



Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Gereja dalam Meningkatkan Efektivitas Pelayanan

Yudha Nata Saputra, Johnson Alvonco Hutauruk

Sekolah Tinggi Teologi Cipanas, Indonesia

*Email: yudhanata99@gmail.com, alvonco@gmail.com

DOI:10.59141/comserva.v4i9.2799

ABSTRAK

Manajemen kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam organisasi, termasuk di gereja, untuk memastikan semua SDM gereja yaitu karyawan dan sukarelawan dalam pelayanan berjalan efektif sehingga visi, misi dan tujuan gereja dapat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor sukses yang mempengaruhi manajemen kinerja SDM dalam gereja yang dapat meningkatkan efektivitas pelayanan gereja. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kinerja SDM melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengukuran dan evaluasi kinerja, dan pemberian umpan balik dan pengembangan SDM Gereja berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja SDM gereja. Rekomendasi utama adalah memperkuat manajemen kinerja SDM Gereja yang terstruktur, memperbaiki evaluasi kinerja dan umpan balik berupa tindak lanjut dalam pengembangan SDM.

Kata kunci: Manajemen Kinerja, SDM Gereja, Efektivitas Organisasi, Pelayanan Gereja

ABSTRACT

Human Resource (HR) performance management is an important aspect in organizations, including in churches, to ensure all church HR namely employees and volunteers in the ministry run effectively so that the vision, mission and goals of the church can be achieved. This research aims to identify success factors that influence HR performance management in the church that can increase the effectiveness of church services. The research used a descriptive qualitative approach. The results showed that HR performance management through the process of planning, organizing, measuring and evaluating performance, and providing feedback and development of Church HR played a significant role in improving the performance of church HR. The main recommendation is to strengthen structured Church HR performance management, improve performance evaluation and feedback in the form of follow-up in HR development.

Keywords: Performance Management, Church HR, Organizational Effectiveness, Church Ministry.

PENDAHULUAN

Gereja sering menghadapi kesulitan dalam mengelola *Sumber Daya Manusia (SDM)* yang terbatas, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Hal ini dapat menghalangi gereja dalam menjalankan

program pelayanan dengan efektif. *SDM* gereja yang dimaksud mencakup karyawan dan sukarelawan yang kemudian memiliki peran tugas dan tanggungjawab sebagai pemimpin gereja, pendeta, pengurus bidang-bidang, aktivis di gereja serta staf kantor gereja. Secara umum, tantangan yang dihadapi manajemen *SDM* gereja khususnya pada keterbatasan manajemen kinerja *SDM* dalam aspek penilaian kinerja dan umpan baliknya berupa pelatihan atau bentuk penghargaan yang memadai. Semua ini berdampak langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada jemaat, menciptakan kesenjangan antara harapan dan kenyataan pelayanan gereja. Masalah yang dimaksud berkaitan dengan ketidakmampuan gereja dalam merencanakan, mengelola, mengukur, dan memaksimalkan potensi kinerja *SDM* yang ada, yang mengarah pada pelayanan yang kurang efektif.

Manajemen kinerja karyawan secara teori seperti disampaikan oleh Dessler (2015)(Dessler, 2015) memiliki tujuan positif baik secara administratif maupun pengembangan karyawan. Pada organisasi-organisasi profit dan non profit yang bersifat sekuler umumnya telah menerapkan manajemen kinerja dengan efektif. *Elisabeth Emma Meja (2013)(Meza, 2013)* menjelaskan bahwa organisasi gereja masih sedikit bahkan kesulitan menerapkan manajemen kinerja dan pengukuran kinerja terhadap *SDM*-nya dikarenakan kesulitan memahami, menyusun dan menerapkannya manajemen kinerja yang tentunya dapat mempengaruhi efektifitas dan kualitas dari pelayanan organisasi gereja itu sendiri. Penyelesaian masalah ini sangat fundamental, karena manajemen kinerja *SDM* yang baik secara langsung mempengaruhi efektivitas pelayanan gereja. Jika masalah ini dibiarkan, gereja berisiko kehilangan kepercayaan jemaat dan mengalami penurunan partisipasi dalam kegiatan pelayanan. Selain itu, gereja yang tidak dapat mengelola *SDM*-nya dengan baik mungkin akan kesulitan mencapai visi, misi dan target yang dapat berdampak negatif pada pertumbuhan dan perkembangan gereja. Kondisi ini menunjukkan bahwa masalah dalam manajemen kinerja *SDM* di gereja adalah nyata dan memerlukan perhatian serius untuk meningkatkan efektivitas pelayanan.

