



Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 Di Kalangan Gembala Sidang

Joko Sembodo¹

sembodo.joko21@gmail.com

Yusak Sigit Prabowo²

yusak.smi@gmail.com

Abstract

Human resource management is a tremendous force that can be extracted and developed for church growth, both in quality and quantity. This research was conducted to determine the tendency of human resource management implementation and the most dominant dimension based on the book of Nehemiah chapter 1-13 among pastors of the Gereja Bethel Injil Sepenuh (Full Gospel Bethel Church) in Surakarta. This research uses quantitative research methods with data analysis obtained from the study of the book of Nehemiah chapter 1-13 and other literature sources, carried out by measuring the application of the theory that has been obtained in the field by collecting data that is processed descriptively quantitatively. Data were obtained from 50 respondents, namely pastors from the Gereja Bethel Injil Sepenuh in Surakarta. The results obtained are the tendency of implementing human resource management based on the book of Nehemiah chapter 1-13 among the pastors of the Gereja Bethel Injil Sepenuh in Surakarta on moderate criteria. The dominant dimension in the implementation of human resource management based on the book of Nehemiah chapters 1-13 among pastors of the Gereja Bethel Injil Sepenuh in Surakarta is human resource management planning.

Keywords: management; human resources; pastor

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia merupakan kekuatan yang luar biasa yang bisa digali dan dikembangkan bagi pertumbuhan gereja, baik itu secara kualitas maupun secara kuantitas. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kecenderungan implementasi manajemen sumber daya manusia dan dimensi yang paling dominan berdasarkan kitab Nehemia pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh Se-Surakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis data yang diperoleh dari studi Alkitab Nehemia pasal 1-13 dan sumber literatur pustaka lainnya, dilakukan dengan mengukur penerapan teori yang sudah diperoleh tersebut di lapangan dengan mengumpulkan data yang diolah secara deskriptif kuantitatif. Data diperoleh dari 50 responden, yaitu gembala sidang yang berasal dari Gereja Bethel Injil Sepenuh se-Surakarta. Adapun hasil yang didapat adalah kecenderungan implementasi manajemen sumber daya manusia berdasarkan kitab Nehemia pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh Se-Surakarta pada kriteria sedang. Dimensi yang dominan dalam implementasi

¹ Sekolah Tinggi Teologi Torsina

² Sekolah Tinggi Teologi Torsina

manajemen sumber daya manusia berdasarkan kitab Nehemia pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh se-Surakarta adalah perencanaan manajemen sumber daya manusia.

Kata-kata kunci: manajemen; sumber daya manusia; gembala sidang

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan cara memberdayakan jemaat sebagai suatu kekuatan yang luar biasa yang bisa digali dan dikembangkan bagi pertumbuhan gereja baik itu secara kualitas maupun secara kuantitas. Secara kualitas artinya setiap jemaat akan didewasakan rohani dengan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh gembala sidang dengan demikian jemaat tersebut akan berusaha berkembang dan mengemban tugas tersebut dengan maksimal. Tidak terlepas dalam hal itu juga jemaat bisa mengambil bagian dalam pelayanan dan pemuridan sehingga diharapkan jemaat tersebut dapat menjadi modality bagi gereja untuk memuridkan jemaat yang notabene masih baru dan belum berpengalaman inilah yang disebut multiplikasi pelayan dari hasil penerapan manajemen gereja. Tidak hanya secara kualitas tetapi juga secara kuantitas dengan memberdayakan jemaat maka jemaat tersebut akan memiliki rasa terbeban akan berita injil dan mengambil bagian di dalamnya. Dengan mengerahkan jemaat lokal maka daerah tersebut akan dapat dimenangkan bagi kemuliaan nama Tuhan.

