

KEPEMIMPINAN ROHANI YANG EFEKTIF SEBUAH KAJIAN EKSEGESIS KELUARAN 18 : 13 – 27 DAN SUMBANGANNYA BAGI MASA KINI

Alwi Widiyanto

Abstract

Moses is one of the leaders described in the Bible. In the chiastically arranged section of Exodus 18:13-27, Jethro provides an assessment of Moses' ineffective leadership methods. Jethro also suggested that Moses apply a tiered leadership model, in order to make his duties easier. Apart from that, Jethro also proposed four basic requirements for the leaders who would be appointed by Moses, namely: competent, fearing God, trustworthy, and hating the pursuit of bribes. From these two suggestions, Jethro also added that problems should be categorized by distinguishing between large and small matters. Even though Jethro's three suggestions come from a Bible story written thousands of years ago, they are still relevant in the current context, especially for carrying out effective spiritual leadership.

Abstrak

Musa adalah salah satu tokoh pemimpin yang diceritakan di dalam Alkitab. Pada bagian Keluaran 18:13-27 yang disusun secara kiastik, Yitro memberikan penilaian terhadap cara kepemimpinan musa yang tidak efektif. Yitro pun mengusulkan agar Musa menerapkan model kepemimpinan berjenjang, demi meringankan tugasnya. Selain itu Yitro juga mengusulkan empat syarat dasar bagi pemimpin yang akan diangkat oleh Musa, yaitu: cakap, takut akan Allah, dapat dipercaya, dan benci terhadap pengejaran suap. Dari kedua usulan tersebut, Yitro juga menambahkan supaya dilakukan pengkategorian masalah dengan membedakan antara perkara besar dan kecil. Tiga usulan Yitro ini meskipun berasal dari sebuah kisah Alkitab yang ditulis sejak ribuan tahun yang lalu, namun masih tetap relevan untuk konteks masa kini, khususnya untuk menjalankan kepemimpinan rohani yang efektif.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek dalam kehidupan manusia yang sudah lama ada. Kota-kota kuno yang terbentuk pada masa Sebelum Masehi dikelola dalam satu administrasi atau pemerintahan yang melibatkan seorang pemimpin. (Lih. Yildirim 2016, 711) Selain itu, kepemimpinan juga merupakan

sistem atau koordinasi aktivitas dari para pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Sistem tersebut mencakup budaya, nilai-nilai, prosedur dan aturan-aturan yang berlaku untuk menata dan menjadi dasar semua tindakan, perilaku dan pembuatan keputusan. (Lih. Timotius 2016, 16) Sejarah membuktikan bahwa sejak munculnya peradaban atau budaya, maka muncullah para pemimpin. Seorang pemimpin dibutuhkan ketika sebuah bangsa mengenal sistem kepercayaan. Junaedi menyebutkan bahwa nenek moyang bangsa Indonesia sudah menganut suatu kepercayaan. Untuk melaksanakan kepercayaan itu dipilih seorang pemimpin upacara dan biasanya juga menjadi pemimpin pemerintahan bagi masyarakat tersebut. (Lih. Anshori 2010, 13-14) Dalam suatu kelompok manusia pasti muncul seorang pemimpin, jika bukan seorang pemimpin yang baik, maka pastilah pemimpin yang buruk. Kellerman menuliskan: "Kurangnya kejelasan tentang apa sebenarnya yang mendefinisikan pemimpin yang baik, dan bagaimana membedakan pemimpin yang baik dari yang buruk, tercermin pada pengikut." (Kellerman 2004, 30)

Baik dan buruknya seorang pemimpin tidak selalu berkaitan dengan persoalan moral pemimpin, melainkan bagaimana cara seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya, terutama berkaitan dengan efektifitas kepemimpinan. Dalam hal kepemimpinan rohani, efektivitas kepemimpinan terbukti ketika tujuan Allah tercapai dalam sebuah kelompok masyarakat, bahkan dalam hidup para pemimpinnya sendiri. Para pemimpin rohani harus dipastikan mengabdikan kepada Allah, bukan mengejar ambisi pribadi. Para pemimpin rohani juga harus memiliki kemampuan dalam memberdayakan para pengikutnya. Sinaga menuliskan: "Kapan pun, di mana pun, dan dalam situasi yang bagaimana pun dibutuhkan seorang pemimpin yang secara efektif, pemimpin yang mempengaruhi pengikut untuk mencapai tujuan yang diinginkan sesuai rencana Tuhan [...] Pemimpin yang mengabdikan kepada Allah, memberdayakan pengikut untuk mencapai tujuan Allah." (Sinaga 2016, 16-17)

Salah satu tokoh pemimpin dalam kisah Alkitab adalah Musa. Dalam catatan Alkitab, Musa telah ditetapkan Tuhan menjadi pemimpin yang membawa bangsa Israel keluar dari Mesir menuju Tanah Perjanjian. Dalam perjalanan mereka bersama-sama, ada banyak permasalahan yang harus diselesaikan. Selain mengajarkan ketetapan-ketetapan Tuhan, Musa juga harus mengadili dan menyelesaikan permasalahan seluruh bangsa itu. Permasalahannya adalah Musa melakukannya seorang diri, sementara bangsa yang bersama-sama dia

ada sekitar enam ratus ribu orang laki-laki, tidak termasuk anak-anak (Kel. 12:37). Cara tersebut dipandang oleh Yitro, ayah mertua Musa, tidak efektif, karena menghabiskan begitu banyak waktu serta menguras tenaga.

Yitro pun mengusulkan agar Musa mengangkat orang-orang yang cakap, takut akan Allah, dapat dipercaya, dan benci pengejaran suap. Secara teknis, di dalam Keluaran 18:13-27, Yitro mengusulkan pengangkatan para pemimpin atas seribu, seratus, lima puluh, dan sepuluh orang. Para pemimpin ini secara berjenjang berfungsi untuk mengadili perkara-perkara yang lebih kecil, sementara untuk perkara yang besar ditangani oleh Musa sendiri.

PERTANYAAN DAN TUJUAN

Kritik dan sekaligus usulan Yitro terhadap cara Musa memimpin bangsa Israel yang dinilai tidak efektif sebagaimana tertulis di dalam Keluaran 18:13-27 sangatlah menarik untuk dikaji lebih mendalam. Dalam hal ini ada tiga pertanyaan yang hendak dijawab melalui penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana struktur dan isi Keluaran 18:13-27?
2. Bagaimana model kepemimpinan yang diusulkan Yitro kepada Musa, jika dilihat dari teori kepemimpinan modern?
3. Apa sumbangan dari model kepemimpinan yang diusulkan Yitro kepada Musa di dalam Keluaran 18:13-27 bagi kepemimpinan masa kini?

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan melakukan kajian eksegesis Keluaran 18:13-27.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan metode penelitian naskah Alkitab. Penelitian dilakukan dengan kajian eksegesis Alkitab untuk memahami model kepemimpinan berjenjang berdasarkan konteks Kitab Keluaran 18:13-27. Penulis mengadakan penelitian literatur terhadap berbagai sumber atau naskah-naskah yang memiliki korelasi dengan judul. Metode eksegesis yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki makna teks khususnya

Keluaran 18:13-27 berdasarkan maksud dari penulis asli teks tersebut. Dalam hal ini kajian eksegesis yang dikerjakan meliputi: analisa struktur, studi kata dan gramatikal (Lih. Schaps 2011, 83). Selanjutnya dilakukan telaah kontekstual, khususnya mendialogkan hasil analisa eksegesis Keluaran 18:13-27 dengan teori kepemimpinan modern. (Lih. Springer 2009, 405)

PEMBAHASAN

Struktur dan Isi Teks Keluaran 18:12-27

Keluaran 18 menyajikan sebuah alur peristiwa dimulai dengan kunjungan Yitro mertua Musa, Zipora istri Musa, Gersom dan Eliezer anak-anak Musa menemui Musa; Pengamatan Yitro terhadap kepemimpinan Musa; Usulan Yitro sebagai usulan pemecahan masalah; Musa mengadili bangsa Israel dengan cara yang baru; Perpisahan Musa dengan Yitro. Alur peristiwa tersebut disajikan secara naratif, sehingga keseluruhan perikop dinamai The "Sinai Narrative" (Lih. Lawlor 2011, 1) dengan susunan sebagai berikut:

1. Ayat 1-12: pertemuan Musa dengan keluarganya.
2. Ayat 13-18: cara Musa mengadili bangsa Israel, sebelum mendengarkan nasihat Yitro
3. Ayat 19-23: nasihat Yitro terkait cara kepemimpinan Musa yang dinilai tidak efektif
4. Ayat: 24-26: praktik peradilan Musa yang baru setelah mendengar nasihat Yitro)
5. Ayat 27: perpisahan Musa dengan Yitro.

