

Dampak Rekrutmen dan Seleksi Pelayan terhadap Kualitas Pelayanan Teens dan Youth GBI Graha Bethany Lippo Cikarang

Apin Militia Christi¹, Ferdinand Edu², Jonathan Daniel Sumantri³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Teologi Bethel Indonesia, Jakarta

Correspondence: apinmilitia@gmail.com

Abstract

Recruitment and selection is a common things in the working field. But lately the existence of recruitment and selection has begun to enter into the church. Anyways church doing this things with aim that the church gets quality servants. This can be ascertained because in the recruitment and selection process there must be pre-requirements or qualifications that must be met by the servants, and in this case the quality of service will definitely be tested. However, after the researcher saw one of the local churches in the Lippo Cikarang area, GBI Graha Bethany Lippo Cikarang, especially in the youth and youth category services, the researchers found that even though every servant in this place had to go through the recruitment and selection stages before serving, many of them could not committed to service. This is of course a problem. So that a question arises, can it be ascertained that someone who follows the recruitment and selection process has good service quality? The purpose of the researchers conducting this research was to determine the strategy for the recruitment and selection implementation and to compare empirically the service quality of volunteers at Teens and Youth GBI Graha Bethany Lippo Cikarang. The methodology used is a qualitative method with a descriptive and comparative research design. The interview informants in this study were ten people consisting of six servants who attended recruitment-selection, and four servants who did not participate in recruitment-selection. Meanwhile, through the analysis of existing primary and secondary data, the researcher found four recruitment-selection implementation strategies, namely: (1) Making recruitment and selection an annual program; (2) Holding Ministry Expo; (3) Applying 3K program (Commiment, Character, and Skills) as the basis for Qualification to Serve; and (4) Implementing the Afferentive stage for selection participants who passed the recruitment and selection of servants. In an effort to compare the quality of service, researchers found that recruitment and selection did not have too much impact on the quality of service of a servant of God.

Keywords: GBI Graha Bethany Lippo Cikarang; quality service; recruitment; selection

Abstrak

Rekrutmen dan seleksi merupakan tahapan lazim dalam dunia pekerjaan sekuler. Namun belakangan ini keberadaan rekrutmen dan seleksi mulai masuk ke dalam dunia pelayanan gerejawi. Latar belakang dilaksanakannya tahapan rekrutmen dan seleksi dalam pelayanan adalah agar gereja mendapatkan pelayan yang berkualitas. Hal ini dapat dipastikan karena dalam proses rekrutmen dan seleksi pasti terdapat kualifikasi yang harus dipenuhi oleh para pelayan, dan dalam hal ini kualitas pelayanan dapat terlihat. Namun, pemahaman itu tidak sesuai dengan fakta dilapangan. Berdasarkan pengamatan peneliti, para pelayan teens dan youth di salah satu gereja di Lippo Cikarang, yakni GBI Graha Bethany tidak memiliki kualitas yang sesuai dengan yang diharapkan. Misalnya, ketepatan hadir, penyelesaian tugas, dan penatalayanan. Menjadi pertanyaan, apakah dapat dipastikan seseorang yang mengikuti proses rekrutmen dan seleksi memiliki kualitas pelayanan yang baik? Tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi pelaksanaan rekrutmen dan seleksi serta membandingkan secara empiris kualitas pelayanan para volunteer di Teens dan Youth GBI Graha Bethany Lippo Cikarang. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan desain penelitian deskriptif dan komparatif. Informan wawancara dalam penelitian ini berjumlah

sepuluh orang yang terdiri dari enam pelayan yang mengikuti rekrutmen-seleksi, dan empat pelayan yang tidak mengikuti rekrutmen-seleksi. Adapun lewat analisa data primer dan sekunder yang ada peneliti menemukan empat strategi pelaksanaan rekrutmen-seleksi, yakni: (1) Menjadikan rekrutmen dan Seleksi sebagai Program Tahunan; (2) Mengadakan Ministry Expo; (3) Menerapkan 3K (Komitmen, Karakter, dan Keterampilan) sebagai dasar Kualifikasi untuk Melayani; dan (4) Menerapkan tahap Afferentif bagi peserta seleksi yang lolos rekrutmen dan seleksi pelayan. Dalam upaya membandingkan kualitas pelayanan, peneliti menemukan bahwa rekrutmen dan seleksi tidak terlalu banyak membawa dampak terhadap kualitas pelayanan seorang pelayan Tuhan.