Kelemahan para hamba Tuhan dan gembala tersebut adalah di dalam perencanaan, padahal perencanaan merupakan hal yang sangat mendasar perlu dilakukan yang paling awal dalam manajemen. Karena itu perencanaan harus dilakukan lebih baik untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Perencanaan adalah proses untuk memilih sasaran organisasi, menentukan kebijaksanaan dan program-program strategi yang diperlukan dalam rangka mencapai sasaran dan menetapkan metode yang diperlukan untuk menjamin bahwa kebijaksanaan dan program strategi itu dilakukan. Perencanaan dapat memberikan dorongan kepada kelompok untuk berusaha mencapai suatu tujuan dengan penuh ketekunan dalam melakukan perencanaan yang ditetapkan. Langkah-langkah menetapkan suatu perencanaan, yaitu: menetapkan suatu sasaran atau seperangkat sasaran, mendefinisikan situasi saat ini, Mengidentifikasi hal-hal yang membantu dan rintangan-rintangan pada sasaran-sasaran, mengembangkan suatu rencana atau perangkat tindakan untuk mencapai sasaran.³

³ Jahenos Saragih, *Manajemen Kepemimpinan Gereja* (Jakarta: Suara GKYE Peduli Bangsa, 2008), 67-73.

Menurut Malayu Hasibuan “Manajemen adalah penggabungan antara ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.⁴ Manajemen merupakan salah satu cara gereja untuk mengelola segala potensi yang ada sehingga gereja dapat bertahan menghadapi perkembangan zaman.

Hal lain yang menjadi problematika manajemen yang tidak dikuasai oleh gembala sidang sebagai leader adalah pengorganisasian. Sugiyanto W. berpendapat bahwa pengorganisasian adalah sebuah proses yang mengatur bagaimana pekerjaan disusun dan diakoni kepada anggota-anggota organisasi itu tercapai secara efisien. Pengorganisasian merupakan sebuah langkah multi-dimensional yaitu perincian pekerjaan, pembagian pekerjaan, pemisahan pekerjaan, koordinasi pekerjaan. Hal ini menjadi pekerjaan rumah yang besar bagi gembala sidang dimana gembala harus mengkoordinasi pengorganisasian.⁵ Fungsi manajerial pengorganisasian bersifat dinamis. Karena itu organisasi harus dapat memberikan segala sesuatu demi tercapainya tujuan dari organisasi itu. Dalam sebuah organisasi pengorganisasian merupakan hal yang penting. Karena dengan hal itu semua proses yang dilalui menjadi lebih hidup karena melalui pengorganisasian perencanaan dapat diimplementasikan sebagai suatu kinerja yang dinamis. Sugiyanto menyebutkan bahwa asas organisasi diantaranya: asas tujuan, *the right person on the right place*, pembagian kerja, pendelegasian wewenang, kerjasama, koordinasi, system, ekonomi atau efektivitas dan efisiensi, pengendalian atau *control*, dan asas tanggung jawab.

Hal yang ketiga di dalam manajemen perlu dilakukan oleh gembala sidang adalah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan (*training*) adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku sumber daya manusia dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.⁶ Sedangkan menurut T. Hani Handoko pelatihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan tertentu, terinci dan rutin. Kegiatan pelatihan

⁴ Malayu Hasibuan, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004).

⁵ Jahenos Saragih, *Manajemen Kepemimpinan Gereja*.

⁶ Meldona dan Siswanto, *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif* (Malang: UIN-Maliki Press, 2012), 217.

merupakan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia.⁷ Dari pengertian tersebut pelatihan dapat disimpulkan sebagai suatu proses yang di dalamnya terdapat suatu kegiatan yang bertujuan untuk pengembangan serta perbaikan kinerja para peserta pelatihan dalam meningkatkan tujuan-tujuan organisasional yang bersangkutan.

Hal selanjutnya yang penting dilakukan oleh seorang gembala sidang adalah pemberian motivasi kepada setiap pelayan Tuhan. Motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga dapat diartikan serangkaian hal yang menyebabkan manusia merasakan kebutuhan dan karena kebutuhan itu tergerak atau digerakkan untuk melakukan sesuatu.⁸ Dalam memotivasi gembala sidang memerlukan adanya taktik atau strategi agar mereka yang dimotivasi tersebut dapat tergerak untuk bertindak.⁹ Hal yang sangat mendasar bagi seorang pemimpin adalah bagaimana pengaruhnya dalam menjual gagasan-gagasan untuk mendapatkan penerimaan dari kebijakan-kebijakan dan rencana-rencananya dan bagaimana pula pengaruhnya dalam memotivasi orang lain agar mendukung keputusannya. Tetapi tidak jarang gembala yang memberikan motivasi berupa pujian kepada jemaat atau pelayannya dikarenakan gengsi atau alasan lainnya.

