

KEPEMIMPINAN MUSA DAN IMPLEMENTASI TERHADAP GEMBALA SIDANG MASA KINI

Yohanis Henukh
yohanishenukh22@gmail.com

Sekolah Tinggi Teologi Pokok Anggur Jakarta.

Abstrak

Mengimplementasikan Kepemimpinan musa dalam kepemimpinan gembala siding di masa kini, supaya Pelayanan gereja dapat bertumbuh dan berkembang dalam setiap bidang Pelayanan gereja yang ada demi kemuliaan nama Tuhan Yesus. Tujuan penulisan skripsi ini adalah: pertama, mengikuti gaya kepemimpinan dari Musa. Kedua, Setiap pemimpin dapat mengimplementasikan ciri kepemimpinan yang menghamba, seperti yang di teladankan Tuhan Yesus. Ketiga, pemimpin dapat mengembangkan kepemimpinan gereja dengan gaya kepemimpinan Musa yang tegas dan berintegritas. Keempat, supaya calon pemimpin dapat mempelajari gaya kepemimpinan Musa yang menghamba bagi pemimpin gereja masa kini. Kelima, dosen dan mahasiswa mengerti gaya kepemimpinan Musa yang berintegritas. Keenam, pemimpin dapat meregenerasikan gaya kepemimpinan Musa yang berintegritas bagi calon - calon pemimpin masa kini. Hipotesis yang diajukan dalam skripsi ini adalah : jika kepemimpinan Musa yang menghamba di terapkan dan di implementasikan oleh pemimpin, maka kepemimpinan yang menghamba dapat menjadi contoh atau teladan bagi pemimpin gereja di masa kini. Adapun isi skripsi ini adalah : pertama, membahas landasan teori tentang gaya kepemimpinan, dengan melihat prinsip-prinsip dan ciri-ciri kepemimpinan umum dan kepemimpinan gereja, implementasi kepemimpinan Musa yang menghamba bagi pelayanan gereja masa kini. Penulis berharap melalui ditulisnya skripsi ini setiap pemimpin-pemimpin gereja masa kini dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan gerejanya supaya terus bertumbuh dan berkembang menjadi gereja yang dewasa didalam Tuhan, dengan mengaktualisasikan dan mengaplikasikan gaya kepemimpinan musa yang menghamba dalam pelayanan, demi kemuliaan Tuhan.

Kata Kunci, Kepemimpinan Musa, Gembala, Masa Kini

Abstract

Implementing the leadership of Moses in contemporary pastoral leadership aims to foster the growth and development of church services in every aspect for the glory of the name of Jesus. The objectives of this thesis are as follows: first, to emulate the leadership style of Moses; second, to enable every leader to embody servant leadership, as exemplified by Jesus; third, to empower leaders to develop church leadership with Moses' firm and integral leadership style; fourth, to facilitate aspiring leaders in learning Moses' servant leadership style for contemporary church leadership; fifth, to ensure that educators and students comprehend the integral leadership style of Moses; sixth, to empower leaders to regenerate Moses' integral leadership style for present and future leaders. The hypothesis proposed in this thesis is: if Moses' servant leadership is applied and implemented by leaders, it can serve as an example for church leaders in the present era. The contents of this thesis include: firstly, a discussion of the theoretical foundations of leadership styles, examining the principles and characteristics of general leadership and church leadership, and the implementation of Moses' servant leadership for contemporary church service. The author hopes that through this thesis, current church leaders can enhance the quality of their leadership to continuously grow and develop into mature churches in the Lord. This is achieved by actualizing and applying Moses' servant leadership style in service, all for the glory of the Lord.

Keywords: *Moses Leadership, Shepherd, Contemporary Era*

Pendahuluan

Kepemimpinan adalah sistem atau pola memimpin dari seorang pemimpin¹. Di dalam Alkitab terdapat banyak tokoh yang sukses dalam kepeimpinannya. Salah satunya yaitu Musa. Musa memiliki sistem atau pola kepemimpinan. Pola kepemimpinan Musa diketahui dari Alkitab, khususnya kitab Torat². Oleh karena itu maka judul skripsi ini tentang Pola Kepemimpinan Musa Menurut kitab Taurat.

Kitab Taurat Musa ada 5 kitab, yaitu Kejadian, Keluaran, Imamat, Bilangan, Ulangan. Oleh karena 5 kitab Torat maka kepemimpinan Musa akan dibahas menurut 5 kitab tersebut. Namun usaha ini bukanlah usaha mudah, untuk itu perlu batasan-batasan tertentu. Batasan yang dimaksud disini yaitu ayat-ayat dalam lima kitab Torat yang berhubungan dengan kepemimpinan Musa.

Pola kepemimpinan Musa perlu dibahas karena kepemimpinan Kristen tetap membutuhkan pola-pola kepemimpinan yang diambil dari Alkitab. Kepemimpinan bukanlah peluang mencari keuntungan materi melainkan bersedia menjadi pelayan untuk orang yang dipimpinnya. Firman Tuhan menyatakan: "Tetapi kamu tidak lah demikian, melainkan yang terbesar diantara kamu hendaklah menjadi sebagai yang paling muda dan pemimpin sebagai pelayan. (Luk. 22 : 26). " kehendak yang diinginkan pemimpin bisa memimpin dan mencapai target yang akan capai hingga memperoleh hasil.

Kepemimpinan Musa adalah kepemimpinan yang sukses³. Kesuksesan itu karena Musa memiliki nilai kepemimpinan admintrant. serta tanggung jawab sepenuh apa yang dipimpin sehingga memiliki nilai kepemimpinan yang menjadierat dengan Allah. Selain dari pada itu mengerti apa yang menjadi tugas dan kehendak Allah untuk memimpin apa yang telah dipercayakan kepada bangsa Israel. Musa selalu menjunjung tinggi nilai kerja sama denag yang lain (Keluaran 3:1-31) Hal-hal yang membuat kepemimpinan Musa layak dicontoh adalah:

Pertama, Musa menjalankan kepemimpinan itu atas nama Tuhan. Maksudnya Musa memang mendapatkan panggilan itu dari Tuhan. Bukan sebuah ambisi pribadi. Panggilan Tuhan itu mencakup visi kepada bangsa Israel⁴. Tentu itu tidak lah muda bagi Musa, apa lagi melihat karakter dan keadaan bangsanya sesama ia diistana Firaun. Kedua, Musa memiliki sifat yang renda hati, khususnya dihadapan Tuhan. Musa takluk kepada kehendak Tuhan. Musa mendenagarkan Tuhan. Musa melakukan apa yang Tuhan perintakan. Musa selau bertanya kepada Tuhan sebelum melakukan sesuatu. Musa tidak gegaba Musa memiliki pribadi yang baik dengan Tuhan. Ketiga, Musa memimpin dalam kuasa Tuhan, artinya Musa mengandalkan Tuhan dalam kepeimpinannya. Keempat, Musa memiliki manajemen kepemimpinan yang baik. Setelah mendengar usulan mertunya, Musa merumuskan ketetapan dan peraturan-peraturean kepada bangsa Israel termasuk tentang hak budak, peraturan kebaikan, jaminan nyawa sesama manusia, tentang orang-orang yang tidak mampu dan lain-lain. Kelima, Musa mengangkat orang-orang untuk ditempatkan memimpin dibawah kepeimpinannya untuk

¹ Tari, Ezra, Ermin Alperiana Mosooli, and Elyse Evasolina Tulaka. "Kepemimpinan Kristen Berdasarkan 1 Timotius 3: 1-7." *Jurnal Teruna Bhakti* 2.1 (2019): 15-21.

