



TEOLOGI REGENERASI DALAM KISAH MUSA: PEMBELAJARAN UNTUK KEPEMIMPINAN KRISTEN DI ERA GLOBALISASI

(Theology of Regeneration in the Story of Moses: Lessons for Christian Leadership in the Era of Globalization)

Amos Hosea¹, Abraham Souisa Batmanlusy², Albert Natanael³, Alvaro Januar Rurmambi⁴, Amanda Pattinama⁵

¹²³⁴⁵STT Bethel Indonesia Jakarta

Amoshosea@sttbi.ac.id

Diterima: 15 Maret 2021; Direvisi: 24 Juni 2021; Diterbitkan 30 November 2021

Abstract

This study examines Moses' leadership regeneration model to Joshua and its relevance for contemporary church leadership, particularly in facing the challenges of globalization. Using the library research method, this study analyzes the Bible's leadership regeneration principles. It compares them with leadership practices in Pentecostal African churches, often characterized by nepotism and failures in discipleship. The results indicate that effective leadership regeneration requires the mental and spiritual readiness of the current leader, as well as the courage to entrust responsibilities to potential leaders based on individual qualities and competencies rather than familial relationships. The study recommends adopting a proactive and structured approach to leadership regeneration to ensure the sustainability and stability of the church in the era of globalization. Thus, the church can remain relevant and contribute positively to the ever-changing global society. Well-prepared leaders with strong vision and commitment can guide the church towards a brighter and more hopeful future.

Keywords: Leadership Regeneration; Moses; Modern Church; Globalization; Nepotism

Abstrak

Penelitian ini mengkaji model regenerasi kepemimpinan Musa kepada Yosua dan relevansinya bagi kepemimpinan gereja masa kini, khususnya dalam menghadapi tantangan globalisasi. Dengan menggunakan metode penelitian kepustakaan, penelitian ini menganalisis prinsip-prinsip regenerasi kepemimpinan dalam Alkitab dan membandingkannya dengan praktik kepemimpinan di gereja-gereja Pentakostal Afrika yang sering kali diwarnai oleh nepotisme dan kegagalan pemuridan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regenerasi kepemimpinan yang efektif membutuhkan kesiapan mental dan spiritual dari pemimpin yang ada, serta keberanian untuk mempercayakan tanggung jawab kepada calon pemimpin berdasarkan kualitas dan kompetensi individu, bukan hubungan kekerabatan. Penelitian ini merekomendasikan adopsi pendekatan proaktif dan terstruktur dalam regenerasi kepemimpinan untuk memastikan keberlanjutan dan stabilitas gereja di era globalisasi. Dengan demikian, gereja dapat tetap relevan dan mampu memberikan kontribusi positif di tengah masyarakat global yang terus berubah. Pemimpin yang dipersiapkan dengan baik, yang memiliki visi dan komitmen yang kuat, akan mampu memimpin gereja menuju masa depan yang lebih cerah dan penuh harapan.

Kata Kunci: Regenerasi Kepemimpinan; Musa; Gereja Modern, Globalisasi; Nepotisme

PENDAHULUAN

Kepemimpinan Musa dalam Alkitab sering kali dijadikan teladan dalam konteks regenerasi kepemimpinan. Musa, sebagai pemimpin besar bangsa Israel, tidak hanya memimpin mereka keluar dari perbudakan di Mesir, tetapi juga mempersiapkan generasi penerus yang akan melanjutkan tugasnya, yakni Yosua. Proses regenerasi yang dilakukan Musa mencakup penunjukan, pelatihan, dan peneguhan Yosua di hadapan umat Israel, suatu model yang patut ditelaah lebih lanjut dalam konteks kepemimpinan Kristen masa kini, terutama dalam menghadapi tantangan globalisasi.¹

Fenomena yang dihadapi oleh gereja-gereja Pentakostal di Afrika, sebagaimana diuraikan oleh Cephias Tushima dalam tulisannya, menunjukkan pola suksesi kepemimpinan yang sering kali dikritik karena kecenderungan nepotisme. Tushima mengkritisi bagaimana suksesi kepemimpinan dalam gereja-gereja ini sering kali diwariskan kepada keluarga dekat pemimpin sebelumnya, seperti istri atau anak, alih-alih berdasarkan kapasitas dan komitmen rohani. Fenomena ini tidak hanya terjadi di Afrika tetapi juga tercermin dalam beberapa kasus di Amerika Serikat, yang menunjukkan adanya pergeseran dari kepemimpinan kolegal ke kepemimpinan yang berpusat pada satu orang.² Kepemimpinan seperti ini banyak ditemukan di gereja-gereja Pentakostal dengan sistem pemerintahan kekeluargaan (*family enterprise*). Gereja keluarga adalah gereja yang menjadikan keluarga sebagai pemegang otoritas tertinggi untuk menentukan keputusan. Kebebasan keluarga menentukan sistem dan suksesi gereja menjadikan gereja sebagai “ladang” perebutan kekuasaan antar keluarga.

