

Karakteristik Pendidikan Iman dalam Pentakostalisme

Amos Hosea

ABSTRAK

Karakteristik pendidikan iman dalam gereja-gereja pentakosta digambarkan dalam tulisan ini. Karakteristik yang lebih menekankan proses pemuridan dalam gereja, pendidikan yang menghasilkan para pemimpin baru, pendidikan yang membuat pertumbuhan gereja, pendidikan yang disebut dengan pola gereja rasuli yang baru dan pendidikan non-formal dijabarkan di alam tulisan ini. Kelima karakteristik ini menjadi dasar yang membuat pentakostalisme berkembang menjadi sebuah aliran denominasi gereja yang cukup pesat pertumbuhannya sampai saat ini.

Kata kunci: *karakteristik, gereja, pentakostalisme, pemimpin*

Sejarah gerakan pentakosta memberikan data bahwa pentakostalisme pada awalnya tidak terlalu menekankan pendidikan tinggi dalam pengembangan para pengerja gereja dan jemaat gereja-gereja pentakosta. Dalam dua dekade awal gerakan pentakosta, terdapat hanya dua pendidikan sekolah Alkitab singkat (*Short-term Bible School*) seperti yang didirikan oleh Charles F. Parham di Topeka, Kansas, Amerika Serikat.¹

Namun pendidikan pentakostalisme menghasilkan ledakan pertumbuhan gereja yang pesat. Jika gereja-gereja ber-aliran pentakostalisme dijumlahkan anggota jemaatnya di seluruh dunia akan tercatat melebihi 300 juta jemaat.²

Apakah pendidikan iman dalam gereja-gereja pentakosta memiliki peran yang besar untuk membangun jemaat dalam jumlah yang besar hanya dalam beberapa dekade di abad duapuluh? Apa yang menjadi karakteristik atau kecenderungan dalam pentakostalisme?

Pendidikan rohani atau pembinaan iman dalam pentakostalisme cenderung kepada pola pendidikan rohani yang berbasis kepada lima gaya masa kini (tren) berikut ini.

1. Pendidikan Berbasis Pemuridan

“Karena itu pergilah, jadikanlah semua bangsa murid-Ku dan baptislah mereka dalam nama Bapa dan Anak dan Roh Kudus, dan ajarlah mereka melakukan segala sesuatu yang telah Kuperintahkan kepadamu.” Tuhan Yesus (Matius 28:19,20a).

Dalam konteks gereja-gereja pentakostalisme dikenal tiga jenjang kepejabatan dalam gereja. Gereja Bethel Indonesia (GBI), sebagai contoh, memiliki jenjang pendeta pembantu (disingkat Pdp), kemudian naik ke jenjang pendeta muda (disingkat Pdm) dan akhirnya jenjang pejabat gereja pendeta penuh (disingkat Pdt).³

Tingkat jenjang pejabat gereja di GBI tidak melalui pendidikan formal seperti di pendidikan formal sekolah teologi (seperti Sekolah Tinggi Teologi) tetapi melalui pola pemuridan dalam gereja. Anggota jemaat yang terpanggil melayani akan mendapatkan pem-bimbingan seperti yang dilakukan oleh Tuhan Yesus terhadap murid-murid-Nya. Pendeta atau pejabat gereja akan melakukan pemuridan terhadap anggota jemaat ini dengan mendemonstrasikan sebuah kehidupan Kristen. Kemudian si anggota jemaat akan dilibatkan dalam berbagai kegiatan gereja

¹ Stanley M. Burgess, Gary B. McGee & Patrick H. Alexander, eds., *Dictionary Of Pentecostal And Charismatic Movements*, (Grand Rapids: Zondervan Pub. House, 1993), 58.

²<https://en.wikipedia.org/wiki/Pentecostalism>. Diunduh 26 Januari 2019, pukul 17.23 WIB.

