

# SISTEM PENGUPAHAN PEGAWAI PAROKI DALAM PERSPEKTIF ENSIKLIK *LABOREM EXERCENS* ARTIKEL 19: TINJAUAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN AJARAN SOSIAL GEREJA

**Theodorus Christian  
Gunawan**

| *Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya  
theodoruschristian09@gmail.com*

## **Abstract**

*The Church is both a spiritual and secular institution; it is called spiritual because it contains religious practices that connect God and humans through sacramental celebrations, and it is called secular because it contains governance systems such as those that occur in organizations in general. One of the concerns that occurs in the Catholic Church is the existence of a wage system for parish employees that is still not appropriate. This paper will review the issue and try to examine the problem from the perspective of the Encyclical Laborem Exercens written by Pope John Paul II, specifically in Article 19. The review used in this paper is Human Resource Management and Social Teaching of the Church. This paper will attempt to understand the basic concepts of Human Resource Management and the Wage System of Parish Employees, then understand the elements of work spirituality and the ideas of Church Social Teaching in the Encyclical Laborem Exercens Article 19 on Wages, and finally review the extent to which the ideas in*

*the Encyclical Laborem Exercens Article 19 can inspire the wage system of parish employees.*

**Keywords:** *Wage System, Parish Employees, Laborem Exercens, Human Resource Management, Work Spirituality.*

## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang: Persoalan Pengupahan Pegawai Paroki

Gereja adalah institusi rohani sekaligus duniawi. Gereja dikatakan institusi rohani karena di dalamnya terdapat kegiatan peribadatan sakramental yang mengantar umat beriman untuk berelasi dengan Sang Pencipta. Di sisi lain, Gereja juga dapat dikatakan sebagai institusi duniawi karena di dalamnya ada orang-orang yang berdinamika, dan bahkan juga mencari penghidupan yang layak. Dengan demikian, ada orang-orang yang juga bekerja di Gereja dan mereka pun harus diberi upah dari Gereja.

Salah satu isu yang sering menjadi pembahasan di dalam Gereja Katolik adalah tentang persoalan pengupahan pegawai paroki. Tidak jarang pegawai paroki masih belum mendapatkan upah yang layak dari pihak paroki. Salah satu contohnya ialah kisah dari Bapak Dedi yang dimuat dalam suatu laman online (Antonius Dedi Sukardi, *Karyawan Paroki*, 2018). Beliau berkata bahwa gaji di paroki tempat ia bekerja memang tidak sebanding dengan *job description* yang beliau dapatkan. Beliau bekerja di bagian kebersihan pastoran, namun kadang kala juga membantu membersihkan Gereja dan membantu koster (Antonius Dedi Sukardi, *Karyawan Paroki*, 2018). Namun demikian, meski upah yang beliau terima masih terbilang kecil, beliau tetap mau bekerja di paroki karena bagi beliau ini adalah suatu pelayanan. Fenomena yang dialami Bapak Dedi barang kali hanya satu dari sekian banyak persoalan yang dialami oleh berbagai paroki.

Pengupahan bukan sekadar memberikan uang kepada seoran pekerja, melainkan lebih dari itu ada nilai-nilai yang hendak diperjuangkan di dalamnya. Nilai-nilai tersebut adalah keadilan dan kemanusiaan. Nilai-nilai semacam ini termuat di dalam Ajaran Sosial Gereja, secara khusus dalam Ensiklik *Laborem Exercens* yang ditulis oleh Paus Yohanes Paulus II.

Tulisan ini hendak membahas tentang sistem pengupahan pegawai paroki dari sudut pandang Ensiklik *Laborem Exercens* Artikel 19.

Sebelum masuk pada Ajaran Sosial Gereja, penulis akan terlebih dahulu membahas prinsip dasar dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dan beberapa pandangan terkait ide-ide pokok sistem pengupahan yang dapat diterapkan di dalam institusi Gereja. Setelah itu, penulis kemudian menjelaskan pandangan ASG tentang spiritualitas kerja dan hakikat pengupahan yang layak bagi seorang pekerja.

Lebih lanjut, penulis berusaha membahas terkait konsep manajemen sumber daya manusia terkait pengupahan serta gagasan-gagasan teologis dari *Laborem Exercens*, kemudian menggali inspirasi-inspirasi yang bisa digunakan untuk mengembangkan sistem pengupahan pegawai paroki. Akhirnya penulis mencoba menyimpulkan sekaligus membuat refleksi yang harapannya dapat menjadi peluang untuk meningkatkan kelayakan pengupahan dalam institusi Gereja, secara khusus di dalam paroki.

