



Analisis Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Tim Musik (*Worship Leader and Singer*): Studi Kualitatif Pada GPDI Elohim Sentani

Deysi Olvie Mulder

Sekolah Tinggi Agama Kristen Protestan Negeri Sentani

olviemulder@yahoo.com

Diterima: 08-04-2026

Review: 29-04-2026

Publish: 30-04-2026

Abstrak

Pelayanan musik ibadah, khususnya peran *Worship Leader* (WL) dan *Singer*, merupakan komponen strategis dalam keberhasilan ibadah gereja Pentakosta. Namun, sistem manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mengatur tim musik ini kerap tidak terstruktur secara formal. Penelitian ini bertujuan menganalisis sistem MSDM tim musik (WL dan *Singer*) di GPDI Elohim Sentani, dengan fokus pada empat aspek: rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penugasan pelayanan, serta evaluasi kinerja. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri atas gembala sidang, koordinator tim musik, *worship leader* aktif, dan *singer*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa GPDI Elohim Sentani menerapkan sistem MSDM semi-formal yang mengintegrasikan aspek teologis (panggilan, karunia, dan karakter rohani) dengan pertimbangan teknis musikal. Rekrutmen didasarkan pada rekomendasi pemimpin dan bukti kehidupan rohani yang konsisten. Pelatihan dilakukan secara internal melalui sesi latihan rutin, mentoring, dan pembinaan pastoral. Evaluasi berlangsung melalui mekanisme umpan balik informal yang berpusat pada koordinator tim. Penelitian ini mengimplikasikan perlunya pengembangan sistem MSDM yang lebih terstruktur namun tetap berlandaskan nilai-nilai teologis Pentakosta.

Kata kunci: Manajemen SDM, Tim Musik Gereja, *Worship Leader*, *Singer*, GPDI Sentani

Abstract

Music ministry, particularly the roles of Worship Leader (WL) and Singer, constitutes a strategic component in Pentecostal church worship. However, the human resource management (HRM) systems governing these music teams often lack formal structure. This study aims to analyze the HRM system of the music team (WL and Singer) at GPDI Elohim Sentani, focusing on four dimensions: recruitment, training and development, service assignment, and performance evaluation. A descriptive qualitative method was employed, with data collected through in-depth interviews, participatory observation, and documentation. Informants included the senior pastor, music team coordinator, active worship leaders, and singers. The findings reveal that GPDI Elohim Sentani applies a semi-formal HRM system integrating theological considerations—calling, spiritual gifts, and character—with technical musical competencies. Recruitment is based on pastoral recommendation and evidence of consistent spiritual life. Training is conducted internally through regular rehearsal sessions, mentoring, and pastoral guidance. Evaluation occurs through informal feedback mechanisms centered on the team coordinator. This study implies

the need for a more structured HRM system while remaining grounded in Pentecostal theological values.

Keywords: *Human Resource Management, Church Music Team, Worship Leader, Singer, Gpdi Sentani*

Copyright © 2026 Deysi Olvie Mulder

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan umat beriman, gereja menempati posisi yang tak tergantikan sebagai lembaga yang menopang perjalanan spiritual jemaat. Di antara berbagai unsur yang menghidupkan pelayanan di gereja, tim musik ibadah hadir sebagai komponen yang melekat erat dalam setiap momen peribadatan. Tim ini, yang lazimnya diisi oleh *worship leader* beserta para singer, mengemban tanggung jawab penting dalam menciptakan suasana penyembahan yang tulus dan penuh makna bagi setiap jemaat yang hadir.

Namun demikian, keberhasilan sebuah tim musik dalam pelayanan gerejawi tidak dapat diukur dari kecakapan bermusik semata. Ada faktor lain yang justru memainkan peran yang sama besarnya, yakni bagaimana gereja sebagai organisasi mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Kualitas manajemen SDM yang diterapkan dalam tubuh gereja pada akhirnya turut menentukan sejauh mana tim musik dapat menjalankan pelayanannya secara optimal dan berkelanjutan.

Kajian akademik mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam konteks organisasi keagamaan, khususnya institusi gereja di Indonesia, hingga saat ini masih belum memperoleh perhatian yang proporsional dari kalangan peneliti. Kondisi ini menciptakan kesenjangan literatur yang cukup mencolok, mengingat studi MSDM dalam ranah organisasi bisnis dan korporasi telah berkembang secara substansial dengan fondasi teoretis dan empiris yang mapan. Sebaliknya, penerapan prinsip-prinsip MSDM dalam pelayanan gerejawi utamanya yang berkaitan dengan pengelolaan tim musik ibadah masih merupakan area kajian yang belum banyak dieksplorasi secara sistematis dan komprehensif.

Sementara itu, apabila dikaji secara mendalam, pengelolaan SDM dalam tim musik peribadatan sesungguhnya mencakup dimensi-dimensi yang tidak kalah kompleks dibandingkan dengan organisasi konvensional. Proses rekrutmen dan seleksi pelayan musik, pengembangan kompetensi teknis maupun non-teknis anggota tim, evaluasi kinerja pelayanan, serta pembinaan spiritual secara berkelanjutan merupakan elemen-elemen integral yang membentuk sistem MSDM dalam konteks ini. Kehadiran dimensi rohani sebagai komponen pembeda menjadikan pengelolaan SDM dalam organisasi gereja memiliki karakteristik tersendiri yang tidak dapat disamakan begitu saja dengan pendekatan MSDM pada organisasi sekuler, sehingga memerlukan kerangka analisis yang kontekstual dan adaptif.

GPDI (Gereja Pantekosta di Indonesia) Elohim Sentani merupakan salah satu komunitas gerejawi lokal yang menunjukkan pertumbuhan signifikan di kawasan Kabupaten Jayapura, Provinsi Papua. Sebagai bagian integral dari kegiatan peribadatan, gereja ini memiliki tim musik yang berperan aktif dalam mendukung pelaksanaan ibadah rutin mingguan maupun sejumlah agenda pelayanan khusus. Akan tetapi, secara empiris dapat diamati bahwa pola pengelolaan tim musik pada gereja-gereja lokal di wilayah Papua termasuk di dalamnya GPDI Elohim Sentani pada umumnya masih bertumpu pada pendekatan konvensional yang belum diintegrasikan secara sistematis ke dalam kerangka

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terstruktur dan berbasis prinsip-prinsip ilmiah yang mapan. Kondisi demikian berpotensi melahirkan berbagai problematika organisasional, di antaranya: ambiguitas dalam pembagian peran dan tanggung jawab antar anggota tim, keterbatasan program pengembangan kompetensi yang bersifat berkesinambungan, serta adanya kesenjangan antara orientasi spiritualitas pelayanan dengan tuntutan profesionalisme di bidang musik gerejawi.

