



## Perilaku dan Tanggung Jawab Pemimpin Transformasional dalam Pelayanan Gerejawi: Sebuah Studi Eksploratif

Soewarto Tjokrohandoko<sup>1</sup>, Joni Manumpak Parulian Gultom<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Teologi REAL, Batam

Correspondence: [ssoewarto123@gmail.com](mailto:ssoewarto123@gmail.com)

**Abstract:** The transformational leaders model is highly suitable for contemporary organizational contexts marked by decline. The need for transformational leaders is evident in such situations. This article aims to present a literature review on the essential behaviors and core responsibilities of transformational leaders. A qualitative literature review was conducted to answer the research questions. The findings reveal that a key role of transformational leaders is to motivate team members to collaboratively drive change. Core behaviors of transformational leaders encompass three components: charisma, intellectual stimulation, and individualized consideration. The primary responsibility of transformational leaders is to provide a new direction or perspective for the development of their team members. Specific responsibilities include simplification, motivation, facilitation, mobilization, readiness, and determination.

**Keywords:** church ministry; leaders behaviors; transformational leaders; transformational leadership

**Abstrak:** Pemimpin transformasional sangat dibutuhkan ketika organisasi sedang mengalami kemerosotan. Artikel ini bertujuan menyajikan kajian literatur tentang perilaku penting yang perlu dibangun oleh pemimpin transformasional, dan apa saja tanggung jawab utama pemimpin transformasional? Penelitian ini menggunakan riset literatur kualitatif, dimana pertanyaan penelitian dijawab dengan melakukan analisa data literatur. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa perilaku kunci pemimpin transformasional adalah berperan memotivasi anggota untuk secara bersama-sama melakukan perubahan. Perilaku kunci pemimpin transformasional mencakup tiga komponen, yaitu: memiliki karisma, stimulasi intelektual dan memiliki perhatian yang individual. Tanggung jawab utama pemimpin transformasional adalah memberikan arah atau cara pandang baru demi pengembangan anggota. Tanggungjawab pemimpin transformasional adalah melakukan simplifikasi, memotivasi, memfasilitasi, memobilisasi, siap siaga, dan memiliki tekad.

**Kata Kunci:** kepemimpinan transformasional; pemimpin transformasional; perilaku pemimpin; pelayanan gerejawi

### PENDAHULUAN

Ketidakmampuan gereja dalam merespons perubahan sosial dan budaya yang cepat, serta tantangan global seperti ketidaksetaraan dan krisis lingkungan, menuntut adanya kepemimpinan yang visioner dan mampu menginspirasi jemaat untuk menjadi agen perubahan yang positif. Krisis kepemimpinan di banyak gereja di Indonesia ditandai oleh kurangnya transparansi, akuntabilitas, dan visi yang jelas, yang menyebabkan hilangnya kepercayaan jemaat dan menghambat pertumbuhan rohani serta pelayanan gereja. Kondisi seperti ini membutuhkan kehadiran pemimpin transformasional yang dapat dipercaya dan responsive terhadap

situasi yang terjadi.<sup>1</sup> Kepemimpinan transformasional idealnya mendorong perubahan positif dan menginspirasi tim, menghadapi sejumlah tantangan di era modern.

Latar belakang munculnya model kepemimpinan transformasional adalah ketika negara-negara di eropa sedang berada dalam kelesuan ekonomi. Tahun 1970 terjadi perlambatan pertumbuhan ekonomi, dan tahun 1980-an dunia bisnis lebih kompetitif dan kurang stabil. Perkembangan teknologi yang lebih cepat dari waktu sebelumnya, turut menjadi penyebab keadaan ekonomi menjadi sulit masa itu. Pada masa itu banyak perusahaan atau organisasi besar yang sedang menghadapi krisis, memerlukan perubahan radikal dalam cara berbisnis.<sup>2</sup> Kondisi inilah yang menjadi awal lahirnya model kepemimpinan transformasional.

Model kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada perubahan keberadaan pengikut (anggota). Kepemimpinan Transformasional berasal dari dua kata, yaitu kepemimpinan (*leadership*) dan transformasional. Istilah transformasi sendiri sebenarnya berasal dari kata *to transform*, yang memiliki makna mentransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda dari keadaan sebelumnya.<sup>3</sup> Dengan demikian pemimpin transformasional akan diukur dari keberhasilannya dalam menciptakan perubahan pada anggota yang dipimpinya. Kata transformasi dapat juga dipahami sebagai perubahan atau proses perubahan secara-berangsur-angsur sehingga sampai pada tahap yang paling tinggi atau terbaik. Perubahan yang terjadi di masa depan sering disebut juga dengan pembaharuan atau reformasi. Transformasi menuju kearah terwujudnya keadaan baru yang jauh lebih baik daripada kondisi sebelumnya.

Kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang dapat memengaruhi anggota atau orang lain agar suka berusaha mencapai apa yang diyakini sebagai tujuan-tujuan organisasi. Kepemimpinan ini juga adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu, berdasarkan akseptasi atau penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus. Kepemimpinan Transformasional adalah suatu model kepemimpinan yang bertujuan meningkatkan sumber daya manusia dan hubungan antara pemimpin terhadap bawahan.<sup>4</sup> Peningkatan itu dapat diukur dengan indikator tumbuhnya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat dari anggota terhadap pemimpinnya, dan pemimpin berusaha memotivasi pengikut untuk melakukan sesuatu yang lebih dan melakukannya melampaui harapan mereka sendiri.<sup>5</sup> Kepemimpinan transformasional membawa perubahan positif, baik pada hubungan dengan terhadap anggota dan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM).

Gary mentakan bahwa kepemimpinan transformasional telah diterima secara luas pada berbagai macam organisasi dan pada setiap level kepemimpinan. Banyak penelitian telah dilakukan terhadap model kepemimpinan transformasional, dan semua penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang efektif di organisasi manapun.<sup>6</sup> Model inilah yang sesuai dengan situasi terkini, di mana terjadi peru-

---

<sup>1</sup> F C Setyawan et al., "Transformasi Kepemimpinan Nasional: Tantangan Dan Peluang Di Era Globalisasi," *Innovative: Journal Of ...* 4 (2024): 6972–6983, <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/8679>.

<sup>2</sup> Ivana Simic, "Transformational Leadership - The Key to Successful Management of Transformasional Organizational Changes," *Facta Universitatis* 1, no. 6 (1998): 49–55.

<sup>3</sup> N.M Tichy and M.A Devanna, *The Transformational Leader* (New York: John Wiley and Sons, 1986), 271.

<sup>4</sup> Gidion, "Profesionalitas Layanan Gereja," *Shift Key* 7, no. 2 (2017): 89–104.

<sup>5</sup> Yukl Gary, *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (Jakarta: Indeks, n.d.), 313.

<sup>6</sup> Simic, "Transformational Leadership - The Key to Successful Management of Transformational Organizational Change," 49.

bahan-perubahan yang tak dapat dihindarkan dalam organisasi, sehingga dibutuhkan kehadiran seorang pemimpin transformasional.

Sebelumnya ada beberapa penelitian yang telah dilakukan terkait model kepemimpinan transformasional, di antaranya adalah penelitian Achmad Makhbub Junaidi tentang "pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur."<sup>7</sup> Selain itu, ada penelitian Siti Aminah tentang "penerapan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah."<sup>8</sup> Penelitian yang lain dilakukan oleh Salsabila et al., tentang "peran kepemimpinan transformasional dalam pengembangan sumber daya manusia."<sup>9</sup> Penelitian Yohanes Rusli et al. memperlihatkan adanya pengaruh kepemimpinan melayani, kepemimpinan religiusitas, dan etos kerja terhadap kinerja organisasi yang dimoderasi budaya organisasi.<sup>10</sup> Perbedaan pada penelitian ini adalah pada penekanan tentang perilaku dan tanggung jawab pemimpin transformasional yang dapat berpengaruh terhadap pertumbuhan gereja. Kurangnya pemahaman yang baik mengenai kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi minat dan inisiatif anak-anak muda untuk juga ikut ambil andil dalam kepemimpinan. Tak bisa dipungkiri bahwa banyak pemimpin yang memimpin tanpa pernah mampu menciptakan suatu terobosan baru, dan kurang mampu dalam meningkatkan SDM anggota menjadi pribadi yang kompeten. Mengingat pentingnya perubahan positif dalam organisasi, maka pemahaman yang mendalam tentang peran dan tanggung jawab kepemimpinan transformasional semakin krusial bagi para pemimpin saat ini. Oleh sebab itu, artikel ini bertujuan menyajikan kajian literatur tentang perilaku yang perlu dibangun oleh pemimpin transformasional, dan apa saja tanggung jawab utama yang wajib dikembangkan oleh pemimpin transformasional, dan kaitannya dengan pertumbuhan gereja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif literatur, yang bertujuan melakukan kajian literatur tentang perilaku penting yang perlu dibangun oleh pemimpin transformasional, dan tanggung jawab utama yang wajib dikembangkan oleh pemimpin transformasional. Kami melakukan pengamatan pada beberapa publikasi penelitian tentang topik ini, lalu menetapkan fokus spesifik penelitian. Peneliti melakukan pengumpulan informasi dari berbagai literatur tentang kepemimpinan, seminar kepemimpinan, dan diskusi dengan para pemerhati kepemimpinan kristiani. Data yang diperoleh kemudian dianalisis berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan, lalu ditetapkan kesimpulan penelitian.