³ Tata Gereja Gereja Bethel Indonesia, (Jakarta: BPH GBI, 2014), hal. 29.

dari mulai pelayanan visitasi, pelayanan doa, pelayanan ibadah, pelayanan firman Tuhan dan sebagainya. Setelah sekian waktu dan dirasa cukup, maka gembala jemaat akan menjadi pendeta pembina, istilah yang digunakan di GBI, bagi si anggota untuk dilantik menjadi pendeta pembantu (Pdp) dalam gereja.⁴

Proses selanjutnya adalah pejabat Pdp GBI akan dimuridkan untuk lanjut ke jenjang Pdm dan akhirnya ke jenjang pendeta penuh (Pdt). Seluruh proses ini berlandaskan proses pemuridan yang digambarkan dalam Alkitab.

Tim Elmore memberikan 32 contoh orang-orang yang “dimuridkan” oleh orang-orang percaya lainnya, se-hingga orang-orang percaya tersebut me-miliki kemampuan tertentu untuk melakukan pelayanan sesuai dengan panggilan pelayanan yang Tuhan berikan.⁵

- 1.1. Abraham dan Lot (Kej. 12:1-9,13; 18:22-33).
- 1.2. Yakub dan Yusuf (Kej. 37:1-4,28-35; 48:11-12).
- 1.3. Yitro dan Musa (Kel. 18:13-27).
- 1.4. Musa dan Yosua (Kel. 33:11; Bil. 27:15-23; Ul. 34:9).
- 1.5. Debora dan Barak (Hak. 4:4-16).
- 1.6. Naomi dan Rut (Rut 1:1-22; 3:1-5; 4:13-17).
- 1.7. Nehemia dan orang-orang Israel (Neh. 3,5).
- 1.8. Mordekhai dan Ester (Ester 2:1-11; 4:1-14).
- 1.9. Eli dan Samuel (1 Sam. 3:1-10).
- 1.10. Yonatan dan Daud (1 Sam.18:1; 20:1-42).
- 1.11. Daud dan para pengikutnya (1 Sam. 22:1-2; 1 Taw. 11:15-19).
- 1.12. Daud dan Mefiboset (2 Sam. 9:1-11).
- 1.13. Natan dan Daud (2 Sam. 12).

- 1.14. Daud dan Salomo (1 Raj. 2:1-9; 3:6-14).
- 1.15. Elia dan Elisa (1 Raj. 19:19-21; 2 Raj. 2:1-15).
- 1.16. Elia dan murid sekolah nabi (2 Raj. 2:3-18).
- 1.17. Yoyada dan Yoas (2 Raj. 12; 2 Taw. 24).
- 1.18. Yesaya dan Hizkia (Yesaya 37:21-35; 38:4-8; 2 Taw. 32:20).
- 1.19. Lukas dan Theofilus (Luk. 1:1-4; KPR 1:1-3).
- 1.20. Elisabet dan Maria (Luk. 1:36-56).
- 1.21. Yohanes Pembaptis dan murid-muridnya (Yoh. 1:29-42; 3:22-30).
- 1.22. Barnabas dan Saulus (KPR. 9:26-30).
- 1.23. Barnabas dan Yohanes Markus (KPR. 12:25;15:37-39;2 Tim.4:11).
- 1.24. Paulus dan Akwila-Priskila (KPR. 18:1-4; Roma 16:3).
- 1.25. Akwila-Priskila dan Apolos (KPR. 18:24-28).
- 1.26. Paulus dan Silas (KPR. 15:40-41; 17:10-15).
- 1.27. Paulus dan Timotius (KPR. 16:1-3; 1 Tim. 1:-3,18-19).
- 1.28. Paulus dan Titus (Tius 1:1-5; Gal. 2:1-5; 2 kor. 7:13-16).
- 1.29. Paulus dan Onesimus (Filemon 1:10-16).
- 1.30. Paulus dan Filemon (Filemon 1:17-21).
- 1.31. Paulus dan Yulius (KPR. 27).
- 1.32. Yesus dan keduabelas murid-Nya (Keempat Injil).

