

**PERAN FUNGSI PENGORGANISASIAN DALAM
PENINGKATAN KINERJA STAF GEREJA DI GPdI
MAHANAIM TEGAL
(Sebuah Kajian Teologis)**

Yusuf Slamet Handoko^a Alon Mandimpu Nainggolan^b
Sekolah Tinggi Teologi Cianjur^a, Institut Agama Kristen Negeri Manado^b
¹yshandoko@gmail.com, ²nainggolanalon1008@gmail.com

ABSTRAK

Fungsi pengorganisasian dalam manajemen gereja sesungguhnya memiliki prinsip yang sama dengan pengertian secara sekuler namun ditambah dengan prinsip-prinsip Alkitab dan/atau teologi Kristen yang kemudian membedakannya dengan fungsi pengorganisasian secara sekuler. Fungsi pengorganisasian jika diterapkan dengan baik dalam gereja, akan membuat pelayanan dan tujuan gereja menjadi lebih efektif, efisien dan produktif, karena semua sumber daya manusia yang ada di dalamnya tertata dan terkoordinasi dengan rapi. Tujuan penelitian ini memberikan pemahaman kepada para pemimpin gereja masa kini bagaimana menerapkan fungsi pengorganisasian dengan baik, sehingga berdampak bagi peningkatan kinerja staf gereja, dan membawa kemajuan yang berarti dalam pelayanan gereja. Untuk mewujudkan tujuan penelitian ini, maka penulis memilih metode kombinasi, dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan angket. Berdasarkan analisa data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa fungsi pengorganisasian memiliki relasi yang kuat terhadap peningkatan kinerja staf gereja, karena dengan adanya penerapan fungsi pengorganisasian yang dilakukan dengan baik, maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja staf gereja itu sendiri.

Kata Kunci: Fungsi Pengorganisasian, Manajemen gereja, Kinerja, Staf gereja, Alkitab.

PENDAHULUAN

Tidak dapat dipungkiri bahwa penerapan manajemen dalam organisasi telah banyak didapati dalam ranah pelayanan gereja. Kecenderungan ini makin terlihat dewasa ini. Seperti yang tertulis dalam buku Iskandar bahwa gereja yang bertumbuh adalah gereja yang dikelola dengan baik dan profesional. Pengelolaan gereja mencakup berbagai bidang baik itu sistem organisasi, manajemen maupun sumber daya manusia di dalamnya sampai kepada pengelolaan sarana, prasarana dan pelayanan kepada jemaat.¹

Manajemen yang diterapkan di gereja tidak jauh beda dari prinsip manajemen sekuler, di mana gereja dipandang sebagai sebuah organisasi yang seharusnya berkembang dan dinamis. Pemimpin organisasi gereja sebagai pengelolanya, seharusnya menyadari bahwa organisasi gereja merupakan kehidupan bersama orang sekitarnya dan dipengaruhi lingkungan sekitarnya.² Ilmu manajemen sendiri memiliki ruang lingkup yang begitu besar. Salah satunya mengenai fungsi-fungsi dalam manajemen itu sendiri. Salah satu fungsi yang akan disoroti pada tulisan ini adalah fungsi pengorganisasian, sebagai salah satu fungsi yang diajarkan dalam ilmu manajemen menurut George W. Peters.³

Fungsi pengorganisasian adalah langkah multidimensional yakni perincian pekerjaan, pembagian pekerjaan, pemisahan pekerjaan, koordinasi pekerjaan, dan memonitoring

reorganisasi.⁴ Tentu hal ini diarahkan pada sumber daya manusia yang merupakan pelaksanaan fungsi ini.

Jadi, pengorganisasian menjalin relasi diantara semua aktivitas kerja, penggunaan tenaga manusia dan pemanfaatan semua unsur fisik melalui struktur formal dengan tugas tugas dan otoritas sendiri-sendiri. Di sini dapat diperhatikan bahwa peran seorang pemimpin yang harus mampu mempengaruhi perangkat organisasinya dan mengarah kepada tujuan organisasi. Kemampuannya untuk memajemen perangkat organisasinya akan membawa organisasi tersebut ke arah pencapaian tujuan organisasi yang lebih maksimal.⁵ Hal senada dikemukakan oleh Nainggolan bahwa kepemimpinan merupakan sebuah kompetensi dalam bidang pengetahuan, pemahaman dan keterampilan untuk memotivasi dan menginspirasi orang yang dipimpin untuk mencapai tujuan yang yang dicita-citakan oleh pemimpin ataupun organisasi. Seorang pemimpin haruslah mampu memanejemen orang-orang yang dipimpin dalam kegiatan mereka, supaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁶

Hal ini juga didukung oleh pendapat Munroe dalam bukunya “The Spirit Of Leadership” yang mengemukakan bahwa “Kerja tim didefinisikan sebagai kemampuan untuk bekerja bersama ke arah visi yang sama karena ini mengarahkan prestasi perorangan ke arah sasaran organisasi, kerja tim adalah bahan

¹ B.J. Iskandar, *Manajemen Alkitabiah* (Jakarta: Kalam Indah Publishing, 2009).

