

Kepemimpinan Karismatik Menuju Kepemimpinan Transformatif sebagai Misi Gereja di Indonesia

Imron Widjaja

Sekolah Tinggi Teologi Indonesia, Jakarta, Indonesia

Email: imron.widjaja@gmail.com

Submitted: 7 March 2023 Accepted: 16 September 2024 Published: 16 November 2024



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstract

Charismatic leadership and transformative leadership are two contrasting concepts in the context of church leadership. This article aims to explore how charismatic leadership can lead to and alongside transformative leadership as the mission of the Church in Indonesia. The method used is a practical theological study with a literature approach. The results show that biblically-based charismatic leadership can be the basis for transformative leadership that can bring significant renewal and change to the Church and Indonesian society. The contribution of this research is to provide a dynamic, effective, and impactful model of Church leadership for the development of the Kingdom of God in Indonesia.

Keywords:

Charismatic leadership; Transformative leadership; Church mission; Indonesia.

Abstrak

Kepemimpinan karismatik dan kepemimpinan transformatif merupakan dua konsep yang saling dipertentangkan dalam konteks kepemimpinan gereja. Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan karismatik dapat mengarah pada dan bersama kepemimpinan transformatif sebagai misi Gereja di Indonesia. Metode yang digunakan adalah kajian teologis praktis dengan pendekatan literatur. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik yang didasarkan pada Alkitabiah dapat menjadi dasar bagi kepemimpinan transformatif yang dapat membawa pembaruan dan perubahan yang signifikan bagi Gereja dan masyarakat Indonesia. Kontribusi penelitian ini adalah menyediakan model kepemimpinan Gereja yang dinamis, efektif, dan berdampak luas bagi pengembangan Kerajaan Allah di Indonesia.

Kata Kunci:

Kepemimpinan karismatik; Kepemimpinan transformatif; Misi gereja; Indonesia

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam konteks Gereja di Indonesia memiliki signifikansi yang vital dalam mengisi dan menjalankan misi Allah di bumi (Saputra and Serdianus, 2022). Pemimpin Gereja yang memiliki kekuatan karismatik dan kemampuan transformatif akan mampu memimpin jemaat dan masyarakat menuju perubahan yang signifikan. Kepemimpinan

karismatik yang berpusat pada keteladanan Yesus Kristus menjadi fondasi bagi kepemimpinan transformatif yang dapat membawa misi Gereja di Indonesia semakin efektif dan berdampak.

Saat ini, Indonesia sedang menghadapi berbagai tantangan dan perubahan yang kompleks, seperti pergeseran nilai-nilai sosial, meningkatnya ketidakmerataan ekonomi, dan berbagainya konflik komunal yang meresahkan masyarakat. Dalam konteks ini, Gereja di Indonesia membutuhkan kepemimpinan yang tidak hanya karismatik, tetapi juga transformatif, yang mampu menggerakkan jemaat dan masyarakat untuk mewujudkan visi Kerajaan Allah (Deswita & Jamilus, 2023; Harsoyo, 2022; Muliati, 2022). Usaha menggerakkan jemaat dan masyarakat menuju transformasi membutuhkan keteladanan pemimpin yang memiliki visi, inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual (Deswita & Jamilus, 2023). Kepemimpinan dalam misi gereja harus mampu menampilkan keterampilan yang memadai, pemahaman akan realitas sosial, dan keinginan untuk melayani demi kebaikan bersama.

Permasalahan yang muncul dalam kepemimpinan karismatik dalam gereja terlihat pada penelitian yang dilakukan oleh Behr dalam artikelnya berjudul "Charismatic leadership: a group-analytic perspective" berpendapat bahwa para pemimpin karismatik menggunakan teknik-teknik seperti dramatisasi, paradoks, dan penanaman harapan dan ketakutan secara simultan untuk menumbuhkan ikatan ketergantungan (Behr, 2020). Pada penelitian lain perihal kepemimpinan karismatik di gereja dilakukan oleh Jetter dalam karya "Continuing Revelation and Institutionalization: Joseph Smith, Ralph Waldo Emerson and Charismatic Leadership in Antebellum America" didapatkan bahwa risiko kepemimpinan karismatik adalah pemimpin mempertahankan kekuasaan pribadi dan mencegah pengikut menjadi mandiri dan bermotivasi (Jetter, 2021). Hal ini diperkuat dengan Young Gi Hong dalam artikelnya "The Impact of Charismatic Pastoral Leadership on Religious Commitment and Church Growth in the Korean Mega-Churches," yang menemukan adanya potensi penyalahgunaan kekuasaan oleh pemimpin gereja karismatik yang dapat menimbulkan dampak negatif bagi jemaat dan kesemuan gereja di Korea Selatan (Hong, 2001).

Di sisi lain, kepemimpinan transformatif sedang ditawarkan sebagai pilihan kepemimpinan yang idel dalam gereja. Ini seperti Gabriel Abolade bahwa pendekatan kepemimpinan transformasional menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan membujuk individu-individu untuk mencapai visi bersama, menumbuhkan rasa komitmen dan pemberdayaan di dalam organisasi. Dalam konteks misi Kristen, gaya kepemimpinan ini sangat relevan karena sejalan dengan prinsip-prinsip kepemimpinan yang melayani dan misi untuk membawa perubahan positif dalam masyarakat (Abolade, 2024). Deo

dan Shitote dalam penelitiannya berjudul “Empowering Church Leaders in Leadership Effectiveness: A Transformational Approach in Anglican Church in Butare Rwanda, Africa” menjelaskan kebutuhan untuk melatih para pemimpin gereja sangat penting bagi para pemimpin gereja untuk meningkatkan tingkat kemahiran mereka dalam kepemimpinan dan untuk belajar mencontoh komponen kepemimpinan transformasional yaitu pengaruh yang diidealkan, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual dalam gereja mereka (Deo and Shitote, 2023).

Sedangkan di penelitian ini berusaha mensintesis antara kepemimpinan karismatik dan kepemimpinan transformatif yang alkitabiah. Oleh sebab itu, penelitian ini penting untuk mengatasi kelemahan dan kelebihan kepemimpinan karismatik melalui integrasi dengan kelemahan dan kelebihan kepemimpinan transformatif yang memiliki dampak positif bagi gereja. Tujuan penelitian ini adalah mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan karismatik dan kepemimpinan transformatif, serta implikasinya bagi misi gereja di Indonesia. Bagaimana kepemimpinan karismatik yang terarah kepada kepemimpinan transformatif menjadi bagian penting dalam misi gereja.

