



LENTERA NUSANTARA

(Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen)

Vol. 3, No. 2 (2024): 96-112

<https://jurnal.sttkn.ac.id/index.php/JL/index>

Diterbitkan oleh: Sekolah Tinggi Teologi Kanaan Nusantara

Kolabor-Aksi: Model Manajemen Kepemimpinan Sebagai Solusi Konflik Jemaat Menurut Kisah Para Rasul 6:1-7

Danico Sihombing

Sekolah Tinggi Teologi Injili Indonesia - Yogyakarta

danicosihombing56@gmail.com

Paulus Kunto Baskoro

Sekolah Tinggi Teologi Injili Indonesia – Yogyakarta

paulusbaskoro1177@gmail.com

Arman Susilo

Sekolah Tinggi Teologi Injili Indonesia – Yogyakarta

y0sia4rman@gmail.com

Abstract: Acts 6:1-7 shows the grim history of Christianity regarding internal church conflicts. Racial issues were the root of the conflict in the early congregation. The leadership provided by the apostles chosen by Jesus at that time succeeded in achieving a common consensus in resolving the conflict. Bright spots and resolutions do not just appear, there are processes and patterns that emerge. A human resource leadership management model is a milestone in ending the congregation's problems. Acts 6:1-7 shows a model of good collaboration between leaders and servants accompanied by actions according to their respective functions that are integrated with each other. The method used is a descriptive qualitative method. This model is based on three main keys, namely leadership character, recruitment process, and integrated services. In the end, congregation leaders as well as servants are called to equip themselves and understand the importance of human resource leadership management as a solution to the problems that exist in the congregation. The implication that will be felt is the growth of the congregation in quality and quantity.

Keywords: *Leadership Management, Congregational Conflict, Collaboration in Ministry, Acts*

Abstrak: Kisah Para Rasul 6:1-7 menunjukkan sejarah suram Kekristenan berkenaan dengan konflik internal jemaat. Isu rasul menjadi akar masalah konflik jemaat mula-mula tersebut. Kepemimpinan yang diasuh oleh para rasul pilihan Yesus kala itu berhasil mencapai konsensus bersama dalam penyelesaian konflik. Titik terang dan resolusi tidak lahir begitu saja, ada proses dan pola yang muncul. Sebuah model manajemen kepemimpinan sumber daya manusia menjadi tonggak untuk mengakhiri persoalan jemaat tersebut. Kisah Para Rasul 6:1-7 memperlihatkan model kolaborasi yang baik antara pemimpin dan pelayan disertai dengan aksi sesuai fungsi masing-masing yang saling berintegrasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Model ini berpijak pada tiga kunci utama, yakni karakter kepemimpinan, proses rekrutmen, dan pelayanan yang terintegrasi. Pada akhirnya, para pemimpin jemaat berikut juga pelayan dipanggil untuk memperlengkapi diri dan memahami pentingnya manajemen kepemimpinan sumber manusia sebagai solusi terhadap masalah-masalah yang hadir ditengah jemaat. Implikasi yang akan dirasakan ialah pertumbuhan jemaat secara kualitas dan kuantitas.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Manajemen, Konflik Jemaat, Kolaborasi Pelayanan, Kisah Para Rasul*

PENDAHULUAN

Perbedaan merupakan satu kekayaan yang dianugerahkan Allah bagi dunia ini. Indonesia misalnya, dilahirkan dari aneka ragam hal-hal unik yang tersebar dari ujung barat sampai ujung timur. Maka dari itu, tidak mengherankan jika bangsa ini dikenal dengan julukan pluralisme-nya. Menjadi istimewa jika sesuatu yang berbeda dapat dipandang sama, tentu hal ini bukan tentang rupa atau warna, tetapi visi untuk hidup sejahtera di satu nama yang sama. Kadang kala, apa yang disebut perbedaan tersebut menjadi akar timbulnya konflik yang tidak jarang berujung perpecahan, begitu pungkas Alfi pada tulisannya yang bertajuk kebhinekaan dan keberagaman.¹ Bahkan Perbedaan keyakinan agama, ras dll bisa menjadi potensi konflik horizontal apabila negara tidak bertindak mencegah hal tersebut.² Bukan satu atau dua kali, Indonesia

¹ Lidea Francisca et al., "Kebhinekaan Dan Keberagaman: Integrasi Agama Ditengah Pluralitas," *Alsys* 2, no. 2 (2022): 233-44, <https://doi.org/10.58578/alsys.v2i2.257>.

² Yonatan Alex Arifianto and Joseph Christ Santo, "Tinjauan Trilogi Kerukunan Umat Beragama Berdasarkan Perspektif Iman Kristen," *Angelion: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen* 1, no. 1 (June 2020): 1-14, <https://doi.org/10.38189/jan.v1i1.38>.

sudah berjuang dari usaha-usaha untuk meruntuhkan persatuan tersebut. Tetapi waktu terus menjawab, bahwa ibu pertiwi tetap eksis hingga saat ini.

Pada konteks yang lebih kecil, gereja juga menghadirkan banyak kekayaan akan perbedaan dalam jemaat. Mulai dari suku, ras, budaya, pandangan,³ dan banyak hal lagi dilebur menjadi satu identitas bersama, yakni Kristen. Hal serupa juga terjadi dalam sepak terjang gereja yang sering dihantam konflik internal dengan berbagai akar masalah. Satu gereja di Sumatera Utara memampangkan bagaimana suramnya perbedaan menjadi akar konflik dalam satu komunitas yang katanya menjunjung kasih dan kebersamaan. Miris, tapi fakta itu nyata adanya bahkan jika menapaki ribuan tahun ketika gereja mulai berdiri, hal yang serupa walau tak sama dapat dijumpai. Menilik kembali kepada kehadiran gereja mula-mula yang menghadapi konflik rasial ditengah pertumbuhannya yang kala itu sangat pesat. Para rasul dipaksa bersikap responsif mencari solusi terbaik bagi jemaat, peristiwa ini jelas tercatat dalam Kisah Para Rasul 6:1-7 bahkan dijadikan satu perikop khusus.

