



Model Kepemimpinan Nehemia Berbasis Pengelolaan Bagi Pengelolaan Organisasi Gereja

Silas Bandhaso

Sekolah Tinggi Teologi Kibaid Makale
silasbandaso@gmail.com

Received: 22 Maret 2024

Accepted: 29 Mei 2024

Published: 2 Juni 2024

Abstrak

Peran seorang pemimpin dalam suatu lembaga, baik yang bersifat sekuler maupun spiritual, mempunyai arti yang sangat penting. Mereka tidak hanya berperan sebagai komando yang mengarahkan bawahan, namun juga berperan sebagai organisator yang menjamin kelancaran kegiatan. Pemimpin mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Nehemia mengelola sebagai seorang pemimpin sehingga mampu menyelesaikan pembangunan tembok Yerusalem. Kendatipun berbagai tantangan dihadapi selama pembangunan tembok Yerusalem, pada akhirnya pembangunan tembok tersebut berhasil diselesaikan. Metode yang digunakan adalah metode *library Research* atau metode penelitian kepustakaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan yang dilakukan Nehemia sehingga mampu membangun kembali tembok Yerusalem dengan baik adalah pengelolaan sumber daya manusia, pengelolaan konflik, dan pengelolaan motivasi.

Kata Kunci: gereja, kepemimpinan, model, organisasi, pengelolaan

Abstract

The role of a leader in an institution, be it secular or spiritual, has great significance. They are not only the commanders who direct subordinates, but also act as organizers who ensure the smooth running of activities. Leaders have the ability to influence others. The purpose of this study is to discover how Nehemiah's management as a leader was able to complete the construction of the wall of Jerusalem. Although various challenges were faced during the construction of the Jerusalem wall, in the end the construction of the wall could be completed properly. The method used is library research method. The results of this study show that the management carried out by Nehemiah so that he was able to rebuild the walls of Jerusalem well was the management of human resources, conflict management, and management of motivation.

Keywords: model, leadership, management, organization, church

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah salah satu kunci sukses dalam organisasi apa pun, termasuk dalam gereja. Kepemimpinan yang efektif sangat diperlukan karena

merupakan alat untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi. Seorang pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan yang baik mampu memandu organisasi secara efektif dan mencapai tujuan. Orang yang bertanggung jawab atas organisasi yang dipimpinnya memikul tanggung jawab terbesar (Pramudyo, 2013, hlm. 50). Dengan kepemimpinan yang baik pula akan mampu memimpin gereja menuju tujuan yang diharapkan dan mampu menjalankan tugas-tugasnya secara efektif. Kepemimpinan adalah sebuah kegiatan yang tak pernah selesai dibicarakan bahkan tak akan pernah berhenti masa operasionalnya, mulai dari yang terkecil sampai yang terbesar. Kepemimpinan adalah sebuah tanggung jawab dalam mengelola lembaga untuk menemukan hasil dan makna yang sesungguhnya.

Baik institusi sekuler maupun religius sangat mementingkan fungsi pemimpin karena mereka berfungsi sebagai patroli yang memastikan suatu kegiatan berjalan dengan baik dan sebagai komando dalam membimbing bawahan. Seseorang yang memiliki kapasitas untuk mempengaruhi orang lain adalah seorang pemimpin (Marbun, 2020, hlm. 72). Karena ada hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin dalam struktur kepemimpinan, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memengaruhi orang lain dalam rangka menginstruksikan, membimbing, dan mendidik kelompok yang menjadi tanggung jawabnya.

Kitab Nehemia adalah kitab yang luar biasa bagi para pemimpin. Pemimpin harus membaca kitab ini jika ingin menjadi pemimpin rohani yang efektif yang disukai semua orang, komunikatif, diberkati, dan mampu menerjemahkan mimpi menjadi kenyataan (Susan S. Wiriadinata, 2008, hlm. 11). Nehemia adalah seorang Yahudi yang menjabat sebagai pelayan pribadi raja Persia yaitu raja Artahsasta. Salah satu tugas yang harus dikerjakan setiap hari adalah menyediakan anggur untuk raja (Neh. 1:11, 2:1). Nehemia kemudian diangkat sebagai bupati di Yehuda untuk melaksanakan dua tugas pokok (*Alkitab Edisi Studi*, 2011, hlm. 739). Tanggung jawab pertamanya termasuk mengelola rekonstruksi benteng Yerusalem, memilih keluarga mana yang boleh tinggal di sana, dan memimpin sekelompok orang Yahudi yang telah diasingkan. Orang-orang Yahudi harus menjalani sejumlah perubahan sosial dan politik, salah satunya adalah mengakui Allah sebagai objek pengabdian yang sesungguhnya yang merupakan tugas kedua Nehemia.

