

BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Singkat Berdirinya Gereja Amin

4.1.1 Sejarah Singkat Pekabaran Injil di Nias

Pdt. L. E. Denninger adalah misionari dari Badan Misi Rheinische Missionsgesellschaft (RMG) di Jerman yang pertama ke Pulau Nias. Tiba tgl 27 September 1865 (tanggal ini kemudian diperingati sebagai HUT PI di Pulau Nias). Dalam 50 tahun setelah Denninger, hanya sekitar 20.000 orang Nias yang menjadi Kristen.

Pertobatan massal yang disebut “fangesa dodo sebua” terjadi tahun 1916 di Helefanikha. Berlangsung dalam 3 gelombang besar sampai tahun 1929. Oleh gerakan Roh Kudus itu, Injil dalam waktu singkat meluas di seluruh pulau Nias.

Tahun 1936 Sidang Sinode pengesahan berdirinya organisasi gereja hasil dari badan misi RMG di Nias yang disebut BNKP. Missionary, Pdt. A. Luck adalah Ephorus pertama dari BNKP

4.1.2 Sejarah Berdirinya Gereja Amin

Peralihan kepemimpinan di BNKP dari Pdt. A. Luck kepada Pdt. Atofona Harefa. Peralihan kepemimpinan yang mendadak ini membawa ketidak-kompakkan terhadap pendeta-pendeta senior BNKP yang kemudian berlanjut dengan pemecatan Pdt. Singambowo Zebua dari kependetaan di BNKP. Pdt. S. Zebua adalah warga desa lasara di wilayah Negeri (öri) Idanoi.

Munculnya selisih faham antara tuan Bell dengan Tuhenori Idanoi, Adolf Gea terkait dengan pembangunan tempat ibadah darurat (lots) Pos Pekabaran Injil Tetehosi. Sebagai pimpinan Lots, Adolf Gea meminta Tuan Bell membangun lots, karena persembahan sepenuhnya ditangani oleh Tuan Bell, sedang Tuan Bell belum mau membangun Lots itu.

Perbedaan pendapat ini akhirnya membuat tuan Bell menutup Lots dan Adolf Gea membangun lots baru sebagai tempat ibadah.

Ketidak-puasan terhadap kepemimpinan BNKP ketika itu dan penutupan lots oleh tuan Bell mendorong Pdt. Singambowo Zebua dan Tuhenori Idanoi, Adoft Gea dibantu oleh bapak L. Andries (kepala kejaksaan negeri di Nias), bapak Matias Larosa dan para salawa di wilayah “Negeri Idanoi” memisahkan diri dari BNKP dan membentuk satu organisasi sendiri yang disebut **Golongan Angowuloa Masehi Idanoi Nias** (Golongan AMIN).

Golongan AMIN ini didirikan di Tetelesi Idanoi dan kemudian diumumkan peresmiannya pada tgl 12 Mei 1946 di gedung BNKP distrik Helefanikha yang berada di wilayah Negeri Idanoi. Ketika berdiri ada 1 (satu) jemaat dan 10 (sepuluh) pos pekabaran Injil dengan jumlah anggota 13.680 orang, yaitu: Jemaat Helefanikha, kemudian Pos pelayanan Tetelesi, Sisarahili, Onowaembo, Hiligara, Onombongi, Umbuhumene, Samasi (?), Ladea, Lasara O’o, Gido sebua. Tenaga pendeta ketika itu hanya satu orang saja, yaitu Pdt. Singambowo Zebua.

Kepengurusan:

Ketua umum	: Adoft Gea
Ketua Pusat	: Pdt. S. Zebua
Ketua cabang	: Isasari Gea
Sekretaris	: Sibuloni Zebua
Bendahara	: Faododo Gea
Penasihat	: Jaksa Lodewijk Andries

Kemudian pada Sidang Sinode Am istimewa pada tahun 1972 di Tetelesi, nama Gereja ini diubah dari Golongan Angowuloa Masehi Idanoi Nias menjadi Gereja Angowuloa Masehi Indonesia Nias. Istilah ranting dan cabang juga diganti menjadi jemaat dan wilayah. Pengurus

Pusat diganti menjadi majelis sinode. Pada sidang Sinode Am I tahun 1975, Ketua wilayah diganti menjadi Wali Wilayah.

Dari awal berdiri pimpinan gereja disebut Ketua Umum. Namun pada Sidang Sinode V Gereja AMIN tahun 1992 di Tetehosi, nama Ketua Umum diganti menjadi **Bishop** untuk memberi tekanan terhadap fungsi kegemalaan dari pimpinan.

Karena keterbatasan pendeta, maka dari awal berdiri pelayanan di jemaat-jemaat dilayani oleh para sinenge. Pendeta-Pendeta yang dikursuskan kemudian diangkat sebagai Pendeta keliling dan di kemudian hari disebut sebagai Wali Wilayah yang melayani beberapa jemaat.

Pdt. Christian Tonafo Larosa, S.Th adalah pendeta pertama yang diutus ke STT Jakarta dan berpendidikan sarjana teologi. Kemudian disusul dengan beberapa pendeta lainnya sampai sekarang. Sejalan dengan semakin bertambahnya tenaga pendeta, maka mulai tahun 2000an dimulai penempatan pendeta sebagai pendeta jemaat. Penggajian pendeta yang sebelumnya juga setralisasi, sejak tahun 2008 diserahkan ke jemaat-jemaat untuk menanggung.

Pada Sidang Raya IX PGI di Tomohon tahun 1980, Gereja AMIN menjadi anggota PGI dengan nomor urut ke-50 dan kemudian mendapat pengakuan/pengesahan sebagai gereja berdasarkan Surat Keputusan Dirjen Bimas (K) Protestan Departemen Agama RI no. 95 tanggal 24 April 1990. Pada tahun 2003, Gereja AMIN menjadi anggota Lutheran World Federation (LWF).

4.1.3 Kondisi Pelayanan Gereja Amin Sekarang

Sekarang ini Gereja AMIN terdiri dari 70 (tujuh puluh) jemaat, 5 (lima) jemaat persiapan dan 8 (tujuh) pos pekabaran Injil yang menyebar di seluruh kabupaten/kota di Kepulauan Nias, Medan, Tapanuli Tengah dan Selatan, Bekasi dan Pekan Baru. Jemaat-jemaat ini dibagi dalam 13 (tiga belas) wilayah pelayanan dan satu wilayah pelayanan khusus yang

langsung berada di bawah pelayanan BPHMS. Jumlah pelayan Gereja AMIN terdiri dari 52 (lima puluh dua) Pendeta, 2 (Dua Puluh Dua) vikaris, dan 52 (lima puluh dua) sinenge (guru jemaat).

Gereja AMIN menganut sistem kepemimpinan pelayanan presbiterial sinodal. Lembaga pimpinan tertinggi adalah Majelis Sinode. Majelis Sinode terdiri dari BPHMS, Pekerja Lengkap Sinode (PLS) dan Badan Pemeriksa administrasi dan Keuangan (BPKP). Selain ketiga badan itu ada Majelis pertimbangan (MP) sebagai mitra dari Majelis Sinode.

