

DARI MUSA KE MAXWELL: MEMBANGUN KEPEMIMPINAN GEREJA MELALUI PRINSIP DELEGASI ALKITABIAH DAN TEORI MODERN

Yustinus

Sekolah Tinggi Teologi Bethel The Way Jakarta

Email: yustinus2011@gmail.com

Abstract

The research aims to analyze and integrate Moses' delegation principle in Exodus 18:13-24 and Maxwell's modern leadership theory to build practical and biblical church leadership in the context of today's church services. Through a qualitative method with a literature study approach and Hermeneutics, the research shows that the integration of Moses' delegation principle and Maxwell's leadership theory confirms the importance of church leadership that is structured, based on spirituality, and upholds relationships, to create sustainable, regenerative, and practical ministry amid the dynamics of the times. Moses' systematic principle of leadership delegation is relevant to Maxwell's leadership theory, especially in delegating authority and empowering leaders. Therefore, the principle of delegation in the biblical context has a spiritual dimension and presents a relevant leadership strategy for today's church in responding to the complexity of church ministry. This research is important to assist churches in building delegated, empowering, and biblical leadership.

Keywords: Leadership delegation; Exodus 18:13-24; Maxwell; Moses leadership

Abstrak

Penelitian bertujuan menganalisis dan mengintegrasikan prinsip delegasi Musa dalam Keluaran 18:13-24 dan teori kepemimpinan modern Maxwell untuk membangun kepemimpinan gereja yang efektif dan alkitabiah dalam konteks pelayanan gereja masa kini. Melalui metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur dan Hermeneutika, penelitian menunjukkan bahwa integrasi prinsip delegasi Musa dan teori kepemimpinan Maxwell menegaskan pentingnya kepemimpinan gereja yang terstruktur, berlandaskan spiritualitas, dan menjunjung tinggi relasi, guna menciptakan pelayanan yang berkelanjutan, regeneratif, dan efektif di tengah dinamika zaman. Prinsip delegasi kepemimpinan Musa yang sistematis adalah relevan dengan teori kepemimpinan Maxwell, khususnya dalam hal pendelegasian wewenang dan pemberdayaan pemimpin. Oleh karena itu, prinsip delegasi dalam konteks Alkitab tidak hanya memiliki dimensi spiritual, tetapi juga menyajikan strategi kepemimpinan yang relevan bagi gereja masa kini dalam menjawab kompleksitas pelayanan gereja. Penelitian ini penting untuk membantu gereja dalam membangun kepemimpinan yang delegasi, memberdayakan dan Alkitabiah.

Kata Kunci: Delegasi Kepemimpinan; Keluaran 18:13-24; Maxwell; Kepemimpinan Musa.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah komponen penting dalam setiap organisasi, termasuk dalam gereja. Pemimpin sering kali menghadapi tantangan besar karena beban tugas yang terlalu banyak dan terpusat padanya. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya prinsip delegasi dalam kepemimpinan yang efektif. Dalam Keluaran 18:13-24, narasi menggambarkan kondisi kepemimpinan Musa yang menghadapi tantangan besar dalam memimpin umat Israel yang kompleks. Yitro, mertua Musa, akhirnya memberikan saran untuk mendelegasikan tugasnya kepada pemimpin-pemimpin cakap yang lain. Saran ini membantu Musa mengurangi beban kerjanya, sekaligus menciptakan struktur kepemimpinan yang efisien dan sehat.

Delegasi yang disarankan Yitro menjadi dasar penting bagi pengelolaan kepemimpinan dalam konteks besar. Dalam teori kepemimpinan modern, seperti yang dikemukakan oleh John C. Maxwell dalam bukunya "The 5 Levels of Leadership", bahwa delegasi menjadi salah satu aspek kunci dalam menciptakan pemimpin yang efektif.¹ Maxwell mengemukakan bahwa pemimpin yang baik tidak hanya dapat memimpin, tetapi juga memberdayakan orang lain untuk turut memimpin. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip-prinsip kepemimpinan dalam Alkitab relevan untuk diterapkan dalam dunia organisasi masa kini.² Dengan demikian, prinsip delegasi yang diajarkan Yitro kepada Musa dalam Keluaran 18:13-24 memiliki kesamaan prinsip dengan teori kepemimpinan modern sebagaimana dikemukakan oleh Maxwell. Namun, bagaimana kedua konsep delegasi ini dapat berintegrasi untuk membangun kepemimpinan gereja dalam pelayanan gereja menjadi pokok kajian dalam penelitian ini.

Penelitian sebelumnya, Poluan et al. menganalisis kepemimpinan Musa dalam Keluaran 18:1-27 dengan menekankan pentingnya pendelegasian tugas kepada pemimpin-pemimpin lain.³ Namun begitu, penelitian ini belum mengaitkan prinsip-prinsip delegasi yang ditemukan dalam teks Alkitab tersebut dengan pendekatan teori kepemimpinan modern dari John C. Maxwell. Kemudian Da Costa dan Permatasari, membahas relevansi

¹ John C. Maxwell, *The 5 Levels of Leadership: Proven Steps to Maximize Your Potential*, Reprint Ed (New York: Center Street, 2013).

² Eli Gottlieb, "Mosaic Leadership: Charisma and Bureaucracy in Exodus 18," *Journal of Management Development* 31, no. 9 (September 2012): 974-83, <https://doi.org/10.1108/02621711211259910/FULL/XML>.

³ A. Poluan, T. Setiawan, and S. T. D. Umboh, "Analisis Kritis Tentang Manajemen Dan Kepemimpinan Musa Berdasarkan Keluaran 18:1-27," *Voice of HAMI: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* 4, no. 2 (2022): 131-40.

manajemen dan kepemimpinan rohani Musa terhadap pelayanan gereja masa kini.⁴ Penelitian memfokuskan pada aspek spiritual dan praktikal dari pembagian tugas, namun belum membahas secara eksplisit integrasi dengan teori kepemimpinan modern menurut Maxwell.

Penelitian Widiyanto, menyajikan kajian eksegesis terhadap Keluaran 18:13–27 dan menunjukkan pembahasan akan pentingnya delegasi kepemimpinan Musa.⁵ Meskipun analisisnya mendalam secara teologis dan historis, artikel ini belum mengembangkan hubungan antara hasil temuan dari kajian Biblika dengan teori kepemimpinan kontemporer dari Maxwell. Sementara penelitian Sanjaya et al., mengkaji dua dimensi kepemimpinan Musa, yaitu integritas dan regenerasi, sebagai model kepemimpinan gembala gereja.⁶ Fokus penelitian adalah pada karakter dan proses regenerasi, tanpa membahas dan mengaitkan prinsip delegasi tugas yang ada dalam kerangka teori kepemimpinan modern Maxwell.

Sujarwadi dalam penelitian berjudul “Karakter Kepemimpinan Katolik dalam Bingkai Teori 5 Level Kepemimpinan John C. Maxwell” lebih menekankan pada karakter kepemimpinan yang berfokus pada nilai-nilai moral dalam pelayanan dan integritas seorang pemimpin Katolik. Penelitian ini tidak berfokus pada sistem pendelegasian.⁷ Sementara itu, Allo dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Terhadap Implementasi Kepemimpinan Berdasarkan Teori The 5 Levels of Leadership oleh John C. Maxwell dalam Kepemimpinan Pendeta di Gereja Toraja Jemaat Buntu Sopai Klasik Madandan”, mendorong pendeta gereja untuk menerapkan konsep kepemimpinan Maxwell dalam membimbing pemuda supaya dapat aktif di pelayanan gereja.⁸ Penelitian ini berfokus pada bagaimana pemimpin gereja memotivasi jemaat, khususnya anak muda untuk terlibat dalam pelayanan.

⁴ E Da Costa and AD Permatasari, “Pentingnya Penerapan Manajemen Dan Kepemimpinan Rohani Musa Di Keluaran 18: 1-27 Dalam Kepemimpinan Gereja Masa Kini,” *Voice of HAMI: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* 4, no. 2 (2022): 117–30, <https://stthami.ac.id/ojs/index.php/hami/article/viewFile/58/37>.

⁵ Alwi Widiyanto, “Kepemimpinan Rohani Yang Efektif: Sebuah Kajian Eksegesis Keluaran 18 : 13 – 27 Dan Sumbangannya Bagi Masa Kini,” *TRACK: Jurnal Kepemimpinan Kristen, Teologi Dan Entrepreneurship* 2, no. 2 (2023): 96–121, <https://doi.org/10.61660/TEP.V2I2.108>.