Selain motivasi hal yang sangat berpengaruh di dalam perkembangan gereja ada dalam hal kepemimpinan gembala sidang.¹⁰ Inti dari kepemimpinan yang efektif adalah ada pada pengaruhnya terhadap bawahan. Jika bawahan penuh komitmen, mereka bergairah melaksanakan permintaan pemimpin dan akan berusaha semaksimal mungkin. Bawahan dengan komitmen akan menerima saran dari pemimpin dan mengeluarkan usaha yang maksimum untuk mencapainya.¹¹ Dalam konteks gereja sebagai lembaga keagamaan yang di dalamnya tradisi Kristen yang hierarkis dengan implikasinya terhadap kepemimpinan, seperti yang telah ditawarkan oleh Paulus kepada jemaat di Galatia: “karena kamu semua, yang dibaptis dalam Kristus telah mengenakan Kristus. Dalam hal ini tidak ada lagi orang Yahudi dan orang Yunani, tidak ada hamba atau orang merdeka, tidak ada laki-laki atau perempuan karena kamu semua adalah satu di dalam Kristus” (Gal. 3: 27-28), bahwa kita harus memasuki hidup yang tidak mengenal perbedaan kelas maupun status. Senada dengan

⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001), 103.

⁸ Jahenos Saragih, *Manajemen Kepemimpinan Gereja*.

⁹ Asih Rachmani Endang Sumiwi, “Gembala Sidang Yang Baik Menurut Yohanes 10: 1-18,” *Harvester*, no. 4 (2019): 2, <http://e-journal.sttharvestsemarang.ac.id/index.php/harvester/article/view/16>.

¹⁰ Dapot Tua Simanjuntak dan Joseph Christ Santo, “Kepemimpinan Gembala Sidang dalam Meningkatkan Pertumbuhan Jemaat: Sebuah Refleksi 1 Petrus 5,” *Paria* 6, no. 1 (2019): 66–76.

¹¹ Lesley Munro Faure dan Malcolm Munro Faure, *Implementing Total Quality Management (Menerapkan Manajemen Mutu Terpadu)* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2002), 114–136.

hal tersebut dalam peranan sebagai pemimpin umat mendukung dan menuntun berbagai pelayanan.

Manajer atau pemimpin yang efektif adalah mereka yang mengerti kekuasaan serta penggunaannya, dapat membawakan dan menghindari pertentangan dalam organisasi. Makna kekuasaan pemimpin mampu menunjukkan dimensi-dimensi kekuasaan personal yakni keterampilan organisasional yang diperlukan, maupun ketegasan personal yang diperlukan mengilhami keterlibatan dan komitmen ketika mereka mengusahakan keseimbangan antara ketegasan personal dan gaya kepemimpinan. Dengan penggunaan yang benar, kekuasaan dapat merupakan tombol untuk menyalakan performa terbaik bagi bawahan, tetapi jika disalahgunakan kekuasaan dapat menghancurkan.

Realitas kehidupan sebagian kepemimpinan gereja pada masa ini hendaknya mengarah kepada fungsi pelayanan bukan berdasarkan kuasa, jabatan, yang dimiliki ataupun yang dipentingkan. Keutuhan dan eksistensi gereja sangat tergantung kepada ketaatan para pemimpin gereja mengandalkan kuasa Tuhan, bukan mengandalkan kuasa dan ketaatan dirinya. Pemimpin yang tampil sebagai pelayan dan gembala akan membawa gereja sadar kembali akan pimpinan dan tuntunan Roh Kudus yang mempersatukan dan mempersekutukan.

Dari latar belakang tersebut teridentifikasi beberapa masalah sebagai berikut: adanya kelemahan hamba Tuhan dalam melakukan perencanaan, adanya ketidakmampuan gembala sidang di dalam pengorganisasian, perlunya pelatihan dan pengembangan sumber daya dalam sebuah gereja lokal, adanya kebutuhan strategi atau taktik untuk memotivasi pelayan Tuhan, dan perlunya kepemimpinan yang efektif dari seorang gembala sidang. Dari masalah yang teridentifikasi tersebut muncul pertanyaan bagaimanakah kecenderungan implementasi manajemen sumber daya manusia dan dimensi manakah yang paling dominan dari implementasi tersebut.