Tulisan ini tidak hendak memberikan cara-cara praktis terkait pengupahan yang layak, melainkan lebih pada suatu refleksi manajerial sekaligus gerejawi terkait upaya pengembangan sistem pengupahan yang layak dalam institusi paroki. Harapannya melalui gagasan Ajaran Sosial Gereja ini muncul inspirasi yang dapat menjadi dasar serta pendorong bagi terbentuknya sistem pengupahan yang layak bagi pegawai paroki.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tulisan ini hendak menjawab pertanyaan: “Bagaimana sistem pengupahan pegawai paroki dalam perspektif Ensiklik *Laborem Exercens* Artikel 19?” Pertanyaan tersebut penulis rinci dalam tiga rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apa konsep dasar manajemen sumber daya manusia dan sistem pengupahan pegawai paroki?
2. Apa unsur-unsur spiritualitas kerja dan gagasan Ajaran Sosial Gereja dalam Ensiklik *Laborem Exercens* artikel 19 tentang pengupahan?
3. Bagaimana gagasan dalam Ensiklik *Laborem Exercens* Artikel 19 dapat menginspirasi sistem pengupahan pegawai paroki?

## 1.3. Tujuan Penulisan

Tujuan dari penulisan ini secara umum adalah untuk memahami sejauh mana gagasan dalam Ensiklik *Laborem Exercens* Artikel 19 dapat menginspirasi sistem pengupahan pegawai paroki. Tujuan umum itu penulis rinci menjadi tiga tujuan khusus sebagai berikut:

1. Memahami konsep dasar manajemen sumber daya manusia dan sistem pengupahan pegawai paroki.
2. Memahami unsur-unsur spiritualitas kerja dan gagasan Ajaran Sosial Gereja dalam Ensiklik *Laborem Exercens* artikel 19 tentang pengupahan.
3. Meninjau sejauh mana gagasan dalam Ensiklik *Laborem Exercens* artikel 19 dapat menginspirasi sistem pengupahan pegawai paroki.

## **II. LANDASAN TEORI: MANAJEMEN SDM DAN SISTEM PENGUPAHAN**

### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia: Sejarah Singkat dan Definisi Umum**

Manajemen sumber daya manusia bukanlah sesuatu yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilaksanakan (Priyono, 2010, hal. 1). Peristiwa sejarah yang menandai perkembangan manajemen sumber daya manusia adalah mencuatnya Revolusi Industri di Inggris (Priyono, 2010, hal. 1). Dampak Revolusi Industri tidak hanya merubah cara produksi, tetapi juga pengelolaan sumber daya manusia yang sungguh berbeda dengan sebelumnya. Banyak perusahaan berteknologi tinggi bermunculan, sehingga memungkinkan diproduksi barang-barang secara masif dengan memanfaatkan tenaga manusia yang banyak pula (Priyono, 2010, hal. 2). Pemberdayaan tenaga manusia secara besar-besaran ini kemudian menuntut pemilik perusahaan mulai memikirkan sistem pengupahan, penempatan, perlakuan terhadap karyawan, bahkan termasuk kesejahteraan (Priyono, 2010, hal. 2).

Revolusi Industri yang terjadi di Inggris telah menyebar ke berbagai belahan dunia, terutama pada awal abad ke-20. Penyebaran itu bermula di daratan Eropa dan Amerika Utara. Kemudian, seiring berjalannya waktu, Revolusi Industri terjadi pula di dunia ketiga seperti Asia, Afrika, dan Amerika Latin. Salah satu dampak dari Revolusi Industri tersebut adalah makin banyak berdirinya perusahaan besar yang bergerak dalam bidang perekonomian seperti industri, perdagangan, serta pertambangan (Priyono, 2010, hal. 2). Peristiwa historis tersebut menjadi titik di mana ilmu manajemen sumber daya manusia menjadi semakin berkembang dan diterapkan pula di dalam berbagai perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Masram & Muah, 2017, hal. 2). Seorang manajer diharapkan mampu menjamin bahwa suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat, di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat. Artinya, manajer harus memastikan bahwa tenaga kerja itu memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong organisasi tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Masram & Muah, 2017, hal. 2).

Konsep dasar manajemen sumber daya manusia yang juga sangat penting adalah pemahaman bahwa setiap karyawan atau pekerja adalah manusia dan bukan mesin, sehingga mereka bukan semata menjadi sumber daya bisnis, tetapi mereka juga adalah manusia yang martabatnya harus dihargai (Masram & Muah, 2017, hal. 2). Di samping itu, karyawan atau pegawai adalah bagian penting yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan; sebab melalui sumber daya manusia tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai (Hendika, 2018, hal. 2). Hal ini menandakan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak hendak menjadikan manusia sebagai komoditas. Manajemen SDM menjadi suatu konsep dan metode yang tepat untuk mengelola para pekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, supaya tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

## **2.2. Sistem Pengupahan Pegawai Paroki**

Setelah meninjau manajemen sumber daya manusia secara umum, kini penulis hendak memaparkan secara sekilas ide-ide pokok terkait sistem pengupahan pegawai dalam organisasi gerejawi. Carol F. Fowler menjelaskan bahwa ada 6 filosofi dasar untuk menentukan sistem pengupahan, antara lain: konsistensi hukum, modal eksternal, modal internal, kelayakan upah, administrasi, dan keadilan (Fowler, 2019, hal. 48). Keenam filosofi dasar itu sudah semestinya menjadi dasar dalam penentuan sistem atau struktur pengupahan. Oleh sebab itu, dapat dipahami bahwa sistem atau struktur pengupahan adalah sistem kompensasi yang telah disusun berdasarkan suatu analisis yang cermat, sehingga manajer dapat menentukan upah yang layak bagi tiap pegawai (Fowler, 2019, hal. 51).

