

Empat Pilar Budaya Kepemimpinan Musa dan Relevansinya pada Dinamika Manajerial Kristen Abad ke-21

Ruiz Christian Sijabat¹, Yuliarman Saragih²

¹Teknik Industri, ² Teknik Elektro

email: ¹2410631140045@student.unsika.ac.id, ²yuliarman@staff.unsika.ac.id

ABSTRAK

Kata kunci:

Formasi Spiritual Kekristenan
Kepemimpinan Musa
Empat Pilar Budaya
Manajemen Gereja
Era VUCA

Keywords:

Christian Spiritual Formation
Moses Leadership
Four Pillars
Church Management
VUCA Era

Kepemimpinan dalam institusi Kristen menghadapi tantangan serius berupa dikotomi antara kecakapan manajerial dan formasi spiritual, yang mengakibatkan krisis karakter, micromanagement, dan kemacetan regenerasi kepemimpinan di era volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity (VUCA). Penelitian ini bertujuan mengonstruksi model kepemimpinan berdasarkan empat pilar budaya kepemimpinan Musa serta menganalisis relevansi strategisnya bagi institusi Kristen abad ke-21. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan melalui analisis isi dan hermeneutika teks Alkitab terhadap 18 sumber ilmiah terverifikasi. Hasil penelitian mengidentifikasi empat pilar integratif: visi profetik, transformasi karakter, pendelegasian wewenang, dan suksesi kepemimpinan. Kebaruan penelitian ini terletak pada sintesis holistik keempat dimensi tersebut menjadi satu model operasional yang melampaui kajian-kajian terdahulu yang bersifat parsial. Model ini terbukti relevan sebagai instrumen manajerial yang integratif bagi kepemimpinan Kristen kontemporer.

ABSTRACT

Christian institutional leadership faces a critical challenge: the dichotomy between managerial competency and spiritual formation, resulting in character crises, micromanagement, and leadership regeneration stagnation in the era of volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity (VUCA). This study aims to construct a leadership model based on the four pillars of Moses' leadership culture and analyze its strategic relevance for 21st-century Christian institutions. A qualitative method with a library research approach was employed, utilizing content analysis and biblical hermeneutics across 18 verified scholarly sources. The study identifies four integrative pillars: prophetic vision, character transformation, delegation of authority, and leadership succession. The novelty of this research lies in its holistic synthesis of these four dimensions into a single operational model, surpassing previous studies that addressed each aspect in isolation. This model proves relevant as an integrative managerial instrument for contemporary Christian leadership.

PENDAHULUAN

Dinamika kepemimpinan pada abad ke-21 menghadapi tantangan kompleksitas yang masif akibat pergeseran nilai global dan tuntutan profesionalisme yang sering kali berbenturan dengan integritas spiritual. Era volatility, uncertainty, complexity, and ambiguity (VUCA) menuntut para pemimpin institusi keagamaan untuk tidak hanya unggul secara operasional, tetapi juga kokoh secara karakter, etis, dan profetik (Stanton, 2019; Heryanto et al., 2025). Dalam konteks gereja dan organisasi Kristen, tantangan ini semakin kompleks karena kepemimpinan tidak semata-mata bersifat manajerial, melainkan juga mencakup dimensi spiritual dan teologis yang tidak dapat dipisahkan dari praktik pelayanan sehari-hari (Sigarlaki, 2024; Suhartono et al., 2023).

Secara sosial, kegagalan kepemimpinan dalam institusi Kristen sering kali berakar pada tiga persoalan utama. Pertama, krisis karakter yang mengakibatkan pemimpin kehilangan legitimasi moral di hadapan jemaat (Saingo, 2023; Ardiwinata, 2025). Kedua, fenomena micromanagement yang memicu burnout akibat keengganan mendelegasikan wewenang secara proporsional (Lie & Kusuma, 2022; Simon & Poluan, 2021). Ketiga, kemacetan regenerasi kepemimpinan yang menghambat keberlanjutan organisasi gereja akibat minimnya sistem suksesi yang terencana (Prasetya & Simarmata, 2021; Parapat, 2020). Ketiga persoalan ini mencerminkan adanya dikotomi antara kecakapan manajerial praktis dan formasi spiritual pemimpin, yang pada akhirnya mengakibatkan ketidakefektifan pelayanan secara menyeluruh.