## PEMBAHASAN

### Perilaku Pemimpin: Kunci Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional disebut juga sebagai kepemimpinan inspiratif, yang berarti kecakapan seorang pemimpin dalam mengkomunikasikan sebuah visi yang menarik agar

---

<sup>7</sup> Achmad Makhbub Junaidi, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur." *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Bisnis dan Teknologi Informatika* 1, no. 1 (2024): 1-7

<sup>8</sup> Marliyani, Teni, Dede Margo Irianto, and Prihantini Prihantini. "Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Optimalisasi Implementasi Kurikulum Merdeka Di Sekolah Dasar." *Naturalistic: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran* 8, no. 1 (2023): 154-160.

<sup>9</sup> Salsabila, Erza Nasywa, Nur Fitri Risnaldi Putri, and Muhammad Alkirom Wildan. "Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia." *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah* 4, no. 1 (2024): 727-739.

<sup>10</sup> Rusli, Yohanes Mardinata, Albertha Cristy, and Koe Ketty. "Pengaruh Kepemimpinan Melayani, Kepemimpinan Religiusitas, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Yang Dimoderasi Budaya Organisasi." *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 21, no. 3 (2023): 203-216.

usaha-usaha dari anggota berfokus untuk mencapai tujuan organisasi gereja. Kepemimpinan transformasional memberdayakan para anggota pelayan Tuhan untuk memiliki kinerja yang baik dan efektif, dengan cara membangun komitmen terhadap nilai-nilai baru dalam organisasi, mengembangkan keterampilan dan kepercayaan, menciptakan iklim yang kondusif bagi perkembangan inovasi dan kreativitas. Jadi esensi dari kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang berperan memotivasi para anggota pelayan dalam gereja secara bersama-sama untuk melakukan perubahan. Gaya kepemimpinan ini mampu membawa kesadaran anggota (*followers*) memunculkan ide-ide produktif, hubungan yang sinergikal, sikap bertanggung jawab mencapai tujuan yang bersama. Motivasi sendiri adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu.

Pemimpin transformasional memotivasi pengikutnya untuk melakukan lebih dari yang mereka harapkan, mendorong anggota pelayan untuk melampaui kepentingan mereka sendiri dan mengarahkan diri mereka pada kepentingan tim, organisasi, atau komunitas yang lebih besar, serta meningkatkan tingkat perubahan ke tingkat yang lebih tinggi.<sup>11</sup> Pencapaian tujuan organisasi menjadi lebih mudah bersama pemimpin transformasional yang cakap memotivasi anggotanya. Bass dan Avolio dalam teorinya menjelaskan bahwa perilaku kunci yang perlu dimiliki pemimpin transformasional berdasarkan teori kepemimpinan transformasional mencakup tiga komponen, yaitu: memiliki karisma, stimulasi intelektual dan memiliki perhatian yang individual.<sup>12</sup> Komponen-komponen inilah yang disebut sebagai perilaku yang perlu dimiliki pemimpin transformasional.

