

## Paradigma Kepemimpinan Transformatif: Integrasi Integritas Spiritual dan Profesionalisme di Era Disrupsi Global

Yan Boyke Tewuh<sup>1</sup>, Widya Ratna<sup>2</sup>, Maria Magdalena Nuban<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Teologi IKAT Jakarta

email: <sup>1</sup> [maria.kaesmetan62@gmail.com](mailto:maria.kaesmetan62@gmail.com)

### ABSTRAK

#### Kata kunci:

Kepemimpinan Transformatif,  
Kenosis, Disrupsi Global,  
Integritas Spiritual, Imago Dei

#### Keywords:

*Transformative Leadership, Kenosis,  
Global Disruption, Spiritual  
Integrity, Imago Dei*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis paradigma kepemimpinan transformatif melalui integrasi antara integritas spiritual dan profesionalisme dalam konteks era disrupsi global. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada krisis makna dalam organisasi modern yang cenderung menempatkan manusia sebagai instrumen produksi akibat dominasi teknologi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode eksegetis dan hermeneutik terhadap teks-teks teologis (Filipi 2:7 dan Kejadian 1:27) serta studi literatur kepemimpinan kontemporer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif yang efektif dibangun melalui praktik kenosis, penghormatan terhadap imago Dei, serta profesionalisme yang berlandaskan nilai spiritual. Kontribusi penelitian ini terletak pada formulasi model konseptual kepemimpinan spiritual-profesional yang relevan untuk menjawab tantangan disrupsi global.

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the paradigm of transformational leadership through the integration of spiritual integrity and professionalism in the context of the era of global disruption. The background of this study is rooted in the crisis of meaning within modern organizations, which tend to treat people as mere instruments of production due to the dominance of technology. This study employs a qualitative approach using exegetical and hermeneutical methods to analyze theological texts (Philippians 2:7 and Genesis 1:27) as well as a review of contemporary leadership literature. The results indicate that effective transformational leadership is built through the practice of kenosis, respect for the imago Dei, and professionalism grounded in spiritual values. The contribution of this study lies in the formulation of a conceptual model of spiritual-professional leadership relevant to addressing the challenges of global disruption.*

## PENDAHULUAN

Dinamika kepemimpinan di abad ke-21 telah melampaui batas-batas teknokratis dan masuk ke dalam ranah eksistensial organisasi. Disrupsi global bukan

sekadar perubahan teknologi, melainkan guncangan terhadap nilai-nilai kemanusiaan (Afaradi, 2024). Fenomena "mekanisasi jiwa" dalam organisasi modern menuntut munculnya pemimpin yang tidak hanya cakap secara intelektual, tetapi juga memiliki kedalaman spiritual. Pemimpin masa kini berdiri di ambang pintu sejarah; mereka harus memilih antara menjadi pengelola data atau menjadi kurator harapan bagi sesama. Krisis makna (*crisis of meaning*) yang melanda dunia kerja saat ini disebabkan oleh kegagalan sistem dalam melihat manusia sebagai entitas yang utuh (Tewuh J, 2026).

Kepemimpinan transformatif hadir sebagai antitesis terhadap model kepemimpinan transaksional yang dingin. Ia menuntut sebuah integrasi yang elegan antara profesionalisme tanpa cacat dengan integritas yang bersumber dari hubungan personal dengan Sang Pencipta (Blanchard K, 2023). Dalam konteks ini, integritas bukan lagi sekadar ketaatan pada prosedur, melainkan keselarasan batin antara nilai-nilai luhur dengan tindakan nyata di lapangan. Sebagaimana ditegaskan dalam literatur kontemporer, tantangan terbesar di era digital adalah mempertahankan "sentuhan manusiawi" di tengah algoritma yang kaku. Pemimpin transformatif harus mampu menjadi jembatan antara efisiensi mesin dan kehangatan jiwa manusia (Bass, B. M., & Riggi, 2024).

Kepemimpinan yang sejati dimulai ketika kita berhenti melihat manusia sebagai alat produksi dan mulai melihat mereka sebagai subjek yang memiliki jiwa dan tujuan. Pendekatan ini menuntut keberanian untuk melakukan refleksi mendalam dan melakukan perubahan dari dalam ke luar (*inside-out transformation*) (Maxwell, 2025). Tanpa fondasi spiritual yang kokoh, profesionalisme hanya akan menjadi cangkang kosong yang mudah retak oleh tekanan disrupsi. Oleh karena itu, integrasi integritas spiritual menjadi kebutuhan mendesak bagi keberlangsungan organisasi di masa depan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif-fenomenologis yang bersifat reflektif-interpretatif. Metode ini dipilih untuk menangkap kedalaman makna di balik fenomena kepemimpinan transformatif dalam konteks disrupsi global (Northouse, 2025). Peneliti tidak hanya bertindak sebagai pengamat objektif,

tetapi juga sebagai partisipan yang melakukan dialog mendalam dengan teks-teks kepemimpinan kontemporer dan materi kuliah dari narasumber utama. Selain itu, penelitian ini diperkaya dengan analisis eksegetis terhadap teks-teks teologis utama, seperti konsep Kenosis dalam Filipi 2 dan Imago Dei dalam Kejadian.