Penelitian sebelumnya tentang manajemen kinerja *SDM* di gereja yang telah ditinjau dari berbagai aspek. *Andreas Iyai, dkk (2023)(Iyai et al., 2023)*, menjelaskan manajemen kinerja *SDM* melibatkan peningkatan kualitas manajemen untuk mendukung pelayanan gereja. Fokusnya pada penerapan manajemen *SDM* yang efektif dalam mendukung misi besar gereja yaitu mencapai pelayanan berkualitas yang diharapkan oleh jemaat melalui peningkatan kompetensi, keterampilan, dan motivasi *SDM* gereja. *Wibowo (2017)(Wibowo, 2017)* menegaskan bahwa manajemen kinerja yang efektif harus meliputi evaluasi rutin, peningkatan keterampilan, serta motivasi. *Johnson (2024)(Hutauruk & Saputra, 2024)*, menyoroti pentingnya kompetensi bagi pemimpin gereja dalam mencapai kinerja pelayanan yang efektif. *Henri Simanjuntak (2017)(SIMANJUNTAK, 2017)* merumuskan manajemen kinerja pelayanan di gereja dipengaruhi pengembangan kepemimpinan yang efektif, sistem kompensasi yang sesuai, serta inovasi dalam pelayanan untuk mencapai kinerja optimal. *NonProfit Times (2021)(Times, n.d.)* merumuskan untuk meningkatkan retensi staf dan kinerja secara keseluruhan *SDM* salah satunya adalah membangun manajemen kinerja yang transparan. *Divine Gloria Mentari (2023)(Empiris et al., 2023)* menyebutkan bahwa pengukuran kinerja *SDM* sangat dibutuhkan di dalam organisasi gereja.

Berdasarkan hasil kajian ilmiah tersebut diatas ternyata masih ada gap atau belum ada penjelasan manajemen kinerja *SDM* gereja. Melalui riset deskriptif yang dirumuskan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan riset yaitu: apakah gereja harus memiliki manajemen kinerja *SDM*, apa saja komponen pendukung penerapan manajemen kinerja *SDM* gereja, dan bagaimana dampak penerapan manajemen kinerja *SDM* gereja, maka hasil riset ini akan menemukan kebaruan yaitu “*Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Gereja Dalam Meningkatkan Efektivitas Pelayanan*” untuk mencapai visi, misi dan tujuan gereja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian studi pustaka dengan pendekatan deskriptif kualitatif yakni penulis menggali dengan menggunakan data yang bersumber dari literatur kepustakaan yang berkaitan dengan manajemen kinerja sumber daya manusia (SDM) gereja. Selain itu penulis, juga menggunakan teks-teks paralel dan berhubungan dari buku dan jurnal yang mendukung tentang topik tersebut untuk mendapatkan informasi deskriptif tentang pentingnya manajemen kinerja sumber daya manusia (SDM) gereja. Referensi yang digunakan adalah artikel jurnal sebagai referensi primer, juga dipergunakan buku-buku, Alkitab dan sumber-sumber primer lain yang sesuai dengan topik sesuai prinsip tinjauan literatur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gereja sebagai tubuh Kristus, sebagai lembaga religius dan spiritual yang langsung dipimpin oleh Roh Kudus mengelola sumber daya manusia (SDM) gereja yang terdiri karyawan dan relawan (Jaja & Arugu, 2015). Gereja melalui para pemimpin dan pengurus gereja bertanggungjawab mengelola SDM agar visi, misi, tujuan tercapai. Setiap pemimpin dan pengurus manajemen SDM gereja harus memiliki spiritualitas kristiani yang baik, memahami dan menerapkan manajemen kinerja SDM gereja secara holistik dan lengkap berdasarkan nilai-nilai spiritualitas Kristiani. Manajemen kinerja SDM gereja yang efektif dapat meningkatkan kualitas pelayanan sehingga mampu meningkatkan kepuasan, kepercayaan dan loyalitas jemaat.

Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Kinerja SDM

Joko Sembodo (2021) (Joko Sembodo dan Yusak Sigit Prabowo, 2021) menjelaskan bahwa manajemen SDM adalah hal yang penting untuk diterapkan dalam organisasi spiritual seperti yang tertulis pada Kitab Nehemia Pasal 1-13 berdasarkan cara Nehemia memimpin, mengelola, dan memotivasi orang-orang Israel dalam pembangunan kembali tembok Yerusalem. Nehemia menunjukkan beberapa prinsip penting dalam manajemen SDM yang relevan bagi organisasi atau kepemimpinan modern termasuk perencanaan yang matang, pembagian tugas yang adil, pengembangan kapasitas, penanganan konflik, dan evaluasi kinerja.

Gary Dessler (Dessler, 2015) menjelaskan pengertian *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. sebagai proses yang melibatkan perekrutan, pengembangan, motivasi, dan evaluasi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. MSDM mencakup berbagai fungsi seperti perencanaan tenaga kerja, seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi, serta hubungan karyawan.