Komposisi dan personalia BPHMS masa bakti 2022 -2027 sebagai berikut:

Ketua Umum : Bishop Sarofati Gea, S.Th
Sekretaris Umum : Pdt. Idaman Gulo, S.Th
Bendahara Umum : Pdt. Solo'o Lahagu, M.Th

Ada 3 **unit pelayanan** yang ada di lingkup sinode Gereja AMIN, yaitu:

1. Yayasan Tomosa yang bergerak di bidang pendidikan formal dan non formal serta pemberdayaan masyarakat
2. Koperasi Serba Usaha (KSU) Tomosa yang bergerak di bidang usaha simpan pinjam dan usaha lainnya.
3. Badan penghimpun dan pengelola (BPP) Dana Abadi Gereja AMIN

Selanjutnya, sumber-sumber dana abadi di lingkup sinode Gereja AMIN, yaitu:

1. 80% Kolekte dana abadi (3 kali setahun, yaitu pada hari Jumat agung, Pentakosta dan Minggu peringatan kehidupan kekal)
2. 80% Sumbangan tahunan keluarga
 - Rp. 10.000/kel. petani, nelayan dan pedagang kecil;
 - Rp. 100.000 /kel. Pendeta, PNS, ABRI, dan
 - Rp. 200.000/kel. Pengusaha dan Pejabat daerah

3. Sumbangan atas pelayanan Gereja (Rp. 5.000/baptis; Rp. 10.000/Sidi dan Rp. 15.000/Nikah)

4. Penggalangan dana oleh BPP Dana Abadi

Gereja AMIN juga memiliki 1 (satu) SMP swasta Tomosa 1 dan 2 SMK, yaitu SMK Swasta Tomosa 1 dan 2 yang berada di bawah Yayasan Tomosa. Wilayah pelayanan Gereja AMIN dipimpin oleh seorang Wali Wilayah. Namun wilayah pelayanan tidak struktural. Karena itu kita tidak mengenal Majelis Wilayah (Klasis).

Pimpinan tertinggi di Jemaat adalah Majelis Jemaat yang terdiri dari:

1. Pendeta dan sinenge Jemaat
2. BPHMJ
3. Koodinator kelompok keluarga
4. Ketua Komisi-komisi
5. Majelis Jemaat Ex-officio

Masa bakti Majelis Sinode dan Majelis jemaat berlangsung selama 5 tahun. Oleh karena itu setiap 5 tahun sekali akan ada Sidang Sinode Am dan Sidang Jemaat di masing-masing Jemaat. Selain Sidang Sinode Am, juga ada Sidang Majelis Sinode dan Majelis Jemaat yang dilaksanakan sekali setahun. Sidang ini disebut sidang tahunan, karena tugas utamanya untuk mengevaluasi pelayanan dan membahas serta menetapkan rencana program dan anggaran tahunan Sinodal ataupun Jemaat di tingkat jemaat. Selain Sidang Majelis Jemaat, di jemaat-jemaat ada masih ada rapat caturwulan untuk mengevaluasi pelayanan yang telah dilakukan.

4.1.4 Visi dan Misi PGereja Amin

Visi Gereja AMIN sepanjang kehadirannya di bumi mengacu kepada Yohanes 17:3, yaitu “Mengenalkan kepada semua orang satu-satunya

Allah yang benar dan Yesus Kristus yang telah diutus oleh Allah untuk memperoleh hidup yang kekal.”

Visi

Gereja AMIN yang tangguh, mandiri dan peduli

Misi

1. Meningkatkan kualitas iman yang tangguh
2. Meningkatkan kemandirian keluarga dan jemaat
3. Meningkatkan kepedulian antar keluarga dan antar jemaat

Output (Hasil)

1. Terbangunnya kualitas iman yang tangguh
2. Terbangunnya kemandirian keluarga dan jemaat
3. Terbangunnya kepedulian antar keluarga, antar jemaat dan antar wilayah

Fokus Pelayanan Tahun 2023

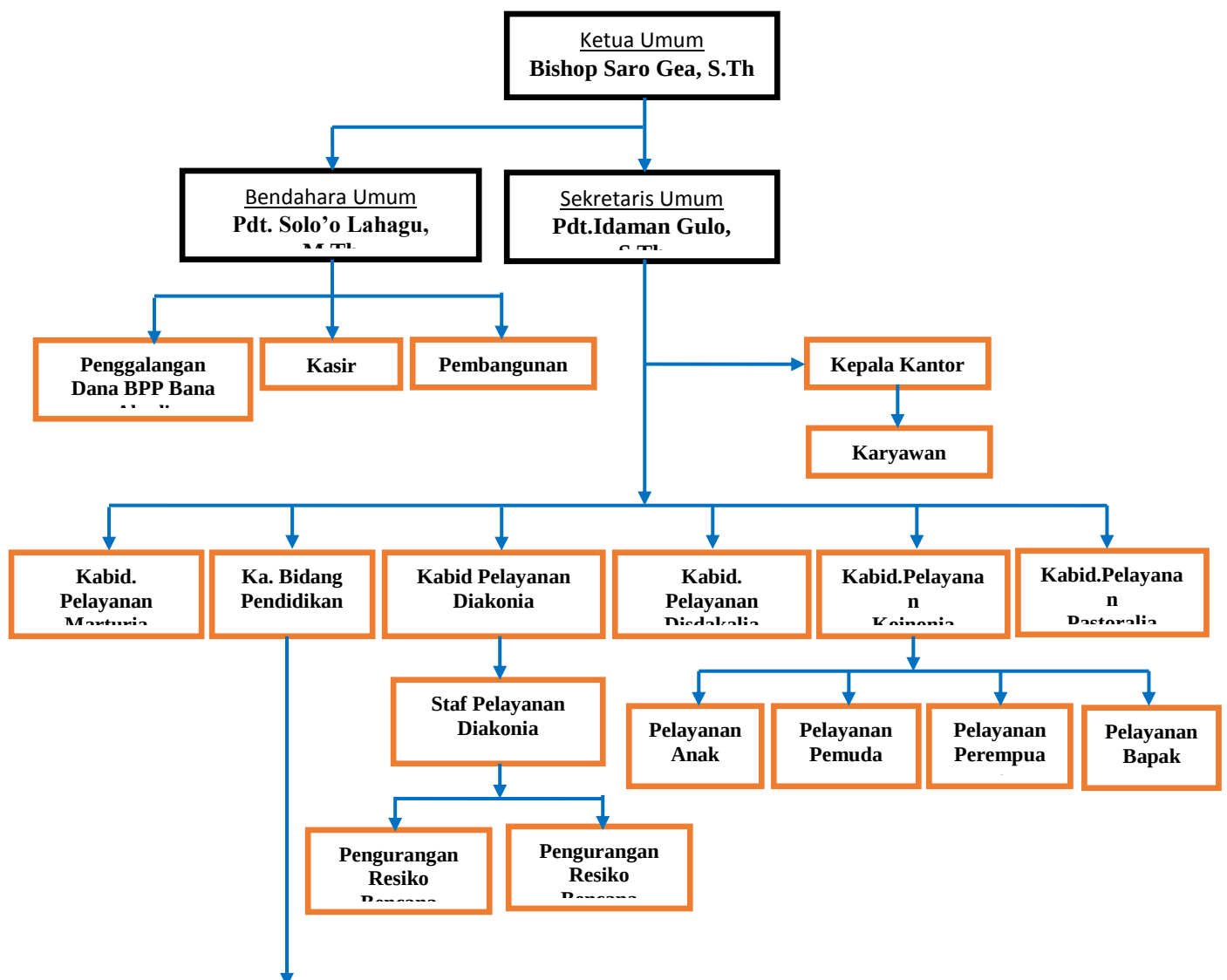
Membangun kualitas iman yang tangguh menghadapi era epidemi, digitalisasi dan bonus demografi