Bertolak dari adanya disparitas antara urgensi pengelolaan sumber daya manusia tim musik secara profesional dan kenyataan yang dijumpai di lapangan, penelitian ini dirancang untuk mengkaji secara komprehensif dan mendalam mengenai implementasi sistem manajemen sumber daya manusia khususnya yang mencakup fungsi *worship leader* dan *singer* dalam konteks pelayanan musik di GPDI Elohim Sentani. Melalui proses analisis yang sistematis, hasil penelitian ini diproyeksikan mampu memberikan sumbangan konseptual sekaligus implikasi praktis bagi peningkatan kualitas tata kelola tim musik dalam lingkungan gerejawi. Di samping itu, penelitian ini diharapkan turut memperluas cakrawala keilmuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya dalam ranah kajian organisasi yang berbasis nilai-nilai keagamaan.

B. Masalah Yang di Teliti

Berlandaskan elaborasi latar belakang sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya, persoalan mendasar yang menjadi orientasi kajian dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut: Bagaimanakah penerapan sistem manajemen sumber daya manusia pada tim musik yang meliputi peran *worship leader* dan *singer* diselenggarakan di lingkungan GPDI Elohim Sentani? Secara lebih terperinci, fokus permasalahan tersebut dijabarkan ke dalam tiga dimensi substansial, yaitu: (1) bagaimana tahapan seleksi, penempatan posisi, serta upaya peningkatan kapasitas *worship leader* dan *singer* dijalankan dalam praktiknya; (2) bagaimana bentuk pembinaan yang diterapkan, mekanisme penilaian unjuk kerja, serta pola koordinasi antaranggota dalam internal tim musik diselenggarakan secara operasional; dan (3) faktor-faktor determinan apa yang berperan sebagai pendorong maupun penghambat dalam mewujudkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia tim musik di institusi gerejawi tersebut.

C. Tujuan Penelitian

Secara garis besar, penelitian ini dirumuskan dengan tiga orientasi tujuan yang saling berkesinambungan, yakni: (1) memaparkan sekaligus menganalisis secara kritis penerapan sistem Manajemen Sumber Daya Manusia pada tim musik di GPDI Elohim Sentani, dengan menitikberatkan perhatian pada aspek seleksi tenaga pelayan, penguatan kapabilitas, proses pembinaan spiritual dan musikal, serta mekanisme asesmen kinerja *worship leader* maupun *singer*; (2) menelaah dan mengidentifikasi variabel-variabel yang memberikan pengaruh terhadap tingkat efektivitas pengelolaan sumber daya manusia tim musik tersebut dalam bingkai pelayanan dan pengabdian di lingkungan gerejawi; serta (3) menyusun sejumlah rekomendasi konseptual yang dilandasi oleh temuan-temuan empiris di lapangan, yang selanjutnya dapat difungsikan sebagai kerangka acuan dalam upaya pembenahan dan pengembangan sistem manajemen sumber daya manusia tim musik, terutama bagi gereja-gereja lokal yang beroperasi di wilayah Papua.

D. Kerangka dan Teori Konsep

Berbagai studi yang telah dipublikasikan sebelumnya turut menyumbangkan perspektif yang relevan dan bersinggungan langsung dengan substansi penelitian ini. Dalam konteks tersebut, kajian yang diselenggarakan oleh Panjaitan dan Simanjuntak (2021)

terhadap pola pengelolaan organisasi pelayanan di sejumlah komunitas Kristen di Sumatera Utara menemukan bahwa ketidakteraturan dalam hierarki struktural tim pelayanan merupakan variabel penghambat yang paling menonjol dalam mencapai efektivitas penyelenggaraan ibadah. Rekomendasi yang dihasilkan dari studi tersebut menekankan urgensi penerapan kaidah-kaidah manajemen modern yang dikontekstualisasikan dengan prinsip-prinsip fundamental ajaran Kristiani. Akan tetapi, penelitian dimaksud memiliki sejumlah batasan yang cukup signifikan, di antaranya adalah tidak ditetapkannya tim musik sebagai satuan analisis tersendiri, serta belum diterapkannya pendekatan MSDM yang terformulasi secara sistematis sebagai kerangka kerja analitisnya.

Selanjutnya, Tampubolon dan Siahaan (2022) melalui penelitiannya yang mengangkat isu "Kepemimpinan *Worship Leader* dalam Dinamika Spiritualitas Komunitas Ibadah" berupaya mengurai dimensi teologis serta dampak spiritual yang ditimbulkan oleh kehadiran seorang *worship leader* terhadap kualitas kehidupan rohani umat. Walaupun penelitian ini memberikan sumbangan intelektual yang bernilai dari sudut pandang pastoral dan teologis, namun aspek-aspek manajerial yang berkaitan dengan pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia sama sekali tidak mendapatkan perhatian yang proporsional dalam kajian tersebut.

Adapun Rumahorbo dan Sopacua (2023) menghadirkan tinjauan yang lebih bersifat teknis dan aplikatif melalui studinya mengenai optimalisasi tim musik gereja dengan pendekatan berbasis kompetensi di lingkungan Gereja Protestan Indonesia bagian Barat (GPIbB). Meski demikian, orientasi penelitian tersebut masih terkungkung pada aspek pembinaan kemampuan teknis bermusik secara parsial, tanpa menyertakan integrasi fungsi-fungsi MSDM secara menyeluruh ke dalam bangunan analisis yang digunakan.