2. Pendidikan Kepada Pembentukan Pemimpin Baru

II Timotius 2:2 Apa yang telah engkau dengar dari padaku di depan banyak saksi, percayakanlah itu kepada orang-orang yang dapat

⁴ Tata Gereja Gereja Bethel Indonesia, (Jakarta: BPH GBI, 2014), hal. 29.

⁵ Tim Elmore, *The Greatest Mentors: 32 Relationships God Used to Change the World*, (Atlanta, GA.:EQUIP, 1998), 7.

dipercayai, yang juga cakap mengajar orang lain.

John C. Maxwell memiliki ungkapan dengan berkata, “*Kalau Anda benar-benar ingin menjadi pemimpin, Anda harus mengem-bangkan pemimpin lainnya di sekeliling Anda.*”⁶ Maxwell menyebutkan salah hukum dari keduapuluhsatu hukum kepemimpinan adalah “*Hukum Warisan*”. Artinya nilai langgeng seorang pemimpin diukur dari nilai suksesnya.⁷ Dengan kata lain salah satu indikator penting keberhasilan seorang pemimpin bagi Maxwell adalah melahirkan pemimpin yang lainnya.

Hans Finzel menyebutkan sepuluh kesalahan tertinggi yang seringkali dibuat para pemimpin.⁸

1. Sikap Top-Down (Memerintah).
2. Mendahulukan pekerjaan administratif ketimbang urusan sumber daya manusia.
3. Tidak adanya penegasan.
4. Tidak ada tempat bagi orang lain dari pada yang lain.
5. Kediktatoran dalam pengambilan keputusan.
6. Pendelegasian yang disesali.
7. Kekacauan komunikasi.
8. Tidak tahu apa-apa tentang budaya perusahaan.
9. Sukses tanpa pengganti.
10. Tidak fokus ke masa depan.

Dari kesepuluh kesalahan yang seringkali dilakukan oleh para pemimpin disebutkan Finzel ada kesalahan yang senada dengan ungkapan Maxwell yaitu “*Mendahulukan pekerjaan administratif ketimbang urusan sumber daya manusia*” dan “*Sukses tanpa pengganti*”. Kedua

kesalahan ini pada akhirnya para pemimpin tidak akan melahirkan pemimpin baru.

Untuk menilai tingkat keefektifan seorang pemimpin yang dapat melahirkan pemimpin baru, dapat diukur dengan memakai “Lima Tingkat Kepemimpinan” berikut ini.⁹

1. Tingkat Pertama: Pemimpin Kedudukan. Orang yang kita pimpin mengikuti kita karena harus mengikutinya berdasarkan ketentuan organisasi. Pola seperti ini seorang anggota jemaat yang ditunjuk untuk mulai melayani akan diikuti oleh anggota jemaat ketika mulai memimpin karena pemimpin jemaat memberikan jabatan pelayanan. Jika pemimpin jemaat memberikan jabatan ketua tim visitasi gereja, maka anggota tim visitasi gereja akan mengikutinya karena jabatan atau kedudukan yang diberikan oleh pemimpin jemaat.
2. Tingkat Kedua: Pemimpin Sosial. Orang yang kita pimpin mengikuti kita karena adanya hubungan sosial yang kita bangun dengan mereka. Anggota jemaat yang mulai melayani membangun hubungan dengan orang-orang yang dipimpinya. Ketua tim visitasi mulai mengenal anggota-anggotanya dan terjadi proses komunikasi yang lebih intens.
3. Tingkat Ketiga: Pemimpin Berbuah. Orang yang kita pimpin mengikuti kita karena kita sudah menjadi berkat kepada mereka. Setelah berjalan tim visitasi gereja, ditemukan bahwa ketua tim visitasi mampu menyelesaikan beberapa permasalahan yang

⁶ John C. Maxwell, *Mengembangkan Kepemimpinan di Sekeliling Anda*, (Batam: Professional Books), 3.