² Zalukhu, Nofrianus, Claudia Angelina, and Monica Santosa. "Konsep Kepemimpinan Musa Terhadap Pola Kepemimpinan Kristen Di Era Digital." *HARVESTER: Jurnal Teologi dan Kepemimpinan Kristen* 7.2 (2022): 90-104.

³ Sin, Sia Kok. "Musa Dan Kepemimpinannya Dalam Kitab Keluaran." *SOLA GRATIA: Jurnal Teologi Biblika Dan Praktika* 1.2 (2013).

⁴ Boiliu, Noh Ibrahim. "Kesenambungan Panggilan Misionaris Bangsa Israel dengan Panggilan Pelayanan Misi dan Pemuridan." *TE DEUM (Jurnal Teologi dan Pengembangan Pelayanan)* 4.2 (2015): 209-223.

menjadi pemimpin seribu orang, pemimpin seratus orang, pemimpin lima puluh orang dan pemimpin sepuluh orang.

Kepemimpinan Musa dalam Gembala Sidang telah menciptakan perubahan signifikan dalam kehidupan dan kesejahteraan gembala sidang dan jemaat masa kini. Implementasi kebijakan-kebijakan inovatif yang diperkenalkan oleh Musa mengakibatkan transformasi positif dalam struktur dan dinamika sidang. Salah satu kebijakan terpenting yang diterapkan adalah pemberdayaan anggota jemaat melalui program pendidikan dan pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pemahaman rohaniyah. Hal ini tidak hanya memberikan bekal spiritual kepada jemaat, tetapi juga menciptakan iklim partisipatif yang kuat di antara anggota sidang.

Namun, seiring dengan perubahan positif, beberapa kebijakan Musa juga menimbulkan dampak negatif pada beberapa segmen gembala sidang. Kebijakan pemotongan anggaran di beberapa area pelayanan, meskipun bertujuan untuk efisiensi, menyebabkan ketidakpuasan di kalangan gembala yang merasa kurang didukung dalam tugas pelayanan mereka. Beberapa gembala sidang juga melaporkan peningkatan tekanan kerja sebagai hasil langsung dari peningkatan tanggung jawab yang diterapkan oleh kebijakan Musa.

Dalam upaya untuk mencari solusi dan membangun kembali dukungan, Musa secara terbuka terlibat dalam dialog dengan gembala sidang dan jemaat. Program komunikasi dua arah ini telah membantu meredakan beberapa kekhawatiran dan memungkinkan pemahaman yang lebih baik antara pemimpin dan jemaat. Dengan kesadaran akan tantangan yang dihadapi oleh gembala sidang, Musa telah mengevaluasi dan memodifikasi beberapa kebijakan yang kontroversial, menunjukkan keterbukaan dan keteguhan untuk mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh semua pihak.

Implementasi kebijakan dan keputusan Musa telah menciptakan dinamika yang kompleks di Gembala Sidang masa kini⁵. Meskipun ada perubahan positif yang nyata dalam peningkatan partisipasi dan pemberdayaan jemaat, perubahan tersebut juga disertai dengan ketidakpuasan dan tantangan tertentu di kalangan gembala sidang. Proses evaluasi dan adaptasi yang terus-menerus oleh Musa mencerminkan komitmen untuk mencapai keseimbangan yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan bersama dalam komunitas tersebut.

Gembala sidang dan jemaat memiliki peran yang signifikan dalam proses pengambilan keputusan di lingkungan Gembala Sidang. Musa, sebagai pemimpin, telah mendukung pendekatan partisipatif yang melibatkan pandangan dan aspirasi gembala sidang serta jemaat dalam pembuatan keputusan kunci. Melalui penyelenggaraan forum diskusi terbuka dan pertemuan konsultatif, Musa secara aktif menciptakan ruang bagi kontribusi dari seluruh anggota sidang. Keterlibatan ini mencerminkan semangat demokratisasi dan penghargaan terhadap kekayaan wawasan yang dimiliki oleh seluruh komunitas.

Meskipun demikian, ada tingkat ketidakpuasan yang dirasakan oleh beberapa gembala sidang. Beberapa dari mereka merasa bahwa meskipun ada pertemuan dan forum diskusi, keputusan akhir masih sering kali diambil secara sentralistik tanpa memadukan sepenuhnya berbagai masukan yang diterima. Kritik terhadap ketidaktransparanan dalam beberapa keputusan juga muncul, menciptakan ketidakpastian di kalangan gembala sidang. Oleh karena itu, sejumlah gembala sidang menyuarakan keinginan untuk meningkatkan tingkat keterlibatan mereka dalam tahap pengambilan keputusan, menciptakan tata kelola yang lebih inklusif dan reflektif terhadap kebutuhan seluruh sidang.

Namun, tidak dapat diabaikan bahwa sebagian besar anggota jemaat menunjukkan tingkat kepuasan yang cukup tinggi dengan proses pengambilan keputusan yang ada. Mereka menghargai transparansi dan upaya pemimpin untuk mendengarkan suara jemaat. Program partisipatif yang diperkenalkan oleh Musa telah memberikan ruang untuk pemahaman bersama

⁵ Sigiro, Adi Suhenra. "Kepemimpinan Musa Sebagai Pedoman Bagi Pemimpin Rohani Di Gereja Masa Kini." ILLUMINATE: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani 6.1 (2023): 71-90.

dan solidaritas di antara anggota sidang, menciptakan rasa kepemilikan bersama terhadap arah dan keputusan sidang. Dengan demikian, walaupun ada beberapa ketidakpuasan, sebagian besar jemaat menilai positif upaya untuk meningkatkan partisipasi mereka dalam proses pengambilan keputusan sidang.

Proses keputusan di Gembala Sidang mencerminkan dinamika kompleks antara aspirasi partisipatif dan kebutuhan akan kepemimpinan yang efektif⁶. Langkah-langkah untuk terus meningkatkan keterlibatan gembala sidang dan jemaat dapat memperkuat dasar demokratis dan mendukung keberlanjutan harmoni dalam komunitas tersebut.

Kondisi sosial dan budaya saat ini memiliki dampak signifikan terhadap persepsi terhadap kepemimpinan Musa dan implementasinya di Gembala Sidang. Konteks sosial yang dinamis dan berubah memainkan peran penting dalam cara pemimpin dan kebijakannya diterima oleh anggota sidang. Misalnya, jika masyarakat saat ini cenderung menghargai nilai-nilai seperti inklusivitas, transparansi, dan keadilan, kepemimpinan Musa yang mencerminkan nilai-nilai tersebut akan lebih dihargai.