Penulis atau editor dari buku Tafsiran Wycliffe memuji kepemimpinan Nehemia dan menyatakan bahwa Kitab Nehemia adalah bagian Perjanjian Lama yang

paling kuat dalam hal menginspirasi kita untuk melayani dan menyalakan hasrat yang besar untuk melaksanakan tujuan Allah. Hari ini, pemimpin membutuhkan teladan Nehemia dalam mengasihi kebenaran firman Tuhan tanpa menghiraukan akibatnya (Charles F. Pfeiffer and Everett F. Harrison, 2007, hlm. 1163). Nehemia, tokoh yang sezaman dengan Ezra dan juru minum raja di istana Persia, memimpin kepulangan ketiga atau terakhir ke Yerusalem dari pembuangan di Babel. Kepulangannya yang dipimpin oleh Nehemia pada tahun 444 SM terjadi tiga belas tahun setelah kepulangan yang dipimpin oleh Ezra dan sembilan puluh empat tahun sesudah kepulangan yang dipimpin oleh Zerubabel (Bruce Wilkinson dan Kenneth Boa, 2017, hlm. 174). Keprihatinan Nehemia yang besar kepada rakyat dan kesejahteraan rakyat mendorongnya untuk mengambil tindakan berani. Tembok Yerusalem dihancurkan oleh Nebukadnezar pada tahun 586 SM. Ternyata pernah hampir dibangun kembali sesudah tahun 464 SM ketika Artahsasta I naik takhta di Persia (Ezr. 3:6-23). Ketika Nehemia mendengar bahwa perlawanan mengakibatkan kerusakan kedua, Nehemia berdoa atas nama umatnya dan akhirnya memperoleh izin dari Artahsasta, termasuk perbekalan dan perlindungan untuk proyek besar pembangunan kembali tembok Yerusalem

Nehemia yang adalah warga Yahudi asli yang kini menjadi kepercayaan raja sebagai juru minum raja. Legalitas kewarganegaraan merupakan peluang yang menentukan arah perubahan dalam menghimpun seluruh potensi yang ada agar perubahan benar-benar terjadi. Kepemimpinan yang dibangun oleh Nehemia menjadi inspirasi bagi para pemimpin dewasa ini. Kepemimpinan Nehemia tersebut berlangsung pada sekitar tahun 444 atau tahun ke-20 pemerintahan Artahsasta, hal ini dapat menimbulkan berbagai pendapat dan opini kalau kepemimpinan Nehemia itu tidak relevan lagi untuk zaman sekarang ini di mana segala sesuatu dipengaruhi dan didominasi oleh kemajuan dan perkembangan pengetahuan dan teknologi terkini.

Nasokhili Giawa telah meneliti kepemimpinan Nehemia di mana hasil penelitian direlevansikan dalam pengelolaan Perguruan Tinggi Keagamaan Kristen di Indonesia (Giawa, 2019). Rustam juga telah meneliti kepemimpinan Nehemia dan mengaitkannya dengan pelayanan jemaat (Rustam dkk., 2023). Dalam artikel ini, kepemimpinan Nehemia berbasis pengelolaan dikaitkan dengan pengelolaan organisasi gereja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana

Nehemia mengelola sebagai seorang pemimpin sehingga mampu menyelesaikan pembangunan tembok Yerusalem. Kendatipun berbagai tantangan dihadapi selama pembangunan tembok Yerusalem, pada akhirnya pembangunan tembok tersebut berhasil diselesaikan.

METODE PENELITIAN

Dalam artikel ini, penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan (*Library Research*). Dalam metode penelitian kepustakaan ini, peneliti membaca Kitab Nehemia dan buku-buku tentang kepemimpinan, baik yang membahas kepemimpinan sekuler maupun yang membahas kepemimpinan Kristen. Selain itu penulis mencatat penelitian sebelumnya tentang kepemimpinan Nehemia yang diterbitkan dalam jurnal-jurnal yang sudah dipublikasikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Kepemimpinan Nehemia Berbasis Pengelolaan

