



Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Gereja

Ambarwaty P.I.P Taturu

Institut Agama Kristen Negeri Manado

Received: 30 April 2024

Revised : 07 Mei 2024

Accepted: 14 Mei 2024

Abstract

This research aims to examine the concept of human resource management (HRM) in the context of the church. HR is an important asset that must be managed properly to support the growth and progress of the church. This research uses qualitative research methodology and descriptive approach. Data was collected through desk research using literature relevant to the research topic. The discussion of this research includes the concept of management, definitions from several experts, and elements related to management. Management is defined as the art of organizing human resources and other resources to achieve organizational goals. In the context of the church, church members are church human resources who have an important role in influencing the quality of church institutions. Therefore, the church needs to maximize its church HR to achieve church goals. This research concludes that church HR management is an important aspect of church management. Church HR management involves planning, organizing, leading, and controlling. Although the concept of management has different definitions, it still has the same goal of achieving organizational goals effectively and efficiently.

Keywords: management, human resources, church

(*) Corresponding Author: yunitaa1234@gmail.com

How to Cite: Taturu, A. P. I. P. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Gereja. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11215352>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset penting dalam sebuah organisasi. Untuk itu, sumber daya manusia yang ada harus dikelola dan dikembangkan dengan baik agar dapat membantu pertumbuhan dan kemajuan sebuah organisasi, termasuk yang ada di gereja. Gereja telah lama melakukan kegiatan manajemen, lebih kurang sebelum munculnya minat untuk meningkatkan organisasi gereja pada abad ketiga. (Chandra, 1996) Selama bertahun-tahun, umat Allah juga telah menggunakan manajemen untuk mengatur aktivitas pelayanan dalam Perjanjian Lama dan Baru. Menurut Ogirwalu (1996) Alkitab banyak menceritakan tentang tindakan manajemen umat Allah. secara khusus tentang cara para Rasul mengurus tugas melayani janda-janda, dengan memilih dan mengutus pelayan-pelayan (Diakonos) untuk melakukannya (Kisah Para Rasul 6:1-6).

Istilah "manajemen" berasal dari kata "manus", yang berarti "tangan". Artinya adalah "menangani, mengatur, atau membuat sesuatu menjadi seperti yang diinginkan dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang tersedia." Para ahli memiliki pendapat berbeda tentang definisi manajemen, yang sulit untuk disepakati oleh semua ahli. Namun, beberapa ahli menyatakan manajemen adalah proses mendayagunakan orang dan sumber lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, seperti yang ditunjukkan oleh beberapa sumber yang akurat. Manajemen berasal dari kata "maneggio", yang berarti "mengendalikan",

dan "mengendalikan" berarti "kegiatan atau seni mengurus" (memimpin, mencapai, dan memerintah), membimbing, mengarahkan, dan mengendalikan. (Utomo et al., 2021)

Dalam konteks gereja, orang-orang yang secara administratif terdaftar sebagai anggota gereja disebut sebagai SDM gereja. Sumber daya warga gereja tidak sama dengan sumber daya lainnya. (Wiyana & Sukardi, 2010) Orang-orang yang tinggal di gereja adalah subjek yang berkehendak, dan karena dorongan iman mereka, mereka memiliki kemampuan untuk merencanakan dan mengevaluasi pelaksanaan dan hasilnya untuk tujuan yang diinginkan. Menurut Wiyana dan Sukardi (2010), warga gereja adalah sumber daya yang paling penting bagi gereja karena mereka melakukan pelayanan yang memengaruhi kualitas lembaga atau institusi gereja. (Abineno, 1983) Karena itu, masalah yang harus segera ditangani gereja adalah bagaimana memaksimalkan sumber daya manusianya—warganya—untuk mencapai tujuan gereja. Ingatlah bahwa manusia diciptakan oleh Tuhan sebagai makhluk tertinggi di antara semua ciptaan-Nya, dengan tujuan agar mereka memiliki kemampuan untuk mengendalikan semua kekayaan yang ada. (Wiryoputro, 2004)

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif. Menurut Nasution, penelitian kualitatif pada dasarnya adalah mengamati orang dalam lingkungannya, berinteraksi dengan mereka, dan mencoba memahami bahasa dan interpretasi mereka tentang dunia sekitarnya. (Rukajat, 2018) Penelitian kualitatif deskriptif adalah jenis penelitian kualitatif yang digunakan oleh peneliti. Ini adalah jenis penelitian yang mendeskripsikan objek, fenomena, atau setting sosial dan dituangkan dalam tulisan naratif. (Rukajat, 2018) Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*) dengan menggunakan literatur yang ada seperti: buku, jurnal maupun artikel-artikel yang membahas berkaitan dengan topik yang dibahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Konsep Manajemen

