

Submitted: 2021-12-31

Reviewed: 2022-01-04

Accepted: 2022-03-06

MODEL KEPEMIMPINAN BERKELANJUTAN : SEBUAH KAJIAN KRITIS KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN TOKOH MUSA BERDASAR KELUARAN 18:1-27

Tan Lie Lie^{1*}, Fandy Prasetya Kusuma²
^{1 & 2}Sekolah Tinggi Teologi Anugrah Indonesia
Email Correspondence: tlielie88@gmail.com

ABSTRACT

The Book of Exodus (שמות) chapter 18 was present as a discourse with a narrative content of the process of reforming the leadership-management system on a national scale. Moses' position as the singular-central figure of leadership for the Israelites brought problematic consequences in the form of inefficiency in the governance of holistic consulting services. The presence of Jethro as an external figure is seen as the basis of a revolution in the field of leadership-management of the nation. A qualitative research method based on a critical literature is used in this research. The findings in the form of revolutionary changes in identity, psychological profile, and reputation are forming the superior character of Moses, namely an attitude of openness and willingness to accept and manage input. Furthermore, managerial advice, the recommendation of an entity to reconstruct a leadership system in the form of a tetra-strata pyramid, as Moses received can be constructed into a Sustainable Leadership Model (SLM) which is open to customization according to the current context.

Keywords: *Musa, managerial, Model, Sustainable Leadership*

ABSTRAK

Kitab Keluaran (שמות) pasal 18 hadir sebagai wacana dengan muatan naratif proses pembaharuan sistem kepemimpinan-manajemen skala nasional. Kedudukan Musa sebagai figur singular-sentral kepemimpinan bagi bangsa Israel membawa konsekuensi problematik berupa inefisiensi tata kelola layanan konsultasi holistik. Kehadiran Yitro sebagai sosok eksternal dipandang sebagai pangkal revolusi pada bidang kepemimpinan-manajemen bangsa. Metode penelitian kualitatif berbasis kajian kritis kepustakaan dipakai dalam riset ini. Temuan berupa perubahan revolusioner pada identitas, profil psikologis, dan reputasi menjadi pembentuk karakter unggul Musa yaitu sikap keterbukaan dan kesediaan untuk menerima dan mengolah masukan. Selanjutnya advis manajerial, rekomendasi entitas rekonstruksi sistem kepemimpinan berbentuk piramida tetra-strata, sebagaimana yang Musa terima dapat dikonstruksi menjadi Model Kepemimpinan Berkelanjutan (MKB) yang sifatnya terbuka untuk dikustomisasi sesuai konteks masa kini.

Kata Kata kunci: Musa, manajerial, Model, Kepemimpinan Berkelanjutan

PENDAHULUAN

Topik kepemimpinan (*Menschenführung*) dan manajemen (*Verwaltung*) menjadi dwielemen peradaban yang dialektikanya tidak lekang oleh dimensi ruang dan waktu. Keduanya konstan bergerak paralel antara ranah riset dan pengembangan keahlian (Arnold et al., 1976). Sepanjang sejarah, sekumpulan manusia yang secara langsung maupun tidak langsung berkecimpung pada mandala organisatoris lintas skala berusaha merumuskan formula yang sangkil lagi mangkus untuk menjadi sosok pemimpin karismatik sekaligus tokoh manajerial yang kompeten. Selaras perkembangan zaman, serangkaian penelitian dan usaha pengembangan progresif terus dihelat guna menembus batas-batas ruang kepemimpinan serta manajemen guna memenuhi syarat relevansi dengan konteks kekinian (Grint, 2005). Perkembangan itu menjadikan berlimpahnya konsep, argumentasi, definisi, ancangan, model, dan teori kepemimpinan pada wahana sekuler yang berpeluang disistemisasikan, dikomparasikan, dipertentangkan, diinteraksikan maupun diintegrasikan (Bleicher, 2011).

Merujuk pada fenomena sosial dunia kepemimpinan di atas, tulisan ini mencoba menawarkan sebuah alternatif telaah dari dunia religi yang luarannya dapat disintesis dan diimplementasikan secara mondial sehingga spektrum kekayaan referensi kajian kepemimpinan dan manajemen semakin meluas. Pada batasan-batasan tertentu, sintesis dari dikotomi sekuler-spiritual diharapkan dapat memberikan paradigma baru bagi para pemimpin dalam pengelolaan lembaga masing-masing dan lebih jauh lagi, selaras dengan formulasi kepemimpinan visioner Neuberger (2002), juga mempersiapkan proses estafet kepemimpinan generasi mendatang.

Tulian ini berfokus pada kajian berupa analisis kepemimpinan dan manajemen berbasis teks biografi tokoh Alkitab bernama Musa. Sosok ini terkemuka sebagai salah satu nama besar dalam konstelasi agama Samawi (Yahudi, Kristen dan Islam), khususnya dalam bidang kepemimpinan dan manajemen bahkan Sampayo & Graham (2015) menjuluki tokoh tersebut sebagai figur CEO paling terkemuka dalam sejarah. Meski demikian, Ben-Hur & Jonsen, (2012) memberikan anggapan bahwa gaung kepemimpinan dan manajerial Musa belum terlampau terdengar resonansinya di kancah sekuler. Hal tersebut seakan menegaskan pandangan Herskovitz & Klein, (1999) sebelumnya perihal kepemimpinan Musa yang masih tersisihkan dalam kajian-kajian kepemimpinan bisnis. Dari teropong ilmu Psikologi, Sharvit (2018) menyampaikan pandangan Freud yang mendekonstruksi gambaran Musa sebagai sosok tiran, kajian

tersebut tentu bersifat kontradiktif dengan narasi Alkitab. Bagaimanapun juga Musa tetaplah sosok autentik (Ventura, 2020) yang memiliki kapasitas dan kapabilitas kepemimpinan yang layak digali lintas generasi. Billauer (2013) merakit model kepemimpinan Musa berdasar perspektif Talmud yang memuat aspek legal-moralnya.

Dari spektrum karakteristik kepemimpinan Musa yang memuat sifat-sifat keilahian seperti kerendahan hati (Kujanpää, 2021), faktor kepemimpinan hamba (Lee, 2021) menjadi sifat khas sepanjang perjalanan karier pengembalaannya atas sebuah bangsa. Dalam perkembangannya, konsepsi kepemimpinan hamba / *servant leadership* lantas dicetuskan kembali oleh Robert Greenleaf ke lanskap kepemimpinan dan manajemen modern, meski sempat menjadi perhatian kalangan akademisi dan praktisi kepemimpinan, sayangnya ide tersebut dianggap belum memperoleh pengakuan secara universal (Altman et al., 2022:53). Penyebabnya antara lain terbentuk dari adanya selisih kronologis. Jarak waktu yang terbentang hingga 4 milenium membuat masyarakat abad 21 memandang kisah-kisah kepemimpinan Musa, dan tokoh-tokoh biblika lainnya tidak memiliki relevansi (Hagos, 2021) dengan praksis kepemimpinan era modern.

Kesenjangan yang ada bukan berarti warisan Musa tersebut tidak dapat digali dan memberikan kemanfaatan bagi dunia kekinian. Terlebih era modern ini ditandai dengan adanya krisis multi bidang (Illu, 2017), termasuk dalam elemen kepemimpinan. Untuk itu, lima aspek kepemimpinan (Boyer, 2019), salah satunya merupakan kepemimpinan Musa diperhitungkan dalam rangka eksplorasi ilmiah atas beragam komponen kepemimpinan yang dipakai dalam wahana organisasi modern. Pul (2018) menyitir idiom “*in search of Moses*” dalam kajiannya yang mendedah krisis multidimensi di Ghana yang membutuhkan kehadiran tokoh pemuka seperti Musa yang memiliki kapasitas untuk membawa seluruh nasion keluar dari keterpurukan. Masih dalam konteks elektif, Samuel (2001) mempertautkan sifat kelemahlembutan Musa dengan karakter tokoh pemimpin lain menjadi butir-butir kualifikasi yang diperlukan oleh sosok calon pemimpin nasional Nigeria. Dalam skala kontinental, studi Obinwa (2021) menawarkan model kepemimpinan kombinasi yang mengintegrasikan nilai-nilai kepemimpinan Musa di Keluaran 18:12-27 dan konsep kearifan demokratis-lokal sebagaimana berlaku di benua Afrika.