Dari kisah tersebut, pada bagian Keluaran 18:13-23 membentuk struktur kiastik sebagai berikut:

- A. 18:13 Situasi dijelaskan: Musa duduk mengadili, bangsa berdiri, sepanjang hari.
- B. 18:14 Yitro menanyakan Musa mengapa dia duduk dan bangsa berdiri sepanjang hari.

- C. 18:15-16 Musa menjelaskan yang ia lakukan.
1. Mereka datang kepadaku untuk “mencari Allah.” (15)
 2. Aku mengadili perkara-perkara mereka. (16a)
 3. “. . . aku memberitahukan kepada mereka ketetapan-ketetapan dan keputusan-keputusan Allah.” (16b)
- D. 18:17-18 Yitro: “Tidak baik seperti yang kaulakukan itu.”
- D’ 18:19a Nasihat Yitro: “lakukan yang baik.”
- C’ 18:19b-20 Yitro menasihati Musa tentang apa yang harus ia lakukan.
- 1’ Wakililah bangsa itu di hadapan Allah.
 - 2’ Kau hadapkanlah perkara-perkara mereka kepada Allah.
 - 3’ Kemudian haruslah engkau mengajarkan kepada mereka ketetapan-ketetapan dan keputusan-keputusan, dan memberitahukan kepada mereka jalan yang harus dijalani, dan pekerjaan yang harus dilakukan.
- B’ 18:21-22a Memilih orang lain untuk “duduk dan mengadili.”
- A’ 18:22b-23 Situasi yang baru dijelaskan: bangsa akan pulang dengan puas, Musa akan sanggup. (Lih. Wijaya 2019, 5-6)

Struktur kiastik pada bagian Keluaran 18:13-23 menempatkan kontras antara penilaian Yitro terhadap cara kepemimpinan Musa, yang menurutnya tidak baik dan nasihat yang diberikan olehnya, yang dipandang lebih baik, pada pusat kiastik. Dengan demikian dapat dipahami bahwa bagian ini merupakan klimaks dari alur narasi, yang kemudian bergerak menuju penyelesaian masalah. Dalam hal ini terdapat tiga hal pokok yang menjadi usulan Yitro sebagai cara penyelesaian masalah yang dihadapi oleh Musa, yaitu: kepemimpinan berjenjang, syarat pemimpin, dan perbedaan antara perkara besar dan kecil.

Kepemimpinan Berjenjang

Kata pemimpin yang digunakan dalam bahasa asli Ibrani adalah שָׂר (śar), yang artinya *a head person (of any rank or class) atau captain (that had rule), chief (captain), general, governor, keeper, lord, master, principal, ruler, steward*. (Lih. E-Sword) Meskipun memiliki arti yang berbeda-beda, namun kata “pemimpin” disini mengacu kepada akar kata primitif yang sama, yaitu שָׂרָר (śârar), yang artinya

"to have dominion, rule over, govern, to be or act as prince, rule, contend, have power, prevail over, reign." (Lih. Bible Works) Mengacu kepada arti dari akar kata tersebut, maka "pemimpin" berarti memiliki dominasi, kapasitas memerintah, atau berkuasa atas. Dengan demikian, perbedaan jenis atau ranking kepemimpinan dalam konteks ayat ini bukanlah masalah utama.

Yitro memberikan usulan jumlah bagi para pemimpin yang perlu diangkat oleh Musa dan menyarankan pengelompokan menggunakan angka dalam urutan menurun. Hamilton menuliskan: "*Jethro suggest groups using numbers in descending order: 1000 > 100 > 50 > 10.*" (Hamilton 2011, 284) Namun, terlepas dari ketepatan jumlahnya, mengenai pemilihan pemimpin seribu, seratus, lima puluh, dan sepuluh terdapat dua pandangan yang berbeda. Untuk mengerti perbedaannya, Diagram Venn di bawah ini dapat membantu menjelaskan. (Yulianto 2009, 1)

Himpunan bagian. Jika himpunan A mewakili kelompok 1.000, himpunan B mewakili kelompok 100, himpunan C mewakili kelompok 50, dan himpunan D mewakili kelompok 10, dan masing-masing himpunan dipimpin oleh seorang pemimpin, maka bentuk diagram sebagai berikut:

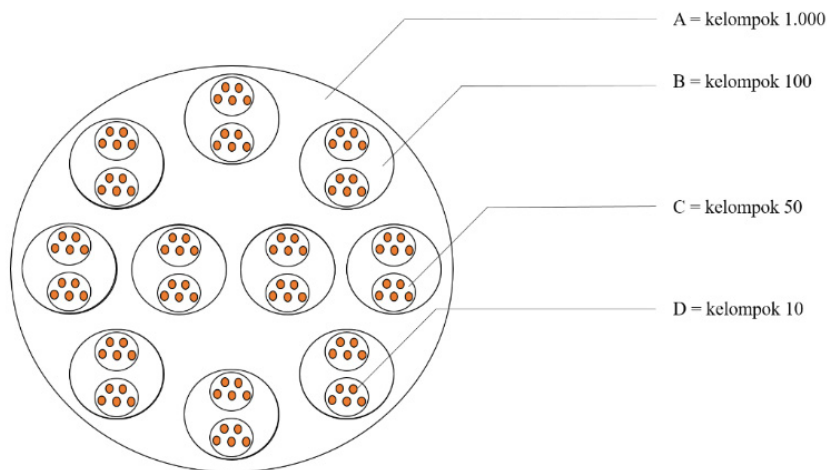


Diagram di atas menggambarkan bahwa D (kelompok 10) merupakan himpunan bagian C (kelompok 50); C (kelompok 50) merupakan himpunan bagian B (kelompok 100); dan B (kelompok 100) merupakan himpunan bagian A (kelompok 1.000). Bentuk kepemimpinan berjenjang himpunan bagian biasanya diterapkan dalam kepemimpinan hierarkis militer. Bentuk kepemimpinan semacam ini mampu memberdayakan pengikut menjadi pemimpin baru. Namun

demikian usulan kepemimpinan bertingkat dari Yitro bukan disebabkan karena agresi militer. Choi mengatakan bahwa kasus Musa bukan karena peristiwa militer, tetapi disebabkan oleh ketidakefisienan pemerintahan Musa di Israel dalam masalah yuridis [...] dalam Keluaran 18:25 bahwa penunjukan struktur hierarki yang sebenarnya ditemukan. (Choi 2020, 117)

Kelebihan model himpunan bagian terletak kepada pertanggungjawaban para pemimpin yang terkoordinasi. Pemimpin bertanggung jawab atas perilaku bawahan sesuai aturan commander's responsibility. (Yusra 2011, 351) Pemimpin tertinggi dapat dengan mudah memberikan atau menyampaikan visi, misi, atau informasi. Supervisi terjadi hanya pada tingkat di bawahnya atau paling jauh dua tingkat di bawahnya, sehingga lebih mudah dan terpantau. Kelemahan model ini pada perbedaan kualitas kelompok satu sama lain yang dapat menimbulkan persaingan antar kelompok. Banyaknya ragam aspirasi dari tingkat terendah yang naik ke tingkat supervisi, dapat menyebabkan pemimpin merasa kebingungan dalam mengambil keputusan atau kebijakan.

