



Fostering a Transformative Congregation through Human-Centered Management and Ethical Leadership

Membangun Jemaat yang Transformatif melalui Manajemen Insani dan Kepemimpinan Beretika

Djonny Pabisa,¹ Marthin Steven Lumingkewas²
Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Manado, Indonesia¹
Sekolah Tinggi Teologi Indonesia, Jakarta, Indonesia²
Email: djonnypabisa@ipdn.ac.id¹

Submitted: 2 March 2025 Accepted: 2 November 2025 Published: 18 February 2026

Citation (APA Style):

Pabisa, D. (2026). Membangun Jemaat yang Transformatif melalui Manajemen Insani dan Kepemimpinan Beretika. *CHEVRA: Indonesian Journal of Economic, Science, and Humanities*, 1(1): 26-47. <https://doi.org/10.46362/chevra.v1i1.114>

ABSTRACT

Background: *The success of building a transformative congregation depends on the effectiveness of human-centered management and ethical leadership. Many churches still struggle to apply these principles optimally, particularly in fostering healthy leader-member relationships and creating an environment that nurtures faith growth and spiritual well-being.*

Purpose: *This study aims to examine the relationship between human-centered management, ethical leadership, and congregational engagement in Indonesian church contexts.*

Methods: *A quantitative approach with a correlational survey design was employed. Data were collected from 300 respondents across several congregations of the Anugerah Bible Church in North Sulawesi. Statistical analyses included Pearson correlation and multiple linear regression to assess the influence of human-centered management and ethical leadership on congregational engagement.*

Results: *The findings revealed a strong positive correlation between human-centered management and congregational satisfaction ($r = 0.72$, $p < 0.05$), as well as between ethical leadership and congregational engagement ($r = 0.76$, $p < 0.05$). Key contributing factors included leadership transparency, empathy, and inclusive church policies.*

Contribution: *This study confirms that the integration of human-centered management and ethical leadership fosters participatory and harmonious church communities. The research provides practical implications for church leaders to adopt inclusive, value-based leadership models that promote sustainable transformation in local congregations.*

Keywords: *human centered management; ethical leadership; congregational engagement; church transformation; congregational satisfaction*

ABSTRAK

Latar Belakang: Keberhasilan dalam membangun jemaat yang transformatif bergantung pada efektivitas manajemen insani dan kepemimpinan beretika. Banyak gereja masih menghadapi kesulitan dalam menerapkan prinsip-prinsip ini secara optimal, terutama dalam membangun relasi yang sehat antara pemimpin dan jemaat serta menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan iman dan kesejahteraan spiritual.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara manajemen insani, kepemimpinan beretika, dan keterlibatan jemaat dalam konteks gereja di Indonesia.

Metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei korelasional. Data dikumpulkan dari 300 responden dari berbagai jemaat Gereja Alkitab Anugerah di Sulawesi Utara. Analisis statistik dilakukan dengan uji korelasi Pearson dan regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh manajemen insani dan kepemimpinan beretika terhadap keterlibatan jemaat.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif yang kuat antara manajemen insani dan kepuasan jemaat ($r = 0,72, p < 0,05$), serta antara kepemimpinan beretika dan keterlibatan jemaat ($r = 0,76, p < 0,05$). Faktor-faktor utama yang berkontribusi adalah transparansi kepemimpinan, empati pemimpin, dan kebijakan gereja yang inklusif.

Kontribusi: Penelitian ini menegaskan bahwa integrasi antara manajemen insani dan kepemimpinan beretika dapat membangun komunitas gereja yang lebih partisipatif dan harmonis. Hasil studi ini memberikan implikasi praktis bagi pemimpin gereja untuk mengadopsi model kepemimpinan inklusif berbasis nilai yang mendorong transformasi gereja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: manajemen insani; kepemimpinan beretika; keterlibatan jemaat; transformasi gereja; kepuasan jemaat

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan berjemaat, keberhasilan membangun persekutuan yang transformatif tidak hanya bergantung pada aspek spiritual semata, tetapi juga pada efektivitas pengelolaan jemaat dan kepemimpinan yang dijalankan. Manajemen insani dan kepemimpinan beretika menjadi dua pilar utama yang dapat mendorong gereja menuju transformasi yang berkelanjutan. Konsep ini tidak hanya penting dalam pengelolaan organisasi keagamaan, tetapi juga berakar kuat dalam prinsip-prinsip Alkitabiah, khususnya dalam Surat Yakobus yang menekankan pentingnya iman itu diwujudkan dalam perbuatan nyata serta kepemimpinan yang dilandasi oleh kebijaksanaan, keadilan, dan ketulusan (Yakobus 3:13-18). Namun, dalam banyak gereja, penerapan prinsip-prinsip ini sering kali terhambat oleh kurangnya pemahaman dan penerapan manajemen yang berorientasi pada kesejahteraan

jemaat serta kepemimpinan yang tidak selalu mencerminkan integritas dan etika kristiani.

Surat Yakobus mengajarkan bahwa iman tanpa perbuatan adalah mati (Yakobus 2:26), sehingga kepemimpinan dalam gereja harus diwujudkan dalam tindakan nyata yang mencerminkan kasih, keadilan, dan tanggung jawab sosial. Kepemimpinan yang beretika dan manajemen insani yang baik akan membangun jemaat yang lebih harmonis, partisipatif, dan berdampak luas bagi persekutuan. Dalam konteks gereja di masa kini, tantangan utama yang dihadapi adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia yang ada secara efektif, membangun relasi yang sehat antara pemimpin dan jemaat, serta memastikan bahwa gereja tidak hanya menjadi tempat ibadah, tetapi juga pusat pertumbuhan iman dan kesejahteraan spiritual bagi seluruh anggotanya. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan gereja yang etis dan berbasis nilai memiliki korelasi positif dengan keterlibatan jemaat serta perkembangan iman persekutuan gerejawi secara keseluruhan.¹ Namun, literatur tersebut masih menunjukkan adanya kesenjangan dalam pemahaman bagaimana prinsip-prinsip ini dapat diterapkan secara konkrit dalam konteks gereja-gereja lokal di Indonesia.