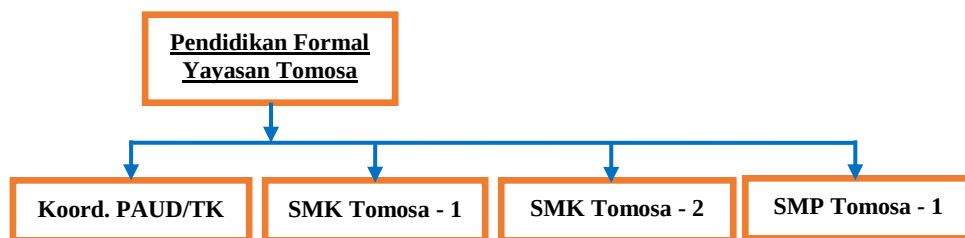
Sumber-Sumber Penerimaan Sinode Dari Jemaat

1. 10% Persepuluhan
2. Persembahan syukur untuk Sinode melalui kantong pelayanan Sinode
3. 30% Persembahan tetap bulanan (PTB), yaitu 30% dari Rp 1000/jiwa baptis/bulan
4. 25% Persembahan pesta panen
5. 90% Persembahan akhir tahun
6. Persembahan sukarela
7. Bantuan hibah perorangan atau lembaga swasta/pemerintah

4.1.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah kerangka atau susunan hierarki, tugas, tanggung jawab, dan hubungan antar bagian dalam sebuah entitas seperti perusahaan, lembaga pemerintah, atau organisasi non-profit. Adapun struktur organisasi PT. Kencana Mulia Abadi, sebagai berikut:





Sumber: Kantor Sinode Gereja Amin Tahun 2023

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Kantor Sinode Gereja Amin

4.1.6 Nama-Nama BPHMS Gereja Amin dan Staf Kantor Tahun 2023

Berikut nama-nama BPHMS Gereja Amin dan Staf Kantor Tahun 2023, yaitu:

Tabel 4.1
BPHMS GEREJA AMIN DAN STAF
KANTOR SINODE TAHUN 2023

NO	NAMA	JABATAN	PENDIDI KAN	LAMA BEKERJA
1	Bishop Sarofati Gea, S.Th	Ketua Umum BPHMS	S1	2 Tahun
2	Pdt. Idaman Gulo, S.Th	Sekretaris Umum BPHMS	S1	2 Tahun
3	Pdt. Solo'o Lahagu, M.Th	Bendahara Umum BPHMS	S2	2 Tahun
4	Milhati Harefa, S.Th	Kepala Tata Usaha	S1	10 Tahun
5	Pdt. Rohani Sandroto, S.Th	Kabid. Pelayanan Marturia	S1	9 Tahun
6	Pdt. Mariani Telaumbanua, S.Th	Plt. Kabid. Pelayanan Koinonia	S1	2 Tahun
7	SNK. Beitersan Gea, S.PdK	Plt. Kabid. Pelayanan Didaskalia	S1	2 Tahun
8	Pdt. Balazi S. Laowo, B.Th	Staf Sekretariat	D3	8 Tahun
9	Everyanus Humendru, S.Th	Staf Diakonia	S1	10 Tahun
10	SNK. Sofuziduhu Dohona	Kasir	SMA	31 Tahun
11	Agus Suryawati Gea	Cleaning Service	SMA	2 bulan

Sumber: Kantor Sinode Gereja Amin Tahun 2023

4.1.7 Deskripsi Informan

Dalam melakukan wawancara kepada informan dibantu oleh sebagian dari pimpinan dan staf Kantor Sinode Gereja Amin. Untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan, peneliti melakukan wawancara

kepada staf kantor. Setelah melakukan wawancara maka peneliti mendapatkan beberapa data dan informasi yang sangat penting untuk memberikan jawaban dalam penelitian ini. Data-data yang diperoleh tersebut berupa data tentang informan, hasil pengamatan peneliti di lokasi penelitian.

Informan dalam penelitian ini merupakan individu atau kelompok yang memberikan informasi atau data kepada peneliti sebagai bagian dari studi yang sedang dilakukan. Informan memiliki peran penting dalam mengumpulkan data dan wawasan yang diperlukan untuk menggali pemahaman yang lebih dalam tentang topik penelitian.

Informan yang telah dipilih dan ditentukan oleh peneliti berperan penting dalam memberikan wawasan dan data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Oleh karena itu, penting bagi peneliti untuk memperlakukan informan dengan hormat, menjaga etika penelitian, dan menggunakan metode kualitatif secara deskriptif untuk memaksimalkan kontribusi para informan dalam mensukseskan penelitian.

Berikut data informan yang akan memberikan jawaban atas setiap pertanyaan yang diajukan peneliti, yaitu:

Tabel 4.2
Data Informan

No	Nama	Usia (Thn)	Pendidikan Terakhir	Jabatan
1	Pdt. Idaman Gulo, S.Th	48	Sarjana	Sekretaris Umum
2	Melibati Harefa, S.Th	49	Sarjana	KTU
3	Pdt. Balazi S. Laowo, B.Th	53	Diploma	Staf Sekretariat
4	Pdt. Mariani Telaumbanua, S.Th	49	Sarjana	Plt. Kabid Koinonia
5	SNK. Sofuziduhu Dohona	48	SLTA	Kasir

Sumber: Peneliti 2023

4.2 Hasil Penelitian

Berikut hasil wawancara dengan beberapa informan, peneliti mencoba menanyakan beberapa hal terkait tentang Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin sesuai draft wawancara yang sudah tersedia, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Efektifitas

1. Berdasarkan hasil wawancara kepada Melibati Harefa, S.Th selaku KTU Kantor Sinode Gereja Amin (Kamis, 02/11/2023), tentang penjelasan seberapa efektif pelatihan yang Anda terima di Kantor Sinode Gereja Amin dalam meningkatkan kinerja Anda, sebagai informan 1 mengatakan bahwa:

“Menurut saya bahwa pelatihan yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai pada Kantor Sinode Gereja Amin akan lebih efektif. Semakin relevan dengan pekerjaan yang mereka lakukan, semakin besar kemungkinan pelatihan tersebut meningkatkan kinerja. Pelatihan yang efektif tidak berhenti setelah sesi selesai. Tetapi penting untuk mendorong penerapan konsep dan keterampilan yang dipelajari dalam pekerjaan sehari-hari. Ini membutuhkan dukungan berkelanjutan dan kesempatan untuk latihan lanjutan.