Konsep manajemen sumber daya manusia menurut *John Bratton dan Jeffrey Gold* (Gold, 2017), sebagai proses sistematis yang melibatkan pengelolaan tenaga kerja dengan tujuan untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal, melalui perencanaan, perekrutan, pengembangan, evaluasi, dan penghargaan terhadap karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses manajemen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan yang mencakup perekrutan, pengembangan, motivasi, dan evaluasi kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Sebagai organisasi yang juga mengelola sumber daya manusia, gereja, yang terdiri dari karyawan dan relawan, harus memiliki keterampilan dalam manajemen sumber daya manusia agar visi, misi, dan tujuan gereja dapat dicapai dengan lebih mudah

melalui individu-individu yang ada di dalamnya. Di dalam manajemen sumber daya manusia, salah satu komponen pentingnya adalah manajemen kinerja untuk memastikan semua proses manajemen sumber daya manusia dapat terukur.

Pentingnya Gereja Memiliki Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM).

Gary Dessler(Dessler, 2015), mendefinisikan kinerja atau performance sebagai tingkat pencapaian tugas-tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang individu dalam suatu pekerjaan. Kinerja mencerminkan hasil dari aktivitas kerja seseorang dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Secara umum, menurut Dessler, kinerja karyawan bisa diukur dari tiga aspek utama: (1) *produktivitas (kuantitas) pekerjaan*, (2) *kualitas pekerjaan*, (3) *ketepatan waktu*

Moehariono(Prof. Dr. Moehariono, 2018), kinerja didefinisikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya mencakup hasil yang diukur secara kuantitatif, tetapi juga bagaimana proses mencapai hasil tersebut sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan.

Beberapa aspek pengukuran kinerja, yaitu: (1) menetapkan visi, misi, tujuan, sasaran dan strategi organisasi, (2) merumuskan indikator kinerja dan ukuran kerja berbentuk keberhasilan utama dan indikator kinerja kunci, (3) mengukur dan membandingkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran organisasi melalui proses menganalisis hasil pengukurannya, (4) mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan serta memberikan gambaran tingkat keberhasilan organisasi.

Manajemen kinerja menurut *Gary Dessler*(Dessler, 2015) adalah proses berkelanjutan yang melibatkan penetapan tujuan kinerja, pemantauan dan penilaian hasil kerja, serta memberikan umpan balik untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Proses penilaian kinerja dilakukan dalam tiga langkah, yaitu: (1) menetapkan standar kerja, (2) menilai kinerja aktual karyawan secara relatif terhadap standar, (3) memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memperbaiki kinerja.

John Bratton dan Jeffrey Gold(Gold, 2017), manajemen kinerja didefinisikan sebagai sebuah proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi dengan mengelola kinerja karyawan secara berkelanjutan. Secara keseluruhan, manajemen kinerja adalah kerangka kerja yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi melalui *pengelolaan, penilaian, dan pengembangan* kinerja karyawan. Tahapan utama dalam menyusun manajemen kinerja, yaitu: (1) *penetapan tujuan dan ekspektasi kinerja*, dengan menetapkan tujuan yang jelas, spesifik, dan dapat diukur untuk setiap individu maupun tim. (2) *perencanaan kinerja*, dengan menetapkan indikator kinerja utama (key performance indicators/kpi) untuk membantu memantau kemajuan. (3) *pemantauan dan pembinaan kinerja*, pemantauan yang terus menerus terhadap kemajuan kinerja sdm melalui pengumpulan informasi kinerja secara teratur. (4) *evaluasi dan penilaian kinerja*, evaluasi kinerja terhadap pencapaian kinerja karyawan selama periode tertentu, biasanya dilakukan secara berkala (misalnya, harian, mingguan, bulanan, kuartal, semester dan tahunan). (5) *umpan balik kinerja*, proses manajemen kinerja melibatkan dialog berkelanjutan antara karyawan dan manajer tentang kinerja untuk membantu karyawan memahami area kekuatan mereka dan juga bidang yang membutuhkan peningkatan. (6) *pengembangan SDM*, manajemen kinerja juga mencakup langkah-langkah untuk pengembangan karyawan melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, atau program pembelajaran

lainnya. (7) *tindakan Tindak Lanjut dan Penghargaan*, SDM yang menunjukkan kinerja yang luar biasa dapat diberi penghargaan sebagai bentuk pengakuan bisa berupa kenaikan gaji, promosi, bonus, atau bentuk insentif lainnya. (8) *review kinerja secara berkala*, manajemen kinerja harus bersifat dinamis, yang berarti proses evaluasi dan review kinerja dilakukan secara berkala.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja SDM adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan untuk mengelola, menilai dan mengembangkan kinerja SDM guna mencapai visi, misi, serta tujuan organisasi. Manajemen kinerja SDM ini sangat penting dan diperlukan oleh setiap organisasi, baik itu organisasi bisnis, organisasi non-profit, maupun organisasi gereja.

Komponen Pendukung Penerapan Manajemen Kinerja SDM Gereja

Menurut Gary Dessler (Dessler, 2015), penerapan manajemen kinerja sumber daya manusia (SDM) memerlukan beberapa komponen pendukung yang penting agar dapat berjalan efektif dan efisien. Komponen-komponen ini membantu organisasi dalam merencanakan, mengukur, dan meningkatkan kinerja SDM untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah beberapa komponen pendukung penerapan manajemen kinerja SDM, yaitu: (1) tujuan kinerja yang jelas (*goal setting*), (2) pengukuran kinerja yang akurat, (3) umpan balik dan komunikasi yang teratur, (4) evaluasi kinerja secara berkala, (5) pengembangan SDM dan pelatihan, (6) sistem reward dan penghargaan, (7) tindak lanjut dan pengambilan keputusan berdasarkan hasil kinerja, (8) budaya organisasi yang mendukung kinerja, (9) sistem teknologi dan informasi.