Dalam dunia akademik, kajian tentang manajemen gereja dan kepemimpinan beretika telah berkembang pesat. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa gereja yang menerapkan prinsip manajemen modern, seperti kepemimpinan transformasional dan manajemen berbasis nilai, lebih mampu bertahan dalam menghadapi dinamika sosial dan ekonomi yang berubah.² Namun, penelitian yang secara khusus menghubungkan konsep manajemen insani dan kepemimpinan beretika dalam konteks gereja masih terbatas. Kajian yang ada lebih banyak berfokus pada aspek teologis kepemimpinan tanpa mempertimbangkan dimensi manajerial yang lebih luas. Oleh karena itu, terdapat kebutuhan mendesak untuk mengembangkan pendekatan yang lebih holistik dalam membangun gereja yang transformatif, dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip teologis dan manajerial secara bersamaan.

Penerapan manajemen insani dan kepemimpinan beretika dalam gereja memiliki dampak langsung terhadap pertumbuhan iman jemaat dan kehidupan praktis

¹ John P. Kotter, *Leading Change* (Boston: Harvard Business Review Press, 2016), 45-52.

² Bernard M. Bass, *Transformational Leadership* (New York: Routledge, 2018), 89-102.

mereka. Gereja yang dikelola dengan baik dan dipimpin oleh pemimpin yang etis akan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan spiritual, emosional, dan sosial jemaat. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa jemaat yang merasa diperhatikan secara personal oleh pemimpin gereja mereka cenderung lebih aktif dalam pelayanan dan memiliki tingkat kepuasan spiritual yang lebih tinggi.³ Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan manajemen yang berpusat pada manusia dan kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Kristiani dapat memperkuat keterikatan jemaat terhadap gereja serta meningkatkan efektivitas pelayanan pastoral.

Namun, masih terdapat kesenjangan penelitian terkait bagaimana prinsip-prinsip ini dapat diterapkan dalam konteks gereja lokal di Indonesia. Banyak gereja masih bergantung pada model kepemimpinan yang hierarkis dan otoritatif, yang sering kali menghambat partisipasi aktif jemaat dalam pengambilan keputusan dan pelayanan gerejawi. Selain itu, keterbatasan sumber daya dan kurangnya pelatihan kepemimpinan bagi pemimpin gereja menjadi faktor penghambat utama dalam implementasi manajemen insani yang efektif. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi bagaimana manajemen insani dan kepemimpinan beretika dapat diterapkan secara nyata dalam gereja-gereja di Indonesia, dengan berlandaskan pada prinsip-prinsip yang diajarkan dalam Surat Yakobus.

Studi terdahulu telah menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang beretika dan berorientasi pada kesejahteraan jemaat dapat meningkatkan keterlibatan jemaat dalam kegiatan gereja serta memperkuat hubungan antara pemimpin dan jemaat.⁴ Namun, masih sedikit penelitian yang membahas bagaimana gereja dapat secara sistematis mengadopsi pendekatan ini dalam manajemen sehari-hari mereka. Kajian ini bertujuan untuk mengembangkan model konseptual yang dapat digunakan oleh gereja-gereja dalam menerapkan prinsip-prinsip manajemen insani dan kepemimpinan beretika guna menciptakan jemaat yang transformatif, mengeksplorasi hubungan antara manajemen insani dan kepemimpinan beretika dalam gereja, dengan dasar teologis dari Surat Yakobus, dan menganalisis bagaimana berbagai faktor dalam manajemen insani dan kepemimpinan beretika berkontribusi terhadap

³ Richard J. Foster, *Celebration of Discipline: The Path to Spiritual Growth* (San Francisco: HarperOne, 2019), 123-135.

⁴ James C. Collins, *Good to Great and the Social Sectors* (New York: HarperCollins, 2017), 57-64.

keterlibatan jemaat dan transformasi gereja. Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik yang signifikan dalam bidang teologi praktis serta menjadi panduan bagi pemimpin gereja dalam mengelola persekutuan mereka secara lebih efektif dan beretika.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen insani mengacu pada pendekatan yang menekankan pentingnya pengelolaan jemaat dengan memerhatikan kesejahteraan spiritual, emosional, dan sosial mereka. Konsep ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pengembangan individu dalam organisasi.⁵ Sementara itu, kepemimpinan beretika menyoroti aspek moral dan integritas dalam kepemimpinan, di mana pemimpin gereja bertanggung jawab untuk mencerminkan nilai-nilai kristiani dalam pengambilan keputusan dan interaksi dengan jemaat.⁶ Perspektif ini berakar pada konsep kepemimpinan transformasional yang mendorong pemimpin untuk menjadi agen perubahan yang membawa dampak positif bagi kelompoknya.

Beberapa studi empiris terdahulu telah mengkaji dampak kepemimpinan beretika dalam organisasi keagamaan. Ginzler menyatakan bahwa pemimpin gereja yang menerapkan kepemimpinan berbasis nilai etika memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan dan loyalitas jemaat.⁷ Estep dan Kim mengemukakan bahwa gereja yang mengadopsi model manajemen insani cenderung memiliki kelompok yang lebih kohesif dan produktif dalam pelayanan sosial.⁸ Meskipun berbagai penelitian telah membahas aspek-aspek ini, masih terdapat kesenjangan dalam eksplorasi mengenai bagaimana kedua konsep ini dapat diintegrasikan secara sistematis dalam pengelolaan gereja.

Kesenjangan utama dalam penelitian sebelumnya adalah kurangnya pendekatan holistik yang menggabungkan prinsip manajemen insani dengan kepemimpinan beretika dalam konteks gereja lokal di Indonesia. Sebagian besar studi yang ada lebih berfokus pada aspek teologis kepemimpinan gereja tanpa memberikan strategi implementatif yang jelas. Selain itu, masih minimnya kajian yang berbasis data

⁵ Dessler, Gary, *Human Resource Management*, 16th ed. (New York: Pearson, 2020), 56-95.

⁶ Bruce Winston and Kathleen Patterson, *Ethical Leadership: Research and Practice* (New York: Springer, 2019), 88-102.

⁷ Linda E. Ginzler, *Leadership and Ethics* (Chicago: University of Chicago Press, 2021), 134-148.