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Pdt. Balazi Laowo, S.Th selaku Staf Kantor Sinode Gereja Amin (Kamis, 02/11/2023), sebagai informan 2 mengemukakan bahwa:

“Menurut saya bahwa metode pembelajaran yang beragam dan interaktif cenderung lebih efektif. Ini termasuk kombinasi antara pelatihan daring, seminar, diskusi kelompok, dan aplikasi praktis dari materi pelatihan, serta keterlibatan aktif pegawai dalam pelatihan sangat menentukan meningkatnya kinerja. Mereka harus memahami pentingnya materi yang diajarkan dan melihat bagaimana itu dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.”

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pelatihan di kantor dapat sangat efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai jika dilakukan dengan baik. Pelatihan di Kantor Sinode Gereja Amin sangat efektif,

hasilnya bergantung pada seberapa baik pelatihan itu disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, metode pembelajaran yang digunakan, dukungan manajemen, keterlibatan karyawan, dan kemampuan untuk menerapkan apa yang dipelajari dalam konteks pekerjaan sehari-hari.

2. Berdasarkan hasil wawancara kepada Melibati Harefa, S.Th selaku KTU Kantor Sinode Gereja Amin (Kamis, 02/11/2023), tentang apa perubahan spesifik dalam kinerja Anda yang Anda perhatikan setelah mengikuti pelatihan, sebagai informan 1 mengatakan bahwa:

“Menurut saya bahwa perubahan spesifik dalam kinerja setelah mengikuti pelatihan adalah meningkatnya keterampilan karena pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan khusus. Setelah mengikuti pelatihan, seseorang memiliki pemahaman yang lebih baik tentang subjek tertentu atau memiliki keterampilan baru yang bisa diterapkan dalam pekerjaan atau kehidupan sehari-hari.

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Pdt. Balazi Laowo, S.Th selaku Staf Kantor Sinode Gereja Amin (Kamis, 02/11/2023), sebagai informan 2 mengemukakan bahwa:

“Menurut saya bahwa pelatihan yang baik dapat membantu meningkatkan kualitas pekerjaan. Misalnya, dalam sektor kreatif, pelatihan tentang teknik-teknik baru dalam desain dapat meningkatkan kualitas karya yang dihasilkan seperti dalam menciptakan desain piagam, sertifikat untuk digunakan dan diterapkan di gereja-gereja, serta adanya kepuasan diri dan kebahagiaan dalam pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan. Hal ini bisa membuat seseorang merasa lebih percaya diri dan puas dengan hasil yang dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa perubahan dalam kinerja setelah mengikuti pelatihan dapat bervariasi tergantung pada jenis pelatihan, subjeknya, dan bagaimana menerapkannya. efek dari pelatihan dapat berbeda-beda pada setiap individu. Faktor-faktor seperti motivasi, kemauan untuk belajar, lingkungan kerja, dan

kemampuan untuk menerapkan keterampilan baru juga dapat memengaruhi hasil akhir dari pelatihan tersebut.

3. Berdasarkan hasil wawancara kepada Pdt. Idaman Gulo, S.Th selaku Sekum Sinode Gereja Amin (Kamis, 02/11/2023), tentang apa saja faktor yang paling berkontribusi terhadap keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kinerja Anda, sebagai informan 1 mengatakan bahwa:

“Menurut saya bahwa faktor yang paling berkontribusi terhadap keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kinerja adalah:

- a) Relevansi Pelatihan dengan Tugas dan Tujuan, yaitu bahwa pelatihan yang terkait langsung dengan tugas dan tujuan yang ingin dicapai memiliki dampak yang lebih besar. Jika pelatihan dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari atau kehidupan profesional, kemungkinan untuk melihat peningkatan kinerja menjadi lebih besar*
- b) Keterlibatan dan Motivasi Peserta, yaitu bahwa tingkat keterlibatan dan motivasi peserta sangat mempengaruhi hasil pelatihan. Ketika seseorang aktif terlibat, bertanya, dan menerapkan materi pelatihan, dampaknya pada kinerja cenderung lebih besar.*

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Pdt. Mariani Telaumbanua, S.Th selaku Plt Kabid Koinonia Sinode Gereja Amin (Kamis, 02/11/2023), sebagai informan 3 mengemukakan bahwa:

“Menurut saya bahwa faktor yang paling berkontribusi terhadap keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kinerja adalah: (a). Desain Pelatihan Yang Efektif, yaitu pelatihan yang baik dirancang dengan mempertimbangkan gaya belajar peserta, memanfaatkan teknik-teknik interaktif, dan menyediakan konten yang relevan dan mudah dipahami. Desain yang baik membantu peserta untuk memahami dan menerapkan materi lebih efektif. (b) Adanya Pemantauan dan Evaluasi, dimana proses pemantauan dan evaluasi setelah pelatihan membantu dalam melacak kemajuan dan memperbaiki kelemahan. Ini memungkinkan penyesuaian agar pelatihan lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan individu atau organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa beberapa faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kinerja seseorang. Menggabungkan beberapa faktor ini dalam perencanaan dan pelaksanaan pelatihan akan meningkatkan kemungkinan kesuksesannya dalam meningkatkan kinerja individu atau kelompok.

4. Berdasarkan hasil wawancara kepada Pdt. Idaman Gulo, S.Th selaku Sekum Sinode Gereja Amin (Kamis, 02/11/2023), tentang pendapat informan atas materi dan metode pelatihan yang diberikan oleh Kantor Sinode Gereja Amin, sebagai informan 2 mengatakan bahwa:

“Menurut saya bahwa materi dan metode yang diberikan oleh Sinode Gereja Amin berpedoman pada tujuan dan sasaran yang hendak dicapai. Materi dan metode yang digunakan sangat relevan dengan tujuan dan target yang harus dicapai, dimana Kantor Sinode Gereja Amin memberikan pelatihan tentang pengelolaan administrasi Gereja, pelatihan tentang kepemimpinan, dan pelatihan pengelolaan keuangan.

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Pdt. Mariani Telaumbanua, S.Th selaku Plt. Kabid Koinonia Sinode Gereja Amin Mulia (Kamis, 02/11/2023), sebagai informan 3 mengemukakan bahwa:

“Menurut saya bahwa materi dan metode yang diberikan oleh Kantor Sinode Gereja Amin bervariasi. Saya berpendapat bahwa materi dan metode yang diberikan sangat membantu dalam pengembangan spiritual dan pelayanan para pegawai sehingga, para pegawai memiliki referensi dalam bekerja. Materi dan metode disesuaikan pada kebutuhan, minat, dan keyakinan individu

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa Kantor Sinode Gereja Amin dapat menyesuaikan materi dan metode pelatihan dengan kebutuhan dan minat individu yang mengikutinya. Dengan mengadopsi pendekatan yang responsif terhadap kebutuhan dan

minat individu, maka dapat dipastikan bahwa materi dan metode pelatihan yang mereka berikan relevan dan bermanfaat bagi para pegawai dalam pengembangan manajemen dan pelayanan pada gereja-gereja yang dibawah.