Kata kunci: kualitas pelayanan; GBI Graha Bethany Lippo Cikarang; rekrutmen; seleksi

PENDAHULUAN

Berkompetisi untuk menjadi yang terbaik merupakan bagian yang alami dalam kehidupan manusia. Hampir semua ruang lingkup dalam kehidupan manusia di isi dengan kompetisi. Di sekolah, setiap murid akan saling berlomba-lomba untuk menjadi juara satu dan mendapatkan penghargaan dari sekolah. Di ruang lingkup bisnis sekalipun dilakukan dengan sehat, para pebisnis akan saling berkompetisi untuk menarik pembeli dan pasar ekonomi. Demikian juga dalam dunia *entertainment*, setiap produser akan selalu bersaing untuk merebut *rating* program yang ada. Sebagai dampaknya, belakangan ini banyak muncul kompetisi-kompetisi pencarian bakat di televisi seperti *America's Got Talent*, *The X-Factor*, dan *The Voice* yang bertujuan mendapatkan bakat-bakat terbaik guna kepentingan *entertain* atau menghibur masyarakat luas.

Konsep dalam acara TV ini mulai diadopsi dalam ruang lingkup gereja. Dalam membuka kesempatan melayani, gereja-gereja dengan jumlah jemaat yang besar seringkali mengadakan satu seleksi pelayanan yang konsepnya tidak jauh berbeda dengan ajang pencarian bakat di televisi. Tujuannya sama, yakni untuk menemukan bakat-bakat terbaik dari setiap orang yang mempunyai kerinduan untuk melayani walaupun memang tujuan utamanya bukan untuk *entertain* atau menghibur Jemaat. Fenomena ini terjadi di beberapa gereja dengan jumlah jemaat yang besar, misalnya Bethany church Singapore¹, Gereja Tiberias Indonesia², dan GBI Praise Revival for Jesus.³ Dalam website resmi ketiga gereja tersebut sangat terlihat mereka mengajak dan membuka kesempatan untuk jemaat yang mau dan terbeban melayani untuk ikut dalam tim pelayanan mereka.

Dari ketiga contoh diatas, gereja yang membuka seleksi pelayanan adalah gereja-gereja yang memiliki jemaat ribuan hingga puluhan ribu. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa alasan utama dibukanya seleksi pelayan adalah karena kebutuhan untuk orang yang terlibat melayani meningkat. Tetapi dibalik alasan utama tersebut, terdapat alasan kasuistik mengapa seleksi ini dilakukan. Apabila di lihat dari website GBI PRJ, salah satu alasan utama diadakannya seleksi pelayan adalah karena prinsip dan kebutuhan utama gereja untuk memberikan dan mendapatkan sumber daya manusia yang terbaik. Terbukti dengan persyaratan yang tertulis langsung di pengumuman. Hal berbeda terlihat di Bethany Church Singapore. Dilihat dari

¹ "Melayani Bersama Kami: Tuhan Memperhatikan Dan Peduli Untuk Semua Yang Melayani Dia."

² "Audisi Worship."

³ "Pendaftaran Audisi Departemen Musik CK7."

penjelasan *website*-nya, alasan diadakannya seleksi pelayan adalah karena kebutuhan gereja akan para pelayan. Hal ini dapat terlihat dari ayat Matius 9:37-38 mengenai “*tuaian memang banyak, tapi pekerja sedikit*” yang langsung di kutip di awal pengumuman di website mereka.

Melihat setiap alasan di atas, secara garis besar dapat dikatakan proses rekrutmen dan seleksi dilaksanakan dalam pelayanan gereja adalah agar gereja mendapatkan para pelayan yang berkualitas. Berkualitas karena harus berlomba dengan pelayan lain untuk diterima melayani. Namun, fakta berbeda terjadi di GBI Graha Bethany Lippo Cikarang terutama dalam pelayanan sector kategorial *teens* dan *youth*. Peneliti menemukan banyak para pelayan tidak memiliki komitmen tinggi padahal telah melewati proses rekrutmen. Banyak dari mereka yang dalam proses melayani tiba-tiba keluar atau mengundurkan diri dari pelayanan karena satu dan lain hal. Hal ini tentunya menjadi satu permasalahan. Sehingga muncul suatu pertanyaan kembali, apakah dapat dipastikan seseorang yang mengikuti proses rekrutmen dan seleksi memiliki kualitas pelayanan yang baik (sama seperti yang awal diharapkan)?