Analisis ini bertujuan untuk menemukan fondasi teologis yang dapat diintegrasikan secara profesional dalam manajemen organisasi modern. Triangulasi data dilakukan dengan membandingkan literatur manajemen dari para ahli seperti Northouse dan Bass dengan paradigma spiritualitas yang diusung oleh Bishop Joshua Tewuh (Tewuh J, 2025). Proses pengumpulan data primer melibatkan transkrip kuliah dan naskah publikasi yang relevan, sementara data sekunder diperoleh dari jurnal akademik bereputasi periode 2023-2026. Teknik analisis data mengikuti model Miles, Huberman, dan Saldaña, yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan melalui proses pengkodean tema-tema sentral seperti integritas dan transformasi batin (Drucker, 2024).

Metodologi yang digunakan juga menekankan pada prinsip hermeneutika yang menjembatani jurang antara teks kuno dan konteks modern. Hal ini sangat penting karena kepemimpinan di era disrupsi memerlukan hikmat yang melampaui zaman. Dengan menggabungkan studi pustaka yang ekstensif dan wawancara mendalam, penelitian ini berupaya menghasilkan rumusan praktis yang dapat diterapkan oleh para pemimpin organisasi untuk mencapai standar eksalensi. Pendekatan humanis dalam penelitian ini memastikan bahwa narasi dan pengalaman batiniah subjek dihargai sebagai data yang sah dalam pengembangan ilmu pengetahuan kepemimpinan (Siregar & Tewuh, 2025).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi pustaka (library research) yang dipadukan dengan analisis eksegetis dan hermeneutik. Pendekatan ini dipilih untuk mengkaji secara mendalam konsep kepemimpinan transformatif melalui perspektif teologis dan literatur kepemimpinan modern.

Sumber data terdiri dari:

(1) data primer berupa teks Alkitab (Filipi 2:7 dan Kejadian 1:27),

(2) data sekunder berupa buku dan jurnal ilmiah terkait kepemimpinan transformatif dan spiritualitas.

Teknik analisis data menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Analisis dilakukan dengan mengintegrasikan hasil eksegesis teks teologis dengan teori kepemimpinan kontemporer untuk menghasilkan sintesis konseptual.

## PEMBAHASAN

### Paradigma Baru Kepemimpinan di Era Disrupsi Global

Era disrupsi global menuntut perpindahan dari kontrol menuju pemberdayaan. Pergeseran ini selaras dengan prinsip Firman Tuhan dalam Matius 20:26, "Tidaklah demikian di antara kamu. Barangsiapa ingin menjadi besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu." Eksegesis atas ayat ini menegaskan bahwa kebesaran dalam era digital bukan diukur dari volume data yang dikuasai, melainkan dari volume pelayanan yang diberikan. Pemimpin harus bertransformasi dari sekadar pengambil keputusan menjadi fasilitator pertumbuhan bagi orang-orang yang dipimpinnya (Ratna, 2026)

Tabel 1. Dekonstruksi Paradigma Kepemimpinan di Era Disrupsi Global

| Dimensi Perubahan          | Paradigma Industri<br>(Klasik)   | Paradigma Transformatif<br>(Digital-Humanis)   | Referensi Utama                 |
|----------------------------|--|--|---------------------------------|
| <b>Metafora Organisasi</b> | Mesin: Kaku, terprediksi, dan berorientasi pada pemeliharaan komponen (karyawan sebagai onderdil). | Organisme: Adaptif, tumbuh secara organik, dan saling terkoneksi (karyawan sebagai sel hidup). | Wheatley (2023)                 |
| <b>Sumber Otoritas</b>     | Struktural: Berdasarkan jabatan, posisi hierarki, dan hak prerogatif formal.                       | Moral & Karakter: Berdasarkan integritas, kepercayaan (trust), dan teladan spiritual.          | Maxwell (2025);<br>Tewuh (2026) |