METODOLOGI

Penelitian menggunakan kajian teologis dengan pendekatan teologi praktika. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif dengan mengulas literatur relevan mengenai kepemimpinan karismatik dan transformatif dalam konteks Gereja. Adapun yang dimaksud kajian teologis adalah upaya untuk menghasilkkan pemahaman yang komprehensif mengenai kepemimpinan Gereja yang ideal berdasarkan perspektif Alkitabiah. Sedangkan pendekatan teologi praktika adalah perspektif teologis yang melihat kepemimpinan gereja tidak hanya sebatas konsep teoritis, tetapi juga memiliki implikasi praktis dalam kehidupan (Hazle, 2003; Ryder, 1995).

Struktur penulisan dimulai dengan membahas konsep kepemimpinan karismatik dan kepemimpinan transformatif berdasarkan teks-teks Akitab, kemudian dilanjutkan dengan mengeksplorasi kepemimpinan transformatif sebagai pengembangan kepemimpinan karismatik. Terakhir, dielaborasi implikasi dari kepemimpinan karismatik menuju kepemimpinan transformatif bagi misi gereja.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan karismatik dan kepemimpinan transformatif saat ini menjadi topik yang menarik dan penting untuk dikaji dalam konteks kepemimpinan dan misi gereja di Indonesia. Kedua jenis kepemimpinan ini memiliki potensi serta tantangan masing-masing, dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara keduanya dapat memberikan wawasan berharga bagi Gereja untuk menjalankan misinya secara lebih efektif dan transformatif.

Kepemimpinan Karismatik Berbasis Alkitabiah

Istilah "kepemimpinan karismatik" pertama kali digunakan pada tahun 1947 oleh Weber, yang mendefinisikannya sebagai gaya kepemimpinan yang dicirikan oleh atribut-atribut manusia super, supranatural, dan heroik (Neuwirth, Weber, & Eisenstadt, 1969). Berbeda dengan penekanan Weber pada karisma "revolusioner", para ahli teori berikutnya telah mengusulkan definisi karisma yang lebih "damai". Menurut Conger dan Kanungo, pemimpin karismatik diidealkan oleh para pengikutnya karena sejumlah karakteristik. Ini termasuk kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, menghormati, dan memahami kebutuhan para pengikut melalui peragaan emosi; komitmen untuk mencapai visi; keberanian untuk menantang status quo; penerapan dan penggunaan standar etika dan tanggung jawab sosial (Conger and Kanungo, 1998). Kepemimpinan karismatik didefinisikan sebagai pemimpin yang menggunakan kemampuan komunikasi, persuasif, dan pesonanya untuk mempengaruhi orang lain (Sacavém et al., 2017). Kepemimpinan karismatik adalah gaya kepemimpinan yang dibedakan oleh tingkat ekspresi, kepercayaan diri, keyakinan moral, dan resonansi emosional yang tinggi, yang menghasilkan identifikasi pengikut yang kuat dengan pemimpin, keselarasan dengan visi pemimpin, dan inspirasi untuk tampil bagi pemimpin (Hall and Grant 2018). Pada intinya, karisma dapat didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mendukung karyawan, yang pada gilirannya mencapai hasil yang luar biasa, sering kali dengan mengorbankan tujuan, masalah, dan kesulitan pribadi mereka dalam bekerja (Krume, 2015).

Sedangkan menurut pakar kepemimpinan Kristen seperti Tangen, kepemimpinan karismatik adalah model kepemimpinan yang didasarkan pada karakter, panggilan, dan kemampuan yang diberikan Allah kepada seorang pemimpin Kristen. Pemimpin seperti ini memiliki karunia-karunia dan bakat-bakat yang diberikan oleh Allah, sehingga mampu mempengaruhi dan mengilhami orang lain untuk mengikuti visi dan misinya (Tangen 2024).

Pengertian kepemimpinan karismatik yang Alkitabiah menurut Hoogh et al. adalah kepemimpinan yang bertumpu pada karunia-karunia Roh Kudus, kemampuan supranatural, dan kemampuan untuk mengilhami dan mempengaruhi orang lain ke arah yang positif. Oleh karena itu, kepemimpinan karismatik dalam kacamata Kristen harus berdasarkan panggilan, karakter, dan karunia-karunia Roh Kudus dari Allah (Hoogh et al. 2004; Bendix, 1967; Cheng, 2019).

Pemimpin karismatik mendasarkan kemampuannya untuk terhubung dengan orang lain lebih dalam, sehingga hal ini menjadi sangat berharga dalam gereja yang sedang menghadapi krisis atau sedang berjuang untuk bertumbuh. Dalam konteks Alkitabiah, pemimpin karismatik dapat dilihat pada tokoh-tokoh seperti Musa, Yosua, Daud, Ester, Nehemia, Paulus, dan lainnya. Karena kepemimpinan karismatik ditekankan pada kharisma, visi, dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, maka pemimpin karismatik alkitabiah juga memiliki karakteristik seperti dapat menginspirasi dan memotivasi orang lain, berani mengambil resiko, dapat memecahkan masalah, dan memiliki semangat yang tinggi untuk mencapai tujuan.

Karisma sering dipandang sebagai elemen yang unik dan berbeda dan satu-satunya aspek kepemimpinan yang luar biasa (Yammarino, 2017). Kepemimpinan karismatik adalah atribusi yang didasarkan pada persepsi dan interpretasi pengikut terhadap perilaku pemimpinnya. Ada seperangkat perilaku pemimpin yang membedakan kepemimpinan karismatik dari kepemimpinan non-karismatik, dan ini disajikan dalam model panggung memimpin orang lain. Selain itu, perilaku yang terkait dengan kepemimpinan karismatik merupakan konstelasi. Ekspresi atau kehadiran satu perilaku yang terkait dengan kepemimpinan karismatik jarang cukup untuk memunculkan atribusi karisma. Sebaliknya, sejumlah besar perilaku kritis harus ada (Conger, 2015). Pemimpin karismatik membentuk ikatan emosional dan berbasis nilai yang unik dengan pengikut mereka. Mereka mencapai efek karismatiknya dengan melibatkan dan melibatkan konsep diri pengikut. Melalui perilaku pemodelan peran dan penyelarasan kerangka, pemimpin karismatik mengembangkan nilai dan keyakinan pengikut agar selaras dan saling melengkapi dengan ideologi, tujuan, dan aktivitas pemimpin. Secara khusus, pemimpin karismatik mampu meningkatkan valensi intrinsik upaya dan pencapaian tujuan pengikut, harapan pencapaian upaya, serta prospek dan harapan untuk keadaan masa depan yang lebih baik (Yammarino, 2017). Pemimpin karismatik memiliki kemampuan untuk mengomunikasikan tujuan kelompok bersama, dan mereka menyampaikan kepercayaan pada kemampuan mereka sendiri dan kemampuan pengikut mereka. Pemimpin karismatik melakukannya dengan sangat baik dalam situasi yang ambigu - di mana tujuan

kelompok tidak jelas dan di mana kondisi lingkungan tidak pasti atau tidak stabil. Pemimpin karismatik efektif dalam situasi ambigu ini karena mereka mampu mengartikulasikan visi ke mana kelompok harus dipimpin (Riggio, 2016).

