



LUXNOS

JURNAL SEKOLAH TINGGI TEOLOGI PELITA DUNIA

Volume 10 Nomor 1, Juni 2024

P-ISSN: 2527-7561
E-ISSN: 2722-3809

***Employee Engagement* Pendeta GMIT dan Dampaknya bagi Spiritualitas Pelayanan Pendeta di Jemaat-Jemaat Se-Klasis Kupang Barat**

Endang Damaris Koli¹

Universitas Kristen Artha Wacana Kupang
endangkoli@gmail.com

Arly Elizabeth Maria De Haan²

Universitas Kristen Artha Wacana Kupang
arlydehaan@gmail.com

Rolin Ferdilianto Sandelgus Taneo³

Universitas Kristen Artha Wacana Kupang
rolintaneo0402@gmail.com

Abstract: The Evangelical Christian Church in Timor has two ecclesiastical positions, namely ministry positions and organizational positions. The pastor is a church official who carries these two positions. As servants of Christ, pastors together with other church officials are given the task of translating the vision of the Kingdom of God and leading the implementation of the mission that Christ has entrusted to their church. In the GMIT Code, pastors are also referred to as employees. As employees, pastors are Expected to have involvement, motivation and dedication or employee engagement as a commitment to Christ through the church. With employee engagement, it is hoped that the spirituality of service will be maintained. This research aims to find out how employee engagement operates in the duties of GMIT pastors, especially in the West Kupang classist area and whether this influences the spirituality of their ministry. This research uses library study and field research methods. The results obtained in interviews with resource persons were then elaborated with theories related to the field study material. The results of the research show that GMIT pastors in the West Kupang area still have commitment as organizational officials and maintain spirituality as ministry officials.

Keywords: *Employee Engagement, GMIT, Pastor, Spirituality, West Kupang*

Abstrak: Gereja Masehi Injili di Timor memiliki dua jabatan gerejawi yakni jabatan pelayanan dan keorganisasian. Pendeta adalah pejabat gereja yang memikul dua jabatan tersebut. Sebagai pelayan Kristus, pendeta bersama dengan pejabat gereja lainnya diberi tugas untuk menerjemahkan visi Kerajaan Allah dan memimpin

pelaksanaan misi yang dipercayakan Kristus kepada gerejanya. Dalam Tata Gereja Masehi Injili di Timor (GMIT), pendeta juga disebut sebagai karyawan. Oleh karena itu, sebagai karyawan, pendeta diharapkan memiliki keterlibatan, motivasi dan dedikasi atau *employee engagement* sebagai komitmennya terhadap Kristus melalui gereja. Dengan *employee engagement*, diharapkan spiritualitas pelayanan tetap terjaga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *employee engagement* beroperasi dalam tugas para pendeta GMIT khususnya di wilayah klasis Kupang Barat dan apakah hal itu berpengaruh pada spiritualitas pelayanan mereka. Penelitian ini memakai metode studi pustaka dan penelitian lapangan. Hasil yang didapat dalam wawancara dengan narasumber kemudian dielaborasi dengan teori yang terkait dengan materi studi lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa para pendeta GMIT di wilayah Kupang Barat masih memiliki komitmen sebagai pejabat organisasi dan memelihara spiritualitas sebagai pejabat pelayanan.

Kata Kunci: Employee Engagement, GMIT, Kupang Barat, Pendeta, Spiritualitas

Pendahuluan

Gereja adalah milik Allah yang ada di tengah-tengah dunia, oleh karena itu gereja dikelola oleh manusia sebagai sebuah organisasi. Dalam perspektif itu, GMIT sebagai sebuah organisasi menyebut Pendeta sebagai karyawannya yang memiliki hak dan kewajibannya, seperti yang tercantum dalam Peraturan Pokok GMIT tentang jabatan dan kekaryawanan Bab XIV, pasal 67 ayat 2 adalah: setiap karyawan memiliki hak antara lain: Gaji atau imbalan yang adil dan layak sesuai dengan jenjang pendidikan, beban pekerjaan, besarnya tanggung-jawab, dan kinerja pelayanan. Dalam pasal 66, tercantum peraturan tentang: 1) Penghargaan terhadap produktifitas dan prestasi kerja; 2) Cuti; 3) Biaya perawatan ketika sakit atau tertimpa kecelakaan; hak yang sama juga untuk anggota keluarga inti yang menjadi tanggungan karyawan yang bersangkutan; 4) Tunjangan karena cacat jasmani atau rohani yang dialami ketika sedang melaksanakan tugas sehingga tidak dapat lagi bekerja secara tetap; 5) Uang duka bagi keluarganya apabila yang bersangkutan meninggal dunia ketika sedang melaksanakan tugas; 6) Kesempatan memperoleh pendidikan lanjutan dan latihan yang berkaitan dengan jabatan atau pekerjaannya; 7 Fasilitas kerja yang menopang efektifitas dan produktifitas kerja; 8) Pensiun.¹

Sementara kewajibannya diatur sebagai berikut: 1) Menjunjung tinggi pengakuan iman; 2) Menaati Tata Gereja; 3) Menjaga persekutuan dan keutuhan gereja; 4) Menyimpan rahasia pelayanan; 5) Menjalankan tugas di mana dan kapan saja berdasarkan pengaturan lembaga atau pejabat gereja yang berwenang karena tuntutan pelayanan gereja; 6) Setiap karyawan mempertanggung-jawabkan pelayannya kepada Tuhan melalui Majelis Jemaat, Majelis Klasis dan Sinode sesuai dengan lingkup pelayanannya.²

¹ *Perpok GMIT tentang Jabatan Kekaryawanan* (Kupang: Majelis Sinode GMIT, 2011).

² *Perpok GMIT tentang Jabatan Kekaryawanan*, 193.

Berdasarkan fakta yang ada, ditemukan bahwa dari 1.419 Pendeta yang tersebar di 53 klasis,³ terdapat karyawan yang tidak menjalankan kewajibannya secara paripurna sehingga mencuat masalah-masalah seperti tidak menetap di pastori yang disediakan jemaat, tidak menjalankan tugas pelayanan dan organisasi dengan baik, kasus kekerasan dan pelecehan seksual, dan berbagai kasus lainnya yang dapat menurunkan kepercayaan jemaat dan masyarakat terhadap figur Pendeta.

