

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis teori Thomas-Kilmann dan model kepemimpinan pelayan *servant leadership* Greenleaf dan Spears, pendeta di Jemaat Gunung Sion Church Hotel Sahid menunjukkan strategi implementasi manajemen konflik yang digunakan adalah Fleksibilitas dalam menyesuaikan strategi manajemen konflik dengan karakter dan situasi jemaat tercermin dari kemampuan pemimpin pastoral menerapkan kelima gaya yang dikembangkan Thomas-Kilmann secara strategis—kompetisi, kolaborasi, kompromi, akomodasi, dan menghindari—demi mencapai penyelesaian yang efektif. Praktik ini selalu berpijak pada kolaborasi, empati, komunikasi terbuka, serta kepemimpinan inklusif, sehingga upaya mengelola konflik bukan hanya bertujuan menghentikan perselisihan, tapi juga menjadi sarana pertumbuhan dan pemulihan relasi jemaat, baik secara spiritual maupun sosial. Pendekatan ini sepenuhnya konsisten dengan prinsip *servant leadership* menurut Greenleaf dan Spears, yang mengutamakan kepentingan, perkembangan, serta kesejahteraan jemaat di atas kepentingan pemimpin itu sendiri

B. Saran

1. **IANKN Toraja**, kampus sebagai lembaga pendidikan teologi dan pelayanan sebaiknya memasukkan materi manajemen konflik secara mendalam dalam kurikulum, sehingga calon pendeta dan pelayan gereja memiliki pemahaman dan keterampilan praktis dalam mengelola konflik. Selain itu, kampus dapat mengadakan pelatihan dan workshop berkala yang mengasah kemampuan komunikasi, empati, dan kepemimpinan pastoral agar lulusan siap menghadapi dinamika jemaat secara profesional dan bijaksana.
2. **Kepada Pendeta**, Pendeta dianjurkan untuk terus meningkatkan kesadaran diri dan keterampilan manajemen konflik melalui refleksi spiritual, pelatihan, dan pendampingan. Pendeta perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif dengan mengutamakan komunikasi terbuka, empati, dan kolaborasi dalam menyelesaikan konflik. Selain itu, pendeta harus mampu menyeimbangkan ketegasan dan kasih dalam mengambil keputusan serta aktif melibatkan semua pihak dalam musyawarah untuk menciptakan solusi yang adil dan berkelanjutan.
3. **Kepada Jemaat**, Jemaat hendaknya dibina untuk memahami bahwa konflik adalah bagian wajar dari kehidupan bersama dan dapat menjadi sarana pertumbuhan jika dikelola dengan baik. Jemaat perlu didorong untuk berkomunikasi secara terbuka, saling menghargai

perbedaan, dan aktif berpartisipasi dalam penyelesaian konflik melalui musyawarah dan dialog. Sikap saling memaafkan dan menjaga keharmonisan harus menjadi budaya yang terus dibangun demi terciptanya komunitas gereja yang damai dan solid.

4. **Peneliti selanjutnya**, melakukan penelitian lanjutan dengan pendekatan kualitatif yang lebih mendalam untuk menggali dinamika dan proses manajemen konflik dalam konteks gereja secara lebih komprehensif, termasuk peran berbagai pemimpin gereja dan jemaat dalam penyelesaian konflik. Peneliti juga disarankan mengkaji model-model manajemen konflik lain yang relevan, seperti pendekatan sistemik dan win-win solution yang telah diterapkan dalam konteks gereja maupun organisasi sekuler, guna mengembangkan strategi yang lebih efektif dan kontekstual. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memfokuskan pada studi kasus konflik spesifik di gereja-gereja lain untuk memperkaya pemahaman tentang variasi strategi penyelesaian konflik dan implikasinya terhadap pertumbuhan dan kesatuan jemaat.