Untuk menjawab pertanyaan ini peneliti melakukan penelitian pada gembala sidang / pemimpin rohani di Gereja Bethel Injil Sepenuh (GBIS) se-Surakarta. GBIS adalah sebuah badan persekutuan gereja yang lahir dari suatu kerinduan untuk mendapatkan kembali Gereja, bukan hanya sekadar sebagai suatu organisasi gereja, namun juga sebagai organisme, bersifat otonom dan memiliki jiwa Fellowship. Kelahiran GBIS diawali dengan keluarnya Pdt. F.G. Van Gessel dengan beberapa pendeta lainnya dari Gereja Pantekosta di Indonesia (GPdI) dan membentuk Badan Persekutuan Gereja Bethel Injil Sepenuh (GBIS) di Surabaya pada tanggal 21 Januari 1952.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kecenderungan implementasi manajemen sumber daya manusia berdasarkan kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh se-Surakarta dan untuk menemukan dimensi yang paling dominan menentukan implementasi manajemen sumber daya manusia berdasarkan kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh Se-Surakarta. Penulis meyakini bahwa dengan menerapkan konsep Nehemia tersebut di dalam pelayanan maka gereja tersebut akan mengalami pertumbuhan. Untuk membuktikan hal tersebut maka penulis melakukan penelitian ini.

METODE

Penelitian ini merupakan konfirmatori dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Nehemia 1-13 yang sudah dipublikasikan di jurnal *Antusias* volume 5 No. 1 (Juni 2017).¹² Karena itu penelitian ini dilakukan dengan mengukur penerapan teori yang sudah diperoleh tersebut di lapangan dengan mengumpulkan data yang diolah secara deskriptif kuantitatif. Data diperoleh dari 50 responden, yaitu gembala sidang yang berasal dari Gereja Bethel Injil Sepenuh se-Surakarta. Hasil atau data yang diperoleh melalui responden dalam penelitian deskriptif ini diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Sciences*).

Untuk mengetahui kecenderungan implementasi manajemen sumber daya manusia berdasarkan kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh se-Surakarta digunakan analisis deskriptif, sedangkan untuk menemukan dimensi yang paling dominan dilakukan perhitungan kontribusi setiap variabel eksogenus terhadap variabel endogenus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Nehemia 1-13 menunjukkan bahwa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia berdasarkan Nehemia 1-13 adalah kemampuan manajemen sumber daya manusia yang ada dalam gereja lokal untuk dapat memajukan pekerjaan Tuhan di gereja tersebut.¹³

¹² Joko Sembodo, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Nehemia 1-13," *Antusias* V, no. 1 (2017): 17-41.

¹³ *Ibid.*

Dimensi-dimensi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia berdasarkan Nehemia 1-13 dapat diuraikan menjadi beberapa dimensi, yaitu perencanaan sumber daya manusia, seleksi sumber daya manusia, pengembangan pelatihan sumber daya manusia, perencanaan pengembangan karier sumber daya manusia, motivasi, kepemimpinan.

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Nehemia 2:5-8 menunjukkan bahwa Nehemia memiliki visi pembangunan kembali tembok Yerusalem. Setelah Nehemia mempunyai visi, Nehemia mulai perencanaan untuk mewujudkan visinya. Perencanaan yang Nehemia lakukan adalah sebagai kegiatan yang dilakukan sebagai persiapan untuk langkah-langkah manajemen sumber daya manusia berikutnya. Tentu saja, perencanaan sumber daya manusia ini berkaitan dengan tujuan masa depan pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri.