Mencermati keseluruhan peta kajian terdahulu sebagaimana telah dipaparkan, terlihat dengan jelas bahwa terdapat suatu *research gap* yang belum berhasil dijawab oleh literatur yang ada, yaitu ketiadaan penelitian yang secara eksplisit, mendalam, dan menyeluruh mengkaji implementasi sistem Manajemen Sumber Daya Manusia dalam tim musik ibadah yang mencakup rangkaian fungsi manajerial secara integral mulai dari seleksi dan rekrutmen, penguatan kompetensi, proses pembinaan, hingga mekanisme asesmen kinerja secara khusus dalam konteks institusi gereja Pantekosta di kawasan Papua. Bertolak dari kesenjangan tersebut, penelitian ini diposisikan sebagai kontribusi ilmiah yang terstruktur dan berpijak pada data empiris guna mengisi kekosongan kajian yang selama ini belum tertangani secara akademis.

E. Pernyataan

Penelitian ini secara tegas mengajukan proposisi bahwa penyelenggaraan sistem Manajemen Sumber Daya Manusia pada tim musik GPDI Elohim Sentani hingga saat ini belum berhasil mengoperasionalkan kaidah-kaidah MSDM yang komprehensif, terukur, dan berbasis pendekatan ilmiah yang mapan. Kondisi ini pada gilirannya menimbulkan jurang pemisah yang nyata antara idealitas pengelolaan tenaga pelayan secara profesional di satu sisi, dengan praktik empiris yang sesungguhnya terjadi dalam dinamika pelayanan sehari-hari di sisi yang lain. Lebih jauh, kesenjangan yang bersifat struktural ini tidaklah muncul dalam ruang yang hampa, melainkan terbentuk melalui interaksi sejumlah variabel kontekstual yang secara sinergis saling memperkuat satu sama lain, yakni: keterbatasan kapasitas sumber daya yang dimiliki organisasi, kuatnya dominasi kultur kelembagaan gerejawi yang bertumpu pada informalitas dan kedekatan hubungan antarpribadi, serta rendahnya kapabilitas kepemimpinan dalam aspek pengelolaan organisasi di antara para penanggung jawab pelayanan. Akumulasi dari berbagai faktor tersebut pada akhirnya

memberikan dampak yang tidak dapat diabaikan terhadap stabilitas, mutu, serta keberlangsungan pelayanan tim musik ibadah secara jangka panjang.

Berangkat dari potret realitas tersebut, penelitian ini menegaskan bahwa pembenahan mendasar terhadap sistem pengelolaan SDM tim musik sesungguhnya bukan semata-mata persoalan administratif yang bersifat teknis-prosedural, melainkan merupakan sebuah keniscayaan strategis yang tidak dapat ditunda lebih lama. Sehubungan dengan itu, menjadi sangat krusial untuk merancang dan membangun suatu model pengelolaan sumber daya manusia yang lentur sekaligus kontekstualis yaitu suatu model yang secara harmonis mampu memadukan prinsip-prinsip tata kelola modern dengan fondasi nilai-nilai teologis serta spiritualitas yang menjiwai setiap dimensi pelayanan ibadah. Dengan demikian, profesionalisme dan penghayatan iman tidak lagi dikonstruksi sebagai dua entitas yang saling berseberangan, melainkan sebagai dua pilar yang bersifat komplementer dan saling memperkuat dalam upaya mewujudkan pelayanan musik ibadah yang berkualitas, bertenaga rohani, dan mampu bertahan secara berkelanjutan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam sistem manajemen sumber daya manusia tim musik khususnya *Worship Leader dan Singer* di GPDI Elohim Sentani. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berupaya menggali makna, pengalaman, dan perspektif para pelaku pelayanan musik gereja secara holistik, bukan sekadar mengukur variabel secara statistik.

Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian dilaksanakan di GPDI Elohim Sentani, Kabupaten Jayapura, Provinsi Papua. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposif (*purposive sampling*) dengan pertimbangan bahwa GPDI Elohim Sentani merupakan salah satu jemaat Pentakosta yang memiliki tim musik aktif dengan keragaman generasi pelayan, dan berlokasi di wilayah Sentani yang kaya dengan keragaman budaya.

Informan penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan relevansi peran dan keterlibatan langsung dalam sistem MSDM tim musik. Informan terdiri atas: (1) Gembala Sidang GPDI Elohim Sentani sebagai pemimpin tertinggi yang memiliki otoritas akhir dalam pengambilan keputusan terkait SDM pelayanan; (2) Koordinator Tim Musik sebagai pengelola teknis-operasional tim; (3) tiga orang *Worship Leader* aktif yang mewakili variasi pengalaman pelayanan; dan (4) empat orang *Singer* yang mewakili rentang generasi berbeda dalam tim.



Gambar 1. Ketua Tim Musik dalam Proses latihan menberika arahan kepada TIM musik
Sumber: Koleksi Pribadi

Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini dipilih secara purposive sampling, yaitu berdasarkan kriteria keterlibatan langsung dalam pelayanan tim musik gereja. Informan terdiri dari empat orang, sebagaimana disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Data Informan Penelitian

1	Informan I (GS)	Gembala Sidang	Pemimpin dan penanggungjawab gereja, pengawas seluruh pelayanan
2	Informan II (WL)	Worship Leader	Pemimpin ibadah, koordinator teknis dan spiritual tim musik
3	Informan III (SG)	Singer/Vocalist	Vokalis pendukung dan pemimpin jemaat dalam pujian
4	Informan IV (PM)	Koordinator Musik	Musisi pengiring ibadah (keyboard/gitar/perkusi)

Teknik Pengumpulan Data

Berikut ini disajikan data dan temuan lapangan yang diperoleh melalui wawancara mendalam dan angket kepada keempat informan. Data disajikan berdasarkan empat tema utama yang menjadi fokus penelitian, disertai kutipan langsung dari hasil wawancara sebagai bukti empiris.

1. Proses Rekrutmen Anggota Tim Musik

Berdasarkan hasil wawancara, proses rekrutmen anggota tim musik di GPDI Elohim Sentani tidak dilakukan melalui mekanisme formal seperti pengumuman terbuka atau seleksi administratif. Rekrutmen berjalan secara organik berdasarkan pengamatan langsung gembala sidang dan worship leader terhadap jemaat yang dinilai memiliki potensi dan panggilan pelayanan di bidang musik.