Gaya kepemimpinan karismatik telah didefinisikan terutama dalam hal kebutuhan afektif para pengikutnya (Katz & Kahn, 1978). Yang lain telah mendefinisikan kepemimpinan karismatik dalam hal pola perilaku nonverbal yang menyampaikan rasa antusiasme dan kepercayaan para pemimpin (Riggio, 1987). Sebuah badan penelitian yang muncul yang bertujuan untuk mengungkap proses pemindahan suasana hati antara pemimpin dan pengikut (Bono & Ilies, 2006 ; Cherulnik, Donley, Wiewel, & Miller, 2001; Damen, van Knippenberg, & van Knippenberg, 2008 ; Erez, Misangyi, Johnson, LePine, & Halverson, 2008; Johnson, 2008, 2009; Sy, Choi, & Johnson, 2013; Tee, 2015) mengemukakan bahwa penularan suasana hati adalah kekuatan yang kuat untuk transfer suasana hati dalam proses kepemimpinan. Penularan suasana hati adalah kecenderungan untuk "meniru dan menyelaraskan ekspresi wajah, vokalisasi, postur, dan gerakan dengan orang lain dan, akibatnya, menyatu secara emosional" (Hatfi eld, Cacioppo, & Rapson, 1994, 5). Penelitian empiris telah mengungkapkan penularan suasana hati dalam kepemimpinan (Bono & Ilies, 2006 ; Cherulnik dkk., 2001; Erez dkk., 2008; Johnson, 2008, 2009; Sy, Cote, & Saavedra, 2005). Meskipun penelitian telah menunjukkan bahwa ekspresivitas pemimpin adalah proses yang mungkin untuk hubungan emosional antara pemimpin dan pengikut (Dasborough et al., 2009; Johnson, 2008, 2009), hanya beberapa penelitian yang menyelidiki hubungan sebelumnya pada tingkat individu atau diadik (Bono & Ilies, 2006; Cherulnik et al., 2001; Johnson, 2009; Visser dkk., 2013), dan hanya dua penelitian yang menyelidiki hubungan tersebut pada tingkat kelompok (Erez et al., 2008; Sy dkk., 2013). Analisis yang cermat terhadap perilaku nonverbal yang sering digunakan dalam penelitian untuk menegaskan ekspresivitas pemimpin meliputi: mempertahankan kontak mata langsung dan mewujudkan wajah yang ekspresif (Awamleh & Gardner, 1999 ; Holladay & Coombs, 1993 , 1994 ; Howell & Frost, 1989 ; Johnson & Dipboye, 2008), memiliki postur tubuh yang rileks dan condong ke arah pengikut (Howell & Frost, 1989), dan menunjukkan variasi vokal serta gerakan tangan dan tubuh yang dinamis (Awamleh & Gardner, 1999 ; Holladay & Coombs, 1993 , 1994 ; Johnson & Dipboye, 2008). behaviors e perilaku nonverbal mengintegrasikan unsur-unsur dimensi langsung dan dominan yang disebutkan dalam literatur komunikasi nonverbal (Burgoon, Pfau, & Birk, 1990; Mehrabian, 1981). Selanjutnya, kedekatan dan dominasi adalah dua dari tiga dimensi utama perilaku nonverbal (Burgoon et al., 1990; Mehrabian, 1981). Selain itu, hubungan antarmanusia terdiri dari dimensi vertikal

(Burgoon & Hoobler, 2002; Hall & Friedman, 1999) dan horizontal (Berger, 1994 ; Wiggins, 1979). dimensi Dimensi vertikal berkaitan dengan konsep-konsep seperti kekuasaan dan dominasi, dan dimensi horizontal terkait dengan kedekatan hubungan antarpribadi (Hall, Coats, & LeBeau, 2005). Atribut tertentu dari kepemimpinan karismatik telah ditekankan secara konsisten dalam literatur empiris (Avolio & Bass, 1995; Bass, 1985; House, 1985; Howell, 1985 ; Yukl & Van Fleet, 1982), dan di antara atributnya adalah persuasif dan inferensi (House, 1977) dan dominasi (House, 1977; Zaleznik & Kets de Vries, 1975). Penelitian sebelumnya dalam komunikasi nonverbal telah menemukan hubungan positif antara persuasif dan perilaku "langsung "dan" dominan " (Burgoon et al., 1990).

Singkatnya, kepemimpinan karismatik bisa mengganggu sekaligus merusak. Dengan penggunaan teknologi dan sains, sekarang mungkin bagi kita untuk mensistematisasikan banyak praktik. Jika kita ingin mengambil versi politik yang lebih matang dan maju, diperlukan detoks karisma — karena kepemimpinan bukanlah permainan. Maksudnya adalah karisma pada dasarnya bermasalah, kepemimpinan karismatik memiliki manfaatnya. Jika gereja menuju ke arah yang benar, seorang pemimpin yang karismatik akan membawa gereja ke sana lebih cepat. Sayangnya, jika pemimpin menuju ke arah yang salah, karisma juga akan membawa gereja ke sana lebih cepat (Kaul 2013).

Kelemahan Kepemimpinan Karismatik

Dari pengertian kepemimpinan karismatik di atas, ditemukan beberapa kelemahan kepemimpinan karismatik, sebagai berikut:

Pertama, ketergantungan pada pribadi pemimpin. Kelemahan kepemimpinan karismatik dalam konteks gereja adalah munculnya ketergantungan (pemujaan) berlebihan terhadap sosok pemimpin (1 Korintus 1:12, 3:4) yang menunjukkan fenomena memilih gaya kepemimpinan tertentu yang menyebabkan perpecahan gereja. Penjagaan martabat kepemimpinan seseorang cenderung lebih penting dari pada kebutuhan gereja. Penelitian oleh Corcoran dan Wellmann telah menunjukkan bagaimana para jemaat dalam gereja-gereja besar di Amerika cenderung melihat para pendeta senior mereka sebagai sosok yang luar biasa, suci, dan tidak dapat disalahkan. Akibatnya, para pemimpin gereja seringkali diperlakukan sebagai "dewa" yang tidak dapat diganggu gugat, dan kepemimpinan mereka diidolakan secara berlebihan (Christian et al., 2022).

Kedua, kurang demokrasi. Pemimpin karismatik dalam gereja juga berpotensi membangun kultur yang membungkam kritik dan umpan balik dari jemaat (Yohanes 10:1-21)

juga digambarkan bahaya pemimpin palsu yang mementingkan kepentingan sendiri dan tidak peduli dengan kebutuhan anggota jemaatnya. Sifat karismatik yang dimiliki pemimpin dapat menyebabkan jemaat merasa segan untuk memberikan masukan atau mengkritik kepemimpinan mereka, takut akan konsekuensi yang mungkin muncul. Ini sesuai penelitian dari Simon dan Poluan yang menunjukkan bahwa tidak jarang pemimpin gereja menggunakan dalil-dalil biblis untuk "membungkam" kritik dan umpan balik dari jemaat (Simon and Poluan 2021).