Perkembangan teknologi dan keterbukaan informasi juga dapat memengaruhi persepsi terhadap kepemimpinan Musa. Dalam era di mana informasi dapat dengan cepat disebarkan dan diakses oleh banyak orang, transparansi dan akuntabilitas menjadi lebih penting. Kepemimpinan yang terbuka terhadap umpan balik dan mengkomunikasikan keputusan dan kebijakan dengan jelas akan lebih dihargai dalam lingkungan yang terkoneksi ini.

Selain itu, budaya organisasi dan norma sosial dapat membentuk cara orang melihat kepemimpinan Musa. Jika organisasi atau masyarakat cenderung menghargai kepemimpinan yang kolaboratif dan menghargai keragaman pendapat, Musa yang mempromosikan nilai-nilai ini akan mendapatkan dukungan lebih besar. Sebaliknya, jika budaya sosial lebih mendukung model kepemimpinan otoriter atau konservatif, kepemimpinan Musa yang mencerminkan nilai-nilai tersebut mungkin lebih diterima.

Dalam menghadapi perubahan kondisi sosial dan budaya, kepemimpinan Musa perlu senantiasa beradaptasi dan memahami dinamika masyarakat⁷. Pemimpin yang mampu membaca dan merespons perubahan nilai dan harapan masyarakat akan lebih mampu mempertahankan dukungan dan kepercayaan dari anggota sidang. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang tren sosial dan budaya saat ini menjadi kunci untuk membangun kepemimpinan yang relevan dan efektif.

Namun yang menjadi masalah penelitian ini yakni dalam kepemimpinan para gembala masa kini berbeda dengan pola kepemimpinan Musa⁸. Seperti: memimpin berdasarkan panggilan/memimpin berdasarkan visi. Pemimpin Kristen masa kini memimpin berdasarkan ambisi dan bukan karena visi. Gembala merasa berjasa dalam pelayanan. Para gembala masa kini juga kurang memiliki manajemen kepemimpinan yang baik dalam pola kepemimpinannya, para gembala kurang bersedia mendengar orang lain ketika memberi masukan berupa nasehat. Para gembala hanya ingin didengar bukan pendengar yang baik. Dengan kata lain para gembala lebih banyak berbicara kepada orang lain tetapi bila diberi nasehat maka mereka sering tidak menerimanya.

Metodologi Penelitian

Metode penelitian kualitatif deskriptif literatur merupakan pendekatan yang fokus pada analisis dan interpretasi teks-teks atau dokumen tertulis⁹. Penelitian ini berusaha untuk mendeskripsikan dan menjelaskan fenomena yang terdapat dalam literatur atau tulisan-tulisan

⁶ Apriani, Fajar. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja." *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi* 16.1 (2009): 3.

⁷ Sin, Sia Kok.

⁸ Sigiro, Adi Suhenra

⁹ Asfar, Irfan Taufan, and Irfan Taufan. "Analisis naratif, analisis konten, dan analisis semiotik (Penelitian kualitatif)." no. January (2019): 1-13.

yang relevan dengan topik penelitian¹⁰. Para peneliti menggunakan pendekatan ini untuk mengidentifikasi pola-pola, tema-tema, dan konsep-konsep yang muncul dari literatur yang telah ada¹¹. Analisis dilakukan secara mendalam terhadap teks-teks tersebut untuk memahami makna dan konteksnya. Hermeneutik, di sisi lain, merupakan suatu metode interpretasi yang mendalam terhadap teks atau data kualitatif¹². Metode ini bertujuan untuk memahami dan menjelaskan makna yang tersembunyi dalam teks, dengan menekankan pada konteks dan hubungan antarbagian. Para peneliti hermeneutik menganggap bahwa pengetahuan dapat ditemukan melalui pemahaman mendalam terhadap teks dan konteksnya¹³. Mereka menggunakan pendekatan ini untuk menggali makna yang lebih dalam, menyelidiki konsep-konsep yang muncul, dan merinci nuansa yang ada dalam teks. Dalam penelitian kualitatif deskriptif literatur dengan pendekatan hermeneutik, peneliti akan terlibat dalam proses analisis teks secara sistematis¹⁴. Mereka akan merinci setiap unsur dalam teks, memerhatikan konteks sejarah, budaya, dan bahasa yang memengaruhi interpretasi, serta mencari pemahaman lebih dalam tentang inti konsep atau pesan yang terkandung dalam literatur tersebut. Secara keseluruhan, metode penelitian kualitatif deskriptif literatur dengan pendekatan hermeneutik memungkinkan peneliti untuk menjelajahi dan menggali makna yang terdapat dalam teks-teks atau literatur yang menjadi fokus penelitian, menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam dan kontekstual terhadap fenomena yang dipelajari.

Pembahasan

Melaksanakan Kepemimpinan Berdasarkan Panggilan

Seorang hamba Tuhan masa kini juga dapat melaksanakan kepemimpinan berdasarkan panggilan Tuhan. Ia harus memastikan panggilan TUHAN dalam diri untuk menjadi seorang pemimpin jemaat. Bila tidak dipanggil TUHAN untuk memimpin jemaat maka sebaiknya tidak boleh menjadi seorang pemimpin jemaat. Musa memimpin umat Israel berdasarkan panggilan dari TUHAN. Ketika seorang hamba Tuhan menjadi pemimpin Kristen maka ia mesti menyadari bahwa ia meneladani pola kepemimpinan Yesus Kristus¹⁵. Pemimpin demikian mengaplikasikan kepemimpinan Kristus. Gaya kepemimpinan Yesus diterapkan dalam kepemimpinan Kristen. Seorang hamba Tuhan yang menjadi pemimpin Kristen bukanlah control otoriter atas pikiran dan perilaku orang lain tetapi kepemimpinan Kristen yang diembannya memungkinkan untuk melaksanakana diakonos (pelayanan). Panggilan TUHAN kepada seseorang untuk menjadi seorang pemimpin menjadi penentu bagi seorang hamba TUHAN masa kini

Jadi daam implementasinya bagi hamba TUHAN masa kini, seorang hamba TUHAN mesti punya visi. Berdasarkan visi itu ia berkarya melalui sejumlah tindakan (misi) untuk menggenapi visi itu dalam waktu kini dan waktu yang akan datang. Dengan kata lain seorang hamba TUHAN yang memimpin berdasarkan panggilan memiliki kepastian untuk mencapai apa yang akan dilakukan dalam rentang waktu jangka pendek dan menengah. Hamba Tuhan masa kini yang melaksanakan kepemimpinan berdasarkan panggilan TUHAN berarti ia memimpin dalam terang firman TUHAN.

Selain visi, seorang hamba Tuhan harus memiliki daya alami dalam dirinya. Hamba Tuhan yang melayani TUHAN melalui kepemimpinan tidak dapat mengabaikan faktor alamiah dalam dirinya maupun lingkungan di mana hamba Tuhan itu berada. Hamba TUHAN masa

¹⁰ Awaliyani, S. A. A. K. U., Anis Kholifatul Ummah, and Negeri IAIN Jember. "Upaya Meningkatkan Kepercayaan Diri Siswa Melalui Kegiatan Muhadhoroh." *Indonesian Journal of Teacher Education* 2.1 (2021): 246-252.

¹¹ Cahyono, Eko Agus, Ns Sutomo, and Aris Hartono. "Literatur review; panduan penulisan dan penyusunan." *Jurnal Keperawatan* 12.2 (2019): 12-12.