Pada kepemimpinan transformasional, karisma diartikan sebagai sebuah proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi para pengikutnya dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat terhadap pemimpin tersebut. Pemimpin yang memiliki karisma memiliki pengaruh yang kuat pada anggotanya dan menjadi inspirasi bagi anggota kepemimpinannya. Ada perilaku penting yang perlu dimiliki pemimpin transformasional, yaitu *idealized influence* dan *inspirational motivation*.<sup>13</sup> *Idealized influence* (pengaruh yang ideal) merupakan kemampuan pemimpin dalam membangun kepercayaan anggotanya terhadap pemimpin, hingga para anggota terdorong untuk menghargai pemimpinnya. Inilah yang menjadi dasar untuk menerima perubahan radikal dalam organisasi pelayanan gereja. Tanpa kepercayaan yang baik pada motivasi dan tujuan seorang pemimpin, maka upaya melakukan pembaharuan pada organisasi akan mendapatkan perlawanan yang besar. Pemimpin dapat memimpin anggota dengan baik, jika pemimpin terlebih dahulu membuat anggota yakin dan siap mengikuti sang pemimpin. Para pemimpin seperti inilah yang akan menjadi model bagi para anggota untuk melakukan hal yang benar-benar. Sebab itu pemimpin transformasional perlu menunjukkan perilaku moral dan etika yang tinggi. Mereka tidak menggunakan posisi dan kemampuan pemimpin mereka untuk mencapai kepentingan pribadi, tetapi mereka mengarahkan mereka untuk menggunakan potensi para pengikut mereka dan untuk mencapai tujuan organisasi.

*Inspirational motivation* (motivasi yang inspiratif) adalah motivasi yang bersifat inspirasional, yang menjadikan pemimpin transformasional sebagai figur yang mengins-

---

<sup>11</sup> J Stoner et al., *Management* (New Jersey: Prentice Hall, Inc, 1992), 489.

<sup>12</sup> B.M Bass and B.J Avolio, "Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership," ed. B Bass, Avolio M., and J B. (USA: SAGE Publications, 1994).

<sup>13</sup> ed., ed., *Discontinuous Change: Leading Organizational Transformasional* (San: Jossey-Bass Publishers, n.d.),

pirasi dan memotivasi para anggota pelayan di gereja. Ketika perubahan sedang dilakukan dalam suatu organisasi gereja, maka pemimpin memiliki tugas untuk terus-menerus menggerakkan orang lain untuk mengikuti suatu ide baru itu. Oleh karena itu, para pemimpin transformasional harus berperilaku sedemikian rupa, yang memotivasi dan menginspirasi para pengikutnya. Perilaku tersebut termasuk secara implisit menunjukkan antusiasme dan optimisme para pengikut, mendorong kerja tim, menunjukkan hasil positif, menekankan tujuan.

Tichy mengatakan bahwa pemimpin transformasional perlu memiliki beberapa perilaku berikut;<sup>14</sup> Keberanian, pemimpin transformasional siap dan mampu mengambil sikap yang tepat, mengambil risiko, dan menghadapi status quo dalam organisasi. Kemampuan intelektual mereka memungkinkan mereka untuk menghadapi kenyataan, meskipun itu tidak menyenangkan. Berikutnya adalah dipimpin oleh nilai-nilai, pemimpin transformasional merumuskan serangkaian nilai-nilai penting, yang harus dicapai, dan menunjukkan perilaku, yang sesuai dengan nilai-nilai tersebut. Selanjutnya, melakukan pembelajaran seumur hidup, artinya pemimpin transformasional mencoba mengambil pelajaran dari pengalaman mereka sendiri untuk beberapa situasi di masa mendatang. Dalam hal itu, mereka siap, bila perlu, untuk melakukan perubahan radikal dalam sikap, pendekatan, perilaku, dll. mereka sendiri. Berikutnya mampu menghadapi situasi yang kompleks, ambigu, dan tidak pasti, maksudnya pemimpin transformasional siap menghadapi hampir setiap situasi yang mereka hadapi. Mempertimbangkan tingkat kompleksitas dan tingkat ketidakpastian kondisi kontemporer dan situasi tidak biasa yang hampir setiap hari dihadapi organisasi kontemporer, kemampuan kecerdasan yang berhasil dalam kondisi seperti itu sangatlah penting. Dan yang terakhir memiliki kemampuan visioner, artinya pemimpin transformasional adalah visioner yang baik. Kemampuan mereka untuk menciptakan kondisi masa depan, mengartikulasikan kondisi itu dengan sukses dan mengomunikasikannya dengan sukses dengan para pengikut, dengan banyak antusiasme untuk bekerja mencapai kondisi seperti itu, masih dipertanyakan. Semua perilaku yang disebutkan oleh Tichy adalah perilaku yang membentuk charisma pada pemimpin transformasional.

