

PENINGKATAN PROFESIONALISME BAGI PELAYAN DI LINGKUNGAN GEREJA HKBP INDONESIA BAGIAN TIMUR

Damelina Basauli Tambunan, David Sukardi Kodrat, Wendra Hartono
Universitas Ciputra Surabaya

Abstrak: Program pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan di gereja Huria Kristen Batak Protestan (HKBP) Distrik XVII Indonesia Bagian Timur (IBT), yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme bagi pelayan gereja, baik pelayan penuh waktu seperti: pendeta, guru jemaat, diakones, bibelvrow; maupun pelayan paruh waktu seperti anggota majelis, penatua, pengurus kategorial ataupun seksi dari masing-masing gereja yang mewakili. Program dilakukan dalam bentuk workshop satu hari yang dilakukan secara hybrid, di mana terdapat 76 peserta luring dan 20 peserta daring. Hasil workshop ini adalah meningkatnya kesadaran peserta mengenai perlunya bersikap profesional pada pekerjaan pelayanan di gereja. Kesadaran ini juga menciptakan komitmen untuk mengembangkan standar kompetensi; standar perilaku, dan standar profesi. Jika standar tersebut sudah ada atau dikembangkan, maka perlu disosialisasikan kepada semua pihak yang berkepentingan. Selain itu, terdapat kesepakatan dari para peserta untuk menciptakan standar pengelolaan keuangan gereja yang dijalankan mengikuti prinsip akuntabilitas, transparan, adil, partisipatif dan bertanggung jawab, serta pengembangan standar lain seperti standar penggunaan gedung gereja dan fasilitas lainnya agar mampu mengakomodasi seluruh program gereja pada berbagai kategorial/seksi, untuk mencapai tujuan gereja.

Kata kunci: gereja, pelayan, profesionalisme, standar

PENDAHULUAN

Organisasi gereja memiliki posisi strategis untuk meningkatkan kualitas kehidupan spiritual jemaatnya. Ming (2021) menyatakan bahwa gereja berperan sebagai salah satu institusi keagamaan yang mengawasi dan melestarikan sikap kritis, di mana gereja berperan sebagai pelayan yang menggarami dan menerangi dunia ini sebagaimana tercantum di Kitab Matius 5:13–4. Untuk mampu mengemban tugas tersebut, perlu adanya pengelolaan gereja yang profesional. Huria Kristen Batak Protestan (HKBP) salah satu gereja di Indonesia, yang berdiri pada tahun 1861 berkantor pusat di Kota Tarutung, Kabupaten Tapanuli Utara, Provinsi Sumatera Utara.

Pada tahun 2023, Kantor Pusat HKBP menetapkan orientasi pelayanan HKBP adalah “Tahun Profesionalisme dalam Penatalayanan (Hajuaru Bagason)” yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme para pelayan gereja baik pelayan penuh waktu seperti: pendeta, guru Huria, diakones dan bibelvrow serta pelayan yang tidak penuh waktu seperti majelis, penatua, dan ketua-ketua kategorial atau seksi, bahkan seluruh jemaat diharapkan memiliki sikap kerja profesional pada profesi masing-masing. Berikut gambar sampul Buku Panduan Tahun Profesionalisme dalam Penatalayanan.

Untuk mendukung kesuksesan orientasi pelayanan tersebut, maka setiap gereja didorong untuk merancang program yang bertujuan untuk

*Corresponding Author.
e-mail: damelina@ciputra.ac.id



Gambar 1 Sampul Buku Panduan

meningkatkan profesionalisme para pelayan dan jemaat, salah satunya adalah HKBP Dukuh Kumpang yang tergabung dalam Distrik XVII Indonesia Bagian Barat (IBT). Salah satu program yang dirancang adalah program peningkatan kompetensi pelayan penuh waktu (*full time*) dan paruh

waktu (*part time*) melalui sebuah program workshop yang berjudul “Peningkatan Profesionalisme Pelayan Gereja HKBP Distrik XVII Indonesia Bagian Timur (IBT)”. Adapun latar belakang dilakukannya program ini mengingat bahwa pelayan di lingkungan gereja tersebut dari berbagai latar