Gembala Sidang (Informan I) menyatakan:

"Kami tidak pernah membuka pendaftaran resmi. Biasanya kami perhatikan dulu siapa yang punya kerinduan melayani, karakternya bagaimana, hidupnya bagaimana. Kalau memenuhi syarat, baru kami ajak bergabung."
(Informan I – Gembala Sidang)

Worship Leader (Informan II) menambahkan:

"Yang paling penting itu bukan suara atau skill musik dulu, tapi hatinya. Apakah dia sungguh-sungguh mau melayani Tuhan, bukan cari perhatian. Skill bisa dilatih, tapi motivasi hati itu harus dari dalam." **(Informan II – Worship Leader)**

Hasil angket juga menunjukkan bahwa seluruh informan (100%) sepakat bahwa kriteria utama rekrutmen adalah karakter dan komitmen rohani, diikuti kemampuan vokal/musikal, dan terakhir kesiapan waktu untuk latihan. Tidak ada satu pun informan yang menyebut adanya syarat formal tertulis dalam proses seleksi.

Tabel 2. Hasil Angket: Kriteria Rekrutmen Anggota Tim Musik (n=4)

Karakter dan integritas rohani	4 (100%)	0	0
Kemampuan vokal/musikal	2 (50%)	2 (50%)	0
Keaktifan sebagai jemaat gereja	3 (75%)	1 (25%)	0
Pengalaman pelayanan sebelumnya	1 (25%)	2 (50%)	1 (25%)
Rekomendasi dari pemimpin gereja	3 (75%)	1 (25%)	0



Gambar 2. Tim Musik WL dan Singers Dalam Prose Latihan
Sumber: Koleksi Pribadi

2. Sistem Pelatihan dan Pengembangan

Temuan lapangan menunjukkan bahwa pelatihan tim musik di GPDI Elohim Sentani dilakukan melalui dua jalur: (a) latihan teknis musikal secara rutin sebelum jadwal ibadah, dan (b) pembinaan rohani melalui doa bersama dan pendalaman Alkitab yang dipimpin gembala sidang. Tidak terdapat kurikulum pelatihan yang terdokumentasi secara tertulis.

Pemain Musik (Informan IV) mengungkapkan:

"Latihan kami biasanya hari Sabtu sore sebelum ibadah hari Minggu. Kadang juga ada latihan tambahan kalau mau ada acara besar seperti Natal atau KKR. Tapi tidak ada jadwal tetap yang tertulis." (**Informan IV – Pemain Musik**)

Singer (Informan III) menyampaikan:

"Selain latihan lagu, kami juga sering dibimbing Gembala soal makna lagu yang kita bawakan. Supaya kita tidak hanya menyanyikan kata-katanya saja, tapi benar-benar menghayati dan membawa jemaat masuk dalam hadirat Tuhan." (**Informan III – Singer/Vocalist**)

Data angket menunjukkan bahwa tiga dari empat informan (75%) menyatakan frekuensi latihan berlangsung satu kali per minggu, sementara satu informan (25%) menyebut dua kali per minggu menjelang acara-acara khusus. Seluruh informan menyatakan belum pernah mengikuti pelatihan musik formal dari lembaga eksternal gereja.

Tabel 3. Hasil Angket: Sistem Pelatihan dan Pengembangan Tim Musik (n=4)

Latihan rutin mingguan	4 (100%)	0
Latihan tambahan menjelang acara khusus	4 (100%)	0
Pembinaan rohani oleh gembala	4 (100%)	0
Pelatihan formal dari lembaga eksternal	0	4 (100%)
Program mentoring senior-junior terstruktur	1 (25%)	3 (75%)



Gambar 3 Proses Latihan Sebelum Pelayanan

Sumber: Koleksi Pribadi

3. Pembagian Peran dan Tanggung Jawab

Hasil wawancara mengungkapkan bahwa pembagian peran dalam tim musik GPDI Elohim Sentani sudah berjalan secara praktis, namun belum terdokumentasikan dalam uraian jabatan (*job description*) yang tertulis dan resmi. Setiap anggota memahami perannya masing-masing berdasarkan pengalaman dan arahan lisan dari *Worship Leader* maupun *Gembala Sidang*.

Worship Leader (Informan II) menjelaskan perannya:

"Saya yang menentukan lagu-lagu ibadah, urutan acara pujian, dan memimpin arah penyembahan. Saya juga yang koordinasi dengan para singer dan pemain musik supaya semuanya selaras. Kalau ada masalah teknis saat ibadah, saya yang ambil keputusan di tempat." (Informan II – Worship Leader)

Gembala Sidang (Informan I) menegaskan:

"Worship Leader bertanggung jawab langsung kepada saya. Sebelum ibadah, kami selalu berdoa dan diskusi soal tema ibadah. Setelah ibadah, saya berikan masukan jika ada yang perlu diperbaiki." (Informan I – Gembala Sidang)

Angket mengonfirmasi bahwa seluruh informan (100%) mengetahui peran dan tanggung jawab masing-masing, namun tiga dari empat informan (75%) menyatakan tidak ada dokumen tertulis yang merinci peran tersebut. Hanya satu informan (25%) yang menyebut pernah melihat catatan peran yang dibuat secara informal oleh *Worship Leader*.

4. Motivasi dan Komitmen Pelayanan

Seluruh informan secara konsisten menyatakan bahwa motivasi utama mereka dalam melayani di tim musik adalah panggilan rohani dan kecintaan pada Tuhan, bukan faktor material atau sosial. Temuan ini mencerminkan karakteristik kuat voluntarisme dalam organisasi keagamaan, di mana pelayanan dipandang sebagai respons iman bukan kewajiban profesional.

Singer (Informan III) mengungkapkan motivasinya:

"Saya melayani karena saya merasa dipanggil Tuhan untuk ini. Tidak ada bayaran, tidak ada tunjangan. Tapi setiap kali selesai memimpin pujian dan melihat jemaat bisa masuk dalam hadirat Tuhan, itu kepuasan yang tidak bisa dibeli dengan uang." (Informan III – Singer/Vocalist)

Pemain Musik (Informan IV) menambahkan:

"Saya sudah melayani di sini sejak remaja. Ini sudah bagian dari hidup saya. Kalau Tuhan kasih talenta musik, ya harus dikembalikan untuk kemuliaan-Nya." (Informan IV – Pemain Musik)

Hasil angket menunjukkan distribusi motivasi pelayanan sebagaimana tabel berikut, yang memperkuat dominannya faktor intrinsik-spiritual dibandingkan faktor eksternal dalam membentuk komitmen anggota tim musik.