Himpunan Saling Lepas. Jika himpunan A mewakili kelompok 1.000, himpunan B mewakili kelompok 100, himpunan C mewakili kelompok 50, dan himpunan D mewakili kelompok 10, dan masing-masing himpunan dipimpin oleh seorang pemimpin, maka bentuk diagram sebagai berikut:

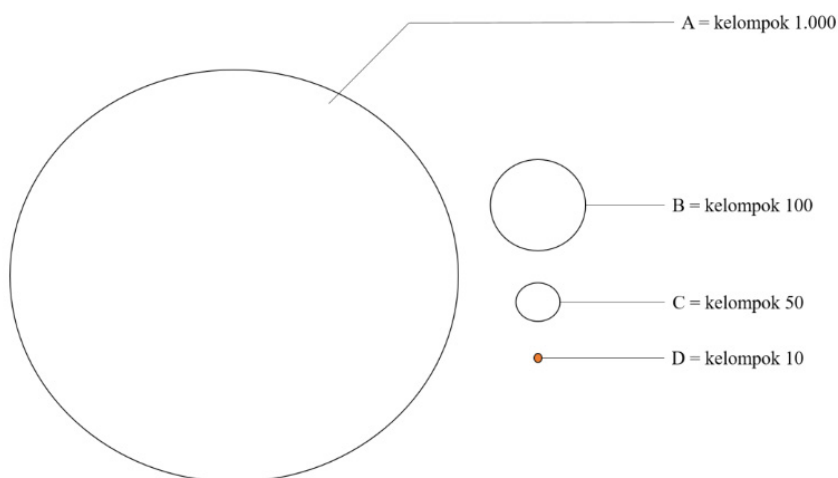


Diagram di atas menggambarkan bahwa setiap himpunan saling lepas, tidak terkait satu sama lain. Masing-masing pemimpin bertanggung jawab atas

kelompok yang dipercayakan kepadanya, tidak ada intervensi, supervisi, ataupun kaitannya dengan pemimpin kelompok lain.

Pandangan ini didukung oleh Tom O'Toole, yang menjelaskan bahwa memiliki otoritas untuk memimpin 1.000 orang adalah hal yang sangat berbeda dengan memimpin 100 atau 50 atau 10. Kelompok yang berbeda memerlukan keahlian dan temperamen pribadi pemimpin yang berbeda. Penting sekali untuk menemukan pengaturan yang paling cocok dengan kapasitas dan gaya kepemimpinan para pemimpin. O'Toole membedakan pemimpin berdasarkan skala atau besaran jumlah keanggotaannya:

1. *Leader of 10s*. Memimpin sepuluh orang adalah tentang merawat orang dengan baik dan membangun hubungan yang mendalam dengan mereka. Banyak dari jenis kepemimpinan ini terjadi di rumah dan karena makanan, dan itu berarti membuat orang merasa seperti bagian dari keluarga. Tipe pemimpin ini kerap merupakan orang yang ideal untuk menjalankan kelompok komunitas tengah minggu.
2. *Leader of 50s*. Memimpin 50 orang berarti melangkah lebar dan mendalam dalam hal hubungan. Pemimpin harus pandai berinvestasi pada banyak orang sekaligus (dan merasa nyaman karena tidak dapat berinvestasi pada mereka sedalam yang bisa dilakukan oleh para pemimpin 10-an). Jenis pemimpin seperti ini sering kali cocok dengan cetakan pendeta gereja lokal tradisional.
3. *Leader of 100s*. Meskipun memimpin 100 orang tidak lebih dari memimpin 50 orang, sifat kepemimpinan semacam ini sangat berbeda. Pemimpin 100-an telah mencapai titik di mana mereka tidak dapat memimpin melalui hubungan mereka sendiri dengan semua orang dalam kelompok, tetapi perlu mengandalkan tim mereka dan memimpin dengan cara yang jauh lebih umum melalui pengajaran dan pertemuan yang terorganisir. Ini adalah jenis kepemimpinan yang dijalankan oleh banyak pemimpin gereja saat ini.
4. *Leader of 1000s*. Seorang pemimpin ribuan tidak dapat terlibat secara pribadi bahkan dalam sebagian kecil dari apa yang sedang terjadi. Pemimpin seperti ini menetapkan visi strategis dan berinvestasi besar-besaran dalam membangun pemimpin dan pemimpin dari pemimpin, dan dalam menciptakan sistem untuk mewujudkan visi mereka. Pemimpin seperti ini mungkin menjalankan salah satu gereja besar di sekitarnya, atau kemungkinan besar akan menjadi ujung tombak gerakan gereja. (Lih. O'Toole 2020)

Kelebihan model himpunan saling lepas adalah independensi kelompok yang tinggi, sehingga berpotensi untuk menjadikan kelompok semakin solid dan semakin berkembang. Jika dikaitkan dengan talenta dan karunia, maka model ini adalah model yang paling sesuai, karena setiap orang memiliki talenta dan karunia kepemimpinan yang berbeda (Mat. 25:15; Rm. 12:6-8). Jika pemimpin tertinggi mampu merumuskan kapasitas para pemimpin yang diangkat dan menempatkan secara sesuai, maka persaingan relatif kecil karena masing-masing menyadari batas kemampuan dalam menangani skala kelompok.

Kelemahan model himpunan saling lepas adalah bahwa kepemimpinan akan kontraproduktif jika pemimpin beroperasi pada skala yang salah. Selain itu, model ini juga mempunyai kelemahan dalam hal ketersediaan pemimpin yang mampu menangani kelompok skala terbesar. Calon pemimpin melihat tantangan kelompok yang besar dan mundur dari kepemimpinan, menyebabkan krisis kepemimpinan. Semakin besar kelompok, maka tingkat kepuasan pelayanan anggota semakin rendah, karena anggotanya saling “bersaing” untuk mendapatkan pelayanan dari pemimpinnya. Penempatan pemimpin pada skala kepemimpinan yang salah dapat menyebabkan kepuasan pemimpin yang rendah. Hal ini bisa menimbulkan pembangkangan, penurunan produktivitas dalam kelompok yang dipimpinnya atau keengganan pemimpin untuk berkembang. Supervisi pemimpin tertinggi yang terbilang masih sangat besar dan sangat beragam. Pemimpin tertinggi harus melihat permasalahan kelompok sesuai skala kelompoknya.

Permasalahan selanjutnya adalah pada penerapan kepemimpinan berjenjang ini. Baik model himpunan bagian ataupun himpunan saling lepas menemukan tantangan ketika diperhadapkan dengan jumlah anggota yang sangat besar. Seandainya diperkirakan bahwa jumlah orang Israel yang perlu dikelompokkan jumlahnya sekitar 2 juta orang, maka jika menggunakan model himpunan bagian, dibutuhkan sekitar 2.000 orang pemimpin seribu atau 2.000 kelompok. Sedangkan pada model himpunan saling lepas tidak dapat diprediksi jumlah pemimpin maupun kelompoknya karena sangat tergantung ketersediaan pemimpin berdasarkan skala kepemimpinan yang berbeda satu sama lain. Semakin banyak pemimpin dengan skala kepemimpinan besar, maka semakin sedikit kelompok yang terbentuk. Sebaliknya, semakin sedikit pemimpin dengan skala kepemimpinan besar, maka semakin banyak kelompok yang terbentuk. (Lih. Vaters 2020)

Kedua model, baik himpunan bagian atau himpunan saling lepas merupakan kepemimpinan bertingkat, berjenjang atau disebut juga *multilevel* atau *cascading leadership*. Perbedaannya terletak pada banyaknya tingkat kepemimpinan. Dalam konteks Keluaran 18:13-27, jika model himpunan bagian yang digunakan, maka dari Musa sampai kelompok terkecil terdapat setidaknya empat jenjang kepemimpinan. Namun, jika model himpunan saling lepas yang digunakan, maka dari Musa sampai kelompok terkecil terdapat dua jenjang kepemimpinan.

Syarat Pemimpin

Selain memberikan usulan model kepemimpinan berjenjang dengan jumlah 1000, 100, 50, dan 10, Yitro juga memberikan empat syarat bagi para pemimpin yang perlu diangkat oleh Musa seperti tertulis di dalam Keluaran 18:21, bahwa mereka haruslah orang-orang yang cakap, takut akan Allah, dapat dipercaya dan benci pengejaran suap. Berbagai versi Alkitab memunculkan berbagai frasa yang berbeda untuk keempat syarat tersebut. Perbedaan-perbedaan tersebut tidak saling bertentangan, melainkan saling melengkapi satu dengan lainnya. Hayes dan Holladay menjelaskan bahwa dokumen-dokumen Alkitab begitu kaya dan beragam jenisnya. Tidak ada satupun cara pendekatan terhadap sebuah teks yang dapat menjelaskan arti teks secara memuaskan dan lengkap. Setiap pendekatan hanyalah salah satu cara untuk menangani segi khusus dari sebuah teks. Setiap pendekatan terhadap satu teks harus dipandang sebagai satu jenis kritik. (Lih. Hayes dan Holladay 2006, 29)

Orang yang Cakap. Dalam bahasa Ibrani digunakan istilah אנשׁי-חַיִל; (*anšê-hayil*), artinya "orang yang mampu". Jenis frasa adalah atributif genitif, yang digunakan dalam ekspresi seperti "pria perkasa dengan keberanian." Kata tersebut menggambarkan orang-orang ini sebagai orang yang dihormati, berpengaruh, berkuasa, orang-orang yang dipandang oleh komunitas sebagai pemimpin dan mereka yang akan memikirkan kebutuhan komunitas. Frasa ini juga merujuk kepada suatu kekuatan, baik laki-laki, sarana atau sumber daya lainnya; Berarti pasukan / tantara / kompi, kekayaan / barang, kebajikan, keberanian, kekuatan, kekuasaan, kekayaan, gagah berani, atau perang; Menunjukkan orang yang mampu beraktivitas, melatih dan layak.