⁶ Yudhy Sanjaya et al., “Implementasi Dua Dimensi Kepemimpinan Musa Pada Kepemimpinan Gembala Gereja Masa Kini,” *Jurnal Eksplorasi Teologi* 7, no. 4 (October 1, 2023): 2023, <https://ojs.co.id/1/index.php/jet/article/view/152>.

⁷ Tri Sujarwadi, “Karakter Kepemimpinan Katolik Dalam Bingkai Teori 5 Level Kepemimpinan John C. Maxwell,” *Jurnal Teologi Injili Dan Pendidikan Agama* 2, no. 2 (October 9, 2024): 209–20, <https://doi.org/10.55606/JUTIPA.V2I2.386>.

⁸ Bunga Selda Turu’ Allo, “Analisis Terhadap Implementasi Kepemimpinan Berdasarkan Teori The 5 Levels of Leadership Oleh John C. Maxwell Dalam Kepemimpinan Pendeta Di Gereja Toraja Jemaat Buntu Sopai Klasik Madandan” (IAKN Toraja, 2023), <http://digilib-iaakntoraja.ac.id/id/eprint/3051>.

Keenam penelitian tersebut mengangkat pentingnya pendelegasian tugas dan kepemimpinan Musa dalam konteks pelayanan gereja, namun belum ada yang secara sistematis mengintegrasikan narasi Alkitabiah tersebut dengan teori kepemimpinan modern dari John C. Maxwell. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada integrasi sistematis antara prinsip delegasi Musa dalam Keluaran 18:13–24 dengan teori kepemimpinan modern John C. Maxwell.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengintegrasikan prinsip delegasi Musa dalam Keluaran 18:13–24 dan teori kepemimpinan modern Maxwell untuk membangun model kepemimpinan gereja yang efektif dan alkitabiah dalam konteks pelayanan gereja masa kini. Secara khusus, penelitian ini hendak menunjukkan keselarasan antara prinsip delegasi dalam Alkitab dengan konsep “The 5 Levels of Leadership”, serta merumuskan implikasi praktisnya dalam konteks pelayanan gereja masa kini. Di tengah tantangan kepemimpinan gereja yang sering kali terpusat dan kelelahan pelayan, penelitian ini hadir untuk menegaskan pentingnya struktur kepemimpinan yang berjenjang, alkitabiah, dan relevan secara manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi prinsip delegasi Musa dan teori kepemimpinan Maxwell menegaskan pentingnya kepemimpinan gereja yang terstruktur, berlandaskan spiritualitas, dan menjunjung tinggi relasi, guna menciptakan pelayanan yang berkelanjutan, regeneratif, dan efektif di tengah dinamika zaman. Prinsip delegasi kepemimpinan Musa yang sistematis adalah relevan dengan teori kepemimpinan Maxwell, khususnya dalam hal pendelegasian wewenang dan pemberdayaan pemimpin. Keluaran 18:13–24 menggambarkan pola kepemimpinan yang terorganisir dan aplikatif, di mana seorang pemimpin tidak bekerja sendiri, melainkan membangun struktur yang melibatkan banyak orang berdasarkan kapasitas dan tanggung jawab masing-masing.

Hal ini selaras dengan pemikiran Maxwell yang melihat pelimpahan tugas sebagai indikator kedewasaan dan efektivitas seorang pemimpin. Oleh karena itu, prinsip delegasi dalam konteks Alkitab tidak hanya memiliki dimensi spiritual, tetapi juga menyajikan strategi kepemimpinan yang relevan bagi gereja masa kini dalam menjawab kompleksitas pelayanan gereja. Penelitian ini penting untuk membantu gereja dalam membangun kepemimpinan yang delegasi, spiritualitas, dan pemberdayaan pemimpin secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi literatur,⁹ untuk menelaah prinsip delegasi kepemimpinan dalam Keluaran 18:13–24 dan mengintegrasikan dengan teori kepemimpinan kontemporer menurut John C. Maxwell. Sumber pustaka yang digunakan mencakup teks Alkitab, artikel jurnal terakreditasi dan buku kepemimpinan modern.¹⁰ Kajian teks dilakukan dengan pendekatan Hermeneutika untuk memahami konteks teologis pemberian nasihat oleh Yitro kepada Musa.¹¹ Kemudian peneliti mengidentifikasi prinsip-prinsip delegasi dalam Keluaran 18:13-24 dan membandingkannya dengan teori kepemimpinan dari Maxwell dalam “The 5 Levels of Leadership” untuk menemukan kesamaan konsep yang bisa diterapkan dalam kepemimpinan gereja masa kini.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Prinsip Pola Delegasi dalam Keluaran 18:13–24**

Nasihat Yitro kepada Musa dalam Keluaran 18:21 menyajikan dasar teologis dan etis bagi prinsip kepemimpinan dalam konteks umat Allah. Dalam Keluaran 18:21, Yitro memberikan nasihat kepada Musa untuk memilih pemimpin berdasarkan kriteria yang jelas: orang-orang yang cakap, takut akan Allah, dapat dipercaya, dan membenci suap. Kriteria ini menekankan integritas moral dan kompetensi sebagai syarat utama dalam kepemimpinan. Pemimpin yang takut akan Allah menunjukkan kesadaran spiritual yang mendalam, sementara kemampuan dan kejujuran menjadi indikator keandalan dalam menjalankan tugas.¹² Prinsip ini relevan dalam konteks gereja masa kini, di mana pemimpin diharapkan memiliki integritas dan kapasitas untuk melayani dengan tulus. Dengan demikian, pemilihan pemimpin bukan hanya berdasarkan kemampuan teknis, tetapi juga karakter yang kuat dan etika yang tinggi.

⁹ K. Hammarberg, M. Kirkman, and S. De Lacey, “Qualitative Research Methods: When to Use Them and How to Judge Them,” *Human Reproduction* 31, no. 3 (March 1, 2016): 498–501, <https://doi.org/10.1093/HUMREP/DEV334>.

¹⁰ Yustinus et al, “Parodi ‘Perjamuan Terakhir’ Olimpiade Paris Sebagai Produk Kontradiktif Postmodern Terhadap Nilai Kristiani,” *Ritornela - Jurnal Teologi Pentakosta Indonesia* 4, no. 3 (December 31, 2024): 113–31, <https://doi.org/10.54403/RJTPI.V4I3.109>.

¹¹ John Jairo Pérez-Vargas and Johan Andrés Nieto-Bravo, “Narrative as a Theological Research Method within the Framework of a Hermeneutical Epistemology,” *Cuestiones Teológicas* 49, no. 111 (June 3, 2022): 1–19, <https://doi.org/10.18566/CUETEO.V49N111.A02>.

¹² Yosep Belay, Yanto Paulus Hermanto, and Rivosia Rivosia, “Spiritualitas Alkitabiah Sebagai Hakikat Kepemimpinan Kristen Masa Kini,” *Fidei: Jurnal Teologi Sistematis Dan Praktika* 4, no. 2 (December 12, 2021): 183–205, <https://doi.org/10.34081/FIDEI.V4I2.204>.

Dalam konteks teokratis bangsa Israel, kriteria kepemimpinan yang disampaikan Yitro bukan hanya kebutuhan administratif ataupun struktural, tetapi teologis yang berlandas pada kehendak Allah. Pemimpin yang ditunjuk harus mencerminkan kehendak Allah, bukan sekadar memenuhi kebutuhan struktural.¹³ Karakter menjadi pusat penilaian karena pemimpin akan menjadi representasi otoritas Allah di tengah umat-Nya. Maka, kepribadian yang selaras dengan nilai-nilai ilahi menjadi keharusan, bukan pilihan. Oleh karena itu, kepemimpinan gerejawi haruslah didasarkan pada karakter yang mencerminkan nilai-nilai Allah, bukan semata pada kompetensi administratif.

Salah satu elemen penting dalam nasihat Yitro yang sering diabaikan adalah larangan terhadap suap, yang memiliki dampak besar terhadap kualitas kepemimpinan. Ketika integritas tergantikan oleh ambisi pribadi atau pengaruh eksternal, pelayanan kehilangan kekuatan rohaninya.¹⁴ Maka dari itu, standar yang ditetapkan oleh Yitro relevan dijadikan acuan bagi gereja dalam memilih dan membina pemimpin yang tidak hanya cakap secara fungsional, tetapi juga dapat dipercaya secara spiritual dan etis. Karena itu, gereja perlu menetapkan integritas dan etika sebagai syarat mutlak dalam pembinaan dan pengangkatan pemimpin rohani.