Beberapa literatur terdahulu telah mengeksplorasi kepemimpinan Musa dari berbagai perspektif. Kelompok studi pertama menitikberatkan pada dimensi spiritualitas, transformasi karakter, dan visi profetik, yang menyoroti proses pendewasaan karakter Musa serta kemampuannya merumuskan strategi jangka panjang melalui visionary leadership guna menghadapi dinamika kontemporer (Darinding & Kukus, 2023; Krisdyanti et al., 2024). Kelompok studi kedua memfokuskan analisisnya pada aspek teknis manajerial dan keberlanjutan organisasi, khususnya mengenai urgensi sistem pendelegasian wewenang berdasarkan Kitab Keluaran 18 serta pola suksesi ideal untuk regenerasi kepemimpinan gereja (Lie & Kusuma, 2022; Prasetya & Simarmata, 2021). Studi-studi tersebut diperkaya oleh

kajian komparatif terhadap tokoh-tokoh kepemimpinan Alkitab lainnya, seperti Nehemia yang dikenal dengan model manajemen organisasional yang strategis (Boimau & Huwae, 2025), serta kajian servant leadership yang menunjukkan relevansi kepemimpinan pelayan dalam konteks gereja modern (Machokoto, 2019; Reed, 2023; Ayogu et al., 2022). Namun, terdapat batasan utama dalam penelitian-penelitian terdahulu tersebut, yakni pembahasannya yang bersifat parsial, di mana aspek pembentukan karakter spiritual dan aspek manajemen operasional sering kali dibedah secara terpisah, tanpa upaya sintesis yang integratif.

State of the art atau kebaruan dari artikel ini terletak pada sintesis holistik yang menggabungkan empat dimensi kunci visi, transformasi karakter, pendelegasian, dan suksesi menjadi satu kesatuan yang disebut "Empat Pilar Budaya Kepemimpinan Musa". Kerangka ini tidak hanya berpijak pada analisis tekstual-teologis, tetapi juga diintegrasikan dengan prinsip-prinsip manajemen modern yang relevan bagi organisasi Kristen kontemporer, termasuk dalam menghadapi tantangan pola suksesi kepemimpinan gereja (Tushima, 2016; Vanderbloemen & Bird, 2020). Penelitian ini bermaksud mengisi celah (gap) tersebut dengan menawarkan instrumen manajerial yang integratif bagi dinamika kepemimpinan Kristen di abad ke-21. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengonstruksi model kepemimpinan berdasarkan empat pilar budaya kepemimpinan Musa serta menganalisis relevansi strategisnya terhadap tantangan manajerial Kristen kontemporer.

Berdasarkan latar belakang ini, penelitian ini merumuskan pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana model kepemimpinan berdasarkan empat pilar budaya kepemimpinan Musa dapat dikonstruksi?
2. Bagaimana relevansi strategis model empat pilar budaya kepemimpinan Musa terhadap tantangan manajerial Kristen kontemporer di era VUCA?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Musa telah menjadi subjek kajian ekstensif dalam literatur teologis dan manajerial. Studi-studi awal cenderung berfokus pada aspek spiritualitas dan karakter Musa, menyoroiti proses pendewasaan karakternya di padang gurun dan kemampuannya merumuskan visi profetik. Krisdyanti et al. (2024) secara khusus menekankan visionary leadership Musa sebagai teladan bagi pemimpin modern dalam menghadapi dinamika kontemporer. Perspektif ini diperkaya oleh Stanton (2019) yang mengintegrasikan dimensi eskatologis dalam pengambilan keputusan manajerial Kristen, serta Heryanto et al. (2025) yang menggarisbawahi pentingnya visi melampaui batas organisasional sempit di era Society 5.0.