Ngomane dan Mahlangu juga menyoroti dampak negatif dari kegagalan pemuridan kepemimpinan di gereja-gereja Pentakostal Afrika. Mereka mencatat bahwa banyak gembala gereja lebih fokus pada pengumpulan kekayaan pribadi daripada mempersiapkan penerus yang layak. Hal ini menyebabkan kekosongan dalam suksesi kepemimpinan dan sering kali pengumuman pemimpin baru dilakukan setelah

¹ Michael Salomo Hahuluy, “Menerapkan Pola Regenerasi Kepemimpinan Musa kepada Yosua,” *Jurnal Teologi Gracia Deo* 3, no. 1 (2020): 24–41, <https://doi.org/10.46929/graciadeo.v3i1.39>.

² Cephias Tushima, “Leadership Succession Patterns in the Apostolic Church as a Template for Critique of Contemporary Charismatic Leadership Succession Patterns,” *HTS Teologiese Studies / Theological Studies* 72, no. 1 (2016): 1–8, <https://doi.org/10.4102/hts.v72i1.2968>.

pemimpin sebelumnya meninggal dunia. Kekurangan transparansi dan kesiapan dalam suksesi ini berdampak pada stabilitas dan kesinambungan pelayanan gereja.³

Melalui penelitian ini, penulis berupaya menggabungkan prinsip-prinsip regenerasi kepemimpinan yang diterapkan oleh Musa dengan konteks dan tantangan kepemimpinan gereja masa kini. Dengan mengkaji bagaimana Musa mempersiapkan Yosua sebagai penerusnya, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi gereja-gereja Kristen dalam menghadapi tantangan suksesi kepemimpinan, terutama di era globalisasi yang penuh dengan dinamika dan kompleksitas. Tushima dan Ngomane menekankan bahwa regenerasi kepemimpinan yang efektif dan berintegritas adalah kunci untuk keberlanjutan dan stabilitas gereja, menghindari kecenderungan nepotisme dan memfokuskan pada prinsip-prinsip pemuridan yang berpusat pada iman dan karakter.

Isu-isu regenerasi di gereja dewasa ini semakin mendesak untuk diangkat dan ditelaah. Gereja-gereja modern sering kali menghadapi tantangan dalam menemukan dan mempersiapkan pemimpin yang berintegritas dan mampu memimpin dengan bijak di tengah kompleksitas global. Kekhawatiran akan transparansi, komitmen rohani, dan kemampuan pemuridan menjadi isu utama yang perlu diatasi. Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk memperdalam pemahaman tentang pentingnya regenerasi kepemimpinan yang berlandaskan pada ajaran Alkitab dan relevansi praktik-praktik tersebut dalam konteks kontemporer.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji model regenerasi kepemimpinan Musa dan relevansinya bagi kepemimpinan gereja masa kini, dengan fokus khusus pada bagaimana prinsip-prinsip pemuridan dan penunjukan penerus dapat diimplementasikan secara efektif untuk mengatasi permasalahan suksesi kepemimpinan yang kerap terjadi di gereja-gereja modern. Penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis dan membandingkan permasalahan suksesi kepemimpinan di gereja-gereja Pentakostal Afrika, yang sering kali diwarnai oleh nepotisme dan kegagalan pemuridan, dengan prinsip kepemimpinan dalam Alkitab. Dengan menyusun rekomendasi praktis bagi gereja-gereja Kristen dalam mempersiapkan regenerasi kepemimpinan yang

³ Richard M. Ngomane and Elijah Mahlangu, "Leadership Mentoring and Succession in the Charismatic Churches in Bushbuckridge," *HTS Teologiese Studies / Theological Studies* 70, no. 1 (2014): 1–10, <https://doi.org/10.4102/hts.v70i1.2065>.

berintegritas, penelitian ini berargumen bahwa adopsi prinsip-prinsip pemuridan yang berpusat pada iman dan karakter, seperti yang diterapkan oleh Musa, dapat menjadi panduan efektif untuk menghadapi tantangan suksesi kepemimpinan di era globalisasi, serta menghindari kecenderungan nepotisme dan memastikan pemimpin masa depan dipilih berdasarkan kapasitas dan komitmen rohani yang sesuai dengan ajaran Alkitab.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library research*) yang melibatkan pengumpulan dan analisis data dari berbagai sumber tertulis, seperti buku, artikel jurnal, disertasi, dan dokumen-dokumen lainnya yang relevan dengan topik regenerasi kepemimpinan Musa kepada Yosua serta regenerasi kepemimpinan dalam konteks gereja modern. Data-data ini kemudian dikaji dan dibandingkan untuk memahami prinsip-prinsip regenerasi kepemimpinan yang diterapkan oleh Musa dan bagaimana prinsip-prinsip tersebut dapat diterapkan dalam kepemimpinan gereja di era globalisasi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang teori dan praktik regenerasi kepemimpinan serta mengidentifikasi implikasi praktis bagi kepemimpinan gereja masa kini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prinsip Regenerasi dalam Kepemimpinan

