional (Wibisono & Setiawan, 2014, p. 1530).

Demikian juga dalam konteks gereja, masih ada gereja menerapkan pola kepemimpinan tradisional, di mana peran pemimpin lebih terfokus pada pengelolaan aktivitas serta pengambilan keputusan secara sentralistik, ketimbang berfungsi sebagai pembina rohani dan sumber inspirasi bagi jemaat. Ketiadaan visi jangka panjang, lemahnya komunikasi yang bersifat membangun, serta kurangnya keterlibatan aktif jemaat dalam pelayanan mencerminkan belum diterapkannya prinsip-prinsip kepemimpinan trasformasional secara optimal. Situasi ini berdampak pada menurunnya antusiasme dalam pelayanan, terbatasnya partisipasi jemaat, serta lambatnya proses regenerasi kepemimpinan di lingkungan gereja (Sigiro, 2023).

Mengingat pentingnya kepemimpinan trasformasional, maka penulis memaparkan kajian terori seputar kepemimpinan trasformasional, meliputi pengertian, manfaat, kelebihan, kekurangan kepemimpinan transformasional. Kemudian penulis akan meninjau kepemimpinan trasformasional berdasarkan pandangan Alkitab.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan (library research) sebagai pendekatan utama dalam pengumpulan dan analisis data. Kajian literatur dimanfaatkan untuk memperkuat argumentasi, gagasan, dan pemikiran yang disampaikan penulis, sehingga dapat membentuk landasan teoritis yang kokoh. Data dikumpulkan melalui berbagai sumber, termasuk dokumen, arsip, serta literatur yang relevan dengan topik pembahasan. Pendekatan deskriptif diterapkan untuk menyajikan hasil temuan secara sistematis sesuai dengan fokus penelitian. Dalam proses analisis, penulis merujuk pada beragam referensi seperti jurnal ilmiah, buku, dan sumber terpercaya lainnya, termasuk artikel, guna memperkaya pemahaman teoritis serta mengkaji pandangan Alkitab mengenai kepemimpinan trasformasional.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dapat dimaknai sebagai bagaimana seorang pemimpin dipersepsikan oleh bawahannya melalui sikap yang menghargai kontribusi mereka, mengedepankan kepentingan bersama, serta mendorong pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi dalam hierarki motivasi. Pendekatan kepemimpinan ini menitikberatkan pada pembentukan komitmen kuat terhadap visi dan misi organisasi, serta pemberian kepercayaan kepada anggota tim untuk berperan aktif dalam mencapainya. Seorang pemimpin transformasional juga dituntut mampu mereformasi budaya serta struktur organisasi agar selaras dengan strategi manajerial yang mendukung pencapaian tujuan secara menyeluruh (Azhari & Sutisna, 2016, p. 143).

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu Pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada upaya pemimpin untuk memotivasi dan membangkitkan semangat kerja karyawan atau bawahannya. Dalam meningkatkan kinerja, penekanan pada perilaku yang mendukung proses perubahan serta memperkuat hubungan antara individu dengan organisasi atau lembaga tempat mereka bekerja (Supardi & Aulia Anshari, 2022, p. 85). Selanjutnya, pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi bawahannya melalui kepemimpinan transformasional mendorong bawahan merasa dipercaya, dihargai, serta menunjukkan loyalitas dan rasa hormat terhadap pemimpinnya (Sofiah Sinaga et al., 2021, p. 85).

Dari pernyataan di atas, dapat dipahami bahwa kepemimpinan transformasional merupakan tipe yang menitikberatkan pada pemberdayaan, peningkatan motivasi, dan pengembangan potensi setiap individu melalui pendekatan yang mengutamakan penghargaan terhadap kontribusi bawahan, kepentingan bersama, serta dorongan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional tidak hanya membangun komitmen terhadap visi dan misi organisasi, kepemimpinan transformasional juga membangun hubungan emosional dan profesional yang erat antara pemimpin dan anggota tim. Pemimpin dengan gaya ini mampu membawa perubahan positif dalam budaya organisasi dan mendorong peningkatan kinerja dalam loyalitas anggota tim secara menyeluruh.