Banyak peneliti telah menyumbangkan pikirannya dan mencoba menerjemahkan realitas yang terjadi pada persoalan rasial tersebut. Eli misalnya, pada tulisan yang bertema kepemimpinan para rasul, ia mengakui bagaimana murid-murid pilihan Yesus tersebut menjalankan fungsi manajerial yang amat baik dalam meredakan konflik internal jemaat mula-mula.⁴ Penulis senada dengan apa yang disampaikan Eli perihal manajemen gereja yang difungsikan oleh para rasul sebagai upaya penyelesaian terhadap konflik jemaat. Tetapi ada hal yang lebih besar dibanding sekedar kemampuan manajerial para rasul. Dipihak lain, Pentingnya pelayanan diakonia dan teknik penyelesaian konflik yang bijaksana, serta keberlangsungan misi gereja untuk terus memberitakan Injil.⁵ Perlu diperhatikan bahwa konteks ayat tidak sekedar berbicara tentang jemaat yang terabaikan, tetapi secara khusus memang tidak ada pelayan yang dibebankan tanggung jawab untuk mengurus pelayanan meja, sehingga pada titik ini manajemen sumber daya manusia belum menjadi pusat perhatian. Penulis mengamati bahwa persoalan mendasar dari konflik rasial dalam internal jemaat bersumber pada manajemen sumber daya manusia yang belum

³ Ahmad Walid Khairiah, "Pengelolaan Keberagaman Budaya Melalui Multilingualisme Di Indonesia," *Fikri: Jurnal Kajian Agama, Sosial Dan Budaya* 5, no. 1 (2020): 132–44.

⁴ Eli Wilson Ipaq and Hengki Wijaya, "Kepemimpinan Para Rasul Dan Relevansinya Bagi Pemimpin Gereja Di Era Revolusi Industri 4.0," *Integritas: Jurnal Teologi* 1, no. 2 (2019): 112–22.

⁵ Harls Evan R. Siahaan, Handreas Hartono, and Yogi Tjiptosari, "Rekonstruksi Misi Hospitalitas Gereja Melalui Pembacaan Ulang Kisah Para Rasul 2:41-47 Dalam Bingkai Moderasi Beragama Di Indonesia," *Jurnal EFATA: Jurnal Teologi Dan Pelayanan* 8, no. 2 (2022): 127–37, <https://doi.org/10.47543/efata.v8i2.62>.

dilakukan, oleh karena itu penting meninjau Kisah Para Rasul 6:1-7 dalam kacamata manajemen kepemimpinan sumber daya manusia yang diperuntukkan sebagai solusi menghadapi konflik internal jemaat. Hal ini sesuai dengan sebuah kajian yang dibangun oleh Asih Rahmani Endang Sumiwi, dalam penelitiannya yang menyoroti tentang kerukunan sosial internal di dalam jemaat.⁶

METODE PENELITIAN

Penelitian ini didasari dengan metode kualitatif deskriptif,⁷ yakni menginterpretasi teks melalui kajian pustaka. Penulis akan memaparkan terkait model manajemen kepemimpinan sumber daya manusia menurut Kisah Para Rasul 6:1-7. Penelitian ini sangat berpangku pada fakta sejarah yang telah ditulis para peneliti sebelumnya terkait realitas peristiwa pada konflik internal jemaat dalam Kisah Para Rasul 6:1-7 dengan menggunakan kacamata manajemen kepemimpinan sumber daya manusia. Penulis juga menggunakan teori-teori manajemen sumber daya manusia menurut para ahli untuk memahami teks yang sedang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi, Sejarah, dan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa Latin, yakni *manus* yang berarti tangan dengan merujuk kepada seorang prajurit yang menangani kuda atau senjata dan kemudian berkembang maknanya menjadi menangani pekerjaan.⁸ Dalam tinjauan Alkitab, Allah menunjukkan kepribadian yang sangat manajerial dalam ciptaannya berikut misi penyelamatan dunia dari kuasa dosa. Ketertataan karyanya menandakan bahwa Ia adalah sosok manajer yang sangat ahli.⁹ Pada lingkup yang lebih spesifik akan ditemukan manajemen yang khusus mengelola manusia dalam satu kerangka kerja. Manajemen tersebut dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia.¹⁰

⁶ Asih Rachmani Endang Sumiwi, Joko Sembodo, and Joseph Christ Santo, "Kerukunan Sosial Internal Dalam Jemaat: Refleksi Teologis 1 Korintus 1:10-13," *Kurios* 7, no. 2 (2021), <https://doi.org/10.30995/kur.v7i2.339>.

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: ALFABETA, CV, 2013).

⁸ E Setiawan, "KBBI - Kamus Besar Bahasa Indonesia," *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 2019.

⁹ Yesda Tangdiseru, "Pentingnya Manajemen Gereja Terhadap Pertumbuhan Gereja," *Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen* 1, no. 2 (2021): 80–90.

¹⁰ Paulus Kunto Baskoro and Yonatan Alex Arifianto, "Fungsi Manajerial Gembala Sidang Dalam Memperlengkapi Pelayanan Jemaat Lokal," *Excelsis Deo: Jurnal Teologi, Misiologi, Dan Pendidikan* 5, no. 2 (December 25, 2021): 111–26, <https://doi.org/10.51730/ed.v5i2.71>.

Manajemen sumber daya manusia bukanlah hal yang baru ditemukan pada abad modern ini. Lijan bahkan menelusuri jejak manajemen sumber daya manusia jauh hingga zaman pra sejarah. Ia menyebutkan beberapa organisasi pra sejarah yang mengelola sumber daya manusia dengan prinsip-prinsip manajemen, seperti Mesir Kuno, Tiongkok Kuno, dan Romawi Kuno.¹¹ Puncaknya ialah pada revolusi industri di Inggris, dimana teknologi memudahkan produksi tetapi disisi lain juga semakin membutuhkan banyak tenaga kerja. Sehingga, perencanaan terhadap karyawan terkait gaji, penempatan, seleksi, dan kesejahteraan menjadi satu bidang ilmu yang dikhususkan untuk dipelajari dan kemudian dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.¹² Pada praktiknya, Marwansyah mengemukakan teorinya tentang manajemen sumber daya manusia sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia dalam organisasi melalui proses perencanaan, seleksi, dan pengembangan. Senada dengan itu, Achmad melengkapi bahwa pelaksanaan proses harus tepat dan efektif.¹³ Dalam konteks gereja, konsep manajemen sumber daya manusia ditujukan dalam rangka memaksimalkan pemenuhan tugas dan panggilan gereja untuk *koinonia*, *marturia*, dan *diakonia*.