Komponen-komponen utama yang mendukung penerapan manajemen kinerja SDM menurut Bratton dan Gold (Gold, 2017), yaitu: (1) *penetapan tujuan dan ekspektasi kinerja*, (2) *perencanaan kinerja*, dengan menetapkan *key performance indicators (KPI)* untuk membantu memantau kemajuan. (3) *pemantauan dan pembinaan kinerja*, (4) *evaluasi dan penilaian kinerja*, secara berkala (misalnya, harian, mingguan, bulanan, kuartal, semester dan tahunan). (5) *umpan balik kinerja*, (6) *pengembangan SDM*, (7) *tindakan tindak lanjut dan penghargaan*, (8) *review kinerja secara berkala*, manajemen kinerja harus bersifat dinamis, yang berarti proses evaluasi dan review kinerja dilakukan secara berkala.

Komponen Indikator Kinerja SDM Gereja

Pengertian indikator kinerja yaitu: (1) indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur output atau outcome kegiatan, (2) sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, (3) ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran, (4) suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Gary Dessler, indikator kinerja adalah alat yang digunakan untuk menilai dan mengukur efektivitas pekerjaan individu atau tim dalam suatu organisasi. Beberapa indikator kinerja yang umum dalam manajemen sumber daya manusia meliputi: (1) *kuantitas kerja (quantity of work)*: Jumlah pekerjaan atau tugas yang diselesaikan dalam periode tertentu. Ini bisa dihitung dalam jumlah unit, proyek, atau target lain yang relevan. (2) *kualitas kerja (quality of work)*: Tingkat ketepatan, keakuratan, atau kualitas output yang dihasilkan oleh individu atau tim dalam pelaksanaan tugas. (3) *efisiensi waktu (timeliness)*: Seberapa tepat waktu pekerjaan diselesaikan, mencakup kemampuan untuk memenuhi tenggat waktu tanpa mengurangi kualitas pekerjaan. (4) *efektivitas biaya (cost-effectiveness)*: Penggunaan sumber daya secara efisien untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan biaya serendah

mungkin. (5) *kerjasama (teamwork and interpersonal relations)*: Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, menjaga hubungan yang baik, serta berkontribusi dalam kelompok atau tim. (6) *kegiatan dan inovasi (creativity and innovation)*: Kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru atau solusi inovatif terhadap masalah yang dihadapi. (7) *inisiatif (initiative)*: Tingkat kemandirian dalam menyelesaikan tugas tanpa perlu pengawasan terus-menerus, termasuk kesediaan untuk mengambil langkah-langkah proaktif. (8) *keandalan (dependability)*: Konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai standar yang diharapkan, serta kemampuan untuk diandalkan oleh organisasi. (9) *komunikasi (communication skills)*: Kemampuan berkomunikasi secara efektif, baik secara lisan maupun tertulis, dan menyampaikan informasi dengan jelas.

Tabel 1 Indikator Kinerja

Indikator	Deskripsi	Bobot (%)	Target	Realisasi	Skor	Keterangan
Produktivitas Kerja	Jumlah output yang dihasilkan per periode kerja	30%	100 unit	95 Unit	95	Target hampir tercapai
Kualitas Kerja	Tingkat kepuasan terhadap hasil kerja	25%	90% Kepuasan	88% Kepuasan	88	Kualitas Kerja Sudah baik
Inisiatif dan Kreativitas	Frekuensi memberikan ide dan solusi inovatif	15%	5 Ide Per Bulan	4 Ide Perbulan	80	Masih Perlu Mendorong Kreativitas
Kerjasama Tim	Kontribusi dalam tim dan hubungan kerja yang baik	10%	100%	100%	100	Sangat Baik Dalam Kerjasama
Kehadiran	Tingkat kehadiran selama periode tertentu	20%	95% Kehadiran	90% Kehadiran	90	Perlu peningkatan kedisiplinan
Total Score		100%				

Penjelasan Kolom:

- Indikator Kinerja:** Aspek yang diukur untuk menilai kinerja karyawan.
- Deskripsi:** Penjelasan detail mengenai indikator tersebut.
- Bobot (%):** Persentase kontribusi indikator terhadap total penilaian.
- Target:** Sasaran atau standar yang harus dicapai karyawan.
- Realisasi:** Pencapaian aktual karyawan berdasarkan pengukuran.
- Skor:** Penilaian berdasarkan pencapaian, biasanya dalam skala 1-100.
- Keterangan:** Catatan tambahan atau analisis singkat hasil pengukuran.