Kepemimpinan bukanlah sesuatu yang kekal yang harus dipertahankan. Kepemimpinan harus diberikan dari generasi ke generasi. Oleh karena itu, tema regenerasi dan keberlanjutan merupakan hal yang sangat krusial. Ini adalah isu penting yang tidak dapat diabaikan dalam perkembangan studi kepemimpinan modern, bahkan postmodern yang penuh dengan relativismenya. Kepemimpinan adalah serangkaian proses dan sangat erat dengan perubahan yang begitu cepat sehingga pengembangan secara progresif harus terus diusahakan guna menciptakan sebuah model kepemimpinan yang relevan dengan konteks kekinian.⁴ Untuk itulah dibutuhkan sebuah kepemimpinan yang berkelanjutan pada dasarnya membawa ide perubahan yang dapat bertahan lama

⁴ John C Maxwell, *The 21 Indispensable Qualities of a Leader: Becoming the Person Others Will Want to Follow* (HarperCollins Leadership, 2007), 45.

dan menciptakan sebuah lingkungan yang dapat merangsang perbaikan yang terus-menerus.⁵

Regenerasi pemimpin dalam kekristenan merujuk pada proses pemilihan, pelatihan, dan pengembangan generasi baru pemimpin gereja yang bertujuan untuk meneruskan visi, misi, dan nilai-nilai Kristiani. Proses ini penting untuk memastikan kelangsungan dan pertumbuhan spiritual komunitas Kristen. Beberapa prinsip penting dalam regenerasi pemimpin Kristen meliputi panggilan ilahi, di mana pemimpin Kristen dipilih berdasarkan panggilan Tuhan, bukan semata-mata kemampuan manusiawi. Hal ini tercermin dalam Alkitab, di mana Tuhan memanggil individu seperti Musa, Daud, dan Paulus untuk memimpin umat-Nya. Pemimpin yang dipilih harus memiliki karakter yang mencerminkan Kristus, termasuk integritas, kesetiaan, kerendahan hati, dan kasih. Proses regenerasi melibatkan pemuridan, di mana pemimpin yang ada membimbing dan melatih calon pemimpin. Yesus sendiri memberikan contoh ini dengan mendisiplinkan murid-murid-Nya. Selain itu, pemimpin Kristen harus memiliki semangat pelayanan dan pengabdian kepada Tuhan dan jemaat, karena kepemimpinan dalam kekristenan lebih bersifat melayani daripada berkuasa. Regenerasi pemimpin bertujuan untuk memastikan bahwa visi dan misi gereja terus dilanjutkan dan dikembangkan sesuai dengan prinsip-prinsip Alkitab.

Angin dan Yeniretnowati menegaskan bahwa dalam sebuah kepemimpinan yang berkelanjutan, suksesi kepemimpinan sudah harus dipersiapkan sejak hari pertama penunjukkan pemimpin sebelumnya. Pemimpin harus menciptakan sebuah organisasi di mana dirinya bukanlah seorang sosok yang “tak tergantikan”. Sebaliknya, pengaruh dibiarkan terdistribusi dengan baik melampaui individu dalam rantai pengaruh yang menghubungkan tindakan pemimpin kepada pendahulu dan penggantinya.⁶ Angin dan Yeniretnowati menandakan bahwa diperlukan kolektivitas yang jelas dalam sebuah kepemimpinan yang berkelanjutan. Pemimpin membentuk sebuah *leadership pool* untuk mengelola sumber daya dalam mengembangkan semua bakat yang tersedia, kemudian membuat mereka terkoneksi satu dengan yang lain, saling memberi

⁵ Indah Putri Massa, “Meneladani Gaya Kepemimpinan Samuel dalam Kepemimpinan Masa Kini,” 2020, <http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/bgcv8>.