Konsep manajemen berasal dari kata "implementasi" dan "pengorganisasian". Manajemen juga dianggap sebagai bidang yang mengajarkan bagaimana mencapai tujuan organisasi dan hasil dari usaha yang dilakukan oleh individu yang disebut manajer. Manajer adalah individu yang bertanggung jawab untuk merumuskan dan menerapkan langkah-langkah manajemen. Disebut sebagai seni karena manajemen adalah seni bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Keterampilan manajemen mencakup kemampuan untuk melihat situasi secara keseluruhan dan melihatnya dari satu sisi. (Fadhli dan Khusnia, 2021)

Menurut Alex S Nitisemito (2002), manajemen didefinisikan sebagai "suatu ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain. Manajemen dipandang sebagai seni karena dalam mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin sangat tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi orang-orang yang menjadi bawahannya". Sebaliknya, Soekarno K (2003) mendefinisikan manajemen sebagai "segenap perbuatan menggerakkan sekelompok orang dan

menggerakkan fasilitas”. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa jika lebih dari satu orang bekerja sama untuk mencapai tujuan, manajemen dapat dilaksanakan. (Fadli, 2022)

Manajemen diibaratkan seperti sebuah seni mengatur. Seni mengatur cara menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien untuk mencapai tujuan. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *man, money, method, machines, materials, dan market*, disingkat (6M). Hasibuan (2006) Perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian adalah beberapa contoh fungsi manajemen yang melibatkan koordinasi dan integrasi kegiatan kerja. (Supriyatna, 2011)

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perubahan, disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan.

Fadli (2022) berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (*energy* atau *power*). Sumber daya manusia adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi (*the people who are ready, willingable to contribute to organization goals*). Setiap orang memiliki kemampuannya masing-masing yang dapat mendukung dan memberikan kontribusi sehingga dapat memajukan sebuah organisasi.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sadili (2006), manajemen sumber daya manusia adalah "Suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau Perusahaan bisnis". Menurut Hadari (2003), manajemen sumber daya manusia adalah "Proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi dengan baik sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan ". Namun, menurut Malayu Hasibuan (2009) "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat."

Dari definisi-definisi tersebut terlihat bahwa satuan tenaga kerja sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan digunakan untuk berbagai fungsi dan kegiatan personalia. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, termasuk penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Fadli, 2022)

Para manajer perusahaan dan departemen akan berusaha untuk mencapai tujuannya. Pencapaian tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan saling mendukung. Tidak mungkin untuk mencapai satu tujuan dengan mengorbankan yang lain. Pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada secara

penuh dan berkelanjutan adalah hal yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia. Ini diperlukan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara optimal, efisien, dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Kebutuhan Gereja akan Berbagai Macam Sumber Daya

Untuk menjalankan suatu organisasi atau lembaga, termasuk gereja, diperlukan berbagai sumber daya. Karena itu, majelis bertanggung jawab atas pengelolaan gereja. Memaksimalkan penggunaan sumber daya ini. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa tugas-tugas pelayanan gereja dapat diselesaikan dengan baik. (Prodjowijono, 2008) Untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas pelayanan gereja, beberapa sumber daya yang diperlukan termasuk sumber daya manusia/SDM yang handal (baca: warga gereja), sumber dana yang memadai, dan berbagai sarana pendukung lainnya, seperti perangkat komputer yang relevan.

Gereja membutuhkan sumber daya manusia yang handal yaitu warga jemaat yang berkualitas, baik secara rohani maupun sosial ekonomi untuk menjalankan tugas-tugas pelayanannya secara optimal. Sementara itu, banyak gereja di Indonesia yang potensi SDM-nya belum dikembangkan dengan baik. Hal ini menyebabkan tugas-tugas gereja tidak dilakukan dengan baik. Untuk mencapai hal ini, diperlukan sumber dana yang memadai untuk memperkuat dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia mereka.