Untuk mengelola dan mengendalikan suatu organisasi dalam kepemimpinan atau keseluruhan upaya mencapai tujuan organisasi, sangat penting untuk memahami fungsi kepemimpinan (manajemen) yang akan dilaksanakan (Yakob Tomatala, 2002, hlm. 143). Myron Rush mengatakan bahwa manajemen atau pengelolaan adalah memenuhi kebutuhan orang dalam bekerja menyelesaikan suatu tugas (Myron Rush, 2013, hlm. 13). Dalam artikel ini membahas tentang model kepemimpinan Nehemia berbasis pengelolaan yang meliputi pengelolaan sumber daya manusia, pengelolaan konflik, dan pengelolaan motivasi.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Pasal 3-4)

Salah satu elemen yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan gereja adalah manajemennya. Gereja yang memiliki sumber daya perlu mengelola dan menggunakannya sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dan memajukan gereja. Nehemia memiliki kemampuan mengelola sumber daya manusia yang ada, terbukti dalam segala hal yang dilakukannya. Hal ini dibuktikan dengan kemampuan menggerakkan semua masyarakat untuk membangun kembali tembok Yerusalem. Nehemia pasal 3 mencatat para peserta dalam pembangunan tembok Yerusalem yaitu: para imam (ayat 1), orang yang bukan penduduk Yerusalem yakni orang-orang Yerikho (ayat 2), Orang Gibeon dari Mizpa (ayat 7), Penduduk Zanoah (ayat 13),

sejumlah penguasa baik dari Yerusalem maupun dari kota-kota lain (ayat 12,14, 17-18) (Hendry, 2021, hlm. 759), ada dua orang yang bergabung dalam memperbaiki pintu gerbang lama (ayat 6), tukang emas, juru campur rempah, dan para pedagang (ayat 8,32), dan beberapa perempuan dan anak-anak perempuan mereka (ayat 12). Nehemia juga melibatkan penguasa yakni raja Artahsasta dalam pembangunan tersebut (Hendry, 2021, hlm. 760).

Pembangunan tembok tersebut dibagi di antara para pekerja agar setiap orang dapat mengetahui apa yang harus dilakukannya, dan dapat mengurus pekerjaannya sesuai pembagian tersebut, dengan keinginan yang tulus untuk berlomba menjadi yang terbaik dan paling unggul namun tanpa pertikaian, permusuhan, dan kepentingan sendiri (Hendry, 2021, hlm. 757).

Nehemia memiliki keahlian untuk menyelaraskan organisasi yang dipimpinnya melalui pendekatan yang fokus dan terukur. Keahlian Nehemia terlihat jelas ketika Nehemia memberikan instruksi kepada setiap anggotanya untuk mengerjakan bagian-bagian yang akan dikerjakan dalam pembangunan tembok Yerusalem. Ketika Nehemia membagikan tugas pembangunan kembali tembok Yerusalem, Nehemia memilih orang-orang berdasarkan spesialisasi dan keahliannya masing-masing, Nehemia terus memperhatikan pemeriksaan dan pengawasan pembangunan tembok Yerusalem. (Nehemia 2:11- 20) (Wakkary, 2019).

Dalam Nehemia 4:16-20 menggambarkan tentang bagaimana bangsa Israel bekerja. Sejak hari itu, beberapa orang bekerja, sementara yang lain mengambil tombak, perisai, dan panah, dan mengenakan baju besi. Para pangeran berdiri di belakang setiap anggota keluarga Yehuda yang telah menyumbangkan kontribusi mereka dalam pembangunan tembok. Orang-orang itu menggenggam senjata mereka di satu tangan sementara mereka membawa dan memikul pekerjaan mereka di tangan yang lain. Setiap tukang bangunan menyarungkan pedang di pinggangnya, dan peniup sangkakala berdiri di sampingku. Aku berbicara kepada orang-orang, juga kepada para pembesar dan penguasa, dan berkata, "Pekerjaan ini besar dan luas, dan kita tercerai-berai di antara kita sendiri." Dan berkumpullah di sana untuk kita segera setelah kamu mendengar sangkakala di suatu tempat.

Mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia merupakan ciri kepemimpinan Nehemia. Ketika Nehemia memimpin pembangunan kembali tembok

Yerusalem, Nehemia mampu mengelola sumber daya manusia yang ada dan terlibat langsung dalam pembangunan tembok Yerusalem.

Model kepemimpinan Nehemia yang dapat mengelola sumber daya manusia di sekitarnya dapat dicontoh dalam kepemimpinan masa kini, baik dalam penggunaan sumber daya manusia secara fisik maupun pengetahuan yang dimiliki seseorang. Pemimpin yang mampu mengelola sumber daya yang ada merupakan model kepemimpinan yang sangat dibutuhkan di era globalisasi yang begitu pesat (Silaban dkk., 2023).