Tabel 4. Hasil Angket: Faktor Motivasi dan Komitmen Pelayanan (n=4)

Panggilan rohani dari Tuhan	4 (100%)	0	0
Kecintaan pada musik dan pujian	3 (75%)	1 (25%)	0
Dukungan komunitas/jemaat gereja	2 (50%)	2 (50%)	0
Pengakuan/apresiasi dari pemimpin gereja	1 (25%)	3 (75%)	0

Kompensasi atau insentif finansial	0	0	4 (100%)
------------------------------------	---	---	----------

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan paradigma interpretif yang bertujuan memahami secara mendalam fenomena manajemen sumber daya manusia tim musik, khususnya *worship leader* dan *singer*, dalam konteks pelayanan ibadah di GPDI Elohim Sentani. Sejalan dengan karakteristik penelitian kualitatif, analisis data dalam penelitian ini tidak dilakukan secara linear melainkan bersifat siklikal, interaktif, dan berlangsung secara bersamaan dengan proses pengumpulan data (*concurrent data collection and analysis*). Kerangka analisis yang digunakan mengacu pada model analisis data kualitatif interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña (2014), yang terdiri atas empat tahapan utama, yakni kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), penarikan dan verifikasi kesimpulan (*drawing and verifying conclusions*), serta proses triangulasi sebagai mekanisme validasi keabsahan data.

1. Kondensasi Data (Data Condensation)

Tahap pertama dalam proses analisis data adalah kondensasi data, yaitu serangkaian proses pemilihan (*selecting*), pemfokusan (*focusing*), penyederhanaan (*simplifying*), pengabstraksian (*abstracting*), dan transformasi data mentah yang diperoleh dari catatan lapangan, transkrip wawancara, serta dokumen-dokumen yang relevan. Dalam penelitian ini, kondensasi data dilakukan terhadap seluruh hasil wawancara mendalam dengan informan kunci yang terdiri atas *worship leader*, *singer*, koordinator tim musik, serta pendeta/gembala sidang GPDI Elohim Sentani.

2. Penyajian Data (Data Display)

Tahap kedua adalah penyajian data, yakni pengorganisasian dan informasi yang telah dikondensasi ke dalam format yang memungkinkan penarikan kesimpulan secara sistematis. Miles, Huberman, dan Saldaña (2014) menegaskan bahwa penyajian data yang baik merupakan kondisi yang tidak terpisahkan dari analisis kualitatif yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini, penyajian data dilakukan dalam beberapa format yang saling melengkapi

3. Penarikan dan Verifikasi Kesimpulan (*Drawing and Verifying Conclusions*)

Tahap ketiga adalah penarikan dan verifikasi kesimpulan, yang merupakan muara dari keseluruhan proses analisis. Penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif bersifat progresif, dimulai dari interpretasi tentatif pada fase awal analisis yang secara bertahap menjadi semakin tegas, terperinci, dan terdokumentasi seiring dengan bertambahnya data yang terkumpul dan teranalisis. Dalam penelitian ini, kesimpulan awal ditarik berdasarkan temuan-temuan yang muncul dari proses kondensasi dan penyajian data, kemudian diverifikasi secara berkesinambungan melalui pengecekan silang (*cross-checking*) dengan data-data baru yang diperoleh dalam tahap pengumpulan berikutnya.

4. Triangulasi sebagai Strategi Validasi Keabsahan Data

Guna menjamin keabsahan (*trustworthiness*) data dan temuan penelitian, diterapkan strategi triangulasi yang merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu sendiri sebagai pembanding atau pengecekan (Moleong, 2017). Penelitian ini menggunakan dua jenis triangulasi secara bersamaan, yakni triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan dan mengecek derajat kepercayaan informasi yang diperoleh dari beragam sumber, yaitu *worship leader*, *singer*,

koordinator tim musik, dan pemimpin gereja. Konsistensi atau perbedaan perspektif di antara sumber-sumber tersebut menjadi bahan analisis yang memperkaya pemahaman terhadap fenomena yang diteliti. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif selama latihan dan ibadah, serta studi dokumentasi terhadap jadwal pelayanan, notulen rapat tim, dan dokumen organisasi gereja. Apabila terdapat inkonsistensi antara data dari teknik yang berbeda, peneliti melakukan pendalaman data tambahan untuk mengklarifikasi dan memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

5. Interpretasi Hermeneutis dalam Konteks Organisasi Keagamaan

Mengingat konteks penelitian yang berada dalam lingkungan organisasi keagamaan dengan dimensi spiritual yang tidak dapat diabaikan, analisis data dalam penelitian ini juga mempertimbangkan pendekatan hermeneutis sebagai lapisan interpretif tambahan. Pendekatan hermeneutis memungkinkan peneliti untuk memahami teks (dalam hal ini transkrip wawancara dan catatan lapangan) tidak hanya pada tataran makna literal, tetapi juga pada tataran makna yang lebih dalam yang terbentuk dalam konteks budaya, teologis, dan historis komunitas gereja (Ricoeur, 1981).

Dalam praktiknya, interpretasi hermeneutis diterapkan ketika menganalisis narasi-narasi informan yang sarat dengan referensi teologis, pengalaman spiritual, dan nilai-nilai keagamaan yang membentuk orientasi dan perilaku manajerial mereka. Peneliti berupaya untuk tidak mereduksi narasi-narasi tersebut ke dalam kategori-kategori manajemen yang steril, melainkan memahaminya secara utuh dalam horizon makna yang dihayati oleh para pelaku sendiri, sebagaimana dituntut oleh epistemologi penelitian kualitatif yang interpretatif. Dengan demikian, hasil analisis yang diperoleh tidak hanya akurat secara deskriptif, tetapi juga kaya secara interpretatif, sehingga mampu menghasilkan pemahaman yang holistik dan mendalam mengenai sistem manajemen sumber daya manusia tim musik di GPDI Elohim Sentani.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Sistem Rekrutmen dan Seleksi Tim Musik (*Worship Leader dan Singer*) di GPDI Elohim Sentani