Langkah Penghitungan Akhir:

- Skor Akhir** = Σ (Bobot \times Skor Realisasi per Indikator)
- Hasil ini dapat digunakan untuk menentukan nilai akhir kinerja karyawan

Indikator kinerja SDM gereja yang terdiri dari karyawan dan relawan digunakan untuk menilai dan mengukur sejauh mana produktivitas, kualitas, dan efektivitas kinerja SDM gereja mencapai tujuan gereja.

Key Performance Indicator (KPI) Secara Umum untuk Pendeta Jemaat

Key Performance Indicator yang umum untuk pendeta jemaat di gereja dapat mengevaluasi kinerja dan efektivitas dalam melayani jemaat, memimpin gereja, serta memastikan pertumbuhan rohani dan operasional gereja sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Berikut adalah beberapa KPI yang umum untuk pendeta jemaat di gereja. KPI ini mengukur kinerja pendeta dalam menjalankan tugas pengembalaan, pemberitaan Firman (Rantesalu, 2021), kepemimpinan rohani, komunikasi (Megawati et al., 2021), serta pengelolaan pelayanan gereja:

Tabel 2 Key Performance Indicator (KPI) Secara Umum untuk Pendeta Jemaat

Indikator	Deskripsi	Bobot Target Realisasi Skor Keterangan (%)
1. Kualitas Khotbah dan Pengajaran	Mengukur seberapa baik khotbah dan pengajaran yang disampaikan oleh pendeta dalam hal kejelasan, relevansi, kedalaman alkitabiah, serta aplikasinya dalam kehidupan sehari-hari.	...%
2. Jumlah Khotbah dan Pengajaran yang Disampaikan	Mengukur frekuensi khotbah yang disampaikan oleh pendeta, baik dalam ibadah Minggu, kebaktian khusus, kelompok kecil, atau seminar rohani	
3. Pertumbuhan Spiritual Jemaat	Mengukur dampak pelayanan pendeta terhadap pertumbuhan spiritual jemaat melalui kegiatan pemuridan, studi Alkitab, dan keterlibatan jemaat dalam pelayanan.	
4. Jumlah Jemaat yang Dilayani Secara Pribadi	Mengukur seberapa banyak jemaat yang mendapat perhatian pastoral secara pribadi, seperti melalui konseling, kunjungan, atau doa.	
5. Frekuensi Kunjungan Pastoral dan Perawatan	Mengukur seberapa sering pendeta melakukan kunjungan pastoral ke jemaat yang membutuhkan dukungan, seperti jemaat yang sakit, lansia, atau berduka.	
6. Kepuasan Jemaat terhadap Pelayanan Pastoral	Mengukur kepuasan jemaat terhadap pelayanan pastoral pendeta, termasuk dalam hal konseling, kunjungan, doa, dan dukungan rohani.	
7. Tingkat Kehadiran dalam Rapat dan Kegiatan Gereja	Mengukur kehadiran pendeta dalam rapat majelis, komisi, atau kegiatan gereja lainnya untuk memastikan kepemimpinan rohani yang konsisten.	

Yudha Nata Saputra, Johnson Alvonco Hutauruk

Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Gereja dalam Meningkatkan Efektivitas Pelayanan

Indikator	Deskripsi	Bobot	Target	Realisasi	Skor	Keterangan
8. Peningkatan Jumlah Jemaat Aktif	Mengukur pertumbuhan jumlah jemaat yang aktif terlibat dalam pelayanan gereja melalui pengembalaan dan kepemimpinan pendeta.					
9. Pengembangan Program Pemuridan dan Pendidikan Rohani	Mengukur kontribusi pendeta dalam pengembangan program pemuridan, kelompok kecil, dan pendidikan rohani lainnya untuk memperkuat iman jemaat					
10. Pengelolaan dan Pengembangan Visi Gereja	Mengukur sejauh mana pendeta memimpin gereja dalam merencanakan dan mengimplementasikan visi dan misi gereja.					
11. Frekuensi dan Kualitas Pelatihan bagi Pemimpin Jemaat	Mengukur peran pendeta dalam melatih dan membina pemimpin gereja, seperti majelis, guru sekolah minggu, dan pemimpin kelompok kecil.					
12. Tingkat Keterlibatan dalam Misi Penginjilan	Mengukur keterlibatan pendeta dalam misi penginjilan, baik di dalam jemaat maupun di luar gereja, untuk memperluas jangkauan Injil.					
13. Pengelolaan Konflik dan Mediasi dalam Jemaat	Mengukur kemampuan pendeta dalam menangani konflik yang terjadi dalam jemaat dan memediasi penyelesaian konflik secara bijaksana dan rohani.					
14. Penggunaan Teknologi dalam Pelayanan	Mengukur penggunaan teknologi, seperti media sosial, live streaming, atau podcast, untuk memperluas pelayanan dan menjangkau lebih banyak orang.					
15. Kerja Sama dengan Majelis dan Tim Pelayanan	Mengukur efektivitas kerja sama pendeta dengan majelis dan tim pelayanan dalam melaksanakan program dan visi gereja.					
		100%				

Key Performance Indicator (KPI) Secara Umum untuk Majelis Jemaat Gereja

KPI majelis jemaat dapat memastikan bahwa mereka menjalankan peran mereka dengan efektif dalam mendukung gereja, mengelola pelayanan, memenuhi kebutuhan jemaat secara rohani, membantu pelayanan pendeta (Mada, 2023), sosial, dan administratif. Berikut adalah beberapa Key Performance Indicator (KPI) yang umum untuk majelis jemaat di gereja.