¹² Adlini, Miza Nina, et al. "Metode penelitian kualitatif studi pustaka." *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 6.1 (2022): 974-980.

¹³ Sugihartati, Rahma. *Budaya populer dan subkultur anak muda: Antara resistensi dan hegemoni kapitalisme di era digital*. Airlangga University Press, 2017.

¹⁴ Arafat, Gusti Yasser. "Membongkar isi pesan dan media dengan content analysis." *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17.33 (2019): 32-48.

¹⁵ Kembong Mallisa. *Pemimpin yang Membentuk Zaman Kumpulan Tulisan dalam Rangka 21 Tahun SETLA* (Jakarta: Delima, 2009), hlm. 207

kini memiliki perpaduan antara sifat-sifat alamiah dan sifat-sifat spritualitas Kristen, sifat-sifat alamianya menycapai aktifitas yang benar dan tertinggi untuk melayani dan memuliakan Allah.

Hamba TUHAN masa kini dalam melasanakan kemepimipinan membutuhkan daya dorong Roh Kudus. Artinya hamba TUHAN masa kini melaksanakan kepemimpinannya atas sekelompok umat (jemaat) mesti dilaksanakan dalam daya dorong yang berasal dari Roh Kudus. Daya dorong dari Roh Kudus ini tentu berdasarkan kepasrahan seorang pemimpin pada pimpinan Roh Kudus. Pimpinan Roh Kudus dalam diri seorang hamba TUHAN masa kini akan menjadikan seorang pemimpin memiliki sifat-sifat spritualitas yang sanggup mempengaruhi hamba TUHAN masa kini dalam pelayanan.

Mampu mengevaluasi Model Kepemimpinan Berdasarkan Firman Allah

Seorang hamba Tuhan masa kini tidak dapat mengabaikan model-model kepemimpinan yang ada di dunia kepemimpinan. Artinya ada banyak ragam model kepemimpinan. Oleh karena itu seorang hamba TUHAN masa kini mesti menilai model-model kepemimpinan berdasarkan firman Allah dan menerapkan dalam pelayanan yang dipercayakan padanya. Hamba TUHAN harus mengutamakan firman TUHAN sebagai norma utama dalam menilai dan menerapkan pola-pola kepeimpinan yang berkembang dalam dunia.

Perubahan dalam kepemimpinan terus menerus mengalami kemajuan yang signifikan¹⁶. Oleh karena itu seorang hamba TUHAN harus terbuka terhadap model-model kepeimpinan tersebut dan menggunakannya dalam terang firman Allah. Seorang hamba Tuhan yang menilai dan menerapkan Model Kepemimpinan Berdasarkan Firman Allah dapat disebut juga sebagai seorang hamba TUHAN yang melaksanakan kepemimpinannya berdasarkan motivasi Kristen.

Seorang hamba Tuhan mesti menyadari bahwa walaupun kepemimpinan sekuler pada umumnya berdasarkan kekuatan manusiawi dan bertujuan untuk meraih keuntungan pribadi (Mrk. 10:42). Namun kepemimpinan tersebut dirubah untuk maksud yang positif dan memuliakan TUHAN merupakan langkah penting dalam menciptakan lingkungan yang sejalan dengan nilai-nilai moral dan etika. Pertama-tama, transformasi kepemimpinan ini melibatkan pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip moral dan spiritual yang bersumber dari ajaran agama¹⁷. Pemimpin yang memiliki kesadaran spiritual akan cenderung mengutamakan nilai-nilai seperti kejujuran, keadilan, dan belas kasih dalam setiap keputusan dan tindakan mereka.

Selain itu, kepemimpinan yang memuliakan TUHAN juga mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap semua anggota organisasi atau komunitas. Pemimpin yang terinspirasi oleh nilai-nilai spiritual akan memandang setiap individu sebagai bagian dari satu kesatuan yang lebih besar, sehingga menciptakan atmosfer inklusif dan penuh kasih sayang. Dalam konteks ini, pemimpin tidak hanya melihat pada hasil kuantitatif semata, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan spiritual dan emosional anggota tim.

Selanjutnya, transformasi kepemimpinan ini dapat tercermin dalam praktek-praktek kepemimpinan yang adil dan transparan¹⁸. Pemimpin yang memuliakan TUHAN akan menanamkan nilai-nilai keadilan dalam semua lapisan organisasi. Mereka akan menghindari nepotisme, korupsi, dan segala bentuk tindakan tidak etis dalam pengambilan keputusan. Sebagai hasilnya, lingkungan kerja atau komunitas akan menjadi tempat yang lebih aman dan harmonis bagi setiap individu.

Ketika kepemimpinan diarahkan untuk memuliakan TUHAN, hal ini juga menciptakan landasan moral bagi inovasi dan pembangunan. Pemimpin yang memiliki perspektif spiritual akan mendorong kreativitas dan inovasi yang berkelanjutan, dengan memastikan bahwa setiap

¹⁶ Prihana, Ednawan. "KEPEMIMPINAN PEMERINTAHAN KOTA TANGERANG SELATAN." (2020).

¹⁷ Tulungen, Evans EW, David PE Saerang, and Joubert B. Maramis. "Transformasi Digital: Peran Kepemimpinan Digital." Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 10.2 (2022).

¹⁸ Dunggio, Abd Manaf. "Peranan Kepemimpinan Amanah Dalam Tata Kelola Pemerintahan Di Kabupaten Gorontalo." Jurnal SIAP BPSDM Provinsi Gorontalo 3.2 (2021): 25-32.

perkembangan mencerminkan nilai-nilai positif. Mereka akan memotivasi anggota tim untuk mencari solusi yang tidak hanya menguntungkan secara materi, tetapi juga memberikan dampak positif bagi masyarakat dan lingkungan.

Akhirnya, kepemimpinan yang memuliakan TUHAN menciptakan legacy atau warisan positif yang dapat memberikan inspirasi bagi generasi mendatang. Melalui teladan kepemimpinan yang bermoral dan spiritual, pemimpin tersebut dapat memberikan dampak jangka panjang dalam membentuk budaya organisasi atau komunitas. Dengan demikian, transformasi kepemimpinan ini bukan hanya mengubah kebijakan dan praktik, tetapi juga menciptakan fondasi kuat untuk keberlanjutan dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

Kepemimpinan Hamba (teori Kepemimpinan Hamba)

Secara teori maka kepemimpinan hamba mesti dilakukan dalam terang firman TUHAN, yaitu apa kata Alkitab tentang kepemimpinan hamba¹⁹. Alkitab, ternyata meletakkan "hamba" dengan penerangan yang sama sekali berbeda, yaitu di dalam Di dalam Perjanjian Lama, ada dua hal utama yang berkaitan dengan "hamba" yang diidentifikasi oleh Perjanjian Lama (PL). Pertama, adalah bangsa Israel sendiri; yang kedua adalah mesias yang dijanjikan. Gambaran bangsa Israel sebagai hamba sebagian berkaitan dengan tujuan pemilihan Allah atas Israel. Namun yang penting untuk diketahui adalah sebutan "hamba", menunjukkan tentang seorang yang kepadanya Allah telah membentuk dengan perhatian yang khusus dan yang kepadanya Allah bahkan mengkomitmenkan diri-Nya. (bnd. Yes.44:1-2).