Pemimpin transformasional juga perlu memiliki stimulasi intelektual, artinya pemimpin secara konsisten terus berproses dalam meningkatkan kesadaran para pengikutnya terhadap masalah-masalah dan mempengaruhi para pengikutnya untuk memandang masalah-masalah dari perspektif yang baru. *Intellectual stimulation* meruapakan kemampuan pemimpin transformasional dalam merangsang upaya para pengikutnya dalam melakukan inovasi dan kreativitas, mendorong pemikiran ulang atas asumsi yang telah lama ada, merangsang perubahan dalam cara berpikir tentang masalah.<sup>15</sup> Dengan demikian dimungkinkan munculnya ide-ide baru dan kreatif untuk memecahkan masalah para anggota pelayanan.

Tichy mengatakan bahwa pemimpin transformasional perlu memiliki perilaku sebagai agen perubahan, artinya pemimpin perlu berperilaku cerdas dalam menciptakan organisasi yang adaptif, berjiwa wirausaha, inovatif, dan fleksibel.<sup>16</sup> Citra pribadi dan profesional mereka memungkinkan mereka untuk berhasil memimpin orang lain dalam lingkungan seperti itu, yaitu untuk merangsang perubahan dan mewujudkannya dengan sukses. Ken Parry mengatakan bahwa kemampuan yang paling utama harus dimiliki seorang pemimpin transformasional adalah kemampuan manajerial. Jadi seorang pemimpin transformasional yang baik

<sup>14</sup> Tichy and Devanna, *The Transformational Leader*.

<sup>15</sup> ed., *Discontinious Change: Leading Organizational Transformasional*, 3.

<sup>16</sup> Tichy and Devanna, *The Transformational Leader*.

adalah orang yang telah berhasil lebih dahulu menjadi seorang manajer yang baik.<sup>17</sup> Galpin sendiri mengatakan bahwa pemimpin transformasional harus mengembangkan sikap kreatif yang berorientasi pada pengembangan tim, dan mengembangkan sikap penghargaan terhadap orang lain (melalui memberi pengajaran, tanggung jawab, dan memberi pujian atau pengakuan).<sup>18</sup> Dengan menerapkan atribut-atribut ini dalam proses transformasi organisasi pelayanan gereja, maka para pemimpin transformasional dapat menanamkan kesadaran akan pentingnya proses transformasi organisasi gereja, untuk perkembangan pelayanan gereja yang bertumbuh, dan akibatnya baik organisasi gereja maupun para pelayan akan memperoleh keuntungan dari tindakan tersebut.

Pemimpin transformasional juga perlu memiliki perilaku perhatian yang individual, artinya pemimpin yang memberi dukungan, atau sikap membesarkan hati, dan memberi pengalaman pengembangan diri kepada para anggota pelayan Tuhan. Melibatkan anggota pelayan gereja dalam proses transformasi organisasi, menyiratkan perlunya lebih dulu untuk mendiagnosis keinginan, kebutuhan, dan nilai-nilai, serta kemampuan anggota pelayanan dengan cara yang benar. Perhatian pemimpin pada tiap individu anggotanya cenderung mempertahankan minat yang tinggi dari para anggota untuk mengikuti arahan atau tindakan pemimpin. Jadi, selain mengenali anggota secara umum, maka seorang pemimpin transformasional haruslah mengetahui apa yang memotivasi setiap anggota pelayan gereja secara individual, sebab tiap pribadi memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda. Beberapa menginginkan kepastian, beberapa bisa menginginkan kegembiraan dan perubahan; sebagian lebih suka uang, dan sebagian lagi lebih suka waktu luang. Pemimpin perlu mengenali, mengamati, menganalisis, dan memperkirakan kebutuhan dan keinginan para anggotanya.

Tichy mengatakan bahwa pemimpin transformasional perlu memiliki keterbukaan dan kepercayaan pada pengikut.<sup>19</sup> Dalam hubungan dengan anggota (pengikut), pemimpin transformasional terbuka dan tulus serta siap memberikan kepercayaan saat dibutuhkan. Jadi meskipun mereka memiliki kekuatan besar, pemimpin transformasional peka terhadap anggotanya dan melakukan yang terbaik untuk memberdayakan anggotanya.