Yitro menyarankan pembentukan struktur kepemimpinan berjenjang, dengan menetapkan pemimpin atas seribu, seratus, lima puluh, dan sepuluh orang (Keluaran 18:21). Struktur ini memungkinkan distribusi tanggung jawab yang efektif, di mana perkara-perkara kecil ditangani oleh pemimpin tingkat bawah, sementara perkara besar diserahkan kepada Musa. Model ini menciptakan sistem yang efisien, mengurangi beban kerja Musa, dan memastikan bahwa setiap masalah ditangani oleh pemimpin yang sesuai dengan tingkatannya.¹⁵ Dalam konteks gereja, struktur semacam ini dapat diterapkan untuk mengelola pelayanan secara efektif, dengan mendelegasikan tugas kepada pemimpin-pemimpin yang kompeten sesuai dengan kapasitas mereka. Struktur ini dapat menjadi pola yang aplikatif dalam pengelolaan pelayanan gerejawi, di mana kepemimpinan dibagi secara proporsional dan fungsional.

Pembagian tugas secara hierarkis dalam narasi Keluaran menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak dibangun melalui figur tunggal, melainkan melalui komunitas yang terstruktur. Hal ini bukan hanya memberikan solusi atas beban Musa, tetapi menciptakan

¹³ Herman Pratikno Madjan, "Teokrasi Dan Implikasinya Bagi Pertumbuhan Iman Kristen Masa Kini," *JURNAL KADESI* 6, no. 1 (April 2, 2023): 1–21, <https://doi.org/10.54765/EJURNALKADESI.V6I1.64>.

¹⁴ I Made Suharta, "Pentingnya Integritas Pelayan Kristus Menurut Titus 1: 6-9 Dalam Upaya Peningkatan Pelayanan Gerejawi," *SCRIPTA: Jurnal Teologi Dan Pelayanan Kontekstual* 5, no. 1 (June 18, 2018): 75–98, <https://doi.org/10.47154/SCRIPTA.V5I1.47>.

¹⁵ Widiyanto, "Kepemimpinan Rohani Yang Efektif: Sebuah Kajian Eksegesis Keluaran 18 : 13 – 27 Dan Sumbangannya Bagi Masa Kini."

sistem kepemimpinan yang representatif dan partisipatif. Pemimpin yang berada di tingkat bawah memiliki kedekatan relasional dengan umat, sementara Musa menangani perkara strategis yang memerlukan kebijaksanaan lebih tinggi. Dengan demikian, gereja dapat menciptakan sistem pelayanan yang tidak hanya efisien tetapi juga relasional dan partisipatif.

Dalam pelayanan gereja, pembagian seperti ini membantu menumbuhkan rasa tanggung jawab di tiap tingkatan pelayanan. Hal ini sekaligus menciptakan ruang bagi pemimpin muda untuk belajar dan berkembang.¹⁶ Struktur ini juga memungkinkan jemaat mendapatkan perhatian pastoral yang lebih proporsional, karena setiap individu terhubung langsung dengan pemimpin pada level yang sesuai. Model ini memberikan dasar bagi gereja masa kini untuk menumbuhkan kepemimpinan yang kolaboratif, regeneratif, dan berorientasi jangka panjang.

Prinsip delegasi yang diterapkan Musa menjadi fondasi awal bagi pola kepemimpinan distributif dalam sejarah Israel.¹⁷ Dengan mendelegasikan tugas, Musa tidak hanya mengurangi beban pribadinya, tetapi juga memberdayakan pemimpin lain untuk mengambil peran aktif dalam memimpin umat. Hal ini menciptakan lingkungan kepemimpinan yang kolaboratif dan berkelanjutan, di mana tanggung jawab dibagi secara merata, dan pemimpin baru dilatih melalui pengalaman langsung. Dalam pelayanan gereja masa kini, pendekatan ini dapat mencegah kelelahan pemimpin dan mendorong regenerasi kepemimpinan yang sehat. Budaya kepemimpinan seperti ini perlu diadaptasi dalam kehidupan gereja kontemporer guna memperkuat partisipasi jemaat dan memastikan keberlanjutan pelayanan yang sehat.

Pendelegasian yang dilakukan Musa membuka jalan bagi lahirnya kepemimpinan yang melibatkan banyak orang, di mana tanggung jawab dibagi dan dijalankan bersama secara bersama. Praktik ini membentuk generasi pemimpin yang terbiasa dengan sistem tanggung jawab bersama. Efektivitas jangka panjang bukan hanya terletak pada keberhasilan manajerial, tetapi pada terciptanya budaya kepemimpinan yang tidak sentralistik, melainkan distributif dan regeneratif.¹⁸ Secara praktis, gereja yang menerapkan

¹⁶ Eko Sulistyo et al., "Memahami Peran Generasi Dalam Tonggak Kepemimpinan: Menavigasi Tantangan Dan Peluang Gereja Di Era Digital Sebagai Bagian Dari Relevansi Pelayanan," *Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1, no. 2 (July 15, 2024): 87–105, <https://doi.org/10.62282/JUILMU.V1I2.87-105>.

¹⁷ Poluan, Setiawan, and Umboh, "Analisis Kritis Tentang Manajemen Dan Kepemimpinan Musa Berdasarkan Keluaran 18:1–27."

¹⁸ Stefanus Dully, Andi Yulius, and Hertanto Wijaya, "Pola Kepemimpinan Yang Relegius Dan Karismatis Dalam Penggembalaan Yang Kontekstual Untuk Memacu Misi Pertumbuhan Jemaat Secara Holistik," *Veritas Lux Mea (Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen)* 4, no. 1 (February 22, 2022): 1–10, <https://doi.org/10.59177/VERITAS.V4I1.136>.

pola ini akan lebih tahan terhadap tekanan pelayanan karena beban dibagi secara merata. Partisipasi aktif jemaat pun meningkat, sehingga kepemimpinan tidak bergantung pada satu figur karismatik, melainkan terbentuk secara kontekstual dan berkesinambungan.

Struktur bertingkat memungkinkan distribusi tanggung jawab yang tepat dan menghindari terjadinya stagnasi atau penumpukan beban pada satu individu. Dengan sistem ini, setiap tingkatan pemimpin dapat menyesuaikan pendekatan berdasarkan konteks kelompok yang dipimpinnya. Hal ini memperlihatkan bahwa delegasi bukan hanya soal "membagi kerja", tetapi membangun sistem kerja yang memungkinkan intervensi yang cepat dan tepat sasaran. Dalam pelayanan gereja modern, struktur berjenjang dapat meningkatkan kejelasan peran, memperkuat sinergi, dan mempercepat pengambilan keputusan.

Keunggulan dari sistem berjenjang adalah kemampuannya untuk merespons kebutuhan jemaat secara cepat dan tepat. Setiap pemimpin di tingkat yang berbeda memiliki wewenang untuk menangani persoalan sesuai dengan tingkat kepentingannya, sehingga tidak perlu menunggu instruksi dari pimpinan tertinggi.¹⁹ Hal ini menciptakan sistem kerja yang lebih efisien dan tanggap terhadap perubahan yang terjadi di lapangan. Selain itu, sistem ini juga membantu membagi beban pelayanan secara proporsional, mencegah kelelahan pelayanan yang terpusat pada satu figur pemimpin saja.²⁰ Dengan demikian, desentralisasi kendali tetap berjalan dalam kerangka otoritas rohani yang rapi dan terarah.

Dalam ekosistem gereja lokal, sistem ini memungkinkan pembentukan tim kerja yang fungsional dengan alur komunikasi yang jelas. Setiap anggota tim dapat menjalankan peran mereka secara mandiri, namun tetap terintegrasi dalam visi besar gereja. Kepemimpinan bukan hanya soal jabatan atau posisi, melainkan peran yang dijalankan dalam koordinasi antar peran.²¹ Keleluasaan ini memberikan fleksibilitas organisasi tanpa kehilangan arah strategis yang tetap ditentukan oleh pemimpin tertinggi gereja.