"Orang-orang yang cakap" berarti memiliki kompetensi atau keunggulan pribadi. Borrong mempersyaratkan tiga hal bagi seorang pemimpin Kristen, yaitu:

keunggulan pribadi, bermoral, dan berkarakter. (Borrong 2003, 71) Sedangkan Barna menjabarkan 23 kompetensi seorang pemimpin Kristen, yang meliputi kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif; mengenali, mengungkapkan dan menuangkan pandangan; memotivasi orang-orang; melatih dan mengembangkan orang-orang; mensintesis informasi; meyakinkan orang lain; memprakarsai tindakan strategis; menggunakan strategi berpikir; menyelesaikan konflik; mengembangkan berbagai sumber; mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab; memperkuat komitmen; Merayakan keberhasilan-keberhasilan; membuat keputusan; membangun tim; Menyelidiki evaluasi; Menciptakan kerjasama dalam keserasian budaya; Memelihara fokus dan prioritas; Menegakkan pertanggungjawaban; Mengenali berbagai kesempatan untuk mempengaruhi; Menghubungkan segala sesuatu kembali pada rencana Tuhan dan prinsip-prinsip ketuhanan; Meneladani disiplin rohani; Membina pemimpin-pemimpin kunci lainnya. (Lih. Barna, 23-24)

Takut akan Allah. Dalam bahasa Ibrani, frasa “takut akan Allah” dituliskan יִרְאֵי אֱלֹהִים (*yir'ê 'élôhîm*). Frasa ini mempunyai arti leksikal *fearing / fearful, morally reverent, and afraid*. (e-Sword) Deskripsi “takut akan Tuhan” menggunakan sebuah objektif genitif. Ini menggambarkan mereka sebagai hamba Tuhan yang taat, beribadah, dan taat. Dengan demikian frasa “takut akan Allah” dalam bagian ini melibatkan rasa hormat secara moral. Newton secara tegas memberikan pernyataan mengenai pemimpin yang takut akan Allah sebagai “*a person whose heart is set on loving and obeying God, no matter what the cost.*” (Newton, 90) Pemimpin yang mau membayar harga kepemimpinan adalah pemimpin yang dewasa rohani. Getz menjabarkan 13 ciri pemimpin Kristen yang memiliki kedewasaan rohani berdasarkan 1 Timotius 3 dan Titus 1:6, yaitu:

1. Seorang pemimpin yang kehidupannya patut diteladani, baik bagi orang Kristen maupun bukan. Seorang pemimpin yang tidak tercela.
2. Seorang pemimpin yang bersih moralnya, menjaga kebenaran menurut standar Tuhan.
3. Seorang pemimpin yang hidup dengan iman, menunjukkan harapan dan mewujudkan kasih yang Alkitabiah dalam setiap hubungan.
4. Seorang pemimpin yang bijaksana, cerdas dan berpengalaman: orang Kristen yang mencerminkan kerendahhatian yang sejati dan dituntun oleh anugerah Tuhan untuk menjalani kehidupan yang saleh dan menjadi seorang pendoa.

5. Seorang pemimpin yang menjalani kehidupan yang tertib, sehingga Injil menjadi menarik bagi orang-orang yang belum percaya. Seorang pemimpin yang merupakan orang yang terhormat.
6. Seorang pemimpin yang tidak mementingkan diri sendiri dan murah hati. Pemimpin yang bersedia membagi berkat-berkat duniawi yang dia miliki dengan orang lain, baik orang Kristen maupun bukan.
7. Seorang pemimpin yang dapat berkomunikasi dengan cara tidak berdebat, tidak merasa benar sendiri, dan tidak mengancam. Seorang pemimpin yang dapat mengajar.
8. Seorang pemimpin yang tidak terikat pada keinginan-keinginan daging yang penuh dosa, tidak menjadi batu sandungan, dan mengetahui bahwa tidak semua hal berguna.
9. Seorang pemimpin yang dapat mengontrol perasaan-perasaan marah, tidak mengekspresikan perasaan marah dengan cara yang melukai, dan tidak pendendam. Seorang pemimpin yang tidak suka berkelahi.
10. Seorang pemimpin yang dapat menunjukkan keyakinan yang kuat, bersikap membela kebenaran, dan menunjukkan keyakinan dan sikap tersebut dengan semangat mengasihi. Seorang pemimpin yang ramah.
11. Seorang pemimpin yang menjalani relasi dengan orang lain dengan gaya komunikasi mengayomi, bukan menyerang.
12. Seorang pemimpin yang dermawan. Seorang pemimpin yang bebas dari cinta terhadap uang.
13. Seorang pemimpin yang memiliki kehidupan keluarga yang baik, mampu mengatur rumah tangganya dengan baik. (Getz, 101-128)

Pemimpin yang takut akan Allah akan memperlihatkan sifat-sifat yang terbaik. Engstrom menjelaskan bahwa para pemimpin Kristen yang terbaik memperlihatkan sifat-sifat yang penuh dengan dedikasi tanpa pamrih, keberanian, ketegasan, belas kasihan dan kepandaian persuasif yang menjadi ciri pemimpin Agung. Pemimpin Kristen sejati telah menemukan bahwa kepemimpinan dimulai dari handuk dan baskom – dalam peran seorang pelayan. Pemimpin yang takut akan Allah mengetahui bahwa Allah mempunyai strategi besar di mana mereka

menjadi bagian-Nya. Hal ini berdampak terhadap dedikasi tanpa pamrih. (Engstorm, 20)

Pemimpin yang takut akan Allah memiliki keberanian yang diperbesar oleh kekuatan yang datang dari Roh yang berdiam di dalam hati mereka. Pemimpin yang takut akan Allah memiliki ketegasan, karena mengetahui bahwa tanggung jawab akhir tidak terletak pada dirinya. Pemimpin yang takut akan Allah memiliki kepandaian persuasif yang didasarkan pada kesetiaan kepada satu alasan yang melampaui segala alasan lainnya. Pemimpin yang takut akan Allah memiliki kerendahhatian yang berasal dari kesadaran bahwa Allahlah yang melakukan pekerjaan tersebut. (Engstorm, 20)

Pemimpin Kristen adalah seorang yang dipanggil Tuhan untuk memimpin. Tugas utama seorang pemimpin adalah membawa umat kepada tujuan yang dikehendaki Allah. (Barna, 25) Panggilan akan tetap terjaga dan tugas akan terlaksana selama pemimpin takut akan Tuhan. Pemimpin yang menghormati Allah menyadari senantiasa keberadaan Allah yang transenden dan imanen. Pemimpin yang takut akan Allah akan menjaga senantiasa moralitas hidupnya.