Sistem menjadi kunci yang penting dalam mengembangkan dan mengelola organisasi. Sistem sendiri dapat diartikan sebagai sekelompok

unsur yang erat hubungannya satu dengan yang lain, yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan (Priyanto, Mardika, & Mariko, 2022, hal. 708). Tantangan terbesar bagi organisasi gerejawi dalam sistem pengupahan pegawainya adalah menemukan seseorang yang benar-benar memenuhi syarat dan mampu mengimplementasikan nilai-nilai gerejawi (Full Church Payroll, Simplified, 2023). Sistem itu dibuat pertama-tama oleh manusia. Maka, penyadaran terkait pentingnya nilai-nilai gerejawi ini haruslah diupayakan oleh pemimpin sekaligus manajer gereja, yakni seorang imam. Imam yang demikian akan mampu membawa sistem yang lebih baik, terutama dalam hal yang berkenaan dengan sistem pengupahan karyawan paroki.

Selanjutnya, selain upaya penyadaran dari seorang imam sebagai manajer paroki, filosofi pengupahan yang sempat disinggung di atas juga dapat menjadi kunci dalam menentukan struktur atau sistem pengupahan (Fowler, 2019, hal. 51). Dalam penentuan sistem pengupahan, perlu dilihat pula faktor-faktor seperti latar belakang akademis dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mengisi kebutuhan kepegawaian sehingga kehadiran pegawai itu dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi paroki (Fowler, 2019, hal. 51). Fowler memberi contoh misalnya dalam menentukan pengupahan pegawai sekretariat paroki. Pengupahan pegawai sekretariat paroki bisa saja berbeda-beda tergantung faktor-faktor seperti pengalaman, pendidikan, dan kompetensi (Fowler, 2019, hal. 51). Perbedaan itu bukan berarti mau mendiskriminasi, melainkan menjadi suatu apresiasi atas kinerja pegawai yang bersangkutan.

Salah satu faktor pendukung lain dalam menentukan sistem pengupahan adalah legalitas atau hukum yang berlaku di tempat tersebut. Di setiap daerah tentu terdapat aturan terkait penentuan UMK atau Upah Minimum Kabupaten/Kota untuk setiap perusahaan dan lembaga yang mempekerjakan manusia. Paroki, karena pada praktiknya juga mempekerjakan manusia, dapat mendasarkan struktur atau sistem pengupahannya pada UMK yang berlaku di daerah tersebut. Meskipun pada praktiknya paroki barang kali belum mampu menyentuh nominal yang ditentukan dalam UMK, setidaknya paroki dapat mengusahakan agar nominal upah pegawainya mendekati UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah setempat. Dasar legalitas ini bisa dijadikan acuan dasar karena validitasnya; sebab penentuan UMK tentu sudah melalui riset pemerintah dan berbagai faktor pertimbangan lainnya, sehingga pemerintah mampu menetapkan nominal yang sesuai dengan kondisi di daerah tersebut. sistem pengupahan yang didasarkan pada UMK dapat

mengupayakan peningkatan kesejahteraan dan keadilan bagi pekerja (UMK 38 Kabupaten/Kota Jatim Tahun 2023 Resmi Ditetapkan, 2022).

### III. PERSPEKTIF ENSIKLIK *LABOREM EXERCENS*

Seusai meninjau teori manajemen sumber daya manusia dan sistem pengupahan yang tepat untuk diterapkan di paroki, kini saatnya mendalami perspektif pengupahan dari Ensiklik *Laborem Exercens*. Namun, sebelum masuk lebih dalam, penulis akan memaparkan secara sangat singkat Ensiklik *Laborem Exercens*.

Ensiklik *Laborem Exercens* adalah Ensiklik ketiga Paus Yohanes Paulus II yang diterbitkan pada tahun 1979. Ensiklik ini ditulis dalam rangka memperingati 90 tahun terbitnya Ajaran Sosial Gereja pertama di dunia, yaitu Ensiklik Rerum Novarum oleh Paus Leo XIII yang terbit pada tahun 1891 (Riyanto, 2014, hal. 51). Ensiklik *Laborem Exercens* membahas tentang kerja manusia. Melalui Ensiklik ini, Paus Yohanes Paulus II menyoroti terkait pemaknaan kembali kerja manusia dan upaya-upaya yang perlu dilakukan dalam memberikan penghargaan terhadap jerih payah kerja manusia. Paus Yohanes Paulus II juga menegaskan kedudukan kerja dan menempatkan kerja pada pusat masalah sosial. Ensiklik ini menyatakan bahwa manusia adalah subjek kerja yang benar. Kerja mengungkap martabat manusia dan menambah martabat manusia (Schulteis, DeBerri, & Henriot, 1993, hal. 96).