Di sisi lain, sejumlah penelitian menyoroiti aspek manajerial kepemimpinan Musa, khususnya terkait pendelegasian wewenang dan suksesi. Lie dan Kusuma (2022) menganalisis Keluaran 18 sebagai model pendelegasian yang efektif, sementara Prasetya dan Simarmata (2021) mengidentifikasi pola suksesi Musa kepada Yosua sebagai ideal untuk regenerasi kepemimpinan gereja. Kajian ini juga diperkuat oleh studi tentang servant leadership yang menunjukkan relevansi kepemimpinan pelayan dalam konteks gereja modern. Sherley (2019) secara spesifik membahas pendelegasian wewenang dalam Keluaran 18 sebagai bentuk empowering stewardship dan servant-leader behavior, menekankan pentingnya memberdayakan orang lain untuk fungsi komunitas yang optimal.

Tinjauan literatur menunjukkan fragmentasi pendekatan. Sebagian besar studi membahas aspek spiritual atau manajerial secara terpisah, tanpa sintesis komprehensif. Wolak (2016) menganalisis kepemimpinan Musa dari perspektif manajemen kontemporer dan mengidentifikasi sifat-sifat seperti kerendahan hati, empati, dan karisma, tetapi belum menyajikannya dalam kerangka terintegrasi sebagai model operasional. Van Wynen dan Niemandt (2020) mengeksplorasi respons pemimpin Kristen terhadap dunia VUCA dengan menekankan perspektif teologis dan misiologis, tetapi belum mengaitkannya dengan pilar-pilar kepemimpinan biblika yang terstruktur.

Celah penelitian ini adalah ketiadaan model kepemimpinan Kristen yang mengintegrasikan dimensi spiritual dan manajerial kepemimpinan Musa ke dalam kerangka operasional untuk tantangan abad ke-21. Penelitian ini mengisi celah

tersebut dengan menyajikan sintesis empat pilar budaya kepemimpinan Musa sebagai instrumen manajerial integratif.

METODE PENELITIAN

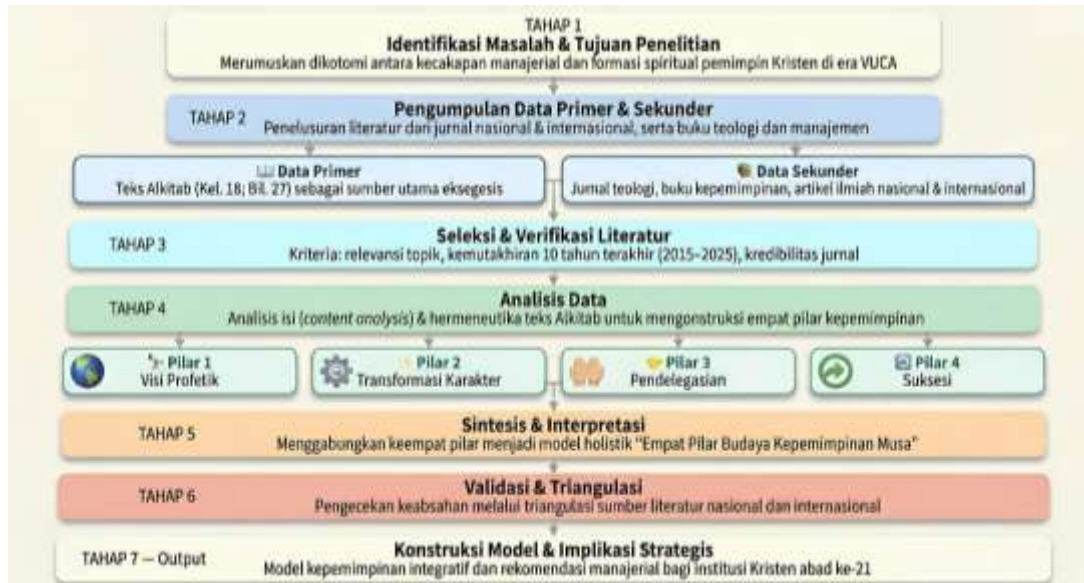
Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode studi kepustakaan (library research). Artinya, seluruh data dikumpulkan dari sumber-sumber tertulis seperti jurnal ilmiah, buku, dan teks Alkitab tanpa pengambilan data lapangan. Penelitian ini mengkaji kepemimpinan Musa berdasarkan dua teks Alkitab utama: Keluaran 18:1–27 (tentang pendelegasian wewenang) dan Bilangan 27:12–23 (tentang peralihan kepemimpinan kepada Yosua). Kedua teks ini dianalisis secara teologis dan dihubungkan dengan tantangan kepemimpinan Kristen masa kini.