Oleh karena itu, kepentingan dari semua sumber daya baik dana maupun SDM sangat terkait, karena masing-masing sumber daya membutuhkan satu sama lain. Dana harus digunakan untuk meningkatkan keadaan sosial dan ekonomi jemaat serta untuk investasi dalam berbagai aset yang menguntungkan gereja. Selain itu, sumber daya manusia yang handal diperlukan untuk mengelola sumber daya tambahan yang diperlukan tersebut. Cara kerja yang berorientasi bisnis ini seharusnya menghasilkan sumber daya dan dana yang diperlukan agar gereja, atau jemaat, dapat melaksanakan kegiatan pelayanan dan misi gereja dengan senang hati. (Prodjowijono 2008)

5. Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Gereja

Kegiatan manajemen SDM dalam konteks gereja tidak terlepas dari bagaimana gereja memandang sumber daya manusianya. Salah satu dari lima model gereja diuraikan oleh Avery Dulles (1990) sebagai model organisasi. Menurut Romo Mangunwijaya (1999:18-19), misi gereja terletak pada peran organisme gereja, yaitu orang-orangnya (SDM), bukan hanya fungsi struktur atau institusinya. Gereja bukan meniadakan institusinya; sebaliknya, ia berfokus pada peran orang-orang beriman yang tersebar di mana pun dan kapan pun untuk menunjukkan cinta kepada Tuhan Allah dan sesamanya. Gereja Diaspora di dunia global beroperasi dengan cara ini.

Pemahaman ini menurut Mangunwijaya (1999) menunjukkan bahwa "warga gereja", komponen organisme gereja, sangat penting untuk melaksanakan misi gereja. Orang-orang yang didaftarkan sebagai anggota gereja dalam buku induk disebut "warga gereja" secara administratif. Menurut Wiyana dan Sukardi (2010), Karena warga gereja melakukan pelayanan yang memengaruhi kualitas lembaga atau institusi gereja, warga merupakan sumber daya gereja yang paling penting dan

utama. Karena itu, warga gereja sebagai sumber daya harus dikelola dengan baik dan dimanfaatkan sepenuhnya.

Istilah yang berbeda digunakan untuk manajemen sumber daya manusia di gereja dikenal sebagai Pemberdayaan Warga Gereja (PWG). Tujuan PWG adalah untuk membantu warga gereja berkembang dalam iman mereka sehingga mereka dapat mengekspresikan iman mereka dalam kehidupan sehari-hari, memberi mereka kesempatan dan kepercayaan untuk belajar dan berpartisipasi dalam pelayanan, sekaligus meningkatkan wawasan dan kemampuan pelayanan mereka. (Wiyana dan Sukardi, 2010)

Sutarno di sisi lain menggunakan istilah "pengelolaan sumber daya manusia" untuk menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia gereja adalah upaya untuk memelihara, menumbuhkan, dan meningkatkan potensi fisik, emosional, dan intelektual manusia sehingga mereka dapat menjalankan wewenang dan mandat kemanusiaan dari Tuhan dengan sebaik-baiknya. serta membantu mereka menjadi pelaku yang setia dari tuntutan hukum kasih. Sutarno berpendapat bahwa pendidikan formal dan non-formal adalah cara pertama dan utama untuk mengelola sumber daya manusia gereja. Selain itu, peningkatan kualitas karyawan gereja berdampak pada bagaimana gereja meningkatkan kehidupan rohani dan fisik manusia. (Sutarno, 2004)

Secara praktis, pengelolaan sumber daya manusia gereja membutuhkan dukungan administrasi, seperti data base yang bermanfaat untuk proses perekrutan dan pembinaan yang diperlukan untuk memberi pelayan pemahaman dan ketrampilan yang diperlukan. Aktivitas PWG dapat dilakukan dengan memanfaatkan setiap kegiatan pelayanan, seperti ceramah, diskusi, kursus, dan pelatihan. Kemampuan gereja untuk membuat strategi untuk digunakan dalam pelaksanaan PWG juga memengaruhi keberhasilan PWG. Salah satu strategi ini adalah PWG Parokial, yang membagi warga gereja ke dalam kelompok-kelompok pelayanan berdasarkan lokasi geografis atau tempat tinggal mereka. PWG kategorial membagi warga gereja berdasarkan usia, minat, dan profesi. PWG fungsional membagi pekerjaan pelayanan gereja ke dalam bidang pelayanan sesuai dengan fungsi masing-masing untuk mencapai tujuan pelayanan.