Pengelolaan Konflik (Pasal 2:19-20; 4, 5, 6)

Konflik adalah ekspresi ketidaksepakatan antara dua pihak atau lebih yang saling bergantung satu sama lain untuk penyelesaian konflik melalui penggunaan pola perilaku konflik dan pola interaksi konflik yang menghasilkan hasil konflik. Konflik muncul dalam bisnis apa pun, yang merupakan salah satu realitas penting yang perlu diakui secara sengaja. Secara alamiah, konflik dapat berdampak positif atau negatif, tergantung pada masalah yang dihadapi dan pendekatan pemimpin dalam menyelesaikannya (Wirawan, 2019, hlm. 129).

Manajemen konflik adalah praktik meningkatkan aspek positif konflik sekaligus membatasi aspek negatif, dengan tujuan pembelajaran dan mencari solusi, termasuk efektivitas dan kinerja dalam suatu organisasi (Wakkary, 2019, hlm. 124). Sebagai seorang pemimpin, harus mampu menghadapi konflik dan permasalahan yang muncul, baik yang disebabkan oleh faktor internal maupun faktor eksternal.

Konflik yang dialami Nehemia ketika melakukan pembangunan kembali tembok Yerusalem sebagai berikut (W.S. Lasor, D.A. Hubbard, 2014, hlm. 429): Ejekan dari Sanbalat, orang Horon, Tobia, pejabat kerajaan di Amon dan Gesyem, orang Arab (Neh. 2:19-20). Perlawanan dari Sanbalat dan Tobia diceritakan secara rinci mulai dari cemoohan (Neh. 4:1-6) hingga ancaman bersenjata (ayat 7-9). Nehemia menanggapi konflik tersebut dengan mempersenjatai para pekerja dan mengatur sebagian untuk bekerja dan sebagian lagi berjaga (ayat 10-23). Kesulitan ekonomi melanda para pekerja dan situasi ini diperburuk dengan adanya tambahan beban pekerja untuk membangun tembok (Neh. 5:1-5). Nehemia mengambil tindakan darurat dengan menjamin bahwa pinjaman kepada miskin tidak akan dikenakan bunga dan menuntut agar orang-orang kaya dan golongan atas menghapus hutang

mereka (5:6-13). Nehemia tidak memungut pajak setempat untuk kepala daerah, bahkan Nehemia sendiri membiayai makan bersama di mejanya (5:14-19). Perlawanan terhadap Nehemia masih terus berlanjut, mereka membujuk agar Nehemia meninggalkan kota supaya mereka dapat menyerangnya (Neh. 6:1-4), dan mengancam akan melaporkan kepada raja bahwa Nehemia sedang merencanakan pemberontakan (ayat 5-9). Akhirnya musuh menggunakan nubuat palsu untuk memeras Nehemia supaya ia mengurung diri dalam Rumah Allah demi keselamatannya sendiri (ayat 10-14). Nehemia menolak segalanya dan tembok itu diselesaikan pada tanggal 25 Elul sesudah dikerjakan selama lima puluh dua hari (ayat 15).

Dari berbagai konflik yang dialami Nehemia selama pembangunan tembok Yerusalem dan cara menghadapinya, dapat diketahui bahwa kekuatan dalam mengerjakan sesuatu akan didapatkan ketika konflik dapat dikelola dengan baik. Manajemen konflik mampu membantu pemimpin menjaga produktivitas dan moral di lingkungannya bahkan di masa-masa sulit (Nainggolan Marnaek dan Sukarna, 2022).

Pengelolaan Motivasi (2:17-18)