Nehemia mendapatkan visi Allah, sehingga melalui visi ini mendorong Nehemia untuk mewujudkan visinya. Visi Allah adalah suatu hal yang penting dalam melakukan perencanaan manajemen sumber daya manusia. Nehemia mempunyai visi, Nehemia mulai perencanaan untuk mewujudkan visinya. Dalam membuat perencanaan sumber daya manusia, tentu saja perencanaan membutuhkan data-data informasi yang akurat terlebih dahulu. Dengan adanya data dan informasi ini, maka perencanaan sumber daya manusia bisa disusun dengan baik dan terarah. Perencanaan sumber daya manusia yang demikian bisa memiliki tujuan yang jelas.

Seleksi Sumber Daya Manusia

Dalam Nehemia 3:1-32, sebelum menjalankan tugas dan pekerjaannya Nehemia membuat daftar orang-orang dan kelompok yang ikut bekerja dalam pembangunan tembok Yerusalem menurut pekerjaan dan jabatannya. Seleksi merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang calon pelayan Tuhan diterima atau ditangguhkan untuk melayani dan tetap atau tidaknya seorang pelayan Tuhan ditempatkan pada posisi-posisi pelayanan tertentu. Oleh sebab itu, bisa dikatakan bahwa unsur seleksi ini berpengaruh besar dalam kinerja organisasi Gereja tersebut.

Pengembangan Pelatihan Sumber Daya Manusia

Dalam Nehemia 7:1-73, Nehemia juga menerapkan pengembangan dan pelatihan dengan cara mendelegasikan tugas-tugas kepada orang-orang yang dipercaya dan yang memenuhi kriteria untuk menduduki suatu jabatan. Nehemia melibatkan beberapa orang diantaranya Nehemia sendiri, imam Ezra, orang-orang Lewi, dan orang Israel.

Perencanaan Pengembangan Karier Pelayanan

Perencanaan dan pengembangan karier pelayanan dapat diartikan sebagai suatu perencanaan dan pengembangan tentang kemungkinan-kemungkinan seseorang pelayan Tuhan sebagai individu meniti proses kenaikan tanggung jawab dan beban pelayanan sesuai persyaratan dan kemampuannya. Dengan demikian, suatu perencanaan karier pelayanan harus dilandasi penyusunan persyaratan-persyaratan, guna mendukung peningkatan karier pelayanannya.

Gembala sidang sebagai manajer dalam organisasi Gereja tidak boleh hanya mengkaji penugasan kepada pelayan Tuhan yang sekarang saja, karena baik persyaratan organisasi maupun sikap kemampuan seseorang selalu berubah. Oleh sebab itu, para gembala sidang sewajarnya memikirkan jenjang karier dalam pelayanan bagi semua pelayan Tuhan.

Motivasi

Nehemia mengerti bahwa ia menyembah Allah Israel yang telah menyatakan kemuliaan bagi orang-orang Israel, setelah menerima visi yang dari Tuhan untuk memulai pembangunan tembok Yerusalem Nehemia begitu yakin kalau rencana akan berhasil. Nehemia menyampaikan rencananya dan memberikan motivasi kepada orang-orang Israel, dan mespon mereka adalah: Kami siap untuk membangun!" Dan dengan sekuat tenaga mereka mulai melakukan pekerjaan yang baik itu (Nehemia 2:18)

Salah satu tugas seorang pemimpin rohani atau gembala sidang adalah memberikan motivasi kepada orang-orang bawahannya sehingga mereka bisa melakukan tugasnya dengan baik dan senang. Jika seorang pemimpin rohani bisa memberikan motivasi yang tepat, maka pekerjaan dan tugas-tugas yang didelegasikan kepada orang-orang bawahannya dapat dikerjakan dengan baik dan akan dapat mencapai target yang sudah direncanakan.

Kepemimpinan

Nehemia adalah seorang yang realistis. Dia tahu bahwa akan banyak tantangan yang akan dihadapinya di saat dia memimpin pembangunan kembali tembok Yerusalem (4:1-3). Nehemia merendahkan diri di hadapan Tuhan Allah dan meminta pertolongan (4:4-5).

Seorang pemimpin pasti akan berhadapan dengan orang-orang yang menentang usul untuk menciptakan sesuatu yang berbeda. Konflik muncul ketika pemimpin harus membuat suatu pilihan. Seorang pemimpin harus memiliki kerendahan hati, realistis bahwa dia bukanlah Tuhan yang sanggup membuat keputusan yang tepat. Dia harus mampu meminta saran-saran yang dapat memberi ilham.