### **Tanggung Jawab Utama Pemimpin Transformasional**

Pemimpin yang dibutuhkan di era pembaharuan adalah seorang pemimpin yang bertanggung jawab dalam menciptakan lingkungan pelayanan gereja yang inovatif, dan yang tidak menghambat kreativitas murni serta potensi kekuatan kerja anggotanya. Pemimpin transformasional berusaha membantu anggotanya untuk menciptakan suatu lingkungan pelayanan yang dibanggakan, meningkatkan loyalitas, dan bukan ketakutan atau intimidasi. Pemimpin transformasional umumnya adalah pribadi yang energik dan bergairah, yang tidak hadir hanya mengawasi namun terlibat langsung dalam proses kerja. Pemimpin transformasional juga adalah pemimpin yang berfokus membantu setiap anggota pelayanan untuk mencapai keberhasilan pelayanan.

Pemimpin transformasional bertanggung jawab untuk mengerakkan anggota pelayan menuju pada situasi pembaharuan, dengan cara memberikan arah atau cara pandang yang baru demi pengembangan anggotanya. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menguasai situasi organisasi Gereja yang dipimpinnya, mampu menyampaikan visi atau tujuan organisasi Gereja dengan jelas, bergairah dalam pekerjaan dan cakap membuat ang-

---

<sup>17</sup> K Parry and W., *Transformational leadership: Developing an Enterprising Management Culture*, Melbourne, (Pitman: Pitman Publishing, Pearson Professional Pty Ltd., 1996), 8.

<sup>18</sup> T Galpin and J., "The Human Side of Change: A Practical Guide to Organization Redesign, Jossey-Bass" (San Fransisco: Jossey-Bass Publishers, 1996), 70.

<sup>19</sup> Tichy and Devanna, *The Transformational Leader*.

gota organisasi merasa diisi ulang untuk terus berenergi mencapai pembaharuan. Robbins dan Judge dalam bukunya mengatakan bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi tercapainya kebaikan pada organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.<sup>20</sup> Jadi pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan, serta mampu mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi gereja; mempelopori terjadinya perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, serta membangun *team work* yang solid; membawa pembaharuan dalam etos kerja dan kinerja manajemen; berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi.

Kepemimpinan transformasional mengutamakan pencapaian tujuan bersama yang akan dicapai organisasi tersebut, namun melalui tindakan-tindakan dari pemimpin itu sendiri. Para pemimpinlah yang melakukan transformasi kepada para pengikutnya, sehingga visi organisasi dapat tersalurkan kepada para anggota. Dengan demikian maka organisasi gereja akan menjadi organisasi yang sehat, dimana gereja tidak hanya mencapai visinya, tetapi pemimpin melakukan perubahan kepada anggota pelayan gereja.

Rees mengatakan bahwa pemimpin transformasional perlu fokus pada tanggung jawab pemimpin transformasional, yaitu:<sup>21</sup> Simplifikasi, artinya keberhasilan dari kepemimpinan diawali dengan sebuah visi yang akan menjadi cermin dan tujuan bersama. Kemampuan serta keterampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis dan tentu saja transformasional. Selanjutnya motivasi, atau kemampuan untuk mendapatkan komitmen dari setiap orang yang terlibat terhadap visi yang sudah dijelaskan adalah hal kedua yang perlu dilakukan. Pada saat pemimpin transformasional dapat menciptakan suatu sinergitas di dalam organisasi, berarti seharusnya pemimpin dapat mengoptimalkan, memotivasi dan memberi energi kepada setiap pengikutnya. Praktisnya dapat saja berupa tugas atau pekerjaan yang betul-betul menantang serta memberikan peluang bagi pengikut untuk terlibat dalam suatu proses kreatif baik dalam hal memberikan usulan atau pun mengambil keputusan dalam pemecahan masalah, sehingga hal ini pula akan memberikan nilai tambah bagi para pengikut.

Berikutnya adalah memfasilitasi, dalam pengertian kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi pembelajaran yang terjadi dalam organisasi secara kelembagaan, kelompok, atau pun individual. Hal ini akan berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang terlibat di dalamnya. Kemudian mobilitasi, yaitu pengarahan semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat di dalamnya dalam mencapai visi dan tujuan. Pemimpin transformasional akan selalu mengupayakan pengikut yang penuh dengan tanggung jawab. Kemudian tanggungjawab siap siaga, maksudnya kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif. Dan yang terakhir adalah memiliki tekad, maksudnya suatu tekad bulat untuk selalu sampai pada akhir, tekad bulat untuk menyelesaikan sesuatu yang dengan baik dan tuntas. Untuk itu tentu perlu pula didukung oleh pengembangan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik serta komitmen.

---

<sup>20</sup> Robbins Judge, *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas* (Jakarta: Salemba Empat, n.d.), 90.

