

Submitted: 29 Juni 2026

Reviewed: 27 Juli 2026

Accepted: 30 Agustus 2026

Kepemimpinan Kristen Adaptif dalam Menghadapi Disrupsi dan Perubahan Organisasi Kontemporer

James F.P. Panjaitan

Sekolah Tinggi Teologi Injili Efrata Sidoarjo

Email Korespondensi: jamesfpp7272@gmail.com

Abstract:

Contemporary Christian organizations face technological disruption, generational change, environmental complexity, shifting member expectations, and declining trust in leadership. This study aims to construct an adaptive Christian leadership model capable of responding to change without sacrificing theological integrity. Using a qualitative approach, the research employs library research and theological conceptual analysis of literature on Christian leadership, adaptive leadership, organizational change, and faith based organizations. The findings indicate that adaptive Christian leadership should be rooted in service, stewardship, integrity, and relationality while developing the capacity to interpret change, learn continuously, collaborate, and adjust organizational strategies. Its relevance is evident for churches, Christian educational institutions, ministry organizations, and professionally managed Christian organizations. The novelty of this study lies in integrating theological foundations of Christian leadership with organizational adaptive capacities. Adaptation is therefore understood not as pragmatism, but as responsible discernment between theological values that must be preserved and organizational strategies that may be renewed.

Keywords: *adaptive leadership; organizational disruption; organizational change; Christian leadership.*

Abstrak:

Organisasi Kristen kontemporer menghadapi disrupsi teknologi, perubahan generasi, kompleksitas lingkungan, pergeseran ekspektasi anggota, dan krisis kepercayaan terhadap kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan mengonstruksi kepemimpinan Kristen adaptif yang mampu merespons perubahan tanpa kehilangan integritas teologis. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi kepustakaan dengan analisis teologis dan konseptual terhadap literatur kepemimpinan Kristen, *adaptive leadership*, perubahan organisasi, dan organisasi berbasis iman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Kristen adaptif perlu berakar pada pelayanan, penatalayanan, integritas, dan relasionalitas, sekaligus memiliki kapasitas membaca perubahan, belajar, berkolaborasi, dan menyesuaikan strategi. Relevansinya tampak pada gereja, lembaga pendidikan Kristen, organisasi pelayanan, dan organisasi Kristen profesional. Kebaruan penelitian terletak pada integrasi fondasi teologis kepemimpinan Kristen dengan kapasitas adaptif organisasi. Model ini menegaskan bahwa adaptasi bukan pragmatisme, melainkan kemampuan membedakan nilai yang harus dipertahankan dan strategi yang dapat diperbarui secara bertanggung jawab. Dengan demikian, pemimpin Kristen dituntut tetap setia kepada Kristus sambil mengembangkan respons yang kontekstual, partisipatif, inovatif, dan akuntabel terhadap perubahan organisasi kontemporer.

Kata Kunci: kepemimpinan adaptif; disrupsi organisasi; perubahan organisasi; kepemimpinan Kristen.

PENDAHULUAN

Organisasi kontemporer berada dalam lingkungan yang berubah dengan kecepatan yang semakin tinggi. Transformasi digital, kecerdasan buatan, perubahan pola kerja, perkembangan teknologi komunikasi, serta perubahan ekspektasi anggota organisasi telah mengubah cara pemimpin mengambil keputusan, membangun relasi, dan mempertahankan keberlanjutan organisasi. Omol menunjukkan bahwa transformasi digital bukan sekadar proses mengadopsi perangkat teknologi, tetapi perubahan yang menyentuh strategi, budaya, struktur, proses kerja, dan pola penciptaan nilai dalam organisasi.¹ Situasi tersebut membuat kepemimpinan tidak lagi cukup mengandalkan pengalaman masa lalu atau prosedur yang telah mapan. Pemimpin dituntut mampu membaca perubahan, membedakan persoalan yang dapat diselesaikan melalui keahlian teknis dari persoalan yang memerlukan perubahan cara berpikir, serta mempersiapkan organisasi menghadapi kondisi yang belum sepenuhnya dapat diprediksi.

Persoalannya, transformasi organisasi tidak selalu menghasilkan respons positif dari orang-orang yang terlibat di dalamnya. Weber, Büttgen, dan Bartsch melalui penelitian eksperimental terhadap 815 partisipan menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang hanya berorientasi pada transformasi digital dapat menimbulkan respons perubahan yang kurang menguntungkan apabila dimensi manusia tidak memperoleh perhatian memadai. Sebaliknya, kepemimpinan yang memperhatikan manusia dapat mengurangi dampak negatif perubahan dan meningkatkan penerimaan anggota organisasi.² Temuan tersebut memperlihatkan bahwa tantangan kepemimpinan kontemporer bukan sekadar bagaimana mempercepat inovasi, tetapi bagaimana membawa manusia melewati perubahan tanpa kehilangan kepercayaan, keterlibatan, dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Kondisi tersebut menjadikan *adaptive leadership* semakin relevan. Abukalusa dan Oosthuizen menjelaskan bahwa tantangan adaptif berbeda dari persoalan teknis karena tidak dapat diselesaikan hanya dengan pengetahuan, prosedur, atau solusi yang telah tersedia. Tantangan semacam ini membutuhkan pembelajaran, keterlibatan manusia, penyesuaian pola kerja, dan kemampuan melihat organisasi sebagai suatu sistem yang saling terhubung.³ Latukha, Yakovleva, dan Yan bahkan menemukan bahwa kepemimpinan adaptif mempunyai hubungan positif dengan ketahanan pada

¹ Edwin Juma Omol, "Organizational Digital Transformation: From Evolution to Future Trends," *Digital Transformation and Society* 3, no. 3 (2024): 240–256, <https://doi.org/10.1108/DTS-08-2023-0061>.

² Ellen Weber, Marion Büttgen, and Silke Bartsch, "How to Take Employees on the Digital Transformation Journey: An Experimental Study on Complementary Leadership Behaviors in Managing Organizational Change," *Journal of Business Research* 143 (2022): 225–238, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.01.036>.