Gambar 2 Poster Penyelenggaraan Workshop

belakang usia, pendidikan, dan profesi. Hanya pelayan penuh waktu seperti pendeta, guru jemaat, bibelvrow, dan diakones yang memiliki latar belakang pendidikan yang secara khusus dipersiapkan sebagai pelayan gereja. Pelayan gereja juga terdiri dari berbagai profesi dan latar belakang pendidikan, yang disebut pelayan paruh waktu dan memiliki tugas pelayanan. Perbedaan latar belakang pendidikan dan profesi tentu berimplikasi pada perbedaan standar dalam berbagai aspek seperti standar kompetensi, perilaku, dan profesi. Perbedaan tersebut, tentu perlu dijumpai dengan cara menyelenggarakan *workshop* yang bertujuan memberikan pemahaman kepada peserta apa itu profesionalisme dan bagaimana implementasinya dalam pelayanan di gereja. Berikut pada Gambar 2, poster penyelenggaraan *workshop* diberikan. Adapun topik yang disampaikan pada *workshop* ini, terdiri dari dua bagian, yaitu profesionalisme kerja di level individu dan organisasi serta profesionalisme dalam pengelolaan uang gereja.

METODE PELAKSANAAN

Pelaksanaan program dilakukan selama tujuh jam diisi oleh tiga orang narasumber. Bagian pertama menjelaskan profesionalisme kerja baik di level individu maupun di level organisasi. Selanjutnya ke bagian kedua mendiskusikan pengelolaan keuangan gereja. Pendekatan kegiatan menggunakan pendekatan *workshop* dan dilakukan secara *hybrid* yaitu ada peserta yang hadir secara luring (*offline*) dan ada peserta yang hadir secara daring (*online*). Adapun tujuan memilih *workshop* sebagai metode pelaksanaan kegiatan karena program bertujuan untuk memberikan pelatihan praktis kepada peserta. Selain itu, diharapkan peserta menjadi terlibat dan berinteraksi secara aktif, melakukan praktik, dan berdiskusi

(Portner, 2005). Ada beberapa alasan memilih metode *workshop* dalam penyelenggaraan acara peningkatan profesionalisme ini seperti berikut. (1) Lebih praktis karena memberikan kesempatan bagi peserta untuk belajar dan berlatih keterampilan atau pengetahuan baru secara langsung. Peserta dapat terlibat dalam latihan dan simulasi sehingga dapat mengaplikasikan konsep dan teknis yang dipelajari secara praktis. (2) Terjadi kolaborasi dan interaksi antara peserta dengan fasilitator dan juga antara peserta, di mana peserta yang terlibat dalam program ini dari beberapa gereja HKBP yang berbeda di wilayah Indonesia bagian Timur serta jabatan yang berbeda-beda. Dengan demikian melalui *workshop* peserta dapat berbagi pengalaman, ide, dan wawasan mereka sehingga menciptakan lingkungan yang kolaboratif yang mendorong diskusi dan pemecahan masalah Bersama. (3) Dengan *workshop* ini, peserta terlibat secara aktif, karena tidak bersifat satu arah tetapi peserta terlibat dalam proses belajar, latihan, diskusi, dan tugas praktis yang diberikan. (4) *Workshop* juga menjadi media peserta mendapat keterampilan tambahan, di mana dalam proses *workshop* ini, peserta meningkat kompetensinya dan memperoleh pengetahuan praktis yang dapat diterapkan dalam konteks pelayanan atau kehidupan sehari-hari. (5) *Workshop* ini menjadi media bagi peserta membangun jejaring dan berinteraksi dengan orang lain yang memiliki minat dan tujuan yang sama yaitu pelayanan di gereja (Hamilton, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan *workshop* dilakukan secara *hybrid* dengan komposisi peserta luring (*offline*) sejumlah 76 orang dan daring (*online*) sejumlah 20 orang. Berikut foto bersama seluruh peserta pada saat *workshop* dilakukan.