Manfaat Kepemimpinan Transformasional

Kesatu, meningkatkan keterlibatan karyawan. Partisipasi aktif karyawan memiliki peranan krusial dalam menciptakan suasana kerja yang efisien dan harmonis. Saat pemimpin

mampu memahami serta menghargai kebutuhan dan harapan karyawan, motivasi dan performa mereka baik secara individu maupun kelompok akan meningkat secara signifikan. Organisasi yang berhasil melibatkan karyawan secara intens cenderung memiliki tenaga kerja yang lebih setia, bertanggung jawab, dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Dukungan serta inspirasi dari pemimpin menjadi pemicu bagi berkembangnya kreativitas dan kolaborasi yang efektif. Selain itu, tingkat keterlibatan yang tinggi dapat menekan angka pergantian karyawan karena mereka merasa dihargai dan melihat peluang pengembangan diri. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang baik dan menciptakan budaya kerja yang inklusif akan meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Oleh sebab itu, kepemimpinan yang memfasilitasi keterlibatan karyawan tidak hanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas, tetapi juga membentuk tim yang kuat, inovatif, dan meningkatkan daya saing organisasi secara keseluruhan (Sunandar, 2017, p. 54).

Pemimpin transformasional juga memiliki kemampuan untuk memotivasi, menunjukkan jalan yang terarah, dan menginspirasi karyawan untuk menciptakan tujuan bersama dalam organisasi. Tipe kepemimpinan ini membangun lingkungan kerja yang baik dan mendukung, di mana karyawan merasa diakui, termotivasi untuk berinovasi, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi (Ashari et al., 2024, p. 17). Selanjutnya, kepemimpinan transformasional juga memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap tingkat partisipasi karyawan. Dengan gaya kepemimpinan ini, karyawan cenderung lebih proaktif dalam berkontribusi, memiliki rasa tanggung jawab yang kuat terhadap tugasnya, serta menunjukkan kesetiaan yang tinggi kepada organisasi (Narosaputra, 2022, p. 56). Pemimpin transformasional juga mampu mengajak karyawan untuk menginternalisasi nilai-nilai organisasi, menyatukan diri dengan visi kolektif, dan terlibat secara langsung dalam proses pengambilan keputusan. Pendekatan ini memperkuat rasa kepemilikan, pengendalian diri, dan kepuasan dalam bekerja, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan karyawan (Ambalele & Tellu, 2023, p. 984).

Kedua, meningkatkan inovasi dan kreativitas. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menginspirasi dengan menciptakan suasana kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas. Dengan memiliki visi yang jelas, mereka memberikan makna pada tugas karyawan, mendorong mereka untuk mengeksplorasi gagasan baru, serta memotivasi agar berpikir di luar batas konvensional. Lingkungan kerja yang aman dan terbuka terhadap perubahan menjadi fondasi utama bagi munculnya inovasi. Alih-alih menakuti kegagalan, pemimpin ini memandangnya sebagai kesempatan untuk belajar, memperkuat rasa percaya diri karyawan, dan memberikan kebebasan dalam mengambil keputusan. Pendekatan

ini meningkatkan keberanian karyawan untuk berinovasi dan berkontribusi pada kemajuan organisasi. Selain itu, pemimpin transformasional juga merangsang pemikiran kritis, mendorong karyawan mempertanyakan cara-cara lama, mencari sudut pandang baru, serta membangun budaya kerja yang dinamis. Kolaborasi menjadi aspek penting, di mana interaksi dan diskusi terbuka memperkaya ide-ide dan memperkuat kreativitas dalam tim (Shalsabila et al., 2024, p. 1). Selain itu, untuk meningkatkan inovasi dan kreativitas dalam suatu organisasi, pemimpin transformasional perlu membangun budaya berpikir kritis serta mendorong munculnya ide-ide baru. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi lahirnya solusi inovatif dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi. Pemimpin tersebut juga harus mengajak karyawan untuk melampaui cara berpikir tradisional dengan mencari pendekatan-pendekatan kreatif yang segar, sekaligus memberikan motivasi agar mereka terus mengembangkan keterampilan dan kapasitas diri (Roni Harsoyo, 2022, p. 55).