⁶ Yakub Hendrawan Perangin Angin dan Tri Astuti Yeniretnowati, “Pendidikan Keluarga Kristen: Regenerasi Pemimpin Melalui Pemuridan dan Implikasinya,” *Jurnal Teologi Amreta* 4, no. 2 (2021): 17–46, <https://doi.org/10.54345/jta.v4i2.55>.

dukungan, bahkan saling belajar satu dengan lainnya. Dengan demikian dalam organisasi tercipta sebuah lingkungan yang memiliki kapasitas untuk merangsang peningkatan terus menerus di berbagai bidang, serta memungkinkan individu untuk beradaptasi dan berkembang dalam lingkungan yang semakin kompleks dengan belajar dari praktik-praktik yang beragam. Kepemimpinan yang tersentralisasi tanpa disadari menyimpan bahaya yang sungguh besar, ketergantungan kepada tokoh sentral akan mengakibatkan kelumpuhan ketika pemimpin purnatugas dari tugasnya sebagai pemimpin.⁷

Kolektivitas dan distribusi pengaruh sebenarnya adalah sebuah konsep yang Alkitabiah. Kepemimpinan Rasul pada gereja mula-mula dilaksanakan tanpa pengaruh sentralistik. Hal ini tidak mengherankan, sebab memang keputusan Yesus untuk naik ke Sorga dan kemudian mencurahkan Roh Kudus kepada murid-murid adalah salah satu strategi Yesus agar kuasa ilahi tidak tersentralisasi hanya kepada pribadi Yesus seorang, namun terdistribusi kepada murid-murid yang menerima Roh Kudus.^{8v}

Model Regenerasi Kepemimpinan Musa

Pada masa lalu, Musa dikenal sebagai pemuda yang sangat berbakat (Kis. 7:22) dan merupakan anggota keluarga inti kerajaan yang terbiasa dengan berbagai fasilitas mewah dan kemudahan akses di berbagai bidang kehidupan. Dari kehidupan mewah di pusat pemerintahan Mesir yang sangat maju pada zamannya, Musa mengalami perubahan drastis menjadi seorang pelarian yang tinggal di rumah mertuanya. Teks Alkitab tidak mencatat adanya tekanan mental berupa gangguan stres atau ketakutan, melainkan menggambarkan Musa menjalani profesi baru sebagai gembala ternak milik mertuanya (Kel. 3:1).⁹ Pekerjaan sebagai gembala ini menarik untuk diperhatikan, karena dari sinilah jejak kepemimpinan Musa mulai terlihat. Objek yang dikelola oleh gembala bukanlah manusia, melainkan binatang ternak yang telah didomestikasi. Sebagai salah satu profesi tertua di dunia, profesi ini memerlukan serangkaian keterampilan umum dan khusus yang terus dipelajari oleh para gembala. Dalam konteks

⁷ Perangin Angin and Yeniretnowati.

⁸ John C Maxwell, *Developing the Leader Within You* (New York & London: HarperCollins Leadership, 2018), 34.

⁹ Nissim Amzallag, "Moses' Tent of Meeting—A Theological Interface between Qenite Yahwism and the Israelite Religion," *Scandinavian Journal of the Old Testament*, 2019, <https://doi.org/10.1080/09018328.2019.1686289>.

ini, Musa telah memasuki fase awal kepemimpinan yang unik. Selama sekitar empat dekade, Musa sebagai gembala. Pengalaman ini terus berkembang hingga tiba momen panggilan Ilahi dalam hidupnya (Kel. 3:2-22, 4:1-17). Pertemuan pribadi Musa dengan Tuhan yang memperkenalkan diri-Nya sebagai "Aku adalah Aku" adalah peristiwa penting yang mengungkap banyak aspek kehidupan Musa. Profil kejiwaan Musa, yang lebih cenderung mencari keamanan dan kenyamanan pribadi, terganggu ketika Tuhan memintanya untuk memimpin bangsa Israel.¹⁰ Episode resistensi Musa terhadap panggilan Ilahi ini berlangsung cukup lama, dan teks Alkitab merinci penolakannya dari Keluaran 3:11 hingga Keluaran 4:17.

Michael Salomo Hahuluy dalam tulisannya yang berjudul "Menerapkan Pola Regenerasi Kepemimpinan Musa kepada Yosua" membedah bagaimana pola kepemimpinan Musa yang dianggap begitu visioner dan sangat memperhatikan prinsip-prinsip keberlanjutan sehingga dapat memuluskan estafet kepemimpinan yang diturunkannya kepada Yosua.¹¹ Suksesi kepemimpinan Musa kepada Yosua adalah salah satu suksesi kepemimpinan yang paling sukses dalam Alkitab karena Yosua tidak hanya sekedar melanjutkan model kepemimpinan atau struktur yang telah dibangun oleh Musa, namun Yosua juga mewarisi karakter-karakter Musa dalam kepemimpinannya. Hahuluy menyoroti perjumpaan Musa dengan Yitro mertuanya yang dicatat dalam Keluaran 18:1-27 membawa transformasi mendasar pada kepemimpinan Musa. Perjumpaan tersebut melahirkan beberapa hal penting yang dapat digali dalam kepemimpinan Musa.