² Innawati, Peranan Kepemimpinan Transformasi Gembala Sidang bagi Pertumbuhan Gereja Masa Kini. *MISSIO ECCLESIAE: Jurnal Theologia, Misiologia, Dan Gereja*, 2016.

³ Wiyono, A. U., *Manajemen Gereja Dasar Teologis & Implementasi Praktisnya*, 2010.

⁴ Saragih, J. *Manajemen Kepemimpinan Gereja* (Jakarta: Suara GKYE Peduli Bangsa, 2008).

⁵ Parhusip, A. Peran Manajemen dalam Mengembangkan Pelayanan di Gereja. *EPIGRAPHE: Jurnal Teologi Dan Pelayanan Kristiani*, 2020. <https://doi.org/10.33991/epigraphe.v4i1.144>

⁶ Alon Mandimpu Nainggolan, Perilaku Kepemimpinan Tuhan Yesus Pasca Kebangkitan Berdasarkan Injil Yohanes Pasal 20-21. <http://ejournal-iakn manado.ac.id/index.php/daat/article/view/85>. Jurnal Da'at, Volume 1, Nomor 1, Januari 2020, 38-55.

bakar yang memungkinkan orang biasa untuk mencapai hasil yang luar biasa”.⁷

Suatu organisasi yang baik dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk secara efektif diperlukan manajemen yang baik.⁸ Demikian pula hendaknya penerapan manajemen dalam gereja, fungsi pengorganisasian adalah hal yang paling sering muncul dengan daftar nama - nama tertentu dengan posisi atau pos kerja yang kelihatan keren, namun dalam praktiknya jauh dari nilai yang ideal atau dapat disebut dengan istilah penerapan manajemen yang asal-asalan (serampangan).

Jika pengertian ini dijumpai dalam ranah gereja, kita sering melihat bahwa gereja selalu saja membuka diri untuk umat terlibat melayani (diakonia), namun ketika banyak warga gereja yang bergabung, maka ditemukan banyak di antara mereka yang stagnan dalam pelayanannya. Misalnya, mereka terbiasa dengan cara pelayanan yang tidak maksimal, sekedar bertahan hidup dan tidak melakukan suatu gebrakan yang hebat, mereka menjadi tidak efektif dalam pelayanan dan kemudian mengganggu seluruh pelayanan gereja, dan lainnya. Atau dapat disebut dengan istilah stagnansi pengorganisasian.

Di bagian lain, gereja memiliki sejumlah staf sepenuh waktu yang mengabdikan seluruh hidup mereka, namun kemudian pelayanan yang mereka kerjakan kurang maksimal sebab fungsi pengorganisasian gereja yang tidak memadai. Staf diletakkan dalam posisi tertentu, namun tidak ada pengaturan mekanisme kerja yang menunjang keefektifan pelayanannya.

Salah kaprah dalam pelaksanaan pengorganisasian menimbulkan konflik-konflik yang berkepanjangan. Saling berebut pelayanan dalam gereja, tidak

mengerti alur komando, merasa rekan yang lain menjadi atasan yang membawahi rekan yang lainnya dan masalah-masalah lain yang terkait dengan fungsi pengorganisasian dalam gereja yang tidak maksimal.⁹

Disinyalir bahwa masalah yang terjadi adalah banyak staf tidak tahu apa yang harus mereka lakukan di tempat pelayanan, ada juga masalah lain yaitu gembala gereja setempat juga tidak mengarahkan atau mengorganisir mereka dengan baik. Atau dapat disebut dengan istilah ketidakmaksimalan dalam pelaksanaan fungsi pengorganisasian.¹⁰

Alkitab juga menunjukkan tentang fungsi pengorganisasian yang disampaikan dalam tulisan Rasul Paulus dalam Roma 12:4-5: “Sebab sama seperti pada satu tubuh kita mempunyai banyak anggota, tetapi tidak semua anggota itu mempunyai tugas yang sama, demikian juga kita, walaupun banyak, adalah satu tubuh di dalam Kristus; tetapi kita masing-masing adalah anggota yang seorang terhadap yang lain.”¹¹

Setiap anggota atau bagian tubuh diberikan wewenang untuk melaksanakan tugas sesuai dengan fungsi dan kemampuannya. Di samping itu, antara anggota tubuh yang satu dengan anggota tubuh yang lain saling bekerja sama dan saling membantu serta berkoordinasi dengan baik. Demikian gambaran fungsi pengorganisasian yang mencakup yang di dalamnya mencakup hal-hal yang ditulis dalam surat Rasul Paulus kepada jemaat di Roma bahwa kerinduan Tuhan juga tergambar di dalam fungsi

⁷ Munroe, M. *The Spirit Of Leadership*. (Jakarta: Immanuel Publishing House, 2006).

⁸ Wibowo. *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2007).

⁹ Agung, W. Kepemimpinan Multistaf Menurut Keluaran 18:13-27 Dan Implikasinya Bagi Pemimpin Gereja Masa Kini. *Sabda : Jurnal Teologi Kristen*, 2020 1(1), 1–12.