Ketiga, dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi kerja. Kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dengan cara menginspirasi dan memotivasi karyawan. Pemimpin yang memiliki visi yang jelas tidak hanya menetapkan sasaran, tetapi juga menumbuhkan semangat kerja melalui dukungan, bimbingan, dan arahan yang berkelanjutan. Dengan membangun suasana kerja yang positif dan penuh kepercayaan, mereka membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan performa terbaik. Selain itu, pemimpin transformasional mengenali potensi setiap individu serta mendorong perkembangan mereka melalui pelatihan, tantangan baru, dan kesempatan untuk berinovasi. Pendekatan ini menghasilkan karyawan yang lebih efektif, bertanggung jawab, dan lebih puas dalam menjalankan tugasnya. Sinergi antara motivasi, arahan, dan dukungan yang konsisten menciptakan budaya kerja yang produktif dan berfokus pada pencapaian tujuan bersama (Ngora et al., 2023, p. 1001). Kepemimpinan yang bersifat transformasional mempunyai pengaruh positif yang besar terhadap hasil kerja karyawan. Jenis kepemimpinan ini tidak hanya fokus pada pencapaian sasaran, namun juga mengutamakan perkembangan pribadi serta menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memotivasi. Salah satu hasil dari pendekatan ini adalah peningkatan kepuasan dalam bekerja, karena karyawan merasa dihargai, didengar, dan terlibat dalam mewujudkan visi bersama. Kepuasan ini selanjutnya mendorong peningkatan kinerja, kesetiaan, dan inovasi di kalangan karyawan. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan prestasi individu, namun juga memperkuat efisiensi organisasi secara keseluruhan (Ludi Priyatmo, 2018, p. 8).

Kelebihan Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional menciptakan suasana kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi karyawan, di mana mereka merasa dihormati, diberikan peluang untuk berkembang, serta termotivasi untuk mencapai potensi maksimal. Dengan memperbaiki lingkungan kerja seperti ini, terbentuklah tim yang profesional dan individu yang siap menghadapi tantangan karir di masa depan. Selain itu, gaya kepemimpinan ini juga fleksibel dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan profesionalisme di dunia kerja (Handayani et al., 2023, p. 84). Kepemimpinan transformasional tidak memerlukan investasi finansial besar dalam organisasi yang berorientasi profit, namun efektif dalam membangun komitmen emosional di antara bawahan. Gaya kepemimpinan ini juga berfungsi untuk memberdayakan potensi individu serta memperkuat hubungan antarpribadi. Dalam pendekatan ini, Pemimpin berfungsi sebagai pengarah atau pelatih yang memberikan bimbingan dan semangat demi mencapai sasaran bersama. Dengan pendampingan yang mendalam, setiap individu secara perlahan-lahan dikembangkan dan dipersiapkan untuk menjadi pemimpin di masa depan. Oleh karena itu, mereka perlahan-lahan berkembang menjadi versi terbaik dari diri mereka (Iqbal, 2021, p. 119).

Kelebihan kepemimpinan transformasional meliputi hal berikut, yakni: Satu, terjalinnya hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan tanpa adanya sikap kaku. Dua, pengambilan keputusan dan kebijakan dilakukan secara musyawarah, sehingga bawahan merasa dihargai dan perannya diakui. Tiga, kreativitas bawahan berkembang karena mereka diberikan ruang untuk mengemukakan pendapat serta memberikan masukan. Empat, kepercayaan diri dan kenyamanan bawahan meningkat, sehingga mereka dapat mengoptimalkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Lima, bawahan menjadi lebih termotivasi dan antusias karena mendapat perhatian dan dukungan dari pemimpin. Enam, risiko terjadinya perbedaan pendapat atau oposisi dalam organisasi menurun karena pemimpin dan bawahan memiliki visi serta tujuan yang selaras (Wendy Sepmady Hutahaeen, n.d. p. 58).