Pertama, kepemimpinan yang distribusional. Sebelum kedatangan Yitro kepemimpinan Musa bersifat sentralistik. Hubungan Musa yang begitu dekat dengan Allah dituliskan secara gamblang oleh Alkitab dengan menggunakan frasa "berbicara berhadapan muka selayaknya sahabat." Tidak tanggung-tanggung, frasa tersebut diucapkan Allah sendiri dan menjadi pengakuan sah kedekatan Musa dengan Allah. Kedekatan transendental inilah yang menjadikan kepemimpinan Musa begitu istimewa.¹² Dengan hikmat yang begitu mengagumkan, Musa mampu menjadi hakim

¹⁰ Elkana Chrisna Wijaya, "Prinsip Kepemimpinan yang Efektif Menurut Kitab Keluaran 18:13-27," *Harvester: Jurnal Teologi Dan Kepemimpinan Kristen* 9, no. 1 (2017): 1–13.

¹¹ Hahuluy, "Menerapkan Pola Regenerasi Kepemimpinan Musa Kepada Yosua."

¹² S. M Marcora, W. Staiano, and V Manning, "Mental Fatigue Impairs Physical Performance in Humans," *Journal of Applied Physiology* 106, no. 3 (2009): 857–864.

tunggal yang mengadili ratusan pengadilan dan keputusan setiap harinya. Yitro dengan cermat melihat bahwa sentralisasi kepemimpinan itulah yang merupakan akar permasalahan kepemimpinan Musa, sehingga Yitro mengusulkan agar diangkat pemimpin-pemimpin di bawah Musa. Marcora dkk., menandakan bawa tanpa tindak distribusi penugasan yang tepat maka pada kurun waktu tertentu dimungkinkan terjadi *mental fatigue*, yang bereskalasi pada kelelahan spiritual, kepenatan psikologis dan kerentanan fisiologis. Kondisi minus tersebut membuka peluang akibat ikutan yang secara umum termanifestasi pada penurunan mutu kepemimpinan dan standar manajemen.¹³

Sentralisasi kepemimpinan pada dasarnya berdampak pada kualitas pelayanan yang buruk. Dalam nasihatnya Yitro menyoroti betapa banyaknya waktu yang terbuang bagi bangsa Israel untuk mengantre agar kasusnya mendapatkan solusi dari Musa. Sedangkan pada sisi Musa, sentralisasi kepemimpinan mengakibatkan aktivitas kepemimpinan Musa cenderung jenuh karena bersifat repetitif yang monoton namun dalam intensitas yang begitu besar. Sebaliknya, desentralisasi kepemimpinan menjaga kualitas kepemimpinan dan pelayanan yang diberikan. Dengan membagi tanggung jawab kepada pemimpin-pemimpin lain yang dipercaya, beban kerja dapat didistribusikan lebih merata, memungkinkan Musa dan para pemimpin lainnya untuk fokus pada tugas-tugas yang lebih strategis dan krusial. Desentralisasi juga memungkinkan penanganan kasus secara lebih cepat dan responsif, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan komunitas. Yitro menasihati Musa untuk memilih orang-orang yang cakap, takut akan Allah, dapat dipercaya, dan tidak mengejar keuntungan pribadi untuk memimpin kelompok-kelompok yang lebih kecil, sehingga kualitas kepemimpinan dan pelayanan secara keseluruhan dapat meningkat secara signifikan.

Kedua, eksistensi figur konsultan. Kehadiran Yitro sebagai penasihat bagi Musa membawa perubahan yang signifikan terhadap sistem kerja dari organisasi yang dipimpinnya. Transformasi selalu didahului dengan gagasan atau pemikiran hasil evaluasi dari proses yang sudah dijalankan, oleh sebab itu ruang-ruang diskusi dan penggalian ide harus dibangun secara sistematis oleh pemimpin sehingga menjamin

¹³ Marcora, Staiano, and Manning, *Mental Fatigue Impairs Physical Performance in Humans*, 859.

ketersediaan gagasan di dalam sebuah organisasi.¹⁴ Kepemimpinan yang berkelanjutan mengembangkan keberagaman dan kapasitas lingkungan organisasi. Maksudnya adalah dalam kepemimpinan berkelanjutan menciptakan lingkungan yang kompleks untuk merangsang peningkatan dan ruang pengembangan di mana setiap orang harus beradaptasi dan belajar dari praktik beragam satu sama lain. Dengan bahasa yang lebih praktikal, kepemimpinan yang berkelanjutan mempromosikan keberagaman organisasional yang mendorong ruang-ruang diskusi sebagai wadah pertukaran gagasan dan praktik yang berhasil.