Permasalahan di atas inilah yang membuat peneliti ingin membandingkan kualitas pelayanan para pelayan *teens* dan *youth* GBI Graha Bethany yang mengikuti proses rekrutmen dan seleksi dan yang tidak mengikuti proses rekrutmen dan seleksi. *Teens* dan *youth* GBI Graha Bethany menjadi tempat penelitian yang *reliable* karena sejatinya sekalipun semua pelayan harus melewati tahap rekrutmen dan seleksi sebelum melayani, terdapat beberapa dari mereka karena beberapa faktor tidak melewati proses rekrutmen dan seleksi. Namun selain itu, dalam penelitian ini peneliti juga berusaha menggali dan menemukan lebih dalam bagaimana strategi pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi di tempat ini.

Adapun beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penulisan penelitian ini adalah: Pertama, peneliti ingin mengetahui strategi pelaksanaan rekrutmen dan seleksi para pelayan di *Teens* dan *Youth* GBI Graha Bethany Lippo Cikarang. Kedua, peneliti ingin mengetahui dan membandingkan secara empiris kualitas pelayanan para pelayan *Teens* dan *Youth* GBI Graha Bethany Lippo Cikarang yang mengikuti rekrutmen-seleksi pelayan dan tidak mengikuti rekrutmen-seleksi pelayan. Ketiga, peneliti ingin memberikan sumbangsih referensi kajian ilmiah mengenai praktek rekrutmen dan seleksi pelayan dan kualitas pelayanan kepada Sekolah Tinggi Teologi Bethel Indonesia.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif, karena dalam mengkaji permasalahan. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui secara mendalam bagaimana pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di *teens* dan *youth* GBI Graha Bethany Lippo Cikarang, yang kemudian diikuti menemukan berbagai dampak keberadaan rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas pelayanan dalam gereja ini. Desain penelitian, peneliti menggunakan desain penelitian kualitatif yang mengacu kepada studi deskriptif-komparatif.⁴ Tujuan menggunakan studi deskriptif ini untuk menjelaskan proses dan dampak rekrutmen di GBI Graha Bethany Lippo Cikarang. Sedangkan analisis komparatif dilakukan untuk membandingkan persamaan dan perbedaan dua atau lebih fakta-fakta para pelayan yang mengikuti rekrutmen-seleksi dan tidak mengikuti

⁴ Ronny Kountur, *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis* (Jakarta: PPM, 2018).

rekrutmen-seleksi untuk ditemukan persamaan dan perbedaannya dalam hal kualitas pelayanan.

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah triangulasi data yang terdiri dari observasi atau pengamatan langsung, wawancara mendalam dan dokumentasi.⁵ Selanjutnya hasil wawancara disebut sebagai data primer, sedangkan hasil observasi dan dokumentasi merupakan data sekunder. Dalam mengolah dan menganalisa data, peneliti menggunakan model analisa data milik Miles dan Huberman, analisa data dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data⁶. Analisa data dilakukan dengan melakukan analisis terhadap setiap pertanyaan wawancara yang diajukan lalu menyalin secara rapi dan sistematis seluruh data yang diperoleh baik lewat wawancara dan hasil catatan observasi.