Kekurangan Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional menitikberatkan pada visi jangka panjang, namun terkadang kurang memperhatikan pencapaian tujuan jangka pendek. Penerapan standar yang tinggi berpotensi menyebabkan kelelahan jika tidak dikelola dengan baik. Keterlibatan tim dalam pengambilan keputusan dapat memperlambat proses, sementara menjaga komunikasi

yang terus-menerus menjadi tantangan bagi pemimpin yang sibuk. Gaya kepemimpinan ini lebih cocok diterapkan dalam organisasi yang fleksibel dibandingkan dengan yang bersifat birokratis. Selain itu, membangun komitmen melalui kepemimpinan transformasional memerlukan waktu, dan gaya ini sering dianggap sebagai karakter bawaan daripada keterampilan yang bisa dipelajari (Roni Harsoyo, 2022, p. 43). Selanjutnya, Kepemimpinan transformasional kurang tepat diterapkan pada organisasi yang masih baru dan belum memiliki struktur yang jelas, serta kurang cocok untuk organisasi sementara yang dibentuk untuk menjalankan program tertentu. Pada tahap awal pendirian usaha, saat anggota masih mencari arah, gaya kepemimpinan ini juga kurang efektif karena membutuhkan struktur yang dapat dikembangkan secara bertahap. Selain itu, pemimpin transformasional biasanya kurang cocok dalam lingkungan kerja yang sangat birokratis (Iqbal, 2021, p. 113).

Pandangan Alkitab Terhadap Kepemimpinan Transformasional

Kesatu, memimpin dengan memberi contoh. Yesus dan tokoh-tokoh dalam Alkitab memperlihatkan kepemimpinan melalui contoh nyata. Surat 1 Petrus 5:2-3 mengingatkan para pemimpin agar menjadi teladan bagi jemaat yang mereka pimpin. Dalam kepemimpinan Kristen, memberikan contoh yang baik sangat penting dan dapat diterapkan dengan mengikuti prinsip-prinsip yang diajarkan dalam Alkitab (Josep Lumbantoruan & Adi Suhenra Sigiroy, 2024, p. 118). Yesus memimpin dengan memberikan contoh melalui ajaran, perilaku, dan kepemimpinan yang berfokus pada pelayanan. Contoh kepemimpinan Yesus meliputi: Satu, Yesus memperlihatkan karakter yang layak menjadi teladan bagi komunitas-Nya. Dua, Yesus memberikan contoh melalui kehidupan rohani yang dijalankannya. Tiga, kepemimpinan-Nya berlandaskan pada pelayanan, pengorbanan, dan ketulusan, tanpa mengutamakan keuntungan pribadi. Ia juga menunjukkan cara menghadapi masalah dengan doa dan bimbingan dari Tuhan. Saat Perjamuan Terakhir, Yesus membasuh kaki murid-murid-Nya sebagai lambang bahwa pemimpin sejati adalah seorang pelayan. Empat, Yesus menjadi teladan dalam pengelolaan dan kepemimpinan. Pemimpin Kristen dapat meniru kerendahan hati dan sikap melayani yang Ia tunjukkan, serta selalu mengingatkan diri dan orang lain untuk setia kepada Tuhan. Dengan mengikuti teladan Yesus, seorang pemimpin dapat menjalankan tugasnya dengan kasih, pelayanan, dan integritas (Reni Herayani Manik et al., 2023, p 67). Selain itu, kepemimpinan juga harus dicontohkan dan diaplikasikan secara nyata, seperti nilai kasih agape yang menjadi aspek penting bagi seorang pemimpin transformasional. Kasih ini terlihat melalui pelayanan yang tulus dan mampu menciptakan ikatan emosional yang erat antara pemimpin dan para pengikutnya. Prinsip ini sesuai dengan ajaran Alkitab yang menggambarkan pemimpin sebagai

"surat Kristus" yang terbaca melalui tindakan nyata dalam kehidupan, bukan hanya sekadar gelar atau posisi formal (Dan & Sosial, 2023, p. 86).