Di samping masalah di atas, kami juga menjumpai fenomena lain terkait isu *Employee Engagement* dan pelayanan pendeta GMIT yang sebenarnya punya pengaruh bagi jemaat. Fenomena itu seperti banyaknya pelamar sekolah teologi di Universitas Kristen Arta Wacana (UKAW) Kupang selama 3 tahun terakhir yang berada dikisaran angka 600-1000 pelamar yang ingin masuk sekolah teologi agar bisa menjadi pendeta. Kami menduga jangan sampai menjadi pendeta dimaknai sama dengan mencari lapangan pekerjaan pada umumnya.⁴

Setelah menjadi pendeta, banyak masalah yang berkaitan dengan kesetiaan dan komitmen pelayanan seorang pendeta, misalnya: tidak tinggal bersama jemaat sehingga jemaat kesulitan mengakses pelayanan dari pendeta, pendeta hanya hadir pada hari minggu, korupsi, konflik dengan jemaat dan sesama pejabat gereja, tidak bersedia menaati peraturan lembaga dan seterusnya.⁵

Meski demikian, perlu ditegaskan juga bahwa *Employee engagement* di lingkup gereja berbeda dengan *employee engagement* di lingkup Perusahaan/korporasi di mana karyawan bekerja sesuai dengan tupoksi dan diberi gaji. Di lingkungan gereja, pendeta tidak saja berurusan dengan organisasi tapi juga dengan pelayanan yang justru melampaui komitmen antara karyawan dan lembaga. Pelayanan menuntut sikap rela berkorban, dan kesediaan rela berkorban hanya bisa terjadi kalau pendeta memiliki spiritualitas kristiani yang merujuk pada Kristus. Dengan hal ini maka gereja sebagai lembaga membutuhkan *trust* dari jemaat jika pengelolanya dapat dipercaya.

Berangkat dari alasan-alasan di atas yang juga di dalamnya termasuk di lingkup Klasis Kupang Barat yang terdiri dari 41 Jemaat dan dilayani oleh 43 orang Pendeta⁶ maka kami hendak melakukan penelitian tentang *Employee Engagement* Pendeta sebagai karyawan dan pengaruhnya bagi Pelayanan dan pengembangan spiritualitas di jemaat-jemaat se-Klasis Kupang Barat. Penelitian ini berbeda dari tulisan lainnya, seperti publikasi Endang Koli bertajuk "Pendeta, Tantangan Masa Kini

³ Haluan Kebijakan Umum Pelayanan Gereja Masehi Injili di Timor Periode 2024-2027 (Tahap Penguatan II). (Kupang: Majelis Sinode GMIT, 2024).

⁴ Eritrika Nulik, Wawancara oleh penulis. Dosen Fakultas Teologi UKAW Kupang. 21 Januari 2024.

⁵ UPP Pastoral GMIT, Wawancara oleh penulis. 22 Januari 2024.

⁶ Doddy Octavianus, Wawancara oleh penulis. Ketua Majelis Klasis Kupang Barat. 21 Agustus 2022.

dan Spiritualitas.” Tulisan ini mengulas problem pelayanan pendeta era abad 21 ini yang punya potensi merusak spiritualitas pendeta.⁷ Di samping itu, tulisan Elisabeth Santosa tentang *employee engagement*, menyoroti tentang kinerja dan kontribusi karyawan dalam suatu organisasi. Karena itu, penguatan kapasitas sumber daya manusia menjadi nilai mutlak yang harus dijaga dan ditingkatkan.⁸

Tulisan ini merupakan kolaborasi dari dua topik di atas karena sejauh hemat kami, publikasi-publikasi yang ada belum membahas keterkaitan dua topik yang disorot. *Employee engagement* adalah konsep dalam dunia usaha tetapi konsep ini dipakai untuk melihat keterhubungannya dengan status pendeta sebagai jabatan organisasi. Memang ada sisi kesamaan tetapi juga ada titik perbedaan secara fundamental dengan panggilan menjadi pendeta yakni spiritualitas hidup meneladani Yesus harus dijunjung selama melayani.

Metode Penelitian

Dalam penelitian, teknik pengumpulan data meliputi observasi, survey, wawancara, dan studi dokumen, yang digunakan secara bersamaan untuk mencapai hasil penelitian yang valid dan menjawab pertanyaan penelitian dengan tepat. Teknik analisis data menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan cara kerja induksi deduksi, yang memungkinkan penarikan kesimpulan dari data khusus ke arah kesimpulan umum. Metode ini efektif dalam membuat rancangan penelitian, dengan analisis deskriptif kualitatif yang melibatkan penjelasan, verifikasi, evaluasi, dan penyimpulan data.

Hasil dan Pembahasan

Setelah melakukan wawancara dan observasi maka hasil yang didapat itu kemudian dielaborasi dengan data-data dari sumber bacaan yang memiliki kaitan dengan topik yang diangkat. Adapun isu sentral yang digarap dalam tulisan ini yakni mencari titik hubung antara *Employee Engagement* dengan konsep jabatan pendeta sebagai karyawan di GMIT. Tulisan ini juga mengusung konsep spiritualitas hamba sebagai titik pembeda antara *Employee Engagement* di perusahaan dengan jabatan pendeta sebagai karyawan GMIT tetapi juga sebagai abdi Allah penuh waktu.

Pemahaman GMIT tentang Pendeta dan Tugasnya

Pendeta biasanya dikenal sebagai seorang pemimpin dan rohaniawan dalam lingkup agama Kristen. Istilah pendeta sesungguhnya adalah kata serapan dari

⁷ Endang D Koli, “Pendeta, Tantangan Masa Kini dan Spiritualitas,” *Conscientia : Jurnal Teologi Kristen* 2, no. 1 (Juni 2023): 39.

⁸ T. Elisabeth Cintya Santosa, “Memahami dan Mendorong Terciptanya Employee Engagement dalam Organisasi,” *Jurnal Manajemen* 11, no. 2 (Mei 2012): 207.

bahasa asing yakni *pastor* yang artinya imam jemaat. Hanya saja, istilah ini lebih banyak digunakan di kalangan Katolik. Untuk kalangan Protestan, istilah yang kerap digunakan yakni *rector* dan *domine* yang berarti pemimpin dan pengatur dalam jemaat. Robert Borong kemudian menjelaskan bahwa Pendeta adalah jabatan khusus dan karena itu harus menerima penahbisan yang kemudian memberikan ruang baginya untuk melakukan pemberitaan firman Tuhan, sakramen dan pelayanan diakonia bagi segenap jemaat.⁹

GMIT sebagai gereja yang mewarisi ajaran Yohanes Calvin mengenal empat jabatan pelayanan yakni pendeta, penatua, diaken dan pengajar. Khusus dalam tulisan ini kita hanya akan membahas jabatan pelayanan pendeta. Bagi Calvin sebagaimana yang dikutip oleh Abineno, istilah pendeta bisa disebut dengan gembala. Gembala atau pendeta selanjutnya disamakan dengan para rasul yang dipanggil dan diberikan tugas khusus dalam suatu jemaat. Seorang pendeta setidaknya memiliki 3 tugas khusus yang harus ia kerjakan yakni memberitakan injil, melayani sakramen, serta mengajar kawan domba Allah yang dipercayakan kepada seorang gembala.¹⁰