Pemimpin yang takut akan Allah senantiasa mengembangkan kepemimpinannya. Clinton mengatakan sebagai berikut: *"A leader, as defined from a study of biblical leadership, and for whom we are interested in tracing leadership development, is a person: 1. with God-given capacity and; 2. with God-given responsibility to influence; 3. a specific group of God's people; 4. toward God's purposes for the group."* (Clinton, 22)

Pemimpin yang takut akan Allah menyadari bahwa Tuhan yang telah memberikan kapasitas sebagai pemimpin, tanggung jawab untuk memengaruhi, pengikutnya, serta tujuan kelompok atau komunitas yang dipimpinnya. Pemimpin yang senantiasa menyadari akan panggilan Tuhan akan berimplikasi dalam hidupnya yang bekerja keras, memiliki disiplin tinggi, rajin berdoa, dan berprestasi baik. (Maitimoe 2003, 81) Seorang pemimpin yang takut akan Allah menunjukkan kualitas kepribadiannya, apakah ia senantiasa mengasihi dan menaati Allah. (Newton, 90)

Pemimpin yang takut akan Allah menyadari bahwa kepemimpinannya dimulai oleh Allah, dijalani bersama Allah, dan berujung pada pemuliaan nama Tuhan. Roma 11:36 berkata: "Sebab segala sesuatu adalah dari Dia, dan oleh

Dia, dan kepada Dia: Bagi Dialah kemuliaan sampai selama-lamanya!" Ujung dari kepemimpinan bukanlah pujian dan tepuk tangan manusia, melainkan pujian dari Sang Pemanggil Agung, yaitu Tuhan. Semua pemimpin sejati berlomba untuk mendengar Tuhan berkata, "Selamat hamba-Ku yang baik dan setia." (Zalukhu 2017, 210)

Dapat Dipercaya. Bahasa Ibrani frasa "dapat dipercaya" yaitu אֱנֶשֶׁת אֱמֶת (*'anšê 'émet*). Frasa ini berarti orang yang memiliki stabilitas; Secara kiasan memiliki kepastian, kebenaran, kepercayaan; Hidupnya terjamin, mapan, setia, benar, yakin, dan memiliki kejujuran. (e-Sword) Ungkapan "orang-orang kebenaran" menunjukkan bahwa orang-orang ini pasti pencari kebenaran, sama seperti seorang hakim yang tahu bahwa tugas seorang hakim adalah memberikan penilaian yang benar. Kata "kebenaran" mencakup gagasan tentang kesetiaan atau keandalan, serta faktualitas itu sendiri. Ini dapat dipahami sebagai "orang yang jujur," orang yang perkataannya dapat diandalkan dan benar. "Dapat dipercaya" merupakan karakter yang disyaratkan bagi pemimpin Kristen. Barna menjabarkan 31 karakter pemimpin Kristen, yaitu: Memiliki hati seorang hamba; Jujur; Setia; Tekun; Dapat dipercaya; Berani; Rendah hati; Peka; Bisa diajar; Didorong nilai-nilai; Optimistik; Tenang; Riang; Lembut; Konsisten; Penyayang; Energik; Benar/Sebenarnya; Menguasai diri; Pengasih; Bijaksana; Cerdas; Pendorong; Bergairah; Adil; Sabar; Baik hati; Murah hati; Dapat diandalkan; Pemaaf; Memiliki kedalaman rohani. (Lih. Barna, 23)

"Dapat dipercaya" bisa mewakili seluruh karakter yang diperlukan bagi seorang pemimpin, karena "dapat dipercaya" menunjukkan kejujuran seorang pemimpin di mana pun ia berada, baik di ruang publik maupun di ruang privat. Hal ini tercermin dalam pribadi Kristus. Kristus menunjukkan karakter yang sama, baik di depan orang banyak, maupun ketika Ia berada hanya dengan murid-murid-Nya sebagai saksi mata kehidupan Kristus. (Lih. Galloway dan Warren 2003, 2)

Secara singkat, "dapat dipercaya" bisa diwakili oleh satu kata, yaitu "berintegritas." Integritas adalah satu dari tiga lapisan terdalam dari kepemimpinan Kristen. Newton mengatakan: "*The three principles undergirding Christian leadership are integrity in character, a servant's attitude, and an equipping vision.*" (Newton, 90) MacArthur mengungkapkan: "Dunia sekarang sedang menjerit mencari sosok pemimpin sejati: berjiwa pahlawan, mulia dan dapat dipercaya." (MacArthur, 3-4)

Benci Pengejaran Suap. Ini merupakan syarat terakhir yang diusulkan oleh Yitro. Sylviana memberikan penjelasan bahwa:

“Suap” bermula dari kata briberie (Perancis) yang berarti mengemis atau gelandangan. Dalam bahasa Latin disebut bribe, yaitu sepotong roti yang diberikan kepada pengemis. Namun bribe juga bermakna sebagai blackmail atau extortion (pemerasan) dalam kaitannya dengan pemberian atau hadiah yang diterima atau diberikan dengan maksud untuk memengaruhi secara jahat atau korup. (Sylviana 2013,11)

Dalam bahasa Ibrani, frasa “benci pengejaran suap” dituliskan שָׂנֵא בָּצֵעַ (*śônê vāša*). Frasa ini berarti membenci (secara pribadi), menjadi musuh dari, merasa jijik sama sekali terhadap menjarah / jarahan, mendapatkan keuntungan yang tidak adil atau tidak jujur, dan ketamakan. (e-Sword) Secara singkat frasa ini berarti “pembenci suap.” Ini merupakan objektif genitif lainnya, yang mengacu pada keuntungan yang tidak adil. Membenci keuntungan yang tidak adil berarti menolaknya. Keputusan menolak keuntungan tidak akan terpengaruh oleh keserakahan.

Noonan menuliskan 15 fakta mengenai suap. Fakta-fakta yang dijabarkan Noonan adalah sebagai berikut:

1. Suap – bujukan yang tidak disetujui secara sosial dari tindakan resmi yang dimaksudkan untuk dilakukan secara serampangan – sudah kuno, hampir setua penemuan skala di Mesir yang menyimbolkan dan menunjukkan penerimaan sosial atas gagasan penilaian objektif.
2. Suap memiliki sejarah. Mulai dari sekitar 3000 SM sampai 1000 Masehi gagasan tentang bukan-pertukaran berjuang melawan standar pertukaran yang memperkuat masyarakat yang penguasanya adalah hakim dan penerima persembahan.
3. Suap saat ini bersifat universal, yaitu setiap budaya, dengan pengecualian yang tidak signifikan, memperlakukan pertukaran tertentu dengan pejabat secara tidak disetujui.
4. Suap adalah konsep yang berlawanan dengan ekspektasi normal dalam mendekati orang asing yang berkuasa.
5. Asal suap tergantung pada ajaran agama. Ini adalah norma hubungan manusia yang begitu teratur sehingga konsepsi sosok transendental, seorang Hakim di luar jangkauan pertukaran biasa, sangat penting karena gagasan bahwa

pertukaran tertentu dengan pejabat duniawi tidak dapat ditoleransi.

6. Agama – Yahudi, Kristen, pagan – bagaimanapun, telah sangat ambivalen dalam pengajarannya tentang pengakuan.
7. Pesan ganda yang disampaikan oleh beberapa tradisi agama diparalelkan dalam budaya Barat dengan penghapusan pertukaran tertentu sebagai suap dan retensi orang lain sebagai quid pro quos (“a favor for a favor”) yang dapat diterima.
8. Meskipun definisi suap bergantung pada kaidah-kaidah budaya, sehingga upacara dan konteks, bentuk dan niat, menentukan apakah pertukaran dianggap sebagai kejahatan atau tindakan yang baik, pada akhirnya perbedaan antara suap dan hadiah menjadi fundamental.
9. Suap datang secara terbuka atau terselubung, disamarkan sebagai kepentingan dalam bisnis, sebagai bayaran pengacara, atau sering sebagai pinjaman. Suap datang secara langsung, dibayarkan ke tangan penerima suap atau lebih umum, secara tidak langsung kepada bawahan atau teman yang melakukan pekerjaan penjual keliling.
10. Suap telah mencakup setiap jenis bisnis, dari yang sangat kecil hingga multinasional, semua profesi, segala macam terdakwa pidana, dan warga negara biasa yang mengantre untuk mendapatkan warisan atau membutuhkan perbaikan tiket lalu lintas.
11. Suap ini secara ideologis netral – yaitu, tuduhan penyyuapan yang dapat dilakukan oleh kelas mapan yang menyerang kelas baru, oleh kelas baru yang menyerang kelas tua (kaum Protestan melawan kepausan), dan dalam peperangan antar kelas.
12. Penegakan hukum terhadap suap hampir selalu merupakan fungsi dari penuntutan.
13. Sanksi-sanksi yang paling umum terhadap suap adalah moral –permohonan rasa bersalah di hadapan Tuhan dan rasa malu di hadapan masyarakat, rasa bersalah dan malu sama-sama diandalkan.
14. Jaksa, politisi, dan jurnalis adalah orang-orang yang paling memperhatikan korupsi kontemporer.