5. Berdasarkan hasil wawancara kepada Pdt. Balazi Laowo, S.Th selaku Staf Sinode Gereja Amin (Kamis, 02/11/2023), tentang Apakah ada aspek tertentu dari pelatihan yang Anda rasa sangat membantu atau kurang efektif dalam meningkatkan kinerja Anda, sebagai informan 2 mengatakan bahwa:

Menurut saya bahwa sesuai rencana dari pelaksanaan pelatihan terdapat beberapa hal yang sangat membantu dalam meningkatkan kinerja yaitu :

a) adanya interaktif

Pelatihan yang melibatkan partisipasi aktif dari peserta, seperti diskusi kelompok, simulasi, atau studi kasus, dapat membantu peserta memahami dan menerapkan konsep-konsep yang diajarkan dengan lebih baik. Interaksi ini juga memungkinkan peserta untuk berbagi pengalaman dan belajar dari satu sama lain.

b) Materi pelatihan sangat praktis

Pelatihan yang memberikan kesempatan untuk langsung menerapkan keterampilan yang dipelajari dalam situasi nyata akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja. Misalnya, pelatihan yang melibatkan latihan praktik atau proyek nyata dapat membantu peserta mengasah keterampilan mereka secara langsung.

Namun ada juga yang membuat pelatihan kurang efektif yaitu ketika peserta pasif dimana pelatihan yang hanya berfokus pada penyampaian informasi tanpa melibatkan peserta secara aktif dapat kurang efektif dalam meningkatkan kinerja. Peserta mungkin sulit memahami dan menerapkan konsep-konsep yang diajarkan jika mereka hanya menjadi pendengar pasif.

Selanjutnya, peneliti mewawancarai SNK. Sofuziduhu Dohona selaku Kasir Sinode Gereja Amin (Kamis, 02/11/2023), sebagai informan 3 mengemukakan bahwa:

Menurut saya bahwa sesuai rencana dari pelaksanaan pelatihan terdapat beberapa hal yang sangat membantu dalam meningkatkan kinerja yaitu pelatihan yang diberikan relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai sehingga akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja. Pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan individu dan organisasi sehingga lebih mampu mengatasi masalah yang dihadapi dan meningkatkan keterampilan yang diperlukan.

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa aspek pelatihan yang dapat sangat membantu dalam meningkatkan kinerja, serta beberapa aspek yang mungkin kurang efektif, sehingga penting bagi penyedia pelatihan untuk memperhatikan aspek-aspek ini guna meningkatkan efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja peserta.

4.2.2 Kinerja

1. Berdasarkan hasil wawancara kepada Pdt. Balazi Laowo, S.Th selaku Staf Sinode Gereja Amin (Senin, 06/11/2023), tentang bagaimana Anda menggambarkan dampak pelatihan terhadap kinerja sehari-hari Anda dan rekan kerja Anda, sebagai informan 1 mengatakan bahwa:

Menurut saya bahwa dampak pelatihan terhadap kinerja sehari-hari dan rekan kerja dapat digambarkan melalui beberapa indikator, yaitu:

a) Memberikan peningkatan keterampilan

Pelatihan yang efektif memberikan kesempatan bagi peserta untuk mengembangkan keterampilan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Dampaknya dapat terlihat melalui peningkatan kemampuan dalam menyelesaikan tugas, menggunakan alat atau teknologi baru, atau mengimplementasikan metode kerja yang lebih efisien.

b) Peningkatan produktivitas

Pelatihan yang memberikan peserta dengan pengetahuan dan keterampilan baru dapat meningkatkan produktivitas mereka. Peserta yang mampu menerapkan keterampilan yang telah dipelajari secara efektif akan mampu menyelesaikan tugas

dengan lebih cepat dan efisien, menghasilkan peningkatan dalam output kerja mereka.

Selanjutnya, peneliti mewawancarai SNK. Sofuziduhu Dohona selaku Kasir Sinode Gereja Amin (Senin, 06/11/2023), sebagai informan 3 mengemukakan bahwa:

Menurut saya bahwa dampak pelatihan terhadap kinerja sehari-hari dan rekan kerja dapat digambarkan melalui beberapa indikator, yaitu:

a) Memberikan peningkatan kualitas kerja

Pelatihan yang fokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan peserta dapat berdampak pada peningkatan kualitas kerja mereka. Peserta yang memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan tanggung jawab mereka, serta mampu mengaplikasikan keterampilan yang telah dipelajari, akan mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dalam hal keakuratan, ketepatan waktu, dan kepuasan pelanggan.

b) Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja

Pelatihan yang memberikan kesempatan bagi peserta untuk mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan mereka dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Peserta yang merasa didukung dan dihargai oleh organisasi melalui pelatihan akan merasa lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa ada beberapa dampak pelatihan terhadap kinerja sehari-hari dan rekan kerja yang digambarkan melalui beberapa hal. Dalam menggambarkan dampak pelatihan terhadap kinerja sehari-hari dan rekan kerja, penting untuk mengumpulkan data dan informasi yang relevan, seperti hasil evaluasi pelatihan, umpan balik dari peserta dan rekan kerja, serta data kinerja sebelum dan setelah pelatihan. Hal ini akan membantu dalam memberikan gambaran yang jelas tentang dampak yang telah dicapai.

2. Berdasarkan hasil wawancara kepada Melibati Harefa, S.Th selaku KTU Sinode Gereja Amin (Senin, 06/11/2023), tentang apakah ada faktor eksternal yang Anda rasakan mempengaruhi keefektifan pelatihan yang Anda terima, sebagai informan 4 mengatakan bahwa:

Menurut saya bahwa beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi keefektifan pelatihan yang diterima. Beberapa faktor eksternal tersebut meliputi:

a) Adanya dukungan organisasi

Dukungan dari pihak manajemen dan organisasi sangat penting dalam keberhasilan pelatihan. Jika organisasi tidak memberikan dukungan yang cukup, seperti alokasi waktu dan sumber daya yang memadai, peserta pelatihan mungkin mengalami kesulitan dalam menerapkan keterampilan yang dipelajari

b) Budaya organisasi

Budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan pengembangan dapat meningkatkan efektivitas pelatihan. Jika budaya organisasi tidak mendorong pembelajaran dan kolaborasi, peserta pelatihan mungkin menghadapi hambatan dalam menerapkan keterampilan yang dipelajari di lingkungan kerja.