Dalam kasus Musa gagasan itu bahkan tidak muncul dari Harun sebagai wakilnya Musa, namun dari Yitro yang notabene adalah orang yang di luar struktur organisasi. Kemajuan dan perkembangan sebuah organisasi sangatlah dipengaruhi oleh kesediaan pemimpin menerima masukan dan bimbingan pihak eksternal, keengganan pemimpin untuk belajar akan menghasilkan organisasi yang tidak adaptif dan ringkih untuk mengimbangi perubahan yang sangat cepat. Pertukaran ide di dalam internal organisasi, diharapkan gereja juga memiliki mekanisme eksternal yang memungkinkan kepemimpinan dalam gereja memiliki ruang dengar dan kepemimpinan di gereja semestinya dapat meniru kerelaan Musa untuk menerima masukan dan nasihat dari Yitro, yang menghasilkan sebuah Model Kepemimpinan Berkelanjutan berhasil dikembangkan dan implementasinya dapat memberikan dampak positif pada kemajuan pengelolaan sumber daya manusia di Israel.

Ketiga, progres transformasional kepemimpinan. Transformasi merupakan *metamórfosis* yang terlihat dari perubahan wujud, kebaruan bentuk, dan manifestasi aktual dalam bentuk baru. Ketika dikaitkan dengan kepemimpinan dan manajemen, ini melahirkan teori kepemimpinan transformasional yang dinilai berkontribusi pada kesuksesan di berbagai tingkatan. Peran pemimpin menjadi sangat penting dan bahkan memegang kedudukan sentral dalam beberapa situasi. Dengan demikian, muncul pandangan radikal bahwa transformasi suatu organisasi ditentukan oleh proses transformasional yang dialami oleh pemimpinnya.

Narasi Eksodus dari Mesir yang tercantum dalam lima kitab Taurat dikenal sebagai mitos pendirian, yang menjadi konteks bagi eksistensi Musa sebagai tokoh

¹⁴ Hahuluy, "Menerapkan Pola Regenerasi Kepemimpinan Musa kepada Yosua."

utama. Ia memegang peran sentral dalam dinamika yang dihadapi oleh bangsa Ibrani selama periode kritis.¹⁵ Dalam transisi dari kaum budak menjadi bangsa yang merdeka dan berdaulat, Musa muncul sebagai penerima wahyu Ilahi, pembebas, pemimpin, pendiri bangsa, pembawa hukum Ilahi, pembaharu mental dan spiritual, serta manajer bagi ratusan ribu hingga jutaan keturunan Yakub. Eksposisi dalam Keluaran 18:1-27 mengungkap perjalanan batiniah Musa yang kemudian dianggap membawa perubahan revolusioner pada gaya kepemimpinannya. Keterbukaan terhadap kebaruan, berupa suguhan ide, saran, dan pendekatan. Pemimpin yang transformasional adalah pemimpin yang memulai perubahan dari dirinya sendiri. Seorang pemimpin yang transformasional adalah mereka yang mampu membawa perubahan signifikan dalam organisasi atau masyarakat. Mereka menerapkan visi yang kuat, memotivasi anggota tim, dan berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan inovatif. Pemimpin seperti ini tidak hanya fokus pada mencapai tujuan, tetapi juga pada pengembangan individu dan membangun hubungan yang kuat. Mereka mampu menginspirasi orang lain untuk tumbuh dan berkembang, serta mempengaruhi perubahan positif dalam budaya organisasi. Sikap keterbukaan, kesediaan menerima masukan, dan kepemimpinan berbasis nilai menjadi ciri utama dari pemimpin transformasional tersebut.¹⁶

Transformasi dalam diri Musa adalah sebuah perjalanan yang panjang dan penuh perubahan, terutama dalam hal kepemimpinan dan manajemen. Dari awal kariernya sebagai seorang gembala hingga menjadi pemimpin agung bangsa Israel, Musa melakukan banyak transformasi dalam identitas, profil psikologis, dan karakter kepemimpinannya. Dengan demikian, transformasi dalam diri Musa tidak hanya mencakup aspek kepemimpinan, tetapi juga identitas, psikologis, dan spiritualitas. Sikap rendah hati, inklusivitas, dan pandangan yang terbuka terhadap masukan eksternal menjadi ciri utama kepemimpinan Musa yang relevan hingga saat ini. Kualitas-kualitas ini menunjukkan betapa pentingnya perjalanan transformasi dalam diri seorang pemimpin untuk mencapai kesuksesan dalam memimpin dan mengelola sebuah komunitas.

¹⁵ John Calvin, *Commentaries on the First Book of Moses Called Genesis* (Grand Rapids: Eerdmans, 1948).

¹⁶ Frans Pantan, "Kompilasi Bahan Ajar Christian Leadership" (Jakarta: STT Bethel Indonesia, 2007).