Data penelitian dibagi menjadi dua jenis. Pertama, data primer berupa teks Alkitab sebagai sumber utama kajian. Kedua, data sekunder berupa 16 artikel jurnal ilmiah dan 2 buku akademik, baik nasional maupun internasional, yang diterbitkan dalam rentang tahun 2016–2025 (Darinding & Kukus, 2023; Sigarlaki, 2024). Literatur dikumpulkan melalui penelusuran pada Google Scholar dan Portal Garuda menggunakan kata kunci seperti kepemimpinan Musa, servant leadership, pendelegasian, suksesi gereja, dan kepemimpinan Kristen era VUCA.

Literatur dipilih berdasarkan tiga kriteria, relevan dengan topik, terbit dalam 10 tahun terakhir, dan berasal dari jurnal bereputasi. Analisis dilakukan dengan dua cara yang saling melengkapi. Pertama, content analysis (analisis isi) untuk menemukan tema-tema kepemimpinan yang berulang dari seluruh literatur (Suhartono et al., 2023). Kedua, hermeneutika Alkitab untuk menggali makna mendalam dari teks kepemimpinan Musa (Lie & Kusuma, 2022). Hasil keduanya kemudian digabungkan menjadi satu model utuh: "Empat Pilar Budaya Kepemimpinan Musa".

Untuk memastikan hasil penelitian dapat dipercaya, digunakan teknik triangulasi sumber yaitu membandingkan dan mencocokkan temuan dari berbagai literatur yang berbeda, baik nasional maupun internasional, hingga ditemukan

konsistensi yang kuat (Stanton, 2019; Heryanto et al., 2025). Alur lengkap penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 di bawah, yang menggambarkan tujuh tahapan sistematis mulai dari identifikasi masalah hingga konstruksi model dan rekomendasi strategis.



Gambar 1. Tahapan Sistematis Alur Metode Penelitian

PEMBAHASAN

Pilar Pertama: Visi Profetik sebagai Fondasi Kepemimpinan

Temuan pertama penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Musa tidak bersifat reaktif, melainkan digerakkan oleh visi profetik yang bersumber dari perjumpaannya yang intim dengan Allah. Visi ini menjadi kompas strategis yang mengarahkan seluruh gerak pelayanan dan pengambilan keputusan Musa di tengah situasi yang penuh ketidakpastian. Krisdyanti et al. (2024) menegaskan bahwa kemampuan Musa merumuskan strategi jangka panjang merupakan cerminan dari visionary leadership yang relevan bagi pemimpin modern dalam menghadapi dinamika kontemporer.

Temuan ini sejalan dengan perspektif Stanton (2019) yang menyatakan bahwa pemimpin Kristen di era kompleksitas harus mampu mengintegrasikan dimensi eskatologis yakni keyakinan akan tujuan akhir yang transenden ke dalam pengambilan keputusan manajerial sehari-hari. Lebih lanjut, Heryanto et al. (2025) menekankan bahwa di era Society 5.0, pemimpin gereja yang ideal adalah mereka yang memiliki visi melampaui batas-batas organisasional sempit, dengan orientasi pada dampak sosial dan spiritual yang berkelanjutan.

Kontribusi kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada posisi visi profetik bukan sekadar sebagai atribut personal pemimpin, melainkan sebagai pilar budaya organisasi yang harus diinternalisasi secara kolektif oleh seluruh komunitas gereja. Hal ini berbeda dari penelitian terdahulu yang cenderung membahas visi Musa secara individual dan biografis (Krisdyanti et al., 2024), tanpa mengangkatnya sebagai instrumen manajerial yang dapat direplikasi dalam konteks institusional.

Pilar Kedua: Transformasi Karakter sebagai Proses Formasi Spiritual

Temuan kedua mengidentifikasi bahwa kepemimpinan Musa tidak lahir secara instan, melainkan melalui proses transformasi karakter yang panjang dan menyakitkan dari seorang pangeran Mesir yang impulsif menjadi pemimpin yang "sangat lembut hatinya, melebihi semua manusia" (Bil. 12:3). Proses ini mencakup dimensi kerendahan hati, pengendalian diri, dan ketergantungan penuh kepada Allah sebagai sumber otoritas kepemimpinan.