Kronologis dan Tinjauan Umum Akar Masalah Menurut Kisah Para Rasul 6:1-7

Lukas sebagai penulis kitab Kisah Para Rasul menyelipkan satu peristiwa penting terkait konflik gereja mula-mula dalam laporannya kepada seorang yang bernama Theopilus (Kis. 6:1-7), penulis mengamati adanya indikasi manajemen yang tak terkelola dengan baik oleh para rasul. Kisah tersebut dihadirkan dalam bingkai permulaan dan kegerakan gereja dalam menjamah orang-orang Yahudi dan bukan Yahudi. Lukas menyajikan laporan tersebut dengan kerangka yang sangat sistematis dan terpola, menempatkan bagian-bagian penting tentang sejarah gereja serta segala tantangan yang turut melengkapi perjalanan misi para rasul.¹⁴ Terlantarnya janda-janda orang Kristen Yahudi berbahasa Yunani menariknya terletak tidak jauh setelah Lukas melaporkan bahwa jemaat sempat mengalami masa-masa keadilan dan tanpa kekurangan (Kis. 4:32-37), bahkan tidak sungkan menjual harta milik untuk dibagikan kepada sesama anggota

¹¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 8.

¹² Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010), 8.

¹³ Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, Dan Penelitian* (Ljokseumawe: Unimal Press, 2016), 9.

¹⁴ Willi Marxsen, *Pengantar Perjanjian Baru: Pendekatan Kritis Terhadap Masalah-Masalahnya* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2018), 206.

komunitas. Tetapi, kisah beralih seratus delapan puluh derajat tatkala keadaan janda-janda tidak diperhatikan diikuti dengan pertumbuhan jemaat keseluruhan yang kian besar jumlahnya. Peristiwa ini hanya sebagai awal untuk tantangan lanjutan yang dialami jemaat, ketika Stefanus dibunuh dan kemudian jemaat mulai diburu.

Plot berangkat dari Injil yang meleburkan keragaman identitas kala itu. Orang Yahudi asli, orang Yahudi campuran (kawin campur), dan orang asing terpanggil dalam satu komunitas kekristenan. Keragaman tidak selalu menguntungkan, pada titik ini terabaikannya orang percaya Yahudi campuran (kawin campur) memicu sungut-sungut (*NET = complaint*) atas sikap diskriminasi yang terjadi, dimana kebutuhan pokok mereka tak terpenuhi sedangkan yang lain kenyang dan tak kelaparan.¹⁵ Gereja dilanda bibit perpecahan, perbedaan identitas menjadi biang kerok konflik internal jemaat. Lukas menjelaskan bahwa pengabaian bukan bersumber pada jumlah jemaat yang terlalu banyak sehingga tak mampu terpelihara (Kis. 6:1), tetapi murni adanya tindakan rasial yang bertentangan dengan fungsi panggilan gereja itu sendiri untuk melayani semua orang, secara khusus anggota komunitas. Apakah para rasul tidak siap dengan ledakan jemaat? Bukan! Ini bukan sekedar tentang makanan atau minuman yang tidak terbagi secara adil terhadap jemaat yang membludak. Tetapi, mereka yang dikhususkan untuk melayani internal jemaat belum dipilih, sedangkan para rasul sibuk menuai orang-orang baru. Ketimpangan terjadi, kebutuhan mendesak, perpecahan diujung mata, sumber daya manusia bukan tidak ada, hanya saja manajemen perlu dilakukan untuk menempatkan orang tepat untuk pekerjaan yang tidak ringan, karena ini bukan perkara puluhan atau ratusan orang tapi ribuan bahkan puluh ribu.

Prinsip Kepemimpinan Sebagai Solusi Konflik Jemaat Menurut Kisah Para Rasul 6:1-7

Pertama, Responsif dan Bijaksana (Kis. 6:1-2)

Kepemimpinan para rasul dipertaruhkan, tetapi semua terbayarkan dengan tindakan responsif terhadap konflik yang terjadi. Eli mengungkapkan bahwa pada titik inilah kesadaran akan manajemen dicetuskan. Para rasul sigap membenahi pengelolaan sumber daya manusia agar tidak terjadi timpangnya

¹⁵ Andreas Budi Setyobekti, "Telaah Teologis Pelayanan Diakonia Berdasarkan Kisah Para Rasul 6:1-7 Serta Relevansinya Bagi Pelayanan Gereja Di Era Disrupsi," *Jurnal Teologi Berita Hidup* 5, no. 2 (2023), <https://doi.org/10.38189/jtbh.v5i2.274>.

pelayanan internal dan eksternal.¹⁶ Alkitab Terjemahan Baru menerjemahkan demikian: *Kami tidak merasa puas, karena kami melalaikan Firman Allah untuk melayani meja (Kis. 6:2).*

Penulis melihat kemungkinan adanya penafsiran ganda terhadap ayat ini, terlihat seolah-olah Allah sudah pernah berfirman kepada rasul-rasul untuk melayani meja tetapi terabaikan. Sedangkan dalam terjemahan-terjemahan lain tidak bermaksud demikian. Terjemahan Alkitab Kabar Baik misalnya menerjemahkan, *Tidak baik kalau kami berhenti memberitakan perkataan Allah, karena harus mengurus soal-soal makanan.* Alkitab Terjemahan Lama juga memberikan nada yang sama, *Tiada patut kami ini melalaikan pemberitaan firman Allah sebab melayani meja.*¹⁷ Penulis menangkap bahwa yang ingin disampaikan oleh Lukas sebenarnya para rasul harus tetap memberitakan Injil dan jangan sampai terhambat oleh konflik internal jemaat. Tapi disisi lain, para rasul tidak merasa puas jika jemaat mengalami konflik sekalipun Injil terberitakan. Sehingga, kebijaksanaan para rasul benar-benar terlihat pada detik ini, mempertemukan semua pihak dan menemukan titik terang solusi. Kepemimpinan sumber daya manusia harus diletakkan pada bahu yang responsif dan bijaksana dalam menghadapi konflik, mencari solusi untuk mencapai konsensus bersama. Tugas harus tetap dijalankan, masalah harus segera diselesaikan.¹⁸ Sebab dalam sebuah kepemimpinan harus disikapi dengan responsif yang positif dan bijaksana dalam mengambil keputusan-keputusan penting. Sebab kepemimpinan memiliki dampak panjang.