Pendapat di atas juga disetujui oleh Alex Telnoni, seorang teolog GMIT. Baginya, pendeta memang memiliki tugas sebagaimana yang sudah disebutkan oleh Abineno di atas. Telnoni juga kemudian menjabarkan mengapa kemudian disebut dengan istilah pendeta. Hal ini juga sesuai dengan konsep pendeta dalam lingkaran gereja Reformasi. Pendeta dalam gereja Reformasi kerap dilihat sebagai tokoh sentral yang memiliki tugas memberitakan firman Allah dan melayani sakramen. Pendeta juga punya tugas menjalankan aksi pastoral dan juga melaksanakan pemberkatan nikah dan meneguhkan anggota sidi baru. Dalam perkembangannya, bagi seseorang yang akan menjadi pendeta, ia harus menempuh studi khusus teologi dalam kurun waktu tertentu.¹¹

Di GMIT sendiri, pendeta kemudian diklasifikasikan ke dalam dua jabatan. Pertama, jabatan pelayanan atau disebut presbiter yang terdiri dari Penatua, Diaken, Pengajar dan Pendeta. Mereka bekerja bersama mengangkat tanggung jawab pelayanan. Kedua, pendeta juga termasuk dalam jabatan organisasi. Karena itu di GMIT akan dijumpai bahwa yang akan menjadi pemimpin dalam suatu jemaat haruslah pendeta. Istilah yang lebih dipakai yakni Ketua Majelis Jemaat.¹²

Telnoni menjelaskan bahwa memang adalah benar pendeta itu adalah suatu panggilan jiwa tetapi setelah ditahbiskan maka pendeta kemudian harus diatur secara organisasi mulai dari kependetaan hingga penempatannya oleh lembaga

⁹ Robert Borong, "Signifikansi Kode Etik Pendeta," *GEMA TEOLOGI: Jurnal Teologi Kontekstual* 39, no. 1 (April, 20215): 75.

¹⁰ J. L. Ch Abineno, *Johanes Calvin* (Jakarta: BPK. Gunung Mulia, 1997), 48.

¹¹ J. A Telnoni, *Gereja Berasas Presbiterial Sinodal* (Kupang: INARA Publishing, 2011), 94.

¹² *Pokok-Pokok Eklesiologi GMIT* (Kupang: Majelis Sinode GMIT, 2015), 16–17.

gereja yang disebut dengan Sinode. Hal ini kemudian terkesan menyamakan posisi pendeta dengan karyawan. Telnoni menolak istilah pendeta sebagai karyawan gereja. Ia lebih suka jika pendeta disebut sebagai hamba karena memang identitas diri dan pelayanannya adalah hamba yang melayani Tuhan dan jemaat.¹³

Pengertian Employee Engagement

Seperti yang telah dijelaskan di poin sebelumnya, GMIT sesungguhnya membagi jabatan kegerejaan menjadi dua yakni jabatan organisasi dan jabatan pelayanan. Jabatan organisasi itu berhubungan dengan jabatan struktural, di mana pendeta diberi hak menjadi Ketua Majelis Jemaat. Jabatan ini sifatnya periodik. Demikian juga batas usia menjadi karyawan GMIT yakni 60 tahun. Setelah menginjak usia ini, seorang pendeta akan memasuki masa purna bakti (emeritus). Sedangkan jabatan pelayanan, yakni panggilan menjadi pendeta itu berlaku seumur hidup sekalipun secara organisasi ia telah purna bakti.

Konsep jabatan organisasi ini yang akan menjadi titik hubung antara *Employee engagement* dan status pendeta sebagai karyawan GMIT. *Employee engagement* adalah konsep yang mencakup sejumlah faktor yang mempengaruhi tingkat keterlibatan, motivasi, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Menurut para ahli, *employee engagement* tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga emosional dan kognitif dari keterlibatan karyawan. Para ahli menganggap bahwa karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.¹⁴ Konsep *employee engagement* muncul pada akhir tahun 1990-an melalui penelitian yang dilakukan oleh William A. Kahn, seorang psikolog organisasi. Kahn memperkenalkan istilah "*engagement*" untuk menjelaskan tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka.¹⁵

Mengukur tingkat *employee engagement* memiliki signifikansi yang mendalam bagi suatu organisasi. Pertama-tama, pemantauan ini memungkinkan identifikasi area di mana keterlibatan karyawan kurang optimal, membantu organisasi untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Selain itu, pengukuran *employee engagement* juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan karyawan, karena karyawan yang merasa terlibat dan dihargai cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. *Employee engagement* juga memainkan peran penting dalam meningkatkan

¹³ Telnoni, *Gereja Berbasis Presbiterial Sinodal*, 98–99.

¹⁴ T. Elisabeth Cintya Santosa, "Memahami dan Mendorong Terciptanya Employee Engagement dalam Organisasi," *Jurnal Manajemen* 11, no. 2 (Mei 2012): 209.

¹⁵ William H. Macey & Benjamin Schneider, "The Meaning of Employee Engagement," *Industrial and Organizational Psychology* 1 (2008): 5.

kualitas layanan pelanggan, karena karyawan yang merasa terlibat lebih mungkin memberikan pelayanan yang superior dan dapat memperkuat inovasi dan kreativitas, serta meningkatkan efisiensi komunikasi di seluruh organisasi. Pengukuran *employee engagement* juga membuka peluang untuk mengoptimalkan program pengembangan karyawan, sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi karyawan.¹⁶

Dengan demikian, mengukur *employee engagement* tidak hanya memberikan wawasan tentang kondisi karyawan, tetapi juga memberikan landasan untuk tindakan perbaikan yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Makna Spiritualitas Pelayanan Seorang Pendeta GMIT

Istilah "*homo spiritus*" dapat diartikan sebagai manusia yang, selain sebagai makhluk fisik dan rasional, juga merupakan entitas spiritual. Dalam konteks ini, konsep ini menyoroti dimensi spiritualitas sebagai bagian yang integral dari keberadaan manusia. Sebagai *homo spiritus*, manusia dianggap memiliki kebutuhan spiritual yang mendalam dan kemampuan untuk mencari makna hidup melalui dimensi metafisik. *Homo spiritus* mencerminkan pandangan bahwa manusia tidak hanya terbatas pada aspek-aspek materi dan kepentingan dunia fisik semata. Sebaliknya, manusia juga memiliki naluri spiritual yang mendorongnya untuk menjelajahi, memahami, dan berhubungan dengan realitas spiritual atau keberadaan yang lebih tinggi.

