

Pelatihan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Para Hamba Tuhan (Pendeta)

Human Resource Development Strategy Training For God's Servants (Pastor)

Adriana Madya Marampa¹, Kres Ari Kawalo Barangan²

¹ Universitas Kristen Indonesia Toraja

² STT AGAPE Bandar Lampung

*Korespondensi penulis : ana.marampa@yahoo.com

Article History:

Received: 30 Mei 2023

Revised: 15 Juni 2023

Accepted: 20 Juli 2023

Keywords: *HR Development Strategy*

Abstract: *Human resource development strategy is the most absolute thing to do in an organization. This service was carried out on 40 prospective servants of God (Pdt). Several things that can be used to improve HR strategy, one of which is increasing leadership and commitment in service. The results of this service show that prospective servants of God can apply HR development strategies in order to improve their service.*

Abstrak

Strategi Pengembangan sumber daya manusia adalah hal yang paling mutlak dilakukan dalam suatu organisasi. Pada pengabdian ini dilakukan pada para calon hamba Tuhan (Pdt) sebanyak 40 orang. Beberapa hal yang dapat digunakan untuk meningkatkan strategi SDM salah satunya adalah dengan meningkatkan kepemimpinan dan komitmen dalam pelayanan. Hasil dari pengabdian ini menunjukkan para calon hamba Tuhan dapat menerapkan strategi pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan pelayanan mereka.

Kata Kunci : Strategi Pengembangan SDM

PENDAHULUAN

Pengembangan SDM merupakan suatu hal penting dilakukan oleh setiap organisasi termasuk organisasi keagamaan. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi gereja sangat penting dilakukan, mengingat bahwa gereja dipenuhi dengan manusia. Manusia pada dasarnya perlu dikembangkan dengan baik sehingga dapat memberikan dampak positif kepada setiap organisasi. Dalam strategi pengembangan sumber daya manusia diperlukan kesadaran dan penggunaan secara selektif strategi, metode dan program pengembangan disesuaikan dengan kebutuhan dan tantangan organisasi baik masa sekarang maupun masa yang akan datang. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan melalui kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, dan tujuan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia di dalam suatu gereja sangat penting dilakukan. Pengabdian masyarakat dilakukan dilakukan di beberapa

mahasiswa calon pendeta. Strategi Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu

1. Komitmen

Komitmen sangat penting ditumbuhkan dalam pengembangan pelayanan. Terkadang banyak orang bermasalah dalam pelayanan karena mereka tidak memiliki komitmen yang besar dalam pengembangan pelayanan. Bahkan terkadang banyak yang tidak tahan dalam melayani Tuhan sehingga pada akhirnya mereka beralih pada pekerjaan lain. Komitmen itu timbul secara instan tapi perlu dibangun setiap hari. Menurut Luthan (2001) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang berdampak positif terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah ketika pekerja organisasi ingin menjadi anggota suatu organisasi karena mereka percaya bahwa organisasi mewakili tujuan atau nilai-nilai mereka (Golabdest & Rezaei, 2016). Komitmen organisasi diartikan sebagai kekuatan pendorong bagi individu untuk terus belajar dan berjuang keunggulan organisasi (Sulani, 2009). Komitmen organisasi memainkan peranan penting dalam hubungan tersebut antara organisasi dan individu (Sharma dan Bajpai, 2010). Peningkatan komitmen kepada setiap pelayan Tuhan harus dilakukan. Untuk menjadi seorang hamba Tuhan yang sejati maka diperlukan suatu komitmen dalam melayani Tuhan. Komitmen itu pada dasarnya dimulai dari diri kita sebagai pelayan bagaimana seorang pelayan dapat meningkatkan komitmen mereka dalam melayani Tuhan. Seorang pemimpin yang memotivasi karyawannya dan membuat mereka merasa bahwa dirinya penting dan aset adalah variabel kunci dalam memperkuat komitmen organisasi. (Al-Daibat, 2017)