³ Khalid Abukalusa and Rudolph Oosthuizen, "Organisational Adaptive Leadership Framework Through Systems Thinking," *The South African Journal of Industrial Engineering* 34, no. 3 (2023): 245–257, <https://doi.org/10.7166/34-3-2955>.

tingkat individu, tim, dan organisasi ketika menghadapi disrupsi.⁴ Dengan demikian, adaptabilitas bukan sekadar keterampilan tambahan, melainkan kapasitas kepemimpinan yang semakin penting ketika perubahan menyentuh nilai, budaya, perilaku, dan identitas organisasi.

Tantangan yang sama juga hadir dalam organisasi Kristen. Gereja, lembaga pendidikan Kristen, organisasi pelayanan, dan lembaga nirlaba berbasis iman tidak hidup di luar perubahan sosial dan teknologi. Namun, respons organisasi Kristen terhadap perubahan memiliki kompleksitas tambahan karena keputusan organisasi sering berhubungan dengan tradisi, keyakinan teologis, nilai spiritual, dan pemahaman mengenai otoritas. Jenssen dan Dramstad dalam penelitian yang terbit pada 2026 menunjukkan bahwa perubahan dalam gereja dapat menghadapi resistensi yang kuat karena komunitas gerejawi dibentuk oleh tradisi, narasi, norma, dan nilai teologis yang telah berakar lama.⁵ Dengan demikian, pemimpin Kristen menghadapi ketegangan yang khas. Ia harus mampu membawa organisasi bergerak menghadapi realitas baru tanpa menjadikan perubahan sebagai alasan untuk meninggalkan identitas teologisnya.

Literatur kepemimpinan Kristen selama ini telah memberikan fondasi yang penting. Parapat menegaskan bahwa *servant leadership* dalam organisasi Kristen tidak seharusnya hanya dipahami sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang digunakan ketika diperlukan, tetapi sebagai karakter utama yang tetap hadir dalam berbagai bentuk kepemimpinan karena berakar pada teladan Kristus dalam Markus 10:42–45.⁶ Drov Dahl dan Jones juga menunjukkan bahwa pemahaman kepemimpinan Kristen selalu dibentuk oleh hubungan antara karakter pemimpin, kompetensi yang dibutuhkan, dan konteks tempat seorang pemimpin melayani.⁷ Kedua perspektif ini penting karena menegaskan bahwa kepemimpinan Kristen tidak dapat dipisahkan dari karakter dan kesetiaan teologis, tetapi pada saat yang sama tidak boleh dilepaskan dari konteks yang terus berubah.

Kajian yang lebih mutakhir semakin memperlihatkan tekanan perubahan tersebut. Sanjaya menunjukkan adanya kebutuhan untuk mempertemukan nilai-nilai Kristen dengan perkembangan teknologi dalam praktik kepemimpinan sehingga teknologi tidak hanya dilihat sebagai ancaman, tetapi juga sebagai ruang pelayanan dan pengembangan komunitas.⁸ Widiyanto dan Parapat, dalam konteks gereja

⁴ Marina Latukha, Polina Yakovleva, and Kaifeng Yan, "Adaptive Leadership for Multilevel Resilience in the Context of Disruptions," *Thunderbird International Business Review* 67, no. 2 (2025): 149–167, <https://doi.org/10.1002/tie.22416>.

⁵ Jan Inge Jenssen and Styrkå Dramstad, "How Can Leaders in the Local Church Deal with Resistance to Change," *Scandinavian Journal for Leadership and Theology* 13 (2026): 37–59, <https://doi.org/10.53311/sjlt.v13.110>.

⁶ Yohanes Parapat, "Servant Leadership Dalam Organisasi Kristen: Antara Gaya Kepemimpinan Dan Ciri Utama," *Jurnal Teologi Praktika* 2, no. 2 (2021): 143–155, <https://doi.org/10.51465/jtp.v2i2.38>.

⁷ Robert R Drov Dahl and Galen Jones, "The Times They Are A-Changin': Christian Leadership Over the Last 40 Years," *Christian Education Journal* 17, no. 3 (2020): 577–591, <https://doi.org/10.1177/0739891320933648>.

⁸ Yudhy Sanjaya, "Transformative Leadership: Exploration of the Combination of Christian Values and Technological Advances in the Digital Era," *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen Dan Pemberdayaan Jemaat* 5, no. 2 (2024): 93–107, <https://doi.org/10.34307/kinaa.v5i2.174>.

Pentakosta di era disruptif, menemukan pentingnya perencanaan, kaderisasi, dan persiapan pemimpin baru dibandingkan ketergantungan pada pola suksesi berdasarkan hubungan keluarga.⁹ Sementara itu, Foppen dan van Saane melalui kajian terhadap literatur kepemimpinan religius menemukan bahwa kriteria efektivitas kepemimpinan keagamaan semakin beragam dan tidak dapat lagi dinilai hanya melalui pertumbuhan numerik atau karakter pemimpin secara individual.¹⁰ Temuan-temuan ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan Kristen sedang berhadapan dengan kebutuhan untuk mempertahankan fondasi spiritual sekaligus memperluas kapasitas organisasionalnya.

Meskipun demikian, terdapat ruang penelitian yang belum cukup dikembangkan. Literatur mengenai kepemimpinan Kristen cenderung kuat dalam pembahasan karakter, pelayanan, keteladanan, spiritualitas, dan integritas. Sebaliknya, literatur *adaptive leadership* banyak berkembang dalam konteks organisasi bisnis dan perubahan institusional dengan perhatian pada ketahanan, pembelajaran, serta kemampuan menghadapi ketidakpastian. Kedua wilayah tersebut belum banyak dipertemukan dalam sebuah konstruksi teologis organisasional yang secara khusus menjelaskan bagaimana pemimpin Kristen dapat adaptif tanpa menjadi pragmatis, fleksibel tanpa kehilangan prinsip, dan inovatif tanpa memutus kesinambungan dengan identitas iman. Inilah *research gap* yang menjadi fokus penelitian ini.