Spiritualitas, sebagai ungkapan dari sisi spiritual manusia, melibatkan pencarian makna, koneksi dengan keberadaan yang lebih tinggi, dan pertumbuhan pribadi dalam ranah non-fisik. Sebagai *homo spiritus*, manusia memahami bahwa kepuasan hidup tidak hanya ditemukan dalam pemenuhan kebutuhan fisik dan materi, tetapi juga dalam eksplorasi dan pengembangan aspek spiritualnya. Spiritualitas mencakup berbagai aspek, termasuk keyakinan iman, praktik meditasi, kontemplasi, atau pencarian makna melalui refleksi pribadi. Ini memberikan pandangan lebih dalam tentang tujuan hidup, moralitas, dan nilai-nilai yang membimbing perilaku manusia dalam hubungannya dengan diri sendiri, sesama, dan keberadaan yang lebih tinggi.

Spiritualitas dari perspektif Kristen dipahami sebagai pengalaman hidup individu yang terhubung secara mendalam dengan Kristus. Pengalaman ini tidak hanya termanifestasi dalam dimensi pikiran, tetapi juga meliputi perasaan dan kehendak, serta tercermin dalam sikap hidup sehari-hari. Sikap hidup tersebut menjadi wujud konkret dari penghayatan iman, melibatkan relasi yang erat dengan

¹⁶ Agnes Wahyu Handoyo & Roy Setiawan, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata," *Jurnal Agora* 5, no. 1 (2017): 2.

Allah, pemahaman diri sendiri, dan interaksi yang penuh kasih dengan sesama. Dalam keseluruhan, spiritualitas ini menciptakan fondasi bagi individu untuk menjalani hidup dengan tujuan yang lebih tinggi, meresapi nilai-nilai kekristenan dalam tindakan sehari-hari, dan menjalin hubungan yang mendalam dengan Kristus sebagai sumber inspirasi dan pedoman.¹⁷

Spiritualitas Hamba sebagai Nilai Khas Pendeta GMIT Klasik Kupang Barat

Pendeta adalah hamba Tuhan, yang memiliki tanggung jawab utama untuk melayani dan memimpin jemaat. Dalam konteks spiritualitas hamba Tuhan, pendeta diakui sebagai pemimpin sekaligus pelayan yang mengabdikan diri dengan penuh kerendahan hati, mendahulukan kepentingan Tuhan di atas kepentingan diri sendiri. Tugas utamanya melibatkan pelayanan pastoral, pengajaran Alkitab, doa, dan sebagainya. Pendeta tidak hanya menjadi teladan iman dan moral bagi jemaat, tetapi juga harus bersedia memberikan pengorbanan dan pelayanan dengan sukacita, mencerminkan kasih dan pengampunan Kristus. Spiritualitas pendeta menuntut keterlibatan penuh dalam melayani sesama, mengajar Firman Tuhan, dan memimpin umat dengan integritas moral dan rohani, menjalani hidup dengan kesetiaan kepada panggilan Tuhan.¹⁸

Seorang pendeta yang hidup dalam spiritualitas yang mendalam umumnya ditandai oleh beberapa karakteristik utama, yaitu: *Pertama*, kerendahan hati menjadi landasan bagi pelayanan mereka. Kerendahan hati menuntun mereka untuk melayani tanpa mencari pujian atau pengakuan pribadi, melainkan untuk memuliakan Tuhan dan melayani sesama dengan tulus. *Kedua*, pengorbanan dan kesediaan untuk menderita juga mencirikan spiritualitas seorang hamba Tuhan. Mereka siap memberikan pengorbanan dalam bentuk waktu, tenaga, dan kenyamanan pribadi demi kepentingan lebih besar dalam melayani Tuhan dan sesama. Kesediaan untuk menderita mencerminkan tekad mereka yang teguh dalam menghadapi tantangan atau penolakan demi memenuhi panggilan pelayanan.

Ketiga, kesetiaan terhadap panggilan Tuhan menjadi inti dari spiritualitas hamba. Mereka memperlihatkan ketekunan dan kesetiaan dalam menjalani panggilan yang Tuhan berikan, terlepas dari kesulitan atau godaan yang mungkin mereka hadapi. *Keempat*, kehadiran penuh kasih dan pengampunan mencirikan pelayanan mereka. Seorang hamba Tuhan yang hidup dalam spiritualitas ini mempraktikkan kasih tanpa syarat dan memberikan pengampunan dengan murah hati, mencerminkan karakter Kristus dalam setiap aspek pelayanannya.

¹⁷ David Eko & Anton Ishariyono Setiawan, "Hakikat Spiritualitas Pelayan Kristus dan Implikasinya Bagi Hamba Tuhan Masa Kini," *Pengarah: Jurnal Teologi Kristen* 2, no. 2 (Juli 2020): 118.

¹⁸ Alfius Areng Mutak, "Reposisi Hati: Memahami Panggilan dan Dinamika Spiritualitas Hamba Tuhan," *Jurnal Theologi Aletheia* 16, no. 6 (Maret 2017): 48-49.

Kelima, pelayanan tanpa pamrih adalah sikap yang muncul dari spiritualitas hamba Tuhan. Mereka melayani tanpa mengharapkan imbalan atau penghargaan pribadi, melainkan karena kasih kepada Tuhan dan rasa tanggung jawab terhadap sesama. *Keenam*, integritas moral dan etika pelayanan membentuk landasan kuat spiritualitas hamba Tuhan. Mereka menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan etika dalam setiap tindakan dan keputusan mereka, menjaga kesucian dalam hidup dan pelayanan sebagai cerminan dari karakter Kristus yang mereka ikuti. Dengan cara ini, spiritualitas hamba Tuhan menciptakan fondasi kokoh untuk pelayanan yang efektif dan memuliakan Tuhan.

Untuk menjaga spiritualitasnya, pendeta sering kali melibatkan praktik-praktik rohani yang mendalam, termasuk doa, baca Alkitab, dan meditasi. Kedekatan relasional dengan Tuhan melalui praktik-praktik ini membentuk fondasi yang kuat untuk memperdalam hubungan dengan Sang Pencipta dan mengembangkan karakter spiritual yang lebih kokoh. Doa menjadi sarana utama di mana seorang hamba Tuhan dapat berkomunikasi secara langsung dengan Tuhan, menyampaikan kebutuhan, bersyukur, dan mencari petunjuk rohani. Doa juga menciptakan ruang untuk mendengarkan firman Tuhan dan mengarahkan perhatian pada kehendak-Nya.

Melalui Baca Alkitab, sebagai pedoman hidup, menjadi bagian integral dari pertumbuhan spiritual. Melalui pembacaan dan studi Alkitab, seorang pendeta mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang karakter Tuhan, ajaran-Nya, dan panduan untuk hidup yang benar. Meditasi, refleksi, dan waktu sunyi juga membantu dalam meresapi dan merenungkan kehadiran Tuhan dalam kehidupan sehari-hari. Ini membuka ruang untuk menerima hikmat rohani, menemukan makna dalam firman Tuhan, dan memperdalam pemahaman tentang panggilan pribadi.