Darinding dan Kukus (2023) secara spesifik menganalisis bagaimana proses pemurnian karakter Musa di padang gurun Midian selama 40 tahun merupakan laboratorium spiritual yang membentuk fondasi kepemimpinannya. Temuan ini diperkuat oleh Sigarlaki (2024) yang menegaskan bahwa transformasi hidup dalam kekudusan merupakan prasyarat utama bagi legitimasi moral seorang pemimpin gereja. Tanpa fondasi karakter yang kokoh, kecakapan manajerial sekalipun akan rentan menghasilkan kepemimpinan yang manipulatif dan tidak berkelanjutan.

Penelitian ini menemukan relevansi kritis antara temuan tersebut dengan krisis kepemimpinan kontemporer. Saingo (2023) dalam kajiannya tentang kepemimpinan transformasional Petrus Octavianus menegaskan bahwa karakter pemimpin Kristen

yang sejati harus mencerminkan buah-buah Roh sebagai indikator keberhasilan formasi spiritual, bukan semata-mata capaian program atau pertumbuhan kuantitatif jemaat. Suhartono et al. (2023) menambahkan bahwa integritas pemimpin dan kedewasaan rohani merupakan dua sisi dari satu koin yang tidak dapat dipisahkan dalam konteks pelayanan komunitas gereja.

Temuan ini berimplikasi langsung pada desain program pembinaan pemimpin (leadership development) di institusi Kristen, yang seharusnya tidak hanya berfokus pada pelatihan kompetensi teknis, tetapi juga pada program formasi spiritual yang terstruktur dan terukur (Ardiwinata, 2025).

Pilar Ketiga: Pendelegasian Wewenang sebagai Kecerdasan Manajerial

Temuan ketiga dan paling operasional dari penelitian ini adalah pentingnya sistem pendelegasian wewenang sebagai respons terhadap jebakan micromanagement. Narasi Keluaran 18:1–27 secara gamblang menggambarkan kondisi Musa yang kelelahan karena menangani seluruh persoalan umat sendirian dari pagi hingga malam sebuah gambaran yang sangat relevan dengan fenomena burnout yang dialami banyak pemimpin gereja masa kini.

Lie dan Kusuma (2022) dalam kajian kritisnya terhadap Keluaran 18 menunjukkan bahwa nasihat Yitro kepada Musa bukan sekadar solusi administratif, melainkan mengandung prinsip manajerial yang canggih, memilih pemimpin yang cakap, takut akan Allah, dapat dipercaya, dan tidak serakah (Kel. 18:21). Keempat kriteria ini mencerminkan integrasi antara kompetensi teknis dan integritas spiritual dalam seleksi pemimpin, yang jauh melampaui standar rekrutmen organisasi konvensional.

Temuan ini memperkuat dan sekaligus melampaui hasil penelitian Simon dan Poluan (2021) yang menyoroti pentingnya struktur organisasi yang ideal dalam penataan gereja. Penelitian ini berargumen bahwa pendelegasian yang efektif bukan hanya soal struktur organisasi, melainkan juga soal budaya kepercayaan (culture of trust) yang harus dibangun secara sadar oleh pemimpin puncak. Boimau dan Huwae (2025) dalam konteks kepemimpinan Nehemia juga mengkonfirmasi temuan ini

bahwa kemampuan mendistribusikan tugas secara proporsional merupakan penanda kematangan manajerial seorang pemimpin yang melayani.

Dari perspektif servant leadership, Machokoto (2019), Ayogu et al. (2022), dan Reed (2023) secara konsisten menemukan bahwa pemimpin pelayan yang efektif dalam gereja modern adalah mereka yang mampu memberdayakan orang lain (empowering others) bukan mempertahankan sentralisasi kekuasaan. Temuan-temuan internasional ini memberikan konfirmasi lintas-konteks terhadap prinsip pendelegasian yang ditemukan dalam narasi Musa.

Pilar Keempat: Suksesi Kepemimpinan sebagai Warisan Organisasional

Temuan keempat menunjukkan bahwa kepemimpinan Musa mencapai puncak kematangannya justru ketika ia dengan rela hati mempersiapkan dan menyerahkan estafet kepemimpinan kepada Yosua. Proses suksesi ini bukan sekadar pergantian jabatan, melainkan sebuah model mentorship transformatif yang mencakup transfer visi, nilai, dan otoritas spiritual secara organik.