#### 3.1. Unsur-Unsur Spiritualitas Kerja

Ajaran Sosial Gereja yang termuat dalam Ensiklik *Laborem Exercens* tidak hanya memandang kerja manusia sebagai hal yang melulu materialistis, melainkan juga menyertakan unsur-unsur spiritual dari kerja manusia. Berikut ini adalah beberapa unsur spiritualitas kerja manusia yang tertulis di dalam Ensiklik *Laborem Exercens*.

Unsur yang pertama adalah kerja sebagai partisipasi dalam kegiatan Sang Pencipta. Kegiatan manusia, baik perorangan maupun kolektif, yang dari masa ke masa dikerahkan oleh banyak orang untuk memperbaiki kondisi-kondisi hidup manusia adalah selaras dengan rencana Allah Sang Pencipta. Hal ini menandakan bahwa manusia melalui aktivitas dan pekerjaannya berperan serta dalam kegiatan Sang Pencipta, yakni memelihara dunia dan ciptaan-Nya (Yohanes Paulus II, 1999, art. 25). Dengan demikian, setiap kerja dan usaha manusia, bahkan sekecil dan sesederhana apapun, adalah suatu partisipasi dalam karya Allah yaitu memelihara apa yang telah diciptakan oleh-Nya.

Unsur yang kedua adalah bahwa kerja merupakan upaya manusia untuk meneladan kegiatan Allah dan memberi martabat (Schulteis, DeBerri, & Henriot, 1993, hal. 102). Allah menciptakan dunia tujuh hari lamanya, dan persis pada kisah penciptaan itulah Allah sedang menunjukkan martabat kerja. Manusia dipanggil untuk meneladan Allah Penciptanya dalam bekerja, sebab hanya manusialah yang memiliki keserupaan dengan Allah (bdk. Kej 1:26). Pola kerja manusia haruslah mengikuti pola yang dibuat Allah, yakni dalam hal bekerja dan beristirahat. Allah menciptakan dunia selama enam hari lamanya, dan pada hari ketujuh Ia beristirahat. Dengan kata lain, Allah sedang mengajarkan kepada manusia tentang keseimbangan dalam menjalani hidup (Yohanes Paulus II, 1999, art. 25). Ada saatnya untuk bekerja secara lahiriah demi menghidupi badan, dan ada saatnya untuk bekerja demi menumbuhkembangkan aspek batiniah melalui kegiatan penyembahan dan beristirahat dari segala hiruk pikuk pekerjaan. Maka, istirahat di sini bukan sekadar berhenti sejenak dari pekerjaan, tetapi lebih dari itu istirahat di hari ketujuh berarti memberikan waktu untuk Tuhan dan bisa juga dimaknai sebagai mengisi waktu bersama keluarga.

Unsur ketiga adalah teladan Yesus Kristus sebagai manusia pekerja. Yesus Kristus adalah pribadi yang sangat menghargai dan menghormati kerja manusawi. Ia memandang kerja manusiawi dengan penuh kasih beserta pelbagai bentuknya; dan melihat pelbagai bentuk itu sebagai wujud keserupaan manusia dengan Allah Sang Pencipta (Yohanes Paulus II, 1999, art. 26). Yesus pun dalam berbagai kesempatan berusaha menyatukan ajaran-Nya dengan kebenaran mendasar tentang kerja, yang sebetulnya sudah dicetuskan dalam berbagai bagian dalam Kitab Suci Perjanjian Lama.

Unsur keempat adalah bahwa kerja memungkinkan orang untuk memenuhi panggilannya masing-masing (Schulteis, DeBerri, & Henriot, 1993, hal. 102). Hal ini menegaskan bahwa apabila manusia bekerja, maka ia bukan hanya mengembangkan kehidupan dalam masyarakat, melainkan juga menyempurnakan dirinya. Melalui kerjanya, manusia mengembangkan bakat serta kemampuannya, sehingga dengan begitu manusia dapat mencapai kesejahteraan sejati sebagai pribadi manusia (Yohanes Paulus II, 1999, art. 26).