Dengan melaksanakan praktik-praktik ini tidak hanya menciptakan kedekatan dengan Tuhan tetapi juga membentuk karakter Pendeta sebagai hamba Tuhan. Mereka menjadi lebih peka terhadap kehendak Tuhan, penuh kasih, dan memiliki persepsi rohani yang mendalam. Praktik-praktik ini membentuk spiritualitas yang dinamis, memungkinkan seorang Pendeta untuk berkembang dan memberikan pelayanan yang lebih efektif sesuai dengan panggilan Tuhan dalam hidup mereka.

Employee Engagement dan Nilai Spiritualitas Pendeta GMIT di Klasik Kupang Barat

Gereja, sebagai wadah kehadiran Allah di tengah-tengah dunia, dikelola oleh manusia sebagai sebuah organisasi. Dalam perspektif ini, GMIT mengacu pada Pendeta sebagai karyawannya, mengatur hak dan kewajiban melalui Peraturan Pokok GMIT. Pasal 67 ayat 2 dari bab XIV menyebutkan hak-hak karyawan, seperti gaji yang adil, penghargaan atas prestasi, cuti, biaya perawatan saat sakit, tunjangan cacat, uang duka, kesempatan pendidikan, dan fasilitas pensiun. Di samping itu, sebagai

karyawan GMIT, Pendeta GMIT juga diharapkan bisa melaksanakan tanggungjawabnya seperti kewajiban melibatkan penjunjungan terhadap pengakuan iman, ketaatan terhadap Tata Gereja, menjaga persekutuan gereja, rahasia pelayanan, dan menjalankan tugas sesuai tuntutan pelayanan gereja, yang dipertanggungjawabkan kepada Tuhan melalui lembaga gereja.¹⁹

Fakta menunjukkan bahwa dari 1.419 Pendeta di 53 klasis GMIT, ada karyawan yang tidak memenuhi kewajibannya secara penuh. Beberapa masalah mencuat termasuk ketidakpatuhan terhadap tata tertib seperti ketidakinggalan di tempat tugas yang disediakan, dan pengabaian terhadap tugas pelayanan dan kewajiban organisasi. Kasus-kasus yang telah mencuat, termasuk kekerasan dan pelecehan seksual, menciptakan keprihatinan bersama di kalangan jemaat, termasuk jemaat yang ada di Klasis Kupang Barat.

Pada dasarnya Klasis Kupang Barat merupakan pemekaran dari Klasis Kupang sekitar tahun 60-an dengan wilayah pelayanan meliputi daerah Tunfeu sampai Tasikona dan Manulai 2 sampai Tablolong serta Penkase sampai pulau Semau. Pada tahun 1983, wilayah pelayanan Klasis Kupang Barat di tata sesuai Wilayah Pemerintahan Kecamatan Kupang Barat sehingga Jemaat GMIT di daerah Sikumana, Fatukoa, Oelomin dan sekitarnya masuk dalam wilayah pelayanan Klasis Kupang Barat. Selanjutnya Klasis Kupang Barat dimekarkan pada tahun 1996 dengan terbentuknya Klasis Semau.²⁰ Saat ini, Klasis Kupang Barat terdiri dari 41 jemaat, dilayani oleh 43 Pendeta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat *Employee Engagement* para pendeta di Klasis Kupang Barat dan menganalisis dampaknya terhadap pelayanan di jemaat-jemaat. Dari 25 orang pendeta yang berpartisipasi dalam penelitian ini, kami mengklasifikasikan mereka berdasarkan masa pelayanan menjadi tiga kategori utama: di bawah 5 tahun, antara 5-10 tahun, dan di atas 10 tahun. Klasifikasi ini membantu memahami dinamika dan pengalaman pelayanan yang beragam serta keterlibatan mereka dalam pelayanan.²¹ Penelitian dilangsungkan pada tahun 2022 dan karena itu bisa dikatakan bahwa rata-rata pendeta yang diwawancarai itu ditahbiskan menjadi pendeta sejak tahun 2008 hingga tahun 2021.

Dari 8 orang pendeta dengan masa pelayanan di bawah 5 tahun, mayoritas menunjukkan tingkat *engagement* yang sedang hingga tinggi. Hal ini disebabkan oleh kepemimpinan yang mampu menjadi sumber inspirasi bagi para pendeta baru, memperkuat rasa keterikatan mereka terhadap visi dan misi organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang peduli, yang tercermin dalam dukungan dan pembinaan yang

¹⁹ Doddy Octavianus Wawancara., 21 Agustus 2022

²⁰ GMIT Klasis Kota Kupang Barat, "Profil Klasis Kupang Barat," <https://gmitklaskiskupangbarat.or.id/profil/>. Diunduh 01 Februari 2024

²¹ Hasil penelitian tahun 2024, Januari 2024.

diberikan kepada para pendeta, juga berkontribusi pada tingkat *engagement* yang tinggi. Kompensasi yang memadai, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja para pendeta, sehingga mereka lebih terlibat dalam pelayanan.

Sementara itu, dari 10 orang pendeta dengan masa pelayanan antara 5-10 tahun, juga terlihat tingkat *engagement* yang relatif tinggi. Pemahaman yang lebih baik tentang dinamika jemaat mereka dan stabilitas dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan bisa menjadi hasil dari kepemimpinan yang mampu mengkomunikasikan visi organisasi dengan jelas dan melibatkan para pendeta dalam merumuskan strategi pelayanan. Lingkungan kerja yang memperhatikan kebutuhan dan perasaan para pendeta juga memberikan kontribusi positif terhadap *engagement* mereka, dengan memberikan dukungan yang konsisten dan timbal balik yang positif.

Untuk kategori pendeta dengan masa pelayanan di atas 10 tahun (ditahbiskan pada kisaran tahun 2012 ke bawah) sebanyak 7 orang dalam kategori ini, pendeta menunjukkan tingkat *engagement* yang sangat tinggi. Mereka memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan jemaat dan menunjukkan komitmen yang luar biasa dalam pelayanan mereka. Produktivitas mereka sangat tinggi, dengan pemahaman mendalam tentang kebutuhan jemaat dan cara terbaik untuk melayani mereka. Interaksi dengan jemaat sangat solid, ditandai dengan kepercayaan dan dukungan yang kuat dari jemaat. Kepemimpinan yang telah menjadi mentor dan panutan bagi mereka selama bertahun-tahun, serta lingkungan kerja yang memberikan penghargaan atas prestasi dan memperhatikan kebutuhan mereka, turut berperan dalam mempertahankan tingkat *engagement* yang tinggi di kalangan pendeta yang telah lama berpelayanan.²²

Hal menarik dari penelitian ini adalah terdapat keterkaitan yang kuat antara tingkat *engagement* para pendeta dengan spiritualitas mereka, serta bagaimana hal ini berdampak pada pelayanan mereka. Dalam kategori pendeta dengan masa pelayanan di bawah 5 tahun, mayoritas menunjukkan tingkat *engagement* yang sedang hingga tinggi. Ini bisa disebabkan oleh keterlibatan tinggi mereka dalam menjalani panggilan baru sebagai hamba Tuhan. Spiritualitas mereka yang baru dalam tahap adaptasi tercermin dalam semangat mereka untuk mempelajari hal baru, beradaptasi dengan jemaat, dan mengabdikan diri dengan kerendahan hati.