Gambar 3 Peserta Daring

Tidak keseluruhan peserta daring yang datang tepat waktu pada saat acara berlangsung, sehingga hal ini juga menjadi satu penekanan contoh pada saat *workshop* berlangsung. Adapun komposisi peserta yang mengikuti *workshop* secara daring dapat dilihat pada Tabel 1.

Adapun komposisi peserta yang hadir secara luring sejumlah 20 orang digambarkan pada Tabel 2.

Berikut pada Gambar 4 diberikan peserta yang hadir secara daring (*online*) di mana tidak seluruh peserta mengikuti penuh karena beberapa

pa kendala seperti gangguan jaringan. Selain itu, perbedaan waktu antara pelaksanaan di Surabaya di mana *workshop* dilakukan secara *onsite* dengan zona waktu Indonesian bagian Barat (WIB), dan kebanyakan peserta yang hadir secara *online* berada pada zona Waktu Indonesia bagian Tengah (WITA) dan Indonesia bagian Timur (WIT). Hal tersebut juga memberikan kendala pada pelaksanaan. Untuk selanjutnya, diusulkan agar program Pengembangan kompetensi sebaiknya dilakukan secara *onsite*, sehingga fokus peserta bisa ditingkatkan dan kendala teknis terkait teknologi bisa dihindari.

Tabel 1 Jumlah Peserta Hadir secara Luring

No.	Posisi di Gereja	Jumlah Hadir	Frekuensi
1.	Pelayan Penuh Waktu		
	Pendeta	17	22%
	Guru Huria Diakones	1	1%
	Bibelvrow	1	1%
2.	Pelayan Paruh Waktu		
	Penatua	48	64%
	Pengurus Kategorial	9	12%
Total		76	100%

Tabel 2 Jumlah Peserta Hadir secara Daring (Online)

No.	Posisi di Gereja	Jumlah Hadir	Frekuensi
1.	Pelayan Penuh Waktu		
	Pendeta	2	10%
2.	Pelayan Paruh Waktu		
	Penatua	15	75%
	Pengurus Kategorial	3	15%
Total		20	100



Gambar 4 Peserta Daring

Pada saat kegiatan berlangsung, seluruh peserta mengikuti dengan saksama dan fokus dan terlibat aktif mengikuti proses yang telah dirancang. Dari proses kegiatan yang telah dilakukan, para peserta antusias mengerjakan aktivitas yang dilakukan, terlibat dalam diskusi, dan memberikan pendapat pada saat dimintakan pendapat. Berikut beberapa foto kegiatan yang menunjukkan keterlibatan peserta dalam keseluruhan aktivitas *workshop*.

Beberapa aktivitas yang dirancang dalam *workshop* untuk meningkatkan profesionalisme kerja bagi para pelayan di gereja baik yang penuh maupun paruh waktu adalah memberikan

materi mengenai profesionalisme kerja yang meliputi tiga hal utama sebagai berikut. (1) Profesionalisme di tingkat organisasi yaitu dengan membangun sistem yang bisa menjadi acuan kerja bagi para pelayan. (2) Profesionalisme di tingkat individu. (3) aspek keuangan. Memastikan organisasi gereja dikelola secara profesional perlu dilakukan sebagaimana dinyatakan Teng & Margaret (2020), bahwa gereja perlu melakukan penataan ulang pelayanannya pascapandemi. Tentu tujuan utama gereja adalah memastikan visi teologis diterjemahkan sebagai sentral dalam pelayanan, namun hal itu bukan satu-satunya yang penting. Mengelola gereja untuk adaptif



Gambar 5 Peserta Fokus dalam Mengikuti Kegiatan



Gambar 6 Peserta Melakukan Aktivitas yang Diminta

terhadap perubahan zaman dengan kata lain menjadi organisasi yang profesional juga penting menjadi fokus gereja. Untuk tujuan tersebut, peserta dipastikan mengikuti *workshop* dengan serius, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 6, serta pada Gambar 7 para peserta mengerjakan penugasan dengan fokus dan teliti.