Prasetya dan Simarmata (2021) menganalisis bahwa suksesi Musa kepada Yosua mengandung pola yang ideal bagi gereja masa kini, dilakukan secara terencana, transparan, melibatkan komunitas, dan bebas dari agenda kepentingan pribadi pemimpin yang akan digantikan. Temuan ini sangat kontras dengan fenomena "sindrom enggan turun takhta" yang kerap menghambat regenerasi kepemimpinan di banyak institusi Kristen kontemporer.

Tushima (2016) dalam kajiannya tentang pola suksesi gereja apostolik menemukan bahwa kegagalan suksesi kepemimpinan dalam gereja karismatik kontemporer sering kali disebabkan oleh absennya proses kaderisasi yang sistematis, serta dominasi model kepemimpinan yang terlalu bergantung pada figur tunggal. Vanderbloemen dan Bird (2020) menegaskan bahwa suksesi pastoral yang berhasil selalu ditandai oleh persiapan jangka panjang, bukan keputusan mendadak yang dipicu oleh krisis. Parapat (2020) menambahkan bahwa fungsi gembala yang sesungguhnya justru terwujud ketika ia mampu melahirkan pemimpin-pemimpin baru yang siap membawa organisasi ke tahap berikutnya.

Sintesis: Model "Empat Pilar Budaya Kepemimpinan Musa" dan Relevansinya

Keempat pilar yang diidentifikasi dalam penelitian ini visi profetik, transformasi karakter, pendelegasian wewenang, dan suksesi kepemimpinan bukanlah empat elemen yang berdiri sendiri, melainkan sebuah ekosistem kepemimpinan yang saling menopang secara organik. Visi profetik memberikan arah; transformasi karakter membangun fondasi integritas; pendelegasian menciptakan kapasitas organisasi; dan suksesi menjamin keberlanjutan lintas generasi.

Kebaruan model ini dibandingkan dengan penelitian terdahulu terletak pada pendekatannya yang holistik dan integratif. Penelitian-penelitian sebelumnya cenderung membahas salah satu aspek secara parsial (Darinding & Kukus, 2023; Lie & Kusuma, 2022; Prasetya & Simarmata, 2021), sementara penelitian ini menawarkan sintesis keempat dimensi tersebut sebagai satu kesatuan model yang dapat dioperasionalkan secara praktis dalam konteks manajemen gereja dan organisasi Kristen kontemporer.

Dalam menghadapi tantangan era VUCA, model ini memberikan respons yang komprehensif: visi profetik menjawab tantangan volatility dan uncertainty; transformasi karakter menjawab kebutuhan akan pemimpin yang berintegritas di tengah complexity; pendelegasian menjawab kebutuhan kapasitas organisasi dalam menghadapi ambiguity; dan suksesi memastikan bahwa ketangguhan organisasi tidak bergantung pada satu figur semata (Stanton, 2019; Heryanto et al., 2025).