Penyebutan "hamba" oleh Allah bukanlah sebuah panggilan yang terkesan inferior! Hamba Allah selalu istimewa bagi-Nya. Meskipun Israel gagal dalam panggilannya sebagai hamba, komitmen Allah kepada mereka tidak pernah terguncang, dan Dia malah menjanjikan pembaharuan kepada mereka.

Figur hamba yang paling dominan dalam PL memang bukanlah Israel, melainkan Sang Mesias. Suatu hari, begitu kata PL, seseorang akan datang, dan Ia akan menjadi Hamba bagi Allah. Dengan sempurna Ia akan melakukan kehendak Allah, dan melalui ketaatan-Nya para "tawanan" akan mendapatkan "pembebasan". Yesaya 42:1-4 memberikan gambaran yang lengkap tentang Hamba ini.²⁰

Hamba yang digambarkan di sini adalah hamba yang mampu menyenangkan Allah. Dia dianugerahi dengan Roh, menghidupi kehidupan dengan tenang dan lembut, dan berkarya demi lahirnya sebuah keadilan. Walaupun memang, penolakan-penolakan Ia temui, namun ia tidak pernah mundur atau gagal, melainkan terus memperjuangkan tujuan pemanggilan-Nya hingga berhasil keluar sebagai pemenang.

Kepada Kristus sang Hamba, dan kepada semua hamba yang menjadikan Kristus sebagai teladannya, Allah berjanji: "Aku ini, TUHAN, telah memanggil engkau untuk maksud penyelamatan, telah memegang tanganmu; Aku telah membentuk engkau dan memberi engkau menjadi perjanjian bagi umat manusia, menjadi terang untuk bangsa-bangsa,... Kehambaan sebagaimana digambarkan di dalam PL bukan sebuah jalan hidup yang menarik. Ada harga yang tinggi yang mesti dibayar. Ini dapat dilihat secara garis besar dalam sketsa Kristus sang

Hamba, yang digambarkan oleh Yesaya: Dipilih oleh Allah (42:1; 49:1) dan diberikan Roh (42:1); diajar oleh Allah (50:4), dan menemukan kekuatan didalam Allah (49:2,5). Merupakan kehendak Allah, ketika dia harus menderita (53:10); dia lemah, tidak meyakinkan, dan dicaci-maki rang-orang (52:14; 53:1-3, 7-9), tetapi ia penurut (42:2), setia (42:3). dan tidak mudah menggerutu (50:6; 53:7), walaupun tidak bersalah, (53:9) dia dtimpakan penderitaan (50:6, 53:3, 8-10), direndahkan sampai hampir putus asa (49:4), kepercayaan dan harapannya

¹⁹ Kembang Mallisa (editor), Pemimpin yang Membentuk Zaman Kumpulan Tulisan dalam Rangka 21 Tahun SETLA (Jakarta: Delima, 2009), hlm. 207

²⁰ Widi Artanto, Menjadi Gereja Misioner dalam Konteks Indonesia, (Jakarta: BPK-GM, 1997), hlm. 144-148.

tetap kepada Allah (49:4; 50:7-9); dia patuh kepada Allah (50:4-5) dan diteguhkan (50:7) sampai dia menang (42:4; 50:8,9).²¹

Meskipun demikian, kehambaan adalah panggilan yang khusus yang melibatkan hubungan perjanjian yang intim dengan Allah. Sebuah hubungan yang bukan merupakan kepatuhan yang dipaksakan kepada majikan yang “galak”, melainkan sebuah kesediaan seorang hamba untuk berkomitmen kepada Tuannya sebagaimana Tuannya itu juga telah berkomitmen kepadanya. Imamat 25 dan Keluaran 21 memberikan kepada kita sebuah “pengendalian” hubungan antara hamba/budak dengan tuannya. Dalam kitab Imamat diperlihatkan tentang saudara sebangsa Israel yang jatuh miskin dan menjual dirinya kepada saudaranya yang lebih makmur. Di dalam hubungan itu ia tidak boleh melayani sebagai budak, melainkan: “Sebagai orang upahan dan sebagai pendatang,...”(Im.25:40). Meskipun demikian penghambaan terbatas. Pada tahun Yobel (tahun ketujuh pada kasus ini) ia harus dibebaskan untuk kembali ke tanah dan keluarganya sendiri. Tetapi, sebagaimana kitab Keluaran menyatakan, hamba/budak itu dapat mengembangkan hubungan yang cukup signifikan selama masa pelayanannya. Jadi “jika budak itu dengan sungguh-sungguh berkata: Aku cinta kepada tuanku, kepada isteriku dan kepada anak-anaku, aku tidak mau keluar sebagai orang merdeka,...” maka dengan pilihan hamba itu sendiri “...ia bekerja pada tuannya untuk seumur hidup.”(Kel.21:5-6).

Kisah ini dapat dipararelkan demikian: orang yang terpanggil untuk melayani adalah orang yang sudah keluar dari kekosongan diri dan kemakmuran hidupnya (-yang membawa hidupnya untuk dirinya sendiri-), ketika ia datang kepada Dia yang memiliki sumber yang tidak terbatas. Sebuah pilihan telah diambil, yaitu untuk melayani-Nya. Setelah waktu bergulir untuk merasakan apa arti pelayanan sebenarnya, seperti ia akan menghadapi pilihan baru: Akankah ia percaya kepada sumber-sumber ke-aku-an dirinya semata-mata ataukah ia bersedia mengikatkan diri lebih jauh kepada Tuan yang ia kasihi? Ketika memilih "menghamba", maka sebenarnya, setiap orang percaya -termasuk pemimpin gerejawi di dalamnya-sepatutnya telah dianggap mengambil komitmen yang tidak dipaksakan untuk melayani Tuhan seumur hidupnya. Ini merupakan sifat perjanjian dari hubungannya dengan Allah sebagai hamba. Allah telah membentuk dan memanggilnya untuk menjadi pemimpin Gereja-Nya, dan Allah juga telah mengkomitmenkan diri-Nya untuk menyertainya senantiasa. Sebaliknya, ia mengkomitmenkan diri untuk melayani-Nya.

Sedangkan di dalam Perjanjian Baru. Terdapat pengajaran bahwa kehambaan di dalam Perjanjian Baru (PB) melalui kitab Injil-injil dan dari teladan Yesus. Dalam kenyataannya, Yesus memang adalah teladan utama dari kehambaan: “Karena Anak Manusia juga datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani dan untuk memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan bagi banyak orang.” (Mrk.10:45). Orang yang terpanggil untuk melayani-Nya, terpanggil juga untuk mengikuti gaya hidup-Nya.²² “Tetapi kamu, janganlah kamu disebut Rabi; karena hanya satu Rabimu dan kamu semua adalah saudara..” demikianlah Yesus menginstruksikan kepada murid-murid-Nya dan kepada orang banyak ketika mengekspose keculasan spiritual kepemimpinan orang-orang Farisi. "Barangsiapa terbesar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu. Dan barangsiapa meninggikan diri, ia akan direndahkan dan barangsiapa merendahkan diri, ia akan ditinggikan.”(Mat. 23:8-12)

Pada suasana yang bersifat pribadi dengan murid-murid, Yesus memberikan keteladanan melebihi kata-kata semata. Di dalam sebuah ruangan, Yesus berlutut kepada mereka dan dengan air di basi membasuh kaki mereka, lalu menyekanya dengan lenan. Kedua belas murid itu sepatutnya malu. Tidak patut Tuan mereka melakukan itu, tetapi Yesus memaksa, dan setelah selesai Ia bertanya kepada mereka: “Mengertikah kamu apa yang telah

²¹ Merrill C. Tenney, 5 vols. (Grand Rapids: Zondervan, 1975), vol 5, hlm.361

²² Robert K. Greenleaf, *Seroat Leadership: A Journey Into the Nature Of Legitimate Power And Greatness* (Mahwah, NJ: Paulist Press, 1977), hlm.21.