Kedua, Demokratis (Kis. 6:3)

Akar solusi sudah diletakkan, para rasul menyerahkan keputusan kepada segenap jemaat untuk memilih mereka-mereka yang dianggap pantas melayani jemaat dalam bidang kebutuhan sehari-hari. Para rasul bukan tidak memiliki otoritas untuk memutuskan segalanya, tapi mereka tidak menggunakannya dan lebih memilih bersikap demokratis yang terarah. Pilihan diserahkan kepada jemaat, tapi kualitas menjadi syarat utama yang harus diperhatikan ketika menentukan pilihan. Drewes menerangkan bahwa kualitas akan meminimalisir dan mengantisipasi konflik baru terjadi, inilah alasan mengapa para rasul

¹⁶ Ipaq and Wijaya, "Kepemimpinan Para Rasul Dan Relevansinya Bagi Pemimpin Gereja Di Era Revolusi Industri 4.0."

¹⁷ Donald Guthrie, *Teologi Perjanjian Baru* (Jakarta: Gunung Mulia, 1991), 257.

¹⁸ Djone Georges Nicolas et al., "Kepemimpinan Kristen Yang Efektif Berdasarkan Iman Dan Visi Ilahi," *Jurnal Impresi Indonesia* 1, no. 5 (2022): 461-67, <https://doi.org/10.36418/jii.v1i05.63>.

menyerahkan keputusan kepada jemaat tetapi tetap menyertakan syarat.¹⁹ Penulis sepakat terkait sikap demokratis para rasul yang merujuk kepada terlibatnya semua jemaat dalam menangani konflik internal. Ikut ambil bagian dalam mengentaskan masalah adalah bentuk partisipasi dan kontribusi untuk pembangunan jemaat Allah. Demokrasi membuat semua jemaat menjadi penting kehadirannya dalam komunitas kekristenan sekaligus memperlihatkan sikap para rasul yang tidak arogan terhadap wewenang yang mereka miliki.²⁰ Sehingga suasana demokratis menjadi bagian penting dalam sebuah tatanan kepemimpinan yang mewujudkan karya besar.

Ketiga, Manajerial (Kis. 6:3-4)

Eli dalam tulisannya mengkhususkan satu bagian sub bab dengan tajuk pemimpin sebagai manajer gereja. Pada substansi isi, ia menggunakan konteks Kisah Para Rasul 6:1-7 sebagai pijakan pikirannya. Penulis memahami betul betapa Eli melihat perspektif lain pada teks Alkitab tersebut ketimbang sisi konfliknya saja, yakni manajemen sumber daya manusia. Tiga poin penting penekanannya terkait fungsi manajemen yang dilakukan para rasul ialah keteraturan dan pemerataan pelayanan, fungsi kontrol agar tak ada yang terabaikan, dan spesifikasi tujuan bidang pelayanan.²¹ Para rasul menata bidang pelayanan dan menempatkan masing-masing orang yang memenuhi spesifikasi guna memaksimalkan pelayanan. Mereka berfokus pada pemberitaan dan para diaken terpilih berfokus pada pelayanan kaum miskin. Manajemen sumber daya manusia diterapkan oleh para rasul sebagai upaya membangun sistem pelayanan yang terfokus, efektif, dan efisien. Disisi lain, manajemen sumber daya manusia juga turut berpartisipasi memaksimalkan karunia-karunia rohani dalam jemaat yang dianugerahkan Tuhan. Kemampuan manajerial merupakan bagian dari fondasi yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam mengelola komunitas atau organisasinya.²² Manajerial juga menolong pemimpin dalam mengontrol perkembangan gereja untuk sampai pada tujuan, yakni melayani semua orang, khususnya anggota komunitas agar tetap dalam keadaan yang sejahtera. Penulis menyoroti buah pikiran Dessy yang menyampaikan bahwa kekristenan mula-

¹⁹ Henry's Matthew, *Kisah Para Rasul* (Surabaya: Momentum, 2014), 125.

²⁰ David Eko Setiawan, "Dampak Injil Bagi Transformasi Spritual Dan Sosial," *Bia: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen Kontekstual* 2, No 1 (2019): 83-93, <https://doi.org/10.34307/b.v2i1.78>.

²¹ L M PANGARIBUAN, "Pengaruh Kepemimpinan Para Rasul Terhadap Penanaman Gereja Menurut Kitab Kisah Para Rasul," *Voices Of Philadelphia ...*, 2023.

²² Baskoro and Arifianto, "Fungsi Manajerial Gembala Sidang Dalam Memperlengkapi Pelayanan Jemaat Lokal."

mula tidak bermaksud membangun sebuah struktur dalam gereja.²³ Sulit untuk mengakui hal itu, Allah mengemukakan jauh setelah gereja berdiri tentang karunia-karunia yang hadir dalam jemaat, tetapi bukan berarti karunia belum hadir sejak gereja lahir. Harus dipahami bahwa keanekaragaman karunia sebenarnya menunjukkan bahwa kelak kekristenan akan terstruktur dari dalam sesuai karunia masing-masing, terlepas tercetusnya ide manajemen setelah ada konflik itu perihal lain. Gereja harus dipandang sebagai media kerja Allah bukan manusia, maka harus melihat dari perspektif Allah melalui ungkapan dan cara kerja-Nya. Penulis lebih tertarik menyebut gereja mula-mula belum sadar terhadap desain Allah tentang gereja yang terstruktur ketimbang menyebut gereja tidak bermaksud membangun struktur gereja. Karena penulis ingin menunjukkan bahwa manajemen merupakan maksud dan tujuan Allah terhadap orang percaya dalam membangun gereja.