Walaupun Musa dianggap sebagai pemimpin gagal dalam misi eksodus ke Tanah Perjanjian (Friedman & Friedman, 2018:27) tetapi ia berhasil dalam peralihan tongkat estafet kepemimpinan. Hal ini

teridentifikasi dari lancarnya proses suksesi kepada Yosua yang diformulasi oleh Markes (2021) sebagai model kepemimpinan Kristen masa kini. Tidak hanya sukses dalam proses regenerasi namun juga regenerasi karakter kesetiaan sebagaimana dilaporkan dalam studi Igbudu (2021). Dalam bidang misi, aspek kepribadian yang menarik, inklusivitas, pelibatan sesama, keterbukaan, ketundukan yang ada pada kepemimpinan Musa menjadi fitur-fitur berharga yang perlu dimiliki oleh para misionaris dalam menjalankan Amanat Agung (Chong, 2013).

Teks Keluaran 18:1-27 memberikan wacana mengenai peran sosok Yitro terhadap Musa berupa saran prinsip kepemimpinan dan masukan struktur administratif baru (Jara, 2011) bagi bangsa Israel. Implementasinya terdispersi ke dalam wujud etos kepemimpinan yang memiliki konstruksi kerja tim (Wijaya, 2017), pertumbuhan gereja melalui sistem kelompok sel (Hosea, 2019), standar untuk memimpin dengan melayani (Tomala, 2019), faktor kredibilitas yang menjadi sisi inheren sosok pemimpin (Rajagukguk, 2019), pola regenerasi kepemimpinan yang berkualitas (Hahuluy, 2020), idealisasi pengaturan gereja secara organisatoris (Simon & Poluan, 2021), kultur pemberdayaan pemimpin-pemimpin baru ke dalam satuan berjenjang yang terstruktur (Ningtyas & Sriyati, 2021), pemotongan / pengurangan risiko terjadinya politik uang (Oddeng & Wilayanto, 2021) hingga strategi pelayanan pastoral di masa kritis (Budiman & Susanto, 2021). Aspek-aspek tersebut selanjutnya dapat diterapkan secara efektif dalam konteks gereja lokal, setiap pemimpin memiliki peluang untuk mendesainnya secara tepat guna (Esan, 2021). Studi Uroko (2020) menunjukkan temuan bahwa ketidaksediaan para pemimpin untuk menerima masukan dan pembimbingan dari pihak eksternal telah menghambat perkembangan organisasi. Berdasar latar konstelasi kajian ilmiah di atas, studi ini berkedudukan untuk mengisi rumpang berupa eksplanasi karakter sosok Musa yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan riset berupa bagaimana proses revolusi kepemimpinan-manajemen Musa atas bangsa Israel dan bagaimana keterkaitannya dengan terbentuknya model kepemimpinan khas Musa beserta implementasinya dalam ranah kepemimpinan nasional.

Kajian ini berupaya untuk menjawab pertanyaan di atas. Uraian disampaikan dalam bentuk pendedahan aspek karakter keterbukaan Musa terhadap nasihat paradigma dan pengetahuan administratif yang disampaikan Yitro sebagaimana termaktub pada Keluaran 18:1-27. Kerelaan hati Musa untuk menerima apa yang Hardiyanto (2019:88) sebut sebagai “teguran” Yitro tersebut menjadi pintu gerbang fase

kepemimpinan dan manajemen yang berproses progresif (Krauss, 2001) ke dalam berbagai tahapan hingga pada gilirannya mengkristal sebagai Model Kepemimpinan Berkelanjutan (MKB) yang digunakan dalam penyelesaian problematika manajemen kebangsaan. Hasil pembahasan berupa MKB tersebut menjadi usulan untuk pengembangan kepemimpinan masa kini. Luaran dari risalah ini diharapkan dapat memperluas paradigma secara organismik bagi para pengamat, pegiat dan pelaku bidang kepemimpinan dan manajerial bahwasanya adalah sebuah keniscayaan bagi siapa saja yang memperoleh predikat 3D / dipilih, diperlengkapi, dimampukan (Sin, 2020) oleh Tuhan akan mampu menyelesaikan mandat kepemimpinannya secara maksimal.

METODE PENELITIAN

Kajian ini merupakan penelitian kualitatif yang secara khusus memanfaatkan ancangan studi literatur terpadu. Teks kitab Keluaran 18:1-27 menjadi data utama yang selanjutnya diintegrasikan dengan sumber-sumber sekunder melalui pendekatan intertekstualitas⁶. Sintesa multi sumber dipertautkan secara triangulatif sehingga hasil analisis yang sah dapat diperoleh. Selaras dengan pandangan Creswell, (Creswell, 2002) yang menjadikan data non-numerikal sebagai salah satu ciri khas riset kualitatif, maka riset ini bertumpu pada pembahasan deskriptif-eksploratif pada sisi kepemimpinan dan manajerial Musa berdasarkan ulasan hermenetik pada teks.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Area kepemimpinan dan aspek pengaruh sosial mustahil diceraikan. Pendapat Chemers (Gill, 2014), tersebut merupakan hasil observasi terhadap sistem kepemimpinan lintas skala sekaligus intergenerasional. Yang menarik, aspek kepemimpinan tidak hanya menyanggah fungsi administratif komunal, dalam hal ini adalah tim kerja semata, atau memberi dukungan, dorongan seraya menginspirasi para pengikut saja (Northouse, 2007, pp. 1–13), namun lebih jauh lagi, kepemimpinan dan manajemen merupakan sebuah seni yang oleh Goleman disebut memiliki dimensi lanjut berupa proses. Sebagaimana layaknya sebuah runtunan perubahan dalam konteks perkembangan dan kemajuan sosial maka proses dalam dunia kepemimpinan dan manajemen dipandang sebagai suatu tindak transformasional bagi orang-orang yang berkecimpung di dalamnya.

Leksikon Yunani “μεταμόρφωσις” (*metamórfosis*) menjadi akar diksi “transformasi” yang memiliki medan semantika “perubahan wujud”, “kebaruan bentuk” dan “maujud aktual pada aras anyar”. Apabila dikaitkan dengan ranah kepemimpinan dan manajemen akan dihasilkan teori kepemimpinan transformasional (*Transformationale Führung*) yang dinilai memberi sumbangsih kesuksesan pada berbagai aras (Felfe & Bittner, 2014, pp. 10–14). Peran oknum pemimpin menjadi demikian penting bahkan pada tataran tertentu memegang kedudukan sentral. Sehingga secara radikal muncul postulasi bahwa transformasi sebuah organisasi turut ditentukan oleh proses transformasional yang dialami oleh sosok pemimpinnya.

Narasi Eksodus dari tanah Mesir sebagaimana termaktub dalam lima fragmen kitab Taurat dikenal sebagai *founding myth*¹ (Savage & Assmann, 2018), yang menjadi wadah eksistensi tokoh Musa sebagai figur prima. Ia memegang peran sentral di tengah-tengah dinamika hangat kaum Ibrani yang berada dalam periode kritis. Pada masa transisi status sosial dari sekumpulan kaum budak berpindah strata menjadi sebuah bangsa independen yang memiliki kedaulatan, muncullah sosok Musa sebagai penerima wahyu Ilahi, pembebas, pemimpin, peletak dasar nasion, pembawa hukum Sorgawi, pembaharu sistem mental-spiritual, sekaligus manajer bagi ratusan ribu hingga jutaan (Madansky, 1986, pp. 561–569), warga keturunan Yakub tersebut. Eksposisi teks Keluaran 18:1-27 mengungkap adanya sebuah perjalanan batiniah figur Musa yang pada gilirannya dipandang memberi perubahan revolusioner pada corak kepemimpinannya.