Pada kategori pendeta dengan masa pelayanan 5-10 Tahun, para pendeta juga menunjukkan tingkat *engagement* yang tinggi, yang tercermin dari stabilitas dan pemahaman yang lebih baik tentang panggilan mereka. Spiritualitas yang berkembang seiring pengalaman memungkinkan mereka lebih fokus pada

²² Yunita Abola, *Wawancara* oleh Penulis, Pendeta di Klasis Kupang Barat, 13 Agustus 2022.

pengembangan program-program pelayanan dan membangun hubungan yang lebih dalam dengan jemaat.

Pada kategori pendeta dengan masa pelayanan di atas 10 tahun, para pendeta menunjukkan tingkat *engagement* yang sangat tinggi, yang dapat dikaitkan dengan spiritualitas yang telah matang dan teruji. Mereka memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan jemaat dan komitmen yang luar biasa terhadap pelayanan, tercermin dalam integritas moral, kesetiaan, dan pelayanan tanpa pamrih. Dampak spiritualitas pada pelayanan pendeta juga sangat signifikan. Spiritualitas yang mendalam membentuk landasan kuat bagi pelayanan yang efektif, memungkinkan pendeta melayani dengan kesetiaan, integritas, dan kasih yang tulus. Selain itu, spiritualitas juga mempengaruhi interaksi dan hubungan pendeta dengan jemaat, menciptakan hubungan yang lebih dalam, saling percaya, dan solid.²³

Berdasarkan hasil penelitian yang mengklasifikasikan *Employee Engagement* para pendeta dalam tiga kategori, yakni *Engaged* (Terikat), *Kurang Engaged*, dan *Disengaged* (Melepaskan Diri), mayoritas pendeta terlihat termasuk dalam kategori *Engaged*. Dalam kategori Pendeta dengan masa pelayanan di bawah 5 tahun, mayoritas menunjukkan tingkat *engagement* yang sedang hingga tinggi, tercermin dari semangat tinggi dalam mempelajari hal baru dan beradaptasi dengan jemaat. Hal serupa juga terlihat pada kategori Pendeta dengan masa Pelayanan 5-10 tahun, di mana pendeta menunjukkan tingkat *engagement* yang tinggi, dengan fokus pada pengembangan program-program pelayanan dan membangun hubungan yang lebih dalam dengan jemaat. Bahkan, pada kategori Pendeta dengan masa pelayanan di atas 10 tahun, mayoritas pendeta juga menunjukkan tingkat *engagement* yang sangat tinggi, dengan komitmen yang luar biasa terhadap pelayanan dan hubungan yang solid dengan jemaat.

Namun, tidak ada kelompok yang secara khusus disebutkan dalam hasil penelitian sebagai *Kurang Engaged* atau *Disengaged*. Meskipun demikian, kemungkinan sebagian kecil dari pendeta dalam kategori tertentu mungkin menunjukkan tingkat *engagement* yang kurang optimal atau tanda-tanda ketidakpuasan yang signifikan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Hal ini, meskipun tidak secara eksplisit diidentifikasi, menunjukkan adanya variasi dalam tingkat keterlibatan pendeta dalam pelayanan mereka. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menyoroti pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *engagement* para pendeta untuk meningkatkannya.²⁴

Selain kategorisasi berdasarkan usia pelayanan, dalam penelitian kami juga mendapatkan adanya keseimbangan *gender* dalam pengembangan pelayanan. Ini

²³ Hasil analisis data penelitian, Februari 2024

²⁴ Yunita Abola, *Wawancara* oleh Penulis, Pendeta di Klasis Kupang Barat, 13 Agustus 2022.

mencerminkan semangat inklusivitas dan kesetaraan *gender* dalam pengelolaan gereja. Konteks jemaat yang beragam juga memperkaya dinamika Klasis. Ada jemaat yang memiliki sejarah panjang, berusia di atas 100 tahun, dengan tradisi dan nilai-nilai yang telah terakar kuat. Di sisi lain, terdapat jemaat yang baru dimekarkan dan berusia di bawah 5 tahun, sedang mengalami tahap pertumbuhan dan pembentukan identitas gereja.²⁵

Dengan adanya variasi ini, Klasis dapat memanfaatkan keberagaman sebagai sumber kekuatan. Pendeta dengan berbagai tingkat pengalaman dapat saling mendukung dan bertukar pengalaman, menciptakan kolaborasi yang dinamis. Keseimbangan *gender* dalam kepemimpinan gereja menciptakan ruang untuk berbagai perspektif dan pemikiran yang beragam. Penting untuk memahami dan menghargai keberagaman ini sebagai aset yang memperkaya pelayanan gereja. Melalui kerja sama antara Pendeta dari berbagai latar belakang dan konteks jemaat yang beragam, Klasis dapat menjadi tempat di mana berbagai generasi dan pengalaman bersatu untuk membangun gereja yang sehat dan inklusif.

Berdasarkan hasil wawancara dan olah data pertanyaan kuisioner dengan 25 orang Pendeta terlihat bahwa dominasi para Pendeta terletak pada kategori masa pelayanan antara 5-10 tahun dan 10 tahun ke atas. Kelompok Pendeta yang melayani selama 10 tahun ke atas diidentifikasi sebagai Pendeta yang terikat (*engaged*), menunjukkan dedikasi yang kuat terhadap GMIT sebagai organisasi. Kecintaan mereka terhadap gereja ini menjadi manifestasi dari kasih mereka kepada Tuhan Yesus, sebagai Kepala Gereja. Para Pendeta di kelompok ini dengan penuh cinta menjalankan pelayanan mereka, menjaga spiritualitas dengan ketat, dan menyadari bahwa keberhasilan dalam menghadapi berbagai tantangan pelayanan adalah hasil dari campur tangan Tuhan.²⁶

Para Pendeta yang terikat ini tidak hanya melayani dengan penuh semangat, tetapi juga memiliki kesadaran yang mendalam akan kelemahan dan kekurangan dalam struktur organisasi Sinode GMIT. Meskipun mereka menyadari kekurangan tersebut, mereka memilih untuk membahasnya secara internal dan tidak membicarakannya secara terbuka di publik. Ini mencerminkan komitmen mereka untuk memperbaiki kelemahan organisasi dengan sikap yang konstruktif dan bertanggung jawab.