Rekrutmen Pelayan

Pertama, Kebutuhan (Kis. 6:1)

Melangkah pada tahap selanjutnya, manajemen sumber daya manusia tidak sekedar dipandang dari sudut kepemimpinan saja tetapi juga memperhatikan proses seleksi yang ketat bagi mereka yang akan dipercayakan tanggung jawab dalam mengisi struktur manajemen gereja. Pada bagian lain, penulis sependapat dengan Dessy terkait jabatan gereja harus disesuaikan dengan kebutuhan dan konteks gereja itu sendiri.²⁴ Sehingga sepatutnya bukan formalitas yang mengisi struktur gereja, manajemen sumber daya manusia bukan sekedar asal ada atau karena organisasi lain begitu maka disini juga harus sama. Manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan urgensi masing-masing yang dialami oleh gereja.²⁵ Oleh karena itu, proses seleksi salah satunya harus didasari pada kebutuhan bukan formalitas semata

Pemilihan tujuh diaken ditenggarai adanya kebutuhan mendesak terhadap konflik internal jemaat bukan sekedar ide kosong para rasul. Kebutuhan mendorong lahirnya bidang pelayanan baru sekaligus penempatan dan seleksi ketat penanggung jawab yang akan dipercayakan mengemban tugas tersebut. Dapat memberikan argumentasi bahwa terbentuknya bidang pelayanan baru menunjukkan adanya pertumbuhan dengan memakai konteks Kisah Para Rasul

²³ Dessy Handayani, "Isu-Isu Kontemporer Dalam Jabatan Gerejawi," *Kurios* 3, no. 1 (2018): 66–75, <https://doi.org/10.30995/kur.v3i1.28>.

²⁴ Handayani.

²⁵ Frans Paillin Rumbi, "Manajemen Konflik Dalam Gereja Mula-Mula: Tafsir Kisah Para Rasul 2:41-47," *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat* 3, no. 1 (2019): 9, <https://doi.org/10.46445/ejti.v3i1.114>.

6:1-7 sebagai landasan berpikirnya.²⁶ Penulis tidak sepenuhnya membenarkan ide tersebut tetapi juga tidak mengatakan hal itu salah. Perlu diperhatikan bahwa terbentuknya bidang pelayanan baru dalam jemaat mula-mula pada saat itu sesuai konteks Kisah Para Rasul 6:1-7 dilandasi konflik internal. Sekalipun disisi lain jemaat bertumbuh, tapi kedua hal ini tidak saling berkaitan sebab sejak semula penulis sudah menunjukkan bahwa tidak ada hubungan konkrit antara konflik yang terjadi dan pertumbuhan jumlah jemaat dalam konteks teks yang dibahas. Karena, menurut penulis hal tersebut murni akibat isu rasial dan itu yang mendasari urgensi dibentuknya bidang pelayanan baru. Sehingga mengatakan terbentuknya bidang pelayanan baru sebagai indikator pertumbuhan jemaat tidak sepenuhnya benar.

Kedua, Standar Moralitas (Kis. 6:3)

Pembentukan bidang pelayanan baru selanjutnya diikuti seleksi ketat bagi mereka yang akan mengemban tugas tersebut. Proses rekrutmen tidak boleh dilakukan sembarangan dan harus tetap berpangku pada landasan-landasan rohani sebab tanggung jawab kepemimpinan dalam bidang pelayanan meja bukan perkara sepele.²⁷ Lukas menginformasikan bahwa syarat bagi mereka yang akan terpilih berorientasi pada karakter rohani. Senada dengan itu, Martin mengutip perkataan Jerry Rumahlatu bahwa kepemimpinan Kristen adalah kepemimpinan rohani sebab merujuk kepada Yesus sebagai *role model* kehidupannya.²⁸ Maka dari itu akan ditemukan tiga standar yang harus terpenuhi bagi kandidat terpilih pelayan meja, yakni terkenal baik, penuh Roh, dan berhikmat.

Beberapa terjemahan menggunakan istilah lain untuk menyebutkan standar pertama, terjemahan Kabar Baik misalnya menggunakan istilah *mempunyai nama baik*. Terjemahan Firman Allah Yang Hidup juga memakai istilah yang sama, begitu juga dengan *NASBI1995* yang memakai istilah *of good reputation*. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* kurang cukup mewakili arti reputasi yang mendefinisikannya sebagai perbuatan yang menjadi penyebab mendapat nama baik.²⁹ *Cambride Dictionary* tampaknya melengkapi definisi KBBI, yakni *the*

²⁶ Joseph Christ Santo and Dapot Tua Simanjuntak, "Pengaruh Keteladanan Hidup Gembala Sidang Terhadap Pertumbuhan Gereja," *KHARISMATA: Jurnal Teologi Pantekosta*, 2019, <https://doi.org/10.47167/kharis.v2i1.23>.

²⁷ Timotius Haryono, "Pelayanan Multifungsi Profesional Kristen Dalam Konteks Era Revolusi Industri 4.0," *Jurnal Gamaliel: Teologi Praktika* 3, no. 2 (2021): 72–85, <https://doi.org/10.38052/gamaliel.v3i2.76>.

²⁸ Martin L Manao et al., "Pembentukan Dan Pemilihan Pemimpin Gereja Yang Berkualitas," *JMPK: Jurnal Manajemen Pendidikan Kristen* 2, no. 1 (2022): 50–64.

²⁹ Setiawan, "KBBI - Kamus Besar Bahasa Indonesia."

opinion that people in general have about someone or something, or how much respect or admiration someone or something receives, based on past behaviour or character. Reputasi merujuk kepada pandangan umum terhadap sesuatu sebagai dampak dari perilaku/tabi'at (*behaviour*) atau karakter yang dilakukan sebelumnya. Pada konteks tes Alkitab yang dibahas, reputasi tersebut merujuk kepada kandidat yang akan dipilih, apakah mereka dikenal sebagai pribadi dengan tabiat atau karakter yang baik oleh kebanyakan orang atau tidak? Ini bukan perkara pengakuan satu dua orang, tetapi pandangan umum. Matthew Henry pada tafsirannya menjelaskan bahwa mereka yang memiliki reputasi baik ialah orang-orang yang tidak terlibat skandal, tulus, setia, terbukti benar, dapat dipercaya, dan tidak bercacat cela. Pada poin terakhir penulis kurang sepatutnya, lebih tepat hampir tidak ditemukan cela pada dirinya.³⁰ Reputasi tidak sekedar berbicara nama baik, lebih dari pada itu menyangkut cara hidup yang baik dan diakui benar adanya oleh lingkungan.