⁷ John Maxwell, *21 Hukum Kepemimpinan Sejati*, (Batam: Interaksara), 361.

⁸ Hans Finzel, *Sepuluh Kesalahan yang Dibuat Para Pemimpin*, (Batam: Interaksara), 17.

⁹ Yakob Tomatala, *Kepemimpinan yang Dinamis*, (Jakarta: YT Leadership Foundation), 278. John C. Maxwell, *Mengembangkan Kepemimpinan Di Dalam Diri Anda*, (Jakarta: Binarupa Aksara), 12.

sebelumnya selalu menjadi masalah. Misalnya ketua tim visitasi menambah jumlah tim visitasi yang selama ini menjadi kendala ketika harus melayani beberapa pelayanan kunjungan bagi jemaat yang memerlukan pelayanan perkunjungan dari gereja.

4. Tingkat Keempat: Pemimpin Multiplikasi. Orang yang kita pimpin mengikuti kita karena kita sudah mengembangkan pemimpin baru dalam organisasi. Pada akhirnya ketua tim visitasi menjadi pemimpin atas beberapa pemimpin tim kecil dari pelayanan visitasi setelah ketua tim visitasi gereja membentuk, memberdayakan dan melatih ketua-ketua tim visitasi yang baru.
5. Tingkat Kelima: Pemimpin Legendaris. Orang kita pimpin mengikuti kita karena siapa diri kita. Karena kita sudah berjasa mengembangkan bawahan dan organisasi dengan integritas yang penuh.

Indikator kepemimpinan dalam gereja-gereja Pentakosta mengarah kepada pembentukan pemimpin-pemimpin baru. Pertumbuhan gereja-gereja di kalangan gereja-gereja pentakosta begitu cepat karena terjadi multiplikasi kepemimpinan dalam gereja.

Gambaran di atas sangat nyata ketika seorang anggota jemaat yang dipercaya untuk menjadi ketua tim visitasi yang di kemudian hari memberdayakan anggota tim visitasi untuk menjadi para pemimpin dari tim-tim visitasi gereja.

3. Pendidikan Berbasis Pertumbuhan Gereja

Kisah Para Rasul 2:42 Mereka bertekun dalam pengajaran rasul-rasul dan dalam persekutuan. Dan mereka selalu berkumpul untuk

memecahkan roti dan berdoa.

Christian A. Schwarz-Setelah melakukan riset pertumbuhan gereja selama 10 tahun di 1000 gereja, 32 negara dan 5 benua menemukan, “*Para pemimpin gereja yang bertumbuh berkonsentrasi pada pemberdayaan orang Kristen untuk pelayanan. Mereka tidak menggunakan pekerja awam sebagai “pembantu” dalam mencapai tujuan mereka sendiri dan memenuhi visi mereka sendiri. Mereka malah membalik piramid otoritas sehingga pemimpin membantu orang Kristen mencapai potensi rohani yang Allah berikan kepada mereka.*”¹⁰

Untuk mengukur sebuah denominasi gereja dalam pertumbuhannya, para ahli pertumbuhan gereja menyarankan untuk setiap denominasi membuat semacam skema atau pemetaan dalam gereja. Pemetaan tersebut diperkenalkan oleh bapak pertumbuhan gereja, Donald McGravan, yang dikenal dengan istilah “Lima Golongan Pekerja”.¹¹

1. Pekerja Golongan Satu: para pekerja tak dibayar yang bertanggung jawab untuk bekerja dalam jemaat. Misalnya guru sekolah Minggu, penerima tamu, pengawas, diaken, anggota paduan suara, dan banyak lagi.
2. Pekerja Golongan Dua: para pekerja tidak dibayar dengan tanggung jawab yang membawa mereka ke luar lingkungan gereja kepada orang-orang yang belum percaya. Mereka terdiri atas orang-orang yang melakukan pekabaran Injil atau melayani dengan karunia kemurahan dan pelayanan.
3. Pekerja Golongan Tiga: para pekerja tidak dibayar atau dibayar sebagian. Mereka bertanggung jawab untuk mendirikan jemaat atau pos penginjilan baru.