Pembentukan Karakter Kepemimpinan Musa

Fragmen Keluaran 18 memberi deskripsi Musa yang telah bermajud sebagai sebuah pemimpin bangsa dengan reputasi nyaris sempurna pada konteks usai episode pascamukjizat Mara dan Meriba (Keluaran 17). Tetapi karena perjalanan kiprah Musa masih dalam format parsial, terfragmentasi serta belum usai di teks Keluaran 18, maka agadium dunia hukum “*Id perfectum est quod ex omnibus suis partibus constat*” (Black, 1910) dipandang tepat disematkan pada profil kepemimpinannya pada perspektif kronologis waktu itu. Sebelum menukik pada tataran sinkronis Keluaran 18, langkah menarik garis mundur secara diakronis pada tilas hayat Musa dipandang perlu dalam rangka mengobservasi proses pembentukan karakter kepemimpinan Musa.

Wiracarita kepemimpinan Musa secara dramatis telah dimulai sejak usia dini, tepatnya ketika kebijakan pengurangan populasi berupa infantisida dirilis oleh Firaun. Teror terorganisir dalam wujud pembunuhan bayi laki-laki kasta budak, *i.e.* kaum Israel, secara terukur dilakukan. Dasar eksekusi masif-sistematis ini adalah pengamanan politis yang dikaitkan dengan skema konstelasi hubungan internasional, di saat bersamaan juga dibarengi semangat menjalankan agenda glorifikasi dinasti Firaun (Hoffmeier, 1999). Situasi-kondisi pelik tersebut kemudian menjadi latar penyelamatan seorang bayi lelaki dari suku Lewi. Kronologi peristiwa melodramatis yang tercantum pada kitab Keluaran 2:1-10 tersebut memberi informasi kepada pembaca bahwa penderitaan, kesulitan, ancaman, tekanan dan kesulitan merupakan kurikulum tingkat dasar yang wajib diterima oleh sosok pemimpin.

Adanya dugaan penelantaran kritis (Boswell, 1998), yang dilakukan dengan modus penghanyutan ke sungai Nil membuat putri Firaun memutuskan untuk mengadopsi bayi kaum Ibrani yang ditemukannya. Kerangka kisah dramatis tersebut mendasari pemberian nama מֹשֶׁה (mō·šeh) pada si bayi. Ditilik lewat perspektif etimologis, dapat ditarik sebuah bayangan tentang gambar besar masa depannya. Nomina מֹשֶׁה memiliki spektrum makna luas, mulai dari definisi literal verba Ibrani מִשָּׁחַ (Mashah) yakni, “*to pull out / draw out [of water]*” (ditarik keluar dari air), “*anak*”, “*anak dewa Thoth*”, “*anak dewa Ra* (Hanks et al., 2006) jika dikaitkan dengan sistem gramatikal aksara Hieroglif (Adkins & Adkins, 2000). Sedangkan dari sudut pandang figuratif diperoleh jajaran atribut maknawi sebagai berikut: “*pemuka, pemimpin besar, pembebas, nabi dan pemberi hukum*”.

Pada struktur bangunan teks selanjutnya, terbentang dari fragmen Keluaran 2:11-25 hingga Keluaran 17, terhidang rangkaian biografi kehidupan Musa dalam lanskap komprehensif. Secara makro, episode kehidupan pascakelahiran Musa tidak terjabarkan rinci. Deskripsi agaknya terpenggal kemudian melompat pada tahapan Musa usia dewasa muda. Pada tingkatan tersebut, ia terpantau memasuki fase kesadaran akan elan nasionalisme. Perubahan gejala kejiwaan (Isaac & others, 2011), dinilai menjadi pemicu ditempuhnya keputusan untuk melakukan aksi pelanggaran hukum (Keluaran 2:11-15) yang mengakibatkannya harus tersingkir dari lingkaran istana Firaun dan wilayah administratif legal Mesir (Keluaran 2:15b). Babak baru Musa disibak pada saat ia melarikan diri menuju tanah Midian. Hidup sebagai buron terus dijalani hingga akhirnya ia berhasil merintis institusi rumah tangga dan beralih profesi menjadi seorang gembala yang bertanggung jawab atas ternak milik Yitro, sang mertua (Keluaran 3:1). Hingga pada

titik tersebut terjadi pembelokan tajam dalam sisi kehidupan pribadi Musa. Perbedaan kontras terjadi terutama aspek gaya hidup.

Pada masa lampau, Musa dikenal sebagai figur pemuda berkualitas tinggi (Kisah Para Rasul 7:22) anggota keluarga lingkaran dalam istana yang terbiasa hidup dengan berbagai fasilitas mewah dan kemudahan akses berbagai bidang kehidupan (Beal, 2013). Dari lingkungan pusat pemerintahan Mesir yang berperadaban maju di zamannya lalu nasibnya terjun bebas menjadi seorang pelarian dan hidup menumpang pada kediaman mertua. Teks Biblikal tidak mencantumkan adanya kecenderungan tekanan mental berupa gangguan stres takut (Fanai & Khan, 2020), yang ditampilkan adalah deskripsi profesi baru sebagai gembala ternak milik mertua (Keluaran 3:1). Pekerjaan sebagai gembala menarik untuk dicermati, sebab dari sinilah rekam jejak kepemimpinan Musa dideteksi. Objek yang dikelola oleh para subjek pelaku penggembalaan tentulah bukan sesama spesies manusia melainkan binatang ternak yang sudah didomestifikasi. Sebagai salah satu profesi tertua di dunia (Fleisch, 1966), seperangkat kecakapan umum dan khusus telah terakumulasi untuk terus dipelajari oleh para gembala. Dalam hal ini Musa dipandang telah memasuki sebuah fase awal kepemimpinan yang unik. Ia berprofesi sebagai gembala atas kawanan ternak sekira 4 dekade (Kisah Para Rasul 7:30). Tingkat pengantar ini terus bergulir hingga tibalah momentum panggilan Ilahi turun atas kehidupannya (Keluaran 3:2-22, 4:1-17). Perjumpaan personal Musa dengan Pribadi yang memproklamasikan Diri-Nya sebagai sosok “Aku adalah Aku” merupakan peristiwa monumental yang mengungkap banyak aspek di kehidupannya. Profil kejiwaan Musa yang lebih condong berfokus pada keamanan dan kenyamanan pribadi terusik saat Tuhan memintanya untuk menjadi pemimpin Israel (Keluaran 3:10). Episode resistensi Musa dalam rangka menghindari panggilan Ilahi berlangsung cukup lama, teks Alkitab menjabarkan secara naratif pada bagian Keluaran 3:11 hingga Keluaran 4:17.

Kiprah kepemimpinan Musa yang sarat dengan dinamika pembebasan bangsa Israel terdedah secara kronologis sejak Keluaran 4:18 hingga diamplifikasi ulang di sepanjang kitab Ulangan. Riwayat tokoh ini kemudian ditutup epilog mangkat pada Ulangan 34. Sepanjang perjalanan kepemimpinannya, setidaknya terdapat tiga segmen yang dilatari kejadian luar biasa di alam batiniah Musa yang dipandang turut mentransformasi karakter kepemimpinan dan manajemen secara revolusioner. Ketiga elemen tersebut pertama, revolusi identitas. Episode ini terjadi saat pelarian ke Midian. Sedari mula berstatus seorang

bangsawan dari sebuah negara terkemuka terdegradasi sebagai oknum pesakitan yang terjepit situasi wajib melarikan diri ke negeri asing. Episode gegar budaya, gugup sosial konflik asimetris dengan warga lokal dimungkinkan terjadi meski secara implisit tidak tertera pada naskah Alkitab. Namun teks data memberikan informasi general bahwa Musa dinilai berhasil melewati tahapan kritis tersebut dengan baik. Pencapaian positif tersebut ditandai dengan dimulainya tugas profesi baru sebagai gembala. Tidak hanya berhenti pada sebatas lapangan profesionalitas semata, Musa juga tercatat mampu berinteraksi sangat baik dengan bukti dibangunnya institusi rumah tangga dengan seorang perempuan lokal. Pencapaian tersebut menjadi konfirmasi dan legitimasi kegemilangan usaha adaptasi, interaksi dan integrasi dengan semua elemen yang berpotensi melemahkan pribadi Musa sebagai seorang pendatang di tanah asing.