Unsur kelima adalah bahwa kerja manusiawi itu merupakan upaya untuk ikut ambil bagian dalam Salib dan Kebangkitan Kristus (Yohanes Paulus II, 1999, art. 27). Setiap kerja, baik kerja tangan maupun kerja akal budi, pasti berhubungan langsung dengan jerih payah. Jerih payah



ini berkaitan dengan kerja itu menandai jalan hidup manusiawi di dunia. Umat Kristiani dan semua orang yang berkehendak baik dipanggil untuk mengikuti Kristus dalam jalan salib-Nya. Salib merupakan tanda perjuangan sampai titik darah penghabisan. Demikian pula dengan kerja, manusia dipanggil untuk terus memperjuangkan kebaikan melalui kerja hariannya. Kerja itu tidak hanya berhenti pada perjuangan saja, melainkan pada pemaknaan akan kebangkitan Yesus sebagai tujuan akhir. Artinya, jerih payah kerja itu akan menjadi lebih bermakna kalau tujuannya adalah mempersatukan diri dalam kebangkitan Yesus, yakni kerja sebagai sarana mencapai harta kekayaan baru, yaitu kebahagiaan sejati. Hidup akan lebih bermakna bilamana kerja itu mampu membawa sukacita dan nilai-nilai yang baik. Akhirnya, kerja manusiawi juga dapat berdampak bagi kemajuan duniawi dan perkembangan Kerajaan Allah (Yohanes Paulus II, 1999, art. 27).

### **3.2. Hakikat Pengupahan dan Tunjangan Sosial**

Setelah melihat unsur-unsur spiritualitas kerja, kini saatnya meninjau gagasan teologis Ajaran Sosial Gereja tentang hakikat pengupahan dan tunjangan sosial lainnya. Pada dasarnya upah sangat berhubungan dengan hak asasi manusia dan relasi antara atasan serta bawahan; atau yang dalam bahasa Ensiklik *Laborem Exercens* disebut sebagai relasi antara kaum buruh dan majikan (Yohanes Paulus II, 1999, art. 19).

Hubungan antara majikan dan buruh tersebut mengandaikan adanya suatu kewajiban moral dari pihak majikan; dan kewajiban moral itu berkaitan dengan permasalahan pokok etika sosial, yakni upah yang adil bagi kerja yang dijalankan (Yohanes Paulus II, 1999, art. 19). Paus Yohanes Paulus II melihat bahwa pada zaman sekarang tiada cara yang lebih relevan untuk menjamin keadilan antara buruh dan majikan daripada melalui upah kerja. Artinya, untuk menjamin keadilan dalam relasi antara majikan dan buruh haruslah diupayakan sistem pengupahan yang layak. Paus juga menegaskan bahwa perlu adanya kesejajaran antara upah dan pekerjaan yang dijalankan (Yohanes Paulus II, 1999, art. 19).

Paus juga melihat bahwa adil tidaknya sistem sosio-ekonomi itu bergantung pada sejauh mana aktivitas kerja manusia diberi pengupahan yang layak dan wajar lewat sistem yang dijalankan. Keadilan dalam pengupahan pekerja ini apabila dapat dijalankan dengan optimal, maka dapat menjadi kesempatan bagi semua orang untuk menjangkau

pemenuhan kebutuhan dalam hidupnya; minimal kebutuhan dasar seperti sandang, pangan, dan papan. Pemenuhan kebutuhan, atau yang dalam bahasa Ensiklik disebut harta-benda, hanya dapat dijangkau melalui upah yang diterimanya sebagai imbalan atas kerjanya. Dengan demikian, upah yang adil menjadi upaya pokok dan nyata untuk mengecek adil-tidaknya seluruh sistem sosio-ekonomi (Yohanes Paulus II, 1999, art. 19).

Upaya pengecekan keadilan dalam pengupahan ini haruslah dimulai dari keluarga. Hal ini disebabkan karena sistem upah berhubungan dengan kesejahteraan keluarga pula. Upah yang adil bagi pekerja dewasa yang memiliki tanggung jawab atas keluarga memiliki arti bahwa melalui upah tersebut ia dapat menghidupi keluarganya secara wajar serta punya jaminan untuk masa depannya (Yohanes Paulus II, 1999, art. 19). Dengan kata lain, upah yang adil haruslah mampu untuk menghidupi keluarga yang menjadi tanggung jawab dari pekerja itu. Paus mendefinisikan upah semacam itu sebagai upah keluarga. Upah keluarga berarti satu gaji yang dibayarkan kepada kepala keluarga untuk kerjanya, sehingga dapat digunakan untuk mencukupi dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan keluarga tanpa suami atau istri harus menjalankan pekerjaan yang berpenghasilan di luar pekerjaan utama (Yohanes Paulus II, 1999, art. 19). Di sini Paus sedang mengarah pada perlunya pemberian tunjangan-tunjangan yang berhubungan dengan keluarga. Paus Yohanes Paulus II menegaskan bahwa tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada para pekerja haruslah sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan aktual. Tunjangan-tunjangan itu harapannya dapat menunjang kebutuhan keluarga dan bukan untuk meningkatkan gaya hidup. Fokus utama di sini adalah kebutuhan keluarga.