15. Cedera material yang ditimbulkan oleh para penyuap dan penerima suap sering tidak dapat dibuktikan. (Lih. Noonan 1984, xx-xxiii)

Allah secara tegas menolak suap. Ulangan 10:17 menuliskan: “Sebab TUHAN, Allahmulah Allah segala allah dan Tuhan segala tuhan, Allah yang besar, kuat dan dahsyat, yang tidak memandang bulu ataupun menerima suap.” Hot menegaskan bahwa Allah itu anti suap, sehingga Allah melarang suap. (Hot 2017, 14) Dengan demikian Kekristenan melarang praktik pungutan liar atau suap menyuap. Allah akan menghukum manusia yang melakukan suap, demikian juga halnya bagi penerima suap.

Alkitab dengan jelas memberikan alasan suap dilarang. Keluaran 23:8 berbunyi: “Suap janganlah kauterima, sebab suap membuat buta mata orang-orang yang melihat dan memutarbalikkan perkara orang-orang yang benar.” Lebih lanjut Ibrahim Hot mengatakan bahwa larangan mempraktikkan suap merupakan tema penting dalam Alkitab karena sikap suap akan merusak tatanan moral yang baik dalam masyarakat. (Ibid., 13)

Para pemimpin rohani harus kembali kepada kehendak Allah. Yitro memberikan syarat kepemimpinan “benci pengejaran suap” agar para pemimpin tetap terjaga dalam panggilannya sebagai pemimpin, yaitu untuk menjunjung tinggi nilai-nilai spiritual. Pemimpin yang terjerat paham materialisme dengan sendirinya mengabaikan nilai-nilai spiritual (*material possessions and physical comfort as more important than spiritual values*). (Lih. Soanes dan Stevenson 2004)

Perkara Besar dan Kecil

Yitro mengusulkan penanganan masalah berdasarkan perbedaan antara perkara besar atau kecil seperti tercatat di dalam Keluaran 18:22. Istilah Ibrani yang digunakan untuk kata “perkara” adalah הַדָּבָר (*haddāvār*), yang artinya sebuah kata atau implikasi masalah (seperti yang dibicarakan). (e-Sword) Dengan demikian, Yitro mengusulkan agar setiap masalah yang muncul, baik yang sedang diperkarakan atau baru dibicarakan, harus diatasi.

Yitro memahami bahwa setiap orang memiliki kapasitas dalam menangani atau menyelesaikan masalah, atau sekedar memberikan sebuah solusi terhadap para penggugat. Penting sekali mengetahui jenis masalah, seberapa rumit, atau seberapa besar dampaknya yang akan diselesaikan di tingkat tertentu. Oleh

karena itu, Yitro membedakan antara הַדָּוָר הַגָּדוֹל (*haddāvār hagādôl* = perkara besar) dan הַדָּוָר הַקָּטָן (*haddāvār haqqātôn* = perkara kecil).

Istilah גָּדוֹל (*gādôl*) mengandung pengertian *great (in any sense); hence older; also insolent*, yang berarti hebat (dalam arti apa pun); lebih tua/lama; juga kasar. (e-Sword) Dengan demikian perkara besar yang Yitro maksud, secara terminologis dapat diartikan sebagai perkara yang hebat, berdampak luas, melibatkan banyak pihak, berisiko tinggi terhadap keselamatan jiwa; perkara yang sudah lama tidak terselesaikan; atau perkara-perkara yang kasar, kurang ajar, atau memalukan.

Sedangkan istilah קָטָן (*qātôn*) mengandung pengertian *abbreviated, that is, diminutive, literally (in quantity, size or number) or figuratively (in age or importance)*, yang berarti singkat, kecil/minor (dalam jumlah, ukuran, atau angka), atau secara kiasan (usia atau kepentingan) (e-Sword). Dengan demikian perkara kecil yang Yitro maksud, secara terminologis dapat diartikan sebagai perkara singkat atau baru terjadi, belum begitu membahayakan, melibatkan sedikit pihak, lebih sederhana, tidak rumit, tidak mengganggu banyak kepentingan.

Yitro memberikan pembandingan dalam menyelesaikan perkara besar dan perkara kecil. Perkara yang besar akan dihadapkan kepada Musa, namun perkara yang kecil akan diadili mereka sendiri. Hal ini dilakukan demi meringankan pekerjaan Musa. Dengan asumsi, bahwa perkara muncul dari tingkat paling bawah, maka kapasitas pemimpin harus cukup untuk menanganinya, sebelum "naik banding."

Peli menjelaskan tentang kecukupan kapasitas pemimpin dalam menangani perkara. Peli berkata bahwa Yitro percaya ketika ada perselisihan antara dua orang "dalam masalah kecil", yang melibatkan sejumlah kecil, tidak perlu mengganggu Musa. Yitro merasa sudah cukup bahwa "pemimpin sepuluh" mampu menghadapinya. Musa harus duduk dalam penghakiman hanya jika melibatkan banyak orang. Ini adalah sikap orang non- Yahudi yang berkata: "Setiap masalah besar akan mereka bawa kepadamu." Dan hingga hari ini, faktanya, orang bukan Yahudi memiliki pengadilan klaim untuk menangani kasus-kasus yang melibatkan jumlah kecil. Namun dalam pandangan Musa, bukanlah jumlah yang diperdebatkan yang menentukan pentingnya sebuah kasus, melainkan masalah hukum. (Peli 2004, 279)

Senada dengan Peli, Sandidge menggambarkan percakapan Yitro dengan Musa tentang pentingnya mengajarkan hukum-hukum dalam mengambil keputusan. Sandidge menggambarkan percakapan tersebut: "Delegasikan seorang hakim sipil untuk setiap suku, dan dalam setiap suku delegasikan seorang hakim untuk setiap klan. Para hakim ini akan tahu bagaimana menafsirkan hukum, dan mereka dapat memutuskan hal-hal kecil." (Sandidge 2005, 89) Hal ini sejalan dengan apa yang tercatat dalam Keluaran 18:20: "Kemudian haruslah engkau mengajarkan kepada mereka ketetapan-ketetapan dan keputusan-keputusan, dan memberitahukan kepada mereka jalan yang harus dijalani, dan pekerjaan yang harus dilakukan."

Lebih lanjut Sandidge menggambarkan bahwa beberapa perkara akan terlalu sulit untuk diselesaikan hakim-hakim. Beberapa perkara memerlukan pengertian tentang kehendak Tuhan yang harus Musa tanyakan kepada Tuhan. Yitro mengusulkan Musa untuk mendelegasikan beberapa tanggung jawab dan sejumlah kuasa, dengan demikian hal itu akan "menyelamatkan kewarasannya." (Ibid., 90)

Sumbangan bagi Kepemimpinan Rohani Masa Kini

Kepemimpinan Berjenjang. Penilaian Yitro terhadap cara kepemimpinan Musa merupakan sebuah bentuk evaluasi kepemimpinan. Yitro menilai bahwa cara kepemimpinan Musa tidak efektif. Melalui evaluasi tersebut, dapat dilihat adanya perubahan dalam kepemimpinan Musa antara sebelum dan setelah menerima nasihat dari Yitro. Bentuk kepemimpinan yang digunakan Musa sebelum "evaluasi kepemimpinan" adalah campuran antara Teokrasi-Paternalistik. Teokrasi adalah salah satu teori dari beberapa teori yang ada mengenai timbulnya negara. Teori ini diakui oleh para pengikutnya bersumber dari Allah. Negara atau kedaulatan merupakan peraturan yang diciptakan oleh Allah. Teokrasi mengakui campur tangan kekuasaan dari "langit" yang tidak tampak dalam kekuasaan politik para penguasa. Teokrasi mengutamakan hak Tuhan secara langsung atau penyerahan Tuhan lewat pertolongan-Nya. (Mahmud 1996, 148) Para ahli Alkitab percaya bahwa bangsa Israel menggunakan bentuk pemerintahan Teokrasi sampai kemunculan raja Saul. Israel menjadi sebuah monarki ketika Saul dinobatkan.

Model kepemimpinan teokrasi tersebut dibarengi dengan gaya kepemimpinan Musa yang paternalistik. Gaya kepemimpinan paternalistik

adalah gaya yang diterapkan oleh seorang pemimpin dengan pendekatan sifat kebapakan. Gaya paternalistik mengandalkan keteladanan pimpinan terhadap bawahan serta rasa hormat bawahan terhadap pimpinan. Pemimpin jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan, berinisiatif, mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri. Pemimpin bersikap mahatahu dan mahabonar. Pemimpin menganggap bawahannya sebagai manusia yang belum/tidak dewasa, sehingga bersikap terlalu melindungi.