¹⁰ Purwoto, P., & Sumiwi, A. R. E. Pola Manajemen Penginjilan Paulus Menurut Kitab Kisah Para Rasul 9-28. *Angelion: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen*, 2020. <https://doi.org/10.38189/jan.v1i2.71>

¹¹ LAI, Alkitab (Jakarta: LAI, cetakan 2019), p. 193.

pengorganisasian dalam gereja yang instrumennya adalah manusia di dalamnya yang menjalankan fungsi pengorganisasian ini.¹²

Dengan berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka penulis menetapkan masalah tersebut untuk diteliti. Dengan harapan dapat berguna dalam peningkatan kinerja staf dalam gereja lokal, maka penulis mengambil ruang lingkup pelayan (yang terdiri dari Staf Pastoral, Staf Operasional, Pengerja) di Gereja Pantekosta di Indonesia (GPDI) Mahanaim Tegal.

Untuk itulah penulis melakukan penelitian ini, dengan merumuskan masalah apakah penerapan fungsi pengorganisasian berpengaruh terhadap peningkatan kinerja staf gereja? Tujuan dalam penelitian ini adalah mengkaji seberapa besar penerapan fungsi pengorganisasian berpengaruh terhadap peningkatan kinerja staf gereja.

METODE

Penelitian dilaksanakan di GPDI Mahanaim Tegal, Jawa Tengah dengan melakukan pengumpulan data melalui wawancara kepada informan dan penyebaran kuesioner kepada responden terpilih, yang terdiri dari staf yang terlibat dalam pelayanan di gereja, dengan besarnya sampel yang ditentukan adalah berjumlah 40.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kombinasi¹³ yaitu dengan mengamati dan menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner. Pendekatan yang dipakai yaitu deskriptif literatur dengan memakai teori fungsi pengorganisasian dari beberapa sumber yang kemudian dihubungkan dengan peningkatan kinerja staf gereja.

¹² Sugiyanto, W. *Dasar-Dasar Manajemen Kristiani* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2014).

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi* (Bandung: Alfabeta, 2011).

Jadi, ada dua variabel yaitu variabel bebas (pengaruh fungsi pengorganisasian) dan variabel tidak bebas atau variabel terikat (kinerja staf gereja). Sehingga dalam penelitian ini penulis mendapat hasil dari pengaruh fungsi pengorganisasian dalam manajemen gereja terhadap kinerja staf gereja di GPDI Mahanaim Tegal.

Penelitian ini akan menganalisa peran fungsi pengorganisasian dalam manajemen gereja terhadap kinerja staf gereja GPDI Mahanaim Tegal. Maka yang menjadi responden penelitian adalah seluruh staf gereja GPDI Mahanaim Tegal yang berjumlah 40 orang.

Penentuan metode dan instrumen sangat penting dalam melakukan sebuah penelitian supaya hasil yang akan dicapai valid dan tidak lari dari fungsi instrument. Untuk menentukan instrumen dalam penelitian ini, maka penulis akan terlebih dahulu menjelaskan pengertian dari instrumen tersebut. Instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang bertujuan untuk mempermudah pekerjaan dan mendapatkan hasil yang lebih baik, lebih lengkap, bahkan sistematis.¹⁴ Jadi, instrumen digunakan untuk membantu mengumpulkan data dan memperoleh hasil secara faktual karena yang memilih jawaban langsung kepada responden yang bersangkutan. Instrumen untuk memperoleh data mengenai peran fungsi pengorganisasian terhadap peningkatan kinerja staf gereja digunakan dalam bentuk pertanyaan yang sering disebut angket.

Tabel 1
Kisi – Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Fungsi Pengorganisasian	Asas Dasar Fungsi Pengorganisasian	1. Keakraban
		2.

¹⁴ Masyhuri, M. Z. *Metodologi Penelitian* (Bandung: Refika Aditama, 2011).

Variabel X	sian	Kerjasama Dan Mufakat
		3. Keunggulan
		4. Integritas
		5. Tujuan
		6. Right Man On The Right Place
		1. Departement asi
		2. Delegasi Wewenang
		3. Pengalaman / Empirisme
		4. Koordinasi
		5. Sistem / Kesatuan
		6. Ekonomi Dan Prestasi
		7. Pengendalian
		8. Tanggung Jawab
		Pengaruh Kepemimpinan
		2. Kemampuan Manajerial
Kinerja Staf Gereja Variabel Y	Hasil Kerja	3. Target
		4. Pencapaian
		5. Kepuasan

	Cara Kerja	1. Deskripsi Tugas
		2. Prosedur
		3. Program Kerja
		4. Motivasi
		5. Keterampilan
		6. Perilaku
		7. Kepemimpinan