Untuk memastikan tujuan *workshop* dicapai dengan baik, maka pendekatan program juga dilakukan secara menyenangkan, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 8 dan Gambar 9. Hal ini dilakukan, agar peserta tidak terlalu tegang, namun bisa mengadopsi model-model pembelajaran di organisasi yang tidak berfokus pada keagamaan, sehingga dalam proses pembelajaran di gereja juga dapat mengadopsi bentuk-bentuk ini. Hal ini dilakukan sebagaimana dika-

takan oleh Teng dan Margaret (2020) bahwa gereja juga perlu mempersiapkan model pemu-ridan, pengajaran pada generasi yang akan datang. Selain itu, Stevanus & Sitepu (2020) juga menyampaikan bahwa gereja sebaiknya bekerja sama dengan rumah dan sekolah untuk mengembangkan karakter kristiani kepada anak-anak, maka seharusnya gereja juga mau dan bersedia mengadopsi praktik-praktik terbaik dari organisasi yang tidak berbasis keagamaan dalam pengelolaan organisasi, cara pengajaran dan hal baik lainnya.

Program yang telah dilakukan berhasil meningkatkan pemahaman peserta terkait profesionalisme. Bahwa profesionalisme adalah adanya kesadaran akan mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri pada suatu



Gambar 7 Peserta Mengerjakan Penugasan



Gambar 8 Peserta Berlatih Bekerja Sama dan Melakukan Ice Breaking

profesi atau orang yang profesional. Untuk itu, peserta memahami bahwa untuk menjadi profesional dalam pelayanan di gereja, perlu menyusun standar profesi atau jabatan tertentu yang ada di gereja. Standar tersebut meliputi standar kompetensi yaitu standar pengetahuan yang diperlukan untuk mampu mengerjakan pekerjaan tertentu. Standar perilaku yang mengatur tingkah laku yang diharapkan dilakukan oleh jabatan atau bidang tertentu dan yang terakhir standar profesi atau yang merupakan ciri khusus pada suatu jabatan yang ada dalam gereja, sebagaimana juga dilakukan pada standar profesi lain (Ratri, & Bernawati, 2020). Standar tersebut mungkin saja diberikan nama lain seperti *job description*,

namun esensinya adalah menjadi standar atau acuan kerja bagi para pelayan gereja, baik yang penuh waktu seperti pendeta, guru huria, diakones dan bibelvrow atau petugas administrasi lainnya maupun pekerja paruh waktu seperti penatua, majelis maupun pengurus kategori atau seksi. Selain itu, dipahami pada level organisasi gereja, perlu diatur juga sistem yang menjadi acuan dalam pengelolaan gereja seperti sistem keuangan yang dikelola mengikuti prinsip pada *good corporate governance* yang meliputi akuntabilitas, transparan, adil, partisipatif, dan bertanggung jawab (Tambunan & Melinda, 2020). Selain itu, perlu juga disiapkan sistem lain yang mengatur penggunaan gedung gereja



Gambar 9 Peserta Mengikuti Aktivitas dengan Gembira

dan fasilitas gereja lainnya untuk menjamin pemakaian yang adil bagi seluruh jemaat, kategorial, dan seksi serta menjamin penggunaan yang teratur, rapi, dan untuk memastikan seluruh peralatan dan perlengkapan yang ada di gereja terjaga keberadaannya dan kondisinya.