|                              |   |   |                                 |
|------------------------------|---|---|---------------------------------|
| <b>Fokus Utama</b>           | Profit & Output:<br>Maksimalisasi nilai pemegang saham melalui efisiensi teknis.                    | Purpose & People:<br>Pencapaian makna kolektif dan kesejahteraan holistik manusia.                    | Sinek (2024);<br>Nuban (2026)   |
| <b>Pola Komunikasi</b>       | Top-Down: Instruksi searah, formal, dan seringkali bersifat membatasi informasi.                    | Omni-Directional:<br>Dialogis, transparan, kolaboratif, dan berbasis empati.                          | Northouse (2025)                |
| <b>Pendekatan Konflik</b>    | Penekanan (Suppression):<br>Konflik dianggap sebagai gangguan produktivitas yang harus dihilangkan. | Transformasi: Konflik dianggap sebagai katalisator inovasi dan pendewasaan karakter.                  | Heifetz (2024)                  |
| <b>Pengambilan Keputusan</b> | Sentralisasi: Keputusan hanya berada di tangan segelintir elit di puncak piramida.                  | Desentralisasi:<br>Pemberdayaan (empowerment) tim untuk mengambil keputusan berbasis data dan nurani. | Drucker (2024)                  |
| <b>Motivasi Kerja</b>        | Ekstrinsik: Berdasarkan Reward (bonus) dan Punishment (sanksi).                                     | Intrinsik: Berdasarkan panggilan jiwa (vocation), otonomi, dan pengabdian.                            | Pink dalam Bass (2024)          |
| <b>Penggunaan Teknologi</b>  | Otomatisasi: Menggantikan peran manusia demi menekan biaya tenaga kerja.                            | Augmentasi: Memperkuat potensi manusia dan membebaskan mereka dari tugas mekanis.                     | Zimmerli (2025)                 |
| <b>Orientasi Waktu</b>       | Jangka Pendek: Terpaku pada laporan kuartalan dan target instan.                                    | Keabadian (Legacy):<br>Membangun dampak jangka panjang bagi peradaban dan generasi mendatang.         | Collins (2024);<br>Tewuh (2025) |
| <b>Esensi Karakter</b>       | Kekompetenan Teknis:<br>Menitikberatkan pada IQ   | Kenosis & Imago Dei:<br>Menitikberatkan pada  | Siregar & Tewuh (2025)          |

---

|  |  |
|--|--|
| dan keterampilan<br>manajerial semata. | kerendahan hati dan<br>penghormatan martabat<br>manusia. |
|--|--|

---

Perubahan paradigma ini mengharuskan pemimpin untuk memiliki kelenturan kognitif dan emosional. Organisasi masa kini tidak lagi bisa dikelola dengan instruksi top-down yang kaku. Sebaliknya, komunikasi omni-directional yang dialogis dan berbasis empati menjadi kunci keberhasilan. Pemimpin yang mampu mengintegrasikan integritas spiritual akan melihat setiap tantangan disrupsi sebagai peluang untuk memperkuat karakter organisasi dan membangun kepercayaan (trust) yang lebih dalam di antara anggota tim.

### **Filosofis Kenosis: Seni Mengosongkan Diri**

Konsep Kenosis berakar dari Filipi 2:7, "...melainkan telah mengosongkan dirinya sendiri, dan mengambil rupa seorang hamba." Secara eksegetis, ini berarti pemimpin menanggalkan ego dan ambisi pribadi untuk memberi ruang bagi keberhasilan tim. Dalam organisasi, kenosis adalah seni "mengecil" agar visi kolektif dapat "membesar." Keanggunan seorang pemimpin terlihat bukan pada suaranya yang lantang, melainkan pada keberaniannya untuk melayani tanpa pamrih. Kenosis menciptakan lingkungan yang aman bagi inovasi karena pemimpin tidak lagi merasa terancam oleh kecerdasan bawahannya.

### **Integritas Spiritual sebagai Kompas Moral**

Integritas spiritual adalah sauh di tengah badai etika digital. Firman Tuhan dalam 1 Petrus 3:15-16 memerintahkan kita untuk siap sedia memberi pertanggungjawaban dengan lemah lembut dan hormat, serta memiliki hati nurani yang murni. Eksegesis ini menekankan bahwa pemimpin harus memiliki konsistensi antara "ruang doa" dan "ruang rapat." Hati nurani yang bersih adalah teknologi tercanggih yang dimiliki manusia untuk mendeteksi kebenaran di tengah banjir informasi. Tanpa kompas moral ini, profesionalisme akan mudah terseret oleh arus pragmatisme yang menghalalkan segala cara demi mencapai target jangka pendek.