Apa pun yang memacu seseorang untuk bertindak atau menuntun mereka untuk bergerak dianggap sebagai motivasi (Bob Gordon, 2000, hlm. 15). Motivasi adalah kekuatan yang menggerakkan perilaku atau mendorongnya melalui dorongan atau tarikan dari sumber internal dan eksternal. Hal ini dapat didorong oleh kebutuhan individu yang kompleks (internal) atau oleh dukungan motivator eksternal yang menginspirasi orang lain (eksternal) (Yakob Tomatala, 2002, hlm. 214). Pada intinya, motivasi adalah upaya atau strategi untuk membujuk seseorang agar bertindak sesuai keinginan. Dengan kata lain, motivasi adalah kekuatan dari luar yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Akan sulit bagi hamba-hamba Allah untuk mematuhi perintah dan menyelesaikan tugas jika mereka tidak memiliki dorongan. Pemimpin dapat menyelesaikan tugas-tugas unik yang tidak dapat dilakukan oleh orang lain, seperti menginspirasi atau mengorganisir pengikutnya untuk bekerja, dalam rangka meningkatkan produktivitas dan meminimalkan biaya sambil mengoptimalkan hasil untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Setelah kedatangannya di Yerusalem, Nehemia beristirahat selama tiga hari, lalu memimpin peninjauan langsung atas kondisi aktual tembok kota. Ia keluar pada waktu malam hanya dengan beberapa teman dan seekor binatang sehingga tidak menarik perhatian orang. Nehemia tidak menceritakan rencana tersebut kepada siapa pun (ayat 12, 16). Dengan sembunyi-sembunyi demikian Nehemia mencegah campur tangan mereka yang tidak menyetujui restorasi kota Yerusalem. Meskipun ia yakin bahwa Allah akan merestui misinya tetapi ia cukup realistis dengan mempertimbangkan apa yang sungguh perlu dilakukan sebelum menyampaikan rencana kepada orang lain.

Beberapa saat setelah menginspeksi keadaan tembok Yerusalem, ia berbicara kepada orang Yahudi apa yang jelas mereka telah tahu yakni kamu telah melihat kemalangan yang kita alami, Yerusalem telah menjadi reruntuhan (Ayat 17). Lalu Nehemia menantang mereka untuk memperbaiki keadaan dengan berbuat sesuatu yang disampaikan dengan kata-kata ajakan: Mari, kita bangun kembali tembok Yerusalem. Nehemia menyamakan kehancuran kota dengan kehancuran bangsanya (ayat 17) (Karris, 2002, hlm. 372). Ajakan untuk membangun kembali kota sekaligus merupakan ajakan untuk memperbaiki diri sendiri sebagai bangsa yang pantas dihormati. Nehemia berbicara seolah-olah ia ikut mengalami kehancuran dan ikut berusaha bangkit kembali. Nehemia meyakinkan mereka bahwa upaya itu merupakan panggilan Allah dan mendapat dukungan dari Kaisar (ayat 18a). Umat menanggapi dengan sepenuh hati (ayat 18b).

Nehemia memotivasi bangsa Israel dengan rencananya untuk membangun tembok Yerusalem, sehingga orang-orang Israel memberikan respon atau tanggapan dan menyatakan siap untuk membangun dan dengan sekuat tenaga lalu mereka mulai melakukan pekerjaan yang baik itu. Nehemia percaya bahwa Allah yang mereka sembah adalah Allah yang maha besar dan mahakuasa. Bagi-Nya tidak ada yang tidak bisa dilakukan. Bila suatu keadaan yang buruk dibiarkan maka akan mendatangkan celan bagi bangsanya. Keruntuhan tembok Yerusalem merupakan bahwa Allah tidak menyertai mereka. Itulah sebabnya Nehemia merasa perlu mengingatkan mereka akan fakta tersebut dan mereka semua memahaminya sehingga para pemimpin maupun penduduk setuju untuk mendukung rencana tersebut.

Salah satu aspek yang paling menonjol dari kepemimpinan Nehemia adalah kemampuannya untuk menginspirasi atau membujuk orang Israel untuk membangun

kembali tembok Yerusalem. Kemampuan bangsa Israel untuk termotivasi oleh Nehemia dibuktikan dan ditunjukkan oleh Nehemia 2:17-18. Salah satu tanggung jawab seorang pendeta atau pemimpin rohani adalah menginspirasi para pengikutnya untuk memenuhi tanggung jawab mereka dengan kebahagiaan dan kesuksesan. Pekerjaan dan tanggung jawab yang ditugaskan kepada mereka yang berada di bawah bimbingan pemimpin spiritual dapat diselesaikan dengan sukses, yang mengarah pada pencapaian tujuan yang diinginkan, jika pemimpin tersebut dapat memberikan inspirasi yang diperlukan (Sembodo, 2017).

Pengelolaan Organisasi Gereja

Meskipun pelaksanaannya harus disesuaikan dengan lingkungan, situasi, dan kondisi gereja yang spesifik, manajemen yang baik adalah salah satu cara bagi gereja untuk menghadapi masa depan dan tetap hidup dan kuat. Manajemen pelayanan gerejawi yang efektif memungkinkan gereja untuk memetakan setiap aspek misinya, bagian demi bagian, untuk mengoptimalkan pelayanan yang diberikan dan mencapai hasil yang terbaik.