PEMBAHASAN

Perbandingan Kualitas Pelayanan yang Mengikuti Proses Rekrutmen dan Seleksi dengan yang tidak

Dalam rangka membandingkan kualitas pelayanan pelayan Tuhan yang mengikuti proses rekrutmen dan seleksi dan tidak, peneliti setidaknya membandingkan kedua jenis informan ke dalam tiga hal yakni paradigma mengenai kualitas pelayanan, ancaman dari biaya kualitas pelayanan, dan dampak dari kualitas pelayanan itu sendiri. Adapun berdasarkan komparasi atau perbandingan yang dilakukan peneliti terhadap kualitas pelayanan para pelayan yang mengikuti rekrutmen-seleksi serta tidak mengikuti rekrutmen-seleksi, maka peneliti mendapatkan data sebagai berikut:

Tabel 1: Perbandingan Kualitas Pelayanan yang mengikuti Rekrutmen-Seleksi dan yang Tidak

Aspek yang dibandingkan	Pelayan yang mengikuti rekrutmen dan seleksi	Pelayan yang tidak mengikuti rekrutmen dan seleksi
Paradigma mengenai Kualitas Pelayanan	<ul style="list-style-type: none"> - Tanggung jawab - Kompetensi - Mental Melayani - Konsistensi 	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan Manajemen - Kompetensi - Prinsip Melayani - Komitmen/Tanggung jawab - Konsistensi
Ancaman dari Biaya Kualitas Pelayanan	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Pelayanan menjadi Tuntutan Pekerjaan</i> - <i>Self-Center</i> - Timbulnya kekecewaan pribadi 	<ul style="list-style-type: none"> - Bahaya dari dalam: pelayanan menjadi tuntutan pekerjaan - Bahaya dari luar: latar belakang, gaya hidup, kebiasaan, dan budaya
Dampak Kualitas Pelayanan	<p>Terhadap pelayanan gerejawi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pelayanan menjadi bertumbuh - Timbulnya rasa kekeluargaan <p>Terhadap individu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pertumbuhan pribadi - Pemeliharaan Tuhan - Kebahagiaan hidup 	<p>Terhadap pelayanan gerejawi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pelayanan menjadi bertumbuh - Timbulnya rasa kekeluargaan <p>Terhadap individu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pertumbuhan pribadi - Pertumbuhan adik-adik rohani - Pemeliharaan Tuhan

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Dan R and D*, Bandung: Alfabeta (Alfabeta, 2015).

⁶ Hans Gerd Ridder et al., "Qualitative Data Analysis. A Methods Sourcebook," *Zeitschrift fur Personalforschung* 28, no. 4 (2014): 485–487.

Dengan melihat tabel di atas secara menyeluruh, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi yang selama ini gereja lakukan tidak membawa banyak dampak terhadap kualitas pelayanan seorang pelayan Tuhan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat setiap jawaban narasumber perihal paradigma, ancaman, dan dampak kualitas pelayanan itu sendiri. Bahkan apabila ditelaah lebih lanjut, pandangan dan pengalaman para pelayan yang tidak mengikuti rekrutmen dan seleksi jauh lebih luas daripada mereka yang mengikuti rekrutmen dan seleksi. Sebagai contoh, saat mengulas perihal paradigma kualitas pelayanan, mereka yang mengikuti rekrutmen dan seleksi hanya melihat kualitas pelayanan sebagai tanggung jawab, kompetensi, mental melayani, dan konsistensi. Berbeda dengan para pelayan yang tidak mengikuti rekrutmen dan seleksi, di luar empat hal di atas mereka berpendapat bahwa kualitas pelayanan juga berkaitan dengan kemampuan manajemen seseorang. Contoh lainnya saat ditanya mengenai ancaman dari biaya kualitas pelayanan. Mereka yang mengikuti rekrutmen dan seleksi berpandangan ancaman dari biaya kualitas pelayanan hanya merujuk kepada perihal pribadi. Berbeda dengan para pelayan yang tidak mengikuti rekrutmen dan seleksi, mereka melihat jauh lebih luas dimana ancaman dari biaya kualitas pelayanan dapat berasal dari dalam maupun luar lingkungan pelayanan.

Terkait dengan ancaman biaya kualitas pelayanan, pelayan yang mengikuti seleksi dan rekrutmen memandang pelayanan sebagai sesuatu beban pekerjaan layaknya pekerjaan sekuler. Pelayanan hanya dipandang sebagai tanggungjawab yang dikerjakan secara profesional dan mengejar target yang telah ditentukan. Pandangan ini sebenarnya tidaklah salah, sebab tanggungjawab adalah bagian integral dalam spirit melayani, tetapi jika hanya demikian, maka pengelolaan gereja dikelola layaknya perusahaan saja. Bahaya kedua adalah *self-center* yang mengarahkan kepada tanggung jawab pribadi saja. Sedangkan mereka yang tidak mengikuti seleksi dan rekrutmen, tantangan banyak berasal dari luar terkait dengan gaya hidup yang cenderung "bebas" karena tidak ada komitmen utuh didalamnya.