Keempat, kurangnya fokus pada pembinaan dan pengembangan kepemimpinan lain. Kepemimpinan karismatik juga berpotensi menghasilkan pemimpin-pemimpin yang tidak siap untuk bertanggung jawab secara penuh atas kepemimpinan mereka (Yak. 3:1). Pemimpin karismatik cenderung lebih mengandalkan kharisma dan aura kepemimpinan mereka daripada membangun sistem dan struktur yang kuat dalam gereja. Ini seperti yang diungkapkan dalam penelitian Ronda, yang menyebutkan bahwa masalah terbesar bagi sebagian pemimpin Kristen adalah kurangnya minat terhadap orang-orang, ketidakmampuan menjalin hubungan dengan rekan-rekan, dan ketidakpedulian terhadap masalah-masalah emosional jemaat (Frederik 2020).

Kelima, bersifat paternalistik. Kepemimpinan karismatik dalam gereja berpotensi mengarah pada kepemimpinan yang bersifat paternalistik, di mana pemimpin cenderung memperlakukan jemaat sebagai anak-anak yang harus diatur dan dibimbing terus-menerus (Yesaya 3:12; Yeremia 2:8, 10:21, 25:34-36). Gaya kepemimpinan paternalistik kurang memberikan kesempatan kepada orang yang dipimpin untuk berinisiatif mengambil keputusan, bersikap seolah-olah yang paling benar, dan menganggap bawahan sebagai manusia yang belum dewasa sehingga harus selalu diatur (Hartog, Koopman, and Muijen 1995)(Popper 2000).

Keenam, kurangnya pembangunan struktur dan sistem. Kepemimpinan karismatik juga berpotensi menyebabkan organisasi gereja kurang dapat berkembang secara progresif karena terlalu bergantung pada sang pemimpin (Yoh. 10:1-21) (Hong 2001; Conger and Kanungo, 1987). Organisasi gereja kurang berkembang ini disebabkan kurangnya terbangun dan pelaksanaan struktur dan sistem gereja yang baik. Kepemimpinan karismatik menurut penelitian Olawole, cenderung menghalangi pertumbuhan gereja yang lebih luas karena pemimpin tidak mau membuka ruang bagi pemimpin-pemimpin potensial lainnya untuk berkembang (Olawole, 2023).

Kelebihan Kepemimpinan Karismatik

Meskipun ada beberapa kelemahan, kepemimpinan karismatik juga memiliki beberapa kelebihan, di antaranya:

Pertama, mampu menginspirasi dan memotivasi. Kepemimpinan karismatik dapat menginspirasi dan memotivasi dengan visi yang jelas. Seperti yang diungkapkan dalam penelitian Christian dan Rahman, pemimpin karismatik yang menyampaikan visi dengan jelas dapat membantu meningkatkan mutu pelayanan dan menginspirasi pengikutnya (Klaus and Heuser, 1998; Chryssides, 2021). Kepemimpinan karismatik dapat memunculkan semangat dan antusiasme yang tinggi di kalangan anggota jemaatnya (Yohanes 10:11-15; 2 Timotius 2:2).

Kedua, meningkatkan antusiasme dan komitmen. Pemimpin karismatik memiliki kemampuan untuk meningkatkan antusiasme dan komitmen anggota jemaat melalui visi dan misi yang jelas dengan kemampuan mempengaruhi dan menginspirasinya (Mat 4:19, Yoh 21:15-19, dan 1 Ptr 5:1-4). Menurut penelitian Kusumawati dan Muafi, pemimpin karismatik dapat memberikan rangsangan intelektual dan pertimbangan yang diindividualkan sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut (Suweko and Dwiantoro, 2020). Peningkatan motivasi dan kinerja anggota jemaat ini tentunya sangat penting bagi kemajuan gereja.

Ketiga, memiliki daya tarik yang kuat. Kepemimpinan karismatik dapat membantu gereja untuk tumbuh dan berkembang dengan cepat di masa-masa awal perintisan gereja (Kis. 2:41-47, 4:32-35; 5:12-16; Roma 12:12). Hal ini terlihat ketika para rasul memulai pelayanan di jemaat perdana dimana jumlah pengikut Kristus terus bertambah. Karisma seorang pemimpin dapat menarik banyak orang untuk bergabung dengan gereja dan terlibat secara aktif dan berkolaborasi. Hal ini didukung oleh penelitian Ronda yang menyatakan bahwa karisma mungkin dapat membantu pertumbuhan gereja lebih cepat di awal (Frederik 2020). Pertumbuhan gereja adalah salah satu tujuan utama gereja, sehingga kepemimpinan karismatik memiliki manfaat dalam mencapai tujuan tersebut. Manfaat ini tentunya perlu ditimbang dengan kelemahan-kelemahan yang telah disebutkan sebelumnya, sehingga gereja dapat mengambil sisi positif kepemimpinan karismatik dan berusaha meminimalisir risikonya (Suweko and Dwiantoro 2020; Simon and Poluan, 2021; Frederik, 2020).

Keempat, menginspirasi dan mempengaruhi secara positif. Kepemimpinan karismatik dapat memiliki pengaruh yang kuat dalam memotivasi dan menginspirasi jemaat untuk melayani Tuhan dengan lebih giat (2 Timotius 2:1-2) yang menyatakan bahwa seorang

pemimpin harus mewariskan komitmen dan iman kepada orang lain. Seperti yang diungkap dalam sumber (Frederik, 2020), kepemimpinan karismatik yang menekankan hubungan pengembalaan dapat mendorong pertumbuhan spiritual jemaat. Pertumbuhan spiritual jemaat merupakan tujuan utama gereja, sehingga kepemimpinan karismatik dapat menjadi alat yang efektif untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian dari Israel, Akerlund & Tangen, serta Gibson & Morallous yang menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik mampu meningkatkan komitmen dan kinerja pengikut (anggota jemaat) (Israel, 2008; Åkerlund and Tangen, 2018; Gibson, Hannon, and Blackwell, 1999).

Kelima, dinamis dan adaptif. Kepemimpinan karismatik dapat membuat gereja menjadi dinamis dalam merespons perubahan zaman. Hal ini karena pemimpin karismatik cenderung lebih inovatif, berani menghadapi resiko, dan cepat beradaptasi dengan situasi baru (Kis 2:1-41). Ayat ini menunjukkan bagaimana kepemimpinan karismatik Petrus memampukan gereja perdana dapat bertumbuh dengan cepat. Karakteristik ini sesuai dengan apa yang dikemukakan dalam penelitian Hartog dan Vliert, bahwa pemimpin karismatik biasanya memiliki kemampuan yang tinggi untuk mengidentifikasi perubahan dalam lingkungan dan meresponsnya dengan cepat (Hartog, Koopman, and Muijen 1995; Vliert, 2006; Nelson, 2020).