<sup>21</sup> Erik Rees, *Seven Principles of Transformational leadership: Creating A Synergy of Energy* (Online: [cicministry.org](http://cicministry.org), n.d.).

Simic mengatakan bahwa kepemimpinan Transformasional adalah proses memobilisasi, memperlengkapi, dan mengarahkan orang untuk mengejar visi dari Tuhan, yang diyakini bersama oleh suatu kelompok dengan penuh gairah dan terencana.<sup>22</sup> Adapaun yang dimaksud memobilisasi adalah kondisi dimana dapat melakukan kegiatan dengan bebas. Mobilisasi adalah kemampuan seseorang untuk bergerak secara bebas dan teratur untuk memenuhi kebutuhan sehat menuju kemandirian dan mobilisasi yang mengacu pada ketidakmampuan seseorang untuk bergerak dengan bebas. Kemudian yang dimaksud proses memperlengkapi adalah menambah (sesuatu) supaya lengkap. Dan yang terakhir mengarahkan, maksudnya memberikan bimbingan (memberi petunjuk).

Fokus pertumbuhan melalui kepemimpinan transformasional adalah bergerak melalui komitmen dan kapasitas para anggota dari organisasi. Komitmen dan kapasitas yang semakin bertambah dapat menghasilkan usaha dan produktivitas yang semakin lebih besar, dan tentu akan menjadi *outcome* yang diharapkan oleh organisasi. Pemimpin transformasional adalah orang yang membantu organisasi dan orang lain untuk membuat perubahan positif dalam aktivitas anggotanya. Perubahan itu sering kali berskala besar dan dramatis. Setelah menetapkan arah baru yang menarik bagi organisasi atau menciptakan masa depan, pemimpin biasanya memilih salah satu dari enam metode yang ada untuk melahirkan perubahan yaitu:<sup>23</sup> Pertama, mengubah kultur organisasi. Tindakan paling luas yang dilakukan pemimpin transformasional adalah mengubah kultur organisasi. Ini berarti bahwa nilai, sikap, dan bahkan atmosfer organisasi diubah. Perubahan paling umum adalah mengubah kultur dari kultur birokratis, kaku dan sedikit mengambil resiko menjadi kultur dimana orang bisa lebih bergerak dan tidak terlalu dibatasi oleh aturan dan regulasi. Kedua, meningkatkan kesadaran orang tentang imbalan. Pemimpin transformasional membuat anggota organisasi sadar akan arti penting imbalan tertentu dan bagaimana cara mendapatkannya. Pemimpin mungkin menyebutkan kebanggaan yang akan dirasakan anggota jika organisasi menjadi nomor satu dibidangnya.

Ketiga, membantu orang tidak sekedar mengejar kepentingan diri. Pemimpin transformasional membantu anggota organisasi untuk melihat pada gambaran yang lebih besar demi kebaikan tim dan organisasi. Sedikit demi sedikit pemimpin membuat anggotanya menyadari bahwa tindakan tersebut memberi kontribusi pada tujuan yang lebih luas ketimbang sekedar memenuhi kepentingan diri sendiri. Keempat, membantu orang mencari pemenuhan diri. Pemimpin transformasional membantu orang lain untuk tidak sekedar berfokus pada kesuksesan kecil-kecilan, tetapi juga pada usaha mencari pemenuhan diri. Kelima, memberi pemahaman kepada orang lain tentang keadaan penting/darurat (*urgent*). Untuk menciptakan transformasi, pemimpin mengumpulkan para manajer kritis dan anggota lainnya dan melibatkan dalam diskusi urgensi perubahan. Dan yang terakhir, mengejar kejayaan. Tindakan transformasional tertinggi adalah membuat orang lain bersemangat untuk melakukan kerja keras demi berkembangnya organisasi.

Walton mencatat apa yang disebut "peran kepemimpinan normal" dan apa yang disebut "peran kepemimpinan dalam perubahan besar". Menurut Walton, peran "normal" pemimpin meliputi: menjelaskan, membangun kepercayaan diri dalam *status quo*, menawarkan dukungan terhadap *status quo*, konsisten menawarkan dukungan kepada para eksekutif, dan meningkatkan sistem informasi dan basis data yang ada. Walton menjelaskan bahwa

---

<sup>22</sup> Simic, "Transformational Leadership - The Key to Successful Management of Transformational Organizational Changes," 30.