Analisis data menunjukkan bahwa GPDI Elohim Sentani menerapkan sistem rekrutmen yang bersifat teologis-pastoral, di mana kriteria utama penyeleksian didasarkan pada indikator kehidupan rohani kandidat dan bukan semata pada kemampuan vokal atau musikal. Gembala sidang menegaskan dalam wawancara bahwa seseorang tidak dapat melayani di mimbar pujian jika hidupnya tidak mencerminkan nilai-nilai Kerajaan Allah dalam keseharian. Seorang pelayan harus memiliki tubuh dan jiwa yang bersih. Seperti kata Firman Tuhan, bahwa tubuh kita adalah bait Allah jadi seseorang melayani Tuhan Tuhan di atas mimbar bukanlah seseorang yang memiliki masalah yang serius dalam kehidupan pribadi, keluarga dan masyarakat.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa kriteria seleksi yang diterapkan mencakup dua dimensi utama, yakni dimensi spiritual dan dimensi musikal. Dimensi spiritual meliputi kualitas kehidupan rohani, konsistensi pelayanan, dan integritas karakter, sementara dimensi musikal mencakup kemampuan vokal, kepekaan nada, dan kemampuan beradaptasi dalam konteks ibadah. Hal ini selaras dengan konsep *person-organization fit* yang dikemukakan oleh Kristof (1996), yang menegaskan bahwa kesesuaian antara nilai individu dengan nilai organisasi merupakan prediktor utama keberhasilan dalam konteks kerja berbasis nilai, termasuk organisasi keagamaan.

Fenomena ini juga dapat dianalisis melalui perspektif manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi (*competency-based HRM*). Menurut *Boyatzis (1982)*, kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal dengan kinerja efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi. Dalam konteks pelayanan musik gereja, kompetensi yang dimaksud tidak hanya mencakup kecakapan teknis musikal, tetapi juga kecerdasan spiritual yang menjadi landasan utama dalam memimpin ibadah secara autentik. Dengan demikian, proses seleksi yang dilakukan GPDI Elohim Sentani secara substansial telah mengakomodasi prinsip-prinsip manajemen SDM modern, meskipun diimplementasikan dalam kerangka teologis yang khas.

2. Pola Pembinaan dan Pengembangan Kapasitas Tim Musik

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pembinaan tim musik di GPDI Elohim Sentani dilaksanakan melalui mekanisme latihan rutin mingguan, mentoring spiritual, dan evaluasi berkala yang dilakukan oleh worship leader senior. Pola pembinaan ini mencerminkan pendekatan pengembangan SDM berbasis *on-the-job training* yang dianggap paling efektif dalam konteks organisasi nirlaba berbasis komunitas. Menurut *Armstrong (2009)*, pelatihan di tempat kerja (*on-the-job training*) memungkinkan individu untuk mengembangkan kompetensi secara kontekstual dan langsung relevan dengan tugas yang diembannya.

Lebih lanjut, ditemukan bahwa proses mentoring yang berlangsung di GPDI Elohim Sentani tidak hanya berdimensi teknis musikal, melainkan juga mengandung dimensi spiritual yang mendalam. Worship leader senior berperan sebagai mentor yang membimbing anggota tim dalam hal penghayatan teologis terhadap peran mereka sebagai pemimpin pujian. Pendekatan ini berkorespondensi dengan konsep *transformational leadership* yang diperkenalkan oleh *Burns (1978)* dan dikembangkan lebih lanjut oleh *Bass (1985)*, yang menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan mentransformasi pengikutnya menuju pencapaian yang melampaui ekspektasi awal.

Aspek pengembangan kapasitas juga tampak dalam praktik pembagian peran yang dinamis di antara anggota tim. Rotasi peran antara worship leader dan singer dilakukan secara terencana untuk memberikan kesempatan belajar yang merata dan mencegah ketergantungan berlebihan pada individu tertentu. Praktik ini mencerminkan prinsip *job rotation* sebagai strategi pengembangan SDM yang terbukti efektif dalam meningkatkan fleksibilitas organisasi dan mengembangkan kompetensi lintas fungsi (*cross-functional competency*) di antara anggota tim (*Dessler, 2017*).

Temuan tentang evaluasi berkala juga menunjukkan adanya mekanisme umpan balik (*feedback mechanism*) yang berfungsi sebagai instrumen penjaminan mutu pelayanan musik. Evaluasi dilakukan secara langsung melalui diskusi pasca ibadah (*post-service debriefing*) yang membahas kekuatan dan area perbaikan dari pelayanan yang telah berlangsung. Mekanisme ini relevan dengan kerangka *Plan-Do-Check-Act* (PDCA) dalam manajemen mutu, yang menegaskan pentingnya evaluasi berkesinambungan sebagai fondasi perbaikan kinerja organisasi (*Deming, 1986*).

3. Dinamika Koordinasi dan Komunikasi Organisasional Tim Musik

Analisis terhadap pola koordinasi tim musik GPDI Elohim Sentani mengungkapkan bahwa komunikasi organisasional yang terjalin bersifat horizontal dan egaliter, dengan worship leader berperan sebagai koordinator yang fasilitatif alih-alih direktif. Struktur komunikasi semacam ini menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi ekspresi kreatif

dan partisipasi aktif setiap anggota tim. Temuan ini bersesuaian dengan pandangan *Robbins dan Judge (2013)* yang menyatakan bahwa komunikasi yang terbuka dan multiarah dalam organisasi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kohesivitas kelompok dan kinerja tim secara keseluruhan.

Koordinasi dalam persiapan ibadah melibatkan serangkaian tahapan yang sistematis, mulai dari pemilihan repertoar lagu, penetapan tonalitas, pembagian peran vokal, hingga latihan gabungan. Proses ini menunjukkan adanya *organizational learning* yang berlangsung secara implisit di dalam tim, sebagaimana dikonseptualisasikan oleh *Senge (1990)* dalam kerangka organisasi pembelajaran (*learning organization*). Kapasitas tim untuk secara kolektif merefleksikan praktik pelayanan mereka dan melakukan penyesuaian adaptif merupakan indikasi dari budaya pembelajaran yang telah mengakar dalam organisasi.