Selain itu, para pendeta yang juga adalah karyawan GMIT dipanggil untuk menunaikan tugasnya secara bertanggungjawab sebagai karyawan GMIT tetapi harus didasarkan pada panggilan jiwanya menjadi abdi Allah seumur hidup. Meskipun mereka menyadari adanya kekurangan dalam organisasi, kecintaan mereka kepada

²⁵ Doddy Octavianus, *Wawancara* oleh penulis. Ketua Majelis Klasis Kupang Barat. 21 Agustus 2022.

²⁶ Hasil analisis data penelitian

Tuhan dan kesadaran akan campur tangan-Nya dalam pelayanan menjadi pendorong utama bagi dedikasi dan kontribusi mereka. Lingkungan kerja dan kompensasi yang memadai juga turut mendukung keberlangsungan semangat dan kesetiaan para Pendeta terikat ini.

Sebagai karyawan GMIT, loyalitas para pendeta itu terletak pada peran mereka sebagai tulang punggung yang membentuk kesehatan dan keberlanjutan organisasi. Mereka bukan hanya pekerja yang menjalankan tugas, tetapi juga pemimpin yang membawa semangat, inspirasi, dan inovasi. Keberadaan mereka menciptakan lingkungan positif, memotivasi rekan kerja, dan memberikan dampak positif pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan terikat, dengan kesetiaan dan dedikasi mereka, menjadi aset berharga dan pilar keberhasilan jangka panjang bagi Sinode GMIT.

Karyawan yang tidak terikat mencerminkan sebuah kelompok yang mungkin hanya menjalankan tugas-tugas pekerjaan tanpa memiliki keterlibatan emosional yang mendalam terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Dalam pandangan mereka, pekerjaan mungkin hanya dianggap sebagai suatu kewajiban yang harus dilaksanakan, tanpa adanya motivasi intrinsik atau rasa kepemilikan terhadap hasil kerja. Keterbatasan keterlibatan ini dapat mengakibatkan kurangnya antusiasme dan keterlibatan aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang tidak terikat cenderung merasakan kekurangan semangat, mungkin merasa frustrasi atau tidak termotivasi, yang pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan produktivitas secara keseluruhan.

Dalam menghadapi tantangan ini, organisasi memiliki peran kunci dalam meningkatkan keterlibatan karyawan yang tidak terikat. Melalui pendekatan yang efektif, gereja sebagai suatu organisasi diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan memotivasi. Pemimpin yang mampu memberikan dukungan, memberikan feedback yang konstruktif, dan membuka saluran komunikasi yang efektif dapat membantu mengatasi ketidakpuasan atau kurangnya motivasi yang mungkin dialami oleh karyawan. Program pengembangan karyawan dan peluang pertumbuhan profesional juga dapat merangsang keterlibatan dan minat intrinsik dalam pekerjaan. Dengan pendekatan manajemen yang responsif dan berorientasi pada keterlibatan karyawan, organisasi dapat mengatasi tantangan ini dan mensintesa lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan secara keseluruhan.

Hal ini terlihat pada para pendeta yang berada dalam kategori 5-10 tahun pelayanan. Meskipun mereka masih berupaya menyesuaikan diri dengan berbagai tantangan pelayanan, mereka kadang-kadang menjadi kritis terhadap kelemahan dan kekurangan, bahkan dinamika dan konflik pelayanan mereka dapat menjadi konsumsi publik, terutama melalui media sosial. Komitmen terhadap pelayanan tampak cukup, sejalan dengan pemikiran bahwa pelayanan seharusnya sebanding

dengan kompensasi yang mereka terima. Meskipun kreativitas muncul ketika ada dorongan dari pemimpin dan dukungan dari tim, namun implementasinya tidak selalu berlangsung secara kontinyu. Pemimpin organisasi di lingkup klasik bekerja keras untuk mendorong dan melaksanakan berbagai kegiatan kreatif, tetapi tantangan ini juga menyoroti kebutuhan untuk lebih memperdalam keterlibatan dan motivasi para pendeta agar dapat merespon dengan lebih aktif terhadap inisiatif-inisiatif yang diusulkan.²⁷

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement²⁸ dan Kaitannya dengan Status Pendeta GMIT sebagai Karyawan GMIT

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah: *pertama*, Kepemimpinan. Seorang pemimpin adalah orang yang dalam pekerjaannya lebih mengarah kepada mengajak untuk bekerja bersama-sama daripada memberi perintah kepada bawahannya. Pemimpin yang dapat meningkatkan *employee engagement* adalah Pemimpin menjadi sumber inspirasi, Pemimpin mengkomunikasikan bahwa karyawan memiliki peranan yang penting dalam kesuksesan organisasi, Pemimpin yang memiliki visi berorientasi pada masa depan, Pemimpin melibatkan karyawannya terhadap visi yang dimiliki, Pemimpin menjadi mentor atau panutan bagi karyawannya dan Pemimpin berorientasi pada pentingnya kerjasama dalam tim.

Kedua, Lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, contohnya seperti kursi, meja, dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik yang dapat mempengaruhi *employee engagement* adalah Kepedulian kepada perasaan dan kebutuhan karyawannya, Memberikan timbal balik yang positif, dan Mendorong karyawannya untuk menyuarakan kepeduliannya, untuk mengembangkan keahlian baru dan menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

²⁷ Hasil analisis data penelitian

²⁸ Fatwa Aji Chairunnisa Andre Nugraha Wijaya, "Employee engagement: a literature review," *Psikologia: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi* 18, no. 2 (2023): 159.

Ketiga, kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaannya. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu pegawai memenuhi di luar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu: Kompensasi Finansial seperti gaji, pembayaran insentif, komisi, bonus, termasuk tunjangan hari tua dan Kompensasi non-finansial terdiri atas peluang promosi, pengakuan karya, penghargaan atas prestasi, pujian, dan libur tambahan.

Keempat, *teamwork*. *Teamwork* memiliki arti bahwa kita mengenali nilai dari para anggota dan melibatkan mereka dalam strategi kita. Ini berarti mendorong level kreativitas dan membuat keputusan lebih lanjut. *Teamwork* terdiri dari berbagai macam kelompok kecil orang, setiap orang memiliki derajat yang sama dan penting dalam organisasi.

