

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan alasan atau dilakukannya penelitian ini serta perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian dan manfaat yang didapat dari penelitian ini.

1.1. Latar Belakang

Pendeta jemaat memiliki peran yang sangat penting. Selain berkhotbah di mimbar, pendeta juga melayani keseluruhan jemaatnya yaitu: melayani ibadah mingguan, memimpin sakramen perjamuan kudus dan baptisan, melayani pemberkatan pernikahan, melayani ibadah di setiap wilayah-wilayah gereja, mengunjungi dan mendoakan orang-orang sakit, melayani ibadah penghiburan dan kematian, melakukan pendampingan pastoral bagi yang berduka, teraniaya, terasingkan, yang ada di penjara, di rumah sakit dan di lingkup dimana saja ia berada (Rice, 2006).

Mengingat tugas pelayanan pendeta bagi jemaatnya yang beragam maka diperlukan sistem perekrutan dan seleksi yang tepat. Sistem perekrutan dan seleksi yang tepat dimaksudkan, bukan hanya agar pendeta yang direkrut sungguh-sungguh dipersiapkan dan diharapkan memiliki kemampuan untuk menjalankan misi dan mewujudkan visi, melainkan juga agar pendeta sungguh memiliki komitmen terhadap profesi mereka. Di berbagai organisasi baik yang laba maupun nir laba, manajemen sumber daya manusia menjadi elemen penting dalam menjalankan misi dan mewujudkan visi perusahaan. Hal ini merujuk pada peran

manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu fungsi organisasi yang bertanggung jawab merekrut, melatih, mengarahkan dan menyejahterakan karyawan (Gomez-Mejía, et.al., 2010). Dapat dipahami bahwa jika sebuah perusahaan tidak memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik, tentu saja misi perusahaan tidak berjalan dengan baik. Demikian halnya dengan visi perusahaan yang akan sulit terwujud.

Menyadari peran dan fungsi manajemen sumber daya manusia bagi kesuksesan sebuah organisasi; Sinode GMIT, Kupang, NTT sebagai organisasi nirlaba sudah menerapkan sistem perekrutan pendeta. Bagian penting dari perekrutan yakni proses wawancara. Sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia di organisasi Sinode GMIT, sistem perekrutan pendeta, khususnya proses wawancara dipandang sangat penting. Diharapkan dengan adanya sistem perekrutan pendeta yang sesuai dan tepat, maka bukan saja kesuksesan organisasi Sinode GMIT, Kupang, NTT yang dicapai melainkan komitmen pendeta dalam profesinya untuk melayani di jemaat.

Pendeta jemaat berada dalam Sinode Gereja Masehi Injili di Timor (GMIT), (Panitia Tetap Tata GMIT, 2010). Sinode Gereja Masehi Injili di Timor (GMIT) meliputi wilayah pelayanan di daerah pulau Flores, pulau Timor, pulau Rote, dan pulau Sabu, Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT). Wilayah GMIT yang cukup luas selalu memberi kemungkinan dengan berbagai pergumulan jemaat yang kompleks sesuai dengan kondisi masing-masing, sehingga pendeta GMIT seharusnya mengidentifikasi diri sebagai representasi gereja (Majelis Sinode, 2012). Di Sinode GMIT, tugas pendeta adalah melaksanakan panca

pelayanan GMIT. Panca pelayanan GMIT yang dimaksud adalah pendeta dapat melaksanakan tugasnya yang meliputi aspek koinonia (persekutuan), marturia (kesaksian), diakonia (pelayanan kasih), liturgia (ibadah) dan oikonomia (penatalayanan). Pendeta menjalankan tugas dan pelayanannya dengan mempertanggungjawabkan tugas dan pelayanannya kepada Tuhan melalui majelis masing-masing lingkup di tempat pelayanannya. Kemudian, untuk mendukung tugas dan pelayanan, seorang pendeta menerima fasilitas yang disesuaikan dengan statusnya.

Organisasi harus memiliki sebuah cara yang sistematis untuk menentukan tenaga kerja atau karyawan yang diharapkan mampu menjalankan fungsi atau menyelesaikan tugas (Ivancevic, 2007). Hal ini menunjukkan pentingnya sistem perekrutan yang berkualitas agar semua misi dan tujuan institusi dapat dijalankan oleh orang atau karyawan yang tepat. Mengacu pada penelitian Muthukumaran (2014) dideskripsikan adanya tahapan dalam proses perekrutan. Tahapan yang dimaksudkan yakni *aptitude test* dan *interview*. Dengan adanya tahapan tersebut, tentu saja diharapkan tenaga kerja yang terjaring dapat menjawab kebutuhan organisasi. Lebih lanjut, studi yang dilakukan oleh Muthukumaran mendeskripsikan tentang pendapat karyawan tentang proses perekrutan di industri Teknologi Informasi.

Hasil penelitian Muthukumaran menunjukkan bahwa jika perusahaan ingin meningkatkan proses perekrutan maka perusahaan sebaiknya memasarkan visi, budaya dan nilai-nilainya selama proses perekrutan. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat membedakan diri dari pesaingnya dalam

mengkomunikasikan pesannya baik dalam lingkup internal maupun eksternal. Organisasi juga sebaiknya menyediakan waktu yang cukup saat memulai program perekrutan untuk memastikan keseluruhan proses dan tes berjalan dengan baik.