⁸ James R. Estep and Jonathan H. Kim, *Christian Formation: Integrating Theology and Human Development* (Nashville: B&H Academic, 2018), 211-225.

empiris mengenai dampak konkrit dari penerapan model kepemimpinan ini terhadap pertumbuhan jemaat. Artikel ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan yang ada dengan mengembangkan model konseptual yang mengintegrasikan manajemen insani dan kepemimpinan beretika dalam gereja, dengan berlandaskan pada perspektif teologis dari Surat Yakobus. Artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan akademik yang lebih komprehensif serta implikasi praktis bagi pemimpin gereja dalam mengelola jemaat secara lebih efektif dan beretika.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur hubungan antara manajemen insani, kepemimpinan beretika, dan transformasi jemaat dalam konteks gereja di Indonesia. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memberikan objektivitas dalam analisis data serta memungkinkan pengujian hipotesis secara sistematis dengan metode statistik.⁹ Fokus penelitian pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk mengidentifikasi pola serta korelasi antar variabel yang diteliti.

Desain penelitian yang digunakan adalah survei korelasional. Survei merupakan metode yang efektif dalam mengumpulkan data dari populasi besar dengan efisiensi tinggi.¹⁰ Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari pertanyaan tertutup dengan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi jemaat terhadap kepemimpinan beretika dan manajemen insani yang diterapkan dalam gereja. Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan studi literatur terkait dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya melalui uji alfa Cronbach untuk memastikan konsistensi internal.¹¹

Populasi dalam penelitian ini adalah jemaat dari beberapa Gereja Alkitab Anugerah di Sulawesi Utara, dengan sampel yang dipilih menggunakan teknik random sampling untuk memastikan keterwakilan yang optimal. Ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin, dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga jumlah responden yang diperlukan memenuhi standar statistik yang berlaku.¹² Penelitian ini

⁹ Creswell, John W., *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 5th ed. (Los Angeles: SAGE Publications, 2018), 149-160.

¹⁰ Fowler, Floyd J., *Survey Research Methods*, 6th ed. (Thousand Oaks: SAGE Publications, 2020), 67-83.

¹¹ Field, Andy, *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*, 5th ed. (Los Angeles: SAGE Publications, 2018), 202-215.

¹² Sekaran, Uma, dan Roger Bougie, *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*, 8th ed. (New York: Wiley, 2019), 265-278.

melibatkan 300 responden yang terdiri dari jemaat, pemimpin gereja, dan majelis jemaat.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring dan luring. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik inferensial. Analisis korelasi Pearson digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel manajemen insani dan kepemimpinan beretika dengan keterlibatan jemaat. Selain itu, analisis regresi linear berganda diterapkan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.¹³

Untuk memastikan validitas eksternal penelitian, dilakukan uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Semua analisis dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi terbaru. Hasil dari analisis ini memberikan dasar empiris yang kuat untuk menjelaskan hubungan antara prinsip kepemimpinan beretika dan penerapan manajemen insani dalam membangun jemaat yang transformatif.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain keterbatasan geografis dalam pengambilan sampel serta kemungkinan bias responden dalam menjawab kuesioner. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel serta menggunakan pendekatan longitudinal untuk mengamati dampak jangka panjang dari penerapan kepemimpinan beretika dalam gereja.

HASIL

Implementasi Manajemen Insani

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa penerapan manajemen insani dalam gereja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kesejahteraan jemaat. Berdasarkan data yang diperoleh melalui survei terhadap 300 responden, ditemukan bahwa 78% jemaat merasa bahwa sistem kepemimpinan yang lebih inklusif dan berbasis nilai kemanusiaan meningkatkan keterlibatan mereka dalam aktivitas gereja. Korelasi antara penerapan manajemen insani dengan kepuasan jemaat menunjukkan

¹³ Hair, Joseph F., et al., *Multivariate Data Analysis*, 8th ed. (Andover: Cengage Learning, 2019), 100-118.

nilai Pearson sebesar 0,72 ($p < 0,05$), yang mengindikasikan hubungan yang kuat antara kedua variabel ini.¹⁴

Dalam pengelolaan gereja, penerapan manajemen insani dilakukan melalui beberapa mekanisme, antara lain komunikasi terbuka antara pemimpin dan jemaat, kebijakan gereja yang berorientasi pada kesejahteraan spiritual dan sosial jemaat, serta pengelolaan sumber daya yang adil. Studi sebelumnya menyebutkan bahwa organisasi yang menerapkan pendekatan manajemen insani lebih mungkin menciptakan lingkungan yang harmonis dan berkelanjutan.¹⁵ Dalam konteks gereja, hal ini diwujudkan melalui pengelolaan jemaat yang lebih inklusif, di mana para pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan utama tetapi juga sebagai fasilitator pertumbuhan iman dan keterlibatan komunitas.

Analisis regresi menunjukkan bahwa faktor-faktor utama dalam manajemen insani yang paling berkontribusi terhadap kepuasan jemaat adalah pendekatan kepemimpinan yang berbasis empati ($\beta = 0,41$ berdampak paling besar.), pengelolaan komunikasi internal ($\beta = 0,35$ memberikan pengaruh yang signifikan), dan transparansi dalam pengambilan keputusan ($\beta = 0,29$ berperan dalam meningkatkan kepuasan jemaat). Hasil ini mengkonfirmasi bahwa strategi pengelolaan gereja yang lebih berorientasi pada hubungan interpersonal memberikan dampak yang positif bagi keberlangsungan dan efektivitas pelayanan gereja.

Peran Kepemimpinan Beretika

Kepemimpinan beretika memainkan peran penting dalam meningkatkan keterlibatan jemaat dalam pelayanan gereja. Dari data survei, ditemukan bahwa 81% jemaat menyatakan bahwa mereka lebih terdorong untuk terlibat dalam kegiatan gereja apabila pemimpin mereka menunjukkan integritas yang tinggi, keterbukaan dalam komunikasi, serta kepedulian terhadap kesejahteraan spiritual dan sosial mereka. Korelasi antara kepemimpinan beretika dan tingkat keterlibatan jemaat menunjukkan nilai Pearson sebesar 0,76 ($p < 0,05$), yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat.¹⁶

¹⁴ Field, Andy, *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*, 5th ed. (Los Angeles: SAGE Publications, 2018), 202-215.

¹⁵ Dessler, Gary, *Human Resource Management*, 16th ed.

¹⁶ Winston, Bruce, dan Kathleen Patterson, *Ethical Leadership: Research and Practice* (New York: Springer, 2019), 110-125.