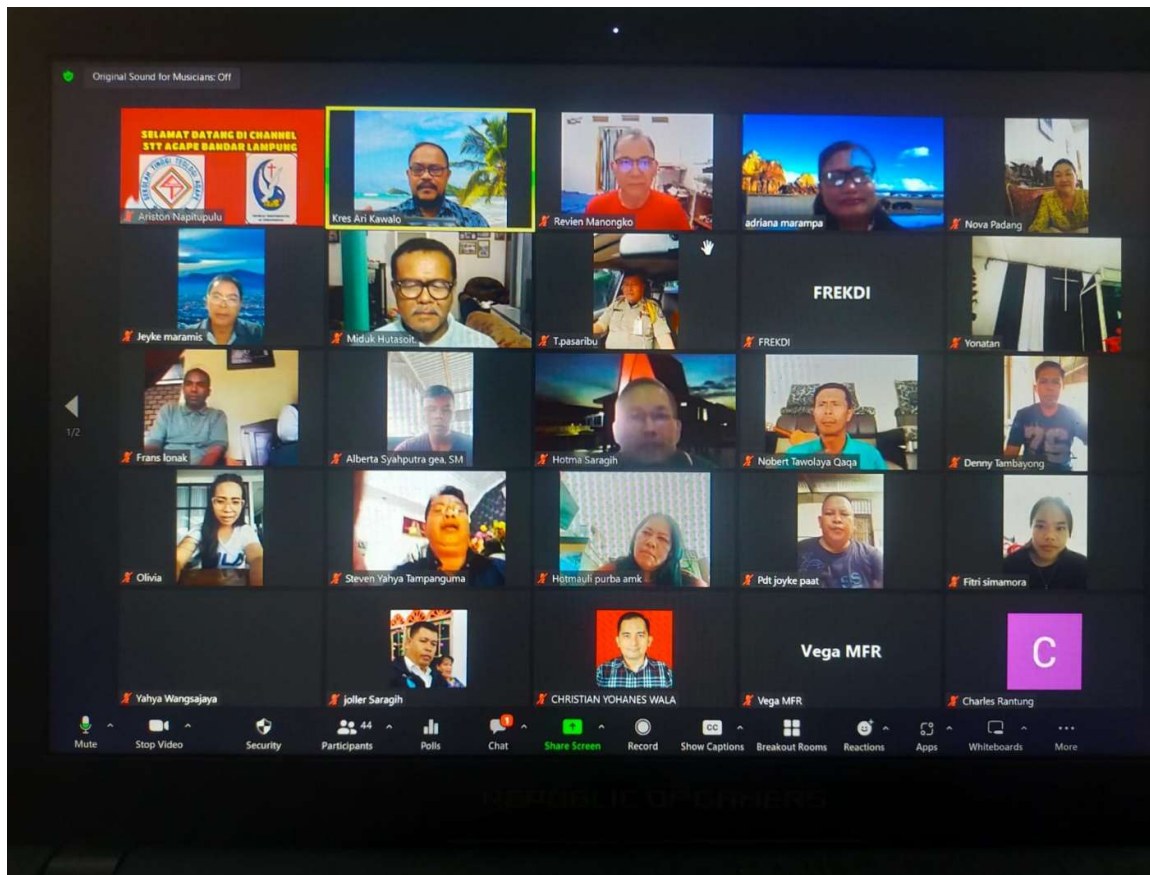
2. Motivasi

Dalam melayani Tuhan dibutuhkan suatu motivasi yang benar, sehingga ketika ada tantangan dalam melayani Tuhan tetap teguh dalam pelayanan. Motivasi dalam melayani Tuhan harus benar sehingga dalam melakukan pelayanan harus dilakukan dengan benar.

Teori motivasi menjelaskan faktor yang memengaruhi perilaku yang diarahkan oleh tujuan sehingga mempengaruhi pendekatan yang digunakan dalam MSDM untuk meningkatkan engagement orang berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasi serta motivasi mencapai tingkat kinerja tinggi. Motivasi bisa jadi intrinsik atau ekstrinsik. Motivasi intrinsik dapat dijelaskan sebagai proses motivasi oleh pekerjaan itu sendiri sejauh itu memenuhi kebutuhan pribadi karyawan. Motivasi dihasilkan sendiri dan dianggap bahwa orang-orang mencari pekerjaan yang menurut mereka paling memuaskan kebutuhan mereka. Itu faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik termasuk misalnya tanggung jawab, kebebasan bertindak, keberanian menggunakan dan keberanian menggunakan dan mengembangkan keterampilan orang itu sendiri, tugas-tugas yang menarik, dan kesempatan untuk kemajuan.