<sup>23</sup> Rees, *Seven Principles of Transformational leadership: Creating A Synergy of Energy*.

peran kepemimpinan dalam perubahan besar adalah membangun kecakapan dalam menghadapi ketidakpastian, membangun kepercayaan diri dalam keuntungan perubahan, pemeriksaan ulang nilai kinerja historis, mendesain ulang sistem informasi dan basis data.<sup>24</sup> Jelas bahwa apa yang disebut Walton dengan 'peran kepemimpinan dalam perubahan besar' adalah peran pemimpin transformasional.

## KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkap esensi kepemimpinan transformasional dalam konteks gereja, yaitu sebagai katalisator perubahan yang menginspirasi dan memotivasi anggota pelayan Tuhan dalam gereja untuk mencapai tujuan bersama. Profil pemimpin transformasional yang efektif tergambar melalui tiga perilaku kunci: karisma, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Lebih jauh, penelitian ini menyoroti tanggung jawab utama pemimpin transformasional dalam menggerakkan gereja menuju pembaharuan. Melalui simplifikasi pesan, motivasi yang berkelanjutan, fasilitasi pengembangan, mobilisasi sumber daya, kesiapsiagaan menghadapi tantangan, dan tekad yang kuat, pemimpin transformasional mampu menciptakan perubahan yang signifikan. Temuan penelitian ini memiliki implikasi yang sangat relevan bagi konteks gereja di Indonesia. Kepemimpinan transformasional tidak hanya penting untuk mencapai pertumbuhan numerik, tetapi juga untuk membangun komunitas yang kuat, relevan, dan berdampak positif bagi masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan kepemimpinan gerejawi di Indonesia.

## REFERENSI

- Bass, B.M, and B.J Avolio. "Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership." edited by B Bass, Avolio M., and J B. USA: SAGE Publications, 1994.
- ed., ed. *Discontinious Change: Leading Organizational Transformational*. San: Jossey-Bass Publishers, n.d.
- Galpin, T, and J. "The Human Side of Change: A Practical Guide to Organization Redesign, Jossey-Bass." San Fransisco: Jossey-Bass Publishers, 1996.
- Gary, Yukl. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks, n.d.
- Gidion. "Profesionalitas Layanan Gereja." *Shift Key 7*, no. 2 (2017): 89–104.
- Judge, Robbins. *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*. Jakarta: Salemba Empat, n.d.
- Junaidi, Achmad Makhbub. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur." *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Bisnis dan Teknologi Informatika 1*, no. 1 (2024): 1-7
- Parry, K, and W. *Transformational Leadership: Developing an Enterprising Management Culture*. Melbourne, Pitman: Pitman Publishing, Pearson Professional Pty Ltd., 1996.
- Rees, Erik. *Seven Principles of Transformational Leadership: Creating A Synergy of Energy*. Online: cicministry.org, n.d.
- Rusli, Yohanes Mardinata, Albertha Cristy, and Koe Ketty. "Pengaruh Kepemimpinan Melayani, Kepemimpinan Religiusitas, Dan Etos Kerja Terhadap Kineja Organisasi Yang Dimoderasi Budaya Organisasi." *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis 21*, no. 3 (2023): 203-216.
- Salsabila, Erza Nasywa, Nur Fitri Risnaidi Putri, and Muhammad Alkirom Wildan. "Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia." *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah 4*, no. 1 (2024): 727-739.
- Setyawan, F C, M Aditya, I O Pratama, and ... "Transformasi Kepemimpinan Nasional:

---

<sup>24</sup> A Walton and E., "Staging Discontinuous Change in Nadler," ed. A D. et al., n.d., 83.

- Tantangan Dan Peluang Di Era Globalisasi." *Innovative: Journal Of ...* 4 (2024): 6972–6983. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/8679>.
- Simic, Ivana. "Transformational Leadership - The Key to Successful Management of Transformational Organizational Change." *The Scientific Journal Facta Universitatis Series. Economics and Organization* 1, no. 6 (1998): 49–55.
- Stoner, J, F A., R Freeman, and Management E. *Management*. New Jersey: Prentice Hall, Inc, 1992.
- Tichy, N.M, and M.A Devanna. *The Transformational Leader*. New York: John Wiley and Sons, 1986.
- Walton, A, and E. "Staging Discontinuous Change in Nadler." Edited by A D., R Shaw, Walton B., E A., and associates, n.d.