Tabel 2. Angket Wawancara Terhadap Partisipan

No	Pertanyaan
1	Saya memiliki hubungan baik dengan setiap rekan staf
2	Saya dapat bekerjasama dengan siapapun, lepas dari konflik atau hal apapun yang sedang terjadi dalam pelayanan
3	Saya menyadari adanya proses dalam tugas pelayanan yang berkaitan dengan hubungan, kerjasama, serta tujuan pelayanan
4	Saya melayani dengan tujuan yang jelas. Baik tujuan saya secara pribadi maupun tujuan lembaga pelayanan yang saya terlibat melayani
5	Lembaga pelayanan saya memiliki tujuan pelayanan yang jelas dan Alkitabiah
6	Saya ditempatkan pada posisi pelayanan yang sesuai dengan bakat dan talenta saya
7	Saya ditempatkan pada tugas pelayanan secara efektif dengan deskripsi tugas yang jelas
8	Saya dapat dipercaya dalam pendelegasian wewenang sewaktu-

	waktu dari pemimpin maupun sesama rekan staf
9	Saya dapat saling bahu-membahu dengan siapapun bahkan dalam tugas pelayanan apapun (bahkan untuk pelayanan yang tidak biasa saya kerjakan)
10	Saya mendapat koordinasi tugas bersama rekan-rekan yang lain dengan jelas
11	Saya ada dalam sistem pelayanan yang rapi dan jelas alurnya (tidak berbelit-belit)
12	Saya dapat melakukan semua tugas pelayanan saya dengan efektif dan efisien
13	Saya mendapat pengawasan yang baik dari atasan mengenai pelayanan yang saya kerjakan
14	Saya dapat bertanggung jawab atas tugas pelayanan yang dipercayakan untuk saya kerjakan
15	Pemimpin saya memberi teladan yang baik bagi saya hingga mempengaruhi kinerja dalam pelayanan saya
16	Pemimpin saya mampu mengarahkan dan mengkoordinasi saya dan rekan-rekan yang lain
17	Dalam penilaian saya, staf gereja bekerja sesuai target
18	Dalam pelayanan, staf gereja sudah menunjukkan prestasi maupun pencapaian tertentu yang pernah dicapai sebelumnya
19	Menurut saya staf gereja telah diberikan deskripsi tugas yang jelas dan mereka bekerja sesuai dengan itu
20	Staf gereja memiliki motivasi yang benar dalam pelayanan mereka

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tempat dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan sebab adanya rasa keingintahuan peneliti yang dinyatakan dalam bentuk pertanyaan dan permasalahan. Penelitian ini menunjukkan adanya proses terus menerus yang kemudian akan dilanjutkan dengan pengkajian teoritis yang terdapat dalam kepustakaan untuk mendapat jawaban sementara, selanjutnya akan direncanakan dan dilakukan pengumpulan data yang berupa pertanyaan-pertanyaan untuk mengkaji hipotesa yang akan diperoleh sehingga memperoleh jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.¹⁵

Penelitian ini dilakukan selama 7 bulan, yang dimulai dari bulan Januari 2020 sampai bulan Juli 2020 di Gereja Pantekosta di Indonesia (GPDI) Mahanaim Tegal. Selain melakukan observasi, peneliti juga menyebarkan angket kepada staf gereja di samping itu penulis juga melakukan wawancara dengan pengurus dan anggota jemaat terkait penilaian mereka terhadap kinerja staf gereja tempat penelitian dengan maksud memperoleh jawaban yang lebih akurat dan tidak subjektif. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Masyhuri dan Zainuddin tentang syarat penelitian yang baik diantaranya adalah objektivitas penelitian yang harus dijaga dengan menunjukkan bukti-bukti mengenai sampel yang diambil.¹⁶

Penelitian ini dilakukan pada staf gereja *full timer* Gereja Pantekosta di Indonesia Mahanaim Tegal Jawa Tengah yang beralamat di Jalan Kapten Ismail 137 Pekauman Tegal Barat Kota Tegal. Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat seberapa jauh pengaruh fungsi pengorganisasian terhadap kinerja staf gereja di GPDI Mahanaim Tegal.

Adapun observasi kinerja staf tersebut diamati dari beberapa bagian

¹⁵ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi* (Bandung: Alfabeta, 2017).

¹⁶ Masyhuri, 2011.

pelayanan yang ada di struktur GPdI Mahanaim Tegal, meliputi antara lain:

- a) Ibadah Raya: Departemen Pujian; Departemen Pemusik; Departemen Penari; Departemen *Usher* dan Kolektan; Departemen Multimedia dan *Lighting*. Juga meliputi program pelatihan berkala, dan *fellowship* rutin tiap departemen sebulan sekali.
- b) Komunitas Sel: Keluarga Mahanaim (KeMah) yang terdiri dari Kemah Lansia; KeMah Kaum Wanita, KeMah Kaum Pria, KeMah Keluarga Muda, KeMah Youth Profesi, KeMah Youth Pelajar, KeMah Anak dan KeMah Pemimpin. Hingga kini terdapat hampir 60 jumlah Komsel.
- c) Kantor Gereja: Membidangi pelayanan keseharian gereja terhadap jemaat. Juga meliputi Litbang dan PPA.
- d) Diakonia Sosial: Pelayanan yang meliputi subsidi pangan dan subsidi pendidikan bagi jemaat yang kurang mampu. Pelayanan Kematian lewat Rumah Duka Mahanaim. Dan juga bedah rumah jemaat yang tidak mampu yang dikoordinir oleh Yayasan Mahanaim
- e) Konseling: Wadah konsultasi tersendiri yang disediakan gereja dan dilayani secara profesional sesuai kode etik konseling Kristen.
- f) Penginjilan dan Kesaksian: Pelayanan dilakukan bukan oleh anggota staf gereja tetapi melibatkan jemaat.
- g) Misi Lintas Budaya: Pelayanan Gereja Perintisan di Pedalaman.
- h) Rumah Pelayanan: Tempat penampungan bagi jemaat maupun non jemaat yang tidak mampu, tidak punya rumah atau sebatang kara.
- i) Mahanaim Worship: Pelayanan Band Pujian Penyembahan.
- j) Mahanaim Conference: Konferensi bagi pemimpin dan aktivis gereja setiap tahun.
- k) Mahanaim Holiday Camp: Kegiatan Rohani bagi anak muda selama liburan sekolah. Berisi pelatihan hal-hal praktis, antara lain: Musik, Multimedia, Manajemen dan lain-lain.
- l) Yayasan Mahanaim: Lembaga yang terpisah dari gereja namun tetap bersinergi. Bertugas mengelola dan mengusahakan aset-aset gereja.
- m) Pusat Pengembangan Anak (PPA): Kerjasama dengan Yayasan Compassion Indonesia
- n) Alpha Course: Program Penginjilan kerjasama GPdI Mahanaim dan Alpha Course Indonesia.
- o) Kelas Pedalaman Alkitab.
- p) Kelas Baptisan: Berisi 8 pelajaran dasar bagi seorang yang akan dibaptis.
- q) Leadership Training: Program Pelatihan bagi para pemimpin gereja.

Fungsi Pengorganisasian

Dalam kata sambutannya, Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Kristen Departemen Agama RI periode 2004-2010, Lase menyatakan permasalahan berat yang dihadapi oleh gereja masa kini adalah organisasi gereja yang didirikan atau

dikelola tidak berdasarkan prinsip-prinsip manajemen organisasi secara benar, serta tidak sesuai dengan kebenaran firman Tuhan atau didirikan atau dikelola oleh mereka yang tidak memiliki pengetahuan yang cukup akan manajemen organisasi dan peranannya dalam pertumbuhan gereja.¹⁷

Perlu juga untuk dipahami bahwa dalam konteks gereja maka ilmu manajemen ini sangat penting untuk diketahui dan dilaksanakan agar apa yang diharapkan dalam organisasi gereja dapat berjalan dengan baik, demi dan untuk kemuliaan Tuhan dan kebahagiaan warga gereja.¹⁸ Ini pun pada akhirnya menjadi sebuah tanggung jawab sang pelaksana manajemen kepada Tuhannya.

Wakkary dalam bukunya “*Understanding Leadership*” mengatakan bahwa : “Pelayanan gereja adalah sesuatu yang berproses dengan aktif dan dinamis. Namun, bukan tak rentan dengan kemandegan, stagnasi, dan kesuaman. Karena itu pelayanan memerlukan manajemen dan sistem manajemen yang dapat terus memberdayakan dan memfungsikan pelayanan, sehingga pelayanan berhasil dan membuahkan penggadaan (multiplikas).¹⁹

Kata Pengorganisasian berasal dari kata Organisasi yang dalam bahasa Inggris disebut *To organize – to organ – organon* (Anglo Saxon Greek Yunani); *organum* (latin) = alat / bagian, anggota badan; *to organize* (menyusun bagian-bagian yang terpisah-pisah menjadi suatu kesatuan sehingga dapat dipergunakan untuk melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan.

Organizing dari kata *organism* artinya menciptakan suatu struktur dengan bagian-bagian yang diintegrasikan sehingga mempunyai hubungan saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya

organisasi (hasil dari pengorganisasian); pengorganisasian (penyusunan tugas kerja) dan tanggung jawab mengorganisasi (menghimpun beberapa orang untuk bersama-sama melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.²⁰

Pengorganisasian merupakan proses menciptakan hubungan – hubungan antara fungsi – fungsi, personalia, dan faktor fisik agar kegiatan – kegiatan yang harus dilaksanakan disatukan dan diarahkan pada pencapaian tujuan bersama.²¹ Berikutnya, pendapat senada juga dikemukakan oleh Mukarom dan Laksana, yang menjelaskan bahwa pengorganisasian, yaitu proses yang menyangkut cara atau strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain di dalam sebuah struktur organisasi yang cepat dan tangguh, sistem dari lingkungan organisasi yang kondusif dan bisa memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan organisasi.²²

Pada bagian yang lain pengorganisasian juga berbicara mengenai proses penataan tugas dan orang yang tepat bagi setiap tugas pada suatu struktur dalam organisasi.²³ Tomatala juga menjelaskan bahwa pengorganisasian pada intinya merupakan proses pembagian kerja ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil, membebaskan tugas-tugas itu kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya, dan mengalokasikan sumber daya, serta mengkoordinasikannya dalam rangka efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Jadi, dari pemahaman di atas penulis menyimpulkan bahwa pengorganisasian bicara suatu proses yang kompleks yang di dalamnya dituntut sebuah keharmonisan diantara seluruh sumber daya yang ada guna pencapaian tujuan organisasi itu sendiri.