Gereja Mengelola Sumber Daya Manusia yang Dimiliki

Gereja perlu memberikan pelatihan-pelatihan kepada jemaat untuk mengembangkan atau meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. Pembinaan warga jemaat bertujuan untuk mengembangkan karunia yang dimilikinya. Setiap anggota jemaat menerima pelatihan melalui pembinaan untuk membantu mereka menjadi hamba-hamba Tuhan yang taat dan berbelas kasih, yang hidup bukan untuk kepentingan pribadi mereka, melainkan untuk kebaikan orang lain dan kemuliaan Tuhan (Ruth F. Selan, 1994, hlm. 14–15).

Peranan terpenting para pemimpin adalah melengkapi dan memberdayakan jemaat. Hal ini menunjukkan pentingnya tugas para pemimpin. Seluruh gereja, atau tubuh Kristus, tidak akan dapat berfungsi atau dibangun secara efektif jika kepemimpinan tidak dilakukan dengan baik. Banyak orang tidak dilayani oleh Injil dan kasih Kristus karena gereja hanya memiliki sedikit kapasitas untuk melayani dunia dan satu sama lain. Akibatnya adalah pelayanan diserahkan oleh jemaat kepada pendeta atau gembala sidang sebagai pemimpin dan dianggap sebagai hamba Tuhan yang serba bisa, serba talenta, serta serba tugas (John Ruch dkk, 2011, hlm. 246). Christian Schwarz menjelaskan hasil sebuah survei tentang sebab-sebab

pertumbuhan jemaat di seluruh dunia. Menurut hasil survei ini, dalam jemaat-jemaat yang sedang bertumbuh ada delapan kualitas esensial ciri-ciri jemaat yang sehat salah satunya adalah para pemimpin memfokuskan perhatian pada tugas memberdayakan jemaat untuk pelayanan (Christian Schawarz, 1996, hlm. 22).

Gereja perlu menempatkan jemaat pada pelayanan yang sesuai dengan kemampuan atau karunianya. Gereja perlu mempersiapkan wadah-wadah pembinaan sesuai dengan situasi dan kondisi gereja masing-masing supaya potensi jemaat dapat tersalurkan dengan tepat dan merata.

Gereja Mengelola Jemaat dengan Memberikan Motivasi

Pemimpin gereja harus menciptakan kondisi yang terus menerus menginspirasi setiap orang untuk melakukan yang terbaik. Pekerja Gereja harus selalu berusaha bahwa mereka diikutsertakan dalam kegiatan yang penting. Pekerjaan mereka harus merupakan sebuah tantangan sehingga ketika mereka selesai mengerjakannya mereka merasa telah membuat prestasi. Di atas segalanya, pencapaian dan karunia bagi misi gereja harus diakui secara individu dan kolektif. Lingkungan kerja yang terbaik atau paling ideal akan disediakan oleh para karyawan yang termotivasi. Keseluruhan budaya tempat kerja, pola pikir kolektif, kesempatan, hak, dan yang paling penting, memperlakukan setiap orang dengan kesopanan dan rasa hormat sebagai seorang individu, semuanya sangat penting. Akan ada lebih sedikit gangguan dan keluhan jika lingkungan kerja menawarkan hal-hal ini. Semuanya dilakukan untuk menjaga semangat kerja tetap tinggi dan semangat tetap terjaga.

Motivasi tertinggi yang memungkinkan bagi anggota jemaat harus timbul dari dirinya sendiri. Mereka adalah orang-orang yang sudah ditebus Allah dan Roh Kudus berdiam dalam mereka. Para pemimpin yang bertindak sebagai teladan melalui sikap dan tindakan mereka sendiri sesungguhnya mereka sedang menyusun tahapan untuk motivasi yang benar (Walz, 2002, hlm. 102).

Memotivasi dapat dilakukan dengan lima cara sebagai berikut: Pertama, melalui sentuhan fisik. Roh atau jiwa manusia dapat dipuaskan dengan sentuhan fisik. Sentuhan fisik dapat dilakukan dengan cara tersenyum, berjabat tangan, menepuk pundak, dan sebagainya, yang dilakukan dengan penuh kesopanan dan harapan kepada bawahan sebagai subjek. Kedua, melalui sentuhan spiritual atau rohani.