Strategi Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Pelayan

Melalui data diatas, dimana pelayan Tuhan yang mengikuti seleksi dan rekrutmen dan yang tidak mengikuti tidak memiliki perbedaan yang signifikan. Maka, secara keseluruhan peneliti menemukan setidaknya terdapat empat strategi pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di *teens* dan *youth* GBI Graha Bethany yang dapat dilakukan modifikasi untuk memaksimalkan proses seleksi dan rekrutmen. Adapun keempat strategi tersebut meliputi:

Menjadikan Rekrutmen dan Seleksi sebagai Program Tahunan

Berdasarkan teori yang disampaikan oleh Darodjat, pelaksanaan rekrutmen dan seleksi harus dilaksanakan seefektif dan seekonomis mungkin Lebih lanjut menurutnya hal ini dapat dilakukan apabila pelaksanaan rekrutmen dan seleksi direncanakan dengan baik.⁷ Ternyata prinsip rekrutmen dan seleksi ini peneliti temukan di *Teens* dan *Youth* GBI Graha Bethany. Pada dasarnya mereka membuka tahapan rekrutmen dan seleksi setahun sekali. Hal ini menjadi sesuatu yang direncanakan atau terprogram setiap tahunnya. Oleh sebab itu peneliti melihat dijadikannya rekrutmen dan seleksi sebagai

⁷ Tubagus Achmad Darodjat, *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini* (Bandung: Refika Aditama, 2015).

program tahunan merupakan strategi pertama dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di *Teens* dan *Youth* GBI Graha Bethany.

Apabila dikaji lebih dalam lagi, maka setidaknya peneliti menemukan beberapa alasan mengapa *Teens* dan *Youth* GBI Graha Bethany menjadikan rekrutmen dan seleksi sebagai program tahunan, diantaranya karena: (a) Salah satu tujuan rekrutmen dan seleksi adalah mengajak jemaat melayani; (b) Dibukanya berbagai Divisi Pelayanan Baru; (c) Tantangan Regenerasi (Hal ini dikarenakan pelayanan *Teens* dan *Youth* GBI Graha Bethany merupakan pelayanan kategorial yang didasarkan pada kategori umur. Karena berdasarkan umur ini, maka pada faktanya akan selalu ada yang keluar dan ada orang baru lagi yang masuk).

Program ini sudah dilaksanakan oleh GBI Graha Bethany setiap tahunnya. Untuk memaksimalkan seleksi dan rekrutmen, maka pengumuman pengadakaan rekrutmen dan seleksi sudah diberitahukan jauh-jauh hari dengan kriteria yang sudah diberikan juga kepada peserta. Sebelum seleksi dan rekrutmen dilaksanakan, maka perlu dilaksanakan kelas-kelas kaderisasi selama 1 bulan guna menyamakan persepsi dan nilai pelayanan dalam melayani *Teens* dan *Youth*. Sukanto dan Nikijuluw menegaskan kaderisasi menciptakan pemimpin yang bernilai sama yaitu kehidupan melayani yang memuliakan Tuhan.⁸

Melaksanakan Ministry Expo

Hamali menjelaskan ada empat indikator untuk menilai apakah suatu proses seleksi berhasil atau gagal, diantaranya memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat, tidak pernah mengkompromikan standar seleksi, berlangsung atas dasar yang berkesinambungan (adanya kebutuhan), berjalan kreatif, imajinatif, dan inovatif.⁹ Peneliti melihat hal ini begitu disadari dan diupayakan oleh *Teens* dan *Youth* GBI Graha Bethany. Mereka begitu menyadari dua tujuan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi adalah untuk menyaring dan menarik minat jemaat melayani, tidak akan pernah terwujud apabila mereka tidak menunjukkan suatu usaha yang lebih. Oleh sebab itu, *ministry expo* merupakan salah satu langkah praktis dari *Teens* dan *Youth* GBI Graha Bethany untuk menarik minat dan gairah jemaat melayani. Teknis pelaksanaannya, setiap divisi pelayanan akan membuat masing-masing satu *booth*. Hanya saja hal ini tidak berarti setiap divisi pelayanan akan bersaing untuk mendapatkan calon pelayan sebanyak-banyaknya. Tujuan dilakukan ini untuk mengetahui prasyarat dan kualifikasi yang dibutuhkan, serta menemukan kecocokan minat dan bakat pribadi jemaat terhadap bidang pelayanan yang ada di *Teens* dan *Youth* GBI Graha Bethany.