²⁰ Priyono. *Pengantar Manajemen* (Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2007).

²¹ Sugiyanto, 2014.

²² H. Zainal Mukarom, M. W. L. *Manajemen Public Relation* (Bandung: Pustaka Setia, 2016).

²³ Tomatala, Y. (2000). *Kepemimpinan Yang Dinamis*. Malang: Gandum Mas.

¹⁷ Iskandar, 2009.

¹⁸ Saragih, 2008.

¹⁹ Wakkary, M. D. *Understanding Leadership* (Pare: Badan Penerbit Pantekosta, 2012).

Fungsi pengorganisasian dalam manajemen gereja sesungguhnya memiliki prinsip yang sama dengan pengertian secara sekuler namun ditambah dengan prinsip-prinsip Alkitab yang kemudian membedakannya dengan fungsi pengorganisasian sekuler. Prinsip pengorganisasian dalam manajemen gereja tampak pada berbagai aktivitas manajemen dalam sebuah gereja. Agar dapat melihat visinya dengan jelas, mencapai tujuannya dengan berhasil, dan menjalani fungsinya dengan benar, serta melaksanakan tugas panggilannya dengan bertanggung jawab, gereja perlu dikelola dengan baik. Adapun pengelolaan gereja yang baik haruslah efektif untuk mendukung tercapainya tujuan gereja.²⁴

Suatu organisasi atau perusahaan didirikan untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang ditetapkan bersama anggota organisasi tersebut.²⁵ Hal ini juga didukung oleh Hery yang menjelaskan tentang tujuan pengorganisasian adalah : 1). membagi pekerjaan ke sejumlah departemen; 2). Mengalokasikan tugas dan tanggung jawab terkait dengan masing-masing pekerjaan diatas; 3). Mengkoordinasikan berbagai tugas kelompok kerja; 4). Mengelompokkan sejumlah pekerjaan ke sejumlah unit; 5). Membina hubungan kerja diantara individu, kelompok (gugus) tugas, maupun departemen; 6). Menetapkan garis komando (wewenang) secara formal atas setiap tingkatan struktural dalam organisasi; 7). Mengalokasikan dan menggunakan sumber daya organisasi secara efektif.²⁶

Dari pendapat di atas, maka fungsi pengorganisasian jika dilakukan dengan baik di gereja tentunya akan membawa manfaat yang positif bagi pelayanan di

gereja. Karena pembagian pekerjaan dan alokasi tugas akan tertata dengan baik, muncul koordinasi yang baik, dan terbentuk garis komando yang jelas di antara para pelayan.

Dalam hal ini pun gereja dapat meneladani gaya kepemimpinan Yesus dalam Yohanes pasal 20-21 di mana kepemimpinan Tuhan Yesus adalah memulihkan (*recovery*). Kedua, kepemimpinan Tuhan Yesus adalah memperdamaikan (rekonsiliasi). Ketiga, kepemimpinan Tuhan Yesus adalah mengkonsolidasi. Keempat, kepemimpinan Tuhan Yesus adalah mendelegasikan tugas. Sejatinya, gaya kepemimpinan Tuhan Yesus dalam Alkitab merupakan acuan kepemimpinan Kristen di segala abad dan tempat.²⁷

Pengertian Kinerja Staf Gereja

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan ke arah sana. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalikkan telapak tangan, namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Dalam lingkup kajian manajemen dan organisasi, kata kinerja bukanlah kata yang sama sekali baru dan dewasa ini telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan organisasi/perusahaan dan semua orang yang terlibat didalamnya. Bisa dikatakan istilah kinerja sudah dikenal sejak zaman pra modern. Beberapa sumber menyatakan bahwa istilah kinerja sudah dikenal pada masa kekaisaran dinasti Wei tahun 221-265 Masehi. Pengertian

²⁴ Wiyono, 2010.

²⁵ Suparyadi, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: PT.ANDI, 2005).

²⁶ Hery. *Soal Jawab Manajemen* (Jakarta: Grasindo, 2016).

²⁷ Alon Mandimpu Nainggolan, Perilaku Kepemimpinan Tuhan Yesus Pasca Kebangkitan Berdasarkan Injil Yohanes Pasal 20-21. <http://ejournal-iakn manado.ac.id/index.php/daat/article/view/85>. Jurnal Da'at, Volume 1, Nomor 1, Januari 2020, 38-55.

Performance sering diartikan sebagai kinerja atau hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.²⁸

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Colquitt, LePine, dan Wesson, mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain mengatakan kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan ukuran dan penilaian.²⁹

Jadi, dapat dikemukakan bahwa jika prinsip ini dihubungkan dalam dunia pelayanan maka benarlah bahwa maju-mundurnya sebuah pelayanan salah satunya dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Selanjutnya menurut Fahmi, terdapat ciri-ciri organisasi dengan kinerja yang baik terdiri dari beberapa indikator yaitu: 1. Adanya sekumpulan proses. bukan kegiatan tunggal; 2. Bergantung pada keputusan yang diambil oleh seorang manajer; 3. Menghasilkan sesuatu dimasa yang akan datang karena tindakan masa kini; 4. Efektifitas dan Efisiensi.³⁰

Kemudian ditambahkan oleh (Rush, 2014) mengenai empat unsur utama

²⁸ Wibowo. *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2007).