Keenam, meningkatkan loyalitas. Kepemimpinan karismatik dapat membangun loyalitas yang tinggi dari anggota jemaatnya (Kis. 2:42-47) yang menggambarkan bagaimana jemaat dengan setia mengikut ajaran rasul-rasul, dalam persekutuan, pemecahan roti, dan doa. Pemimpin yang karismatik dapat membangun ikatan emosional yang kuat dengan anggota jemaatnya sehingga mereka menjadi lebih loya. Hal ini didukung dengan penelitian dari Hong yang menjelaskan bahwa anggota jemaat pemimpin karismatik biasanya memiliki kesetiaan yang kuat dan sukarela untuk patuh pada pemimpinnya (Wollschleger, 2018; Youn and Hong, 2015; Conger and Kanungo, 1987).

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan karismatik memiliki baik kelebihan maupun kekurangan jika diterapkan dalam konteks gereja. Hal ini membutuhkan kebijakan yang cermat oleh gereja untuk dapat mengambil manfaat positif dari kepemimpinan karismatik, sambil meminimalisir potensi risikonya.

Kepemimpinan Transformatif Berbasis Alkitabiah

Sebagai alternatif atas kepemimpinan karismatik, gereja perlu mengarah pada kepemimpinan transformatif yang lebih sesuai dengan prinsip-prinsip Alkitabiah. Seperti pada kepemimpinan karismatik, kepemimpinan transformatif juga memiliki kekurangan dan

kelebihannya. Di bawah ini menjelaskan kekurangan dan kelebihan kepemimpinan transformatif.

Kekurangan Kepemimpinan Transformatif

Dalam setiap kepemimpinan memiliki kekurangan dan potensi risikonya, demikian juga dengan kepemimpinan transformatif.

Pertama, waktu yang diperlukan. Kepemimpinan transformatif membutuhkan waktu yang lebih lama untuk mengubah kultur dan menginspirasi perubahan dibandingkan dengan kepemimpinan karismatik yang lebih cepat. Hal ini didukung ayat Alkitab (Yoh 14:12) yang menggambarkan bahwa murid-murid Yesus memerlukan waktu yang lama untuk memahami visi dan misi Yesus. Ayat ini menggambarkan bagaimana para murid Yesus membutuhkan waktu untuk memahami visi dan misi-Nya sepenuhnya, yang mengindikasikan adanya proses pemahaman dan transformasi secara bertahap. Ini dinyatakan juga dalam penelitian Ronda (Nastain, 2021) yang menyatakan bahwa pemimpin transformatif membutuhkan waktu untuk mengubah kultur organisasi.

Kedua, resistensi terhadap perubahan. Kepemimpinan transformatif dapat menimbulkan resistensi dan konflik dalam organisasi karena perubahan yang diinginkan pemimpin tidak selalu sejalan dengan keinginan anggota jemaat. Hal ini tergambar dalam Alkitab saat Yesus menyatakan visi-Nya yang berbeda dengan pemahaman para murid (Lukas 4:14-22a). Pernyataan ini juga sama dengan pernyataan penelitian dari Mardiana, yang menggambarkan bahwa pemimpin transformatif sering menghadapi resistensi dalam mengimplementasikan perubahannya (Mardiana, 2016). Kepemimpinan transformasi sering kali dihadapi dengan resistensi dari berbagai pihak yang sudah terbiasa dengan cara yang sudah ada. Kepemimpinan transformatif perlu mengatasi resistensi ini dengan komunikasi yang efektif dan pembangunan konsensus.

Ketiga, ketergantungan pada kolaborasi. Kepemimpinan transformatif sangat bergantung pada kemampuan untuk membangun kolaborasi dan konsensus di antara berbagai pihak. Jika kolaborasi tidak terjadi atau sulit dicapai, proses transformasi bisa menjadi terhambat.

Keempat, kesulitan dalam pengukuran dan evaluasi. Keberhasilan kepemimpinan transformatif sering sulit untuk diukur secara langsung karena dampaknya mungkin baru terlihat dalam jangka waktu yang panjang. Hal ini bisa membuat sulit untuk mengevaluasi efektivitas dan memperoleh dukungan yang dibutuhkan.

Kelima, kesulitan dalam menerapkan di lingkungan yang berbeda. Model kepemimpinan transformatif yang efektif di satu lingkungan tidak selalu dapat diterapkan dengan sukses di lingkungan lain yang memiliki konteks dan dinamika yang berbeda.

Keenam, keterbatasan kepemimpinan personal. Kepemimpinan transformatif sering kali membutuhkan kepemimpinan yang kuat secara personal untuk mempengaruhi dan menginspirasi perubahan. Jika seorang pemimpin kurang kuat secara personal atau tidak mampu mengkomunikasikan visi dan nilai-nilai dengan jelas, hal ini dapat menghambat proses transformasi.

Ketujuh, resiko kelelahan. Proses transformasi yang intens dan panjang dapat menyebabkan kelelahan pada pemimpin dan timnya. Ini bisa mengurangi efektivitas mereka dalam jangka panjang.

Kelebihan Kepemimpinan Transformatif

Meskipun ada beberapa kekurangan, kepemimpinan transformatif juga memiliki kelebihan yang dapat menjadi solusi atas kelemahan kepemimpinan karismatik, di antaranya:

Pertama, mendorong perubahan yang berkelanjutan dan mendalam. Kepemimpinan transformatif mengarahkan perubahan yang berlangsung secara terus-menerus dalam organisasi gereja dengan visi dan misi yang jelas (Yohanes 13:34-35; 1 Korintus 10:31; Matius 28:16-20) (Christian et al., 2022). Seperti yang diungkapkan dalam penelitian Ronda, pemimpin transformatif memiliki rencana strategic dalam membawa perubahan progresif menuju tujuan organisasi dengan mendasarkan pada prinsip-prinsip Alkitab (Christian et al. 2022). Seperti yang diungkapkan dalam penelitian Parnell dan Dent, pemimpin transformatif mampu menginspirasi pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih tinggi (Nastain 2021). Hal ini penting bagi gereja dalam mewujudkan misi agung Tuhan yang semakin relevan dengan konteks zaman.