Standar selanjutnya yang ditetapkan ialah seseorang yang penuh Roh. Alkitab Kabar baik menerjemahkannya dengan dikuasai Roh, begitu juga terjemahan BIMK menggunakan frasa yang sama. Sekalipun memiliki makna yang sama dengan penuh Roh, tetapi ada penekanan khusus yang ditonjolkan. Mengemban pelayanan adalah cara untuk mengekspresikan eksistensi kuasa Roh Kudus dalam diri orang percaya. Dikuasai Roh Kudus merujuk kepada pribadi yang memiliki buah-buah Roh sebagai akibat dipenuhi oleh Roh Kudus, bukan tentang bisa berbahasa Roh. Mardahai Siburian menerangkan bahwa dipenuhi atau dikuasai Roh Kudus menuntun kepada pengertian seseorang yang dikendalikan oleh Roh Kudus secara penuh, dalam pikiran, tindakan, dan perkataan. Sehingga seorang yang dikuasai Roh Kudus akan berorientasi kepada kehidupan yang memuliakan Tuhan dan menjauhi dosa secara terus menerus.³¹ Penguasaan Roh Kudus kepada mereka yang akan melayani meja penting agar panggilan terpusat kepada pemuliaan Tuhan bukan diri sendiri. Sehingga penulis melihat ada benang merah antara reputasi yang baik dan pribadi yang dikuasai Roh Kudus. Reputasi sebagai legitimasi latar belakang bahwa yang dipilih adalah orang baik, sedangkan dipenuhi Roh Kudus adalah legitimasi masa yang akan datang bahwa yang dipilih berorientasi kepada kebaikan.

³⁰ Henry's Matthew, *Matthew Henry's Commentary* (New Jersey: Fleming H. Company, 1985).

³¹ Ayub Rusmanto and Yohanes Joko Saptono, "Teologi Paulus Tentang Pengharapan Hidup Kekal Dalam Surat Titus," *Jurnal EFATA: Jurnal Teologi Dan Pelayanan* 9, no. 1 (2022): 33–43, <https://doi.org/10.47543/efata.v9i1.79>.

Apakah reputasi dan pemenuhan Roh Kudus cukup untuk menjalankan tugas pelayanan? Tentu saja, tetapi pada kasus ini ditampilkan bahwa perlu hikmat sebagai media kerja Roh Kudus dalam melakukan tugas-tugas tersebut.³² Harls menggolongkan hikmat pada kategori atribut rohani yang memiliki dampak yang sangat kuat. Ia juga mengutip pada tulisan Harper Collins Bible Dictionary yang mengaitkan hikmat dengan pengetahuan, kepandaian, kemampuan, dan keterampilan. Oleh hikmat seseorang menjadi pakar dalam bidang tertentu dan mengirit tenaga dalam proses aktualisasi diri sebagai pelayan meja.³³ Hal ini penting bagi seorang pelayan, sebab proses menjalani tugas akan diperhadapkan dengan konflik yang menguras tenaga. Hikmat membuat tugas menjadi lebih ringan dan prosesnya menjadi lebih efektif serta efisien. Oleh hikmat Salomo menyelesaikan perkara besar secara ringkas tetapi juga tepat sasaran.

Standar yang ketat diharapkan menghasilkan pelayan yang benar-benar bisa dipercaya dan juga kompeten, sehingga para rasul bisa terfokus kepada pemberitaan Injil dan tidak terhambat oleh konflik internal lagi. Jika masalah terjadi sekalipun, kapasitas mereka yang terpilih dianggap mampu menyelesaikannya. Tiga standar penting yang dijadikan pijakan sebagai seorang pelayan meja menginterpretasikan betapa tugas ini bukan sesuatu yang ringan.³⁴ Bahkan Paulus dalam beberapa waktu kemudian membuat aturan baku terkait syarat seseorang menjadi pelayan meja yang ia tuliskan kepada Timotius (1 Tim. 3:8-13). Sehingga, standar yang dibuat akan menolong para pelayan terpilih dalam menjalankan tugasnya.

Integrasi Pelayanan yang Harmonis

Pada dasarnya, sebelum konflik internal jemaat mula-mula memuncak, ledakan jumlah orang percaya baru sudah terjadi. Tetapi kemudian, Lukas mengungkapkan bahwa resolusi yang dihasilkan lewat kepemimpinan para rasul dan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan menciptakan iklim pemberitaan Injil yang kian pesat. Selvianty juga menangkap hal yang sama, bahwa resolusi dari konflik membawa berkat bagi gereja dan penyebaran Injil. Lebih lanjut, ia juga menengahkan tentang kepemimpinan yang bijaksana

³² Marciano Antaricksawan Waani and Ester Riyanti Supriadi, "Konfirmasi Teologis Peran Roh Kudus Dalam Pelayanan Gerejawi," *Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen Sekolah Tinggi Teologi Anugrah Indonesia* 1, no. 1 (2021): 37–53.

³³ Harls Evan Rianto Siahaan, "Hikmat Sebagai Implikasi Pendidikan Kristiani: Refleksi 1 Raja-Raja 3:1-15," *DUNAMIS: Jurnal Penelitian Teologi Dan Pendidikan Kristiani*, 2016, <https://doi.org/10.30648/dun.v1i1.99>.

³⁴ Firman Panjaitan, "Penatalayanan Gereja Menurut Kisah Para Rasul 4:32-37," *Ra'ah: Journal of Pastoral Counseling* 1, no. 2 (2021): 96–108, <https://doi.org/10.52960/r.v1i2.75>.

merupakan faktor pendorong utama.³⁵ Dipihak lain, Eli menekankan tentang fungsi manajerial melalui proses rekrutmen mengambil peran dalam penyelesaian konflik.³⁶ Pada akhirnya penulis menemukan titik terang tentang pentingnya kolaborasi kepemimpinan dan penerapan fungsi manajerial dalam proses rekrutmen pelayan dalam menghadapi konflik internal pun sebagai tindakan preventif yang perlu dilakukan sebagai pencegahan konflik. Lukas memberi tahu bahwa kolaborasi yang dilanjutkan dengan aksi masing-masing pelayan pada bidangnya menghasilkan Firman Allah yang makin tersebar (Kis. 6:7) dan pertumbuhan iman jemaat secara internal serta pertumbuhan jemaat secara kuantitas. Kunci pertumbuhan jemaat dimulai dari kepemimpinan yang benar dan pengajaran yang benar,³⁷ serta rekrutmen pelayan yang ketat. Sehingga ketika pemimpin dan pelayan menjalankan tugas, mereka akan saling terintegrasi sesuai fungsi masing-masing, baik melayani di internal jemaat dan eksternal jemaat. Konsep seperti demikian merupakan model manajemen kolabor-aksi yang dipikirkan oleh penulis dan dituangkan pada skema di atas. Sehingga, ketika konflik terjadi dalam jemaat, hal pertama yang harus dibenahi adalah reformasi kepemimpinan.