Kuperbuat kepadamu? Kamu menyebut Aku Guru dan Tuhan, dan katamu itu tepat, sebab memang Akulah Guru dan Tuhan. Jadi jikalau Aku membasuh kakimu, Aku yang adalah Tuhan dan Gurumu, maka kamupun wajib saling membasuh kakimu; sebab Aku telah memberikan suatu teladan kepada kamu, supaya kamu juga berbuat sama seperti yang telah Kuperbuat kepadamu²³. Aku berkata kepadamu: sesungguhnya seorang hamba tidaklah lebih tinggi dari pada tuannya, ataupun seorang utusan dari pada dia yang mengutusnyanya. Jikalau kamu tahu semua ini, maka berbahagialah kamu, jika kamu melakukannya.”(Yoh.13:12-17) Di dalam Kerajaan Allah yang diplokamirkan Yesus, dan di dalam persekutuan-Nya dengan Gereja-Nya, para pemimpin gerejawi adalah hamba yang “membungkuk, membasuh dan menyeka” dalam pelayanannya sebagai hamba yang membersihkan “Tubuh Tuhan”.

Kepemimpinan (sebagai)Hamba, Teori dan beberapa inspirasi praktisnya. Pada mulanya, teori Kepemimpinan yang Menghamba di kenal melalui tulisan Robert K. Greenleaf. Ia membangun teori kepemimpinan yang menghamba berdasarkan pembacaan atas cerita Herman Hesse dalam buku *Journey to the East* yang bercerita tentang sebuah peziarahan spiritual²⁴. Melalui cerita ini kita melihat sekelompok orang yang melakukan sebuah perjalanan mistik. Tokoh utama dalam cerita ini adalah Leo, yang menyertai sekelompok orang tersebut, sebagai seorang hamba yang selalu melakukan pekerjaan-pekerjaan kasar, tetapi juga yang menopang mereka melalui semangat dan nyanyiannya. Ia menjadi seseorang yang kehadirannya menjadi penting bagi kelompok tersebut.

Segala sesuatunya telah berjalan dengan baik sampai suatu saat Leo menghilang. Kemudian sekelompok orang tersebut jatuh ke dalam kekacauan dan perjalanan itu pun ditinggalkan karena mereka tidak dapat meneruskan perjalanan tersebut tanpa pelayanan Leo. Sang narator, salah seorang dari kelompok tersebut, setelah beberapa waktu mengembara, akhirnya menemukan Leo. Narator tersebut dibawa kepada Sang Order yang telah mensponsori perjalanan tersebut. Di sana ia menemukan bahwa Leo, yang awalnya ia kenal sebagai pelayan, ternyata merupakan kepala tituler dari Sang Order tersebut, roh penuntun, seorang pemimpin yang besar dan mulia.²⁵

Berdasarkan cerita tersebut, Greenleaf berpendapat bahwa seorang pemimpin sejati pada awalnya adalah seorang hamba. Ia melihatnya pada tokoh Leo yang sebenarnya telah menjadi pemimpin dari mulanya, tetapi ia melakukan pelayanan dan menjadi seorang hamba karena pada dasarnya ia merupakan seorang hamba.

Kepemimpinan merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang yang pada dasarnya adalah seorang hamba. Kepemimpinan merupakan sesuatu yang diberikan atau diasumsikan, dan dapat diambil alih. Sedangkan sifat dasar menghamba merupakan sesuatu yang berasal dari dalam diri manusia, yang bukan diberikan, bukan diasumsikan, dan tidak dapat diambil.²⁶ Greenleaf membedakan secara ekstrim antara pemimpin dahulu (*leader-first*) dan hamba dahulu (*servant-first*).²⁷ Asumsi dasar dari kepemimpinan yang melayani adalah “saya menghamba karena saya adalah pemimpin”.

Asumsi ini mengimplikasikan bentuk tindakan altruisme. Kepemimpinan yang menghamba menekankan suatu bentuk tindakan pelayanan, yang berlawanan dari bentuk tindakan kepemimpinan, dari seorang pemimpin. Inilah inti dari kepemimpinan yang menghamba tersebut dan melalui tindakan menghamba, maka seorang pemimpin akan memimpin orang lain agar mampu mencapai kemampuan diri (*capable of becoming*) baik pemimpin tersebut dan juga pengikutnya.

²³ Charles C Manz, *The leadership Wisdom of Jesus: Panduan praktis mengenai kepemimpinan Masa kini yang berdasarkan pada Aaran kristus* Jaarta: Bhuana Ilmu populer, 2003, hlm 35

²⁴ Suwito Kwee, *Jurnal Teologi stulos Volume 4* namoar I juni 2005 Bandung Sekolah Tinggi Teologi bandung 2005 hlm 42

²⁵ Ronny I Chandra, *Landasan Pacu kepemimpinan Yogyakarta*: Gloria Graffia 2005 hlm 21

²⁶ Suwito Kwee, *Jurnal Teologi stulos Volume 4* namoar I juni 2005 Bandung Sekolah Tinggi Teologi bandung 2005 hlm 42

²⁷ Donal Guthne, *Pengantar perjanjian baru I* Surabaya: Momentum 2010 hlm 320

Motivasi dasar inilah yang membedakan teori kepemimpinan yang melayani ini dengan teori-teori kepemimpinan lainnya. Dalam teori ini, seorang pemimpin dituntut untuk dapat memastikan bahwa prioritas kebutuhan tertinggi orang lain sedang dilayani.

Cara membuktikannya adalah dengan memperhatikan apakah orang-orang yang dilayani tersebut bertumbuh sebagai pribadi (person)? Selain itu juga melihat apakah mereka, ketika dilayani, menjadi lebih sehat, bijak, bebas, mandiri, dan juga menjadi seorang pelayan? Atau, apakah orang tersebut dapat mengembangkan dirinya mencapai batas kemampuannya? Dan, adakah pengaruhnya bagi masyarakat yang memiliki hak-hak istimewa yang paling sedikit.

Kepemimpinan Pneumasentris

Kepemimpinan Pneumasentris adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada pemberdayaan dan pengembangan spiritualitas dalam konteks kepemimpinan²⁸. Model ini mengakui bahwa aspek spiritualitas dalam diri pemimpin dan anggota tim dapat memainkan peran kunci dalam mencapai tujuan organisasi dan pengembangan pribadi²⁹. Dalam kepemimpinan Pneumasentris, pemimpin diharapkan untuk memimpin dengan integritas, kebijaksanaan, dan kepedulian terhadap kebutuhan spiritual anggota timnya.