Kepemimpinan Musa sebagai Model Regenerasi Kepemimpinan Gereja di Era Globalisasi

Hasil penelitian dari artikel ini menunjukkan bahwa penerapan pola regenerasi kepemimpinan Musa kepada Yosua dapat menjadi model yang efektif untuk gereja-gereja modern. Penelitian ini menekankan bahwa pemimpin gereja harus menyadari pentingnya regenerasi kepemimpinan dan memulai proses ini dengan mencari dan melatih individu-individu yang memiliki kompetensi dan komitmen rohani yang kuat. Kesadaran akan pentingnya regenerasi kepemimpinan merupakan langkah awal yang krusial untuk memastikan keberlanjutan dan stabilitas kepemimpinan gereja.

Penelitian ini juga menemukan bahwa regenerasi kepemimpinan yang berhasil membutuhkan kesiapan mental dan spiritual dari pemimpin yang ada, serta keberanian untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab kepada calon pemimpin. Pemimpin yang baik harus mampu mendidik dan mempersiapkan penggantinya dengan baik, memastikan bahwa mereka memiliki kemampuan yang diperlukan untuk memimpin dengan integritas dan efisiensi. Kesiapan mental dan spiritual ini penting untuk menghindari gangguan emosional dan psikologis yang sering terjadi saat peralihan kepemimpinan. Lebih lanjut, penelitian ini menyoroti pentingnya menghindari nepotisme dalam proses suksesi kepemimpinan. Pemilihan pemimpin baru harus didasarkan pada kualitas dan kompetensi individu, bukan hubungan kekerabatan. Ini sejalan dengan prinsip-prinsip Alkitab yang menekankan pentingnya iman dan karakter dalam kepemimpinan. Praktik nepotisme dapat merusak kredibilitas dan efektivitas kepemimpinan gereja, serta menghambat regenerasi kepemimpinan yang sehat dan berkelanjutan.

Penelitian ini juga menggarisbawahi bahwa regenerasi kepemimpinan membutuhkan proses yang terstruktur dan terencana. Pemimpin gereja harus mengadopsi pendekatan yang sistematis dalam mencari dan melatih calon pemimpin, termasuk melalui program pelatihan dan mentoring yang efektif. Pendekatan ini membantu memastikan bahwa calon pemimpin memiliki pemahaman yang mendalam tentang tanggung jawab mereka dan siap untuk memimpin dengan bijak dan efektif. Selain itu, penelitian ini menekankan pentingnya menanamkan nilai-nilai kepemimpinan yang berakar pada ajaran Alkitab dalam proses regenerasi. Nilai-nilai

seperti kerendahan hati, pelayanan kepada sesama, dan komitmen terhadap kehendak Tuhan harus menjadi landasan dalam mempersiapkan pemimpin masa depan. Pemimpin yang dilatih berdasarkan nilai-nilai ini cenderung lebih mampu menghadapi tantangan dan perubahan yang datang dengan globalisasi.

Dalam konteks globalisasi, gereja-gereja dihadapkan pada tantangan yang lebih kompleks dan dinamis. Regenerasi kepemimpinan yang efektif menjadi semakin penting untuk memastikan bahwa gereja tetap relevan dan mampu menjawab kebutuhan jemaat di era modern. Pemimpin gereja harus peka terhadap perubahan sosial, budaya, dan teknologi, serta mampu mengintegrasikan wawasan global dengan prinsip-prinsip iman Kristen. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa regenerasi kepemimpinan tidak hanya penting untuk keberlanjutan gereja, tetapi juga untuk memperkuat misi dan visi gereja di tengah masyarakat yang terus berubah. Pemimpin yang dipersiapkan dengan baik dapat membawa inovasi dan inspirasi baru, membantu gereja untuk berkembang dan beradaptasi dengan lingkungan global yang dinamis.

Lebih jauh lagi, penelitian ini menyoroti bahwa regenerasi kepemimpinan yang baik dapat membantu mengatasi krisis kepemimpinan yang sering kali terjadi di gereja-gereja modern. Dengan memiliki pemimpin yang siap dan kompeten, gereja dapat menjaga stabilitas dan kesinambungan pelayanan, serta menghindari kekosongan kepemimpinan yang dapat melemahkan komunitas gereja. Penelitian ini merekomendasikan bahwa gereja-gereja modern harus mengadopsi pendekatan yang lebih proaktif dan terstruktur dalam regenerasi kepemimpinan. Belajar dari contoh-contoh alkitabiah seperti regenerasi kepemimpinan Musa kepada Yosua, gereja dapat memastikan bahwa proses suksesi kepemimpinan berjalan dengan lancar dan efektif. Pendekatan ini tidak hanya membantu menjaga keberlanjutan gereja, tetapi juga memperkuat fondasi kepemimpinan gereja untuk menghadapi tantangan globalisasi dengan lebih percaya diri dan bijaksana. Dengan demikian, regenerasi kepemimpinan yang baik tidak hanya memastikan kelangsungan kepemimpinan gereja tetapi juga memungkinkan gereja untuk terus berkembang dan berkontribusi secara positif di tengah masyarakat global yang terus berubah. Pemimpin yang dipersiapkan dengan baik, yang memiliki visi dan komitmen yang kuat, akan mampu memimpin gereja menuju masa depan yang lebih cerah dan penuh harapan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan pola regenerasi kepemimpinan Musa kepada Yosua dapat dijadikan model yang efektif untuk gereja-gereja modern dalam menghadapi tantangan suksesi kepemimpinan di era globalisasi. Melalui kajian mendalam tentang prinsip-prinsip regenerasi yang diterapkan oleh Musa, penelitian ini menyoroti pentingnya kesadaran akan regenerasi kepemimpinan serta kesiapan mental dan spiritual dari pemimpin yang ada untuk mempersiapkan penerus mereka. Proses yang terstruktur dan terencana, yang mencakup pelatihan dan mentoring yang berfokus pada nilai-nilai iman dan karakter, dianggap esensial untuk memastikan keberhasilan regenerasi kepemimpinan yang dapat menjawab kebutuhan kompleks di era modern.