Kedua, perubahan pribadi. Alkitab menekankan pentingnya perubahan hati dan transformasi karakter, yang sejalan dengan fokus kepemimpinan transformasional pada pengembangan pengikut. Roma 12:2 menegaskan pentingnya pembaruan pikiran. Dalam konteks Kristen, kepemimpinan transformasional tidak hanya mengarah pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pembentukan karakter dan pertumbuhan rohani jemaat. Seorang pemimpin transformasional membimbing pengikutnya untuk merenungkan nilai-nilai iman dan mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari, sehingga terjadi pertumbuhan rohani melalui pemahaman yang lebih dalam terhadap ajaran Kristen serta relevansinya dalam kehidupan pribadi (Pauwang et al., 2024, p. 86). Perubahan diri menjadi fondasi utama dalam kepemimpinan transformasional. Seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengalami perubahan rohani dan pembentukan karakter agar dapat menjadi contoh nyata bagi mereka yang dipimpinnya. Dalam 2 Timotius 3:10, Paulus menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif berasal dari penerapan ajaran secara konsisten dalam kehidupan sehari-hari, sehingga pemimpin tersebut mampu memberi pengaruh dan mengubah kehidupan orang lain lewat keteladanan (Gunawan et al., 2022, p. 567). Transformasi dalam diri seorang pemimpin juga meliputi pemahaman yang mendalam tentang tujuan, nilai-nilai, serta kondisi yang sedang dihadapi. Dengan kesadaran tersebut, pemimpin mampu membimbing dan memotivasi pengikutnya dengan penuh semangat dan arah yang tegas, sejalan dengan kehendak Tuhan (Hakim-hakim et al., 2024).

Ketiga, kejujuran dan keteguhan moral. Alkitab menegaskan betapa pentingnya integritas dalam menjalankan kepemimpinan. Dalam Mazmur 78:72, Daud dipuji karena memimpin dengan hati yang jujur dan keterampilan yang mumpuni. Integritas berarti kesesuaian antara kepercayaan dan perilaku seseorang yang didasarkan pada prinsip moral dan etika. Pemimpin yang berintegritas menunjukkan kejujuran, ketaatan, serta tanggung jawab dalam seluruh aspek kehidupannya (Siswanto, 2020, p. 33). Integritas adalah perilaku yang mencerminkan kesesuaian antara ucapan dan tindakan seorang pemimpin. Daniel menjadi contoh nyata pemimpin berintegritas karena ia tetap konsisten melakukan hal yang benar meskipun menghadapi tekanan dan ancaman yang berat (Gulo, 2023, p. 14). Keteguhan moral berarti memiliki fondasi rohani yang kokoh dan tetap memegang teguh nilai-nilai kebenaran meskipun menghadapi tekanan atau kesulitan. Seorang pemimpin harus konsisten dan bertanggung jawab dalam setiap keputusan yang dibuat, dengan berpegang pada firman Tuhan. Keteguhan ini juga mencakup keberanian untuk memberikan nasihat dan membetulkan

kesalahan orang lain dengan kasih, serta kesetiaan terhadap panggilan dan prinsip-prinsip Kristiani, meskipun harus menghadapi berbagai tantangan, penolakan, atau penderitaan. Iman yang kuat ini membentuk karakter pemimpin yang tangguh dan menjadi teladan yang menginspirasi orang lain agar tetap setia dan bertumbuh dalam iman mereka (Tomatala, 2002, p. 8).