Keluaran 18:22 menyiratkan pentingnya memilih orang yang sesuai dengan kapasitasnya dalam menerima tanggung jawab tertentu. Tidak semua orang ditugaskan memimpin seribu; sebagian hanya sepuluh. Ini menunjukkan adanya prinsip kehati-hatian dan kesesuaian antara kapasitas dan tanggung jawab. Dalam kepemimpinan gereja, prinsip

¹⁹ Daud Darmadi et al., "Keseimbangan Otonomi Lokal Dan Kesatuan Doktrinal: Kajian Pemerintahan Gereja Dalam Konteks Masa Kini," *Kaluteros Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* 6, no. 2 (November 19, 2024): 122–37, <https://doi.org/10.60146/KALUTEROS.V6I2.87>.

²⁰ Jamie Mcclanahan, "Pastoral Self-Care: Developing a Burnout-Resistant Approach to Life and Ministry" (Liberty University School of Divinity, 2018).

²¹ Bakhoh Jatmiko, "Optimalisasi Fungsi-Fungsi Jabatan Kepemimpinan Gereja sebagai Salah Satu Perwujudan Pelayanan Yang Holistik," *SANCTUM DOMINE: JURNAL TEOLOGI* 8, no. 2 (April 30, 2019): 133–56, <https://doi.org/10.46495/SDJT.V8I2.54>.

ini dapat menghindarkan pemimpin dari “overload” dan memberi kesempatan kepada jemaat untuk bertumbuh dalam ruang lingkup yang realistis sesuai pertumbuhan iman dan kapasitas pelayanannya.

Pendelegasian yang efektif harus mempertimbangkan kapasitas personal, sehingga tanggung jawab dibagikan secara adil dan proporsional. Pemimpin tidak seharusnya menanggung beban di luar kemampuannya. Prinsip ini selaras dengan ajaran Paulus dalam 1 Korintus 12, yang menyatakan bahwa tiap anggota tubuh Kristus memiliki fungsi berbeda namun saling melengkapi. Sebagaimana tubuh membutuhkan kerja sama antar bagiannya, demikian pula dalam pelayanan gereja, setiap individu berkontribusi sesuai karunia dan kapasitasnya.

Pengakuan terhadap kapasitas pelayan dalam tubuh Kristus sangat penting untuk mencegah rasa frustrasi dalam pelayanan. Ketika tugas diberikan sesuai dengan kemampuan masing-masing, motivasi dan produktivitas pun meningkat.²² Pendelegasian semacam ini menciptakan ruang bagi pelayan yang baru belajar untuk berkembang, tanpa membebani mereka dengan ekspektasi yang terlalu tinggi sejak awal. Ini adalah bentuk kepemimpinan yang bijak dan penuh kasih. Dengan pendelegasian yang bijaksana, pelayanan menjadi lebih seimbang, mendorong pertumbuhan, dan memperkuat semangat kebersamaan.

Delegasi yang diajarkan dalam Keluaran 18 tidak hanya bersifat pragmatis, tetapi mengandung muatan teologis yang mendalam. Dalam ayat 23, Yitro menekankan bahwa pelaksanaan struktur ini harus berada di bawah otoritas Allah: “Jika engkau melakukan yang demikian dan Allah memerintahkan engkau...” (Kel. 18:23). Ungkapan ini menunjukkan bahwa pendelegasian bukan hanya bersumber dari kebijaksanaan manusia, melainkan juga dapat menjadi bagian dari kehendak Allah. Prinsip ini mengajarkan bahwa efektivitas pelayanan harus sejalan dengan ketundukan kepada kehendak ilahi, bukan semata efisiensi organisasi.

Prinsip Delegasi dalam Teori Kepemimpinan Maxwell

Prinsip delegasi dalam Keluaran 18 memiliki kesamaan dan korelasi yang kuat dengan teori “The 5 Levels of Leadership” dari John C. Maxwell. Dalam kerangka Maxwell, kepemimpinan bertumbuh melalui lima tahapan: *Position*, *Permission*, *Production*, *People Development*, dan *Pinnacle*. Setiap tahapan atau level menunjukkan peningkatan dalam kedalaman pengaruh dan efektivitas delegasi. Kelima tahapan ini menunjukkan bahwa

²² Gabriel A.P. Saragih and Alan Dwi P Manalu, “Strategi Efektif Mengatasi Rasa Malas Di Kalangan Mahasiswa Untuk Meningkatkan Produktivitas,” *Jurnal Teologi Injili Dan Pendidikan Agama* 2, no. 4 (September 24, 2024): 157–71, <https://doi.org/10.55606/JUTIPA.V2I4.371>.

pendelegasian bukan hanya suatu tindakan praktis, tetapi juga cerminan dari kedalaman pemahaman dan pengaruh seorang pemimpin.

Pada level 1, yaitu Posisi (*Position*).²³ Posisi adalah tingkat kepemimpinan paling rendah, di mana pengaruh seorang pemimpin terjadi karena otoritas jabatan. Seorang pemimpin mendapatkan otoritas berdasarkan jabatan yang dipegang, dan pendelegasian dilakukan lebih sebagai bentuk pengelolaan tugas yang melekat pada jabatan tersebut. Delegasi dilakukan secara struktural, mirip seperti Musa sebelum mendengar nasihat Yitro, di mana Musa menghakimi umat Israel seorang diri berdasarkan peran jabatannya. Maxwell menekankan bahwa “Level Posisi adalah tingkat kepemimpinan yang paling rendah. Ini adalah satu-satunya tingkat yang tidak memerlukan kemampuan atau usaha untuk mencapainya”²⁴ Oleh karena itu, kepemimpinan yang berhenti pada level posisi akan cenderung kaku dan terbatas dalam pengaruh, sehingga tidak berkembang. Dengan demikian sangat penting bagi seorang pemimpin untuk melampaui batas struktural dan bergerak menuju bentuk kepemimpinan yang relasional dan memberdayakan.

Pada level 2, yakni Izin (*Permission*).²⁵ Seorang pemimpin mulai memanfaatkan delegasi untuk membangun hubungan dengan pengikutnya. Pada tahap ini, pemimpin tidak hanya memberikan tugas tetapi juga mengajak orang lain untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan tim. Pendelegasian di level ini bertujuan untuk membangun kepercayaan dan mendidik orang lain dalam konteks kerja sama. Pemimpin yang baik pada level ini memahami bahwa setiap delegasi adalah kesempatan untuk mengembangkan kapasitas orang lain, yang pada gilirannya memperluas pengaruhnya di organisasi.²⁶ Pendelegasian bukan hanya berbicara tentang pembagian tugas, tetapi tentang memberikan ruang bagi orang lain untuk berkembang dan belajar. Musa memberikan izin kepada pemimpin sepuluh, lima puluh, seratus dan seribu untuk menangani permasalahan yang ada sebagai bagian dari didikan dan kepercayaan kepada timnya dalam bekerja sama. Pada level Izin ini, integrasi prinsip delegasi Musa dan kepemimpinan Maxwell mendorong pemimpin gereja untuk menciptakan ruang bagi anggota dan pemimpin lainnya untuk berkembang, bukan hanya sebagai pelaksana tugas, tetapi sebagai mitra pelayanan yang bertumbuh.

Pada level 3, yakni Produksi (*Production*).²⁷ Pemimpin mengandalkan pendelegasian untuk meningkatkan kinerja dan hasil tim. Di level ini, seorang pemimpin mendelegasikan

²³ Maxwell, *The 5 Levels of Leadership: Proven Steps to Maximize Your Potential*, 68–130.

²⁴ John C. Maxwell, *The 360 Degree Leader with Workbook: Developing Your Influence from Anywhere in the Organization* (Nashville: Thomas Nelson Inc, 2011), 5.

²⁵ Maxwell, *The 5 Levels of Leadership: Proven Steps to Maximize Your Potential*, 132–98.

²⁶ Joupy Gustaf and Zumondak Mambu, “Pola Pembinaan Strategis Pemuda Di Wilayah Pelayanan Manado Mapanget Tumpa Kota Manado,” *Jurnal ABDIMAS* 12, no. 1 (2019): 81–96.