Kecenderungan Implementasi

Hipotesis pertama berbunyi: Kecenderungan Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh Se-Surakarta pada kriteria sedang.

Hal ini dikarenakan Gereja Bethel Injil Sepenuh merupakan gereja otonom sehingga pengelolaannya diserahkan kepada gereja tersebut hal ini mengakibatkan ada model gembala sidang yang menangani pelayanan sendiri tetapi jika gereja yang sudah berkembang akan cenderung lebih terorganisasi dengan baik. Sehingga peneliti mengambil suatu dugaan sementara secara komulatif bahwa kecenderungan Manajemen Sumber daya manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh se-Surakarta pada kriteria sedang.

Untuk menjawab hipotesis pertama peneliti dalam hal ini menerapkan 3 kategori Kecenderungan Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh se-Surakarta (Y), yaitu (a) kurang terimplementasi, (b) cukup terimplementasi, dan (c) sangat terimplementasi. Analisis data dilakukan dengan *Confidence Interval* pada taraf signifikansi 5% dan dihasilkan tabel sebagai berikut:

Descriptives		Statistic	Std. Error
	Mean	340,8800	8,52979
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound 323,7388	
		Upper Bound 358,0212	
	5% Trimmed Mean	344,3778	
	Median	343,0000	
Ekspalanatory	Variance	3637,863	
Confirmatory	Std. Deviation	60,31470	
Manajemen SDM	Minimum	152,00	
	Maximum	440,00	
	Range	288,00	
	Interquartile Range	68,00	
	Skewness	-,885	,337
	Kurtosis	1,249	,662

Berdasarkan data tabel tersebut dihasilkan lower Bound 323,7388 dan upper Bound 358,0212.

Dengan menganalisis data yang dilakukan dengan menggunakan Confidence Interval pada taraf signifikan 5 %. Dihasilkan nilai lowe Bound dan Upper Bound antara 323,7388 –

358,0212. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kecenderungan Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh se-Surakarta ada pada kategori sedang menuju tinggi. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan Kecenderungan Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh se-Surakarta berada pada kategori “sedang“ ternyata terbukti. Dengan kata lain bahwa Kecenderungan Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh Se-Surakarta cukup terimplementasi secara signifikan pada $\alpha < 0,05$.

Implementasi Dimensi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan tabel interval yang dibuat dan posisi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh se-Surakarta dalam perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

Interval	Kategori	Nilai Lower dan Upper Bound i_{1-1}
8 - 13	rendah	
14 - 19	sedang	18,3165 (sedang)
20 - 25	tinggi	20,3235 (menuju tinggi)

Dengan menganalisis data yang dilakukan dengan menggunakan Confidence Interval pada taraf signifikan 5%. Dihasilkan nilai lower Bound 18,3165 dan upper Bound 20,3235. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan Gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh Se-Surakarta dalam perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia ada pada kategori “ sedang menuju tinggi” . Hasil terhadap exogenous variabel (X1) ini sama dengan kesimpulan terhadap hipotesis pertama tentang arah kecenderungan endogenous variabel

Implementasi Dimensi Seleksi Sumber Daya Manusia

Berdasarkan tabel interval yang dibuat dan posisi implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh Se-Surakarta dalam hal seleksi Seleksi Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

Interval	Kategori	Nilai lower dan Upper Bound D₁₋₂
4 - 7	rendah	
8 - 11	sedang	11,1798 (sedang)
12 - 15	tinggi	12,3802 (menuju tinggi)

Dengan menganalisis data yang dilakukan dengan menggunakan Confidence Interval pada taraf signifikan 5 %. Dihasilkan nilai lower Bound 11,1798 dan upper Bound 12,3802 . Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh Se-Surakarta dalam hal Seleksi Sumber Daya Manusia ada pada kategori “sedang menuju tinggi“. Hasil terhadap exogenous variabel (i_{1-2}) ini sama dengan kesimpulan terhadap hipotesis pertama tentang arah kecenderungan endogenous variabel.