Kebaruan penelitian ini terletak pada konstruksi kepemimpinan Kristen adaptif yang mengintegrasikan fondasi pelayanan, integritas, penatalayanan, relasionalitas, dan keteladanan Kristiani dengan kapasitas membaca perubahan, belajar, berkolaborasi, memberdayakan, serta menyesuaikan strategi. Adaptasi dengan demikian tidak dipahami sebagai mengikuti setiap perubahan, melainkan kemampuan membedakan apa yang harus dipertahankan secara teologis dan apa yang dapat diubah secara organisasional. Berdasarkan persoalan tersebut, pertanyaan penelitian yang diajukan ialah bagaimana prinsip kepemimpinan Kristen dapat dikonstruksi secara adaptif untuk menghadapi disrupsi dan perubahan organisasi kontemporer? Penelitian ini bertujuan menganalisis tantangan kepemimpinan dalam perubahan organisasi kontemporer, mengidentifikasi fondasi teologis kepemimpinan Kristen, serta mengonstruksi model kepemimpinan Kristen adaptif yang berintegritas, kontekstual, kolaboratif, pembelajaran, dan tangguh dalam menghadapi perubahan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan yang diarahkan pada analisis teologis dan konstruksi konseptual mengenai kepemimpinan Kristen adaptif dalam menghadapi disrupsi dan perubahan

⁹ Mikha Agus Widiyanto and Yohanes Parapat, "Suksesi Kepemimpinan Pentakostal Di Era Disruptif," *KURIOS* 7, no. 1 (2021): 29–41, <https://doi.org/10.30995/kur.v7i1.164>.

¹⁰ Annemarie Foppen and Joke W van Saane, "Assessing Religious Leadership: A Scoping Review of Leadership Effectiveness Criteria and Current Trends in the Academic Literature," *Pastoral Psychology* 73, no. 1 (2024): 1–21, <https://doi.org/10.1007/s11089-023-01113-8>.

organisasi kontemporer. Studi kepustakaan dipilih karena penelitian ini tidak mengukur hubungan antar variabel secara statistik, tetapi menelaah, membandingkan, dan mensintesis gagasan dari literatur akademik untuk membangun kerangka konseptual baru. Literatur yang dianalisis berupa artikel jurnal ilmiah dan karya akademik mengenai *adaptive leadership*, perubahan organisasi, transformasi digital, kepemimpinan Kristen, kepemimpinan pelayan, penatalayanan, integritas, kepemimpinan relasional, serta organisasi berbasis iman.

Analisis dilakukan melalui empat tahap. Pertama, penelitian mengidentifikasi bentuk disrupsi dan perubahan yang memengaruhi organisasi kontemporer. Kedua, penelitian menelaah fondasi teologis kepemimpinan Kristen melalui prinsip pelayanan, penatalayanan, integritas, dan relasionalitas. Ketiga, kedua ranah tersebut didialogkan untuk menemukan titik temu antara kesetiaan teologis dan kapasitas adaptif organisasi. Keempat, hasil sintesis digunakan untuk merumuskan relevansi kepemimpinan adaptif bagi gereja, lembaga pendidikan Kristen, organisasi pelayanan, dan organisasi Kristen profesional. Watkins menegaskan bahwa penelitian kualitatif dalam teologi memberi ruang bagi hubungan antara konteks, praktik, proses interpretasi, dan refleksi teologis secara integratif.¹¹ Dengan demikian, penelitian ini menghasilkan konstruksi teologis organisasional, bukan generalisasi empiris, sehingga temuannya dapat dikembangkan lebih lanjut melalui penelitian lapangan. Pemilihan sumber dilakukan berdasarkan relevansi terhadap pertanyaan penelitian, kredibilitas akademik, keterlacakan publikasi, kejelasan metodologis, serta kontribusinya terhadap pembentukan argumentasi teologis dan organisasional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Disrupsi dan Perubahan dalam Organisasi Kontemporer

Disrupsi organisasi kontemporer pertama-tama terlihat melalui transformasi digital yang mengubah cara pemimpin menjalankan fungsi kepemimpinannya. Teknologi digital tidak hanya mempercepat komunikasi, tetapi juga meningkatkan volume informasi, memperpendek waktu pengambilan keputusan, dan mengubah pola hubungan antara pemimpin dan anggota organisasi. Klus dan Müller menunjukkan bahwa pemimpin dalam lingkungan digital menghadapi tantangan berupa derasnya informasi, perubahan yang cepat, serta kebutuhan menjaga keseimbangan antara praktik lama dan tuntutan baru. Karena itu, kepemimpinan digital menuntut kemampuan mengelola informasi, membangun jejaring, menghadapi perubahan, dan mengembangkan kapasitas personal maupun sosial.¹² Pemimpin tidak lagi dapat bergantung pada alur komunikasi satu arah karena teknologi memungkinkan informasi bergerak dengan cepat melintasi struktur hierarkis. Digitalisasi dengan

¹¹ Clare Watkins, "Qualitative Research in Theology," in *The Wiley Blackwell Companion to Theology and Qualitative Research* (Wiley, 2022), 16–26, <https://doi.org/10.1002/9781119756927.ch3>.

¹² Milan Frederik Klus and Julia Muller, "The Digital Leader: What One Needs to Master Today's Organisational Challenges," *Journal of Business Economics* 91 (2021): 1189–1223, <https://doi.org/10.1007/s11573-021-01040-1>.

demikian mengubah kepemimpinan dari sekadar fungsi pengendalian menuju kemampuan menghubungkan manusia, informasi, dan keputusan dalam lingkungan yang semakin dinamis.

Perubahan organisasi juga terjadi melalui semakin beragamnya generasi dalam lingkungan kerja. Kehadiran beberapa generasi sering diasosiasikan dengan perbedaan pola komunikasi, nilai, motivasi, penggunaan teknologi, serta harapan terhadap pemimpin. Namun, Lowe, Barry, dan Grunberg mengingatkan bahwa perbedaan tersebut tidak boleh disederhanakan melalui stereotip generasional. Penelitian mereka menunjukkan bahwa sejumlah perbedaan yang terlihat di tempat kerja dapat lebih berkaitan dengan tahap kehidupan dan karakter individual daripada semata-mata keanggotaan dalam suatu generasi.¹³ Implikasinya cukup penting bagi kepemimpinan kontemporer. Pemimpin memang perlu memahami keragaman generasional, tetapi tidak boleh memimpin seseorang hanya berdasarkan kategori seperti generasi muda atau generasi senior. Kepemimpinan yang adaptif harus mampu mengenali kebutuhan individu sambil membangun lingkungan tempat orang-orang dengan pengalaman, kebiasaan, dan cara bekerja yang berbeda tetap merasa dihargai.