Penelitian ini menekankan bahwa menghindari nepotisme dan memilih pemimpin berdasarkan kualitas dan kompetensi individu sesuai dengan prinsip-prinsip Alkitab adalah kunci untuk memastikan kredibilitas dan efektivitas kepemimpinan gereja. Regenerasi kepemimpinan yang berintegritas tidak hanya menjaga keberlanjutan dan stabilitas gereja, tetapi juga memperkuat misi dan visi gereja di tengah dinamika globalisasi. Dengan belajar dari contoh-contoh alkitabiah dan mengadopsi pendekatan proaktif dalam regenerasi kepemimpinan, gereja-gereja modern dapat memastikan bahwa mereka tetap relevan dan mampu memberikan kontribusi positif di masyarakat global yang terus berubah. Pemimpin yang dipersiapkan dengan baik akan membawa inovasi dan inspirasi baru, memungkinkan gereja untuk berkembang dan beradaptasi dengan lingkungan global yang dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Amzallag, Nissim. "Moses' Tent of Meeting—A Theological Interface between Qenite Yahwism and the Israelite Religion." *Scandinavian Journal of the Old Testament*, 2019. <https://doi.org/10.1080/09018328.2019.1686289>.
- Calvin, John. *Commentaries on the First Book of Moses Called Genesis*. Grand Rapids: Eerdmans, 1948.
- Elkana Chrisna Wijaya. "Prinsip Kepemimpinan Yang Efektif Menurut Kitab Keluaran 18:13-27." *Harvester: Jurnal Teologi Dan Kepemimpinan Kristen* 9, no. 1 (2017): 1–13.

-
- Hahuluy, Michael Salomo. "Menerapkan Pola Regenerasi Kepemimpinan Musa Kepada Yosua." *Jurnal Teologi Gracia Deo* 3, no. 1 (2020): 24–41. <https://doi.org/10.46929/graciadeo.v3i1.39>.
- Marcora, S. M, W. Staiano, and V Manning. "Mental Fatigue Impairs Physical Performance in Humans." *Journal of Applied Physiology* 106, no. 3 (2009): 857–864.
- Massa, Indah Putri. "Meneladani Gaya Kepemimpinan Samuel Dalam Kepemimpinan Masa Kini," 2020. <http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/bgcv8>.
- Maxwell, John C. *Developing the Leader Within You*. New York & London: HarperCollins Leadership, 2018.
- . *The 21 Indispensable Qualities of a Leader: Becoming the Person Others Will Want to Follow*. HarperCollins Leadership, 2007.
- Ngomane, Richard M., and Elijah Mahlangu. "Leadership Mentoring and Succession in the Charismatic Churches in Bushbuckridge." *HTS Teologiese Studies / Theological Studies* 70, no. 1 (2014): 1–10. <https://doi.org/10.4102/hts.v70i1.2065>.
- Pantan, Frans. "Kompilasi Bahan Ajar Christian Leadership." Jakarta: STT Bethel Indonesia, 2007.
- Perangin Angin, Yakub Hendrawan, and Tri Astuti Yeniretnowati. "Pendidikan Keluarga Kristen: Regenerasi Pemimpin Melalui Pemuridan Dan Implikasinya." *Jurnal Teologi Amreta* 4, no. 2 (2021): 17–46. <https://doi.org/10.54345/jta.v4i2.55>.
- Tushima, Cephas. "Leadership Succession Patterns in the Apostolic Church as a Template for Critique of Contemporary Charismatic Leadership Succession Patterns." *HTS Teologiese Studies / Theological Studies* 72, no. 1 (2016): 1–8. <https://doi.org/10.4102/hts.v72i1.2968>.