Pneumasentris berasal dari kata "pneuma" yang berarti roh atau napas kehidupan dalam bahasa Yunani kuno³⁰. Dalam konteks kepemimpinan, Pneumasentris menekankan pentingnya mengakui dan memahami dimensi spiritualitas dalam organisasi. Pemimpin Pneumasentris diharapkan mampu menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan spiritual anggota timnya, sehingga mendorong keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Salah satu aspek kunci dari kepemimpinan Pneumasentris adalah kesadaran diri³¹. Pemimpin Pneumasentris diharapkan untuk memiliki pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai, kepercayaan, dan prinsip-prinsip spiritual yang membimbing tindakan mereka. Kesadaran diri ini memungkinkan pemimpin untuk membuat keputusan yang lebih baik, berkomunikasi secara efektif, dan membangun hubungan yang positif dengan anggota tim.

Selain itu, kepemimpinan Pneumasentris juga menekankan pada kepedulian terhadap kebutuhan dan perkembangan spiritual anggota tim. Pemimpin diharapkan untuk menjadi fasilitator pertumbuhan spiritual, memberikan dukungan dan bimbingan dalam perjalanan pribadi dan profesional anggota tim. Ini mencakup mendengarkan dengan empati, memberikan umpan balik konstruktif, dan menciptakan ruang untuk refleksi dan kontemplasi.

Pengembangan visi dan tujuan bersama yang memiliki makna spiritual juga menjadi fokus dalam kepemimpinan Pneumasentris³². Pemimpin diharapkan untuk memimpin dengan tujuan yang lebih besar daripada sekadar pencapaian hasil materi. Hal ini mencakup mengartikulasikan nilai-nilai dan tujuan spiritual yang mendasari aktivitas organisasi, sehingga anggota tim merasa terhubung dengan tujuan yang lebih dalam.

Kepemimpinan Pneumasentris juga menekankan pada keadilan dan tanggung jawab sosial. Pemimpin diharapkan untuk membuat keputusan yang mempertimbangkan dampaknya terhadap keberlanjutan, keadilan, dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Hal ini mencerminkan pemahaman bahwa tindakan dalam konteks organisasi dapat memiliki konsekuensi yang lebih luas dan berdampak pada dunia di sekitarnya.

Penting untuk dicatat bahwa kepemimpinan Pneumasentris bukanlah pendekatan satu ukuran untuk semua situasi. Dalam beberapa konteks, model ini mungkin perlu disesuaikan

²⁸ Belay, Yosep, Yanto Paulus Hermanto, and Rivoso Rivoso. "Spiritualitas Alkitabiah Sebagai Hakikat Kepemimpinan Kristen Masa Kini." *Fidei: Jurnal Teologi Sistematika dan Praktika* 4.2 (2021): 183-205.

²⁹ Pramudyo, Anung. "Implementasi manajemen kepemimpinan dalam pencapaian tujuan organisasi." *Jurnal bisnis, manajemen, dan akuntansi* 1.2 (2013).

³⁰ Aden, Yodiyat Septa. "TEOLOGI KERAMAHTAMAHAN (HOSPITALITAS) DAN PNEUMATOLOGI MENURUT AMOS YONG." *MARINYO: Jurnal Teologi Kontekstual* 1.1 (2022): 1-14.

³¹ Aden, Yodiyat Septa.

³² Aden, Yodiyat Septa

dengan kebutuhan dan karakteristik organisasi. Namun, inti dari kepemimpinan Pneumasentris tetaplah fokus pada pengakuan terhadap dimensi spiritualitas dan pemberdayaan anggota tim.

Beberapa penelitian telah mendukung manfaat kepemimpinan Pneumasentris, termasuk peningkatan kepuasan kerja, motivasi, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Namun, perlu diingat bahwa pendekatan ini mungkin tidak sesuai dengan semua individu atau organisasi. Oleh karena itu, implementasi kepemimpinan Pneumasentris perlu dipertimbangkan dengan konteks dan karakteristik unik masing-masing organisasi.

Pentingnya memahami bahwa meskipun kepemimpinan Pneumasentris dapat memberikan berbagai manfaat, tidak semua individu atau organisasi akan merespon dengan baik terhadap pendekatan ini. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, struktur hierarki, dan nilai-nilai inti perusahaan dapat memainkan peran penting dalam keberhasilan atau kegagalan implementasi kepemimpinan Pneumasentris.

Selain itu, penyesuaian kepemimpinan Pneumasentris dengan kebutuhan dan ekspektasi individu dalam organisasi menjadi kunci. Beberapa anggota tim mungkin lebih merasa nyaman dan termotivasi dengan model kepemimpinan yang lebih tradisional, sementara yang lain dapat merespon positif terhadap pendekatan yang memberikan lebih banyak ruang untuk kreativitas, kolaborasi, dan otonomi.

Dalam mempertimbangkan implementasi kepemimpinan Pneumasentris, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terkait dengan struktur organisasi, pola komunikasi, dan dinamika tim. Fleksibilitas dalam menerapkan prinsip-prinsip Pneumasentris dapat membantu memfasilitasi transisi yang lebih mulus dan efektif³³.

Selain itu, pengukuran kinerja dan dampak dari kepemimpinan Pneumasentris juga harus dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa pendekatan ini benar-benar memberikan nilai tambah bagi organisasi. Kesadaran terhadap perubahan yang mungkin diperlukan selama proses implementasi juga penting, sehingga organisasi dapat mengadaptasi diri sesuai dengan respon dan kebutuhan yang muncul dari anggota tim dan lingkungan kerja secara keseluruhan.

Dengan demikian, sementara kepemimpinan Pneumasentris dapat menjadi model yang efektif dalam mencapai kepuasan kerja, motivasi, dan kesejahteraan, pengakuan atas diversitas dan kompleksitas organisasi sangat penting dalam menjalankan dan mengadaptasi pendekatan ini.

Kesimpulan dan Saran

Pola Kepemimpinan Musa. Berdasarkan kajian teori ini ada beberapa kesimpulan yang dirumuskan disini, yaitu:

1. Kepemimpinan Memiliki Pola Yang didasarkan pada panggilan TUHAN. Pola ini disebut dengan visi seorang pemimpin. Visi ini tentu visi yang diberi oleh Tuhan kepada seorang pemimpin
2. Kepemimpinan Berdasarkan firman TUHAN
Seorang pemimpin Kristen hanya dapat melaksanakan kepemimpinan secara baik apabila melaksanakan kepemimpinan berdasarkan firman Tuhan. Kepemimpin ini disebut jugadengan kepemimpinan berdasarkan otoritas TUHAN. Musa dapat memimpin karena otoritas TUHAN yaitu firman TUHAN kepada Musa. Demikian pula seorang gema atau hamba TUHAN masa kini mesti melaksanakan kepemimpinan berdasarkan otoritas TUHAN. Ada kesediaan untuk membaca firman TUHAN, Berdoa dan menaklukkan diri pada kuasa firman TUHAN.
3. Kepemimpinan Berdasarkan Daya Dorong Roh Kudus

³³ Ghilam, Fathurriqji. "PENGARUH ISI KONTEN KEBAKTIAN MELALUI YOUTUBE HKBP KEDATON BANDAR LAMPUNG TERHADAP SIKAP RELIGIUS JEMAAT PADA MASA PANDEMI COVID-19." (2023).