Kedua, pemberdayaan dan pengembangan individu. Kepemimpinan transformatif mendorong pengembangan kemampuan dan kapasitas diri anggota organisasi gereja. Pemimpin transformatif tidak hanya memerintah, tetapi juga memotivasi dan memfasilitasi pertumbuhan spiritual dan kompetensi anggota jemaat. Hal ini seperti yang diungkapkan dalam penelitian Hartog dan Vliert bahwa pemimpin transformatif mendorong bawahan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar dan meningkatkan kemampuan diri pengikutnya (Hartog, Koopman, and Muijen, 1995; Vliert, 2006). Kepemimpinan transformatif lebih menekankan pada pengembangan potensi pengikut daripada hanya sekedar mengikuti

kemauan pemimpin. Dalam penelitian Kinicki dan Williams, pemimpin transformatif berfokus pada pengembangan dan realisasi potensi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi (Kinicki and Williams, 2017). Hal ini sejalan dengan prinsip pemberdayaan dalam Alkitab (Tim 2:2; Efesus 4:11-12; 1 Petrus 5:1-4), dimana pemimpin memfasilitasi pertumbuhan dan aktualisasi diri anggota jemaat.

Ketiga, mendorong kolaborasi dan kesepakatan. kepemimpinan transformatif dapat menanamkan nilai-nilai dan keyakinan bersama yang kuat dalam organisasi gereja (Filemon 1:6; 1 Petrus 4:10-11; Matius 20:25-28). Hal ini perlu agar ada kerjasama dan komitmen yang tinggi dari seluruh anggota jemaat untuk mewujudkan visi dan misi gereja. Dalam penelitian Yulk, pemimpin transformatif mampu mengembangkan budaya organisasi yang mendukung pencapaian visi organisasi (Nastain, 2021). Penanaman nilai-nilai dan keyakinan bersama ini penting bagi gereja untuk memenuhi amanat melayani dan memperluas kerajaan Allah.

Keempat, memunculkan inovasi dan kreativitas. Kepemimpinan transformatif dapat mendorong munculnya inovasi dan kreativitas dalam organisasi gereja (2 Korintus 5:17; Efesus 2:10; Galatia 6:15). Dalam sumber lain, pemimpin transformatif mendorong ide-ide baru, pemikiran kritis, dan pemecahan masalah kreatif dari pengikutnya. Hal ini didukung oleh penelitian (Nastain, 2021) yang menyebutkan bahwa pemimpin transformatif memiliki peran sebagai katalis perubahan dan tidak hanya sebagai pengontrol perubahan.

Kelima, fokus pada visi dan misi yang jelas. Kepemimpinan transformatif memiliki visi dan misi yang jelas sebagai adasan perubahan. Fokus pada visi dan misi yang jelas diperlihatkan oleh Yesus dengan misi untuk memperluas kerajaan Allah (Mat. 28:19-20). Dalam penelitian Ronda, pemimpin transformatif memiliki rencana strategis yang jelas untuk membawa perubahan progresif menuju tujuan organisasi berdasarkan prinsip-prinsip Alkitab (Ronda, 2012; Nastain, 2021; Christian et al., 2022; Muhdar, 2018; Ardianto, Sunaryo, and Sumardi, 2020). Perubahan progresif menuju tujuan yang jelas ini menjadi kunci keberhasilan kepemimpinan gereja.

Implikasi Kepemimpinan Karismatik menuju kepemimpinan Transformatif bagi Misi Gereja

Selama satu setengah dekade terakhir, area topik kepemimpinan karismatik dan transformasional dalam lingkungan organisasi telah mengalami evolusi yang signifikan baik dalam hal pengembangan teori maupun investigasi empiris. Sebagai hasilnya, pengetahuan kita tentang bentuk-bentuk kepemimpinan ini semakin dalam, dan ada beberapa teori dominan yang

kini menjadi paradigma yang mapan di bidang kepemimpinan. Pada saat yang sama, meskipun ada kemajuan, ada banyak dimensi dari bentuk-bentuk kepemimpinan ini yang masih sangat sedikit kita ketahui. Mengingat saat ini dalam evolusi bidang ini, sudah selangkah kita melihat kembali ke mana kita telah melangkah dan ke mana kita harus melangkah di masa depan. Oleh karena itu, diperlukan adanya perkembangan dalam kemajuan kepemimpinan karismatik dan transformasional dalam organisasi. Dalam konteks kepemimpinan ini, maka perlu adanya kemajuan dalam dimensi-dimensi berikut ini: 1) perilaku pemimpin dan dampaknya; 2) disposisi pengikut dan dinamika ketergantungan; 3) faktor kontekstual; 4) pelembagaan dan kekuatan suksesi; dan 5) tanggung jawab para pemimpin karismatik dan transformasional (Conger, 1999).

Tantangan kepemimpinan transformatif dalam Gereja adalah bagaimana pemimpin dapat memotivasi, memberdayakan, dan menginspirasi jemaat. Hal ini ditunjukkan dalam penelitian Corcoran dan Wellmann dalam penelitiannya berjudul *People Forget He's Human*: *Charismatic Leadership in Institutionalized Religion* menjelaskan penelitian kepemimpinan karismatik dalam studi organisasi agama yang dilembagakan, tidak banyak konflik antara kualitas luar biasa dan kualitas biasa dari pemimpin karismatik, dan pada kenyataannya, keduanya dapat menarik pengikut dan memperkuat ikatan karismatik. Mengizinkan para pengikut untuk melihat sisi manusiawi mereka membuat para pemimpin karismatik menjadi lebih mudah dipahami, otentik, dan dapat dipercaya. Kami mengeksplorasi proposisi-proposisi ini dalam konteks gereja-gereja besar di Amerika dengan menggunakan wawancara dan survei besar-besaran terhadap para jemaat di 12 gereja besar. Kami menunjukkan bagaimana para pendeta senior di gereja-gereja ini mampu membangun ikatan karismatik dengan para jemaat berdasarkan persepsi atas kualitas mereka yang luar biasa dan biasa (Corcoran and Wellman, Jr, 2016).

Dalam penelitian ilmiah, Bass dan Avolio (1994) membedakan antara kepemimpinan karismatik dan transformatif. Kepemimpinan karismatik ditandai dengan kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya melalui pesona dan visi pribadi mereka, yang sering kali mengarah pada perubahan yang cepat dan dramatis. Di sisi lain, kepemimpinan transformatif berfokus pada tujuan jangka panjang, tindakan kolektif, dan menciptakan perubahan yang langgeng melalui pemberdayaan dan pengembangan pengikut.

Menurut Burns (1978) dan kemudian diperluas oleh Bass (1985), kepemimpinan transformatif tidak hanya melibatkan penciptaan perubahan tetapi juga mengubah sistem dan budaya yang mendasari yang melanggengkan kebutuhan akan perubahan. Pendekatan yang

berorientasi pada proses ini pada dasarnya membutuhkan waktu yang lebih lama daripada kepemimpinan karismatik, yang mungkin menghasilkan perubahan yang cepat tetapi tidak memiliki keberlanjutan tanpa adanya transformasi budaya yang lebih dalam.