²⁷ Maxwell, *The 5 Levels of Leadership: Proven Steps to Maximize Your Potential*, 200–268.

lebih banyak tanggung jawab kepada orang lain yang telah dibina dan diberdayakan sebelumnya.²⁸ Pendelegasian yang efektif pada level ini melibatkan pemberian tugas yang lebih besar dan lebih menantang, yang mengarah pada pencapaian tujuan bersama. Di sini, pemimpin memfokuskan diri untuk memimpin dengan tujuan yang jelas, mengarahkan orang lain untuk bekerja secara produktif, dan memberikan mereka kebebasan dalam mengambil keputusan yang relevan untuk organisasi. Delegasi pada level ini menunjukkan kepercayaan yang semakin besar terhadap kemampuan orang lain dan memastikan bahwa setiap individu di dalam tim memiliki peran signifikan dalam mencapai tujuan bersama. Maxwell menekankan bahwa pendelegasian pada level ini memungkinkan pemimpin untuk memfokuskan energi mereka pada strategi jangka panjang dan inovasi.

Sistem pendelegasian Musa yang bertingkat, yakni dari Musa sebagai kepala hingga pemimpin seribu berkaitan dengan produktivitas kerja dan pemberdayaan pemimpin yang di bawah. Tindakan Musa dalam memilih pemimpin-pemimpin yang cakap di bawahnya adalah cermin strategi kerja yang efisien dan produktif.²⁹ Artinya, prinsip Musa ini sejalan dengan Level *Production* dalam teori Maxwell. Dalam konteks kepemimpinan gereja, integrasi pendelegasian Musa dan teori Maxwell pada level *Production* mendorong pemimpin gereja membangun struktur pelayanan yang produktif, yakni melalui pendelegasian tugas strategis kepada pelayan di bawahnya yang kompeten demi meningkatkan efisiensi, pertumbuhan, dan dampak pelayanan.

Struktur kepemimpinan dalam pelayanan pengajaran gereja dapat mencerminkan integrasi prinsip delegasi Musa (Kel. 18:21–22) dan level *Production* menurut Maxwell. Sebagai contoh, pengangkatan seorang ketua pengajaran yang membawahi ketua pemuridan pemimpin, ketua pemuridan calon pemimpin, serta ketua pemuridan kelompok sel menunjukkan pembagian tugas yang jelas, bertingkat, dan strategis. Pemimpin tertinggi memfokuskan diri pada arah pengajaran dan pengembangan visi, sementara para ketua di bawahnya bertanggung jawab atas pembinaan berjenjang dan pelaksanaan teknis di lapangan. Model ini mencerminkan prinsip pendelegasian yang efektif dan produktif.

Pada Level 4, yaitu pengembangan atau pemberdayaan (*People Development*).³⁰ Menurut Maxwell, pemimpin yang hebat bukan karena kekuasaan mereka, tetapi karena kemampuan mereka untuk memberdayakan orang lain. Itulah yang dilakukan oleh para

²⁸ Yaterorogo Zebua, "Pemimpin Yang Memberdayakan: Perspektif Kepemimpinan Kristen," *Didache: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen* 3, no. 1 (December 28, 2021): 47–71, <https://doi.org/10.55076/DIDACHE.V3I1.50>.

²⁹ Hergyana Saras Ningtyas and Sriyati Sriyati, "Refleksi Pemimpin Yang Memberdayakan Berdasarkan Keluaran 18:18-24," *HARVESTER: Jurnal Teologi Dan Kepemimpinan Kristen* 6, no. 1 (June 15, 2021): 20–37, <https://doi.org/10.52104/HARVESTER.V6I1.58>.

³⁰ Maxwell, *The 5 Levels of Leadership: Proven Steps to Maximize Your Potential*, 270–350.

pemimpin di Level 4. Maxwell menyatakan bahwa pemimpin yang berhasil adalah mereka yang mampu mengidentifikasi potensi dalam diri orang lain dan secara aktif membimbing serta melatih mereka untuk tumbuh dalam kapasitas kepemimpinan mereka sendiri. Pemimpin menggunakan posisi, hubungan, dan produktivitas untuk berinvestasi pada para pengikut dan mengembangkan mereka hingga para pengikut tersebut menjadi pemimpin dengan sendirinya. Pendekatan ini menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan regenerasi kepemimpinan yang berkelanjutan.

Prinsip pemberdayaan Maxwell sejalan dengan delegasi Musa, yang memilih pemimpin cakap dan terpercaya untuk membangun kepemimpinan berlapis. Dengan memberi tanggung jawab dan kepercayaan, Musa mengurangi beban serta memperluas pelayanan, menciptakan regenerasi kepemimpinan yang memperkuat struktur pelayanan dalam tubuh Kristus. Dalam konteks gereja kontemporer, seperti pemimpin kelompok sel yang diberdayakan untuk melatih anggota, prinsip ini menciptakan sistem pelayanan yang berkembang, memastikan regenerasi kepemimpinan yang berkelanjutan dan memperluas dampak misi gereja.

Kemudian level 5, yakni Puncak (*Pinnacle leadership*).³¹ Menurut Maxwell, level ini mencerminkan keefektifan sebuah kepemimpinan tertinggi karena memiliki pengaruh positif yang luar biasa pada orang lain maupun organisasi.³² Pada Level 5, pemimpin menciptakan warisan dengan mengembangkan pemimpin Level 4 yang mampu melatih pemimpin lainnya. Ini adalah puncak kepemimpinan menurut Maxwell, dicapai oleh sedikit pemimpin, yang tidak hanya membentuk pemimpin baru, tetapi juga memastikan keberlanjutan dan dampak luas kepemimpinan dalam organisasi.

Pada Level 5, puncak kepemimpinan menurut Maxwell, pemimpin menciptakan warisan dengan mengembangkan pemimpin Level 4 yang melatih pemimpin lainnya. Ini mirip dengan kepemimpinan Musa, yang membangun sistem kepemimpinan berkelanjutan melalui pemimpin-pemimpin yang dipilih untuk memperluas pelayanan. Dalam konteks pelayanan masa kini, pemimpin gereja yang mendelegasikan tidak sekadar membagi tugas, tetapi membina dan mempercayakan masa depan pelayanan kepada generasi selanjutnya. Maxwell menyebut bahwa, "The greatest leaders develop other leaders, not just followers"³³ Dengan demikian, kepemimpinan yang sejati bukan hanya tentang membimbing pengikut,

³¹ Maxwell, 352–437.

³² Allo, "Analisis Terhadap Implementasi Kepemimpinan Berdasarkan Teori The 5 Levels of Leadership Oleh John C. Maxwell Dalam Kepemimpinan Pendeta Di Gereja Toraja Jemaat Buntu Sopai Klasik Madandan" 2023.

³³ Maxwell, *The 5 Levels of Leadership: Proven Steps to Maximize Your Potential*, 173.

tetapi tentang membentuk pemimpin-pemimpin baru yang akan meneruskan visi dan misi pelayanan untuk masa depan gereja.

John C. Maxwell menegaskan bahwa inti dari kepemimpinan adalah pengaruh, bukan posisi atau jabatan formal. Dalam bukunya *"The 21 Irrefutable Laws of Leadership"*, ia menyatakan, *"The true measure of leadership is influence—nothing more, nothing less"*.³⁴ Pernyataan ini menekankan bahwa otoritas sejati dalam kepemimpinan tidak berasal dari gelar atau struktur organisasi, melainkan dari kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi dan menginspirasi orang lain. Kepemimpinan yang efektif dibangun melalui hubungan interpersonal dan kepercayaan, bukan semata-mata melalui kekuasaan struktural. Dengan demikian, teori Maxwell tidak hanya relevan, tetapi memperkaya pemahaman terhadap praktik delegasi Musa secara kontekstual dan aplikatif.

Integrasi Kepemimpinan Delegatif Musa dan Maxwell dalam Gereja

Prinsip delegasi dalam Keluaran 18:13–24 menunjukkan bahwa Musa, atas nasihat Yitro, membentuk struktur kepemimpinan berjenjang untuk meringankan beban tugasnya. Yitro menyarankan agar Musa memilih pemimpin-pemimpin yang cakap, takut akan Allah, dapat dipercaya, dan membenci suap (Kel 18:21). Struktur ini memungkinkan distribusi tanggung jawab yang efektif dan menciptakan sistem yang efisien dalam memimpin umat Israel.

Sementara itu, dalam buku *"The 5 Levels of Leadership"*, Maxwell menggambarkan lima tingkat kepemimpinan yang dimulai dari level "Position" hingga "Pinnacle". Pada level keempat "People Development", Maxwell menekankan pentingnya mengembangkan orang lain menjadi pemimpin. Ia menyatakan bahwa pemimpin sejati adalah mereka yang menghasilkan pemimpin baru, bukan sekadar pengikut. Hal ini sejalan dengan tindakan Musa yang memberdayakan pemimpin-pemimpin lain untuk mengambil peran aktif dalam memimpin umat.