Terdapat beberapa hal yang melatarbelakangi dilaksanakannya *ministry expo*. Pertama, *Teens* dan *Youth* GBI Graha Bethany memang selalu mengembangkan diri sebagai satu organisasi. Kedua, *Teens* dan *Youth* GBI Graha Bethany memberikan salah satu indikator keberhasilan suatu rekrutmen dan seleksi adalah banyaknya jemaat yang mau dan tertarik untuk melayani. Menarik minat jemaat ini menjadi penting karena semakin sulit mendapatkan pelayan Tuhan yang berkualitas apabila jemaat yang mendaftar hanya sedikit. Dengan kata lain, semakin banyak orang yang mendaftar

⁸ Victor P.H Nikijuluw and Aristarchus Sukarto, *Kepemimpinan Di Bumi Baru* (Jawa Timur: Literatur Perkantas, 2014).

⁹ Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service, 2016).

untuk melayani, maka semakin besar juga kemungkinan *Teens* dan *Youth* GBI Graha Bethany mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menjadikan Komitmen, Karakter, dan Keterampilan sebagai Dasar Kualifikasi

Berdasarkan teori yang disampaikan oleh Micahel Armstrong, kualifikasi dibutuhkan agar perekrutan menjadi efektif dan efisien¹⁰. Di *teens* dan *youth* GBI Graha Bethany sendiri agar pelaksanaan rekrutmen dan seleksi berjalan efektif, terdapat tiga tolak ukur atau kualifikasi umum yang digunakan untuk mengukur kesiapan calon pelayan melayani. Tiga tolak ukur tersebut disingkat menjadi 3K, yakni komitmen, karakter, dan kerohanian. Komitmen diletakkan pada tempat pertama karena bagi *Teens* dan *Youth* GBI Graha Bethany karakter dan keterampilan merupakan sesuatu yang dapat diubah atau ditingkatkan seiring dengan waktu¹¹, sedangkan komitmen merupakan sesuatu yang sudah ada sejak awal.

Mereka yang ingin melayani di *Teens* dan *Youth* GBI Graha Bethany harus menunjukkan keseriusan bahwa ia benar-benar ingin melayani di tempat ini. Adapun untuk mengukur komitmen calon pelayan Tuhan, dalam tahap wawancara setiap calon pelayan akan ditanya perihal keseharian mereka untuk melihat dan mengukur apakah dengan segala kesibukannya di luar gereja, ia dapat tetap bertanggung jawab dan berkomitmen untuk pelayanan di tempat ini. Pandangan ini sejalan dengan kualifikasi seorang pelayan Tuhan menurut George W. Peters. Menurut Peters yang dikutip oleh Prasetyo seorang hamba Tuhan selain harus mempunyai kerohanian yang baik, dia juga harus menjadi teladan dalam tingkah lakunya.¹²

Selain komitmen, karakter juga menjadi dasar penilaian lain. Bagi *Teens* dan *Youth* GBI Graha Bethany, seorang pelayan Tuhan harus mempunyai kehidupan yang benar di hadapan Tuhan. Kualifikasi karakter ini diletakkan sebelum keterampilan karena bagi *Teens* dan *Youth* GBI Graha Bethany, karakter jauh lebih penting daripada *skill*. Menurut mereka *skill* merupakan sesuatu yang mudah untuk dilatih sedangkan karakter membutuhkan kemauan dari pribadi itu sendiri untuk membentuknya. Pemikiran ini sejalan dengan Mark Senter¹³ dan Gary Roberts¹⁴ yang menjadikan karakter sebagai pedoman awal seorang pelayan Tuhan. Keterampilan, *skill*, atau kepandaian hanya menjadi nilai lebih yang dimiliki untuk masuk ke tahapan seleksi berikutnya.