Kedua, revolusi revolusi profil psikologis. Ini bermula dari Proses perubahan selanjutnya berlangsung sejak momentum Tuhan memanggil Musa di gunung Horeb. Tipe kejiwaan Musa yang relatif menggemari kedamaian, menghindari konflik dan memikul tanggung jawab skala nasional dibenturkan dengan kenyataan bahwa ia mendapat penugasan yang tidak terelakkan. Dalam kenyataannya, diperlukan sosok Harun untuk menopang kinerja kepemimpinan Musa. Babak pembaharuan ranah kejiwaan Musa secara eksplisit dapat diketemukan lewat fragmen naratif Keluaran 18:1-27. Pusparagam pengalaman spiritual yang fenomenal sejak peristiwa eksodus hingga insiden Mara-Meriba (Keluaran 17) tidak lantas terkristalisasi sebagai tipe orang berperangai defensif ataupun tertutup terhadap masukan pihak eksternal. Secara menarik, semangat psikologis positif berupa *ouverture d'espri* (Pasquinelli & Bronner, 2021) berupa pola pikir yang terbuka lebar dengan masukan pihak eksternal, dalam kasus ini adalah sosok ayah mertua Yitro. Perubahan kondisi kejiwaan progresif Musa menuju keterbukaan ide tersebut pada gilirannya membawa transformasi organisatoris bagi umat Israel. Kisah Keluaran 18 menjadi etalase presentasi kebaruan pola kepemimpinan dan manajemen yang oleh Mintzberg disebut sebagai luaran positif dalam konteks perjalanan panjang kepemimpinan organisatoris.

Ketiga, revolusi identitas. Ini bisa dilihat dalam beberapa periode waktu, Musa memperoleh reputasi yang membuat namanya tenar sebagai wakil Ilahi yang secara heroik membawa kemerdekaan spektakuler bagi bangsa Israel dari kuk perbudakan Mesir. Seri tragedi sepuluh tahun (Keluaran 7-12), seperangkat mukjizat, seperti tersibaknya air laut Teberau (Keluaran 14:15-31), turunnya Manna (Keluaran 16), keluarnya air di gunung batu (Keluaran 17). Contoh monumental betapa istimewa kualitas diri Musa sebagai

alat Ilahi. Namun dalam banyak kesempatan, ia juga menghadapi penolakan dari bangsa Israel. Kondisi eksodus yang diikuti secara simultan dengan perjuangan keras menuju Tanah Perjanjian menjadikan umat Israel bereaksi negatif. Gerutuan, keluhan serta ketidakpuasan lantas terakumulasi dalam bentuk protes terhadap kepemimpinan Musa (Keluaran 14:11, 16:2, 8-9, 17:3-4, Bilangan 11:1-6, 14:1-4, 16:11, 41, 17:10, 20:2-5, 21:1, 5).

Rangkaian resistensi umat Israel pada Musa termanifestasi dalam maujud tekanan psikologis dan bahkan pada kasus tertentu bersifat ancaman fisik (Keluaran 17:4). Semua disikapi secara konstruktif dengan menghadapkannya kepada Tuhan. Luaran dari keputusan ini adalah metamorfosis Musa sebagai sosok unggul. Ia dikatakan memiliki kualitas spiritualitas di atas rata-rata manusia bumi melalui persekutuannya dengan Allah (Keluaran 33:11) dan psikologis kategori lembut hati sebagaimana dicatat pada Bilangan 12:3. Keberadaan tri-revolusi dalam kehidupan Musa bersifat fluida, artinya hadir secara cair dan saling aktif berkelindan satu sama lain. Dengan demikian ketiganya hendaknya tidak dibaca dalam bingkai fragmentatif. Pembaharuan identitas, perubahan radikal profil psikologis dan perombakan reputasi menjadi komponen-komponen integral yang berkonvergensi membentuk karakter kepemimpinan Musa secara progresif menuju tanah Kanaan sebagai wujud pencapaian visi. Hubungan antar-komponen digambarkan pada bagan 1 di bawah ini :



Bagan 1. Konvergensi tri-elemen revolusioner pembentuk karakter kepemimpinan Musa

Sisi dinamika kemanusiaan dalam konstelasi relasi kekerabatan Musa dan keluarganya turut dicantumkan pada teks Alkitab. Episode Keluaran 18 ayat 1-12 adalah wacana tentang keseimbangan lingkup kehidupan rumah tangga dan lingkaran kekerabatan yang terlihat diusahakan oleh Musa. Tidak

terpantau adanya kecanggungan melainkan aksi penyambutan hangat kepada Yitro, sang mertua. Kedatangan sosok imam Midian sekaligus gembala kaum Keni (Harris & Harris, 1992), itu bermaksud membawa kembali istri dan anak-anak Musa yang sebelumnya ditiptkan kepadanya. Lawatan itu disambut dengan sangat baik dan penuh hormat (Keluaran 18:7). Suasana simpatik dan komunikasi guyub juga terekam pula lewat sesi perbincangan. Topik tuturan terbentang dari sesi kesaksian seputar pertolongan Yang Mahakuasa sejak masih di tanah Mesir hingga menyentuh jajaran peristiwa prolog hingga epilog eksodus (Keluaran 18:8-12). Temu wicara harmonis dilengkapi dengan prosesi persembahan korban bakaran dan beberapa korban sembelihan yang dilakukan Yitro (Keluaran 18:12a), lalu diakhiri secara amikal dalam bentuk makan kudus bersama-sama di hadapan Allah (Keluaran 18:12b).

Problematika Manajemen Bangsa Israel

Tinjauan semata burung / *bird's eye view* atas lanskap kepemimpinan makro Musa memberikan simpulan dasar bahwa corak fenomenal-spiritual merupakan keistimewaan distingtif yang membedakannya dengan para tokoh terkemuka lainnya dalam dunia Alkitab. Kekhasan ini dikarenakan ia menduduki peran vital sebagai sosok perantara utama antara Pribadi Mahakuasa dengan umat Israel dalam lingkup eksodus. Fitur unggul dalam ranah transedental tersebut tidak lantas dimaknai bahwa keterampilan Musa sebagai pemimpin-manajer bebas dari noktah-noktah merah kelemahan, kesalahan dan kegagalan. Meski ia dipandang telah mencapai taraf *psychological safety* (Kahn, 1990), karena karismanya yang sedemikian solid, namun catatan pada Keluaran 18:13 menampilkan sebuah persoalan pelik.