Tabel 3 Key Performance Indicator (KPI) Secara Umum untuk Majelis Jemaat Gereja

Indikator	Deskripsi	Bobot	Target	Realisasi	Skor	Keterangan
1. Kehadiran Majelis dalam Rapat dan Kegiatan Gereja	Mengukur tingkat kehadiran majelis jemaat dalam rapat-rapat penting, ibadah, dan kegiatan gereja.					
2. Pelaksanaan Tugas dan Tanggung Jawab Majelis	Mengukur sejauh mana majelis melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan jabatan atau area pelayanan masing-masing, seperti perlawatan, pengajaran, atau pelayanan diakonia.					
3. Keterlibatan dalam Perencanaan Strategis Gereja	Mengukur kontribusi majelis dalam perencanaan jangka pendek dan jangka panjang gereja, termasuk visi, misi, program, dan anggaran gereja.					
4. Respons Terhadap Kebutuhan Jemaat	Mengukur kecepatan dan efektivitas majelis dalam merespons kebutuhan jemaat, seperti perlawatan, bantuan diakonia, dan dukungan pastoral.					
5. Kepuasan Jemaat terhadap Pelayanan Majelis	Mengukur kepuasan jemaat terhadap pelayanan yang diberikan oleh majelis, baik dalam hal pemuridan, pelayanan ibadah, maupun pelayanan sosial.					
6. Pengelolaan Keuangan dan Transparansi Laporan Keuangan	Mengukur efektivitas pengelolaan keuangan gereja oleh majelis, termasuk transparansi dalam laporan keuangan dan alokasi dana untuk berbagai program.					
7. Pengembangan dan Pelatihan Majelis	Mengukur frekuensi dan kualitas pelatihan bagi majelis untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam memimpin, melayani, dan mengembalakan jemaat.					
8. Frekuensi Kunjungan Majelis ke Jemaat	Mengukur frekuensi kunjungan pastoral atau perlawatan yang dilakukan oleh majelis ke rumah-rumah jemaat, terutama bagi jemaat yang sakit, lansia, atau					

Indikator	Deskripsi	Bobot (%)	Target	Realisasi	Skor	Keterangan
	mebutuhkan dukungan spiritual.					
9. Peningkatan Jumlah Jemaat Aktif	Mengukur sejauh mana majelis berhasil meningkatkan keterlibatan jemaat dalam kegiatan gereja, baik ibadah Minggu, kelompok kecil, maupun pelayanan lainnya.					
10. Kolaborasi dan Koordinasi Antar Majelis	Mengukur sejauh mana majelis bekerja sama dalam tim untuk memastikan pelayanan gereja berjalan lancar dan sesuai dengan visi dan misi gereja.					
		100%				

Key Performance Indicator (KPI) Secara Umum untuk Staf Administrasi Gereja

Key Performance Indicator (KPI) untuk staf administrasi di gereja dapat disusun berdasarkan tanggung jawab administratif dan operasional yang mereka emban. KPI ini membantu mengevaluasi kinerja staf administrasi secara lebih objektif, dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan atau prioritas gereja. KPI staff administrasi gereja dalam pengelolaan dokumen, pengelolaan keuangan dan pembukuan, komunikasi dan informasi, pengelolaan data base gereja(Mardi Hardjianto et al., 2023), dan lain-lain :

Tabel 4 : Key Performance Indicator (KPI) Secara Umum untuk Staf Administrasi Gereja

Indikator	Deskripsi	Bobot (%)	Target	Realisasi	Skor	Keterangan
1. Pengelolaan Dokumen dan Arsip	Sejauh mana staf memastikan semua dokumen gereja seperti laporan keuangan, surat-surat, dan catatan jemaat tersimpan dengan baik dan terkelola dengan rapi.	...%				
2. Pengelolaan Keuangan dan Pembukuan Gereja	Ketepatan dan Ketepatan waktu dalam penyusunan dan penyampaian laporan keuangan kepada pengurus gereja.					
3. Pengelolaan Ibadah dan Kegiatan Gereja Pelayanan Gereja	Keberhasilan dalam mengorganisir kegiatan rutin gereja seperti ibadah Minggu, pernikahan, atau kegiatan sosial lainnya.					
4. Komunikasi dan Informasi	Seberapa efektif staf dalam menyampaikan informasi penting kepada seluruh staf gereja, jemaat, atau pengurus (misalnya melalui email, papan pengumuman, atau buletin gereja).					
5. Pelayanan kepada Jemaat	Kepuasan jemaat: Survei atau umpan balik rutin dari jemaat					