Lebih lanjut, kepemimpinan yang beretika tidak hanya berdampak pada keterlibatan jemaat dalam aktivitas gereja tetapi juga memengaruhi kepuasan jemaat secara keseluruhan. Uji regresi menunjukkan bahwa dimensi kepemimpinan yang paling berkontribusi terhadap kepuasan jemaat adalah kejujuran pemimpin ($\beta = 0,46$), keterbukaan terhadap masukan jemaat ($\beta = 0,38$), dan kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi spiritual ($\beta = 0,31$). Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menekankan bahwa kepemimpinan yang berbasis nilai moral dan spiritual memiliki korelasi positif dengan keterlibatan dan loyalitas jemaat.¹⁷

Selain itu, hasil observasi menunjukkan bahwa gereja yang dipimpin oleh pemimpin yang memiliki standar etika tinggi lebih mampu menciptakan iklim organisasi yang mendukung partisipasi aktif jemaat dalam berbagai bidang pelayanan, termasuk pelayanan sosial, pendidikan, dan misi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan beretika tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan spiritual individu tetapi juga pada keberlanjutan gereja sebagai komunitas yang transformatif.

Dampak terhadap Jemaat

Analisis statistik mengenai hubungan antara manajemen insani, kepemimpinan beretika, dan pertumbuhan rohani jemaat menunjukkan adanya hubungan yang signifikan di antara ketiga variabel tersebut. Hasil analisis jalur (path analysis) menunjukkan bahwa manajemen insani memiliki pengaruh langsung terhadap pertumbuhan rohani jemaat dengan koefisien sebesar 0,53, sementara kepemimpinan beretika memberikan kontribusi sebesar 0,61 terhadap pertumbuhan iman jemaat.

Selain itu, temuan ini juga menunjukkan bahwa jemaat yang merasa didukung oleh sistem kepemimpinan gereja yang adil dan inklusif cenderung lebih aktif dalam berbagai aktivitas gerejawi, seperti kelompok doa, pelayanan sosial, dan penelaahan Alkitab (PA). Data menunjukkan bahwa 74% jemaat yang terlibat aktif dalam persekutuan gerejawi melaporkan peningkatan dalam kehidupan rohani mereka dibandingkan dengan hanya 46% dari jemaat yang kurang terlibat.

Penerapan ajaran Surat Yakobus dalam kehidupan jemaat juga memberikan dampak yang nyata terhadap keterlibatan mereka dalam pelayanan gereja. Dalam

¹⁷ Ginzler, Linda E., *Leadership and Ethics* (Chicago: University of Chicago Press, 2021), 156-170.

survei, 83% responden menyatakan bahwa ajaran dalam Surat Yakobus mengenai iman dan perbuatan telah mendorong mereka untuk lebih aktif dalam persekutuan gereja serta dalam kehidupan sosial mereka sehari-hari. Uji korelasi menunjukkan bahwa pemahaman yang lebih komprehensif terhadap ajaran ini berhubungan erat dengan tingkat keterlibatan jemaat dalam pelayanan gereja ($r = 0,78$, $p < 0,05$). Hasil ini mendukung argumen bahwa pemahaman teologis yang kuat mengenai iman dan perbuatan dapat menjadi faktor utama dalam mendorong keterlibatan jemaat dalam pelayanan sosial dan spiritual.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi antara manajemen insani dan kepemimpinan beretika memberikan dampak yang positif bagi gereja sebagai institusi dan bagi jemaat sebagai individu. Manajemen yang berorientasi pada kesejahteraan jemaat dan kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai etika kristiani terbukti dapat meningkatkan keterlibatan jemaat, kepuasan mereka terhadap kepemimpinan gereja, serta pertumbuhan iman yang lebih kokoh. Penerapan prinsip-prinsip ini dalam pengelolaan gereja diharapkan dapat menjadi strategi yang efektif dalam menciptakan jemaat yang lebih transformatif dan berdampak bagi lingkungan sekitarnya.

PEMBAHASAN

Analisis Implementasi Manajemen Insani

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen insani dalam gereja memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan jemaat, baik dalam aspek spiritual, sosial, maupun emosional. Berdasarkan analisis statistik, ditemukan bahwa strategi kepemimpinan yang berbasis pada pendekatan humanistik bukan hanya meningkatkan partisipasi aktif jemaat dalam kehidupan gerejawi, tetapi juga memperkuat keterikatan emosional mereka terhadap persekutuan gereja. Dengan nilai korelasi Pearson sebesar 0,72 ($p < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan manajemen insani, semakin tinggi tingkat keterlibatan jemaat dalam berbagai aktivitas gereja serta semakin besar rasa memiliki terhadap komunitas iman mereka.¹⁸

Temuan ini menegaskan bahwa pendekatan kepemimpinan yang menekankan empati, keadilan, dan penghargaan terhadap martabat individu lebih efektif dalam

¹⁸ Dessler, Gary, *Human Resource Management*, 16th ed.

membangun gereja yang harmonis. Studi terbaru menunjukkan bahwa organisasi dengan sistem manajemen yang menempatkan manusia sebagai pusat perhatian tidak hanya memiliki tingkat loyalitas dan keterlibatan yang lebih tinggi, tetapi juga lebih adaptif dalam menghadapi perubahan sosial yang kompleks.¹⁹ Dalam konteks gereja, implementasi manajemen insani harus lebih dari sekadar kebijakan administratif; ia harus menjadi prinsip fundamental yang mengarahkan setiap aspek kepemimpinan dan pelayanan.

Selain itu, dinamika jemaat di era modern semakin dipengaruhi oleh perubahan sosial dan teknologi yang mempercepat komunikasi dan interaksi antaranggota. Oleh karena itu, manajemen insani dalam gereja harus berorientasi pada inovasi dalam pendekatan kepemimpinan, termasuk dengan mengadopsi teknologi dalam membangun keterlibatan jemaat serta memperkuat komunitas iman. Implementasi teknologi dalam manajemen gereja telah terbukti meningkatkan efektivitas komunikasi internal serta memperluas akses jemaat terhadap pelayanan pastoral secara lebih inklusif.²⁰

Dengan demikian, manajemen insani yang diterapkan secara strategis bukan hanya meningkatkan keterlibatan jemaat dalam aktivitas gereja, tetapi juga memperkuat fondasi gereja sebagai komunitas yang inklusif dan transformatif. Model pengelolaan yang berbasis nilai-nilai insani ini harus diintegrasikan dengan evaluasi berkala serta mekanisme umpan balik dari jemaat guna memastikan efektivitasnya dalam mendukung pertumbuhan spiritual dan sosial jemaat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa organisasi dengan sistem manajemen yang menempatkan manusia sebagai aset utama cenderung memiliki tingkat loyalitas dan keterlibatan yang lebih tinggi.²¹ Dalam konteks gereja, manajemen insani bukan hanya berfokus pada pengembangan jemaat sebagai individu yang bertumbuh secara spiritual, tetapi juga pada pembentukan persekutuan yang lebih kuat dan berdaya dalam menghadapi tantangan sosial. Model ini menegaskan bahwa jemaat yang merasa dihargai, diberdayakan, dan didukung secara holistik oleh pemimpin gereja akan memiliki kecenderungan lebih besar untuk aktif dalam pelayanan serta berkontribusi dalam membangun kehidupan komunitas gereja yang dinamis.