Namun, terdapat perbedaan mendasar antara kedua pendekatan ini. Delegasi Musa bersifat teokratis, di mana pemilihan pemimpin didasarkan pada kriteria spiritual dan moral yang ketat. Sedangkan, Maxwell menekankan pada pengaruh dan hubungan interpersonal sebagai dasar kepemimpinan. Ia menyatakan bahwa inti kepemimpinan adalah pengaruh, bukan jabatan. Dengan demikian, meskipun kedua pendekatan menekankan pentingnya delegasi dan pengembangan pemimpin, dasar dan konteksnya berbeda.

³⁴ John C. Maxwell, *The 21 Irrefutable Laws of Leadership by John Maxwell*, 10th ed. (Nashville: HarperCollins Leadership, 2007).

Integrasi prinsip delegasi dalam konteks pelayanan gereja memerlukan pendekatan yang mencakup dimensi spiritualitas, strategi, dan struktur. Dalam Keluaran 18:21, Yitro menasihati Musa untuk memilih pemimpin berdasarkan kriteria spiritual dan moral: orang-orang yang cakap, takut akan Allah, dapat dipercaya, dan membenci suap. Kriteria ini menekankan pentingnya integritas dan kesalehan dalam kepemimpinan. Maxwell, dalam bukunya "The 5 Levels of Leadership", menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif dibangun di atas hubungan yang kuat dan kepercayaan, bukan semata-mata pada posisi atau otoritas formal. Pada Level 2, yaitu "Permission", Maxwell menyatakan bahwa kepemimpinan yang berkelanjutan berasal dari hubungan yang dibangun atas dasar rasa hormat dan kepercayaan, bukan paksaan atau otoritas struktural. Hal ini sejalan dengan prinsip spiritualitas dalam kepemimpinan Musa, di mana pemimpin dipilih bukan hanya karena kemampuan, tetapi juga karena karakter dan integritasnya.

Dari segi strategi, Yitro menyarankan Musa untuk mendelegasikan tugas kepada pemimpin-pemimpin yang memimpin kelompok seribu, seratus, lima puluh, dan sepuluh orang (Kel 18:21). Struktur ini memungkinkan distribusi tanggung jawab yang efektif dan efisien. Maxwell, dalam Level 3 yaitu "Production", menekankan pentingnya hasil dan produktivitas dalam kepemimpinan. Ia menyatakan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang dapat menghasilkan hasil melalui orang lain, bukan hanya melalui usaha pribadi. Delegasi yang strategis memungkinkan pemimpin untuk fokus pada tugas-tugas yang paling penting, sementara tugas-tugas lainnya ditangani oleh pemimpin-pemimpin lain yang kompeten. Hal ini menciptakan sistem kerja yang efisien dan produktif, serta memungkinkan pengembangan pemimpin-pemimpin baru dalam organisasi.

Dalam hal struktur, sistem kepemimpinan berjenjang yang disarankan Yitro menciptakan jalur komunikasi dan pengambilan keputusan yang jelas. Maxwell, dalam Level 4 yaitu "People Development", menekankan pentingnya pengembangan orang lain sebagai pemimpin. Maxwell menyatakan bahwa pemimpin yang hebat adalah mereka yang dapat mengembangkan pemimpin-pemimpin lain, bukan hanya pengikut. Dengan mendelegasikan tugas dan tanggung jawab, pemimpin memberikan kesempatan kepada orang lain untuk belajar dan berkembang dalam peran kepemimpinan.³⁵ Struktur yang jelas dan terorganisir memungkinkan proses ini terjadi secara sistematis dan berkelanjutan. Dalam konteks gereja, struktur semacam ini dapat diterapkan untuk mengelola pelayanan secara efektif, dengan mendelegasikan tugas kepada pemimpin-pemimpin yang kompeten sesuai dengan kapasitas mereka

³⁵ Christian Bayu Prakoso and Yonatan Arifianto Alex, "Peran Kepemimpinan Misi Paulus Dan Implikasinya Bagi Pemimpin Misi Masa Kini," *Jurnal Teologi Amreta (ISSN: 2599-3100)* 4, no. 1 (November 5, 2020), <https://doi.org/10.54345/JTA.V4I1.41>.

Integrasi prinsip delegasi dari Keluaran 18:13–24 dengan teori kepemimpinan Maxwell memberikan kontribusi signifikan dalam membentuk struktur pelayanan gereja yang lebih efektif dan berkelanjutan. Dalam konteks gereja lokal, penerapan prinsip delegasi yang bijaksana memungkinkan pemimpin utama, seperti pendeta atau gembala sidang, untuk membagikan tanggung jawab kepada pemimpin-pemimpin lain sesuai dengan kapasitas dan karakter mereka.

Hal ini sejalan dengan Level 4 dalam teori Maxwell, yaitu "People Development", di mana pemimpin tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga mengembangkan orang lain menjadi pemimpin yang mandiri dan kompeten. Maxwell menekankan bahwa "Leaders become great, not because of their power, but because of their ability to empower others". Pandangan ini diperkuat oleh Baker dan Murphy, yang melihat delegasi bukan hanya sebagai cara untuk meringankan beban kerja pemimpin, tetapi juga sebagai strategi penting untuk mengembangkan kapasitas tim, meningkatkan motivasi, dan menciptakan budaya kerja yang sehat dan produktif.³⁶ Dengan demikian, delegasi yang efektif menjadi kunci dalam membentuk pemimpin masa depan dan memperkuat fondasi organisasi.

Lebih lanjut, prinsip delegasi yang diterapkan Musa menunjukkan pentingnya struktur kepemimpinan yang berjenjang dan terorganisir. Yitro menyarankan Musa untuk memilih pemimpin atas seribu, seratus, lima puluh, dan sepuluh orang, menciptakan sistem yang memungkinkan distribusi tanggung jawab yang efektif dan pengambilan keputusan yang lebih cepat. Model ini menciptakan sistem yang efisien, mengurangi beban kerja Musa, dan memastikan bahwa setiap masalah ditangani oleh pemimpin yang sesuai dengan tingkatannya. Dalam konteks gereja, struktur semacam ini dapat diterapkan untuk mengelola pelayanan secara efektif, dengan mendelegasikan tugas kepada pemimpin-pemimpin yang kompeten sesuai dengan kapasitas mereka.

Terakhir, penerapan prinsip delegasi dalam pelayanan gereja lokal masa kini dapat mencegah kelelahan pemimpin dan mendorong regenerasi kepemimpinan yang sehat. Dengan mendelegasikan tugas, pemimpin utama tidak hanya mengurangi beban pribadinya, tetapi juga memberdayakan pemimpin lain untuk mengambil peran aktif dalam memimpin umat. Hal ini menciptakan lingkungan kepemimpinan yang kolaboratif dan berkelanjutan, di mana tanggung jawab dibagi secara merata, dan pemimpin baru dilatih melalui pengalaman

³⁶ Edward L. Baker and Susan A. Murphy, "Delegation: A Core Leadership Skill," *Journal of Public Health Management and Practice* 28, no. 4 (July 1, 2022): 430–32, <https://doi.org/10.1097/PHH.0000000000001545>.

langsung.³⁷ Dalam pelayanan gereja masa kini, pendekatan ini dapat mencegah kelelahan pemimpin dan mendorong regenerasi kepemimpinan yang sehat.

Prinsip delegasi Musa dan teori Maxwell sama-sama menyoroti pentingnya membangun pemimpin melalui struktur dan pengembangan yang berkelanjutan. Meski berangkat dari konteks berbeda, keduanya relevan untuk memperkuat kepemimpinan gereja masa kini. Dengan menerapkan delegasi yang bijak, gereja dapat mengelola pelayanan secara lebih efektif dan memastikan regenerasi pemimpin yang berkelanjutan.

Penerapan Delegasi dalam Kepemimpinan Gereja

Gereja masa kini harus mencontoh struktur kepemimpinan yang ada dalam prinsip delegasi Musa, di mana pemimpin utama mendelegasikan tugas berdasarkan kapasitas dan kualifikasi orang yang ditugaskan. Penerapan kriteria pemilihan pemimpin yang berbasis pada integritas moral dan kecakapan akan membantu gereja dalam memilih pemimpin yang mampu memimpin dengan bijaksana dan efektif. Dengan demikian, prinsip delegasi ini membantu gereja untuk memiliki struktur yang jelas dan terorganisir, yang pada gilirannya mendorong keberlanjutan pelayanan.