Yudha Nata Saputra, Johnson Alvonco Hutauruk

Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Gereja dalam Meningkatkan Efektivitas Pelayanan

Indikator	Deskripsi	Bobot	Target	Realisasi	Skor	Keterangan
	terkait pelayanan administrasi yang diberikan, seperti pelayanan informasi, pendaftaran acara, dan pengurusan dokumen.					
6. Pengelolaan Fasilitas Gereja	Ketersediaan dan pemeliharaan fasilitas: Efektivitas staf dalam mengelola fasilitas gereja, memastikan peralatan dan ruangan dalam kondisi baik dan siap digunakan					
7. Manajemen Waktu dan Produktivitas	Ketepatan waktu penyelesaian tugas: Seberapa tepat waktu staf menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, baik tugas rutin maupun tugas khusus seperti laporan bulanan atau pengelolaan acara.					
8. Pengelolaan Database Jemaat	Keakuratan dan kelengkapan data jemaat: Seberapa akurat staf dalam memperbarui dan mengelola database jemaat (informasi pribadi, kehadiran, partisipasi kegiatan, dsb).					
9. Kepatuhan terhadap Prosedur dan Kebijakan	Kepatuhan pada standar operasional: Seberapa baik staf administrasi mengikuti prosedur dan kebijakan gereja, terutama yang berkaitan dengan keuangan, pengarsipan, dan komunikasi.					
10. Pengembangan Diri dan Profesional	Jumlah pelatihan atau seminar yang diikuti staf untuk mengembangkan keterampilan administrasi, manajemen waktu, atau teknologi baru.					
					100%	

Komponen Evaluasi Kinerja SDM Gereja

Wibowo(Wibowo, 2017), *Evaluasi Kinerja* adalah pendapat yang bersifat evaluatif atas sifat, perilaku seseorang, atau prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personal. Evaluasi memenuhi kebutuhan umpan balik bagi pekerja tentang bagaimana pandangan organisasi terhadap kinerjanya. Evaluasi kinerja dipergunakan sebagai dasar untuk mengalokasikan reward atau hadiah.

Memperbaiki Evaluasi Kinerja. Proses evaluasi kinerja potensial menimbulkan masalah yaitu evaluator melakukan tindakan: *murah hati, efek halo, dan kesalahan semacamnya atau adanya tujuan politis.* Membuat evaluasi kinerja lebih objektif dan jujur, yaitu: (1) menekankan pada perilaku daripada

sikap, (2) mencatat perilaku kinerja dalam buku harian, (3) menggunakan banyak evaluator, (4) menilai secara selektif, (5) melatih evaluator, (6) menyediakan pekerja dengan proses perlindungan.

Berdasarkan penjelasan di atas, evaluasi kinerja SDM di gereja adalah suatu proses mengukur pencapaian kinerja yang telah dicapai oleh SDM dibandingkan dengan standar ukuran kinerja. Penerapan sistem evaluasi kinerja SDM gereja harus dengan lebih berhati-hati dan bijaksana khususnya untuk para SDM gereja.

Dampak Penerapan Manajemen Kinerja SDM Gereja

Penerapan Manajemen Kinerja SDM di Gereja dengan pimpinan Roh Kudus Allah seperti juga yang disampaikan oleh *Gideon* (Gideon, 2021) tentu memberi dampak yang sangat besar bagi pencapaian visi, misi, tujuan gereja. Penerapan manajemen kinerja SDM di gereja dapat memberikan berbagai dampak positif yang signifikan, baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Dampak manajemen kinerja SDM di gereja memungkinkan organisasi gereja untuk berkembang lebih efektif, meningkatkan kualitas pelayanan, dan memberdayakan karyawan serta relawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan optimal. Dengan evaluasi dan pengembangan yang terarah, kualitas pelayanan gereja, baik dalam ibadah, pelayanan misi, pembinaan maupun kegiatan sosial, menjadi lebih profesional dan relevan.

Melalui penerapan manajemen kinerja SDM gereja memungkinkan pengidentifikasian potensi dan bakat individu di dalam jemaat, sehingga mereka dapat dilibatkan sesuai kapasitasnya. Data kinerja dapat menjadi dasar untuk program pelatihan dan pengembangan yang lebih terarah dan meningkatkan kompetensi SDM gereja.

Sistem penilaian kinerja SDM gereja yang terukur membantu menciptakan transparansi dalam pengelolaan SDM gereja. Akuntabilitas meningkat karena setiap orang memiliki tanggung jawab yang jelas sesuai dengan deskripsi kerja mereka.

Melalui manajemen kinerja SDM gereja, sumber daya dapat dialokasikan secara efisien berdasarkan kebutuhan pelayanan. Sistem ini membantu gereja menghindari pemborosan tenaga kerja dan memastikan semua pihak bekerja sesuai peran mereka.