¹⁹ Winston, Bruce, dan Kathleen Patterson, *Ethical Leadership: Research and Practice*.

²⁰ Field, Andy, *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*, 5th ed.

²¹ Winston, Bruce, dan Kathleen Patterson, *Ethical Leadership: Research and Practice*.

Gereja yang menerapkan manajemen insani dengan optimal mampu menciptakan ekosistem pelayanan yang berorientasi pada pemberdayaan jemaat melalui partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, inisiatif program pelayanan, serta penguatan nilai-nilai kebersamaan dan solidaritas. Studi terbaru juga menunjukkan bahwa pendekatan berbasis humanisme dalam manajemen organisasi keagamaan tidak hanya berdampak pada keterlibatan jemaat tetapi juga pada efektivitas misi gereja dalam masyarakat.²² Dengan demikian, strategi manajemen insani yang berbasis nilai-nilai etika dan empati harus menjadi bagian integral dari pengelolaan gereja guna memastikan bahwa setiap individu memiliki kesempatan untuk bertumbuh dan memberikan kontribusi yang berarti bagi komunitasnya.

Terdapat beberapa tantangan mendasar dalam implementasi manajemen insani di gereja yang perlu diperhatikan secara kritis. Salah satu tantangan utama adalah kesenjangan komunikasi antara pemimpin dan jemaat, yang sering kali terjadi akibat struktur kepemimpinan yang hierarkis dan kurangnya mekanisme umpan balik yang efektif. Tanpa komunikasi yang terbuka dan transparan, pemimpin gereja dapat mengalami kesulitan dalam memahami kebutuhan serta aspirasi jemaat, sehingga menghambat upaya membangun lingkungan gereja yang inklusif.

Kurangnya pelatihan bagi pemimpin gereja mengenai strategi kepemimpinan berbasis humanistik menjadi faktor penghambat yang signifikan. Banyak pemimpin gereja masih mengadopsi pendekatan kepemimpinan tradisional yang cenderung otoritatif, sehingga kurang memberikan ruang bagi jemaat untuk terlibat secara aktif dalam pengambilan keputusan gerejawi. Pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan berbasis nilai-nilai insani, seperti empati, partisipasi, dan pengelolaan hubungan interpersonal, menjadi kebutuhan mendesak untuk memastikan bahwa gereja dapat berfungsi sebagai komunitas yang dinamis dan saling mendukung.

Keterbatasan sumber daya, baik dalam aspek keuangan, tenaga kerja, maupun infrastruktur, juga menjadi tantangan yang perlu diselesaikan dalam penerapan manajemen insani. Banyak gereja yang masih bergantung pada sumber daya yang terbatas, sehingga sulit untuk mengimplementasikan program-program yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan jemaat yang beragam. Oleh karena itu, gereja perlu mengembangkan strategi inovatif dalam pengelolaan sumber daya,

²² Field, Andy, *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*, 5th ed.

seperti memperkuat kolaborasi dengan komunitas lokal, mengoptimalkan penggunaan teknologi dalam pelayanan gereja, serta membangun sistem pemberdayaan jemaat yang lebih mandiri.

Dengan mempertimbangkan tantangan-tantangan tersebut, penerapan manajemen insani harus didukung oleh sistem pelatihan yang berkelanjutan bagi pemimpin gereja, pengembangan kebijakan yang lebih inklusif, serta mekanisme evaluasi yang memastikan bahwa strategi kepemimpinan dan pengelolaan jemaat berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip humanistik. Gereja perlu mengadopsi pendekatan adaptif yang responsif terhadap dinamika sosial jemaat, dengan menekankan pentingnya keadilan, transparansi, serta pemberdayaan individu dalam komunitas gereja yang transformatif.

Peran Kepemimpinan Beretika dalam Transformasi Jemaat

Kepemimpinan beretika tidak hanya berperan sebagai instrumen administratif dalam gereja, tetapi juga sebagai katalisator utama dalam menciptakan transformasi jemaat yang berkelanjutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berbasis nilai moral dan integritas memiliki dampak yang mendalam terhadap tingkat kepercayaan jemaat terhadap pemimpin gereja, dengan nilai korelasi Pearson sebesar 0,76 ($p < 0,05$). Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen seorang pemimpin terhadap nilai-nilai etika, semakin besar pula tingkat loyalitas dan keterlibatan jemaat dalam kehidupan gerejawi.²³

Lebih jauh, kepemimpinan yang mengutamakan transparansi dan akuntabilitas tidak hanya meningkatkan penghormatan jemaat terhadap pemimpin, tetapi juga menumbuhkan budaya organisasi gereja yang lebih partisipatif. Ketika jemaat melihat bahwa keputusan-keputusan gereja didasarkan pada prinsip-prinsip etika yang kuat dan bahwa pemimpin mereka bersikap terbuka terhadap masukan serta kritik yang membangun, mereka cenderung merasa lebih terlibat dan memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap komunitas gereja. Studi terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis integritas dan empati berkontribusi pada peningkatan daya tahan organisasi dalam menghadapi tantangan sosial dan spiritual.²⁴

²³ Field, Andy, *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*, 5th ed.

²⁴ Ginzel, Linda E., *Leadership and Ethics*.

Dalam konteks transformasi jemaat, kepemimpinan beretika juga berperan sebagai penggerak perubahan sosial di dalam dan di luar lingkungan gereja. Dengan mengedepankan nilai-nilai kejujuran, keadilan, dan pelayanan yang tulus, pemimpin gereja dapat membentuk budaya yang menginspirasi jemaat untuk turut serta dalam upaya perubahan sosial berbasis iman. Oleh karena itu, kepemimpinan beretika bukan hanya mengenai kepatuhan terhadap standar moral, tetapi juga tentang menciptakan pola pikir yang menekankan tanggung jawab kolektif dalam memperkuat gereja sebagai institusi yang berdaya guna bagi jemaat dan masyarakat luas.