¹⁰ Christian A Schwarz, *Pertumbuhan Gereja yang Alamiah*, (Jakarta: Metanoia), 22-23.

¹¹C. Peter Wagner, *Manfaat Karunia Roh Untuk Pertumbuhan Gereja*, (Malang: Gandum Mas, 1987), 255-6:

4. Pekerja Golongan Empat: para anggota staf gereja yang dibayar.
5. Pekerja Golongan Lima: para eksekutif denominasi atau para birokrat gereja yang tanggung jawabnya meliputi banyak gereja.

Win Arn memberikan “Rasio Tipe Pemimpin” berdasarkan “Lima Golongan Pekerja” adalah 3:1. Artinya untuk setiap tiga pemimpin Tipe (Golongan) I harus ada satu pemimpin Tipe (Golongan) II. Win Arn lebih lanjut berkata, “Ke-banyakan gereja yang statis atau merosot cenderung memiliki seorang awam pe-mimpin Tipe (Golongan) II berbanding rata-rata 25 sampai 30 Tipe (Golongan) I.”¹²

Salah satu Hukum Kepemimpinan John C. Maxwell adalah “Hukum Pertumbuhan yang Eksplosif” berbunyi: “Untuk menambah pertumbuhan, pimpinlah para pengikut – untuk melipatganda-kan, pimpinlah para pemimpin.”¹³

Prinsip Alkitab “Tiap Orang Mengajar Seorang” digambarkan sebagai berikut.¹⁴

Pada akhir dari:	Jumlah orang yang terlatih:
Tahun ke-1	2
Tahun ke-2	4
Tahun ke-3	8
Tahun ke-4	16
Tahun ke-5	32
Tahun ke-10	1.024
Tahun ke-15	32.768

¹² Win Arn, *Rasio Pertumbuhan Gereja*, (Malang: Gandum Mas, 1992), 12-13.

¹³ John C. Maxwell, *21 Hukum Kepemimpinan Sejati*, (Jakarta: Interaksara, nd.), 347.

¹⁴ Ralph Mahoney, ed., *Tongkat Gembala*, (np: World MAP, nd.), 183).

Tahun ke-20	1.048.576
Tahun ke-30	1.073.741.824
Tahun ke-33	8.589.934.592

Pendidikan rohani dalam pentakostalisme yang menjadikan para anggota jemaat berbuah dan bermultiplikasi menghasilkan ledakan pertumbuhan gereja. Sejarah gereja mencatat bahwa gereja-gereja beraliran pentakosta menjadi sebuah denominasi yang bertumbuh dengan pesat pada abad duapuluh bahkan sampai sampai awal abad duapuluh-satu.¹⁵

4. Pendidikan yang Bercirikan Pola Gereja Rasuli yang Baru

*“Sebuah ciri yang dapat ditemukan dalam banyak gereja-gereja rasuli yang baru adalah jumlah sukarelawan yang amat banyak. Umumnya jemaat diajar bahwa salah satu keharusan untuk menjadi orang Kristen yang baik adalah menemukan karunia yang diberikan Tuhan kepada mereka dan melayani orang lain melalui karunia-karunia itu dan bakat-bakat alamiah yang mungkin mereka miliki juga.”*¹⁶

C. Peter Wagner mengamati bahwa gereja saat ini sedang dibawa Tuhan ke dalam sebuah pola gereja yang disebutnya “Gereja Rasuli yang Baru” (*New Apostolic Church*) menyebutkan sembilan komponen yang menjadi karakteristik dari pola Gereja Rasuli yang Baru:¹⁷

1. Sebuah Nama yang Baru.
2. Struktur Otoritas yang Baru.

¹⁵ <https://en.wikipedia.org/wiki/Pentecostalism>. Diunduh 26 Januari 2019, pukul 17.23 WIB.