Melalui proses penilaian kinerja yang adil dan sistematis, SDM merasa dihargai atas kontribusi mereka. Umpan balik positif dan penghargaan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap misi gereja.

Manajemen kinerja yang baik maka data kinerja SDM gereja dapat memudahkan pimpinan gereja untuk membuat keputusan strategis, seperti promosi, pelatihan, atau pengembangan program pelayanan. Informasi yang akurat meminimalkan risiko kesalahan dalam pengambilan keputusan.

Penerapan manajemen kinerja SDM yang efektif dapat meningkatkan pertumbuhan dan keberlanjutan Gereja. Kinerja SDM yang optimal berkontribusi pada pertumbuhan jemaat yang sehat. Gereja mampu melayani komunitas dengan lebih efektif, menciptakan dampak positif secara luas.

Manajemen kinerja SDM gereja melalui proses penilaian kinerja yang objektif dan transparan mengurangi potensi konflik atau rasa ketidakadilan di antara SDM gereja. Setiap individu memahami ekspektasi yang jelas, sehingga meminimalkan kesalahpahaman.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas bahwa manajemen kinerja sumber daya manusia (SDM) di gereja menekankan pada pentingnya pengelolaan yang holistik dan berbasis nilai-nilai spiritual serta moral. Kinerja SDM di gereja, seperti pada sektor lain, berfokus pada bagaimana individu-individu

yang terlibat dalam pelayanan dapat bekerja secara efektif dan efisien, serta memberikan kontribusi maksimal bagi visi, misi dan tujuan gereja. Manajemen kinerja SDM di gereja memerlukan keseimbangan antara kepemimpinan rohani, sistem penghargaan, inovasi pelayanan, dan pengembangan budaya organisasi yang berakar pada nilai-nilai kekristenan. Ini akan membantu gereja mencapai tujuannya dalam melayani jemaat dan komunitas secara efektif..

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Empiris, S., Kristen, G., Madukismo, J., & Mentari, D. G. (2023). *Internal, Akuntabilitas dan Pengukuran Kinerja*.
- Gideon. (2021). *Karya Roh Kudus Dalam Meningkatkan Kualitas SDM*. 22(7), 19–27.
- Gold, J. B. and J. (2017). Human resource management: theory and practice. *Human Resource Management: Theory and Practice*. <https://doi.org/10.12737/1711-1>
- Hutauruk, J. A., & Saputra, Y. N. (2024). *Kompetensi Managerial Penatalayanan Gereja*. 5(3).
- Iyai, A., Sinay, P., Maryen, A., & Clan, E. (2023). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Gereja Bukit Zaitun Malanu Kota Sorong. *Journal on Education*, 06(01), 8693–8703.
- Jaja, S., & Arugu, L. (2015). Effective Management of Human Resources for Business and Church Growth. *African Research Review*, 9(2), 189. <https://doi.org/10.4314/afrev.v9i2.14>
- Joko Sembodo dan Yusak Sigit Prabowo. (2021). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kitab Nehemia Pasal 1-13 Di Kalangan Gembala Sidang*. 3(2), 6.
- Mada, A. (2023). Peran Majelis Jemaat Sebagai Pendamping Pendeta di Jemaat Betania Sinampangnyo. *Yong Dei : Jurnal Mahasiswa Stt Star'S Lub*, 1(1), 10–21. <https://doi.org/10.35909/jyd.v1i1.14>
- Mardi Hardjianto, Agnes Aryasanti, Jan Everhard, Jeremy Jonathan, & Hayati, P. (2023). Peningkatan Keterampilan Microsoft Word dan Powerpoint Untuk Staf Administrasi Pada Gereja Orthodox Indonesia. *KRESNA: Jurnal Riset Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 95–102. <https://doi.org/10.36080/kresna.v3i1.65>
- Megawati, B., Lubis, S., & Tinambunan, S. (2021). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pendeta terhadap Kepuasan Religi Jemaat di HKBP Karya Pembangunan Ressort Medan IV Sei Agul. *Jurnal Prointegrita E-ISSN*, 5(3), 50–58.
- Meza, E. E. Y. (2013). *Pendeta dan Penilaian Kinerja (Suatu Studi Terhadap Respons Pendeta di Gereja Masehi Injili di Timor Terhadap Penilaian Kinerja Pendeta GMT)*. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Prof. Dr. Moeheriono, M. S. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (2nd ed.). PT. RajaGrafindo Persada Jakarta.
- Rantesalu, M. B. (2021). Pengaruh Khotbah bagi Pertumbuhan Gereja. *Integritas: Jurnal Teologi*, 3(1), 240–255. <https://doi.org/10.47628/ijt.v3i1.50>
- Simanjuntak, H. (2017). *Manajemen Pengembangan Kinerja Pelayanan Pada Huria Kristen Batak Protestan (Hkbp) Distrik V Sumatera Timur*.
- Times, T. N. (n.d.). *NonProfit Times*. (2021). *Staff Retention in Nonprofit Organizations*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. RajaGrafindo Persada Jakarta.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).