Pengelolaan sumber daya manusia gereja dianggap sebagai cara untuk membina dan membekali warga gereja untuk melaksanakan tugas pelayanannya. Pandangan ini diperkuat oleh pemahaman bahwa melibatkan warga gereja dalam setiap aktivitas pelayanan yang ada adalah cara pengelolaan sumber daya manusia gereja dilakukan. Badan-badan pelayanan, komisi, kelompok kerja (POKJA), dan kepanitiaan, misalnya, termasuk dalam kategori kemajelisan. (Rumere, 2016)

Pengelolaan sumber daya manusia di gereja secara praktis dilakukan mulai dari usia anak-anak, seperti Ibadah Minggu Anak dari balita hingga remaja, Pembinaan Kerohanian, dan Penelaahan Alkitab (PA) bagi Remaja. Pada usia pemuda, pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan menyelenggarakan pembinaan, yang meliputi: ibadah pemuda, pembinaan kepemimpinan, pelatihan pelatih, pelatihan kewirausahaan, dan pelatihan kepemimpinan yang sesuai dengan jempol kaum muda. Istilah "pengkaderan" mengacu pada kegiatan-kegiatan tersebut yang dimaksudkan untuk mempersiapkan, membangun, dan menyediakan warga gereja dengan perlengkapan.

Dengan melibatkan warga gereja dalam setiap aktivitas pelayanan, mereka secara tidak langsung dapat belajar dan mengenal berbagai jenis pelayanan gereja. Dalam kasus ini, metode pembinaan yang digunakan adalah metode pendampingan, yang berarti bahwa setiap warga gereja memiliki kesempatan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pelayanan dengan didampingi oleh warga gereja lainnya yang lebih senior dalam pelayanan. Oleh karena itu, setiap anggota gereja harus memiliki keinginan yang kuat untuk belajar dan berkembang melalui peran yang mereka mainkan dalam setiap aktivitas pelayanan/ (Rumere, 2016)

Kemauan warga untuk berpartisipasi dalam kegiatan pelayanan adalah masalah yang sering muncul dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia di gereja. Gereja memiliki banyak sumber daya manusia yang dapat digunakan, tetapi banyak di antaranya menolak untuk membantu. Baik di gereja maupun di organisasi umum lainnya, tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, tidak diragukan lagi bahwa dalam konteks tertentu, kegiatan manajemen sumber daya manusia juga dapat digabungkan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Gereja adalah persekutuan umat Tuhan yang telah dipanggil dan diutus oleh Allah untuk mengelola dunia dan seluruh isinya. Untuk melaksanakan hal tersebut setiap individu terlebih warga gereja harus dipersiapkan dengan baik agar dapat menjalankan mandat Allah tersebut. Untuk itu gereja perlu mengelola dengan baik Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam gereja agar supaya dapat setiap warga gereja dapat memberikan kontribusi dalam gereja lewat pelayanannya. Konsep pengelolaan SDM gereja dengan melibatkan warga gereja ke dalam seluruh aktivitas pelayanan telah mencakup seluruh aktivitas manajemen SDM pada umumnya. Seluruh warga gereja mulai dari anak, remaja, pemuda, bapak, ibu bahkan sampai kaum lansia merupakan sumber daya manusia yang perlu untuk dibina dan diarahkan sesuai kemampuan, dan potensi masing-masing agar dapat berguna tidak hanya bagi pelayanan gereja tetapi juga sampai kepada masyarakat sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Abineno, J.L. Ch. *Jemaat: Ujud, Peraturan, Susunan, Pelayanan, dan Pelayan pelayannya*. Jakarta: BPK Gunung Mulia. 1983.
- Chandra, R.I. *Manajemen Gereja*, dalam *Manajemen Gereja: Mencari Sosok Kontekstual*, jurnal Setia Edisi Januari No.1, tahun 1996.
- Dulles, A. *Model-model Gereja*. Flores: Nusa Indah. 1990.
- Fadhli, K. Khusnia, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Produktivitas Kerja*. Guepedia. 2021.
- Mangunwijaya, YB. *Gereja Diaspora*. Yogyakarta: Kanisius. 1999
- Ogirwalu, H. *Manajemen Gereja*, dalam *jurnal Setia Edisi Januari No.1 tahun 1996*.
- Utomo, K.P, dkk. *Dasar Manajemen dan Kewirausahaan*. Bandung: Widina Bhakti Persada. 2021.

- Prodjowijono, S. *Manajemen Gereja: Sebuah Alternatif*. Jakarta: BPK Gunung Mulia. 2008.
- Rumere, S.K. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Studi Analitis Terhadap Pengelolaan Sumber Daya Manusia Gereja di GKJW Jemaat Sidomulyo*. 2016.
- Wiryoputro, S. *Dasar-dasar Manajemen Kristiani*, Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2004.
- Wiyana, A.U, Sukardi. *Manajemen Gereja: Dasar Teoritis dan Implikasi Praktisnya*. Bandung: Bina Media Informasi, 2010.