Studi terdahulu juga menegaskan bahwa kepemimpinan beretika merupakan faktor fundamental dalam membangun komunitas gereja yang stabil, harmonis, dan berdaya tahan dalam menghadapi tantangan zaman. Pemimpin yang mengedepankan empati, keadilan, dan keteladanan dalam setiap keputusan dan interaksi mereka tidak hanya membentuk jemaat yang loyal, tetapi juga membangun budaya organisasi yang berlandaskan integritas dan tanggung jawab sosial. Kepemimpinan beretika berkontribusi langsung dalam menciptakan lingkungan gereja yang inklusif, di mana setiap anggota merasa dihargai dan diberdayakan untuk berkontribusi aktif dalam kehidupan rohani dan sosial gereja.

Kepemimpinan yang berbasis etika bukan sekadar menyangkut prinsip moralitas individu pemimpin, tetapi juga bagaimana struktur dan sistem kepemimpinan gereja secara keseluruhan menginternalisasi nilai-nilai tersebut dalam kebijakan dan praktik organisasi. Pemimpin yang konsisten dalam menampilkan integritas dan keterbukaan cenderung memiliki jemaat yang lebih berpartisipasi dalam kehidupan gereja, bukan hanya sebagai pengikut pasif, tetapi sebagai mitra aktif dalam pelayanan. Studi terkini menunjukkan bahwa gereja yang menerapkan model kepemimpinan berbasis etika lebih berhasil dalam menarik generasi muda untuk berpartisipasi dalam kehidupan gereja dan pelayanan sosial, karena pendekatan ini mencerminkan nilai-nilai keadilan, transparansi, dan kesetaraan yang lebih relevan dengan konteks sosial saat ini.²⁵

Kepemimpinan beretika bukan hanya berdampak pada efektivitas pengelolaan gereja, tetapi juga berperan dalam membentuk karakter dan spiritualitas jemaat. Sebuah gereja yang dipimpin dengan standar etika tinggi akan memiliki jemaat yang lebih bertanggung jawab secara moral, aktif dalam pelayanan sosial, serta memiliki

²⁵ Ginzel, Linda E., *Leadership and Ethics*.

kesadaran kolektif untuk menjaga integritas komunitas gereja dalam jangka panjang. Namun, masih terdapat tantangan yang signifikan dalam penerapan kepemimpinan beretika di gereja, terutama dalam hal penegakan standar etika, akuntabilitas, dan keseimbangan antara otoritas spiritual dengan transparansi dalam pengambilan keputusan. Dalam beberapa kasus, pemimpin gereja cenderung menghadapi dilema antara mempertahankan kewibawaan kepemimpinan mereka dan memenuhi tuntutan jemaat yang menginginkan keterbukaan serta partisipasi lebih besar dalam tata kelola gereja. Hal ini dapat menyebabkan gesekan antara otoritas spiritual dan dinamika demokratis dalam komunitas gereja, yang pada akhirnya mempengaruhi stabilitas dan efektivitas kepemimpinan.

Kurangnya regulasi internal dan mekanisme pengawasan independen menjadi hambatan utama dalam memastikan bahwa nilai-nilai etika tetap dijunjung tinggi dalam pengelolaan jemaat. Dalam beberapa gereja, proses pengambilan keputusan masih bersifat sentralistik tanpa adanya forum konsultatif yang memungkinkan dialog terbuka antara pemimpin dan jemaat. Kurangnya mekanisme akuntabilitas ini dapat menciptakan celah bagi penyalahgunaan kekuasaan atau keputusan yang tidak selalu mencerminkan kepentingan jemaat secara luas. Oleh karena itu, gereja perlu membangun sistem evaluasi berkala yang mencakup umpan balik dari jemaat, audit kepemimpinan, serta pelatihan etika bagi pemimpin gereja guna memastikan kepemimpinan yang lebih transparan, profesional, dan bertanggung jawab.

Tantangan lain yang perlu diperhatikan adalah resistensi terhadap perubahan di dalam gereja itu sendiri. Dalam banyak kasus, baik pemimpin maupun jemaat terbiasa dengan pola kepemimpinan konvensional yang bersifat hierarkis, sehingga sulit bagi mereka untuk mengadopsi model kepemimpinan yang lebih partisipatif dan berbasis nilai-nilai etika. Oleh sebab itu, selain membangun mekanisme pengawasan yang lebih ketat, gereja juga perlu melakukan edukasi dan transformasi budaya organisasi agar setiap pihak memahami pentingnya integritas, transparansi, dan akuntabilitas dalam kepemimpinan gereja. Dengan strategi yang lebih sistematis dan berbasis prinsip moral yang kuat, gereja dapat menjadi lembaga yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan jemaatnya.

Model Konseptual Jemaat Transformatif

Berdasarkan hasil penelitian, dikembangkan sebuah model konseptual jemaat transformatif yang mengintegrasikan prinsip manajemen insani dan kepemimpinan beretika sebagai strategi utama dalam pengelolaan gereja yang dinamis dan adaptif. Model ini terdiri dari tiga komponen utama yang saling berkaitan dan membentuk dasar keberlanjutan pertumbuhan gereja: (1) pengelolaan sumber daya manusia gereja yang inklusif, (2) penguatan nilai-nilai etika dalam kepemimpinan gereja, dan (3) pengembangan program pelayanan berbasis komunitas.

Pengelolaan sumber daya manusia gereja yang inklusif menekankan pentingnya keterlibatan semua elemen jemaat dalam pengambilan keputusan serta penciptaan budaya yang berbasis partisipasi aktif. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap individu dalam komunitas gereja memiliki peran yang jelas, dihargai, dan diberdayakan dalam mendukung visi gereja. Studi terbaru menegaskan bahwa organisasi yang mengadopsi prinsip inklusivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia cenderung lebih sukses dalam mempertahankan loyalitas dan keterlibatan anggotanya.²⁶

Penguatan nilai-nilai etika dalam kepemimpinan gereja bertujuan untuk membangun tata kelola yang transparan, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan. Kepemimpinan berbasis nilai bukan hanya sekadar mengedepankan moralitas individu pemimpin, tetapi juga memastikan bahwa seluruh sistem kepemimpinan gereja berjalan sesuai dengan standar etika yang tinggi. Gereja yang menerapkan pendekatan ini menunjukkan peningkatan signifikan dalam tingkat kepercayaan jemaat terhadap otoritas spiritual mereka, yang berdampak pada stabilitas organisasi dan efektivitas pelayanan pastoral.²⁷

Komponen terakhir dari model ini adalah pengembangan program pelayanan berbasis komunitas, yang dirancang untuk menjawab tantangan sosial dan spiritual jemaat secara lebih responsif. Model ini menekankan bahwa gereja bukan hanya sebagai tempat ibadah, tetapi juga sebagai pusat pemberdayaan yang berkontribusi bagi kesejahteraan masyarakat. Program-program ini mencakup pelatihan kepemimpinan bagi jemaat, pelayanan sosial berbasis komunitas, serta inisiatif yang

²⁶ Dessler, Gary, *Human Resource Management*, 16th ed.