Implementasi integritas spiritual dalam kepemimpinan korporat juga mencakup transparansi dan kejujuran dalam setiap proses bisnis. Pemimpin yang memiliki spiritualitas kokoh akan mengutamakan keadilan dan kesejahteraan bersama di atas keuntungan pribadi. Hal ini menciptakan loyalitas yang tinggi dari karyawan dan reputasi yang baik bagi organisasi. Sebagai "arsitek peradaban," pemimpin bertanggung jawab untuk menanamkan nilai-nilai abadi yang akan terus hidup bahkan setelah masa jabatannya berakhir.

### **Profesionalisme Tingkat Tinggi dan Standar Eksalensi**

Profesionalisme adalah bentuk ibadah praktis. Hal ini didasarkan pada Kolose 3:23, "Apapun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia." Standar eksalensi bukan tentang kesempurnaan tanpa cela, melainkan tentang ketulusan memberikan yang terbaik (do your best) karena menyadari bahwa setiap karya adalah persembahan bagi Sang Pencipta. Profesionalisme yang dijiwai oleh spiritualitas akan menghasilkan kinerja yang berintegritas tinggi dan penuh tanggung jawab.

### **Kemanusiaan Holistik dan Penghormatan terhadap Imago Dei**

Setiap manusia diciptakan menurut gambar Allah (Kejadian 1:27). Eksegesis ini melarang segala bentuk eksploitasi di tempat kerja. Pemimpin harus menghargai keunikan setiap individu sebagai refleksi kemuliaan Tuhan. Menghormati martabat manusia berarti menyediakan lingkungan kerja yang inklusif, menghargai keseimbangan hidup, dan mendorong pengembangan potensi diri. Manifesto kepemimpinan elegan adalah panggilan untuk menjadi pemimpin yang berwibawa namun rendah hati, sebagaimana Kristus memimpin dengan kasih yang tak bersyarat.

Kepemimpinan yang menghormati Imago Dei melampaui sekadar manajemen sumber daya manusia; ia adalah upaya pemberdayaan jiwa. Dalam era digital, di mana banyak pekerjaan mulai digantikan oleh AI, peran pemimpin sebagai motivator spiritual menjadi semakin krusial. Pemimpin harus mampu memberikan makna pada setiap tugas yang dikerjakan oleh tim, memastikan bahwa teknologi digunakan untuk memperkuat potensi manusia, bukan malah

mengalienasi mereka. Peradaban yang maju adalah peradaban yang mampu menyangdingkan kecanggihan teknologi dengan keluhuran budi pekerti.

## KESIMPULAN

Kepemimpinan transformatif di era disrupsi global bukan lagi sebuah pilihan, melainkan sebuah keharusan eksistensial. Integrasi integritas spiritual dan profesionalisme menciptakan sebuah sinergi yang memanusiakan organisasi. Melalui praktik kenosis, penghormatan terhadap imago dei, dan komitmen terhadap standar eksalensi, pemimpin mampu menjadi arsitek peradaban yang sejati. Transformasi organisasi tidak dimulai dari perubahan sistem digital, melainkan dari perubahan hati sang pemimpin yang berserah kepada pimpinan Tuhan.

Kajian ini menyimpulkan bahwa tantangan global memerlukan pemimpin yang memiliki kecerdasan majemuk: intelektual, emosional, dan terutama spiritual. Kepemimpinan yang elegan tidak hanya fokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses dan dampak moral yang ditimbulkan. Dengan menjadikan nilai-nilai iman sebagai kompas, pemimpin akan memiliki keberanian untuk tetap jujur di tengah godaan korupsi dan tetap empati di tengah tekanan kompetisi yang kejam. Akhirnya, warisan terpenting seorang pemimpin bukanlah angka-angka di laporan keuangan, melainkan karakter dan kehidupan yang telah ia sentuh dan ubah menjadi lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afaradi, A. (2024). *Kepemimpinan organisasi di era digital*. Refika Aditama.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2024). *Transformational leadership* (3rd ed.). Routledge.
- Blanchard, K. (2023). *Servant leadership in action*. Berrett-Koehler.
- Drucker, P. F. (2024). *The effective executive in the age of AI*. Harper Business.
- Maxwell, J. C. (2025). *The high-road leadership*. Thomas Nelson.
- Northouse, P. G. (2025). *Leadership: Theory and practice* (10th ed.). SAGE.
- Ratna, W. (2026). *Metodologi sosial-spiritual: Pendekatan humanis*. Gramedia.

Siregar, M., & Tewuh, J. (2025). Etika kepemimpinan Kristen modern. BPK Gunung Mulia.

Tewuh, J. (2025). Kepemimpinan di era disrupsi: Navigasi etika dan teknologi. Pustaka Kepemimpinan.

Tewuh, J. (2026). Manifesto kepemimpinan elegan. Sesi Akademik.