Melaksanakan Tahap Afferentif

Tahap afferentif merupakan salah satu temuan baru peneliti mengenai strategi pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dalam ruang lingkup pelayanan. Pada umumnya para ahli seperti Darodjat, Armstrong, dan Sodikin hanya membagi proses rekrutmen dan seleksi ke dalam tiga tahapan, yakni tahap identifikasi kebutuhan, tahap penarikan minat, dan tahap seleksi.¹⁵ Di *Teens* dan *Youth* GBI Graha Bethany, ketiga tahapan ini

¹⁰ Michael Armstrong, *Handbook Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Nusa Media, 2018).

¹¹ Purim Marbun, "Strategi Dan Model Pembinaan Rohani Untuk Pendewasaan Iman Jemaat," *Jurnal Ilmiah Religiosity Entity Humanity (JIREH)* 2, no. 2 (2020): 151–169.

¹² Widi Prasetyo, "Rekrutmen Pelayan Yang Ideal Menurut Kisah Para Rasul 6:3," *Kerusso* 1, no. 1 (2016): 57–64.

¹³ Mark I I I Senter, *Recruiting Volunteers in the Church: Resolve Your Recruiting Hassles* (USA: SP Publication, 1990).

¹⁴ Gary Roberts, *Servant Leader Human Resource Management: A Moral and Spiritual Perspective* (New York: Palgrave Macmillan, 2014).

¹⁵ Darodjat, *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*.

dilakukan dalam merekrut pelayan-pelayan Tuhan. Namun mereka menambahkan satu tahapan lagi, yaitu tahapan afferentif di dalamnya.

Secara garis besar tahap afferentif merupakan suatu tahap percobaan yang dijalani selama tiga bulan oleh semua calon pelayan. Pada tahapan ini setiap mereka yang lolos tahap seleksi tidak langsung terjun ke pelayanan mereka masing-masing. Mereka terlebih dahulu diminta untuk mengerti dan mengamati setiap prosedur pelayanannya pada tahapan afferentif ini. Selain mengamati, pada tahapan ini setiap calon pelayan diwajibkan untuk mengikuti pertemuan sebulan sekali, biasanya pada pertemuan ini setiap ketua divisi akan membagi beberapa nilai pelayanan yang ada pada divisinya, menjelaskan lebih terperinci mengenai tugas dan tanggung jawab yang ada pada divisinya, dan juga membuka sesi tanya jawab apabila memang ada sesuatu yang ingin ditanyakan oleh para calon pelayan ini. Inilah tujuan pertama pelaksanaan tahap afferentif, yaitu agar para calon pelayan mengerti lebih dalam berbagai nilai dan teknis dari divisi pelayanan yang mereka ambil. Selain tujuan pertama ini, tahap afferentif juga ditujukan untuk menguji keseriusan dan komitmen calon pelayan tersebut dalam melayani. Keaktifan dan kehadiran dalam komsel, doa pengerja, ibadah hari minggu, pembapaan, dan pertemuan dengan ketua divisi menjadi tolak ukur yang digunakan dalam melihat komitmen calon pelayan.

Berdasarkan analisa peneliti, tahap afferentif merupakan strategi yang sangat baik dan penting untuk diterapkan oleh gereja-gereja yang melaksanakan rekrutmen dan seleksi pelayan Tuhan. Pasalnya keberadaan tahapan ini akan membuat setiap peserta yang lolos seleksi menjadi tersaring lagi hingga ditemukan kualitas pelayan Tuhan yang terbaik dari yang terbaik. Di lihat dari sisi individu calon pelayan, keberadaan tahap afferentif membuat mereka dapat memahami bidang pelayanannya lebih baik lagi. Namun harus diakui sekalipun mempunyai berbagai dampak positif, keberadaan tahap afferentif ini juga cukup beresiko bagi mereka yang dinyatakan gagal lulus tahap afferentif. Pasalnya tidak semua jemaat sudah sampai pada kedewasaan yang cukup. Bisa saja ada beberapa pribadi yang sakit hati dan kecewa pada pelayanan gereja karena melihat segala prosedurnya yang seolah-olah terlihat menyulitkan.