Seperti yang dijelaskan dalam teori Maxwell, pemberdayaan pemimpin untuk melatih dan memimpin orang lain adalah aspek penting dalam kepemimpinan yang berkelanjutan. Gereja perlu melihat delegasi sebagai sarana untuk mengembangkan pemimpin masa depan, bukan hanya untuk meringankan beban kerja pemimpin utama. Dengan demikian, pemberdayaan yang dilakukan melalui delegasi tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga mendorong regenerasi kepemimpinan yang sehat dan berkelanjutan. Hal ini akan memastikan bahwa gereja memiliki pemimpin-pemimpin yang siap memimpin generasi mendatang.

Delegasi yang efektif juga berkontribusi pada terciptanya budaya pelayanan yang sehat di dalam gereja. Ketika tugas didelegasikan dengan bijaksana, bukan hanya akan mempercepat pengambilan keputusan, tetapi juga meningkatkan motivasi tim pelayanan untuk bekerja secara kolektif dan produktif.³⁸ Seiring berjalannya waktu, gereja dapat membangun sebuah tim yang lebih tangguh dan dapat menghadapi tantangan pelayanan dengan lebih baik. Hal ini selaras dengan pandangan Baker dan Murphy, yang menyatakan bahwa delegasi adalah strategi untuk meningkatkan motivasi, mengembangkan kapasitas

³⁷ Prakoso and Alex, "Peran Kepemimpinan Misi Paulus Dan Implikasinya Bagi Pemimpin Misi Masa Kini."

³⁸ I Wayan Agus Wiratama, "Signifikansi Paradigma Kepemimpinan Intergenerasional Menurut Gary L. McIntosh Bagi Revitalisasi Pelayanan Tim Kemajelis Gereja," *Skenoo : Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* 4, no. 1 (June 20, 2024): 51–72, <https://doi.org/10.55649/skenoo.v4i1.72>.

tim, dan menciptakan budaya kerja yang sehat.³⁹ Oleh karena itu, prinsip delegasi Musa dan Maxwell penting untuk diterapkan dalam pelayanan gereja.

Beberapa manfaat penting dari adopsi tersebut adalah, Efisiensi dan Efektivitas: Struktur hierarkis yang jelas memungkinkan distribusi tugas yang adil dan sesuai kapasitas, mempercepat pengambilan keputusan, dan mengurangi kelebihan beban pada pemimpin utama.⁴⁰ Pemberdayaan Pemimpin: Dengan memberikan tanggung jawab pada tingkat yang lebih rendah, gereja membentuk budaya kepemimpinan yang mendorong pemimpin muda untuk berkembang, belajar, dan bertanggung jawab.⁴¹ Pengembangan Regenerasi Kepemimpinan: Melalui pendelegasian yang bijaksana, gereja dapat menumbuhkan pemimpin masa depan yang mampu melanjutkan dan mengembangkan pelayanan yang telah ada, menciptakan kontinuitas dalam pelayanan gerejawi.⁴² Peningkatan Kerjasama dan Partisipasi: Model ini menumbuhkan rasa tanggung jawab bersama di antara jemaat, memfasilitasi keterlibatan yang lebih besar dalam pelayanan dan misi gereja. Dengan demikian, penerapan prinsip delegasi dalam kepemimpinan gereja, baik dari perspektif Keluaran 18 maupun teori Maxwell, memperkuat fondasi pelayanan yang berkelanjutan, kolaboratif, dan berfokus pada pengembangan karakter dan kapasitas pemimpin yang sesuai dengan kehendak Allah.

KESIMPULAN

Prinsip delegasi kepemimpinan Musa yang sistematis adalah relevan dengan teori kepemimpinan Maxwell, khususnya dalam hal pendelegasian wewenang dan pemberdayaan pemimpin. Keluaran 18:13–24 menggambarkan pola kepemimpinan yang terorganisir dan aplikatif, di mana seorang pemimpin tidak bekerja sendiri, melainkan membangun struktur yang melibatkan banyak orang berdasarkan kapasitas dan tanggung jawab masing-masing. Hal ini selaras dengan pemikiran Maxwell yang melihat pelimpahan tugas sebagai indikator kedewasaan dan efektivitas seorang pemimpin. Dengan menerapkan delegasi yang

³⁹ EL Baker and SA Murphy, "A Systematic Approach to Job Transitions—Finding Your Way and Landing in Your Best Place," *Journal of Public Health Management and Practice* 27, no. 1 (2021): 88–91, https://journals.lww.com/jphmp/fulltext/2021/01000/a_systematic_approach_to_job_transitions_finding.12.aspx.

⁴⁰ Ned Wellman et al., "Beyond the Pyramid: Alternative Formal Hierarchical Structures and Team Performance," *Academy of Management Journal* 63, no. 4 (August 1, 2020): 997–1027, <https://doi.org/10.5465/AMJ.2017.1475;CTYPE:STRING:JOURNAL>.

⁴¹ Nurdin Yusuf, "Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Gorontalo," *Gorontalo Development Review* 1, no. 1 (April 1, 2018): 15–28, <https://doi.org/10.32662/GOLDER.V1i1.111>.

⁴² Karlitu Dias Markes, "Suksesi Kepemimpinan Musa Kepada Yohana Sebagai Model Regenerasi Kepemimpinan Kristen Masa Kini," *BONAFIDE: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen* 2, no. 2 (2021): 214–36, www.jurnal.sttissiau.ac.id/Volume.

bijaksana dan berbasis karakter, gereja dapat menciptakan budaya kepemimpinan yang kuat, kolaboratif, dan produktif untuk menghadapi tantangan masa depan.

Integrasi kedua pendekatan ini menunjukkan bahwa gereja masa kini perlu mengembangkan pola kepemimpinan yang tidak hanya efektif secara struktural, tetapi juga kuat secara spiritual dan relasional. Delegasi yang bijaksana mampu mencegah kelelahan pemimpin, menciptakan regenerasi yang sehat, serta membentuk budaya pelayanan yang produktif dan kolaboratif. Penelitian ini menegaskan bahwa penerapan prinsip delegasi yang berlandaskan integritas, kompetensi, dan pemberdayaan akan memperkuat pelayanan gereja dan menyiapkan pemimpin masa depan yang siap menghadapi dinamika pelayanan zaman ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Allo, Bunga Selda Turu'. "Analisis Terhadap Implementasi Kepemimpinan Berdasarkan Teori The 5 Levels of Leadership Oleh John C. Maxwell Dalam Kepemimpinan Pendeta Di Gereja Toraja Jemaat Buntu Sopai Klasik Madandan." IAKN Toraja, 2023. <http://digilib-iaкторaja.ac.id/id/eprint/3051>.
- Baker, Edward L., and Susan A. Murphy. "Delegation: A Core Leadership Skill." *Journal of Public Health Management and Practice* 28, no. 4 (July 1, 2022): 430–32. <https://doi.org/10.1097/PHH.0000000000001545>.
- Baker, EL, and SA Murphy. "A Systematic Approach to Job Transitions—Finding Your Way and Landing in Your Best Place." *Journal of Public Health Management and Practice* 27, no. 1 (2021): 88–91. https://journals.lww.com/jphmp/fulltext/2021/01000/a_systematic_approach_to_job_transitions_finding.12.aspx.
- Belay, Yosep, Yanto Paulus Hermanto, and Rivosa Rivosa. "Spiritualitas Alkitabiah Sebagai Hakikat Kepemimpinan Kristen Masa Kini." *Fidei: Jurnal Teologi Sistematis Dan Praktika* 4, no. 2 (December 12, 2021): 183–205. <https://doi.org/10.34081/FIDEI.V4I2.204>.
- Costa, E Da, and AD Permatasari. "Pentingnya Penerapan Manajemen Dan Kepemimpinan Rohani Musa Di Keluaran 18: 1-27 Dalam Kepemimpinan Gereja Masa Kini." *Voice of HAMI: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* 4, no. 2 (2022): 117–30. <https://stthami.ac.id/ojs/index.php/hami/article/viewFile/58/37>.
- Darmadi, Daud, Leonardo Paruntu, Sekolah Tinggi, Teologi Adhi, and Wacana Surabaya. "Keseimbangan Otonomi Lokal Dan Kesatuan Doktrinal: Kajian Pemerintahan Gereja Dalam Konteks Masa Kini." *Kaluteros Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* 6, no. 2 (November 19, 2024): 122–37. <https://doi.org/10.60146/KALUTEROS.V6I2.87>.
- Dully, Stefanus, Andi Yulius, and Hertanto Wijaya. "Pola Kepemimpinan Yang Relegius Dan Karismatis Dalam Penggembalaan Yang Kontekstual Untuk Memacu Misi Pertumbuhan Jemaat Secara Holistik." *Veritas Lux Mea (Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen)* 4, no. 1