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Pdt. Mariani Telaumbanua, S.Th selaku Plt. Kabid Koinonia Sinode Gereja Amin (Senin, 06/11/2023), sebagai informan 2 mengemukakan bahwa:

Menurut saya bahwa beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi keefektifan pelatihan yang diterima. Beberapa faktor eksternal tersebut meliputi:

a) Ketersediaan sumber daya

Ketersediaan sumber daya, seperti fasilitas pelatihan yang memadai, materi pelatihan yang relevan, dan instruktur yang berkualitas, dapat mempengaruhi efektivitas pelatihan. Jika sumber daya yang diperlukan tidak tersedia atau terbatas, peserta pelatihan mungkin tidak dapat memperoleh manfaat maksimal dari pelatihan tersebut

b) Faktor ekonomi dan sosial

Faktor ekonomi dan sosial, seperti kondisi perekonomian, perubahan demografi, atau tren era digital, juga dapat mempengaruhi keefektifan pelatihan. Misalnya, dalam situasi ekonomi yang sulit, organisasi mungkin mengurangi anggaran untuk pelatihan, yang dapat mempengaruhi kualitas dan ketersediaan pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa penting untuk memperhatikan faktor-faktor eksternal ini dalam merencanakan dan melaksanakan pelatihan agar dapat mencapai hasil yang optimal. Organisasi perlu memastikan adanya dukungan dan sumber daya yang memadai, serta menciptakan budaya yang mendukung pembelajaran dan pengembangan, memperhatikan ketersediaan sumber daya serta situasi ekonomi dan sosial.

3. Berdasarkan hasil wawancara kepada Melibati Harefa, S.Th selaku KTU Sinode Gereja Amin (Senin, 06/11/2023), tentang bagaimana persepsi Anda tentang komitmen Kantor Sinode Gereja Amin terhadap pengembangan profesional pegawainya melalui pelatihan sebagai informan 2 mengatakan bahwa:

“Menurut saya bahwa persepsi tentang komitmen Kantor Sinode Gereja Amin terhadap pengembangan profesional pegawainya melalui pelatihan adalah adanya program pengembangan keterampilan yaitu bahwa Kantor Sinode Gereja Amin sering menyediakan program pengembangan keterampilan yang meliputi keterampilan komunikasi, kepemimpinan, administrasi gereja, dan keterampilan pelayanan lainnya. Dengan menyediakan program semacam ini, Kantor Sinode Gereja Amin menunjukkan komitmen terhadap pengembangan profesional dan kemajuan karir pegawainya.”

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Pdt. Mariani Telaumbanua, S.Th selaku Plt. Kabid Koinonia Sinode Gereja Amin (Senin, 06/11/2023), sebagai informan 3 mengemukakan bahwa:

“Menurut saya bahwa persepsi tentang komitmen Kantor Sinode Gereja Amin terhadap pengembangan profesional pegawainya melalui pelatihan adalah Sinode Gereja Amin sering menawarkan pelatihan dan pendidikan teologis kepada pegawainya untuk memperdalam pemahaman mereka tentang iman Kristen dan pelayanan gereja. Pelatihan semacam ini menunjukkan komitmen Sinode Gereja Amin terhadap pengembangan profesional pegawainya dalam konteks gerejawi,

serta memberikan penghargaan dan pengakuan kepada pegawainya yang telah mengikuti pelatihan dan mengembangkan keterampilan mereka. Ini dapat mencakup sertifikat penghargaan, promosi, atau kesempatan untuk berpartisipasi dalam pekerjaan dan tugas yang lebih menantang”

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa persepsi tentang komitmen organisasi Sinode Gereja Amin terhadap pengembangan profesional pegawainya melalui pelatihan bervariasi tergantung pada pengalaman dan persepsi individu. Namun, secara umum, Sinode Gereja Amin memiliki komitmen yang kuat terhadap pengembangan profesional pegawainya melalui pelatihan. Persepsi ini dapat berbeda-beda tergantung pada pengalaman individu dengan Sinode Gereja Amin tempat mereka bekerja. Beberapa pegawai merasa bahwa komitmen Sinode Gereja Amin terhadap pengembangan profesional mereka cukup kuat, sementara yang lain mungkin merasa bahwa ada kekurangan dalam dukungan atau kesempatan yang diberikan.

4. Berdasarkan hasil wawancara kepada Pdt. Idaman Gulo, S.Th selaku Sekum Sinode Gereja Amin (Senin, 06/11/2023), tentang dari pengalaman Anda, apa yang bisa ditingkatkan dari pelatihan yang telah ada untuk hasil yang lebih efektif di masa mendatang, sebagai informan 4 mengatakan bahwa:

“Menurut saya bahwa yang bisa ditingkatkan dari pelatihan yang telah ada untuk hasil yang lebih efektif di masa mendatang adalah dengan melakukan evaluasi secara teratur terhadap pelatihan yang telah dilakukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan. Dengan mengumpulkan umpan balik dari peserta dan rekan kerja, serta mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja, Sinode Gereja Amin dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengambil langkah-langkah perbaikan yang sesuai. Dan juga memanfaatkan teknologi dan platform digital dapat meningkatkan aksesibilitas dan fleksibilitas pelatihan. Misalnya, penggunaan video

pembelajaran, platform e-learning, atau webinar dapat memungkinkan peserta untuk mengakses materi pelatihan secara mandiri dan mengulanginya sesuai kebutuhan mereka.”

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Melibati Harefa, S.Th selaku KTU Sinode Gereja Amin (Senin, 06/11/2023), sebagai informan 3 mengemukakan bahwa:

“Menurut saya bahwa yang bisa ditingkatkan dari pelatihan yang telah ada untuk hasil yang lebih efektif di masa mendatang dengan melakukan integrasi dengan lingkungan kerja yaitu pelatihan yang efektif harus terintegrasi dengan lingkungan kerja sehari-hari. Menghubungkan pelatihan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan nyata, serta memberikan kesempatan untuk menerapkan keterampilan yang dipelajari dalam situasi kerja yang relevan, akan membantu peserta melihat nilai dan manfaat langsung dari pelatihan tersebut”

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa untuk meningkatkan efektivitas pelatihan di masa mendatang, ada beberapa hal yang dapat ditingkatkan. Dengan melakukan perbaikan berkelanjutan, integrasi dengan lingkungan kerja, dan memberikan dukungan pasca-pelatihan, pelatihan di masa mendatang dapat menjadi lebih efektif dalam memberikan manfaat dan meningkatkan kinerja peserta.

5. Berdasarkan hasil wawancara kepada Pdt. Idaman Gulo, S.Th selaku Sekum Sinode Gereja Amin (Kamis, 09/11/2023), tentang berdasarkan pengalaman Anda, apa rekomendasi yang dapat Anda berikan untuk meningkatkan pelatihan di Kantor Sinode Gereja Amin, sebagai informan 4 mengatakan bahwa:

Menurut saya bahwa berdasarkan pengalaman saya, rekomendasi yang dapat saya berikan untuk meningkatkan pelatihan di Kantor Sinode Gereja Amin adalah:

- a) *Mengidentifikasi kebutuhan dan tujuan*

Melakukan analisis kebutuhan pelatihan untuk mengidentifikasi area yang membutuhkan perhatian khusus di Kantor Sinode Gereja Amin. Melibatkan pegawai dan manajemen dalam proses ini dapat membantu memperoleh

masukannya yang komprehensif dan memastikan bahwa pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