Komitmen pengembangan sistem baik di level individu maupun level organisasi (gereja) terletak pada setiap pelayan di gereja masing-masing. Untuk level organisasional, perlu dibentuk tim-tim kerja yang sebaiknya melibatkan profesional dari luar gereja agar dapat membantu penyusunan standar-standar yang dibutuhkan. Penyusunan ini akan dilakukan dengan membuat *timeline* pekerjaan. Pada saat tim sudah berhasil merumuskan standar-standar yang dibutuhkan, maka perlu agenda sosialisasi kepada seluruh pelayan gereja dan jemaat. Demikian juga untuk level individu, standar kerja akan dikembangkan dan perlu adanya berbagai program yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pelayan seperti mengikuti pelatihan, *workshop*, sosialisasi, *refreshment* secara berkala. Hal tersebut dilakukan untuk mengingatkan para pelayan gereja makna panggilan pelayanannya dan meningkatkan kualitas pelayanannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tulisan ini merupakan analisis hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang didanai oleh Universitas Ciputra Surabaya dalam pelaksanaan program bekerja sama dengan gereja Huria Kristen Batak Protestan (HKBP) Indonesia Bagian Timur, dengan tuan rumah HKBP Dukuh Kupang Resort Surabaya Selatan. Untuk itu, diucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah terlibat sehingga program ini berjalan dengan lancar dan memberikan manfaat.

KESIMPULAN

Untuk mendorong sikap profesional bagi para pekerja gereja baik yang penuh waktu maupun paruh waktu, perlu dibangun sistem dalam pengelolaan organisasi (gereja) dan disosialisasikan kepada seluruh pelaksana. Adapun sistem yang diusulkan dibuat seperti sistem pengelolaan keuangan gereja meliputi: pembuatan proposal untuk kegiatan, pertanggungjawaban penggunaan keuangan. Selain itu, perlu juga dibuat sistem pengelolaan aset, peralatan, dan perlengkapan yang dimiliki gereja sehingga digunakan secara bertanggung jawab. Demikian juga halnya peningkatan profesionalisme dalam tatanan individu (pelaksana) kegiatan, baik pekerja penuh waktu (pendeta, guru huria, dia-kones, bibelvrow) serta pelayan paruh waktu (penatua, pengurus kategorial dan seksi) agar dirumuskan standar kompetensi, perilaku dan profesi yang akan digunakan sebagai acuan dalam bekerja/melayani. Adapun upaya-upaya peningkatan kompetensi perlu dilakukan melalui pelatihan, *workshop* dan model lainnya. Perlu adanya sosialisasi visi misi gereja, *refreshment* tugas dan panggilan, sosialisasi program, dan peningkatan keterampilan lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Hamilton, P. (2016). *The Workshop Book: How to design and lead successful workshops*. UK: Pearson.
- Ming, D. (2021). Peranan gereja dalam sistem pemerintahan yang baik di Indonesia. *Jurnal Kadesi*, 3(2), 85–103. <https://doi.org/10.54765/ejurnalkadesi.v3i2.4>.
- Portner, H. (2005). *Workshops that Really Work: The ABC's of Designing and Delivering*

Sensational Presentations. Thousand Oaks: Corwin Press.

Ratri, M. C., & Bernawati, Y. (2020). Penerapan standar profesional audit internal dan kualitas audit: sebuah tinjauan literatur. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 22(1), 47–56. <https://doi.org/10.34208/jba.v22i1.605>.

Stevanus, K., & Sitepu, N. (2020). Strategi pendidikan kristen dalam pembentukan warga gereja yang unggul dan berkarakter berdasarkan perspektif kristiani. *Sanctum*

Domine: Jurnal Teologi, 10(1), 49–66. <https://doi.org/10.46495/sdjt.v10i1.84>.

Tambunan, D. B., & Melinda, T. (2020). Practicing corporate governance tool for family business sustainability. *International Journal of Accounting*, 5(30), 165–172.

Teng, M. N., & Margaret, C. (2020). Sketsa pelayanan gereja sebelum, selama, dan sesudah masa pandemi covid-19. *Veritas (Malang)*, 19(2), 201–213. <https://doi.org/10.36421/veritas.v19i2.432>.