Pada saat yang sama, organisasi semakin berhadapan dengan kompleksitas dan ketidakpastian. Perubahan teknologi, tekanan kompetitif, perubahan sosial, krisis global, dan ketergantungan antarsistem membuat hubungan sebab akibat tidak selalu mudah diperkirakan. Uhl-Bien menunjukkan bahwa lingkungan kompleks menuntut kemampuan membangun ruang adaptif yang memungkinkan interaksi, pembelajaran, dan munculnya solusi yang tidak seluruhnya berasal dari pemimpin formal.³ Dalam situasi seperti ini, pemimpin tidak selalu dapat menawarkan jawaban yang telah tersedia. Sebagian persoalan membutuhkan proses belajar bersama, eksperimen, dan keberanian mengakui bahwa solusi awal dapat berubah ketika informasi baru muncul. Kompleksitas karena itu menggeser citra pemimpin dari sosok yang selalu mengetahui jawaban menjadi pribadi yang mampu memfasilitasi pembelajaran organisasi.

Perubahan tersebut selanjutnya memengaruhi ekspektasi terhadap pemimpin. Anggota organisasi semakin mengharapakan keterbukaan, kesempatan berpartisipasi, kolaborasi, dan akses terhadap proses pengambilan keputusan. Wang, Hou, dan Li menunjukkan bahwa *participative leadership* memperoleh perhatian karena lingkungan organisasi yang dinamis membuat keputusan yang efektif semakin sulit dibuat oleh pemimpin seorang diri. Kepemimpinan partisipatif membuka ruang bagi anggota untuk menyampaikan informasi, pandangan, dan alternatif solusi sebelum keputusan ditetapkan.¹⁴ Transparansi juga menjadi semakin penting. Tomlinson dan Schnackenberg menemukan bahwa persepsi terhadap transparansi berkaitan dengan penilaian mengenai kelayakan seorang pemimpin untuk dipercaya dan pada akhirnya

¹³ Joshua B Lowe, Erin S Barry, and Neil E Grunberg, "Improving Leader Effectiveness Across Multi-Generational Workforces," *Journal of Leadership Studies* 14, no. 1 (2020): 46–52, <https://doi.org/10.1002/jls.21681>.

¹⁴ Qiang Wang, Hong Hou, and Zhibin Li, "Participative Leadership: A Literature Review and Prospects for Future Research," *Frontiers in Psychology* 13 (2022): 924357, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.924357>.

memengaruhi kepercayaan itu sendiri.¹⁵ Oleh karena itu, otoritas kontemporer semakin membutuhkan kemampuan menjelaskan keputusan, membuka ruang dialog, dan melibatkan anggota tanpa kehilangan tanggung jawab akhir sebagai pemimpin.

Perubahan ekspektasi tersebut berhubungan langsung dengan krisis kepercayaan dan legitimasi kepemimpinan. Jabatan formal tetap memberikan kewenangan struktural, tetapi tidak otomatis menghasilkan kepercayaan. Islam, Furuoka, dan Idris menunjukkan bahwa kepercayaan kepada pemimpin mempunyai peranan penting dalam proses transformasi organisasi karena berkaitan dengan keterlibatan anggota dan efektivitas penerapan perubahan.¹⁶ Ketika integritas, kompetensi, dan konsistensi pemimpin dipertanyakan, perubahan organisasi menjadi lebih sulit memperoleh dukungan. Dalam konteks ini, legitimasi kepemimpinan semakin bersifat relasional. Pemimpin perlu menunjukkan bahwa keputusan yang diambil bukan hanya sah berdasarkan posisi, tetapi juga dapat dipertanggungjawabkan secara moral dan organisasional. Dengan demikian, disrupsi kontemporer tidak hanya mengubah teknologi dan struktur organisasi, tetapi juga mengubah dasar penerimaan terhadap kepemimpinan. Tantangan tersebut menuntut pemimpin yang mampu beradaptasi dengan perubahan sambil mempertahankan integritas, kompetensi, keterbukaan, dan kualitas hubungan yang membangun kepercayaan.

Fondasi Teologis Kepemimpinan Kristen

Fondasi teologis kepemimpinan Kristen pertama-tama berakar pada pemahaman bahwa kepemimpinan merupakan pelayanan, bukan sarana untuk memperoleh dominasi atas orang lain. Markus 10:42–45 memperlihatkan kontras yang tegas antara pola kepemimpinan duniawi yang menekankan kekuasaan dan pola kepemimpinan yang diajarkan Yesus. Kebesaran dalam perspektif Kristus tidak ditentukan oleh kemampuan seseorang menguasai orang lain, tetapi oleh kesediaannya menjadi pelayan. Smit menunjukkan bahwa Markus 10:42–45 merupakan teks penting dalam pembahasan *diakonia* dan kepemimpinan karena Yesus menghadirkan suatu pola kepemimpinan yang berlawanan dengan penggunaan kekuasaan secara dominatif.¹⁷ Karena itu, pelayanan tidak tepat dipahami hanya sebagai salah satu gaya kepemimpinan yang digunakan dalam situasi tertentu. Pelayanan merupakan orientasi mendasar yang menentukan bagaimana seorang pemimpin Kristen menggunakan kewenangannya. Pemimpin tidak menempatkan anggota organisasi sebagai instrumen untuk memenuhi ambisi pribadi, melainkan menggunakan otoritas untuk membangun, memberdayakan, dan mengembangkan

¹⁵ Edward C Tomlinson and Andrew K Schnackenberg, "The Effects of Transparency Perceptions on Trustworthiness Perceptions and Trust," *Journal of Trust Research* 12, no. 1 (2022): 1–23, <https://doi.org/10.1080/21515581.2022.2060245>.

¹⁶ M Nazmul Islam, Fumitaka Furuoka, and Aida Idris, "The Impact of Trust in Leadership on Organizational Transformation," *Global Business and Organizational Excellence* 39, no. 4 (2020): 25–34, <https://doi.org/10.1002/joe.22001>.

¹⁷ Peter Ben Smit, "Servant Leadership Revisited: Διακονία, Masculinity and Martyrdom in Mark 10:42–45," *Ecclesiology* 14, no. 3 (2018): 284–305, <https://doi.org/10.1163/17455316-01403004>.

mereka. Dalam pengertian ini, kepemimpinan Kristen adaptif tidak kehilangan orientasi pelayanan ketika berhadapan dengan tuntutan perubahan, inovasi, maupun tekanan pencapaian kinerja organisasi.