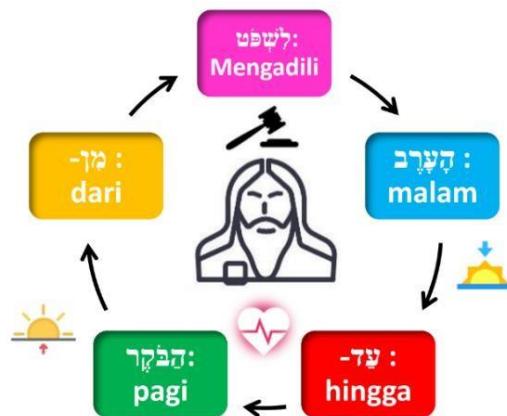
Telaah pada teks Keluaran 18 memberikan gambaran eksistensi problematika yang terjadi pada kaum eksodus. Uniknya, proses deteksi adanya masalah justru terlahir dari intervensi pihak eksternal. Bukan dimunculkan dari hasil kontemplasi-evaluasi pribadi Musa. Pun tidak merupakan produk input dari Harun, sang wakil. Teks juga tidak menyebutkan adanya usulan atau urun rembuk yang bersumber dari pihak lingkaran dalam / dewan nonformal kepemimpinan umat Israel. Kehadiran Yitro sebagai “orang luar organisasi” atau “Etik” menjadi sesi simpul monumental di tengah-tengah kondisi stagnasi kepiawaian manajerial Musa. Keluaran 18 ayat 14 secara eksplisit mengindikasikan kejelian Yitro dalam meneropong situasi pelik yang tengah dihadapi oleh menantunya. Di sini, elemen etik memberi peran pembebasan pada komponen etik yang sebelumnya tertungkus lumus dengan jadwal padat pelayanan berskala bangsa.

Meminjam term bidang seni peran teater, penanganan manajerial yang ditampilkan pada Keluaran 18:13 memiliki karakteristik aktor spesialisasi performa solo (Hamera, 2001, p. 450).

מִן-הַבֹּקֶר עַד-הָעֶרֶב עַל-מִשְׁחַת , יָגֵן
לְשֹׁפֵט אֶת-הָעַם; וַיַּעֲמֵד הָעַם לְשֹׁפֵט אֶת-הָעַם; וַיַּעֲמֵד הָעַם לְשֹׁפֵט אֶת-הָעַם; וַיַּעֲמֵד הָעַם

מזות 18:13 (Westminster)
Leningrad Codex)

Verba Qal-Infinitif Kohortatif bersorot warna *fuschia* לְשֹׁפֵט [liš·pōt] “mengadili” dilekatkan pada subjek pronomina maskulin-singularis Musa. Jajar kalimat selanjutnya menyingkapkan dimensi temporal yang berdurasi panjang. Ini terlihat dari rangkaian leksikon bersorot warna kuning-hijau-merah-biru: מִן-הַבֹּקֶר עַד-הָעֶרֶב, [min- hab·bō-qer ‘ad hā-‘ā-reb] “dari pagi sampai petang”. Analisis rekonstruktif pada struktur sintaksis di atas menurunkan format kompresi dari rakitan posisi subjek, predikat, klausa keterangan penanda waktu. Sifat korelasinya ialah sirkular yang artinya gerak aktivitas berpola melingkar, repetitif, monoton, frekuentatif sehingga berpotensi pada risiko tidak terbangunnya peluang letupan pembaharuan yang kondisional dan transformasional. Secara visual pola manajerial Musa tersebut diterakan pada bagan 1 di bawah ini :



Bagan 2. Pola Sirkular-Manajerial Musa pada Keluaran 18:13

Inefisiensi waktu dan tenaga dipandang menjadi titik lemah dari implementasi pola sirkular di atas. Sebagai satu-satunya figur pemberi solusi, Musa dihadapkan pada puluhan, bahkan dimungkinkan ratusan kasus harian yang urgen harus segera dituntaskan. Dari sisi orang-orang Israel yang menjadi klien layanan “pengadilan Musa”, mereka tidak memiliki alternatif lain. Ketiadaan sistem difusi-dispersi pelayanan membuat model manajerial ini hanya bergerak sesuai ritme pemberian petunjuk Allah, ketetapan Sorgawi dan keputusan Ilahi yang disampaikan melalui Musa (Keluaran 18:16). Konsekuensi logis dari sistem

tersebut adalah potensi kemunculan dua dampak umum, yaitu dampak teknis. Akibat praktis yang timbul dari tidak proporsionalnya kuantitas figur hakim dan warga yang memerlukan layanan. Beberapa contoh yang dimungkinkan ialah terjadinya antrean panjang, risiko kerusakan infrastruktur area perkemahan sekitar, dan terhambatnya layanan publik lainnya. Kemudian Dampak non-teknis. Akibat psiko-sosial sebagai ikutan dari kondisi waktu tunggu layanan yang terlampaui panjang. Sebagai contoh kerawanan konflik horisontal di kalangan warga pencari solusi, (b) kerentanan kondisi kesehatan fisik-mental, kondisi mental ini bisa terjadi pada Musa maupun umat Israel (Keluaran 18:18), (c) pergeseran nilai sosial dalam masyarakat dan keluarga batih.

Apabila terjadi pembiaran lebih lanjut, dua dampak di atas dapat bereskalasi menjadi spektrum masalah berskala nasional yang akarnya berasal dari keletihan mental-fisik (Keluaran 18:18). Analisis kritis Yitro tersebut dipungkasi dengan sumbang saran model kepemimpinan dan manajemen berbasis pendelegasian yang diuraikan pada Keluaran 18:19-23. Nilai-nilai kepemimpinan tim, perencanaan strategis, pengorganisasian, tata kelola informasi, manajemen sumber daya manusia, komunikasi intra-interpersonal, kontrol, keberlanjutan layanan hingga aspek ketercapaian kepuasan seluruh pemangku kepentingan terangkum dalam induksi model manajerial yang disarankan Yitro. Respons positif Musa pada Keluaran 18:24 terekspresi secara tekstual melalui kaidah gramatikal yang dinyatakan lewat rangkaian konjungsi-verba kohortatif konsekutif-imperfektum *וַיִּשְׂמָע* [way·yiš·ma‘] “mengindahkan / mendengar baik-baik”. Aktivitas mendengarkan ini tidak hanya berlangsung di indra runggu semata tetapi lebih lagi bergerak aktif-ekstensif dan berdinamika dalam ranah batin Musa, artinya ia membuka diri terhadap sumbang saran sang mertua dengan penuh persetujuan. Kesepakatan di alam mental Musa kemudian dilanjutkan dengan eksekusi ide yang ternyatakan lewat rangkaian konjungsi-verba kohortatif konsekutif-imperfektum *וַיִּלְכַּד* [kālway·ya·‘aš]. Hingga pada fase ini, solusi manajerial telah didapatkan.

Kalimat interogatif (Keluaran 18:14) yang Yitro sampaikan kepada Musa menjadi pangkal analisis terhadap model kepemimpinan dan manajemen yang tengah berlangsung diantara umat Israel. Pembahasannya berkembang kritis, dari sebuah ekspresi tanya, kemudian bergulir mencapai tahap identifikasi masalah masalah-masalah yang relatif masih kabur (*ill defined problems*) (Mendonça et al., 2009) sampai tiba pada domain masalah-masalah yang sudah terdefiniskan secara jelas (*well-defined problems*) (Le et al., 2013). Elaborasi Yitro dilanjutkan dalam ayat 17 dan 18 berupa pemaparan prediktif

tentang konsekuensi dari masalah yang tidak kunjung tertangani. Eksplikasinya berformat komprehensif, menyentuh ranah pihak pemimpin dan pihak terpimpin (ayat 18a), yaitu timbulnya kelelahan / *לָבִבּוֹל* [tib·bōl] / wear out.

Leksikon verba *לָבִבּוֹל* [tib·bōl] memiliki pertautan semantik dengan verba-Qal aspek Infinitif Absolut *נָבַל* [nabel] yang bermakna “bodoh, hilang akal, kehilangan kepekaan”. Kesejajaran maknawi antara dua verba tersebut memberikan perspektif adisional berupa dampak degradasi holistik yang meliputi penuturan ketajaman spiritual, kecermerlangan logika, ketumpulan bernalar dan kelambatan ragawi. Tindak preventif diberikan Yitro usai menilik adanya tendensi dampak buruk di atas pada kepemimpinan Musa. Langkah pemecahan masalah / *problem solving* berbasis *well-defined problems* yang sebelumnya telah terdata di atas didedahkan dalam bentuk perumusan model manajerial. Lima ayat yang terbentang pada Keluaran 18:19-23 menjadi rincian pengelolaan terpadu yang Yitro induksikan secara spesifik dalam kasus manajemen krisis ini. Pemakaian terminologi “induksi” di atas merupakan adaptasi dari register psikologi kolektif untuk menjelaskan metode pemecahan masalah yang disusun secara deskriptif dan eksploratif guna mendapatkan hasil kooperatif bagi seluruh anggota tim. Keluaran 18:18 menunjukkan laporan pemindaian holistik yang dilakukan Yitro atas permasalahan manajemen waktu layanan yang Musa alami diikuti saran pemecahannya.