Kepribadian dan kebangsaan Musa, latar belakang Musa selama 40 tahun di Mesir, serta pengalaman 40 tahun di Midian membentuk ciri kepemimpinan Musa, yaitu Teokrasi-Paternalistik. Bentuk dan gaya kepemimpinan ini menghasilkan ciri kepemimpinan campuran yang unik, yaitu:

1. Kepemimpinan bersumber dari Allah.
2. Kedaulatan merupakan peraturan yang diciptakan oleh Allah.
3. Mengakui campur tangan kekuasaan dari "langit" yang tidak tampak dalam kekuasaan politik para penguasa.
4. Mengutamakan hak Tuhan secara langsung atau penyerahan Tuhan lewat pertolongan-Nya.
5. Kekuasaan berada di tangan satu orang pilihan Tuhan, yaitu Musa.
6. Semangat kelompok: kesederajatan dan rasa takut/hormat akan Tuhan dan pemimpin pilihan Tuhan.
7. Pengikut yang *impotence* dan non-partisipatif.
8. Pengikut yang tidak berinisiatif dan kreatif.
9. Pemimpin bersikap mahatahu dan mahabonar.
10. Pemimpin menganggap pengikut tidak dewasa.
11. Pemimpin terlalu melindungi (*over-protective*).

Campuran bentuk dan model kepemimpinan ini mengakui campur tangan Tuhan menjadi faktor utama. Namun, faktor pengalaman, latar belakang, kepribadian Musa tidak hilang sama sekali. Pada irisan bentuk kepemimpinan inilah Musa menunjukkan kekurangan dari kepemimpinannya, yaitu ketidakefektifan

kepemimpinan, seperti yang tercatat dalam Keluaran 18:14 dan 18, yaitu: menghabiskan waktu dari pagi sampai petang dan Musa tidak sanggup (bertahan) mengerjakan sendirian (terus-menerus). Damazio memberikan komentar tentang kepemimpinan Musa, sebagai berikut:

Musa, orang yang ditetapkan atas bangsa Israel, gembala senior dari jemaat Israel, mendapatkan terlalu banyak masalah untuk satu orang dapat tangani. Pada masalah Musa kita melihat kebodohnya kepemimpinan tunggal. Kepemimpinan tunggal menyebabkan ketegangan yang tak semestinya menimpa orang yang tunggal [...] Orang-orang yang baik seharusnya tidak membunuh diri mereka sendiri dengan pekerjaan yang eksekutif, kendatipun dalam melayani Allah. Banyak kehidupan yang baik terhilang di dalam gereja melalui kerja keras yang berlebihan. (Damazio 1993, 66)

Yitro pun mengusulkan sebuah model kepemimpinan bertingkat atau berjenjang (*multilevel / cascading leadership*). Ada dua model kepemimpinan bertingkat yang mungkin diterapkan oleh Musa, yaitu model himpunan bagian atau himpunan saling lepas. Namun demikian, model himpunan bagian lebih memungkinkan. Untuk penerapannya pada masa kini, perlu diperhatikan pandangan Clinton yang menyatakan bahwa "Methods are many, principles are few. Methods always changes, principles never do." (Clinton, 192) Oleh karena itu, hal terpenting terkait kepemimpinan bukanlah model, jumlah pemimpin terlibat, struktur organisasi yang dibangun, melainkan prinsip kepemimpinan. Kepemimpinan bertingkat memberdayakan para pengikutnya untuk kemudian menjadi pemimpin baru, itulah pemuridan.

Kepemimpinan bertingkat mewariskan pola pemuridan, yang kerap diterapkan dalam gereja-gereja masa kini. Beckham menyebutkan beberapa istilah yang digunakan dalam pelayanan gerejawi masa kini, yaitu: *District Pastor* untuk pemimpin 1.000 orang; *Zone Pastors* untuk pemimpin 100 orang; *Zone Supervisor* untuk pemimpin 50; dan *Cell Leader* untuk pemimpin 10 orang. (Beckham 2013, 20) Penyebutan istilah ini berbeda-beda antara gereja satu dengan lainnya, tergantung jumlah jemaat yang ada dan maksud dari penamaan tersebut.

Kunci keberhasilan beberapa gereja masa kini, yang dikenal sekarang dengan istilah "pemuridan" adalah tipikal kepemimpinan bertingkat yang berabad-abad lalu telah diusulkan Yitro kepada Musa. Egli dan Marable mengatakan bahwa ribuan gereja membangun pelayanan kelompok kecil dan beberapa di antaranya diinspirasi oleh gereja mula-mula. Semuanya mencari cara untuk memenuhi

Amanat Agung dan mengembangkan penjangkauan, asimilasi, dan pemuridannya. (Lih. Egli dan Marable 2011, 8)

Syarat Pemimpin. Model kepemimpinan berjenjang mempersyaratkan adanya pendelegasian kepemimpinan. Fungsi delegasi adalah fungsi pelimpahan, penugasan, dan fungsi perwakilan. Fungsi delegasi adalah bentuk kepercayaan seorang pemimpin kepada seseorang berupa pelimpahan wewenang untuk bertanggung jawab. (Suparman 2019, 46) Delegasi dapat pula disebut pemberdayaan atau *empowerment*. Delegasi tidak pernah terjadi jika terus menunggu kompetensi bawahan menyamai atasan. Progoharbowo mengatakan: "Gap kompetensi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan akan semakin besar, bila pemimpin terus menunda pendelegasian." (Progoharbowo, 34)

Delegasi mengandung risiko. Pada umumnya, pemimpinlah yang menentukan standar kompetensi bawahan sebelum delegasi diberikan. Namun demikian, tetap delegasi perlu diberikan. Pemimpin yang tidak mau menanggung risiko, tidak akan pernah berhasil dalam proses pendelegasian. Pemimpin akan terus memegang kendalinya, sehingga potensi bawahannya terkubur sia-sia. (Ibid., 35-36) Tidak hanya potensi bawahan terkubur sia-sia, namun kualitas, kemampuan, kapasitas, bahkan kuasa pemimpin akan terkubur juga tanpa adanya pendelegasian.

Dalam pendelegasian, pemimpin harus menetapkan syarat yang menjadi standar bagi orang-orang yang akan menerima delegasi kepemimpinan. Yitro mengajukan empat syarat bagi seorang pemimpin, yaitu: cakap, takut akan Tuhan, dapat dipercaya, dan benci terhadap pengejaran suap. Dalam kepemimpinan modern, masih terdapat beberapa syarat pemimpin untuk membangun kepemimpinan yang efektif, antara lain: visioner, inspiratif, inisiatif, fleksibel, imajinatif, humoris, pembelajar, pemandu, komunikatif, integratif, berdedikasi, murah hati, terbuka, dan tegas. Kualitas-kualitas yang tidak muncul dalam usulan Yitro dapat diasumsikan sebagai kualitas sekunder yang perlu dimiliki agar kepemimpinan semakin efektif.

Perkara Besar atau Kecil. Yitro mengusulkan pemilahan masalah dengan membedakan antara perkara besar dan kecil, sehingga mengetahui pihak mana yang berkompeten menyelesaikannya, apakah para pemimpin yang diangkat Musa atau langsung kepada Musa. Besar atau kecil masalah merupakan hal yang sangat relatif. Masalah melibatkan berbagai aspek, yaitu: historis, lingkungan, pelaku atau

korban, cara memandang masalah, durasi terjadinya masalah, dampak masalah, dan lain sebagainya. Masalah yang serupa pun – karena tidak ada masalah yang sama persis – bila terjadi kepada orang yang sudah mengalami, akan tampak lebih kecil/ringan daripada orang yang baru mengalami. Masalah dalam suatu organisasi atau komunitas, akan berbeda ukurannya di mata pemimpin atau bawahan.