¹⁶ C. Peter Wagner, *Gereja-Gereja Rasuli yang Baru*, (Jakarta: Immanuel, 2001), 21.

¹⁷ C. Peter Wagner, *Gempa Gereja*” (Jakarta: Penerbit Nafiri Gabriel, 2001),

3. Pelatihan Kepemimpinan yang Baru.
4. Fokus Pelayanan yang Baru.
5. Corak Penyembahan yang Baru.
6. Bentuk-Bentuk Doa yang Baru.
7. Pengaturan Keuangan yang Baru.
8. Penjangkauan yang Baru.
9. Orientasi Kuasa yang Baru.

Pada Waktu C. Peter Wagner membicarakan tentang pola Pelatihan Kepemimpinan Gereja Rasuli yang Baru terdapat beberapa ciri khas pendidikan iman dalam Gereja Rasuli yang Baru:¹⁸

- Setiap anggota gereja adalah pelayan.
- Gembala sebagai “Pelatih”.
- Merekrut staf gereja yang berasal dari dalam gereja.
- Mem-*bypass* seminari.
- Pelatihan pelayanan terdiri 20% teori dan 80% praktek (kebalikan dari Sekolah Tinggi Teologi!).
- Kurikulum yang luas dan praktis.
- Para lulusan diharapkan menjadi pemimpin.

Pola pendidikan Gereja Rasuli Yang Baru sangat terlihat di beberapa gereja pentakosta. GBI menerapkan semua ciri yang disebutkan Wagner di atas di dalam setiap gereja lokalnya.

5. Pendidikan Yang Lebih Cenderung Kepada

Pola Pendidikan Non-Formal

Matius 23:1-3 Maka berkatalah Yesus kepada orang banyak dan kepada murid-murid-Nya, katanya: "Ahli-ahli Taurat dan orang-orang Farisi telah menduduki kursi Musa. Sebab itu turutilah dan lakukanlah segala sesuatu yang mereka ajarkan kepadamu, tetapi janganlah kamu turuti perbuatan-

perbuatan mereka, karena mereka mengajarkannya tetapi tidak melakukannya.

J. Robert Clinton menyebutkan tiga pola pelatihan yang biasanya dilakukan dalam konteks Kekristenan masa kini.¹⁹

1. Pelatihan Formal
2. Pelatihan Non-Formal
3. Pelatihan Informal

Jika mengacu kepada saran dari C. Peter Wagner mengenai pola pelatihan kepemimpinan Gereja Apostolik yang Baru, maka gereja seharusnya memberi pelatihan yang lebih bersifat praktis. Dari ketiga pola pelatihan yang disebutkan oleh Clinton di atas, pola Pelatihan Non-formal lebih bersifat praktis. Lebih lanjut Clinton memberikan beberapa karakteristik Pelatihan Non-Formal.²⁰

- Menekankan informasi kognitif dan ketrampilan pelatihan yang dapat diterapkan ke dalam keadaan-keadaan pelayanan.
- Bergantung pada “kegunaan” dari hasilnya sebagai daya tarik peserta.
- Lazimnya hanya melatih satu pokok bahasan tertentu.
- Biasanya dibuat yang dapat diterapkan kepada kelompok dan bukan kepada individu.
- Tidak mendapat kredit perkuliahan seperti pola pelatihan Formal.
- Umumnya pelatihan disampaikan oleh seseorang yang sudah mendemonstrasikan dan menerapkan ketrampilan tersebut.

¹⁸ Ibid, 279-316.

¹⁹ J. Robert Clinton, *Leadership Training Models*, (Altadena, CA.: Barnabas Resources, 1984), 134-150.

²⁰ Ibid., 140.