Karya Roh Kudus tidak dapat dibatasi oleh system atau pola kepemimpinan. Cara memimpin tidak membatasi kehadiran Roh Kudus. Namun bila Roh Kudus hadir dalam kepemimpinan seorang pemimpin maka kepemimpinannya akan membawa pada seluruh kebenaran tentang kepemimpinan. Pemimpin membutuhkan daya dorong Roh Kudus dalam kepemimpinannya.

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan dalam akhir bab ini, yaitu:

1. Pemimpin Kristen/gembala sidang/hamba Tuhan hendaknya memimpin berdasarkan panggilan TUHAN (punya visi)
2. Pemimpin Kristen/Gembala/Hamba TUHAN hendaknya memimpin berdasarkan otoritas firman TUHAN
3. Pemimpin Kristen/Gembaa Sidang/hamba TUHAN hendaknya memimpin berdasarkan daya dorong Roh Kudus
4. Seorang pemimpin harus rela berkorban

Daftar Pustaka

- Aden, Yodiyat Septa. "TEOLOGI KERAMAHTAMAHAN (HOSPITALITAS) DAN PNEUMATOLOGI MENURUT AMOS YONG." *MARINYO: Jurnal Teologi Kontekstual* 1.1 (2022): 1-14.
- Adlini, Miza Nina, et al. "Metode penelitian kualitatif studi pustaka." *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 6.1 (2022): 974-980.
- Apriani, Fajar. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja." *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi* 16.1 (2009): 3.
- Arafat, Gusti Yasser. "Membongkar isi pesan dan media dengan content analysis." *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17.33 (2019): 32-48.
- Asfar, Irfan Taufan, and Irfan Taufan. "Analisis naratif, analisis konten, dan analisis semiotik (Penelitian kualitatif)." no. January (2019): 1-13.
- Awaliyani, S. A. A. K. U., Anis Kholifatul Ummah, and Negeri IAIN Jember. "Upaya Meningkatkan Kepercayaan Diri Siswa Melalui Kegiatan Muhadhoroh." *Indonesian Journal of Teacher Education* 2.1 (2021): 246-252.
- Belay, Yosep, Yanto Paulus Hermanto, and Rivosa Rivosa. "Spiritualitas Alkitabiah Sebagai Hakikat Kepemimpinan Kristen Masa Kini." *Fidei: Jurnal Teologi Sistematika dan Praktika* 4.2 (2021): 183-205.
- Boiliu, Noh Ibrahim. "Kesinambungan Panggilan Misionaris Bangsa Israel dengan Panggilan Pelayanan Misi dan Pemuridan." *TE DEUM (Jurnal Teologi dan Pengembangan Pelayanan)* 4.2 (2015): 209-223.
- Cahyono, Eko Agus, Ns Sutomo, and Aris Hartono. "Literatur review; panduan penulisan dan penyusunan." *Jurnal Keperawatan* 12.2 (2019): 12-12.
- Charles C Manz, *The leadership Wisdom of jesus: Panduan praktis mengenai kepemimpinan Masa kini yang berdasarkan pada Aaran kristus Jaarta: Bhuana Ilmu popular*,2003, hlm 35
- Donal Guthne, *Pengantar perjanjian baru I Surabaya: Momentum* 2010 hlm 320
- Dunggio, Abd Manaf. "Peranan Kepemimpinan Amanah Dalam Tata Kelola Pemerintahan Di Kabupaten Gorontalo." *Jurnal SIAP BPSDM Provinsi Gorontalo* 3.2 (2021): 25-32.
- Ghilam, Fathurriqi. "PENGARUH ISI KONTEN KEBAKTIAN MELALUI YOUTUBE HKBP KEDATON BANDAR LAMPUNG TERHADAP SIKAP RELIGIUS JEMAAT PADA MASA PANDEMI COVID-19." (2023).
- Kembong Mallisa(editor), *Pemimpin yang Membentuk Zaman Kumpulan Tulisan dalam Rangka 21 Tahun SETLA (Jakarta :Delima,2009),hlm.207*

- Kembong Mallisa, *Pemimpin yang Membentuk Zaman Kumpulan Tulisan dalam Rangka 21 Tahun SETLA* (Jakarta: Delima, 2009), hlm. 207
- Merrill C. Tenney, 5 vols. (Grand Rapids: Zondervan, 1975), vol 5, hlm. 361
- Pramudyo, Anung. "Implementasi manajemen kepemimpinan dalam pencapaian tujuan organisasi." *Jurnal bisnis, manajemen, dan akuntansi* 1.2 (2013).
- Prihana, Ednawan. "KEPEMIMPINAN PEMERINTAHAN KOTA TANGERANG SELATAN." (2020).
- Robert K. Greenleaf, *Seroat Leadership: A Journey Into the Nature Of Legitimate Power And Greatness* (Mahwah, NJ: Paulist Press, 1977), hlm. 21.
- Ronny I Chandra, *Landasan Pacu kepemimpinan Yogyakarta: Gloria Graffia* 2005 hlm 21
- Sigiro, Adi Suhenra. "Kepemimpinan Musa Sebagai Pedoman Bagi Pemimpin Rohani Di Gereja Masa Kini." *ILLUMINATE: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani* 6.1 (2023): 71-90.
- Sin, Sia Kok. "Musa Dan Kepemimpinannya Dalam Kitab Keluaran." *SOLA GRATIA: Jurnal Teologi Biblika Dan Praktika* 1.2 (2013).
- Sugihartati, Rahma. *Budaya populer dan subkultur anak muda: Antara resistensi dan hegemoni kapitalisme di era digital*. Airlangga University Press, 2017.
- Suwito Kwee, *Jurnal Teologi stulos Volume 4 namoar I juni 2005 Bandung Sekolah Tinggi Teologi bandung 2005* hlm 42
- Suwito Kwee, *Jurnal Teologi stulos Volume 4 namoar I juni 2005 Bandung Sekolah Tinggi Teologi bandung 2005* hlm 42
- Tari, Ezra, Ermin Alperiana Mosooli, and Elsy Evasolina Tulaka. "Kepemimpinan Kristen Berdasarkan 1 Timotius 3: 1-7." *Jurnal Teruna Bhakti* 2.1 (2019): 15-21.
- Tulungen, Evans EW, David PE Saerang, and Joubert B. Maramis. "Transformasi Digital: Peran Kepemimpinan Digital." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10.2 (2022).
- Widi Artanto, *Menjadi Gereja Misioner dalam Konteks Indonesia*, (Jakarta: BPK-GM, 1997), hlm. 144-148.
- Zalukhu, Nofrianus, Claudia Angelina, and Monica Santosa. "Konsep Kepemimpinan Musa Terhadap Pola Kepemimpinan Kristen Di Era Digital." *HARVESTER: Jurnal Teologi dan Kepemimpinan Kristen* 7.2 (2022): 90-104.