Sentuhan spiritual atau rohani dapat dilakukan dengan memberikan nasihat, ajaran, hikmah, dan sebagainya. Ketiga, melalui kontak psikologis. Sentuhan psikologis dapat berupa teguran atau pujian, tergantung pada kondisi bawahan saat itu. Motivasi untuk sukses adalah yang keempat. Simbol dari motivasi keberhasilan adalah pemberian penghargaan atas prestasi. Jika digunakan dengan benar, motivasi sukses dapat berfungsi sebagai katalisator yang kuat untuk meningkatkan ketekunan atau semangat di tempat kerja. Motivasi diri adalah yang kelima. Tujuan dari motivasi diri adalah untuk memperkuat semangat seseorang melalui pembicaraan dengan diri sendiri yang konstruktif. Tujuan dari motivasi diri adalah untuk menjaga pola pikir yang mantap dan keinginan untuk maju dan sukses (Djadi, 2009). Ketika mendorong dan menginspirasi orang lain, berarti sedang menggerakkan kerja Tim untuk menyelesaikan tujuan-tujuan Allah (*Alkitab Penuntun Hidup Berkelimpahan: Seri Life Application Study Bible*, 2019, hlm. 957).

Gereja Mengelola Konflik yang Terjadi dalam Organisasi

Mengelola konflik merupakan sebuah pelayanan pendamaian. Allah yang melakukan pendamaian, bukan kita. Mengelola konflik merupakan kebutuhan mendesak yang butuh ketegasan. Beberapa pendekatan Alkitab dalam menangani konflik. *Pertama*, pastikan bahwa Anda berpegang pada fakta bukan sekedar dugaan atau kabar angin (Lih. Ul. 19:15). Ini adalah prinsip yang pertama dan paling utama. Berpegang pada kabar angin akan menghasilkan kegagalan dalam mengatasi konflik.

Kedua, usahakan selalu memulainya secara pribadi di antara Anda dan orang yang terlibat (bdg. Mat. 18:15). Segala usaha harus dilakukan untuk menyelesaikan konflik secara pribadi dengan mereka yang terlibat. Banyak pemimpin yang membuat kesalahan dengan menegur orang yang terlibat dalam konflik di muka umum. Hal tersebut hanya akan memperbesar persoalan dan mengurangi kepercayaan orang itu.

Ketiga, kalau Anda sudah berusaha meluruskannya secara pribadi dan orang yang terlibat menolak untuk meluruskannya, mintalah bantuan seorang lain dan cobalah lagi (Mat. 18:16). Pada tahap ini, bantuan dari orang lain mempunyai dua fungsi yaitu memberi kesempatan kepada pihak netral untuk membantu menyelesaikan masalah dan membuktikan kepada orang itu bahwa Anda mempunyai niat yang tulus untuk menyelesaikan konflik.

Keempat, kalau orang itu tidak mau menyelesaikan konflik, mungkin sebaiknya Anda memutuskan hubungan dengannya (Mat. 18:17). Tetapi ketika orang tersebut mau menyesali dan memperbaiki diri maka Anda wajib mengampuninya dan meneruskan hubungan. Konflik merupakan sebuah kesempatan yang istimewa untuk melayani orang lain. Karena itu perlu bertekad untuk mengatasi konflik sesegera mungkin. Makin lama konflik berlangsung maka makin sulit pula mengatasinya (Myron Rush, 2013, hlm. 207–208).

KESIMPULAN

Nehemia adalah seorang pemimpin yang telah berhasil memotivasi dan membangun kembali tembok Yerusalem. Dalam kepemimpinan Nehemia, yang dilakukan oleh Nehemia adalah mengelola sumber daya manusia yang ada di mana setiap orang diberi tanggung jawab pada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Nehemia mengelola semangat dan memberikan motivasi kepada orang Israel yang kembali dari pembuangan untuk membangun kembali tembok Yerusalem. Nehemia mengelola konflik yang dihadapi selama pembangunan tembok Yerusalem.

Kepemimpinan Nehemia yang berbasis pengelolaan dapat diterapkan dan dikembangkan dalam kepemimpinan sekarang untuk mengelola sebuah organisasi gereja agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gereja perlu memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki dalam pelayanan, gereja perlu melibatkan jemaat dalam pelayanan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, gereja perlu menyediakan wadah-wadah di mana jemaat dapat mengembangkan potensi yang dimiliki, dan gereja perlu memberikan pelatihan-pelatihan agar sumber daya yang dimiliki oleh jemaat semakin berkembang.

KEPUSTAKAAN

Alkitab Edisi Studi. (2011). Lembaga Alkitab Indonesia.