Kelima, spiritualitas. Hal ini sebagai faktor X yang ditambahkan sebagai yang turut mempengaruhi *engagement* Pendeta. Faktor inilah yang membedakan Pendeta sebagai karyawan dengan karyawan di perusahaan/organisasi lainnya. Spiritualitas Pelayanan adalah suatu perjumpaan pribadi dengan Tuhan. Ketika pelayanan itu tidak muncul dari suatu perjumpaan pribadi dengan Tuhan, maka pelayanan itu dengan segera akan menjadi suatu pekerjaan yang melelahkan, rutin dan membosankan. Di lain pihak jika kehidupan rohani tidak lagi terarah kepada pelayanan aktif, maka hidup rohani tersebut akan segera memburuk dan menjadi sesuatu kegiatan instropeksi diri serta pemeriksaan batin, jika demikian halnya, maka hidup rohani kehilangan dinamismenya. Hidup dalam Kristus dan melayani dalam nama-Nya merupakan dua tiang salib yang selalu berjalan seiring.

Keterkaitan poin-poin di atas dengan status pendeta GMIT sebagai karyawan GMIT bisa diuraikan secara singkat dengan beberapa fakta bahwa di GMIT seseorang yang sudah ditahbiskan menjadi Pendeta bisa disebut sebagai karyawan yang terikat melalui adanya pengucapan janji di hadapan Tuhan dan jemaat. Setelah itu sang pendeta yang baru ditahbisakan diberikan SK dan menjalankan tugas berdasarkan Tata GMIT yang berlaku. Ini artinya bahwa sang pendeta akan mendapatkan tempat tugas (jemaat) untuk ia layani sebagai pemimpin atas jemaat tersebut. Sebagai karyawan gereja, Pendeta juga diberi tunjangan yang diatur oleh Majelis Sinode GMIT dan jemaat di mana sang pendeta melayani.

Pendeta juga harus bekerja secara tim dalam rumah bersama GMIT mengingat pendeta adalah Ketua Majelis Jemaat dan serentak kawan sekerja yang berjalan beriringan dengan penatua, diaken dan pengajar. Sekalipun ia terikat secara lembaga, panggilan jiwa sebagai pendeta harus membuat sang pendeta memiliki pemahaman mendalam tentang tujuan bergereja, merasa terhubung secara emosional dengan nilai-nilai pelayanan Kristus, dan merasa terinspirasi untuk memberikan yang terbaik bagi Kristus. Inilah yang menjadi perbedaan secara menonjol antara karyawan perusahaan dengan karyawan gereja. Sisi spiritualitas harus dijiwai dalam semangat melayani sebagai seorang karyawan GMIT.

Kesimpulan

Di GMIT, ada dua model jabatan gereja yakni jabatan organisasi dan jabatan pelayanan. Jabatan organisasi itu sifatnya periodik tetapi jabatan pelayanan bagi pendeta berlaku seumur hidup. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa panggilan dan tanggung jawab pendeta bukan perkara yang mudah. Menjalankan dua fungsi ini secara serentak itu membutuhkan komitmen, keterlibatan, dan dedikasi yang tinggi dari seorang pendeta. Penelitian menunjukkan bahwa *employe engagement* para pendeta klasis Kupang Barat dalam bidang kepemimpinan di gereja sebagai Ketua Majelis Jemaat atau jabatan struktural lain itu diatur oleh GMIT sebagai organisasi. Karenanya, pendeta juga akan diberi kompensasi atau tunjangan.

Sebagai karyawan GMIT, pendeta diharapkan bisa bekerja secara tim dan memegang asas-asas organisasi GMIT. Pendeta juga diharapkan memiliki spiritualitas hidup yang bertanggung jawab selayaknya apa yang telah Yesus tunjukkan. Akhirnya, melalui penelitian ini diharapkan bisa memberi harapan bahwa problematika yang berkaitan dengan panggilan seorang pendeta bisa diatasi jika seorang pendeta memiliki *employe engagement* yang memenuhi standar nilai Kristiani yang tentunya bersumber dari citra diri Kristus sebagai Sang Utusan yang setia dalam perutusannya.

Referensi

- Abineno, J. L. Ch. *Johanes Calvin*. Jakarta: BPK. Gunung Mulia, 1997.
- Borong, Robert. "Signifikansi Kode Etik Pendeta." *Gema Teologi: Jurnal Teologi Kontekstual* 39, no. 1 (2015): 75.
- Chairunnisa, Fatwa Aji, Andre Nugraha Wijaya. "Employee engagement: a literature review." *Psikologia: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi* 18, no. 2 (2023): 159.
- Haluan Kebijaksanaan Umum Pelayanan Gereja Masehi Injili di Timor Periode 2024-2027 (Tahap Penguatan II)*. Kupang: Majelis Sinode GMIT, 2024.

- Handoyo, Agnes Wahyu & Roy Setiawan. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata." *Jurnal Agora*, Vol. 5, no. 1 (2017): 2.
- Koli, Endang D. "Pendeta, Tantangan Masa Kini dan Spiritualitas." *Conscientia: Jurnal Teologi Kristen* 2, no. 1 (2023): 39.
- Macey, William H. & Benjamin Schneider. "The Meaning of Employee Engagement." *Industrial and Organizational Psychology* 1 (2008): 5.
- Mutak, Alfius Areng. "Reposisi Hati: Memahami Panggilan dan Dinamika Spiritualitas Hamba Tuhan." *Jurnal Theologi Aletheia* 16, no. 6 (2017): 48–49.
- Perpok GMIT tentang Jabatan Kekaryawanan*. Kupang: Majelis Sinode GMIT, 2011.
- Pokok-Pokok Eklesiologi GMIT*. Kupang: Majelis Sinode GMIT, 2015.
- "Profil Klasik Kupang Barat." t.t. <https://gmitklasiskupangbarat.or.id/profil/>.
- Santosa, T. Elisabeth Cintya. "Memahami dan Mendorong Terciptanya Employee Engagement dalam Organisasi." *Jurnal Manajemen* 11, no. 2 (2012): 209.
- Setiawan, David Eko & Anton Ishariyono. "Hakikat Spiritualitas Pelayan Kristus dan Implikasinya Bagi Hamba Tuhan Masa Kini." *Pengarah: Jurnal Teologi Kristen* 2, no. 2 (2020): 118.
- Telnoni, J. A. *Gereja Berasas Presbiterial Sinodal*. Kupang: INARA Publishing, 2011.

Wawancara

- Doddy Octavianus, *Wawancara* oleh penulis. Ketua Majelis Klasik Kupang Barat. 21 Agustus 2022.
- Eritrika Nulik, *Wawancara* oleh penulis. Dosen Fakultas Teologi UKAW Kupang. 21 Januari 2024.
- Yunita Abola, *Wawancara* oleh Penulis, Pendeta di Klasik Kupang Barat, 13 Agustus 2022.
- UPP Pastoral GMIT, *Wawancara* oleh penulis. 22 Januari 2024.