Selanjutnya, Paus juga menyoroti soal ibu rumah tangga yang sampai harus turun tangan ikut mencari nafkah bagi penghidupan keluarga. Sebetulnya sah-sah saja bagi seorang ibu rumah tangga untuk ikut bekerja bersama suami mencari penghidupan yang layak. Namun, bagi Paus, hal yang kurang tepat adalah ketika pekerjaan di luar rumah yang dijalankan oleh ibu bertentangan dengan tujuan-tujuan primer misi seorang ibu, atau bahkan menghambat peranan seorang ibu (Yohanes Paulus II, 1999, art. 19); seperti misalnya mengandung dan merawat anak. Di sini Paus juga menegaskan bahwa kekhasan wanita sebagai seorang ibu hendaknya tidak diabaikan atau malah tergantikan. Sedapat mungkin kekhasan peran wanita sebagai ibu tetaplah dihargai (Yohanes Paulus II, 1999, art. 19). Artinya, wanita tetap boleh bekerja, namun ketika tiba saat bagi wanita itu menjalankan peranan sebagai ibu,

hendaknya perusahaan tempat di mana ia bekerja memberikan tunjangan atau kompensasi berupa kelonggaran untuk menjalankan perannya sebagai seorang ibu atas anak-anaknya; misalnya ialah pengadaan cuti mengandung, melahirkan, dan merawat anak pasca melahirkan.

Paus mengingatkan bahwa seluruh proses kerja perlu ditata dan disesuaikan sedemikian rupa sehingga tuntutan pribadi manusia dan bentuk-bentuk hidupnya tetap dihargai, terutama kehidupan di dalam rumah tangga. Paus pun menyebut terkait usia kerja yang tepat (Yohanes Paulus II, 1999, art. 19). Artinya bahwa perlu ada sistem yang mengatur tentang usia kerja. Ini bertujuan untuk menghargai martabat pribadi manusia. Dengan kata lain, usia yang masih anak-anak dan mereka yang lanjut usia haruslah tidak diberi beban pekerjaan.

Paus juga bicara soal tunjangan sosial, yang bertujuan untuk menjamin kehidupan dan kesehatan para pekerja beserta keluarga mereka. Paus secara terang-terangan bicara soal perlunya jaminan kesehatan dan jaminan sosial (Yohanes Paulus II, 1999, art. 19). Pembiayaan pemeliharaan kesehatan, khususnya bila terjadi kecelakaan kerja, haruslah selalu tersedia kapanpun dibutuhkan. Perusahaan harus menyediakan jaminan medis bagi para pekerja, dan jaminan medis itu pun haruslah tersedia dengan harga yang terjangkau atau bahkan disubsidi oleh perusahaan atau organisasi sehingga bebas biaya (Yohanes Paulus II, 1999, art. 19).

Paus juga bicara soal sektor hak atas istirahat. Hak itu pertamanya meliputi istirahat mingguan yang teratur, sekurang-kurangnya pada hari Minggu. Selain itu, perlu juga hak istirahat yang lebih panjang seperti pengadaan masa liburan panjang sekali setahun atau bisa juga terbagi dalam berbagai periode yang lebih singkat selama tiap tahun (Yohanes Paulus II, 1999, art. 19). Sektor lain yang disinggung oleh Paus adalah hak untuk pensiun dan adanya jaminan di hari tua. Maka, perusahaan pun perlu mengupayakan dana atau tunjangan pensiun bagi para pekerjanya, sebagai jaminan hari tua (Yohanes Paulus II, 1999, art. 19). Pada prinsipnya, semua hak tersebut haruslah semakin mendukung kinerja para pekerja, sehingga tidak merugikan kesehatan fisik atau pun keutuhan moril mereka; dan harapannya mereka tetap mampu bekerja secara optimal.

#### **IV. PEMBAHASAN**

Melalui berbagai uraian di atas, penulis dapat memberikan beberapa poin pembahasan. Pertama ialah berkaitan dengan hubungan

antara perusahaan (pemilik) dan pekerja. Relasi ini tentu juga ada di paroki. Perusahaan itu adalah Gereja Paroki dan para pekerjanya ialah pegawai yang mencari penghidupan di paroki. Dengan demikian, kesadaran bahwa hak para pegawai paroki itu adalah memperoleh upah adalah sesuatu yang pasti dan tidak dapat dipungkiri. Gagasan teologis terkait hak pengupahan yang adil dalam Ensiklik *Laborem Exercens* kiranya menjadi inspirasi utama bagi paroki agar mampu mengupayakan suatu sistem pengupahan yang layak dan adil bagi para pegawainya. Oleh sebab itu, baik dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia maupun Ajaran Sosial Gereja sama-sama sepakat bahwa pengupahan adalah suatu hak mendasar dari seorang pekerja.

Kedua ialah berkenaan dengan upaya untuk memenuhi kebutuhan dasar. Sistem pengupahan pada dasarnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja, termasuk juga keluarganya. Akan tetapi, hal yang terjadi kadang kala justru sebaliknya, yakni upah yang digunakan untuk meningkatkan gaya hidup. Kebutuhan tentu berbeda dengan gaya hidup. Kebutuhan adalah hal mendasar yang memang dibutuhkan demi kelangsungan kehidupan; sedangkan gaya hidup adalah pola tingkah laku sehari-hari segolongan manusia di dalam masyarakat dan sering kali gaya hidup tidak berhubungan langsung dengan kebutuhan. Dengan kata lain, gaya hidup sering kali bukan hal yang urgent untuk dipenuhi. Penyadaran muncul dari gagasan teologis yang ada dalam Ensiklik *Laborem Exercens*. Oleh sebab itu, semoga dapat menginspirasi para pekerja agar menggunakan upah yang ia terima dari hasil jerih payahnya bekerja untuk memenuhi kebutuhan paling mendasar dalam hidup, dan mampu meredam gaya hidup.