3. Engagement

Saks, (2019) berpendapat, bahwa komitmen organisasi berbeda dari keterlibatan dalam hal itu pada sikap dan keterikatan seseorang terhadap organisasi, sementara itu mengatakan keterlibatan bukan hanya sikap tetapi sejauh mana seorang individu memperhatikan pekerjaan dan terserap dalam kinerja. Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai kognitif atau keyakinan yang diidentifikasi psikologis Hal ini berbeda dari keterlibatan yang lebih peduli dengan individu bagaimana seorang individu dalam mempekerjakan dirinya sendiri selama pelaksanaan pekerjaannya



METODE

Subjek pengabdian masyarakat ini adalah para hamba Tuhan sebanyak 40 orang. Pengabdian ini dilakukan secara online tepatnya dilaksanakan pada tanggal 20 April 2023. dan dilaksanakan selama 2 jam memberikan teori tentang strategi pengembangan sumber daya manusia. Kemudian setelah itu dua minggu mereka mempraktekkan apa yang diajarkan pada pelatihan pengabdian masyarakat.

Metode PKM dilaksanakan dalam rangka meningkatkan pelayanan para hamba Tuhan.

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan PKM ini adalah metode pelatihan pengembangan motivasi dengan pendekatan Kurt Lewin's model yakni unfreezing, changing, dan refreezing . Menurut Kurt Lewin perubahan pola pikir hampir tidak mungkin terjadi bagi sebagian besar tenaga kerja kecuali pegawai atau tenaga kerja siap dan termotivasi untuk berubah.

Proses perubahan pola pikir dapat terjadi dengan melalui tiga tahap sebagai berikut :

1) **Unfreezing**

Dalam proses awal, para calon Pdt memperoleh gambaran tentang bagaimana cara meningkatkan pelayanan melalui strategi pengembangan SDM. Menjelaskan lebih detail tentang bagaimana meningkatkan strategi pengembangan SDM.

2) **Changing**

Pada tahap pertama (unfreezing), alam bawah sadar pekerja dikosongkan yakni dengan menyadari bahwa selama ini strategi dalam pengembangan pelayanan masih sangat kurang sehingga perlu dilakukan strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan SDM.

3) **Refreezing**

Setelah mengetahui strategi Pengembangan SDM yang dapat meningkatkan pelayanan (seperti komitmen, engagement, motivasi , kepemimpinan) berhasil membuat strategi pengembangan SDM . Penguatan dilakukan dengan menyentuh sisi terdalam dari badan mental dan badan cakra pekerja. Para calon hamba Tuhan dibawah ke dalaam suasana kebatinan yang mendorong mereka untuk dapat melakukan dalam strategi pengembangan SDM dalam pengembangan pelayannya.