Oleh karena itu, perbandingan yang diambil dari Yohanes 14:12 dan penelitian oleh Bass dan Avolio menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan karismatik dapat menghasilkan hasil awal yang lebih cepat, kepemimpinan transformatif lebih efektif dalam menciptakan perubahan jangka panjang yang berkelanjutan, seperti yang dilakukan oleh murid-murid Yesus. Kepemimpinan karismatik dan kepemimpinan transformatif diperlukan dalam mencapai misi gereja. Kepemimpinan karismatik merupakan kepemimpinan yang memiliki karisma atau pesona pribadi yang mampu mengikat dan memotivasi anggota jemaat.

Implikasi peralihan dari kepemimpinan karismatik menuju kepemimpinan transformatif bagi misi gereja dapat menjadi sangat signifikan dalam beberapa aspek utama:

Pertama, Pendorong Perubahan yang Mendalam. Kepemimpinan transformatif cenderung lebih fokus pada perubahan yang mendalam dalam budaya gereja, pemikiran anggota jemaat, dan pola hidup rohani. Ini berarti bukan hanya melakukan aktivitas-aktivitas rutin, tetapi mengubah hati dan pikiran orang-orang agar lebih terbuka dan responsif terhadap kehendak Allah.

Kedua, Pemberdayaan dan Pengembangan Pemimpin: Kepemimpinan transformatif mendorong pemberdayaan individu-individu dalam jemaat, tidak hanya bergantung pada satu atau beberapa pemimpin karismatik. Hal ini berarti gereja akan lebih berfokus pada pengembangan dan pelatihan para pemimpin potensial dari dalam jemaat untuk mengambil bagian dalam misi dan pelayanan gereja.

Ketiga, Pengutusan dan Pencapaian Misi yang Lebih Luas: Kepemimpinan transformatif mempunyai visi yang jelas dan menggerakkan untuk mengirimkan orang-orang keluar untuk memberitakan Injil kepada dunia. Hal ini sejalan dengan perintah besar Yesus kepada para murid-Nya untuk pergi dan membuat murid-murid dari segala bangsa (Matius 28:19-20).

Keempat, Kolaborasi dan Konsensus: Kepemimpinan transformatif mendorong kolaborasi yang kuat antara para pemimpin dan anggota jemaat dalam merumuskan visi dan strategi misi gereja. Ini dapat memperkuat kesatuan dalam bergerak maju untuk mencapai tujuan bersama dalam memenuhi panggilan misi gereja.

Kelima, Pertumbuhan dan Pembinaan Rohani: Kepemimpinan transformatif juga memberikan perhatian yang lebih besar terhadap pertumbuhan rohani dan pembinaan anggota

jemaat secara holistik. Ini termasuk pembinaan dalam iman, karakter, pelayanan, dan hubungan dengan Allah dan sesama.

Dengan demikian, peralihan menuju kepemimpinan transformatif bagi misi gereja dapat membawa dampak yang lebih luas dan mendalam dalam membawa gereja menjadi alat yang lebih efektif dalam mencapai visi Allah untuk dunia. Ini memperkuat fondasi gereja dalam pengajaran Alkitab, pelayanan pastoral yang berbobot, dan misi global yang progresif.

KESIMPULAN

Kepemimpinan karismatik memainkan peran penting dalam menggerakkan gereja menuju pembaharuan dan pertumbuhan. Namun, tantangan dan peluang terbesar gereja di masa depan akan membutuhkan kepemimpinan transformatif yang dapat menciptakan perubahan yang lebih mendalam dan berkelanjutan. Gereja membutuhkan pemimpin-pemimpin yang tidak hanya memiliki karisma yang memikat, tetapi juga visi, kemampuan memberdayakan, dan semangat untuk membawa umat yang dipimpinnya menuju transformasi demi memenuhi misi Kristus di dunia.

Peralihan dari kepemimpinan karismatik menuju kepemimpinan transformatif merupakan kunci agar gereja dapat menjadi “garam dan terang” yang efektif di tengah dunia yang terus berubah. Ini akan memastikan bahwa gereja tidak hanya mengalami kemajuan sesaat, tetapi mampu membawa perubahan yang bermakna dan bertahan lama dalam kehidupan umat dan masyarakat sekitarnya. Hal ini tidak berarti bahwa kepemimpinan karismatik tidak diperlukan, melainkan keduanya harus berjalan selaras demi pemenuhan misi Gereja di Indonesia.

REFERENCES

- Abolade, Oluwaseyi, Gabriel. 2024. "Transformational Leadership Approach for Sustainable Christian Mission Engagement in the Community" *International Council for Education, Research and Training* 2 (2): 60-74.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.59231/edumania/9038>.
- Åkerlund, Truls, and Karl Inge Tangen. 2018. "Charismatic Cultures" *Brill* 40 (1-2): 109-129. <https://doi.org/10.1163/15700747-04001002>.
- Ardianto, Hendri, Widodo Sunaryo, and Sumardi Sumardi. 2020. "Peningkatan Learning Organization melalui Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri Guru Smp

- Swasta Buddhis se-Provinsi Banten" 8(1): 01-06.
<https://doi.org/10.33751/jmp.v8i1.1939>.
- Behr, Harold. 2020. "Charismatic leadership: a group-analytic perspective" SAGE Publishing 54 (2) : 209-225. <https://doi.org/10.1177/0533316420979919>.
- Bendix, Reinhard. 1967. "Reflections on Charismatic Leadership" University of California Press 7 (6) : 341-352. <https://doi.org/10.2307/2642609>.
- Cheng, Shaoyi. 2019. "Charismatic Leadership and its Influence" Proceedings of the 1st International Conference on Business, Economics, Management Science. <https://doi.org/10.2991/bems-19.2019.27>.
- Christian, Avi, Lely Natalia, Joni A. Bangun, and Siti Hadijah. 2022. "Toward A Christian Transformational Leadership" 9 (1): 53-64. https://doi.org/10.38091/man_raf.v9i1.251.
- Chryssides, D., George. 2021. "Heaven's Gate and Charismatic Leadership" Brill: 369-388. https://doi.org/10.1163/9789004435537_019.
- Conger, A., Jay, and Rabindra N. Kanungo. 1987. "Toward a Behavioral Theory of Charismatic Leadership in Organizational Settings" <https://doi.org/10.5465/amr.1987.4306715>.
- Conger, A., Jay, and Rabindra N. Kanungo. 1998. "Charismatic Leadership in Organizations" <https://doi.org/10.4135/9781452204932>.
- Conger, A., Jay. 1999. "Charismatic and transformational leadership in organizations" Elsevier BV 10 (2) : 145-179. [https://doi.org/10.1016/s1048-9843\(99\)00012-0](https://doi.org/10.1016/s1048-9843(99)00012-0).
- Conger, A., Jay. 2015. "Charismatic Leadership" Wiley-Blackwell 11: 1-2. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom110122>.
- Corcoran, E., Katie, and James K. Wellman Jr. 2016. "'People Forget He's Human': Charismatic Leadership in Institutionalized Religion" *Sociology of Religion* 77 (4) : 309–333. <https://doi.org/10.1093/socrel/srw049>.
- Deo, Gahamanyi, and Zacharia Shitote. 2023. "Empowering Church Leaders in Leadership Effectiveness: A Transformational Approach in Anglican Church in Butare Rwanda, Africa" *European Modern Studies Journal* 7 (2) : 326-333. [https://doi.org/10.59573/emsj.7\(2\).2023.30](https://doi.org/10.59573/emsj.7(2).2023.30).
- Frederik, Hanny. 2020. "Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Penggembalaan Berdasarkan Yohanes 10:1-21 dan Implementasinya dalam Kepemimpinan Gereja" 1 (2): 69-69. <https://doi.org/10.25278/jitpk.v1i2.487>.