Tim Elmore menulis ada dua pola pelatihan (Tim Elmore, *Mentoring: How to Invest Your Life in Others*, EQUIP, hal. 20):

Greek Model	Hebrew Model
1. <i>The Classroom Model</i>	1. <i>The Coach Model</i>
2. <i>Academic</i>	2. <i>Relational</i>
3. <i>Passive</i>	3. <i>Experiential</i>
4. <i>Theoretical</i>	4. <i>On the Job Training</i>

KESIMPULAN

Pentakostalisme pada awal gerakan lebih menekankan pola pendidikan non-formal untuk menghasilkan profil murid yang mengalami pengalaman iman pentakosta bagi pertumbuhan gereja. Walaupun pada saat ini terdapat banyak sekolah-sekolah teologi yang telah didirikan oleh gereja-gereja pentakosta di seluruh dunia termasuk juga di Indonesia. Namun karakteristik pendidikan rohani yang menekankan pemuridan masih ditekankan sampai saat ini di kalangan pentakostalisme. Melahirkan para pemimpin yang baru selalu mewarnai setiap pendidikan iman dalam jemaat karena pentakostalisme menekankan pertumbuhan jemaat yang pesat dan sangat memerlukan lahirnya para pemimpin baru dalam gereja.

Pada sisi yang lain terdapat tantangan di masa depan terhadap pendidikan pentakostalisme terhadap perubahan jaman. Apakah karakteristik pendidikan pentakostalisme yang memberi pertumbuhan besar sampai saat ini dapat bertahan atau bahkan semakin bertumbuh di masa depan? Diperlukan banyak studi lebih lanjut untuk terus mengembangkan karakteristik pendidikan pentakostalisme yang kontekstual sesuai dengan tuntutan perubahan peradaban.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkitab. *Lembaga Alkitab Indonesia*, 2014.
- Arn, Win. *Rasio Pertumbuhan Gereja*. Malang: Gandum Mas, 1992.
- Burgess, Stanley M., McGee Gary B., & Alexander, Patrick H., eds., *Dictionary Of Pentecostal And Charismatic Movements*. Grand Rapids: Zondervan Pub. House, 1993.
- Elmore, Tim. *The Greatest Mentors: 32 Relationships God Used to Change the World*. Atlanta, GA.:EQUIP, 1998.
- Finzel, Hans. *Sepuluh Kesalahan yang Dibuat Para Pemimpin*. Batam: Interaksara, 1998.
- Mahoney, Ralph, ed. *Tongkat Gembala*. np: World MAP, nd.
- Maxwell, John C., *Mengembangkan Kepemimpinan di Sekeliling Anda*. Batam: Professional Books, 1999.
- _____. *21 Hukum Kepemimpinan Sejati*, Batam: Interaksara, 1999.
- _____. *Mengembangkan Kepemimpinan Di Dalam Diri Anda*. Jakarta: Binarupa Aksara, 1999.
- Tata Gereja Gereja Bethel Indonesia*. Jakarta: BPH GBI, 2014.
- Tomatala, Yakob. *Kepemimpinan yang Dinamis*. Jakarta: YT Leadership Foundation, 1997.
- Wagner, C. Peter. *Gereja-Gereja Rasuli yang Baru*. Jakarta: Immanuel, 2001.
- _____. *Gempa Gereja*. Jakarta: Penerbit Nafiri Gabriel, 2001.

Internet

<https://en.wikipedia.org/wiki/Pentecostalism>. Diunduh 26 Januari 2019, pukul 17.23 WIB.

BIODATA PENULIS

Amos Hosea adalah Dosen di bidang Teologi Praktika, khususnya yang berkaitan dengan Teologi Kependetaan bidang Misiologi. Beliau pernah menjabat sebagai Ketua Fakultas Misi di Institut Teologi dan Keguruan Indonesia (ITKI) sekarang STT Bethel Indonesia. Saat ini, beliau masih aktif sebagai dosen tetap Program Sarjana Program Studi Teologi Kependetaan. Serta saat ini menjabat sebagai Gembala Jemaat GBI Eben Haezer, Jakarta Pusat.