Bagan 3 di bawah ini memvisualisasikan secara umum induksi model manajerial berdasarkan teks Keluaran 18:19-23.



Bagan 3. Model Induksi Manajerial Yitro

Pada aras puncak, Oknum Mahakuasa *יָדָה הוּא הוּא* [yodh he waw he] menduduki posisi kulminasi sebagai *causa prima* dalam konstelasi kosmologis (Reichenbach, 1972) kehidupan bangsa Israel.

Sebagai pemuka utama, Musa berada pada pos strategis yang memiliki mandat sebagai figur perantara antara Tuhan dan umat-Nya. Yitro secara akurat membaca dan menerjemahkan tatanan yang sifatnya mutlak dan tidak dapat dimodifikasi ini. Sehingga saran pertama yang diberikan kepada Musa ialah tetap fokus pada peran representasi Ilahi (Keluaran 18:19b). Verba Qal beraspek imperfektum וַיֹּדֵעַ [hě·yêh] yang diterjemahkan sebagai “wakililah” pada Keluaran 18:19 (LAI) juga memiliki ekspresi translasi yang selaras dengan nomina “tata kelola” dan “administrasi” pada terjemahan *New American Standard Bible*. Implikasinya dari medan semantika tersebut adalah bahwasanya di dalam perangkat peran representatif juga turut terkandung tugas penatalayanan yang terukur. Rincian tanggung jawab manajemen tersebut dirinci ke dalam format kuadran yang setiap sumbu silangnya bertemu pada aspek representasi sebagai episentrum.

Progres Transformasional Kepemimpinan dan Manajemen

Keberadaan Yitro di tengah-tengah perjalanan kepemimpinan Musa memberikan beberapa pandangan terkait dinamika progres transformasional kepemimpinan dan manajemen. Yang pertama, seorang pemimpin tidak dapat sepenuhnya mengambil tanggung jawab tunggal dalam fungsi pengaturan, pengelolaan sekaligus penyediaan solusi bagi orang-orang yang dipimpinnya. Singularitas dalam pengelolaan mandat kepemimpinan dan manajemen tidak bermakna seorang diri menangani segenap aspek organisatoris, sebaliknya otoritas tersebut dioptimalkan dalam bentuk distribusi wewenang dan pendelegasian tugas-tugas spesifik dengan tetap mempertimbangkan kapasitas, kapabilitas dan integritas sosok mitra pekerja. Pada tataran ini diperlukan keahlian telaah sumber daya manusia beserta seluk beluk perorganisasiannya. Tanpa tindak distribusi penugasan yang tepat maka pada kurun waktu tertentu dimungkinkan terjadi *mental fatigue* (Marcora et al., 2009), 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.

Kedua, sosok pemimpin memerlukan eksistensi figur eksternal yang berada di luar struktur organisasi. Keberadaannya berperan sebagai penasihat benar. Adjektiva “benar” di sini mengacu para seperangkat kualitas diri yang sebangun dengan prinsip-prinsip kebenaran Alkitabiah. Dari perspektif keahlian, sosok konselor ini idealnya memiliki kepiawaian dalam bidang pemetaan situasi, pemindaian masalah, perumusan multi strategis dengan aneka pendekatan umum-khusus. Kapabilitas ini diperlukan

guna menjaga objektivitas advis, terutama saat pemberian taklimat / saran menemui dinamika hangat, sebagai contoh ketika diperlukan putusan pemberlakuan kebijakan transformasional bermaksud pada perubahan variative (Bak, 2016): Transformasi patut dilakukan guna menggerakkan kepemimpinan dan manajemen secara progresif tetapi tetap berpijak pada nilai-nilai fundamental, religiusitas, norma sosial, nasionalisme, dll., yang dianut.

Faktor ketiga yang membawa figur pemimpin memasuki progres transformasional kepemimpinan dan manajemen ialah keterbukaan terhadap kebaruan, berupa suguhan ide, saran, pendekatan, dalil, teorema serta formulasi, di luar lingkaran pengetahuan dan pengalaman personal menjadi Keterbukaan di sini hendaknya tidak dimaknai sebatas produk psikologis dari sintesa antara elemen rasionalitas (Gosepath, 2002) dan intuisi kepemimpinan semata. Kombinasi keduanya menyimpan risiko blunder sebagaimana dalam lanskap panggung historis Rusia terekspresi lewat leksikon yang identik pada perubahan tajam dan cenderung degradatif. Secara spesifik figur pemimpin Kristiani patut menjadikan prinsip-prinsip kebenaran biblika (Sproul, 2009), sebagai landasan pertimbangan pokok. Dengan demikian, distingsi dikotomis antara kepemimpinan sekuler dan kristiani bukan hanya terletak pada penganutan aspek religiusitas tetapi seni penggabungan dogma transedental, relasi humaniter, etos kultural, haluan kepemimpinan dan etiket manajemen.

Usulan Penyusunan Model Kepemimpinan Berkelanjutan

Tiga butir wawasan kepemimpinan dan manajemen sebagaimana telah diulas di atas menjadi dasar usulan penyusunan Model Kepemimpinan Berkelanjutan (MKB) dengan uraian sebagai berikut. Elemen-elemen konseptual, berupa (1) kepemimpinan distribusional, (2) ko-eksistensi figur konsultan kepemimpinan-manajemen, dan (3) keterbukaan dipimpin berbasis kebenaran Alkitabiah berfungsi sebagai triad nukleus penyusun sistem kepemimpinan-manajemen. Kohesi diantara ketiganya dikombinasi secara saling-silang (*intermittent*) dengan berbagai jenis metode dan teknis analisis strategis diantaranya: (a) SWOT, guna mengidentifikasi kekuatan-kelemahanpeluang-ancaman yang tengah berkecamuk, (b) analisis PEST/PESTEL/SLEPT/DESTEP (Nandonde, 2019), untuk mempertautkan latar faktor politik, ekonomi, sosio-kultural, teknologi, legal dan lingkungan dalam kerangka penyusunan rekomendasi yang objektif, (c) OGSM (Daft, 2015, pp. 49–50), yang diperlukan saat merakit objektif, gol termasuk strategi beserta

pengukurannya, (d) *Porter's five forces analysis* (Porter, 2008), untuk menakar intensitas dan temperatur kompetitif dalam organisasi, dan (e) BSC / *balanced scorecard* (Schneiderman, 2006) dalam rangka membuat pengukuran dan penilaian performa kinerja lembaga. Pertautan tersebut nantinya akan menghasilkan analisis ekspositoris lintas bidang meliputi sosial, ekonomi, kultural, lingkungan, politik, legal dan daftarnya masih dapat terus ditambahkan. Visualisasi penggabungan inter-elemen ke dalam model kepemimpinan berkelanjutan dijabarkan pada bagan 4 di bawah ini:



Bagan 4. Usulan Model Kepemimpinan Berkelanjutan (MKB)

MKB bergulir secara progresif menuju visi organisatoris. Idealnya perjalanan visioner ialah progresif-positif yang dianalogikan lewat gerak anak panah menaik. Kenyataannya pada semesta faktual, kondisi disruptif adalah tantangan rutin yang perlu segera dicarikan solusinya. Untuk itu pembuatan peta jalan bertekstur gradatif perlu dikonstruksi dalam format anak tangga menaik. Unsur perubahan disusul dengan elemen pembaharuan menjadi patron yang konstan dikerjakan di bawah supervisi pemimpin dan dipagari sistem manajemen terpadu.