Implementasi Dimensi Pengembangan Pelatihan Sumber daya manusia

Berdasarkan tabel interval yang dibuat dan posisi implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh Se-Surakarta dalam hal pengembangan pelatihan sumber daya manusia, sebagai berikut :

Interval	Kategori	Nilai lower dan Upper Bound i_{1-3}
5 - 11	rendah	
12 - 18	sedang	18,5766 (sedang)
19 - 25	tinggi	21,0234 (menuju tinggi)

Dengan menganalisis data yang dilakukan dengan menggunakan Confidence Interval pada taraf signifikan 5 %. Dihasilkan nilai lower Bound 18,5766 dan upper Bound 21,0234 . Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh Se-Surakarta dalam hal pengembangan pelatihan SDM ada pada kategori sedang menuju tinggi. Hasil terhadap exogenous variabel (X3) ini sama dengan kesimpulan terhadap hipotesis pertama tentang arah kecenderungan endogenous variabel.

Implementasi Dimensi Perencanaan pengembangan Karir Pelayan

Berdasarkan tabel interval yang dibuat dan posisi implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh se-Surakarta dalam hal perencanaan pengembangan karier pelayan (X4), sebagai berikut:

Interval	Kategori	Nilai lower dan Upper Bound i_{1-4}
2 - 6	rendah	
7 - 11	sedang	10,2737 - 11,7263 (sedang)
12 - 16	tinggi	

Dengan menganalisis data yang dilakukan dengan menggunakan Confidence Interval pada taraf signifikan 5 %. Dihasilkan nilai lower Bound 10,2737 dan upper Bound 11,7263. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh Se-Surakarta dalam hal Perencanaan pengembangan Karir pelayan (X4) ada pada kategori “sedang “. Hasil terhadap exogenous variabel (i_{1-4}) ini sama dengan kesimpulan terhadap hipotesis pertama tentang arah kecenderungan endogenous variabel.

Implementasi Dimensi Motivasi

Berdasarkan tabel interval yang dibuat dan posisi implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh Se-Surakarta dalam hal motivasi (X5), sebagai berikut :

Interval	Kategori	Nilai lower dan Upper Bound i_{1-5}
6 - 10	rendah	
11 - 15	sedang	14,5094 (sedang)
16 - 20	tinggi	16,2506 (menuju tinggi)

Dengan menganalisis data yang dilakukan dengan menggunakan Confidence Interval pada taraf signifikan 5 %. Dihasilkan nilai lower Bound 14,5094 dan upper Bound 16,2506 . Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh Se-Surakarta dalam hal motivasi (X5) ada pada kategori sedang menuju tinggi. Hasil terhadap exogenous variabel (i_{1-5}) ini sama dengan kesimpulan terhadap hipotesis pertama tentang arah kecenderungan endogenous variabel.

Implementasi Dimensi Kepemimpinan

Berdasarkan tabel interval yang dibuat dan posisi implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh Se-Surakarta dalam hal kepemimpinan (X6), sebagai berikut :

Interval	Kategori	Nilai lower dan Upper Bound i_{1-6}
9 - 14	rendah	
15 - 20	sedang	18,4113 - 20,2687 (sedang)
21 - 26	tinggi	

Dengan menganalisis data yang dilakukan dengan menggunakan Confidence Interval pada taraf signifikan 5 %. Dihasilkan nilai lower Bound 18,4113 dan upper Bound 20,2687 . Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan Gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh se-Surakarta dalam hal kepemimpinan (X6) ada pada kategori sedang menuju tinggi. Hasil terhadap exogenous variabel (i_{1-6}) ini sama dengan kesimpulan terhadap hipotesis pertama tentang arah kecenderungan endogenous variabel.