Kepemimpinan Kristen juga harus dipahami sebagai penatalayanan. Pemimpin tidak memiliki organisasi, jabatan, sumber daya, maupun orang-orang yang dipimpinnya secara absolut. Semua tanggung jawab kepemimpinan diterima sebagai kepercayaan yang harus dikelola dan dipertanggungjawabkan kepada Allah. Tangen menempatkan *stewardship* sebagai salah satu dimensi penting dalam kerangka kepemimpinan Kristen dan menjelaskan bahwa efektivitas kepemimpinan perlu menjaga hubungan antara tujuan organisasi dan kebaikan moral yang melekat dalam panggilan Kristen.¹⁸ Perspektif penatalayanan menggeser orientasi kepemimpinan dari kepemilikan menuju pengelolaan yang bertanggung jawab. Seorang pemimpin karena itu perlu mempertimbangkan bagaimana keputusan, kebijakan, penggunaan sumber daya, dan perubahan organisasi berkontribusi terhadap keberlanjutan lembaga serta kesejahteraan orang-orang di dalamnya. Dalam konteks organisasi kontemporer, penatalayanan juga berfungsi sebagai batas terhadap kecenderungan menjadikan pertumbuhan, inovasi, efisiensi, atau keberhasilan sebagai tujuan yang absolut. Strategi organisasi dapat berubah mengikuti keadaan, tetapi cara pemimpin menggunakan kekuasaan dan sumber daya tetap harus berada dalam kerangka pertanggungjawaban moral dan spiritual.

Fondasi berikutnya ialah integritas. Dalam 1 Timotius 3:1–7, perhatian Paulus terhadap seorang pemimpin lebih banyak diarahkan pada kualitas karakter daripada kemampuan teknis atau administratif. Kriteria seperti tidak bercacat, mampu menguasai diri, bijaksana, tidak keras, tidak serakah, mampu mengelola keluarga, dan memiliki nama baik memperlihatkan bahwa karakter mendahului kedudukan. Tari, Mosooli, dan Tulaka menunjukkan bahwa 1 Timotius 3:1–7 menempatkan keteladanan dan reputasi pemimpin di dalam maupun di luar komunitas sebagai bagian penting dari kepemimpinan Kristen.¹⁹ Integritas karena itu merupakan konsistensi antara nilai yang diyakini, perkataan yang disampaikan, keputusan yang dibuat, dan perilaku yang ditunjukkan. Kompetensi memang diperlukan untuk menghadapi kompleksitas organisasi modern, tetapi kompetensi tanpa integritas justru dapat memperbesar kemungkinan penyalahgunaan kekuasaan. Dalam lingkungan organisasi yang semakin menuntut transparansi dan akuntabilitas, kredibilitas seorang pemimpin tidak hanya ditentukan oleh keberhasilannya mencapai target, tetapi juga oleh proses yang digunakan untuk mencapai keberhasilan tersebut. Integritas menjadi batas yang memastikan bahwa adaptasi terhadap perubahan tidak berubah menjadi pragmatisme atau oportunisme.

¹⁸ Karl Inge Tangen, "Servant Leadership and Power: An Introductory Theological Analysis," *Scandinavian Journal for Leadership and Theology* 6 (2019), <https://doi.org/10.53311/sjlt.v6.35>.

¹⁹ Ezra Tari, Ermin Alperiana Mosooli, and Elsy Evasolina Tulaka, "Kepemimpinan Kristen Berdasarkan 1 Timotius 3:1-7," *JURNAL TERUNA BHAKTI* 2, no. 1 (August 25, 2019): 15–21, <https://doi.org/10.47131/jtb.v2i1.22>.

Kepemimpinan Kristen pada akhirnya juga bersifat relasional. Dalam 1 Petrus 5:1–4, para pemimpin diminta mengembalikan umat bukan dengan paksaan, bukan karena keuntungan pribadi, dan bukan dengan memerintah secara dominatif, melainkan dengan menjadi teladan. Makadada menunjukkan bahwa teks tersebut menuntut pemimpin memiliki kerendahan hati, tanggung jawab, kepedulian, dan keteladanan dalam relasinya dengan komunitas.²⁰ Kepemimpinan Kristen karena itu tidak dapat direduksi menjadi hubungan struktural antara atasan dan bawahan. Otoritas dibangun melalui kualitas hubungan, kepercayaan, perhatian, dan keteladanan. Miner dan Bickerton juga mengembangkan model kepemimpinan Kristen yang menekankan pentingnya relasi, sumber daya personal, serta kesejahteraan pemimpin dan anggota organisasi.²¹ Fondasi relasional menjadi semakin penting dalam perubahan organisasi karena perubahan yang dipaksakan secara sepihak berpotensi menghasilkan resistensi. Sebaliknya, pemimpin yang mendengarkan, membangun dialog, menjelaskan alasan perubahan, dan menyediakan ruang partisipasi akan lebih mampu membawa anggota organisasi menghadapi ketidakpastian. Dengan demikian, pelayanan, penatalayanan, integritas, dan relasionalitas membentuk satu kesatuan fondasi teologis bagi kepemimpinan Kristen adaptif. Keempatnya memastikan bahwa kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan tetap berlangsung dalam kesetiaan kepada Kristus, penghormatan terhadap manusia, dan penggunaan kekuasaan yang bertanggung jawab.

Relevansi Kepemimpinan Adaptif bagi Organisasi Kristen Kontemporer

Kepemimpinan adaptif memiliki relevansi yang kuat bagi gereja karena perubahan teknologi telah menggeser pola komunikasi, pembentukan komunitas, penggembalaan, dan penginjilan. Kehadiran ruang digital membuat pelayanan gereja tidak lagi sepenuhnya bergantung pada perjumpaan fisik. Pemimpin gereja dituntut memahami bagaimana teknologi digunakan tanpa mengurangi kedalaman hubungan pastoral dan identitas teologis gereja. Natan, Ming, dan James menunjukkan bahwa perkembangan digital menciptakan peluang bagi penginjilan, pemuridan, pelayanan pastoral, dan perluasan jangkauan gereja, tetapi kondisi tersebut sekaligus membutuhkan kemampuan pemimpin untuk mendelegasikan pelayanan, membangun kolaborasi, dan menggunakan media digital secara strategis.²² Kepemimpinan adaptif dalam gereja karena itu bukan sekadar kemampuan menguasai teknologi, melainkan kapasitas membedakan unsur pelayanan yang dapat berubah dan nilai teologis yang harus dipertahankan. Perubahan generasi juga memperkuat kebutuhan tersebut.