²⁹ Dedi Rianto Rahadi. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* (Malang: Tunggal Mandiri Publishing, 2010).

³⁰ Fahmi, I. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016).

keberhasilan dalam organisasi adalah: komitmen untuk bekerja bagi suatu tujuan, kesatuan diantara anggotanya, sistem komunikasi yang efektif dan fokus pada melakukan kehendak Allah. Tentu ini pandang sebagai bagian dari kinerja para pelayan yang tergabung dalam suatu pelayanan melihat juga dalam kinerja kepemimpinan, akan terlihat sejauh mana efektivitas dan efisiensi kepemimpinan terletak sepenuhnya pada pemimpin sebagai faktor penentu. Dapat ditarik kesimpulan bahwa suatu organisasi yang baik bergantung pada sumber daya manusia didalamnya yang harus kompeten dan memiliki kinerja yang baik dalam setiap tugas pekerjaan dalam sebuah organisasi.

Tuhan Allah sangat menghargai hasil kerja. Itulah kemudian yang menjadi alasan mengapa setiap pelayan Tuhan harus menunjukkan suatu kinerja dalam pelayanan mereka. Kerjakanlah segala tugas saudara dengan sungguh-sungguh dan dengan senang hati, seakan-akan saudara sedang bekerja untuk Tuhan dan bukan hanya untuk tuan saudara.” (Kol 3:23, FAYH). Ketika Yesus menceritakan perumpamaan talenta (Matius 25), Dia menggambarkan dua jenis manusia – mereka yang menunjukkan hasil kerja yang baik dan mereka yang menunjukkan hasil kerja yang buruk. Ketika menggambarkan pekerja yang berprestasi baik sang majikan berkata “Baik sekali perbuatanmu itu, hai hamba-Ku yang baik dan setia” (ayat 21). Tetapi kepada hamba yang tidak produktif sang majikan berkata, “Hai kamu, hamba yang jahat dan malas” (ayat 26).

Analisa Data Hasil Penelitian

1. Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

Pada data mentah yang telah dikumpulkan, maka dapat digolongkan menurut jenis kelamin para responden yang terdiri dari :

- a. Pria berjumlah : 24 orang (60%).
- b. Wanita berjumlah : 16 orang (40 %).

2. Jumlah Responden Menurut Usia

Pada data mentah yang telah diperoleh, maka dapat digolongkan menurut umur responden yang menjadi partisipan antara lain :

- a. Umur 25 tahun ke bawah : 10 orang (25 %).
- b. Umur 26-40 tahun : 10 orang (25 %).
- c. Umur 41 tahun ke atas : 20 orang (50 %).

3. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

Pada data mentah yang diperoleh, maka dapat data tersebut berdasarkan latar belakang pendidikan, yang terdiri dari :

- a. Lulusan SMA : 3 orang (7,5 %)
- b. Lulusan Diploma / SA : 28 orang (70 %).
- c. Lulusan Strata 1 (S-1) : 9 orang (22,5%).

Kinerja Staf Gereja GPdI Mahanaim Tegal

Kinerja staf gereja GPdI Mahanaim Tegal tergambar dari apa yang dikerjakan dalam keseharian staf lewat tugas pelayanan yang terdiri dari proyek jangka pendek dan proyek jangka panjang yang dikerjakan sesuai standar operasional dan target-target tiap departemen yang terkait pada semester pertama Januari - Juli 2020.

Contoh salah satunya dalam Departemen Ibadah Raya. Terdapat beberapa divisi atau departemen didalamnya yang saling terkait. Tema besar GPdI Mahanaim Tegal tahun ini tentang Pertumbuhan. Hati gembala rindu untuk melihat pertumbuhan dalam segala lini pelayanan gereja termasuk ibadah raya. Sehingga dari situlah ditetapkan target yaitu membuat ibadah raya yang antusias. Didalamnya terdapat sasaran bagaimana membuat jemaat antusias dalam setiap jam

ibadah raya. Tidak pasif tetapi aktif dan bersemangat.

Salah satu indikator antusias jemaat terlihat dari ketetapan waktu kehadiran setiap jemaat. Departemen Ibadah Raya berusaha membudayakan setiap ibadah raya dimulai 15 menit lebih awal dengan saat teduh. Sehingga secara tidak langsung akan membiasakan jemaat untuk hadir selalu lebih awal dalam jam ibadah. Pada bulan Pebruari 2020 berdasarkan hasil survei kepada 100 orang didapati bahwa lebih dari 80% dari mereka hadir lebih awal dari jam ibadah yang sudah ditentukan. Indikator lainnya yang juga menjadi alat ukur antusias jemaat adalah tingkat penghormatan ketika mendengarkan Firman Tuhan. Lebih dari 90% jemaat tidak pernah keluar saat Firman Tuhan disampaikan.