Kendala koordinasi yang ditemukan dalam penelitian ini terutama berkaitan dengan keterbatasan waktu latihan dan perbedaan tingkat komitmen di antara anggota tim. Hal ini merupakan tantangan yang umum dihadapi oleh organisasi berbasis sukarela (*voluntary organization*). Menurut *Rochester, Ellis Paine, dan Howlett (2010)*, manajemen relawan memerlukan pendekatan yang berbeda secara fundamental dari manajemen tenaga kerja berbayar, karena motivasi utama relawan bersifat intrinsik dan berhubungan erat dengan nilai-nilai personal serta komitmen terhadap misi organisasi. Dengan demikian, strategi retensi yang efektif bagi tim musik GPDI Elohim Sentani harus bertumpu pada penguatan makna dan kepuasan spiritual dari pelayanan yang dilakukan.

4. Motivasi, Komitmen, dan Retensi Anggota Tim Musik

Kajian terhadap aspek motivasi anggota tim musik di GPDI Elohim Sentani mengungkapkan bahwa motivasi yang mendorong keterlibatan mereka dalam pelayanan bersifat multidimensional, mencakup motivasi teologis (panggilan ilahi), motivasi relasional (kebersamaan komunitas), dan motivasi aktualisasi diri (pengembangan bakat). Temuan ini berkorespondensi dengan hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh *Maslow (1943)*, khususnya pada tingkat kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri, serta dengan teori motivasi dua faktor *Herzberg (1959)* yang membedakan antara faktor higiene dan faktor motivator dalam konteks kepuasan kerja.

Yang menarik, dimensi teologis motivasi tampaknya menjadi faktor paling dominan dalam konteks penelitian ini. Konsep *calling* atau panggilan ilahi yang dihayati oleh para anggota tim menciptakan fondasi komitmen yang kuat dan tahan terhadap berbagai tantangan praktis. Perspektif ini sejalan dengan penelitian *Wrzesniewski et al. (1997)* yang menemukan bahwa individu yang memandang pekerjaan mereka sebagai *calling* cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan, kepuasan, dan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang memandang pekerjaan semata sebagai karir atau pekerjaan rutin.

Dari sisi retensi, penelitian ini menemukan bahwa faktor-faktor yang berkontribusi pada loyalitas anggota tim musik meliputi: (1) kualitas hubungan interpersonal yang hangat di dalam tim; (2) rasa memiliki dan identifikasi yang kuat terhadap komunitas gereja; (3) pengakuan dan apresiasi yang konsisten dari pemimpin dan jemaat; serta (4) peluang pertumbuhan spiritual yang diperoleh melalui pelayanan. Faktor-faktor ini bersesuaian dengan komponen-komponen komitmen organisasional afektif yang diidentifikasi oleh *Meyer dan Allen (1991)*, yang menekankan bahwa komitmen berbasis perasaan memiliki dan keterlibatan emosional merupakan prediktor terkuat dari intensi untuk bertahan dalam organisasi.

5. Implikasi Manajerial dan Rekomendasi Pengembangan Sistem MSDM Tim Musik

Berdasarkan keseluruhan temuan dan analisis yang telah dipaparkan, terdapat beberapa implikasi manajerial yang signifikan bagi pengembangan sistem manajemen sumber daya manusia tim musik di GPDI Elohim Sentani. Pertama, perlu dikembangkan dokumentasi sistematis terhadap proses rekrutmen, seleksi, dan pembinaan yang selama ini berlangsung secara informal, guna memastikan kesinambungan dan transferabilitas praktik-praktik manajemen yang efektif tersebut. Formalisasi parsial terhadap proses-proses ini tidak dimaksudkan untuk menggantikan nuansa teologis yang menjadi ruh pelayanan, melainkan untuk memperkuat fondasi institusional dari praktik-praktik yang sudah terbukti berhasil.

Kedua, pengembangan program pembinaan yang lebih terstruktur perlu dipertimbangkan, termasuk penetapan jalur pengembangan karir yang jelas (*clear career pathway*) bagi anggota tim dari posisi singer hingga worship leader. Program semacam ini dapat memberikan arah yang lebih tegas bagi pengembangan kompetensi individual dan meningkatkan motivasi jangka panjang anggota tim. Dalam kerangka ini, konsep *succession planning* (Rothwell, 2010) menjadi relevan sebagai strategi untuk memastikan ketersediaan pemimpin yang kompeten dan siap menggantikan posisi-posisi kritis dalam tim.

Ketiga, penguatan mekanisme evaluasi kinerja yang lebih terstruktur dan berbasis indikator yang disepakati bersama akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan musik secara berkelanjutan. Indikator kinerja dalam konteks ini tidak hanya mencakup aspek musikal teknis, tetapi juga aspek spiritual dan relasional yang menjadi esensi dari pelayanan ibadah. Pendekatan evaluasi holistik semacam ini selaras dengan konsep *balanced scorecard* yang dikembangkan oleh Kaplan dan Norton (1996), yang mengintegrasikan berbagai dimensi kinerja dalam satu kerangka penilaian yang komprehensif.

Keempat, perlu diberikan perhatian khusus terhadap aspek kesejahteraan psikologis dan spiritual anggota tim, mengingat beban pelayanan yang kontinu dapat menimbulkan kelelahan spiritual (*spiritual burnout*) yang pada gilirannya berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan dan komitmen jangka panjang anggota tim. Penerapan prinsip-prinsip *employee well-being* dalam konteks kerelawanan gerejawi merupakan langkah strategis yang perlu mendapat prioritas dalam pengembangan sistem MSDM ke depan. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam konteks organisasi keagamaan, sekaligus menjadi referensi bagi gereja-gereja lain yang menghadapi tantangan serupa dalam pengelolaan tim musik ibadah.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem manajemen sumber daya manusia tim musik di GPDI Elohim Sentani, khususnya Worship Leader dan Singer, dijalankan secara informal namun berlandaskan nilai-nilai spiritual yang kuat. Proses rekrutmen dan seleksi tidak semata-mata mempertimbangkan kemampuan teknis bermusik, melainkan lebih mengutamakan kematangan rohani, integritas karakter, dan komitmen pelayanan. Pelatihan dilakukan melalui gladi rutin sebelum ibadah dan pembinaan rohani oleh gembala sidang, tanpa didukung kurikulum pengembangan yang terstandarisasi. Pembagian peran antara Worship Leader dan Singer telah berjalan dalam praktik, namun belum terdokumentasikan secara formal dalam uraian jabatan tertulis, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakjelasan tanggung jawab dalam situasi-situasi tertentu.