Sinergitas antara seluruh elemen kepemimpinan-manajemen diperlukan agar MKB dapat terus melaju meski pada sebuah masa terjadi segmen pergantian tongkat estafet kepemimpinan. Pemakaian jabatan manajerial pengatur / פְּרָשָׁרִים [šō-ṭə-rê] sebagaimana termaktub pada fragmen Yosua 1:10 menandakan bahwa sistem manajerial yang diterapkan Musa sejak Keluaran 18 masih valid dan relevan diterapkan. Subjek nominatif “pengatur” memiliki spektrum terjemahan antara lain: γραμματεῦσιν [grammateusin] / *scribes, officers*(Bible, 1987), *leader, authorities, princes, führenden Männer, chefs, leiders*. Semua varian kata benda tersebut memiliki medan semantika serupa yang merujuk pada sebuah

kedudukan kultural-otoritatif yang berlaku dalam skema konstelasi masyarakat Israel, khususnya era kepemimpinan Yosua.

KESIMPULAN

Kehadiran Yitro membawa angin segar transformasional pada sisi kepemimpinan manajemen Musa. Kesediaan tokoh nasional Israel tersebut membuat seluruh bangsa mengalami revolusi kepemimpinan. Karakter kerelaan merupakan luaran dari proses revolusi identitas, profil psikologis dan reputasi yang sudah dialami di masa lampau. Akar ide format kepemimpinan baru ialah peran representasi Ilahi Musa yang dikembangkan ke dalam format sistem matriks tanggung jawab. Kemudian dirinci ke dalam bentuk pendelegasian kepemimpinan tetra-strata / empat tingkat, yaitu pemimpin skala 10 orang, 50 orang, 100 orang dan 1.000. Implementasi konsep dalam aras teknis pelaksanaan dipandang telah membawa bangsa Israel ke dalam kemajuan peradaban, khususnya bidang pengelolaan sumber daya manusia. Warisan sistem kepemimpinan-manajemen induksi Yitro kepada Musa tersebut dapat dikomodifikasi selaras dengan konteks dimensi spasial-temporal kontemporer. Penulis memberi nama MKB (Model Kepemimpinan Berkelanjutan) yang diharapkan dapat diimplementasikan pada berbagai ranah organisatoris dengan mempertimbangkan kustomisasi komposisi elemen kontekstualnya sesuai kebutuhan lanskap zaman kontemporer.

DAFTAR PUSTAKA

- Adkins, L., & Adkins, R. (2000). *The keys of Egypt: the obsession to decipher Egyptian hieroglyphs*. HarperCollins.
- Altman, Y., Neal, J., & Mayrhofer, W. (2022). *Management, Spirituality and Religion: Vol. Volume 1*. Berlin. Walter de Gruyter GmbH.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1515/9783110711349>
- Arnold, W., Eysenck, H. J., & Meili, R. (1976). *Lexikon der Psychologie* (Vol. 1). Edicoes Loyola.
- Bak, O. (2016). *Investigating Organizational Transformation in Automotive Supply Chains: A Case Study on B2B and Extranet*.
- Beal, J. (2013). *Illuminating Moses: a history of reception from Exodus to the Renaissance*. Brill.
- Ben-Hur, S., & Jonsen, K. (2012). Ethical leadership: lessons from Moses. *Journal of Management Development*, 31(9), 962–973. <https://doi.org/10.1108/02621711211259901>
- Bible, A. (1987). *The Amplified Bible*. Grand Rapids, Michigan: Zondervan.
- Billauer, B. P. (2013). First Lessons in Leadership: The Moses Model. *SSRN Electronic Journal*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2376406>
- Black, H. C. (1910). *Law dictionary* (Vol. 1188). West Publishing Company St. Paul, Minn.
- Bleicher, K. (2011). *Das konzept integriertes management: Visionen-missionen-programme*. Campus Verlag.
- Boswell, J. (1998). *The kindness of strangers: The abandonment of children in Western Europe from late antiquity to the Renaissance*. University of Chicago Press.
- Boyer, S. W. (2019). Aspects of Leadership. In *Biblical Leadership Development* (pp. 25–59). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-00078-3_2
- Budiman, S., & Susanto, S. (2021). Strategi Pelayanan Pastoral di Masa Pandemi Covid-19 Menuju Pertumbuhan Gereja yang Sehat. *Jurnal Teologi Kependetaan*, 11(2), 95–104.

<https://e-journal.stapin.ac.id/index.php/pneumatikos>

Chong, H.-H. (2013). Missionary Leadership Through the Biblical Leadership (Moses, Nehemiah, Jesus Christ). *ACTS Theological Journal*, 18, 117–143.

<https://doi.org/10.19114/atj.18.3>

Creswell, J. W. (2002). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative*. Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.

Daft, R. L. (2015). *Organization theory and design*. Cengage learning.

Esan, H. O. I. (2021). Equipping ministry for ecclesiastical leadership: A reflective study of Jethro's administrative insights in exodus 18:13-27. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, 2(4), 409–413.

<https://www.allmultidisciplinaryjournal.com/archives/2021.v2.i4.386>

Fanai, M., & Khan, M. A. B. (2020). *Acute Stress Disorder*.

Felfe, J., & Bittner, T. (2014). Veränderungen erfolgreich managen mit transformationaler Führung. *Personal Quarterly: Wissenschaftsjournal Für Die Personalpraxis*.

Fleisch, H. (1966). Notes de préhistoire libanaise. *Bulletin de La Société Préhistorique Française. Comptes Rendus Des Séances Mensuelles*, CCXXXIX--CCXLII.

Friedman, L. W., & Friedman, H. H. (2018). *Even Great Leaders Make Mistakes: Learning Leadership from Moses*. <http://listverse.com/2007/07/24/top-10-books-that-changed-the-world>

Gill, M. J. (2014). The possibilities of phenomenology for organizational research. *Organizational Research Methods*, 17(2), 118–137.

Gosepath, S. (2002). Eine einheitliche Konzeption von Rationalität. In *Zugänge zur Rationalität der Zukunft* (pp. 29–52). Springer.

Grint, K. (2005). *Leadership: Limits and possibilities*.

- Hagos, A. (2021). *Leadership Lessons from Jesus and Moses*. 1–21.
https://www.researchgate.net/publication/351079596_Leadership_Lessons_from_Jesus_and_Moses
- Hahuluy, M. S. (2020). Menerapkan Pola Regenerasi Kepemimpinan Musa kepada Yosua. *Jurnal Teologi Gracia Deo*, 3(1), 24–41. <http://e-journal.sttbaptisjkt.ac.id/index.php/graciadeo>
- Hamera, J. (2001). Extreme Exposure: An Anthology of Solo Performance Texts from the Twentieth Century ed. by Jo Bonney, and: Performance Artists Talking in the Eighties ed. by Linda Montano. *Modern Drama*, 44(3), 362–368.
- Hanks, P., Hodges, F., & Hardcastle, K. (2006). *A dictionary of first names*. Oxford University Press.
- Hardiyanto, S. A. (2019). *Pengembangan Kepribadian Pemimpin Gereja: Pokok-Pokok Pikiran Keluaran 18:13-26*. *Didache: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristiani*, 1(1), 87–98.
<https://doi.org/10.55076/didache.v1i1.23>
- Harris, S. L., & Harris, S. L. (1992). *Understanding the Bible*. Mayfield.
- Herskovitz, P. J., & Klein, E. E. (1999). The Biblical Story of Moses: Lessons in Leadership for Business. *Journal of Leadership Studies*, 6(3–4), 84–95.
<https://doi.org/10.1177/107179199900600306>
- Hoffmeier, J. K. (1999). *Israel in Egypt: The evidence for the authenticity of the Exodus tradition*. Oxford University Press.
- Hosea, A. (2019). Fenomena Kelompok Sel (Cell Group) Dalam Gereja LOKAL. *Diegesis: Jurnal Teologi*, 3(2), 1–11. <https://doi.org/10.46933/DGS.vol3i21-11>
- Igbudu, A. (2021). Reward for faithfulness in Christian leadership: The example of Joshua. *AICII Journal of Humanities and Social Science*, 3(1), 62–70.
<http://aicijournal.com/index.php/aici/article/view/6>
- Illu, W. (2017). Esensi Kepemimpinan Dalam Perspektif Perjanjian Lama. *Missio Ecclesiae*, 6(2),

198–220. <https://doi.org/10.52157/me.v6i2.75>

Isaac, J., & others. (2011). *Wilderness and rescue medicine*. Jones & Bartlett Publishers.