Tokoh Alkitab Dengan Kepemimpinan Transformasional

Kesatu, Debora. Debora, yang berperan sebagai hakim dan nabi perempuan dalam Alkitab, adalah contoh pemimpin transformasional yang berhasil memperkuat komunitas di masa penuh tantangan. Ia dikenal sebagai sosok pemimpin yang visioner dan menginspirasi, mampu merumuskan visi yang jelas bagi bangsanya serta mengajak orang lain untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Dengan keyakinan yang teguh, Debora mampu menyatukan dan memotivasi masyarakat untuk berjuang demi kepentingan bersama. Ia memiliki kemampuan luar biasa dalam menggerakkan dan membangkitkan semangat orang lain. Tidak hanya menyampaikan visi, Debora juga berani mengambil tindakan nyata untuk mewujudkannya. Ia berhasil memicu keberanian Barak dan pasukannya dalam menghadapi peperangan, sekaligus menumbuhkan rasa kepemilikan dan semangat juang yang kuat di antara para prajurit. Dalam Hakim-hakim 4:9, Debora memperlihatkan keyakinan penuh pada rencana Tuhan dan keberaniannya untuk terlibat langsung dalam pertempuran. Ia menegaskan bahwa kepemimpinan sejati bukan tentang mencari pengakuan atau kehormatan, melainkan pelayanan dan menjalankan panggilan untuk membawa perubahan. Kesetiaan Debora kepada kehendak Tuhan tercermin jelas dalam sikap dan perbuatannya. Ia tidak terdorong oleh ambisi pribadi atau keinginan berkuasa, melainkan karena kedekatannya dengan Tuhan serta kemampuannya mendengarkan firman-Nya. Kesetiaan ini menjadikan Debora sebagai pemimpin yang bijak dan adil. Kepemimpinan yang dijalankannya bukan semata hasil struktur sosial, melainkan lahir dari ketaatan dan kerendahan hati di hadapan Tuhan. Keberadaan Debora membuktikan bahwa Tuhan dapat memakai siapa saja yang siap taat, tanpa memandang jenis kelamin atau status sosial. Tuhan lebih mengutamakan hati yang rela tunduk dan keberanian menjawab panggilan-Nya, meskipun harus menghadapi risiko besar. Dari kisah Debora, kita belajar bahwa esensi kepemimpinan sejati adalah keberanian menjalankan kehendak Tuhan dan kesetiaan mengikuti jalan-Nya, apapun rintangannya (Handayani et al., 2023, p. 8). Kepemimpinan transformatif ditunjukkan Debora tidak berorientasi pada perolehan kekuasaan atau kehormatan semata, melainkan sebagai wujud pengabdian yang mampu membawa perubahan signifikan dan membangun komunitasnya. Ia menjadi teladan bagi pemimpin masa

kini yang mengutamakan pelayanan dan pengorbanan daripada ambisi pribadi atau pencarian penghargaan (Dan & Sosial, 2023, p. 5).

Kedua, Tuhan Yesus, pemimpin yang mengutamakan pelayanan. Yesus memiliki visi yang jelas mengenai Kerajaan Allah dan secara aktif membimbing serta menginspirasi para pengikut-Nya untuk menghayati nilai-nilai tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Ia memimpin perubahan yang diharapkan terjadi dalam diri mereka, terutama dalam pola pikir dan cara mereka memaknai kehidupan (Saputra & Serdianus, 2022, p. 252). Yesus menunjukkan kepedulian pribadi kepada murid-murid-Nya dengan membimbing mereka, meskipun berasal dari latar belakang yang beragam dan memiliki keunikan masing-masing. Melalui pendekatan tersebut, mereka mengalami perubahan hidup yang mendalam. Kepemimpinan-Nya tercermin dalam sikap melayani, seperti yang ditunjukkan saat Ia membasuh kaki para murid. Tindakan tersebut mencerminkan ketulusan dan semangat pelayanan yang menjadi inti dari kepemimpinan-Nya. Selain itu, Yesus juga mempersiapkan para murid untuk menjadi pemimpin yang akan melanjutkan misi-Nya. Ia memberikan pelatihan, pengetahuan, dan keterampilan yang mereka butuhkan agar mampu menjalankan pelayanan serta membawa transformasi kehidupan yang membangun (Saputra & Serdianus, 2022, p. 282). Dalam kepemimpinan transformasional, teladan Yesus tampak jelas ketika Ia menunjukkan gaya kepemimpinan yang berbeda dari standar duniawi. Yesus memilih untuk mengambil posisi sebagai pelayan, bukan sebagai pemimpin yang menuntut untuk dilayani. Dalam Markus 10:45, Ia menegaskan bahwa Ia datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani dan menyerahkan hidup-Nya demi orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sejati bersumber dari kerendahan hati, pengorbanan, serta dedikasi untuk mengutamakan kepentingan orang lain di atas ambisi pribadi atau kekuasaan (Silalahi et al., 2023, p. 43). Yesus mengungkapkan arti dari pelayanan bukan hanya melalui ucapan, tetapi lebih kepada tindakan nyata yang mencerminkan cinta yang murni. Ia datang untuk menyembuhkan dan menghibur mereka yang menderita, memulihkan baik fisik maupun jiwa, serta menunjukkan kasih tanpa syarat kepada setiap orang, tanpa memperhatikan status sosial atau asal-usul mereka (Nelly et al., 2022, p. 161). Kepemimpinan transformasional yang diperlihatkan Tuhan Yesus melalui pelayanan dan perbuatan-Nya telah mengubah kehidupan orang yang bersentuhan dengan-Nya.

4. KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pemberdayaan, motivasi, dan pengembangan individu untuk menciptakan perubahan positif. Pemimpin transformasional menginspirasi, memberi teladan, dan membangun komitmen

terhadap visi bersama. Gaya ini mendorong keterlibatan, inovasi, dan peningkatan kinerja organisasi. Kelebihannya mencakup hubungan yang harmonis, lingkungan kerja inklusif, serta pengembangan potensi individu. Namun, tidak cocok untuk organisasi yang birokratis dan memerlukan waktu untuk membangun komitmen. Dalam perspektif Alkitab, gaya ini mencerminkan nilai-nilai Kristen seperti keteladanan, integritas, dan pelayanan. Yesus Kristus dan tokoh seperti Debora menjadi contoh pemimpin transformasional yang membawa perubahan rohani dan karakter dalam komunitas.

REFERENSI

- Akhmad, F., Masbukhin, A., Terbuka, U., Selatan, T., Abidin, A. A., Terbuka, U., Selatan, T., Raharjo, S. H., Terbuka, U., Selatan, T., Utami, S., Ningrum, D., Terbuka, U., & Selatan, T. (2024). *TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DI YOGYAKARTA*. 11, 204–219.
- Ambalele, E., & Tellu, A. H. (2023). Pentingnya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(2), 984–992. <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i2.27356>
- April, N., Situmoran, M., Butar-butur, G. M., & Sigiro, A. S. (2025). *Dunamis : Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani Hospitalitas Kepemimpinan Kristen : Analisis Kepemimpinan Yesus dalam Injil Lukas*. 9(2), 977–989. <https://doi.org/10.30648/dun.v9i2.1661>
- Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–19.
- Ashari, R. P., M, S. B. P., F, M. A. A., & Anshori, M. I. (2024). *Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Peningkatan Kinerja Karyawan yang Inovatif*. 1(2).
- Azhari, I., & Sutisna, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(1), 143. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i1.69>
- Dan, A., & Sosial, P. (2023). *Jurnal Eksplorasi Teologi*. 7(3), 86–97.
- Gulo, K. (2023). Pemimpin Kristen Berintegritas Dan Aplikasinya Pada Proses Pembelajaran Hamba Tuhan. *Inculco Journal of Christian Education*, 3(1), 1–15. <https://doi.org/10.59404/ijce.v3i1.128>
- Gunawan, I., Stevanus, K., & Arifianto, Y. A. (2022). Kepemimpinan Kristen Transformasional: Interpretasi 2 Timotius 3:10 dan Signifikansinya bagi Pemimpin Kristen di Era Disrupsi. *DUNAMIS: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristiani*, 7(2), 567–578. <https://doi.org/10.30648/dun.v7i2.979>
- Hakim-hakim, B. K., Marsahata, D., Iwan, S., & Tarigan, S. (2024). *Teologi Kepemimpinan Transformasional*. 4.
- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., Isa Anshori, M., Raya Telang, J., Telang Indah, P., Kamal, K., Bangkalan, K., & Timur, J. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal*

- Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 84–101. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v1i3.695>
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3), 119–129. <https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12187>
- Josep Lumbantoran, & Adi Suhenra Sigi. (2024). Prinsip Pengembalaan Berdasarkan 1 Petrus 5:1-4 Dan Impilikasinya Bagi Pelayan Gembala Masa Kini. *Jurnal Budi Pekerti Agama Kristen Dan Katolik*, 2(1), 118–133. <https://doi.org/10.61132/jbpakk.v2i1.221>
- Ludi Priyatmo, C. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Jurnal Ekonomi*, 9.
- Mendrofa, V. M., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. A. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional Di Pt. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli Dalam Menjaring Kerjasama Dengan Stakeholder Sebagai Mitra Kerja Pemerintah Di Kota Gunungsitoli. *Emba*, 10(4), 1517–1524.
- Mustofa, Y. A. (2022). *Sdm Dengan Digital Workplace Sebagai*.
- Narosaputra, D. A. N. (2022). Pentingnya Kepemimpinan Transformasional Dalam Keterlibatan Kerja. *Psikodinamika - Jurnal Literasi Psikologi*, 2(1), 56–63. <https://doi.org/10.36636/psikodinamika.v2i1.1243>
- Nelly, N., Hulu, A. S. D., & Situmorang, J. (2022). Keteladanan Pelayanan Yesus Menurut Injil Matius dan Penerapannya oleh Guru Sekolah Minggu. *Didache: Journal of Christian Education*, 3(2), 161. <https://doi.org/10.46445/djce.v3i2.619>
- Ngora, yovita klaudia, Fanggidae, rolland e, Salean, debryana y, & Timuneno, T. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT CIPTA NIAGA SEMESTA KUPANG The Effect of Transformational Leadership and Work Engagement on. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 1001–1010.
- Pauwang, A. T., Nino, Y., Kala' Liling, W., Rombe, S., & Ripa, D. (2024). Kepemimpinan Transformasional Dalam Konteks Kepemimpinan Kristen. *Educatioanl Journal: General and Specific Research*, 4(Februari), 86–98.
- Reni Herayani Manik, Sofia Sri Soradinah Wau, & Ibelala Gea. (2023). Pola Kepemimpinan Yesus dalam Injil Yohanes Teladan Pemimpin Kristen Masa Kini. *Sinar Kasih: Jurnal Pendidikan Agama Dan Filsafat*, 1(1), 67–75. <https://doi.org/10.55606/sinarkasih.v1i1.116>
- Roni Harsoyo. (2022). Teori Kepemimpinan Transformasional Bernard M. Bass dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i2.112>
- Saputra, T., & Serdianus, S. (2022). Pelayanan Yesus Sebagai Teladan Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Agama Kristen. *BONAFIDE: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen*, 3(2), 252–273. <https://doi.org/10.46558/bonafide.v3i2.125>

- Shalsabila, D., Nugraha, D., Fauziah, N., Rizaldy, M., Ramadhan, A., & Gunawan, M. Y. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Keterlibatan Kerja Dalam Organisasi Perubahan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(6), 1–07. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i6.1258>.
- Sigiro, A. S. (2023). Kepemimpinan Musa Sebagai Pedoman Bagi Pemimpin Rohani Di Gereja Masa Kini. *IL L U M I N A T E Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristiani*, 6(1)71–60.
- Sigiro, A. S. (2023). *The Messengers : Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen Motivasi Menjadi Pemimpin Gereja yang Alkitabiah*. 4(2), 102–113.
- Sigiro, A. S. (2024). Relevansi Etika Komunikasi Bagi Pemimpin Gereja. *Jurnal Pendidikan Agama Dan Teologi*, 2(1).
- Silalahi, M., Sagala, R. W., Hendriks, A. C., & Sinaga, J. (2023). Karakteristik Kepemimpinan Kristen Melalui Keteladanan Yesus Dalam Melayani Berdasarkan Markus 10: 43–45. *Jurnal Teologi Dan Pelayanan Kerusso*, 8(1), 53–61. <https://doi.org/10.33856/kerusso.v8i1.272>
- Siswanto, Y. D. & K. (2020). *Sabda : Jurnal Teologi Kristen*. 1(November), 33–47.
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v1i7.123>
- SUNANDAR, S. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement (PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Jatinegara)*. 8(2), 54–61. <https://repository.mercubuana.ac.id/39571/>
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Tomatala, Y. (2002). *Kepemimpinan Kristen*.
- Wibisono, M. F., & Setiawan, R. (2014). Studi Deskriptif Kepemimpinan Transformasional Pada PT Lima Benua Koneksindo di Surabaya. *Angora*, 2(1), 1530–1536. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/2541>