KESIMPULAN

Penelitian ini mengonstruksi model "Empat Pilar Budaya Kepemimpinan Musa", visi profetik, transformasi karakter, pendelegasian wewenang, dan suksesi kepemimpinan. Model integratif ini efektif menjawab dikotomi antara kecakapan manajerial dan formasi spiritual pemimpin Kristen di era VUCA. Kontribusi utamanya adalah sintesis holistik keempat dimensi menjadi model operasional komprehensif, melampaui kajian parsial sebelumnya. Implikasi praktisnya mendorong institusi Kristen mengembangkan program pembinaan pemimpin yang fokus pada kompetensi teknis, formasi spiritual, dan sistem suksesi terencana untuk keberlanjutan organisasi.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada pendekatan kepustakaan yang belum diuji secara empiris di lapangan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memvalidasi model ini melalui studi lapangan kuantitatif atau mixed-methods pada institusi Kristen di Indonesia, serta mengeksplorasi kemungkinan adaptasinya dalam konteks kepemimpinan lintas denominasi dan organisasi nirlaba berbasis nilai Kristiani.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiwinata, Y. P. P. (2025). Peran pendidikan Kristen dalam mendorong kepemimpinan gembala yang transformasional upaya gereja membangun pemimpin Kristen di era postmodern. *Ritornera: Jurnal Teologi Pentakosta Indonesia*, 5(2), 142–157.
- Ayogu, S. O., Ribeiro, J. L., & Leite, R. (2022). Practising servant leadership: Pastoral and social ministry in the modern age. In *Challenges and trends in organizational management and industry* (pp. 17–48). Springer International Publishing.
- Boimau, N. Y., & Huwae, M. (2025). Strategi kepemimpinan Nehemia sebagai model manajemen gereja di kerapatan gereja Baptis Indonesia Denpasar. *Jurnal Penggerak*, 7.
- Darinding, J. L., & Kukus, M. M. (2023). Gaya kepemimpinan Musa sebagai karakter pemimpin Kristen. *Jurnal Manajemen Pendidikan Kristen (JMPK)*, 3(1), 82–88.
- Heryanto, H., Pramono, R., Sijabat, M., & Siallagan, T. (2025). Conceptualisation of ideal church leaders in the Society Revolution 5.0. *HTS Theological Studies*, 81(1), 1–12.
- Krisdyanti, N., Paringanan, S. L., Randana, S., & Matasak, Y. L. (2024). Analisis kepemimpinan Musa: Teladan dan relevansi bagi pemimpin modern. *Coram Mundo: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen*, 6(1), 64–73.
- Lie, T. L., & Kusuma, F. P. (2022). Model kepemimpinan berkelanjutan: Sebuah kajian kritis kepemimpinan dan manajemen tokoh Musa berdasar Keluaran 18:1-27. *CHARISTHEO: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen*, 1(2), 238–262.
- Machokoto, W. (2019). The existence of servant leadership: Evidence from modern church organisations. *International Journal of Psychology and Cognitive Science*, 5(2), 109–115.
- Parapat, Y. (2020). Fungsi gembala jemaat dalam suksesi: Refleksi atas kepemimpinan Yesus pada model gereja otonomi. *HARVESTER: Jurnal Teologi dan Kepemimpinan Kristen*, 5(2), 73–85.
- Prasetya, T., & Simarmata, H. (2021). Suksesi kepemimpinan Musa kepada Yosua sebagai pola ideal suksesi kepemimpinan gereja. *THRONOS: Jurnal Teologi Kristen*, 3(1), 48–58.
- Reed, L. L. (2023). Servant leadership as demonstrated in one 21st century church: A case study. *Journal of Biblical Perspectives in Leadership*, 13(1).

- Saingo, Y. A. (2023). Karakter kepemimpinan transformasional Petrus Octavianus sebagai pendidik Kristen. *Jurnal Shanan*, 7(1), 19–44.
- Sigarlaki, I. R. (2024). Transformasi hidup dalam kekudusan: Upaya peningkatan moralitas kepemimpinan gereja. *Manna Rafflesia*, 10(2), 476–489.
- Simon, S., & Poluan, A. (2021). Model kepemimpinan yang ideal dalam penataan organisasi gereja. *SHAMAYIM: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani*, 1(2), 133–147.
- Stanton, G. D. (2019). A theology of complexity for Christian leadership in an uncertain future. *Practical Theology*, 12(2).
- Suhartono, T., Gultom, J., & Widiada, G. (2023). Menyatukan integritas pemimpin dan kedewasaan rohani: Studi tentang internalisasi buah Roh dalam komunitas gereja. *Matheo: Jurnal Teologi/Kependetaan*, 13(1), 1–18.
- Tushima, C. (2016). Leadership succession patterns in the apostolic church as a template for critique of contemporary charismatic leadership succession patterns. *HTS Teologiese Studies/Theological Studies*, 72(1), a2968.
- van Wynen, S. E., & Niemandt, C. J. P. (2020). Leading in the certainty of uncertain times. *HTS Teologiese Studies/Theological Studies*, 76(2), 6114.
- Vanderbloemen, W., & Bird, W. (2020). *Next: Pastoral succession that works*. Baker Books.
- Wolak, A. (2016). *Religion and contemporary management: Moses as a model for effective leadership*. Anthem Press.