Jara, A. S. (2011). *Moses, Jethro and the narrator. Narrative analysis of Ex 18*. 69, 265–288.

https://www.researchgate.net/publication/293141224_Moses_Jethro_and_the_narrator_Narrative_analysis_of_Ex_18

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.

Krauss, R. (2001). *Das Moses-Rätsel: auf den Spuren einer biblischen Erfindung*. Ullstein.

Kujanpää, K. (2021). Paul and the Author of 1 Clement as Entrepreneurs of Identity in Corinthian Crises of Leadership. *Journal for the Study of the New Testament*, 44(3), 368–389.

<https://doi.org/10.1177/0142064X211064782>

Le, N.-T., Loll, F., & Pinkwart, N. (2013). Operationalizing the continuum between well-defined and ill-defined problems for educational technology. *IEEE Transactions on Learning Technologies*, 6(3), 258–270.

Lee, S. (2021). A Reconsideration on the Leadership of Moses as a Model of Servant Leadership in the Religious Community. *Volatiles & Essent. Oils*, 8(4), 819–827.

Madansky, A. (1986). On biblical censuses. *Journal of Official Statistics*, 2(4), 561–569.

Marcora, S. M., Staiano, W., & Manning, V. (2009). Mental fatigue impairs physical performance in humans. *Journal of Applied Physiology*, 106(3), 857–864.

Markes, K. D. (2021). Suksesi Kepemimpinan Musa Kepada Yosua Sebagai Model Regenerasi Kepemimpinan Kristen Masa Kini. *Bonafide: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen*, 2(2), 214–236. <https://doi.org/10.46558/bonafide.v2i2.80>

Mendonça, A., de Oliveira, C., Guerrero, D., & Costa, E. (2009). Difficulties in solving ill-defined problems: A case study with introductory computer programming students. *2009 39th IEEE Frontiers in Education Conference*, 1–6.

- Nandonde, F. A. (2019). A PESTLE analysis of international retailing in the East African Community. *Global Business and Organizational Excellence*, 38(4), 54–61.
- Neuberger, O. (2002). Führen und führen lassen. *Ansätze, Ergebnisse Und Kritik Der Führungsforschung*, 6, 197–203.
- Ningtyas, H., & Sriyati, S. (2021). Refleksi Pemimpin Yang Memberdayakan Berdasarkan Keluaran 18:18-24. *HARVESTER: Jurnal Teologi Dan Kepemimpinan Kristen*, 6, 20–37. <https://doi.org/10.52104/harvester.v6i1.58>
- Northouse, P. G. (2007). Culture and leadership. *Leadership: Theory and Practice*, 4, 301–340.
- Obinwa, I. M. C. (2021). Searching for a Model of Good Leadership in the Light of Exodus 18:12-27 and African Culture. *Journal of Cultural and Religious Studies*, 9(4). <https://doi.org/10.17265/2328-2177/2021.04.003>
- Oddeng, Z., & Wilayanto. (2021). Politik Uang Dalam Perspektif Etika Absolutisme Bertingkat Norman L. Geisler Dan Keluaran 18:21. *Jurnal Misioner*, 1(1), 77–98. <https://doi.org/10.51770/jm.v1i1.8>
- Pasquinelli, E., & Bronner, G. (2021). Éduquer à l’esprit critique. *Bases Théoriques et Indications Pratiques Pour l’enseignement et La Formation, Rapport Du Conseil Scientifique de l’Éducation Nationale, Paris, Ministère de l’Éducation Nationale, de La Jeunesse et Des Sports*.
- Porter, M. E. (2008). The five competitive forces that shape strategy. *Harvard Business Review*, 86(1), 78.
- Pul, H. (2018). In search of mooses: The entrepreneurial leadership disconnect and stuttering development agenda of northern Ghana. In *Critical Notes on Northern Ghana’s Development: History, Geography, Politics and Development in Contention* (pp. 45–67).
- Rajagukguk, J. S. P. (2019). Kredibilitas Peran Gembala dalam Pertumbuhan Gereja. *Diegesis: Jurnal Teologi*, 3(2), 13–24. <https://doi.org/10.46933/DGS.vol3i213-24>

Reichenbach, B. R. (1972). *The cosmological argument: a reassessment*.

Sampayo, J., & Graham, C. (2015). Moses: The Ultimate CEO. *SSRN Electronic Journal*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2644598>

Samuel, O. O. (2001). Interfacing Moses' and Abu Bakr's Leadership Charisma as a Model for Nigerian Leaders. *Sapientia Global Journal of Arts, Humanities and Development Studies (SGOJAHDS)*, 4(1), 336–348.

Savage, R., & Assmann, J. (2018). *The Invention of Religion: Faith and Covenant in the Book of Exodus*. Princeton University Press.

Schneiderman, A. M. (2006). Analog Devices: 1986-1992, The First Balanced Scorecard. Available On-Line at: https://Web.Archive.Org/Web/20131225101701/Http://Www.Schneiderman.Com/Concepts/The_First_Balanced_Scorecard/BSC_INTRO_AND_CONTENTS.Htm [Accessed June 14, 2020].

Sharvit, G. (2018). Moses and the Burning Bush: Leadership and Potentiality in the Bible. In *Freud and Monotheism* (pp. 199–218). Fordham University Press.
<https://doi.org/10.5422/fordham/9780823280025.003.0010>

Simon, S., & Poluan, A. (2021). Model Kepemimpinan yang Ideal Dalam Penataan Organisasi Gereja. *SHAMAYIM: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristiani*, 1(2), 133–147.
<https://doi.org/10.51615/sha.v1i2.22>

Sin, S. K. (2020). Musa Dan Kepemimpinannya Dalam Kitab Keluaran. *Sola Gratia: Jurnal Teologi Biblika Dan Praktika*, 1(1). <https://doi.org/10.47596/solagratia.v1i2.15>

Sproul, R. C. (2009). *Knowing Scripture*. InterVarsity Press.

Tomala, Y. T. (2019). Leading By Serving: Memimpin Dengan Melayani. *Voice of Wesley: Jurnal Ilmiah Musik Dan Agama*, 2(2). <https://doi.org/10.36972/jvow.v2i2.23>

Uroko, F. C. (2020). Jethro's Mentoring of Moses (Exodus 18) and its Relevance to the Nigerian Clergy. *E-Journal of Religious and Theological Studies (ERATS)*, 6(2), 135–144.

Ventura, H. (2020). Authentic Leadership Development in the Life of Moses. In D. Peltz & Jo. Wilson (Eds.), *True Leadership* (pp. 91–108). Palgrave Macmillan, Cham.

https://doi.org/10.1007/978-3-030-46660-2_6

Wijaya, E. C. (2017). Prinsip Kepemimpinan yang efektif menurut kitab Keluaran 18. *Harvester: Jurnal Teologi Dan Kepemimpinan Kristen*, 6, 1–13.

https://www.academia.edu/35810788/PRINSIP_Kepemimpinan_Yang_Efektif_Menurut_Kitab_Keluaran_18_pdf?auto=citations&from=cover_page