Ketiga berkenaan dengan upah yang dapat menghidupi keluarga secara layak. Dalam teori atau konsep Manajemen SDM tentu dibahas pula tentang upah yang harus dapat dirasakan oleh keluarga, melalui yang disebut sebagai tunjangan keluarga. Demikian pula di dalam gagasan teologis yang dikemukakan oleh Paus Yohanes Paulus II dalam *Laborem Exercens*, yakni bahwa tunjangan terhadap keluarga merupakan bagian dari sistem pengupahan yang layak. Oleh sebab itu, paroki sebagai “perusahaan” yang mempekerjakan para pegawainya sudah semestinya memperhatikan pula besaran upah yang diterima oleh pegawainya. Harapannya memang tunjangan itu dapat menghidupi keluarga dari para pegawai paroki secara layak; paling tidak untuk menghidupi kebutuhan dasarnya. Salah satu penerapan yang sudah diadakan di beberapa paroki ialah tunjangan keluarga dalam rupa tunjangan istri dan barang kali juga

tunjangan makan untuk keluarga. Kedua tunjangan itu tentu saja sangat bermanfaat bagi keluarga pekerja. Hal ini diharapkan mampu meringankan kebutuhan para pekerja, terutama dalam memenuhi kebutuhan dasar dalam keluarga tersebut.

Keempat ialah tentang persamaan pria dan wanita dalam kaitannya dengan hak untuk bekerja. Manajemen SDM sendiri juga membahas tentang hal ini; yaitu bahwa baik laki-laki maupun perempuan memiliki hak yang sama dalam bekerja dan memperoleh upah. Demikian pula dengan gagasan Ajaran Sosial Gereja, juga mengatakan bahwa perempuan juga punya hak untuk bekerja. Hanya saja, penekanan Ajaran Sosial Gereja adalah peranan khas seorang ibu yang rawan terabaikan akibat terlalu disibukkan dalam kerja. Ajaran Sosial Gereja tidak sedang menolak persamaan hak antara pria dan wanita untuk bekerja, melainkan hendak menegaskan bahwa seorang wanita juga punya peran penting sebagai seorang ibu. Maka dari itu, senada dengan Manajemen SDM, gagasan Ajaran Sosial Gereja juga menegaskan bahwa ketika tiba masanya bagi seorang wanita untuk berperan sebagai ibu, maka pekerjaan itu haruslah dihentikan sementara dan saatnya untuk memaksimalkan peran khas wanita sebagai ibu. Dalam dunia kerja, hal ini lazim dipahami sebagai kesempatan untuk cuti persiapan melahirkan, cuti melahirkan, dan cuti pasca melahirkan. Sepanjang waktu itu, paroki sebagai perusahaan yang mempekerjakan wanita harus memberi tunjangan melahirkan, agar kesejahteraan wanita yang bekerja di paroki itu tetap terjaga.

Kelima adalah terkait tunjangan-tunjangan yang mendukung sistem pengupahan. Baik Manajemen Sumber Daya Manusia maupun gagasan Ajaran Sosial Gereja sama-sama sepakat bahwa perlu ada tunjangan-tunjangan yang sifatnya melengkapi sistem pengupahan para pekerja. Pekerja di paroki pun berhak untuk mendapatkan tunjangan-tunjangan seperti tunjangan kesehatan (BPJS), tunjangan sosial ketenagakerjaan, tunjangan istirahat atau libur, dan tunjangan pensiun atau hari tua. Semua tunjangan itu pada prinsipnya sangat penting untuk mengembangkan taraf hidup pekerja-pekerja di paroki, sehingga mereka pun dapat bekerja dengan lebih optimal karena ada jaminan-jaminan yang mereka peroleh ketika bekerja di institusi gerejawi seperti paroki.

Keenam adalah sistem atau prinsip subsidiaritas. Hal yang keenam ini memang tidak dibahas secara langsung dalam hakikat pengupahan pekerja dalam Ensiklik *Laborem Exercens*. Namun demikian, dalam institusi Gereja Katolik, terkhusus di Keuskupan, dimungkinkan adanya

prinsip saling memberikan subsidi. Pihak yang lebih mampu memberikan subsidi kepada yang berkekurangan, dan pengelolaannya dipercayakan pada pihak yang mendapat subsidi. Hal ini pun kiranya dapat menjawab persoalan di mana ada paroki yang belum mampu memberikan upah yang layak dan adil bagi para pegawainya.