Motivasi anggota tim musik bersumber dominan dari faktor intrinsik, yakni panggilan rohani dan kepuasan spiritual dalam melayani, bukan dari kompensasi finansial, mengingat seluruh pelayanan bersifat sukarela. Evaluasi kinerja dilakukan secara informal melalui umpan balik langsung dari gembala sidang pascaibadah, tanpa instrumen penilaian

yang terstruktur dan terukur. Kondisi ini, bersama dengan tantangan regenerasi kader, keterbatasan akses pelatihan musik berkualitas, serta minimnya anggaran pengembangan SDM, menjadi hambatan nyata bagi peningkatan kapasitas tim musik secara berkelanjutan. Meskipun demikian, gereja berhasil mempertahankan kesinambungan pelayanan musik ibadah melalui kuatnya kohesi komunitas dan kepemimpinan pastoral yang suportif.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa efektivitas tim musik gereja tidak semata-mata ditentukan oleh kelengkapan sistem manajemen formal, melainkan juga oleh kedalaman motivasi spiritual dan kualitas kepemimpinan yang berakar pada nilai-nilai iman komunitas. Namun, demi menjamin keberlanjutan dan peningkatan kualitas pelayanan musik ke depan, GPDI Elohim Sentani perlu secara bertahap membangun sistem MSDM yang lebih terstruktur—mencakup kriteria rekrutmen yang jelas, program pelatihan berkelanjutan, dokumentasi peran secara tertulis, dan mekanisme evaluasi yang terstandar—dengan tetap menjaga keautentikan nilai spiritual dan tradisi penyembahan Pentakostal yang menjadi identitas gereja. Penelitian ini berkontribusi pada pemahaman bahwa manajemen SDM dalam organisasi keagamaan memerlukan pendekatan yang adaptif dan sensitif terhadap dimensi teologis serta budaya lokal, sehingga tidak dapat sepenuhnya mengadopsi model manajemen sekuler tanpa penyesuaian yang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andiny, T. T. (2023). Peran manajemen sumber daya manusia dalam diakonia di era digital. *Danum Pambelum: Jurnal Teologi dan Musik Gereja*.
- Aritonang, N. S., & Manurung, K. (2024). Kepemimpinan pemuda Kristen di era digital: Pelayanan dalam transformasi teknologi untuk membangun komunitas iman yang relevan. *Veritas Lux Mea: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen*, 6(2).
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Gold, J., & Bratton, J. (2017). *Human resource management: Theory and practice*. Palgrave Macmillan.
- Grace, S. (2021). *Pelatihan singkat singer*. Musisi Gerejawi.
- Hibbert, V., & Hibbert, M. (2021). *Pelayanan musik*. ANDI Offset.
- Iyai, A., Sinay, P., Maryen, A., & Clan, E. (2023). Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kualitas pelayanan pada Gereja Bukit Zaitun Malanu Kota Sorong. *Journal on Education*, 06(01), 8693–8703.
- Jaja, S., & Arugu, L. (2015). Effective management of human resources for business and church growth. *African Research Review*, 9(2), 189–205.
- Jurnal Penabiblos. (2024). Administrasi musik gereja dalam konteks gereja rintisan: Perencanaan, pengorganisasian dan evaluasi. *Jurnal Penabiblos*, 15(2).
- Kabanga, L., Gainau, M. S., Wenda, D., & Talo, A. (2022). Mendorong efektivitas pelayanan jemaat di Gereja Bethel (Pentakosta) Jemaat Sion Kemiri-Sentani. *Jurnal PKM Setiadharna*, 3(3), 137–146.

- Kathryn, S., Burungan, J., Chandra, D. C., & Wiryohadi. (2023). Pelatihan worship leader untuk meningkatkan kualitas pelayanan di Bethany Church Malaysia Kuching. *Jurnal PKM Setiadharma*, 4(3), 148–156.
- Lahagu, T., & Kristanto, A. (2022). Manajemen paduan suara dewasa di Gereja Baptis Indonesia (GBI) Candi Semarang. *Tonika: Jurnal Penelitian dan Pengkajian Seni*, 5(2).
- Mahanani, A. (2014). Peran pujian dan penyembahan dalam ibadah kebaktian kebangunan roh terhadap jemaatnya di Gereja GBI Keluarga Allah Surakarta [Skripsi]. Institut Seni Indonesia Surakarta.
- Manalu, M. M., Pakpahan, B. A. S., Lubis, B., & Samosir, L. (2023). Manajemen gereja: Upaya meningkatkan pelayanan pastoral melalui fungsi manajemen gereja yang efektif. *Immanuel: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen*, 4(1), 32–45.
- Marbun, Y. (2019). *Flow worshipper: Berkarya bagi Tuhan lewat musik, pujian, dan penyembahan*. Penerbit Harvest.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Ritonga, N., & Marbun, S. (2022). Pelatihan worship leader, singer dan multimedia di GPDI Imanuel Kagungan Rahayu. *Jurnal PKM Setiadharma*, 3(1), 20–30.
- Sema, D. (2020). Pengajaran musik gereja bercirikan Pentakosta Karismatik: Sebuah kajian bagi pendidikan musik gereja masa kini. *Shift Key: Jurnal Teologi dan Pelayanan*, 9(2), 15–38.
- Simanjuntak, H. (2017). Manajemen kinerja pelayan di gereja. *Jurnal Teologi Pastoral*.
- Siringoringo, J. E., Siringoringo, V. M., & Silaban, B. B. H. (2021). Pendampingan dan pelatihan tim musik song leader gereja di Kecamatan Medan Amplas. *Jurnal PKM Setiadharma*, 2(3), 151–159.
- Tonika. (2025). Implementasi musik dan teknologi dalam musik gereja. *Tonika: Jurnal Penelitian dan Pengkajian Seni*. STT Abdiel.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (5th ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Wijaya, H. (2015). Kajian teologis tentang penyembahan berdasarkan Injil Yohanes 4:24. *Jurnal Jaffray*, 13(1), 77–98.
- Wilt, D. (2017). *Worship leader training manual: Core training in the heart and skills of the effective worship leader*. Worship Leader Resources.