²⁰ Martin Makadada, "Kepemimpinan Gembala Sidang Berdasarkan 1 Petrus 5:1-4 Dalam Menata Spiritualitas Jemaat," *CHARISTHEO: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* 3, no. 2 (2024): 218–231, <https://doi.org/https://doi.org/10.54592/jct.v3i2.215>.

²¹ Maureen Miner and Grant Bickerton, "A New Model of Christian Leadership: Insights from the Job Demands–Resources Model and Trinitarian Theology," *Journal of Psychology and Theology* 48, no. 4 (December 25, 2020): 276–291, <https://doi.org/10.1177/0091647120908010>.

²² Antonius Natan, David Ming, and Jonathan D James, "Digitalization and Church Leadership: Challenges and Opportunities for Contemporary Evangelism," *Jurnal Teologi (JUTEOLOG)* 6, no. 1 (2025): 1–13, <https://doi.org/10.52489/juteolog.v6i1.246>.

Generasi yang terbiasa dengan komunikasi digital, partisipasi, dan akses informasi yang cepat tidak selalu merespons pola kepemimpinan yang sangat sentralistik. Gereja membutuhkan pemimpin yang tetap mempunyai arah teologis yang jelas tetapi mampu mendengarkan, membuka ruang partisipasi, dan menyesuaikan bentuk pelayanan dengan perubahan kebutuhan jemaat. Adaptasi semacam ini tidak berarti mengurangi otoritas kepemimpinan, tetapi mengubah cara otoritas tersebut diwujudkan melalui relasi, pemberdayaan, komunikasi, dan kolaborasi.

Relevansi kepemimpinan adaptif juga terlihat dalam lembaga pendidikan Kristen. Sekolah Kristen berhadapan dengan perkembangan teknologi pendidikan, perubahan kurikulum, tuntutan mutu, transformasi metode pembelajaran, serta karakter peserta didik yang terus berubah. Karena itu, pemimpin pendidikan Kristen tidak cukup berfungsi sebagai administrator yang menjaga agar prosedur berjalan. Ia perlu menjadi pemimpin pembelajaran yang mampu menggerakkan guru dan seluruh sumber daya sekolah menghadapi perubahan. Lahagu dan Hidayat menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah Kristen mencakup tanggung jawab mengajar, mengarahkan, mengoordinasikan sumber daya, menciptakan budaya organisasi yang kondusif, memberikan dukungan, dan melakukan pengawasan terhadap proses pendidikan.²³ Hermawati dan Richard bahkan menghubungkan kepemimpinan sekolah Kristen dengan kebutuhan inovasi dalam konteks Revolusi Industri Keempat. Menurut mereka, pemimpin perlu membangun keterbukaan pikiran, hati, dan kemauan agar organisasi pendidikan mampu melakukan transformasi tanpa meninggalkan visi serta misinya.²⁴ Dengan demikian, kepemimpinan adaptif dalam pendidikan Kristen menuntut kemampuan mengintegrasikan teknologi, pengembangan kompetensi guru, peningkatan mutu, serta pembentukan karakter peserta didik. Pemimpin perlu menghindari dua ekstrem, yaitu mempertahankan pola lama hanya karena dianggap tradisional atau mengadopsi setiap inovasi tanpa menilai relevansinya bagi tujuan pendidikan Kristen.

Pada organisasi pelayanan dan lembaga nirlaba Kristen, kepemimpinan adaptif berkaitan erat dengan kemampuan membangun tim, menciptakan inovasi, memperkuat jejaring, serta menjaga kesinambungan misi. Organisasi pelayanan sering bekerja dengan sumber daya yang terbatas, relawan dengan tingkat keterlibatan berbeda, dan kebutuhan masyarakat yang terus berubah. Karena itu, model kepemimpinan yang sangat bergantung pada satu figur dapat menjadi kelemahan organisasi. Løvaas, Jungert, Van den Broeck, dan Haug menemukan dalam penelitian terhadap organisasi religius bahwa *transformational leadership* berhubungan positif

²³ Atozanolo Lahagu and Dylmoon Hidayat, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Merdeka Belajar Di Sekolah Kristen," *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 10, no. 1 (2023): 35–44, <https://doi.org/10.24246/j.jk.2023.v10.i1.p35-44>.

Oki Hermawati and Richard Richard, "Analisis Kepemimpinan Transformasional Dan Teori U Dalam Fourth Industrial Revolution (4IR) Yang Menumbuhkan Inovasi Di Sekolah Kristen," *Feedforward: Journal of Human Resource* 2, no. 1 (2022): 35–42, <https://doi.org/10.19166/ff.v2i1.5302>.

dengan inovasi anggota organisasi.²⁵ Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pemimpin organisasi pelayanan perlu menciptakan lingkungan yang memberi ruang kepada anggota untuk mempertanyakan cara lama, menghasilkan gagasan baru, dan mengambil bagian dalam pembaruan pelayanan. Kemampuan membangun jaringan juga menjadi bagian penting dari adaptasi. Fu, Cooper, dan Shumate menunjukkan bahwa kapasitas operasional memengaruhi kemampuan *faith based organizations* membangun kemitraan antarorganisasi.²⁶ Karena itu, organisasi pelayanan Kristen tidak seharusnya melihat kemandirian sebagai keterisolasian. Pemimpin adaptif perlu mengenali kapan organisasi membutuhkan kerja sama dengan gereja, lembaga sosial, pemerintah, dunia pendidikan, atau organisasi lain. Kolaborasi dapat memperluas sumber daya, meningkatkan kapasitas pelayanan, dan memungkinkan organisasi merespons persoalan yang terlalu kompleks untuk ditangani sendiri.