HASIL

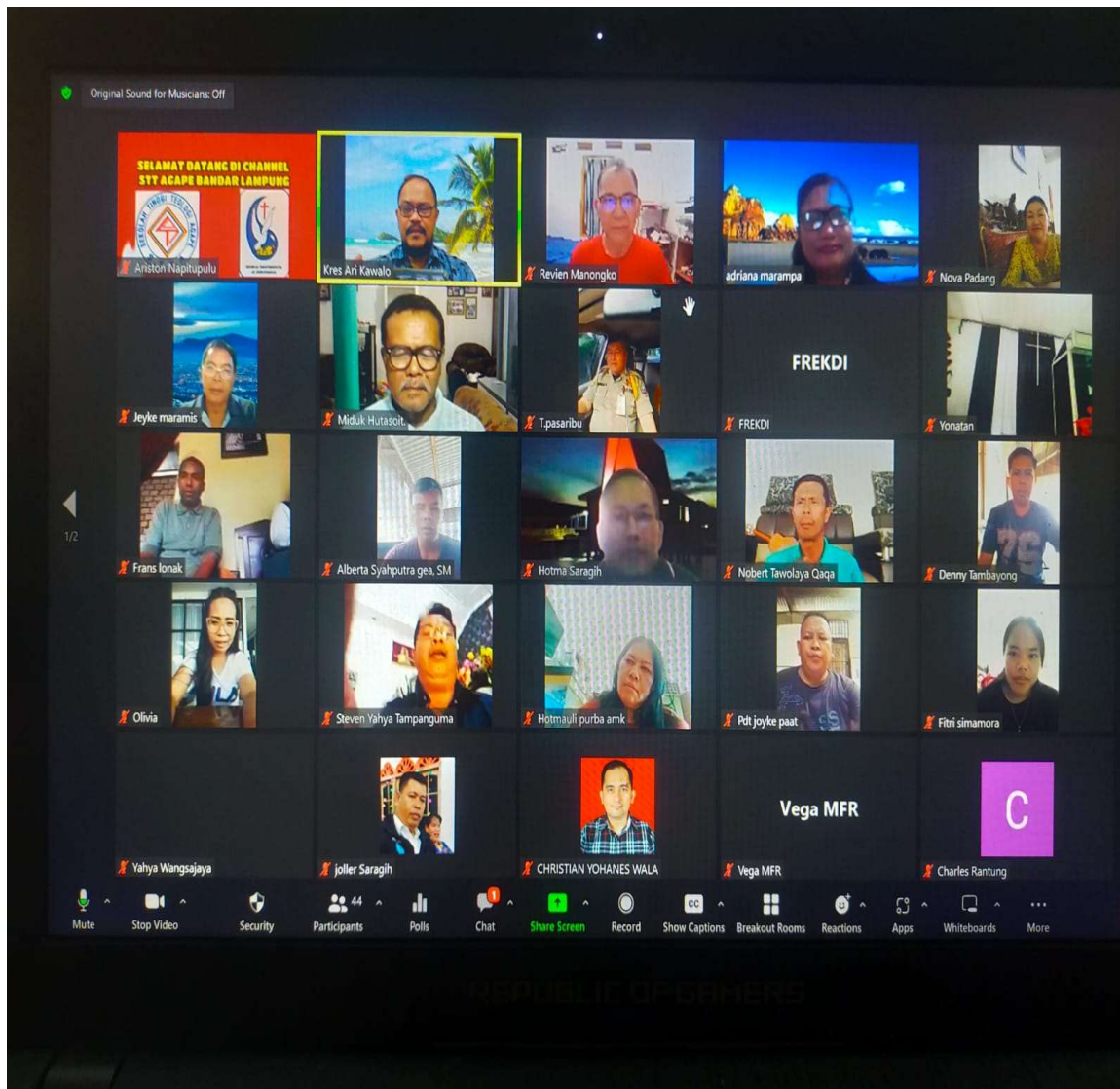
Kegiatan Pengabdian pada masyarakat dilakukan pada tgl dan dilakukan secara online. Tema yang diangkat pada pengabdian pada masyarakat adalah Strategi Pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan pelayanan para Hamba Tuhan (pendeta) Pesertanya dikuit oleh 40 Pdt yang berasal dari berbagai daerah di Tana Toraja. Hasil pengabdian ini dimana para calon Hamba Tuhan :

1. Para Hamba Tuhan dapat

Para hamba Tuhan semakin lebih bersemangat dalam melayani Tuhan , mereka semakin mempunyai komitmen dalam melayani Tuhan.

2. Para hamba Tuhan semakin termotivasi dalam melayani Tuhan
Para Hamba Tuhan semakin bergairah dan termotivasi dalam melayani Tuhan apapun tantangan yang mereka hadapi.

3. Para hamba Tuhan dapat meningkatkan engagment dalam melayani Tuhan.
Para hamba Tuhan semakin terikat kepada pelyanan mereka. Bahwa hidup mereka hanya untuk melayani Tuhan.



KESIMPULAN

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat penting dilakukan dalam pelayanan untuk

1. Meningkatkan komitmen dalam melayani Tuhan sehingga mereka dapat memaksimalkan pelayanan mereka
2. Para hamba Tuhan dapat meningkatkan motivasi dalam melayani Tuhan
3. Para hamba Tuhan dapat meningkatkan engagement dalam melayani Tuhan.

DAFTAR REFERENSI

- Al-Daibat, B. (2017). Impact of Leadership Styles in Organizational Commitment. *International Journal of Business and Management Review*, 5(5), 25–37. www.eajournals.org
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness*, 6(1), 19–38. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>
- Sulani, A.A., 2009. Factors supporting the successful implementation of government regulation No. 24 Year 2005 on Labuhan Batu Regency government. National Symposium XII, University of North Sumatra, North Sumatra.
- Sharma, J.P. and N. Bajpai, 2010. Organizational commitment and its impact on job satisfaction of employees: A comparative study in public and private sector in India. *International Bulletin of Business Administration*, 9(1): 7-19.