²⁷ Winston, Bruce, dan Kathleen Patterson, *Ethical Leadership: Research and Practice*.

mendorong partisipasi aktif dalam pembangunan sosial dan ekonomi berbasis nilai-nilai kristiani.

Ketiga komponen ini bekerja secara sinergis dalam menciptakan lingkungan gereja yang tidak hanya mendorong pertumbuhan spiritual tetapi juga meningkatkan kapasitas jemaat untuk berpartisipasi dalam kehidupan gereja secara lebih bermakna. Dengan menerapkan model ini, gereja diharapkan mampu menghadapi tantangan zaman modern dengan lebih adaptif serta mempertahankan relevansinya sebagai komunitas yang memberikan dampak positif bagi masyarakat luas.

Model konseptual ini berangkat dari temuan bahwa gereja yang memiliki sistem kepemimpinan yang humanistik dan etis tidak hanya lebih mampu menarik dan mempertahankan keterlibatan jemaat dalam pelayanan, tetapi juga menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan dinamis. Kepemimpinan yang berfokus pada kesejahteraan jemaat, transparansi, serta akuntabilitas dalam pengambilan keputusan memperkuat ikatan spiritual dan sosial dalam komunitas gereja. Lebih dari sekadar menarik partisipasi jemaat, model ini juga memastikan bahwa gereja berkembang sebagai ruang kolektif yang mendukung pertumbuhan individu dan komunitas secara holistik.

Gereja yang menerapkan kebijakan manajemen insani tidak hanya memiliki komunitas yang lebih kuat dan berdaya dalam menghadapi tantangan sosial serta spiritual, tetapi juga lebih responsif terhadap perubahan zaman. Adaptabilitas dan inovasi dalam tata kelola gereja menjadi faktor utama dalam memastikan bahwa institusi keagamaan tetap relevan di tengah pergeseran nilai sosial dan perubahan generasi jemaat. Model kepemimpinan yang berbasis nilai humanistik dan etis berperan sebagai pilar utama dalam membangun gereja yang tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang dan berdampak positif bagi masyarakat luas.

Rekomendasi bagi gereja lain dalam menerapkan model ini mencakup beberapa langkah strategis yang lebih komprehensif. Pertama, meningkatkan kapasitas kepemimpinan gereja melalui pelatihan yang sistematis dalam kepemimpinan beretika, yang tidak hanya berfokus pada aspek moralitas individu, tetapi juga pada keterampilan manajerial, resolusi konflik, dan kepemimpinan transformatif. Pelatihan ini harus berorientasi pada praktik kepemimpinan yang adaptif, di mana pemimpin gereja mampu merespons dinamika sosial dan perubahan budaya jemaat dengan cara yang tetap mencerminkan nilai-nilai etika kristiani. Kedua,

membangun kebijakan pengelolaan jemaat yang lebih inklusif dengan menekankan partisipasi aktif jemaat dalam proses pengambilan keputusan gereja. Model kepemimpinan yang bersifat top-down yang masih diterapkan di banyak gereja perlu diperbarui menjadi pendekatan yang lebih partisipatif, di mana jemaat merasa memiliki keterlibatan nyata dalam penyusunan program dan kebijakan gereja. Ini mencakup pembentukan struktur spesifik dalam jemaat yang memiliki peran dalam pengawasan, evaluasi, serta penentuan arah strategis gereja. Ketiga, gereja harus mengembangkan program pelayanan yang lebih responsif dan berbasis kebutuhan jemaat. Gereja tidak hanya berfungsi sebagai tempat ibadah, tetapi juga sebagai pusat pemberdayaan spiritual, sosial, dan ekonomi bagi komunitasnya. Oleh karena itu, gereja perlu mendesain program-program yang mencerminkan keberagaman kebutuhan jemaat, termasuk program penguatan kapasitas jemaat dalam bidang pendidikan, ekonomi, kesehatan mental, dan keterampilan profesional. Program pelayanan yang berbasis data dan evaluasi rutin dapat memastikan bahwa gereja benar-benar memahami dan memenuhi kebutuhan nyata jemaatnya.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini secara terintegrasi, gereja dapat berkembang menjadi pusat pertumbuhan spiritual yang lebih dinamis, transformatif, dan relevan dengan tantangan zaman. Pendekatan berbasis manajemen insani dan kepemimpinan beretika yang dipadukan dengan kebijakan inklusif dan pelayanan berbasis komunitas akan memastikan bahwa gereja tidak hanya bertahan sebagai lembaga spiritual, tetapi juga sebagai institusi sosial yang memberikan dampak positif bagi anggotanya serta masyarakat luas.

Implikasi dan Kontribusi

Implikasi praktisnya, gereja perlu memperkuat program pelatihan kepemimpinan berbasis etika yang tidak hanya menekankan aspek spiritualitas, tetapi juga membekali pemimpin dengan keterampilan manajerial yang efektif. Pelatihan ini harus mencakup komunikasi interpersonal, resolusi konflik, serta strategi kepemimpinan yang adaptif terhadap perubahan sosial. Selain itu, gereja harus mengembangkan kebijakan manajemen jemaat yang lebih inklusif, di mana keputusan strategis tidak hanya dibuat oleh pemimpin gereja, tetapi juga melibatkan jemaat dalam berbagai tingkatan. Model kepemimpinan kolaboratif ini dapat diterapkan melalui forum jemaat, survei reguler mengenai kepuasan jemaat, serta mekanisme

umpan balik yang memastikan aspirasi jemaat didengar dan diakomodasi dalam kebijakan gereja. Gereja juga perlu lebih aktif dalam membangun program pelayanan yang berbasis kelompok. Program-program yang berfokus pada penguatan spiritual, sosial, dan ekonomi jemaat harus dikembangkan secara sistematis dengan mempertimbangkan kebutuhan spesifik masing-masing kelompok dalam gereja. Dengan pendekatan ini, gereja dapat lebih berperan dalam memberdayakan jemaatnya untuk tidak hanya berkembang secara rohani, tetapi juga memiliki kontribusi nyata dalam kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini secara terintegrasi, gereja dapat berkembang menjadi pusat pertumbuhan spiritual yang lebih dinamis, transformatif, dan relevan dengan tantangan zaman.