Dalam organisasi Kristen yang dikelola secara profesional, adaptabilitas juga harus diterjemahkan ke dalam tata kelola, akuntabilitas, budaya kerja, dan pengambilan keputusan. Identitas Kristen tidak dapat dijadikan alasan untuk mengabaikan prinsip profesionalisme. Sebaliknya, nilai iman semestinya memperkuat tanggung jawab organisasi terhadap penggunaan sumber daya, keterbukaan informasi, keadilan, dan pertanggungjawaban. Listianto dan Kuntara menunjukkan bahwa praktik akuntabilitas keuangan dalam organisasi berbasis iman dipengaruhi oleh karakter pemangku kepentingan, skala organisasi, sumber dana, serta sistem perencanaan dan pelaporan yang digunakan.²⁷ Temuan tersebut penting bagi organisasi Kristen karena kepercayaan spiritual tidak dapat menggantikan mekanisme pengendalian dan pertanggungjawaban organisasi. Pemimpin adaptif perlu membangun sistem yang memungkinkan keputusan dapat ditelusuri, tanggung jawab dibagi dengan jelas, kinerja dievaluasi, dan sumber daya digunakan secara transparan. Pada saat yang sama, profesionalisasi tidak boleh membuat organisasi kehilangan identitas Kristiani. Efisiensi, teknologi, tata kelola, dan ukuran kinerja tetap perlu ditempatkan sebagai sarana untuk menjalankan panggilan organisasi, bukan sebagai tujuan akhir.

Dengan demikian, relevansi kepemimpinan adaptif bagi organisasi Kristen kontemporer terletak pada kemampuannya menghubungkan kesetiaan terhadap nilai Kristen dengan respons yang cerdas terhadap perubahan. Gereja membutuhkan adaptasi dalam pelayanan dan komunikasi. Lembaga pendidikan membutuhkan inovasi dalam pembelajaran dan pengelolaan mutu. Organisasi pelayanan membutuhkan kolaborasi, jaringan, dan pemberdayaan tim. Organisasi Kristen

²⁵ Beate Jelstad Løvaas et al., "Does Managers' Motivation Matter? Exploring the Associations between Motivation, Transformational Leadership, and Innovation in a Religious Organization," *Nonprofit Management and Leadership* 30, no. 4 (2020): 569–589, <https://doi.org/10.1002/nml.21405>.

²⁶ Jiawei Sophia Fu, Katherine R Cooper, and Michelle Shumate, "Do U.S. Faith-Based Social Service Organizations Resist Collaboration? Examining the Role of Religiosity and Operational Capacity in Interorganizational Partnerships," *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 50, no. 2 (2021): 241–261, <https://doi.org/10.1177/0899764020952167>.

²⁷ Gabriel Anto Listianto and Antonius Diksa Kuntara, "Financial Accountability Practice of Faith-Based Organizations: Case Study Third Sector Organizations in the Special Region of Yogyakarta," *Jurnal RAK (Riset Akuntansi Keuangan)* 7, no. 1 (2023): 47–64, <https://doi.org/10.31002/rak.v7i1.116>.

profesional membutuhkan tata kelola dan akuntabilitas yang semakin matang. Adaptasi yang sehat bukanlah perubahan tanpa batas, melainkan kemampuan memperbarui strategi dan praktik sambil mempertahankan identitas, integritas, serta orientasi pelayanan sebagai dasar kepemimpinan Kristen.

KESIMPULAN

Kepemimpinan Kristen adaptif diperlukan karena organisasi kontemporer menghadapi perubahan digital, keragaman generasi, kompleksitas lingkungan, pergeseran ekspektasi anggota, dan meningkatnya tuntutan terhadap kepercayaan serta akuntabilitas. Dalam situasi tersebut, kepemimpinan Kristen tidak cukup hanya mempertahankan pola lama, tetapi juga tidak dapat mengadopsi perubahan secara pragmatis tanpa evaluasi teologis. Fondasi pelayanan, penatalayanan, integritas, dan relasionalitas memberikan batas normatif bagi proses adaptasi. Atas dasar itu, kepemimpinan Kristen adaptif dapat dipahami sebagai kemampuan membaca perubahan, belajar, berkolaborasi, memberdayakan, dan menyesuaikan strategi sambil mempertahankan nilai teologis yang mendasar. Relevansi konstruksi ini terlihat pada gereja yang menghadapi perubahan pola pelayanan dan komunikasi, lembaga pendidikan Kristen yang berhadapan dengan teknologi dan tuntutan mutu, organisasi pelayanan yang membutuhkan inovasi serta jaringan, dan organisasi Kristen profesional yang memerlukan tata kelola serta akuntabilitas. Kepemimpinan Kristen yang demikian memungkinkan organisasi tetap relevan terhadap perubahan tanpa kehilangan identitas, integritas, dan orientasi pelayanannya. Kerangka ini sekaligus menempatkan pemimpin sebagai pembelajar yang bertanggung jawab, bukan pengendali tunggal, sehingga perubahan organisasi dapat berlangsung secara partisipatif, etis, kontekstual, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abukalusa, Khalid, and Rudolph Oosthuizen. "Organisational Adaptive Leadership Framework Through Systems Thinking." *The South African Journal of Industrial Engineering* 34, no. 3 (2023): 245–57. <https://doi.org/10.7166/34-3-2955>.
- Drovdahl, Robert R, and Galen Jones. "The Times They Are A-Changin': Christian Leadership Over the Last 40 Years." *Christian Education Journal* 17, no. 3 (2020): 577–91. <https://doi.org/10.1177/0739891320933648>.
- Foppen, Annemarie, and Joke W van Saane. "Assessing Religious Leadership: A Scoping Review of Leadership Effectiveness Criteria and Current Trends in the Academic Literature." *Pastoral Psychology* 73, no. 1 (2024): 1–21. <https://doi.org/10.1007/s11089-023-01113-8>.
- Fu, Jiawei Sophia, Katherine R Cooper, and Michelle Shumate. "Do U.S. Faith-Based Social Service Organizations Resist Collaboration? Examining the Role of Religiosity and Operational Capacity in Interorganizational Partnerships." *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 50, no. 2 (2021): 241–61. <https://doi.org/10.1177/0899764020952167>.