Rekapitulasi Kecenderungan Implementasi

No	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh Se-Surakarta	Hasil Penelitian
1	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh Se-Surakarta	Kecenderungan pada kategori “sedang menuju tinggi”
2	Mengimplementasikan Manajemen SDM dalam hal perencanaan (X1)	Kecenderungan pada kategori “sedang menuju tinggi”
3	Mengimplementasikan Manajemen SDM dalam hal seleksi SDM (X2)	Kecenderungan pada kategori “sedang menuju tinggi”
4	Mengimplementasikan Manajemen SDM dalam hal pengembangan pelatihan (X3)	Kecenderungan pada kategori “sedang menuju tinggi”
5	Mengimplementasikan Manajemen SDM dalam hal pengembangan karir pelayan (X4)	Kecenderungan pada kategori “sedang”
6	Mengimplementasikan Manajemen SDM dalam hal motivasi (X5)	Kecenderungan pada kategori “sedang menuju tinggi”
7	Mengimplementasikan Manajemen SDM dalam hal kepemimpinan (X6)	Kecenderungan pada kategori “sedang”

Dimensi yang Dominan dalam Implementasi

Hipotesis kedua berbunyi: Dimensi yang dominan dalam Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan Gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh se-Surakarta adalah perencanaan manajemen sumber daya manusia.

Hal ini dikarenakan karena sebelum Gereja Bethel Injil Sepenuh menerapkan sistem manajemen pastilah gembala sidang akan menimbang baik buruknya dan efisiensi dari manajemen itu sendiri apakah lebih menguntungkan atau justru kebalikannya sehingga peneliti mengambil asumsi awal bahwa dimensi yang dominan adalah perencanaan manajemen sumber daya manusia.

Kontribusi setiap Dimensi

No	Dimensi	r	r square	Kontribusi
1	Perencanaan Manajemen SDM	0,933	0,870	87 %
2	Seleksi SDM	0,819	0,670	67 %
3	Pelatihan Pengembangan SDM	0,709	502	50,2 %
4	Perencanaan Pengembangan Karier pelayan	0,931	0,867	86,7 %
5	Motivasi	0,899	0,808	80,8 %
6	Kepemimpinan	0,896	0,802	80,2 %

Dimensi Perencanaan Manajemen SDM (X₁) terhadap implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh Se-Surakarta (Y) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara yang memberi kontribusi 87%.

Dimensi seleksi Sumber Daya Manusia (X₂) memberikan kontribusi terhadap implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh Se-Surakarta (Y) sebesar 67%.

Dimensi pelatihan pengembangan Sumber Daya Manusia (X₃) memberikan kontribusi terhadap implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh se-Surakarta (Y) Surakarta sebesar 50,2%.

Dimensi perencanaan pengembangan karir pelayan (X₄) terhadap implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh Se-Surakarta (Y). sebesar 86,7%.

Dimensi motivasi (X₅) memberikan kontribusi terhadap implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh Se-Surakarta (Y) sebesar 80,8%.

Dimensi kepemimpinan (X₆) memberikan kontribusi terhadap implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh Se-Surakarta (Y). sebesar 80,2%.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan di lapangan, diperoleh hasil bahwa kecenderungan implementasi manajemen sumber daya manusia berdasarkan kitab Nehemia pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh se-Surakarta ada pada kriteria sedang. Dimensi yang dominan dalam implementasi manajemen sumber daya manusia berdasarkan kitab Nehemia pasal 1-13 di kalangan gembala sidang Gereja Bethel Injil Sepenuh se-Surakarta adalah perencanaan manajemen sumber daya manusia.

REFERENSI

- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001.
- Hasibuan, Malayu. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Jahenos Saragih. *Manajemen Kepemimpinan Gereja*. Jakarta: Suara GKYE Peduli Bangsa, 2008.
- Lesley Munro Faure, dan Malcolm Munro Faure. *Implementing Total Quality Management (Menerapkan Manajemen Mutu Terpadu)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2002.
- Sembodo, Joko. "Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Nehemia 1-13." *Antusias* V, no. 1 (2017): 17–41.
- Simanjuntak, Dapot Tua, dan Joseph Christ Santo. "Kepemimpinan Gembala Sidang dalam Meningkatkan Pertumbuhan Jemaat: Sebuah Refleksi 1 Petrus 5." *Paria* 6, no. 1 (2019): 66–76.
- Siswanto, Meldona dan. *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*. Malang: UIN-Maliki Press, 2012.
- Sumiwi, Asih Rachmani Endang. "Gembala Sidang Yang Baik Menurut Yohanes 10: 1-18." *Harvester*, no. 4 (2019): 2. <http://e-journal.sttharvestsemarang.ac.id/index.php/harvester/article/view/16>.