## V. KESIMPULAN

Sistem pengupahan menjadi sesuatu yang esensial bagi Manajemen SDM di Paroki. Paroki harus memperhatikan kesejahteraan para pegawainya. Persoalan yang kerap terjadi adalah upah pegawai paroki yang belum mencapai standar kelayakan. Konsep Manajemen SDM dan gagasan teologis dalam Ensiklik *Laborem Exercens* dapat menjadi inspirasi bagi paroki-paroki untuk menyadari bahwa para pekerja di paroki juga memiliki hak untuk hidup dengan layak. Gereja sebagai institusi duniawi sekaligus rohani harus mengusahakan suatu sistem yang dapat meningkatkan taraf kesejahteraan pegawai-pegawainya.

Konsep Manajemen SDM tentang sistem pengupahan dan gagasan teologis terkait spiritualitas kerja dan hakikat pengupahan menurut Ensiklik *Laborem Exercens* bisa menjadi tools yang menyadarkan paroki bahwa manusia-manusia yang bekerja di paroki adalah pribadi-pribadi yang harus diperhatikan. Hak-hak mereka haruslah ditepati seturut dengan kemampuan paroki itu sendiri. Paroki adalah lembaga nirlaba, yang kadang kala juga “berjuang” dalam hal keuangan. Maka salah satu upaya yang bisa dipraktikkan adalah subsidi silang antar paroki yang dikelola oleh pihak Keuskupan. Sistem subsidi silang ini harapannya dapat membantu pengembangan sistem pengupahan pegawai paroki.

Semoga gagasan-gagasan yang ada dalam tulisan ini dapat menjadi penyadaran akan pentingnya nilai-nilai kemanusiaan dan keadilan bagi semua orang. Manusia berhak atas penghidupan yang layak, demikian pula dengan para pegawai yang bekerja di paroki. Pihak Gereja harus bersedia untuk terlibat dalam meningkatkan taraf hidup manusia. Tidak perlu jauh-jauh mencari subjek yang hendak dibantu kelayakan hidupnya. Gereja Paroki bisa mulai dari bagian terdekat terlebih dahulu, yakni memperhatikan kelayakan hidup dan sistem pengupahan pegawai di tempatnya masing-masing. Semoga Gereja, terkhusus paroki, dapat semakin mengembangkan rasa kemanusiaan lewat pengembangan sistem pengupahan bagi para pekerjanya, sehingga para pegawainya dapat memiliki taraf hidup yang layak. Gereja memang bukanlah ladang untuk

berbisnis, tetapi Gereja harus memperhatikan kesejahteraan umat-Nya. Gereja harus berpartisipasi secara aktif dalam mengimplementasikan nilai-nilai kemanusiaan serta keadilan di dalam tubuh Gereja itu sendiri; yakni memberikan perhatian serta belas kasih kepada para pekerja, sehingga harapannya mereka bisa sungguh merasakan kasih dan damai sejahtera yang dikaruniakan oleh Tuhan bagi semua manusia.

## BIBLIOGRAFI

- Antonius Dedi Sukardi, *Karyawan Paroki*. (2018, September). Diambil dari Paroki Serpong Gereja St. Monika: <https://parokiserpong-monika.org/21-apa-dan-siapa/1315-antonius-dedi-sukardi-karyawan-paroki>.
- Fowler, C. F. (2019). *Human Resources: Best Practices in Church Management*. New York: Paulist Press.
- Full Church Payroll, Simplified*. (2023). Diambil dari Clergy Financial Resources: <https://www.clergyfinancial.com/services/church-payroll-copy/>.
- Hendika, E. N. (2018). Pengaruh Sistem Penggajian dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 1-15.
- Masram, & Muah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priyanto, A., Mardika, P. D., & Mariko, S. (2022). Sistem Manajemen Data dan Penggajian Karyawan di PT Labang Donya Perkasa. *Jurnal Riset dan Aplikasi Mahasiswa Informatika*, 707-714.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Riyanto, A. (2014). *Katolisitas Dialogal: Ajaran Sosial Katolik*. Yogyakarta: Kanisius.
- Schulteis, M. J., DeBerri, E. P., & Henriot, P. (1993). *Pokok-Pokok Ajaran Sosial Gereja*. Yogyakarta: Kanisius.
- UMK 38 Kabupaten/Kota Jatim Tahun 2023 Resmi Ditetapkan*. (2022, Desember 10). Diambil dari Bappeda Jatim: <https://bappeda.jatimprov.go.id/2022/12/10/umk-38-kabupatenkota-jatim-tahun-2023-resmi-ditetapkan/>.

SISTEM PENGUPAHAN PEGAWAI PAROKI DALAM PERSPEKTIF *ENSIKLIK LABOREM EXERCENS* ARTIKEL 19: TINJAUAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN AJARAN SOSIAL GEREJA

Yohanes Paulus II. (1999). *Laborem Exercens*. Jakarta: Dokumentasi dan Penerangan KWI.