Ukuran masalah dapat dikategorikan juga berdasarkan perlunya intervensi eksternal. Dalam kaitannya dengan Keluaran 18:13-27, maka tingkat kepemimpinan yang lebih tinggi dapat diasumsikan sebagai faktor eksternal. Dalam hal ini penyelesaian masalah menggunakan pola “naik banding”. Masalah yang tidak dapat diselesaikan oleh pemimpin 10, akan diselesaikan di tingkat pemimpin 50. Jika masih belum terselesaikan, maka masalah diajukan kepada pemimpin 100. Jika belum terselesaikan juga, diajukan kepada pemimpin 1.000, sebelum akhirnya diajukan kepada Musa. Terkait hal ini, ketahanan mental dan kecerdasan emosional para pemimpin rohani sangat penting dalam kepemimpinan yang efektif. Seorang dengan ketahanan mental dan kecerdasan emosional yang baik cenderung mampu untuk menyelesaikan perkara-perkara besar.

KESIMPULAN

Yitro mengevaluasi kepemimpinan Musa dan menilai bahwa kepemimpinan Musa tidak efektif. Yitro pun mengusulkan model kepemimpinan berjenjang. Secara eksplisit, tujuan dari model kepemimpinan berjenjang yang diusulkan Yitro adalah agar di satu pihak Musa tidak kelelahan. Demikian juga pada pihak lain, bangsa Israel pun tidak kelelahan dan mereka semua dapat terlayani dengan baik. Dalam hal ini, model kepemimpinan berjenjang memiliki banyak keunggulan untuk diterapkan dalam kepemimpinan rohani di masa kini, antara lain:

1. Menghindarkan dari pengultusan individu pemimpin.
2. Bersifat memberdayakan untuk melahirkan para pemimpin baru.
3. Membagi wewenang dan tanggung jawab, sehingga beban kepemimpinan tidak menjadi terlalu berat dan berlebihan.
4. Membuat kepemimpinan berjalan dengan efektif.

Yitro juga mengusulkan empat syarat dasar bagi seorang pemimpin, yaitu: cakap, takut akan Tuhan, bisa dipercaya, dan benci terhadap pengejaran suap. Empat syarat utama ini tentu sangat penting bagi sebuah kepemimpinan rohani yang efektif. Tentu saja dari empat syarat tersebut masih dapat ditambahkan dengan syarat-syarat lain yang bersifat sekunder, yang berasal dari teori-teori kepemimpinan masa kini.

Kepemimpinan pada dasarnya juga merupakan sebuah seni untuk menyelesaikan masalah, baik itu besar atau pun kecil. Seorang pemimpin tentu harus terus meningkatkan kecakapannya untuk dapat memecahkan masalah. Upaya pemecahan masalah tersebut harus didasarkan pada rasa takut akan Allah dan sekaligus akan menjadi tanda bahwa seseorang benar-benar mempunyai kecakapan untuk menjadi pemimpin, karena mampu diberi kepercayaan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Seorang pemimpin akan menyelesaikan semua perkara, besar atau kah kecil, dengan ketulusan dan hati nurani yang murni, tanpa berniat untuk mendapatkan suap dari orang yang sedang mempunyai perkara untuk diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, Junaedi Al. *Sejarah Nasional Indonesia: Prasejarah Sampai Masa Proklamasi Kemerdekaan*. Jakarta: PT Mitra Aksara Panaita, 2010.
- Barna, George. *A Fish Out of Water: 9 Staregies to Maximize Your God-Given Leadership Potential*. Virginia Way, Brentwood, 2002.
- Beckham, William A. *The Second Reformation: Reshaping the Church for the 21st Century*. Moreno Valley, USA: CCS Publishing, 2013.
- Borrong, R.P. "Kepemimpinan dari Perspektif Etika Kristiani" dalam *Ministrium Buletin Teologi Gereja*. Vol. 2 Nomor 2, Januari – Juni 2003.
- Choi, Dongbin. *The use and Function of Scripture in 1 Maccabees*. Broadway, New York: Bloomsbury Publishing Plc., 2020.
- Clinton, J. Robert. *The Making of A Leader*. Colorado: NavPress, 1988.
- Damazio, Frank. *Kunci-kunci Efektif bagi Kepemimpinan yang Sukses*, pen., Maya Suganda, peny., Hosea S. Litaniwan. Jakarta: Harvest Publication House, 1993.

- Egli, Jim dan Dwight Marable. *Small Groups, Big Impact: Connecting People to God and One Another in Thriving Groups*. Moreno Valley, USA: CCS Publishing, 2011.
- Engstrom, Ted W. dan Edward R. Dayton. *Art Management for Christian Leader*. Michigan: Pyranee Boo, 1989.
- Galloway, Dale dan Warren Bird. *On-Purpose Leadership*. Jakarta: Harvest Publication House, 2003.
- Hamilton, Victor P. *Exodus: An Exegetical Commentary*. Grand Rapids, Michigan: Baker Academic, 2011.
- Hayes, John H. dan Carl R. Holladay. *Pedoman Penafsiran Alkitab*. Jakarta: Gunung Mulia, 2006.
- Hot, Ibrahim. *Rahasia di Balik Sapu Bersih Pungli*. Yogyakarta: Deepublish, 2017.
- Kellerman, Barbara. *Bad Leadership: What it is, how it Happens, why it Matters*. Massachusetts: Harvard Business School Press, 2004.
- Lawlor, John I. *The "At-Sinai Narrative": Exodus 18-Nutnbers 10*, Bulletin for Biblical Research 21.1. Grand Rapids Theological Seminary, 2011.
- MacArthur, John. *Kitab Kepemimpinan*. Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2009.
- Mahmud, Ali Abdul Halim. *Karakteristik Umat Terbaik: Telaah Manhaj, Akidah, dan Harakah*. Jakarta: Gema Insani Press, 1996.
- Maitimoe, A. "Kepemimpinan Yang Melayani" dalam *Ministrium Buletin Teologi Gereja*. Vol 2 Nomor 2, Januari – Juni 2003.
- Newton, G. C. *Growing Toward Spiritual Maturity: Biblical essentials series*. Wheaton, Ill.: Crossway Books, 2004.
- Noonan Jr., John Thomas. *Bribes: The Intellectual History of a Moral Idea*. Berkeley & Los Angeles: University of California Press, 1984.
- O'Toole, James. *Leadership A to Z: Panduan Berambisi Secara Positif*, peny. Nurcahyo Mahanani, pen. Neneng Natalina. Jakarta: Erlangga, 2003.
- Peli, Pinchas H. *On Repentance: The Thought and Oral Discourses of Rabbi Joseph Dov Soloveitchik*. Lanham, Maryland: Rowman & Littlefield Publishers, Inc., 2004.
- Progoharbowo, Iman. *Empat Lensa Terobosan Paradigma Kepemimpinan Dunia Baru*. Bogor, IPB Press, 2009.

Sandidge, Sue. *Forty Years in the Wilderness: Moses Leads the Bible's Lost Generation*. USA: Xlibris Corporation, 2005.

Schaps, David M. *Handbook for Classical Research*. London & New York: Routledge, 2011.

Soanes, C. and A. Stevenson. "Materialism" dalam *Concise Oxford English Dictionary*, 11th ed. Oxford: Oxford University Press, 2004.

Springer, Ken. *Educational Research: A Contextual Approach*. Pennsylvania: John Wiley & Sons 2009.

Suparman, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru: Sebuah Pengantar Teoritik. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.

Sylviana, An An. "Antara Suap dan Gratifikasi" dalam Tabloid Reformata. Edisi 169, November 2013.

Timotius, K.H. Kepemimpinan dan Kepengikutan: Teori dan Perkembangannya. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2016.

Vaters, Karl. Jethro, Moses and the Hands-on Pastor, dalam <https://www.christianitytoday.com/karl-vaters/2018/december/jethromoses-and-hands-on-pastor.html>

Wijaya, E. Chrisna. "Prinsip Kepemimpinan Yang Efektif Menurut Kitab Keluaran 18." Harvester: Jurnal Teologi dan Kepemimpinan Kristen (n.d.).

Yildirim, Ercument. *Concept of Leadership in the Ancient History and Its Effects on the Middle East*. Turkey: Departement of History, 2016.

Yulianto, Tri. peny. Didik Supriyono. Diagram Venn dan Operasinya. Semarang, Jawa Tengah: ALPRIN, 2009.

Yusra, Abrar. Azwar Anas: Teladan dari Ranah Minang. Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara, 2011.

Zalukhu, Eloy. *I'm A Leader: Melatih Manajer Andal Menjadi Pemimpin Hebat dan Terampil Menggerakkan Perubahan pada Era Disruptif dan Generasi Milenial*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2017.

Aplikasi Alkitab:

- BibleWorks
- E-Sword