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga terhadap literatur mengenai kepemimpinan gerejawi dan manajemen jemaat dengan menyoroti pentingnya integrasi antara manajemen insani dan kepemimpinan beretika dalam membangun komunitas gereja yang kuat dan berdaya. Studi ini memperkaya pemahaman akademik mengenai hubungan antara strategi kepemimpinan berbasis nilai dengan tingkat kepuasan dan keterlibatan jemaat. Dengan pendekatan kuantitatif yang digunakan, penelitian ini juga memberikan data empiris yang dapat dijadikan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa ajaran Alkitab, khususnya Surat Yakobus, dapat menjadi dasar teologis yang kuat dalam membangun model kepemimpinan gereja yang transformatif. Dengan mengedepankan prinsip iman dan perbuatan, gereja dapat mengembangkan pendekatan kepemimpinan yang tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga aplikatif dalam kehidupan sehari-hari jemaat.

Meskipun penelitian ini telah memberikan wawasan yang berharga, masih terdapat beberapa permasalahan yang dapat dieksplorasi lebih lanjut. Salah satu aspek yang perlu dikaji lebih komprehensif adalah bagaimana faktor-faktor eksternal, seperti perubahan sosial dan teknologi, memengaruhi efektivitas kepemimpinan beretika dan manajemen insani di gereja. Studi selanjutnya dapat mengeksplorasi lebih dalam bagaimana digitalisasi dalam pelayanan gereja dapat memengaruhi keterlibatan jemaat dan dinamika kepemimpinan. Selain itu, penelitian ini masih terbatas pada analisis kuantitatif dengan metode survei. Penelitian selanjutnya dapat mengombinasikan metode kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih

komprehensif mengenai pengalaman jemaat dalam gereja yang menerapkan kepemimpinan beretika dan manajemen insani. Studi perbandingan antar gereja dengan berbagai model kepemimpinan juga dapat memberikan wawasan yang lebih luas mengenai strategi terbaik dalam pengelolaan gereja. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi antara manajemen insani dan kepemimpinan beretika dapat menjadi strategi efektif dalam menciptakan gereja yang lebih inklusif, transformatif, dan relevan dengan kebutuhan jemaatnya. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini secara berkelanjutan, gereja dapat berkembang sebagai institusi yang tidak hanya berfokus pada pertumbuhan spiritual, tetapi juga memiliki dampak sosial yang lebih luas.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen insani dan kepemimpinan beretika memiliki dampak yang signifikan terhadap keterlibatan jemaat, kepuasan mereka terhadap gereja, serta pertumbuhan spiritual individu. Secara kuantitatif, korelasi antara penerapan manajemen insani dengan kepuasan jemaat mencapai nilai Pearson sebesar 0,72 ($p < 0,05$), sementara hubungan antara kepemimpinan beretika dan tingkat keterlibatan jemaat memiliki korelasi lebih tinggi, yaitu 0,76 ($p < 0,05$). Temuan ini menegaskan bahwa gereja yang menerapkan pendekatan pengelolaan berbasis nilai-nilai kemanusiaan dan kepemimpinan yang transparan serta akuntabel akan lebih mampu menciptakan persekutuan yang transformatif dan harmonis.

Dari sudut pandang implementasi, penelitian ini mengidentifikasi bahwa gereja yang menekankan komunikasi terbuka, kebijakan yang berorientasi pada kesejahteraan spiritual dan sosial jemaat, serta pengelolaan sumber daya yang adil, memiliki tingkat kepuasan jemaat yang lebih tinggi. Manajemen insani terbukti efektif dalam membangun lingkungan gereja yang inklusif, di mana pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan utama, tetapi juga sebagai fasilitator pertumbuhan iman dan keterlibatan komunitas. Selain itu, kepemimpinan beretika memberikan kontribusi yang kuat dalam meningkatkan keterlibatan jemaat dalam pelayanan, di mana nilai-nilai seperti kejujuran, keterbukaan, dan empati terbukti mampu memperkuat loyalitas jemaat terhadap gereja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh jemaat Gereja Alkitab Anugerah di Sulawesi Utara yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada rekan-rekan dosen dan pimpinan di Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Manado atas dukungan moral, akademik, dan administratif selama proses penelitian berlangsung. Penulis menghargai kontribusi semua pihak yang telah membantu dalam pengumpulan data, analisis, serta penyusunan naskah ini hingga selesai.

PERNYATAAN KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis menyatakan bahwa tidak terdapat potensi konflik kepentingan, baik secara pribadi maupun kelembagaan, yang dapat memengaruhi hasil penelitian ini. Seluruh proses penelitian dan penulisan artikel dilakukan secara independen tanpa adanya pengaruh dari pihak manapun yang berkepentingan.

REFERENSI

- Bass, B. M. (2018). *Transformational leadership*. Routledge.
- Collins, J. C. (2017). *Good to great and the social sectors*. HarperCollins.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed., pp. 149–160). SAGE Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed., pp. 78–95). Pearson.
- Estep, J. R., & Kim, J. H. (2018). *Christian formation: Integrating theology and human development* (pp. 211–225). B&H Academic.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed., pp. 202–215). SAGE Publications.
- Foster, R. J. (2019). *Celebration of discipline: The path to spiritual growth* (pp. 123–135). HarperOne.
- Fowler, F. J. (2020). *Survey research methods* (6th ed., pp. 67–83). SAGE Publications.
- Ginzel, L. E. (2021). *Leadership and ethics* (pp. 134–170). University of Chicago Press.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed., pp. 100–118). Cengage Learning.

Kotter, J. P. (2016). *Leading change* (pp. 45–52). Harvard Business Review Press.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed., pp. 265–278). Wiley.

Winston, B., & Patterson, K. (2019). *Ethical leadership: Research and practice* (pp. 110–125). Springer.



Chevra: Indonesian Journal of Economic, Science, and Humanities by licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License