IMPLIKASI

Secara teoritis, model terbaik manajemen kepemimpinan sumber daya manusia sebagai solusi terhadap konflik jemaat menurut Kisah Para Rasul 6:1-7 dilandasi pada tiga aspek utama. Pertama yakni kepemimpinan yang bijaksana dan responsif, demokratis, dan manajerial. Kedua ialah proses rekrutmen yang ketat dan berlandaskan firman Tuhan. Ketiga adalah pelayanan yang terintegrasi. Pada praktiknya, puncak pencapaian model manajemen kepemimpinan sumber daya manusia terletak pada dampak yang dihasilkan, yakni menyelesaikan masalah atau tidak. Model kolabor-aksi menjadi solusi yang penulis tawarkan bagi gereja-gereja yang tengah menghadapi konflik internal jemaat untuk mencapai penyelesaian melalui cara-cara yang Alkitabiah. Para pemimpin jemaat diharapkan membenahi diri dalam aspek kepemimpinan, gereja

³⁵ Setyobekti, "Telaah Teologis Pelayanan Diaconia Berdasarkan Kisah Para Rasul 6:1-7 Serta Relevansinya Bagi Pelayanan Gereja Di Era Disrupsi."

³⁶ Ipaq and Wijaya, "Kepemimpinan Para Rasul Dan Relevansinya Bagi Pemimpin Gereja Di Era Revolusi Industri 4.0."

³⁷ Hardi Budiayana and Yonatan Alex Arifianto, "Pelayanan Holistik Melalui Strategi Entrepreneurship Bagi Pertumbuhan Gereja Lokal," *Jurnal EFATA: Jurnal Teologi Dan Pelayanan* 7, no. 2 (2021): 116-27.

juga didorong untuk menegakkan syarat-syarat rekrutmen yang ketat bagi pelayan, dan semua pelayan serta jemaat diharapkan saling terintegrasi dalam melaksanakan perannya masing-masing.³⁸

Penulis merekomendasikan kepada peneliti selanjutnya untuk berfokus kepada 1 Timotius 3:8-13 yang berkorelasi dengan Kisah Para Rasul 6:1-7. Secara khusus, 1 Timotius 3:8-13 berkaitan dengan aspek rekrutmen pada model kolabor-aksi. Penulis mengamati bahwa 1 Timotius 3:8-13 mengharuskan proses rekrutmen seorang pelayanan meja yang lebih detail dan ketat. Proses rekrutmen dalam 1 Timotius 3:8-13 hendaknya menunjukkan alasan-alasan Paulus membuat syarat khusus bagi pelayanan meja dalam satu perikop, sehingga dapat menguatkan aspek rekrutmen sebagai bagian dari penelitian ini dan membuktikan bahwa model kolabor-aksi sebagai solusi terbaik mengatasi konflik internal jemaat.

KESIMPULAN

Kolabor-aksi merupakan model manajemen sumber daya manusia yang ditawarkan sebagai solusi terbaik dalam menghadapi konflik internal jemaat menurut Kisah Para Rasul 6:1-7. Model ini mengutamakan tiga kunci utama, yakni karakter kepemimpinan, rekrutmen ketat, dan pelaksanaan yang terintegrasi. Karakter kepemimpinan berfokus kepada tiga aspek yakni responsif dan bijaksana, demokratis, dan manajerial. Rekrutmen yang ketat berfokus pada dua aspek yakni penyesuaian kebutuhan dan standar moralitas yang terdiri atas reputasi yang baik, penuh Roh, dan berhikmat. Pemimpin dan pelayan harus terintegrasi melalui pelayanan pada masing-masing bidang yang saling melengkapi, pemimpin yang melayani eksternal untuk mendapatkan orang percaya baru, pelayanan melayani internal untuk mendorong pertumbuhan jemaat.

REFERENSI

Adamy, Marbawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, Dan Penelitian*. Ljokseumawe: Unimal Press, 2016.

Arifianto, Yonatan Alex, and Joseph Christ Santo. "Tinjauan Trilogi Kerukunan Umat Beragama Berdasarkan Perspektif Iman Kristen." *Angelion: Jurnal*

³⁸ Yohanes Enci Patandean and Iskandar Iskandar, "Implementasi Pola Pelayanan Gereja Mula-Mula Dalam Kisah Para Rasul 2:41-47 Terhadap Gerakan Kesatuan Tubuh Kristus Masa Pandemi," *KAPATA: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen* 2, no. 2 (2022), <https://doi.org/10.55798/kapata.v2i2.25>.