Ada pula departemen doa di GPdI Mahanaim Tegal tahun menargetkan keterlibatan aktif jemaat dalam jam-jam doa yang dilaksanakan gereja. Hasilnya pada semester pertama tahun 2020 didapati grafik yang meningkat pada keikutsertaan jemaat dalam doa rantai gereja yang dilaksanakan setiap hari selasa tiap minggunya. Dan juga didapati adanya kesaksian-kesaksian mengenai transformasi hidup dan jawaban doa dari jemaat yang mengikuti jam-jam doa gereja.

Contoh lainnya adalah departemen KeMah (Keluarga Muda) yang menargetkan anggota aktif keluarga muda yang menembus 50 jiwa. Di akhir Juli 2020 tercatat kehadiran 80 jiwa dalam kebaktian gabungan keluarga muda.

Dari hasil observasi, studi pustaka dan penelitian lapangan maka ditemukan kepastian data yang menjelaskan bahwa hipotesa dalam penelitian ini terbukti, yaitu: fungsi pengorganisasian dalam manajemen gereja berdampak positif terhadap kinerja staf gereja di GPdI Mahanaim Tegal dan dapat menjadi bahan pembelajaran bagi pemimpin gereja dan hamba Tuhan masa kini.

KESIMPULAN

Fungsi pengorganisasian dalam manajemen gereja terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kinerja staf gereja di GPdI Mahanaim Tegal. Para pemimpin gereja hendaknya memahami pentingnya fungsi pengorganisasian yang dilakukan dengan serius dalam manajemen gereja. Banyak ditemukan di lapangan bahwa tidak sedikit dari para pemimpin gereja tidak mengerti dan memahami sepenuhnya detail-detail dari fungsi pengorganisasian hingga akhirnya berdampak pada kinerja orang-orang yang mereka pimpin.

Selanjutnya, ketika sudah memahami detail-detail dari fungsi pengorganisasian maka penulis mendorong setiap pemimpin gereja untuk melakukan fungsi ini secara maksimal dan berkelanjutan. Sebab kinerja orang-orang yang kita pimpin atau kinerja staf gereja ditentukan dari sejauh mana para pemimpin gereja memberdayakan staf gereja menuju suatu kesatuan mengerjakan visi dan misi gereja, dan juga harus memperhatikan proses di dalamnya. Akhirnya alangkah baiknya gereja mengembangkan manajemen yang berpusat kepada Alkitab, khususnya gaya kepemimpinan Tuhan Yesus.

REFERENSI

- Agung, W. (2020). Kepemimpinan Multistaf Menurut Keluaran 18:13-27 Dan Implikasinya Bagi Pemimpin Gereja Masa Kini. *Sabda : Jurnal Teologi Kristen*, 1(1), 1–12.
- Dedi Rianto Rahadi. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- H. Zainal Mukarom, M. W. L. (2016). *Manajemen Public Relation*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hery. (2016). *Soal Jawab Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Innawati. (2016). Peranan Kepemimpinan Transformasi Gembala Sidang bagi Pertumbuhan Gereja Masa Kini. *MISSIO ECCLESIAE: Jurnal Theologia, Misiologia, Dan Gereja*.
- Iskandar, B. J. (2009). *Manajemen Alkitabiah*. Jakarta: Kalam Indah Publishing.
- LAI, (2019). Alkitab. Jakarta: LAI.
- Masyhuri, M. Z. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Refika Aditama.
- Munroe, M. (2006). *The Spirit Of Leadership*. Jakarta: Immanuel Publishing House.
- Nainggolan, Alon M., Perilaku Kepemimpinan Tuhan Yesus Pasca Kebangkitan Berdasarkan Injil Yohanes Pasal 20-21. <http://ejournal-iakn-manado.ac.id/index.php/daat/article/view/85>. Jurnal Da'at, Volume 1, Nomor 1, Januari 2020, 38-55.
- Parhusip, A. (2020). Peran Manajemen dalam Mengembangkan Pelayanan di Gereja. *EPIGRAPHE: Jurnal Teologi Dan Pelayanan Kristiani*. <https://doi.org/10.33991/epigraphe.v4i1.144>
- Priyono. (2007). *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Purwoto, P., & Sumiwi, A. R. E. (2020). Pola Manajemen Penginjilan Paulus Menurut Kitab Kisah Para Rasul 9-28. *Angelion: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristen*. <https://doi.org/10.38189/jan.v1i2.71>
- Rush, M. (2014). *Manajemen Menurut Pandangan Alkitab*. Malang: Gandum Mas.
- Saragih, J. (2008). *Manajemen Kepemimpinan Gereja*. Jakarta: Suara GKYE Peduli Bangsa.
- Sugiyanto, W. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen Kristiani*. Jakarta: BPK Gunung Mulia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. ANDI.

- Tomatala, Y. (2000). *Kepemimpinan Yang Dinamis*. Malang: Gandum Mas.
- Wakkary, M. D. (2012). *Understanding Leadership*. Pare: Badan Penerbit Pantekosta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wiyono, A. U. (2010). *Manajemen Gereja Dasar Teologis & Implementasi Praktisnya*.