- b) Merencanakan program pelatihan yang komprehensif
Membuat rencana pelatihan yang mencakup berbagai topik yang relevan dengan pekerjaan di Kantor Sinode Gereja Amin, seperti manajemen gereja, komunikasi efektif, kepemimpinan, manajemen waktu, dan keterampilan teknis yang spesifik. Pastikan bahwa program pelatihan mencakup berbagai tingkat keterampilan, mulai dari level pemula hingga level lanjutan.*

Selanjutnya, peneliti mewawancarai Melibati Harefa, S.Th selaku KTU Sinode Gereja Amin (Selasa, 14/11/2023), sebagai informan 5 mengemukakan bahwa:

Menurut saya bahwa berdasarkan pengalaman saya, rekomendasi yang dapat saya berikan untuk meningkatkan pelatihan di Kantor Sinode Gereja Amin adalah:

- a) Memnfaatkan teknologi
Memanfaatkan teknologi dalam pelatihan dapat memperluas aksesibilitas dan fleksibilitas. Pertimbangkan untuk menggunakan platform e-learning, webinar, atau video pembelajaran untuk menyediakan pelatihan online yang dapat diakses oleh pegawai Kantor Pusat dari mana saja dan kapan saja.*
- b) Melakukan evaluasi dan umpan balik
Lakukan evaluasi terhadap pelatihan yang telah dilaksanakan dan minta umpan balik dari peserta. Evaluasi dan umpan balik ini dapat membantu dalam mengukur efektivitas pelatihan dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan di masa mendatang.*

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa dengan menerapkan rekomendasi ini, Kantor Sinode Gereja Amin dapat meningkatkan efektivitas pelatihan dan memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti memaparkan beberapa hal untuk mengetahui bagaimana Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin. Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin dapat dinilai melalui beberapa faktor. Berikut adalah beberapa hal yang dapat digunakan untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan::

1. Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja

Temuan penelitian mengungkapkan beberapa aspek penting tentang efektivitas pelatihan pegawai. Temuan ini konsisten dengan literatur dan penelitian yang ada dalam bidang pengembangan sumber daya manusia dan manajemen pelatihan. Pertama, relevansi materi pelatihan dengan tugas dan tanggung jawab sehari-hari pegawai menjadi fokus utama. Ini sesuai dengan prinsip-prinsip yang disampaikan oleh Noe et al. (2023) dalam bukunya *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*, yang menekankan bahwa pelatihan harus relevan dengan kebutuhan kerja pegawai untuk menjadi efektif. Dalam hal ini, pelatihan yang disesuaikan dengan pekerjaan sehari-hari membantu pegawai mengaplikasikan apa yang telah dipelajari secara langsung, meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka dalam menjalankan tugas.

Kedua, pentingnya metode pembelajaran yang beragam dan interaktif, seperti yang disoroti oleh Laowo, menunjukkan bahwa cara penyampaian pelatihan juga penting. Hal ini sejalan dengan pendapat Kolb (2014) dalam "*Experiential Learning: Experience as The Source of Learning and Development*", yang menekankan bahwa pembelajaran efektif terjadi melalui pengalaman, termasuk pelatihan yang memungkinkan interaksi dan praktik. Penggunaan metode seperti pelatihan daring, seminar, dan diskusi kelompok dapat meningkatkan keterlibatan peserta dan memfasilitasi pembelajaran yang lebih mendalam.

Ketiga, penerapan praktis dari konsep dan keterampilan yang dipelajari dalam pelatihan sangat penting. Menurut Bandura (dalam Firmansyah & Saepuloh (2022) dalam *Social Learning Theory*,

pembelajaran terjadi melalui observasi, imitasi, dan pemodelan. Oleh karena itu, pelatihan yang memungkinkan peserta untuk menerapkan konsep dalam situasi nyata akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja kerja. Terakhir, dukungan berkelanjutan dan kesempatan latihan lanjutan, seperti yang ditekankan oleh Harefa, sangat penting untuk pengembangan berkelanjutan. Konsep pembelajaran seumur hidup yang dijelaskan oleh Jarvis (2010) dalam *Adult Education and Lifelong Learning: Theory and Practice* menunjukkan bahwa pembelajaran adalah proses berkelanjutan yang memerlukan dukungan dan sumber daya yang berkelanjutan.

Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan pegawai di Kantor Sinode Gereja Amin sangat tergantung pada relevansi materi, metode pembelajaran yang interaktif, penerapan praktis, dan dukungan berkelanjutan. Hal ini mencerminkan tren saat ini dalam pengembangan sumber daya manusia dan manajemen pelatihan yang menekankan pada kebutuhan pelatihan yang disesuaikan, berbasis pengalaman, dan berkelanjutan.

2. Dampak Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja

Temuan penelitian menyoroti pentingnya pelatihan dalam meningkatkan kinerja dan interaksi kerja sehari-hari. Temuan ini sejalan dengan literatur dalam bidang pengembangan sumber daya manusia dan efektivitas organisasi. Pelatihan efektif berkontribusi pada peningkatan keterampilan dan produktivitas. Hal ini mendukung teori yang dijelaskan oleh Armstrong & Taylor (2023) dalam *A Handbook of Human Resource Management Practice*, yang menyatakan bahwa pelatihan yang tepat dan efektif dapat meningkatkan kemampuan individu dalam menjalankan tugas, memanfaatkan teknologi baru, dan menerapkan metode kerja yang lebih efisien. Ini mencerminkan pentingnya investasi dalam pembelajaran dan pengembangan keterampilan sebagai cara untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi. Di sisi lain, menekankan dampak pelatihan pada peningkatan kualitas kerja, keakuratan, ketepatan

waktu, dan kepuasan pelanggan. Pendekatan ini selaras dengan prinsip-prinsip yang dibahas oleh Goldstein & Ford dalam Mendrofa et al. (2023), yang mengakui bahwa pelatihan berkualitas tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga aspek kualitatif pekerjaan seperti keakuratan dan kepuasan pelanggan.

Kedua pandangan ini juga menggarisbawahi bahwa pelatihan mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Menurut teori motivasi dan kepuasan kerja seperti yang dijelaskan oleh Herzberg (dalam Jambak et al., 2023), faktor-faktor seperti pencapaian, pengakuan, dan pekerjaan itu sendiri adalah motivator penting. Pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan rasa pencapaian dan pengakuan, sehingga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan di Sinode Gereja Amin memberikan dampak positif yang luas, tidak hanya dalam meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga dalam aspek psikologis seperti motivasi dan kepuasan kerja. Implikasinya adalah bahwa organisasi harus mempertimbangkan pendekatan holistik dalam desain dan implementasi pelatihan, yang tidak hanya memfokuskan pada pengembangan keterampilan tetapi juga pada bagaimana pelatihan tersebut mempengaruhi aspek psikologis dan kinerja keseluruhan pegawai.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Pelatihan

Temuan penelitian menyoroti aspek-aspek kritis yang berkontribusi pada efektivitas pelatihan dalam peningkatan kinerja. Relevansi pelatihan dengan tugas dan tujuan spesifik, serta pentingnya keterlibatan dan motivasi peserta, menunjukkan bahwa pelatihan harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik dan mendorong partisipasi aktif. Pendekatan ini mendukung teori pelatihan berbasis kompetensi yang dijelaskan oleh McClelland dalam (Belias et al., 2023), yang menekankan pada pengembangan keterampilan yang langsung berhubungan dengan tugas

spesifik. Kebutuhan akan desain pelatihan yang efektif, yang memperhatikan gaya belajar individu dan pentingnya pemantauan serta evaluasi. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip pembelajaran dewasa yang dijelaskan oleh Knowles (dalam Okojie & Boulder, 2020) dalam teorinya tentang Andragogi, yang menekankan bahwa pembelajaran dewasa harus mandiri dan relevan secara langsung dengan pengalaman kerja.