Nighat G. Ansari (2011) menguraikan bahwa persepsi karyawan terhadap praktik manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen mereka terhadap tempat kerja. Penelitian Ansari menginvestigasi tiga dimensi persepsi karyawan yakni *perceptions of fairness*, *perceptions of effectiveness*, dan *perceptions of support* terhadap praktik sumber daya manusia di perusahaan mereka dan relasinya terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian Ansari ini menunjukkan bahwa ketiga dimensi persepsi dari para pegawai bank di bank-bank swasta di Lahore, Pakistan, terhadap praktik manajemen sumber daya manusia memiliki korelasi yang signifikan pada komitmen organisasi dengan tingkat signifikan tertinggi pada *perceptions of effectiveness* dan diikuti oleh *perceptions of support*.

Studi ini berupaya untuk mengkolaborasi argumen dan temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya tersebut. Kemudian dengan mengambil model dari penelitian-penelitian tersebut, penelitian ini berupaya untuk menganalisis bagaimana persepsi pendeta GMIT, Kupang, NTT terhadap bagian dari proses perekrutan yakni proses wawancara yang ada di GMIT, Kupang, NTT yang dipahami sebagai kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia dan berdampak terhadap Komitmen Afektif Profesional pendeta jemaat.

Berkaitan dengan pemahaman tentang komitmen profesional (*professional commitment*), Bagraim (2003) mengadaptasi tiga dimensi komitmen organisasional dari Meyer dan Allen menjadi komitmen profesional. Adapun ketiga dimensi komitmen profesional yakni *affective professional commitment (APC)*, *continuance professional commitment (CPC)*, *normative professional commitment (NPC)*. Implikasi pemahaman ini, mengarah pada tuntutan komitmen dari seorang pendeta jemaat yang bekerja di organisasi nirlaba yang tidak jauh berbeda dengan organisasi laba pada umumnya. Penelitian ini mengarah pada analisis persepsi pendeta jemaat terhadap proses wawancara dan berdampak pada komitmen afektif profesional pendeta jemaat.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, masalah utama yang diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh persiapan pra-wawancara yang dipersepsikan terhadap tingkat komitmen afektif profesional pendeta jemaat di Sinode GMIT, Kupang, NTT?
2. Bagaimana pengaruh proses wawancara yang dipersepsikan terhadap tingkat komitmen afektif profesional pendeta jemaat di Sinode GMIT, Kupang NTT?
3. Bagaimana pengaruh proses penawaran yang dipersepsikan terhadap tingkat komitmen afektif profesional pendeta jemaat di Sinode GMIT, Kupang NTT?

1.3. Batasan Masalah

Untuk menunjang ketepatan penelitian ini, berikut ini diuraikan tentang batasan masalah dalam penelitian ini yakni:

1. Pendeta jemaat yang diteliti adalah pendeta jemaat yang berkarya di Sinode GMIT, Kupang, NTT.
2. Proses wawancara yang ada di Sinode GMIT, Kupang, NTT (Majelis Sinode, 2012).
3. Proses wawancara terdiri dari persiapan pra-wawancara, proses wawancara, dan proses penawaran (Muthukumar, 2014).
4. Komitmen afektif profesional (*affective professional commitment*) merujuk pada identifikasi, keterlibatan, dan keterikatan emosional pada profesi. Karyawan dengan komitmen afektif profesional yang kuat tetap menjadi anggota dari profesi mereka karena menginginkan demikian (Bagraim, 2003).

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh persiapan pra-wawancara yang dipersepsikan terhadap tingkat komitmen afektif profesional pendeta jemaat di Sinode GMIT, Kupang, NTT.
2. Untuk menganalisis pengaruh proses wawancara yang dipersepsikan terhadap tingkat komitmen afektif pendeta jemaat di Sinode GMIT, Kupang, NTT.
3. Untuk menganalisis pengaruh proses penawaran yang dipersepsikan terhadap tingkat komitmen afektif profesional pendeta jemaat di Sinode GMIT, Kupang, NTT.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bukti empiris bagi penelitian tentang bagian dari proses perekrutan yakni proses wawancara yang dipersepsikan terhadap Komitmen Afektif Profesional karyawan di organisasi nirlaba di Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi semua pihak di Sinode GMIT, Kupang NTT terkait dengan proses wawancara dan korelasinya terhadap Komitmen Afektif Profesional pendeta jemaat.

1.6. Sistematika Penelitian

Tesis ini disajikan dengan sistematika, sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan alasan atau dilakukannya penelitian ini serta perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian dan manfaat yang didapat dari penelitian ini.

BAB II: TINJAUAN KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan tentang tinjauan konseptual dan penelitian empiris yang digunakan oleh peneliti memahami dan mengerti topik yang dibahas. Pada

bab ini, secara umum akan dijelaskan pengertian dari perekrutan, proses wawancara, komitmen profesional, dan pendeta jemaat. Bab ini juga berisikan pengembangan hipotesis dan kerangka penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metodologi yang digunakan dalam penelitian ini yang mencakup lingkup penelitian, metode sampling dan teknik pengumpulan data. Bab ini juga membahas, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen serta analisis utama yang digunakan untuk menganalisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan alat statistik yang sesuai serta hasil uji dari hipotesis yang dikembangkan oleh peneliti

BAB V: KESIMPULAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya. Di samping itu, dalam bab ini juga diungkapkan beberapa keterbatasan serta saran yang mungkin berguna bagi penelitian serupa di masa mendatang.