KESIMPULAN

Seleksi rekrutmen dalam pelayanan memiliki tujuan untuk menemukan para pelayan Tuhan yang berkualitas diatas rata-rata. Hal ini kerap diterapkan oleh gereja *mega church* untuk menarik semangat melayani dari jemaat. GBI Graha Bethany melakukan perekrutan ini dengan 4 strategi pelaksanaan, yaitu (1) Menjadikan rekrutmen dan Seleksi sebagai Program Tahunan; (2) Mengadakan *Ministry Expo*; (3) Menerapkan 3K (Komitmen, Karakter, dan Keterampilan) sebagai dasar Kualifikasi untuk Melayani; dan (4) Menerapkan tahap Afferentif bagi peserta seleksi yang lolos rekrutmen dan seleksi pelayan. Secara keseluruhan rekrutmen dan seleksi di *teens* dan *youth* GBI Graha Bethany tidak terlalu banyak membawa dampak terhadap kualitas pelayanan seorang pelayan Tuhan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat setiap jawaban narasumber perihal paradigma, ancaman, dan dampak kualitas pelayanan itu sendiri. Bahkan apabila ditelaah lebih lanjut, pandangan dan pengalaman para pelayan yang tidak mengikuti rekrutmen dan seleksi jauh lebih luas daripada mereka yang mengikuti rekrutmen dan seleksi.

Sebagai implikasi dan referensi kajian ilmiah, peneliti menemukan pelaksanaan rekrutmen-seleksi dan penekanan akan kualitas pelayanan merupakan sesuatu yang

sangat baik apabila diterapkan dalam pelayanan. Keberadaan dua hal ini, membuat setiap pelayan Tuhan mengerti pelayanan mempunyai standar yang harus dipenuhi sehingga tidak dapat dilaksanakan secara asal-asalan. Namun dalam hal ini peneliti tidak seratus persen setuju akan argumen di atas. Gereja-gereja yang ingin menerapkan kedua hal ini dalam pelayanan harus memperhatikan terlebih dahulu apakah dalam segala aspek (baik itu sumber daya manusia, nilai budaya, gaya hidup, dan kebiasaan) gereja tersebut siap. Peralpnya penerapan rekrutmen-seleksi dan penekanan akan kualitas pelayanan yang terlalu dipaksakan akhirnya dapat menjadi bumerang terhadap pelayanan itu sendiri.

REFERENSI

- Armstrong, Michael. *Handbook Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Nusa Media, 2018.
- Darodjat, Tubagus Achmad. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama, 2015.
- Hamali, Arif Yusuf. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service, 2016.
- Kountur, Ronny. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis*. Jakarta: PPM, 2018.
- Marbun, Purim. "Strategi Dan Model Pembinaan Rohani Untuk Pendewasaan Iman Jemaat." *Jurnal Ilmiah Religiosity Entity Humanity (JIREH)* 2, no. 2 (2020): 151–169.
- Nikijuluw, Victor P.H, and Aristarchus Sukarto. *Kepemimpinan Di Bumi Baru*. Jawa Timur: Literatur Perkantas, 2014.
- Prasetyo, Widi. "Rekrutmen Pelayan Yang Ideal Menurut Kisah Para Rasul 6:3." *Kerusso* 1, no. 1 (2016): 57–64.
- Ridder, Hans Gerd, Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, and Johnny Saldaña. "Qualitative Data Analysis. A Methods Sourcebook." *Zeitschrift fur Personalforschung* 28, no. 4 (2014): 485–487.
- Roberts, Gary. *Servant Leader Human Resource Management: A Moral and Spiritual Perspective*. New York: Palgrave Macmillan, 2014.
- Senter, Mark I I I. *Recruiting Volunteers in the Church: Resolve Your Recruiting Hassles*. USA: SP Publication, 1990.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif Dan R and D*. Bandung: Alfabeta. Alfabeta, 2015.
- "Audisi Worship."
- "Melayani Bersama Kami: Tuhan Memperhatikan Dan Peduli Untuk Semua Yang Melayani Dia."
- "Pendaftaran Audisi Departemen Musik CK7."