Demikian halnya, faktor eksternal seperti dukungan organisasi, budaya organisasi yang mendukung pembelajaran, ketersediaan sumber daya, dan kondisi ekonomi dan sosial memiliki dampak yang signifikan. Ini menggambarkan pentingnya konteks organisasi dalam pelatihan, seperti yang dijelaskan oleh Salas et al. (2012), yang menekankan bahwa lingkungan organisasi harus mendukung pembelajaran dan penerapan keterampilan baru.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa untuk pelatihan yang efektif, diperlukan pendekatan holistik yang tidak hanya mempertimbangkan desain dan penyampaian pelatihan itu sendiri, tetapi juga konteks organisasi, kebutuhan spesifik peserta, dan faktor-faktor pendukung lainnya. Ini menegaskan bahwa keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kinerja adalah hasil dari kombinasi faktor internal dan eksternal, yang mencakup desain pelatihan yang relevan, dukungan organisasi, dan kondisi sosioekonomi yang sesuai.

4. Persepsi Pegawai terhadap Pelatihan

Temuan penelitian memberikan wawasan mendalam tentang pendekatan dan praktik pelatihan yang efektif dalam organisasi mereka. Temuan ini menyentuh beberapa tema kunci dalam literatur pengembangan sumber daya manusia dan pengelolaan pelatihan. Pertama, penekanan pada relevansi materi dan metode pelatihan dengan tujuan dan target organisasi menggema pendekatan yang disarankan Salas et al. (2012) dalam *The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice*. Mereka menekankan bahwa pelatihan harus dirancang untuk

memenuhi kebutuhan spesifik organisasi dan individu, menggabungkan tujuan strategis dengan kebutuhan pengembangan pribadi.

Kedua, kebutuhan akan pelatihan yang interaktif dan praktis adalah konsisten dengan teori pembelajaran eksperimental Kolb (2014), yang menyatakan bahwa pembelajaran efektif melibatkan aktivitas praktis yang memungkinkan peserta untuk menerapkan pengetahuan dalam konteks nyata. Ini menunjukkan pentingnya simulasi, studi kasus, dan metode pembelajaran berbasis proyek dalam pelatihan.

Ketiga, perlunya pelatihan yang disesuaikan dan partisipatif, sebagaimana disoroti oleh Melibati Harefa, mencerminkan prinsip Andragogi Knowles. Prinsip ini menyarankan bahwa pendekatan pelatihan dewasa harus mempertimbangkan pengalaman sebelumnya peserta dan memungkinkan mereka untuk berkontribusi aktif dalam proses pembelajaran.

Keempat, komitmen Sinode Gereja Amin terhadap pengembangan keterampilan di berbagai area, termasuk komunikasi, kepemimpinan, dan administrasi gereja, menunjukkan pengakuan atas pentingnya pembangunan kapasitas di berbagai domain, sebagaimana dijelaskan oleh McClelland dalam *Testing for Competence Rather Than for Intelligence*. Ini menunjukkan bahwa pelatihan harus komprehensif dan multidisiplin untuk memenuhi berbagai kebutuhan pengembangan.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa Sinode Gereja Amin menerapkan pendekatan pelatihan yang holistik, yang selaras dengan praktik terbaik dalam literatur pengembangan sumber daya manusia. Ini mencakup pendekatan yang berpusat pada peserta, materi yang relevan dengan kebutuhan organisasi, metode pembelajaran yang interaktif, dan komitmen untuk pengembangan profesional yang berkelanjutan. Kesuksesan ini dapat diatributkan pada pemahaman bahwa pelatihan yang efektif merupakan kombinasi dari desain yang tepat, penyampaian yang menarik, dan konten yang relevan, semuanya diarahkan untuk memenuhi tujuan spesifik organisasi dan kebutuhan individu.

5. Peningkatan efektivitas pelatihan di masa mendatang

Temuan penelitian mengungkap pendekatan strategis untuk meningkatkan efektivitas pelatihan di masa mendatang. Temuan ini menyoroti beberapa prinsip penting dalam literatur pengembangan sumber daya manusia dan manajemen pelatihan. Pertama, kedua responden sepakat tentang pentingnya evaluasi reguler pelatihan. Ini sesuai dengan pandangan Kirkpatrick (dalam Alsalamah & Callinan, 2021) dalam model evaluasi pelatihan empat tingkatan, yang menekankan pentingnya menilai reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil dari pelatihan. Evaluasi reguler membantu organisasi mengidentifikasi area kekuatan dan kelemahan dalam program pelatihan mereka, memungkinkan penyesuaian berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas.

Kedua, penggunaan teknologi dan platform digital seperti e-learning dan webinar untuk meningkatkan aksesibilitas dan fleksibilitas pelatihan. Ini sesuai dengan pendekatan pembelajaran blended yang dijelaskan oleh Garrison dan Kanuka (dalam Bisriyah, 2020). Pendekatan ini menggabungkan metode pengajaran tradisional dengan teknologi digital, memungkinkan pembelajaran yang lebih luas dan mendalam.

Ketiga, pentingnya merencanakan program pelatihan yang komprehensif yang mencakup berbagai topik dan tingkat keterampilan, mencerminkan prinsip-prinsip desain kurikulum pelatihan. Sebagaimana dijelaskan oleh Salas et al. (2012), program pelatihan yang efektif harus mencakup berbagai topik yang relevan dengan kebutuhan organisasi dan individu. Terakhir, integrasi pelatihan dengan lingkungan kerja sehari-hari. Ini mendukung teori transfer pembelajaran yang dijelaskan oleh Baldwin dan Ford (dalam Rahayu & Paerah, 2022). Mereka menekankan bahwa untuk pelatihan menjadi efektif, keterampilan yang dipelajari harus dapat ditransfer ke tempat kerja.

Integrasi pelatihan dengan tugas sehari-hari memungkinkan peserta untuk menerapkan keterampilan baru dalam konteks kerja yang relevan,

meningkatkan kemungkinan transfer pembelajaran yang berhasil. Temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan efektivitas pelatihan di Kantor Sinode Gereja Amin, pendekatan yang memadukan evaluasi teratur, penggunaan teknologi, perencanaan program pelatihan yang komprehensif, dan integrasi dengan lingkungan kerja adalah kunci. Pendekatan ini sejalan dengan praktik terbaik yang diakui dalam literatur pengembangan sumber daya manusia dan manajemen pelatihan..