- Teologi Dan Pendidikan Kristen* 1, no. 1 (June 2020): 1–14. <https://doi.org/10.38189/jan.v1i1.38>.
- Baskoro, Paulus Kunto, and Yonatan Alex Arifianto. “Fungsi Manajerial Gembala Sidang Dalam Memperlengkapi Pelayanan Jemaat Lokal.” *Excelsis Deo: Jurnal Teologi, Misiologi, Dan Pendidikan* 5, no. 2 (December 25, 2021): 111–26. <https://doi.org/10.51730/ed.v5i2.71>.
- Budiyana, Hardi, and Yonatan Alex Arifianto. “Pelayanan Holistik Melalui Strategi Entrepreneurship Bagi Pertumbuhan Gereja Lokal.” *Jurnal EFATA: Jurnal Teologi Dan Pelayanan* 7, no. 2 (2021): 116–27.
- Francisca, Lidea, Shifa Diarsi, Vivi Indri Asrini, M. Rizki Handrajati, and Ahmad Adenan. “Kebhinekaan Dan Keberagaman: Integrasi Agama Ditengah Pluralitas.” *Alsys* 2, no. 2 (2022): 233–44. <https://doi.org/10.58578/alsys.v2i2.257>.
- Guthrie, Donald. *Teologi Perjanjian Baru*. Jakarta: Gunung Mulia, 1991.
- Handayani, Dessy. “Isu-Isu Kontemporer Dalam Jabatan Gerejawi.” *Kurios* 3, no. 1 (2018): 66–75. <https://doi.org/10.30995/kur.v3i1.28>.
- Haryono, Timotius. “Pelayanan Multifungsi Profesional Kristen Dalam Konteks Era Revolusi Industri 4.0.” *Jurnal Gamaliel: Teologi Praktika* 3, no. 2 (2021): 72–85. <https://doi.org/10.38052/gamaliel.v3i2.76>.
- Henry’s Matthew. *Kisah Para Rasul*. Surabaya: Momentum, 2014.
- . *Matthew Henry’s Commentary*. New Jersey: Fleming H. Company, 1985.
- Ipaq, Eli Wilson, and Hengki Wijaya. “Kepemimpinan Para Rasul Dan Relevansinya Bagi Pemimpin Gereja Di Era Revolusi Industri 4.0.” *Integritas: Jurnal Teologi* 1, no. 2 (2019): 112–22.
- Khairiah, Ahmad Walid. “Pengelolaan Keberagaman Budaya Melalui Multilingualisme Di Indonesia.” *Fikri: Jurnal Kajian Agama, Sosial Dan Budaya* 5, no. 1 (2020): 132–44.
- Manao, Martin L, Donna M Sampaleng, Mukhlis Manao, and Alon M Nainggolan. “Pembentukan Dan Pemilihan Pemimpin Gereja Yang Berkualitas.” *JMPK: Jurnal Manajemen Pendidikan Kristen* 2, no. 1 (2022): 50–64.
- Marxsen, Willi. *Pengantar Perjanjian Baru: Pendekatan Kritis Terhadap Masalah-Masalahnya*. Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2018.
- Nicolas, Djone Georges, Timothy Amien Rk, Soneta Sang S. Siahaan, Lasino J.W. Putro, and Abdon A. Amtiran. “Kepemimpinan Kristen Yang Efektif Berdasarkan Iman Dan Visi Ilahi.” *Jurnal Impresi Indonesia* 1, no. 5 (2022): 461–67. <https://doi.org/10.36418/jii.v1i05.63>.
- PANGARIBUAN, L M. “Pengaruh Kepemimpinan Para Rasul Terhadap Penanaman Gereja Menurut Kitab Kisah Para Rasul.” *Voices Of Philadelphia ...*, 2023.

- Panjaitan, Firman. "Penatalayanan Gereja Menurut Kisah Para Rasul 4:32-37." *Ra'ah: Journal of Pastoral Counseling* 1, no. 2 (2021): 96–108. <https://doi.org/10.52960/r.v1i2.75>.
- Patandean, Yohanes Enci, and Iskandar Iskandar. "Implementasi Pola Pelayanan Gereja Mula-Mula Dalam Kisah Para Rasul 2:41-47 Terhadap Gerakan Kesatuan Tubuh Kristus Masa Pandemi." *KAPATA: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen* 2, no. 2 (2022). <https://doi.org/10.55798/kapata.v2i2.25>.
- Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010.
- Rumbi, Frans Paillin. "Manajemen Konflik Dalam Gereja Mula-Mula: Tafsir Kisah Para Rasul 2:41-47." *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat* 3, no. 1 (2019): 9. <https://doi.org/10.46445/ejti.v3i1.114>.
- Rusmanto, Ayub, and Yohanes Joko Saptono. "Teologi Paulus Tentang Pengharapan Hidup Kekal Dalam Surat Titus." *Jurnal EFATA: Jurnal Teologi Dan Pelayanan* 9, no. 1 (2022): 33–43. <https://doi.org/10.47543/efata.v9i1.79>.
- Santo, Joseph Christ, and Dapot Tua Simanjuntak. "Pengaruh Keteladanan Hidup Gembala Sidang Terhadap Pertumbuhan Gereja." *KHARISMATA: Jurnal Teologi Pantekosta*, 2019. <https://doi.org/10.47167/kharis.v2i1.23>.
- Setiawan, David Eko. "Dampak Injl Bagi Transformasi Spritual Dan Sosial." *Bia: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen Kontekstual* 2, No 1 (2019): 83–93. <https://doi.org/10.34307/b.v2i1.78>.
- Setiawan, E. "KBBI - Kamus Besar Bahasa Indonesia." *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 2019.
- Setyobekti, Andreas Budi. "Telaah Teologis Pelayanan Diakonia Berdasarkan Kisah Para Rasul 6:1-7 Serta Relevansinya Bagi Pelayanan Gereja Di Era Disrupsi." *Jurnal Teologi Berita Hidup* 5, no. 2 (2023). <https://doi.org/10.38189/jtbh.v5i2.274>.
- Siahaan, Harls Evan R., Handreas Hartono, and Yogi Tjiptosari. "Rekonstruksi Misi Hospitalitas Gereja Melalui Pembacaan Ulang Kisah Para Rasul 2:41-47 Dalam Bingkai Moderasi Beragama Di Indonesia." *Jurnal EFATA: Jurnal Teologi Dan Pelayanan* 8, no. 2 (2022): 127–37. <https://doi.org/10.47543/efata.v8i2.62>.
- Siahaan, Harls Evan Rianto. "Hikmat Sebagai Implikasi Pendidikan Kristiani: Refleksi 1 Raja-Raja 3:1-15." *DUNAMIS: Jurnal Penelitian Teologi Dan Pendidikan Kristiani*, 2016. <https://doi.org/10.30648/dun.v1i1.99>.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.

- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV, 2013.
- Sumiwi, Asih Rachmani Endang, Joko Sembodo, and Joseph Christ Santo. "Kerukunan Sosial Internal Dalam Jemaat: Refleksi Teologis 1 Korintus 1:10-13." *Kurios* 7, no. 2 (2021). <https://doi.org/10.30995/kur.v7i2.339>.
- Tangdiseru, Yesda. "Pentingnya Manajemen Gereja Terhadap Pertumbuhan Gereja." *Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen* 1, no. 2 (2021): 80-90.
- Waani, Marciano Antaricksawan, and Ester Riyanti Supriadi. "Konfirmasi Teologis Peran Roh Kudus Dalam Pelayanan Gerejawi." *Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen Sekolah Tinggi Teologi Anugrah Indonesia* 1, no. 1 (2021): 37-53.