- Hermawati, Oki, and Richard Richard. "Analisis Kepemimpinan Transformasional Dan Teori U Dalam Fourth Industrial Revolution (4IR) Yang Menumbuhkan Inovasi Di Sekolah Kristen." *Feedforward: Journal of Human Resource* 2, no. 1 (2022): 35–42. <https://doi.org/10.19166/ff.v2i1.5302>.
- Islam, M Nazmul, Fumitaka Furuoka, and Aida Idris. "The Impact of Trust in Leadership on Organizational Transformation." *Global Business and Organizational Excellence* 39, no. 4 (2020): 25–34. <https://doi.org/10.1002/joe.22001>.
- Jenssen, Jan Inge, and Styrk r Dramstad. "How Can Leaders in the Local Church Deal with Resistance to Change." *Scandinavian Journal for Leadership and Theology* 13 (2026): 37–59. <https://doi.org/10.53311/sjlt.v13.110>.
- Klus, Milan Frederik, and Julia M uller. "The Digital Leader: What One Needs to Master Today's Organisational Challenges." *Journal of Business Economics* 91 (2021): 1189–1223. <https://doi.org/10.1007/s11573-021-01040-1>.
- Lahagu, Atozanolo, and Dylmoon Hidayat. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Merdeka Belajar Di Sekolah Kristen." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 10, no. 1 (2023): 35–44. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2023.v10.i1.p35-44>.
- Latukha, Marina, Polina Yakovleva, and Kaifeng Yan. "Adaptive Leadership for Multilevel Resilience in the Context of Disruptions." *Thunderbird International Business Review* 67, no. 2 (2025): 149–67. <https://doi.org/10.1002/tie.22416>.
- Listianto, Gabriel Anto, and Antonius Diksa Kuntara. "Financial Accountability Practice of Faith-Based Organizations: Case Study Third Sector Organizations in the Special Region of Yogyakarta." *Jurnal RAK (Riset Akuntansi Keuangan)* 7, no. 1 (2023): 47–64. <https://doi.org/10.31002/rak.v7i1.116>.
- L vaas, Beate Jelstad, Tomas Jungert, Anja den Broeck, and H vard Haug. "Does Managers' Motivation Matter? Exploring the Associations between Motivation, Transformational Leadership, and Innovation in a Religious Organization." *Nonprofit Management and Leadership* 30, no. 4 (2020): 569–89. <https://doi.org/10.1002/nml.21405>.
- Lowe, Joshua B, Erin S Barry, and Neil E Grunberg. "Improving Leader Effectiveness Across Multi-Generational Workforces." *Journal of Leadership Studies* 14, no. 1 (2020): 46–52. <https://doi.org/10.1002/jls.21681>.
- Makadada, Martin. "Kepemimpinan Gembala Sidang Berdasarkan 1 Petrus 5:1-4 Dalam Menata Spiritualitas Jemaat." *CHARISTHEO: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* 3, no. 2 (2024): 218–231. <https://doi.org/https://doi.org/10.54592/jct.v3i2.215>.
- Miner, Maureen, and Grant Bickerton. "A New Model of Christian Leadership: Insights from the Job Demands–Resources Model and Trinitarian Theology." *Journal of Psychology and Theology* 48, no. 4 (December 25, 2020): 276–91. <https://doi.org/10.1177/0091647120908010>.
- Natan, Antonius, David Ming, and Jonathan D James. "Digitalization and Church Leadership: Challenges and Opportunities for Contemporary Evangelism." *Jurnal Teologi (JUTEOLOG)* 6, no. 1 (2025): 1–13.

- <https://doi.org/10.52489/juteolog.v6i1.246>.
- Omol, Edwin Juma. "Organizational Digital Transformation: From Evolution to Future Trends." *Digital Transformation and Society* 3, no. 3 (2024): 240–56. <https://doi.org/10.1108/DTS-08-2023-0061>.
- Parapat, Yohanes. "Servant Leadership Dalam Organisasi Kristen: Antara Gaya Kepemimpinan Dan Ciri Utama." *Jurnal Teologi Praktika* 2, no. 2 (2021): 143–55. <https://doi.org/10.51465/jtp.v2i2.38>.
- Sanjaya, Yudhy. "Transformative Leadership: Exploration of the Combination of Christian Values and Technological Advances in the Digital Era." *KINAA: Jurnal Kepemimpinan Kristen Dan Pemberdayaan Jemaat* 5, no. 2 (2024): 93–107. <https://doi.org/10.34307/kinaa.v5i2.174>.
- Smit, Peter Ben. "Servant Leadership Revisited: Διακονία, Masculinity and Martyrdom in Mark 10:42–45." *Ecclesiology* 14, no. 3 (2018): 284–305. <https://doi.org/10.1163/17455316-01403004>.
- Tangen, Karl Inge. "Servant Leadership and Power: An Introductory Theological Analysis." *Scandinavian Journal for Leadership and Theology* 6 (2019). <https://doi.org/10.53311/sjlt.v6.35>.
- Tari, Ezra, Ermin Alperiana Mosooli, and Elsy Evasolina Tulaka. "Kepemimpinan Kristen Berdasarkan 1 Timotius 3:1-7." *JURNAL TERUNA BHAKTI* 2, no. 1 (August 25, 2019): 15–21. <https://doi.org/10.47131/jtb.v2i1.22>.
- Tomlinson, Edward C, and Andrew K Schnackenberg. "The Effects of Transparency Perceptions on Trustworthiness Perceptions and Trust." *Journal of Trust Research* 12, no. 1 (2022): 1–23. <https://doi.org/10.1080/21515581.2022.2060245>.
- Wang, Qiang, Hong Hou, and Zhibin Li. "Participative Leadership: A Literature Review and Prospects for Future Research." *Frontiers in Psychology* 13 (2022): 924357. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.924357>.
- Watkins, Clare. "Qualitative Research in Theology." In *The Wiley Blackwell Companion to Theology and Qualitative Research*, 16–26. Wiley, 2022. <https://doi.org/10.1002/9781119756927.ch3>.
- Weber, Ellen, Marion Büttgen, and Silke Bartsch. "How to Take Employees on the Digital Transformation Journey: An Experimental Study on Complementary Leadership Behaviors in Managing Organizational Change." *Journal of Business Research* 143 (2022): 225–38. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.01.036>.
- Widiyanto, Mikha Agus, and Yohanes Parapat. "Suksesi Kepemimpinan Pentakostal Di Era Disruptif." *KURIOS* 7, no. 1 (2021): 29–41. <https://doi.org/10.30995/kur.v7i1.164>.