- (February 22, 2022): 1–10. <https://doi.org/10.59177/VERITAS.V4I1.136>.
- Gottlieb, Eli. "Mosaic Leadership: Charisma and Bureaucracy in Exodus 18." *Journal of Management Development* 31, no. 9 (September 2012): 974–83. <https://doi.org/10.1108/02621711211259910/FULL/XML>.
- Gustaf, Joupy, and Zumondak Mambu. "Pola Pembinaan Strategis Pemuda Di Wilayah Pelayanan Manado Mapanget Tumpa Kota Manado." *Jurnal ABDIMAS* 12, no. 1 (2019): 81–96.
- Hammarberg, K., M. Kirkman, and S. De Lacey. "Qualitative Research Methods: When to Use Them and How to Judge Them." *Human Reproduction* 31, no. 3 (March 1, 2016): 498–501. <https://doi.org/10.1093/HUMREP/DEV334>.
- Jatmiko, Bakhoh. "Optimalisasi Fungsi-Fungsi Jabatan Kepemimpinan Gerejawi Sebagai Salah Satu Perwujudan Pelayanan Yang Holistik." *SANCTUM DOMINE: JURNAL TEOLOGI* 8, no. 2 (April 30, 2019): 133–56. <https://doi.org/10.46495/SDJT.V8I2.54>.
- Madjan, Herman Pratikno. "Teokrasi Dan Implikasinya Bagi Pertumbuhan Iman Kristen Masa Kini." *JURNAL KADESI* 6, no. 1 (April 2, 2023): 1–21. <https://doi.org/10.54765/EJURNALKADESI.V6I1.64>.
- Markes, Karlitu Dias. "Suksesi Kepemimpinan Musa Kepada Yosua Sebagai Model Regenerasi Kepemimpinan Kristen Masa Kini." *BONAFIDE: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen* 2, no. 2 (2021): 214–36. www.jurnal.sttissiau.ac.id/Volume.
- Maxwell, John C. *The 21 Irrefutable Laws of Leadership by John Maxwell*. 10th ed. Nashville: HarperCollins Leadership, 2007.
- . *The 360 Degree Leader with Workbook: Developing Your Influence from Anywhere in the Organization*. Nashville: Thomas Nelson Inc, 2011.
- . *The 5 Levels of Leadership: Proven Steps to Maximize Your Potential*. Reprint Ed. New York: Center Street, 2013.
- Mcclanahan, Jamie. "Pastoral Self-Care: Developing a Burnout-Resistant Approach to Life and Ministry." Liberty University School of Divinity, 2018.
- Ningtyas, Hergyana Saras, and Sriyati Sriyati. "Refleksi Pemimpin Yang Memberdayakan Berdasarkan Keluaran 18:18-24." *HARVESTER: Jurnal Teologi Dan Kepemimpinan Kristen* 6, no. 1 (June 15, 2021): 20–37. <https://doi.org/10.52104/HARVESTER.V6I1.58>.
- Pérez-Vargas, John Jairo, and Johan Andrés Nieto-Bravo. "Narrative as a Theological Research Method within the Framework of a Hermeneutical Epistemology." *Cuestiones Teológicas* 49, no. 111 (June 3, 2022): 1–19. <https://doi.org/10.18566/CUETEO.V49N111.A02>.
- Poluan, A., T. Setiawan, and S. T. D. Umboh. "Analisis Kritis Tentang Manajemen Dan Kepemimpinan Musa Berdasarkan Keluaran 18:1–27." *Voice of HAMI: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* 4, no. 2 (2022): 131–40.
- Prakoso, Christian Bayu, and Yonatan Arifianto Alex. "Peran Kepemimpinan Misi Paulus Dan Implikasinya Bagi Pemimpin Misi Masa Kini." *Jurnal Teologi Amreta (ISSN: 2599-3100)* 4, no. 1 (November 5, 2020). <https://doi.org/10.54345/JTA.V4I1.41>.
- Sanjaya, Yudhy, Moralman Gulo, Viktor Deni Siregar, Oniaman Buulolo, Elia Antovia Naibaho,

- Mely Sary Harefa, and Meliana Agustina Simanjuntak. "Implementasi Dua Dimensi Kepemimpinan Musa Pada Kepemimpinan Gembala Gereja Masa Kini." *Jurnal Eksplorasi Teologi* 7, no. 4 (October 1, 2023): 2023. <https://ojs.co.id/1/index.php/jet/article/view/152>.
- Saragih, Gabriel A.P., and Alan Dwi P Manalu. "Strategi Efektif Mengatasi Rasa Malas Di Kalangan Mahasiswa Untuk Meningkatkan Produktivitas." *Jurnal Teologi Injili Dan Pendidikan Agama* 2, no. 4 (September 24, 2024): 157–71. <https://doi.org/10.55606/JUTIPA.V2I4.371>.
- Suharta, I Made. "Pentingnya Integritas Pelayan Kristus Menurut Titus 1: 6-9 Dalam Upaya Peningkatan Pelayanan Gerejawi." *SCRIPTA: Jurnal Teologi Dan Pelayanan Kontekstual* 5, no. 1 (June 18, 2018): 75–98. <https://doi.org/10.47154/SCRIPTA.V5I1.47>.
- Sujarwadi, Tri. "Karakter Kepemimpinan Katolik Dalam Bingkai Teori 5 Level Kepemimpinan John C. Maxwell." *Jurnal Teologi Injili Dan Pendidikan Agama* 2, no. 2 (October 9, 2024): 209–20. <https://doi.org/10.55606/JUTIPA.V2I2.386>.
- Sulistyo, Eko, Talizaro Tafonao, Septerianus Waruwu, Sekolah Tinggi Teologi, and Real Batam. "Memahami Peran Generasi Dalam Tonggak Kepemimpinan: Menavigasi Tantangan Dan Peluang Gereja Di Era Digital Sebagai Bagian Dari Relevansi Pelayanan." *Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1, no. 2 (July 15, 2024): 87–105. <https://doi.org/10.62282/JUILMU.V1I2.87-105>.
- Wellman, Ned, J. M. Applegate, John Harlow, and Erik W. Johnston. "Beyond the Pyramid: Alternative Formal Hierarchical Structures and Team Performance." *Academy of Management Journal* 63, no. 4 (August 1, 2020): 997–1027. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2017.1475;CTYPE:STRING:JOURNAL>.
- Widianto, Alwi. "Kepemimpinan Rohani Yang Efektif: Sebuah Kajian Eksegesis Keluaran 18 : 13 – 27 Dan Sumbangannya Bagi Masa Kini." *TRACK: Jurnal Kepemimpinan Kristen, Teologi Dan Entrepreneurship* 2, no. 2 (2023): 96–121. <https://doi.org/10.61660/TEP.V2I2.108>.
- Wiratama, I Wayan Agus. "Signifikansi Paradigma Kepemimpinan Intergenerasional Menurut Gary L. McIntosh Bagi Revitalisasi Pelayanan Tim Kemajelis Gereja." *Skenoo : Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen* 4, no. 1 (June 20, 2024): 51–72. <https://doi.org/10.55649/skenoo.v4i1.72>.
- Yustinus et al. "Parodi 'Perjamuan Terakhir' Olimpiade Paris Sebagai Produk Kontradiktif Postmodern Terhadap Nilai Kristiani." *Ritornela - Jurnal Teologi Pentakosta Indonesia* 4, no. 3 (December 31, 2024): 113–31. <https://doi.org/10.54403/RJTPI.V4I3.109>.
- Yusuf, Nurdin. "Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Gorontalo." *Gorontalo Development Review* 1, no. 1 (April 1, 2018): 15–28. <https://doi.org/10.32662/GOLDER.V1I1.111>.
- Zebua, Yaterorogo. "Pemimpin Yang Memberdayakan: Perspektif Kepemimpinan Kristen." *Didache: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen* 3, no. 1 (December 28, 2021): 47–71. <https://doi.org/10.55076/DIDACHE.V3I1.50>.