- Gibson, Whitney, Jane, John C. Hannon, and Charles W. Blackwell. 1999. "Charismatic Leadership: The Hidden Controversy" SAGE Publishing 5 (4): 11-28.
<https://doi.org/10.1177/107179199900500403>.
- Hall, Richard, and David Grant. 2018. "Charismatic Leadership" Palgrave Macmillan : 230-231. https://doi.org/10.1057/978-1-137-00772-8_735.
- Hartog, Den, N., Deanne, Paul L. Koopman, and J.J. van Muijen. 1995. "Charismatic Leadership; A State of the Art" <https://doi.org/10.1177/107179199500200404>.
- Hazle, Dave. 2003. "Practical Theology Today and the Implications for Mission" <https://doi.org/10.1111/j.1758-6631.2003.tb00409.x>.
- Hong, Gi, Young. 2001. "The Impact of Charismatic Pastoral Leadership on Religious Commitment and Church Growth in the Korean Mega-Churches" *Mission Studies* 18 (1-2) : 21-48. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1163/157338301X00180>.
- Hong, Gi, Young. 2001. "The Impact of Charismatic Pastoral Leadership on Religious Commitment and Church Growth in the Korean Mega-Churches" *Mission Studies* 18 (1) : 21-48. <https://doi.org/10.1163/157338301x00180>.
- Hoogh, de, Annebel, Deanne den Hartog, Paul Koopman, Henk Thierry, Peter van den Berg, Joost van der Weide, and Celeste Wilderom. 2004. "Charismatic leadership, environmental dynamism, and performance" *Taylor & Francis* 13 (4): 447-471.
<https://doi.org/10.1080/13594320444000164>.
- Israel, Richard. 2008. "Three Seasons of Charismatic Leadership: a Literary-Critical and Theological Interpretation of the Narrative of Saul, David and Solomon" *Brill* 30 (1) : 152-153. <https://doi.org/10.1163/157007408x287858>.
- Kaul, Natasha. 2013. "Charismatic Leadership: Blessing or Curse?" *International Journal on Leadership* 1 (2) : 11-17.
- Kinicki, Angelo, and Brian K. Williams. 2017. "In Management, a Practical Introduction" McGrawHill.
- Klaus, D., Byron, and Roger Heuser. 1998. "Charismatic Leadership Theory: A Shadow Side Confessed" *Brill* 20 (1) : 161-174. <https://doi.org/10.1163/157007498x00126>.
- Krume, Nikoloski. 2015. "Charismatic Leadership and Power: Using the Power of Charisma for Better Leadership in The Enterprises" *Journal of Process Management and New Technologies* 3 (2): 18-26.
- Muhdar, Muhdar. 2018. "Empirical Study of the Relationship Between Leadership and Organizational Citizenship Behavior: a Literature Review" Institut Agama Islam

- Negeri (IAIN) Sultan Amai Gorontalo 14 (01) : 18-32.
<https://doi.org/10.30603/ab.v14i01.414>.
- Nastain, Nastain. 2021. "Persinggungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepemimpinan Visioner Dan Situasional" 10 (1) : 1-10.
<https://doi.org/10.21009/jmp.v10i1.21950>.
- Nelson, R., Derek. 2020. "Pastoral leadership as creativity and resilience"
<https://doi.org/10.1111/dial.12570>.
- Neuwirth, Gertrud, Max Weber, and S. N. Eisenstadt. 1969. "Max Weber on Charisma and Institution Building. Selected Papers." <https://doi.org/10.2307/2575481>.
- Olawole, Samuel. 2023. "The Impact of Charismatic Leadership on Organizational Transformation"
- Popper, Micha. 2000. "The Development of Charismatic Leaders"
<https://doi.org/10.1111/0162-895x.00214>.
- Riggio, R.E. 2016. "Charisma" Elsevier BV: 239-244. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-397045-9.00203-2>.
- Ryder, Denise. 1995. "A practical theology for ministry with patients considering termination of dialysis treatment" <https://doi.org/10.1080/15228969509511313>.
- Sacavém, António, Luis F. Martinez, João Vieira da Cunha, Ana Maria Abreu, and Stefanie K. Johnson. 2017. "Charismatic Leadership: A Study on Delivery Styles, Mood, and Performance" Wiley-Blackwell 11 (3) : 21-38. <https://doi.org/10.1002/jls.21519>.
- Saputra, Tjendanawangi, and Serdianus Serdianus. 2022. "Pelayanan Yesus Sebagai Teladan Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Agama Kristen" 3 (2) : 252-273.
<https://doi.org/10.46558/bonafide.v3i2.125>.
- Simon, Simon, and Alvonce Poluan. 2021. "Model Kepemimpinan yang Ideal Dalam Penataan Organisasi Gereja" 1 (2) : 133-147. <https://doi.org/10.51615/sha.v1i2.22>.
- Suweko, Hadi, and Luky Dwiantoro. 2020. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat: Literature Review" 11(1): 106-106.
<https://doi.org/10.26751/jikk.v11i1.775>.
- Tangen, Inge, Karl. 2024. "S-E-R-V-E a theoretical framework for Christian leadership" Ansgar Teologiske Høgskole, Örebro Teologiska Högskola, Høyskolen for Ledelse og Teologi 10 : 605-631. <https://doi.org/10.53311/sjlt.v10.106>.
- Vliert, de, Van, Evert. 2006. "Climatic ecology of charismatic leadership ideals"
<https://doi.org/10.1080/13594320600684614>.

Wollschleger, Jason. 2018. "Pastoral Leadership and Congregational Vitality"

<https://doi.org/10.1007/s13644-018-0352-7>.

Yammarino, J., Francis. 2017. "Leadership ☆" Elsevier BV. [https://doi.org/10.1016/b978-0-](https://doi.org/10.1016/b978-0-12-809324-5.06474-9)

[12-809324-5.06474-9](https://doi.org/10.1016/b978-0-12-809324-5.06474-9).

Youn, Chunsung, and Dhu-Yun Hong. 2015. "A Empirical Study on The Causal Relationship Between Charisma Leadership and Spirituality"

<https://doi.org/10.5392/jkca.2015.15.08.434>.