Alkitab Penuntun Hidup Berkelimpahan: Seri Life Application Study Bible. (2019). Gandum Mas.

Bob Gordon. (2000). *Motivasi Seorang Pemimpin*. Nafiri Gabriel.

Bruce Wilkinson dan Kenneth Boa. (2017). *Talk Thru The Bible: Mengenal Alkitab secara Lengkap dalam Waktu Singkat*. Gandum Mas.

Charles F. Pfeiffer and Everett F. Harrison. (2007). *The Wycliffe Bible Commentary: Tafsiran Alkitab Wycliffe*. Gandum Mas.

- Christian Schawarz. (1996). *Pertumbuhan Gereja Alamiah: Delapan Kualitas Esensial bagi Sebuah Gereja yang Sehat*. Metanoia.
- Djadi, J. (2009). Kepemimpinan Kristen yang efektif. *Jurnal Jaffray*, 7(1), 16–30.
- Giawa, N. (2019). Kepemimpinan Nehemia dan Relevansinya dalam Pengelolaan Perguruan Tinggi Keagamaan Kristen di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Religiosity Entity Humanity (JIREH)*, 1(2), Article 2.
<https://doi.org/10.37364/jireh.v1i2.17>
- Hendry, M. (2021). *Tafsiran Matthew Henry: Kitab 1 & 2 Tawarikh, Ezra, Nehemia, Ester* (H. A. , Barry van der schoot, Johnny Tjia, Ed.). Momentum.
- John Ruch dkk. (2011). *Jemaat Misioner*. Yayasan Komunikasi Bina Kasih/OMF.
- Karris, D. B. dan R. J. (Ed.). (2002). *Tafsir Alkitab Perjanjian Lama* (Dianne Ber). Kanisius.
- Marbun, P. (2020). Pemimpin Transformatif dalam Pendidikan Kristen. *MAGNUM OPUS: Jurnal Teologi Dan Kepemimpinan Kristen*, 1(2), Article 2.
<https://doi.org/10.52220/magnum.v1i2.47>
- Myron Rush. (2013). *Manajemen: Menurut Pandangan Alkitab* (Tjuk Kaihatu, Ed.). Gandum Mas.
- Nainggolan Marnaek dan Sukarna, T. dan L. C. J. dan S. J. Richson dan lain-lain. (2022). Studi Penjelasan dan Konfirmasi Kepemimpinan Transformatif Berdasarkan Nehemia 1-8 di Kalangan Pemimpin Gereja di Kota Batam. Dalam *Jurnal Teologi Pharos* (Vol. 103).
- Pramudyo, A. (2013). IMPLEMENTASI MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DALAM PENCAPAIAN TUJUAN ORGANISASI. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(2), 49–61.
- Rustam, R., Esterani, E., & Nurcahyo, A. C. (2023). *Kepemimpinan Nehemia dan Implikasinya Terhadap Pengelolaan Pelayanan Jemaat*. CV WIDINA MEDIA UTAMA. <https://repository.penerbitwidina.com/pt/publications/566911/>
- Ruth F. Selan. (1994). *Pedoman Pembinaan Warga Jemaat*. Kalam Hidup.
- Sembodo, J. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Nehemia 1-13. *Jurnal Antusias*, 5(1), 17–41.
- Silaban, L. B., Boangmanalu, F. N. U., & Gea, I. (2023). Kepemimpinan Nehemia Yang Revolusional Dan Relevansinya Bagi Pemimpin Masa Kini. *Sepakat: Jurnal Pastoral Kateketik*, 9(1), 104–116.
- Susan S. Wiriadinata. (2008). *Nehemia: Pemimpin yang Smart dan Komunikatif*. Kalam Hidup.

- Wakkary, A. (2019). Kepemimpinan Transformasi Nehemia dan Aplikasinya Bagi Kepemimpinan Kristen. *RHEMA: Jurnal Teologi Biblika dan Praktika*, 5(2), 1–7.
- Walz, E. (2002). *Bagaimana Mengelola Gereja Anda?: Pedoman Bagi Pendeta dan pengurus Awam*. Bpk Gunung Mulia.
- Wirawan. (2019). *Konflik dan Manajemen Konflik:Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Humanika.
- W.S. Lasor, D.A. Hubbard, F. W. B. (2014). *Pengantar Perjanjian Lama I: Taurat & Sejarah*. Bpk Gunung Mulia.
- Yakob Tomatala. (2002). *Kepemimpinan Yang Dinamis*. Gandum Mas.