

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Gereja sebagai lembaga rohani sekaligus organisasi memiliki struktur kepemimpinan yang mengatur jalannya pelayanan.¹ Dalam sistem organisasi Gereja KIBAID, kepemimpinan di tingkat jemaat dijalankan oleh pendeta bersama majelis gereja, termasuk penatua dan diaken yang bertanggung jawab atas pembinaan rohani, pengelolaan administrasi, serta pelaksanaan program pelayanan. Struktur ini bertujuan untuk menciptakan pelayanan yang tertib, harmonis, dan berorientasi pada pertumbuhan rohani jemaat.² Hubungan antara pendeta dan penatua bersifat kalaboratif, artinya bekerjasama dalam satu tujuan pelayanan. Pendeta memiliki tanggung jawab utama dalam penggembalaan dan pengajaran, sedangkan penatua berperan dalam pengawasan, pengambilan keputusan, serta mendukung pelayanan jemaat. Kerja sama yang harmonis antara keduanya sangat menentukan stabilitas dan pertumbuhan gereja.

Setiap jemaat berada dalam pembinaan klasis, termasuk dalam

¹Bambang Subandrijo, *Manajemen Gereja* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2012), 45.

²Y. Toding, "Penerapan Kepemimpinan Alkitabiah dalam Pertumbuhan Jemaat," *Jurnal Kerusso* 5, no.1 (2020), 12. diakses melalui <https://jurnal.stti-surabaya.ac.id/index.php/Kerusso/article/448>.

hal mutasi dan penyelesaian persoalan internal. Namun dalam praktiknya, dinamika kepemimpinan tidak selalu berjalan secara lancar. Perbedaan pandangan, gaya kepemimpinan, komunikasi, serta cara pengambilan keputusan dapat menimbulkan konflik.³

Konflik sering dianggap sebagai sesuatu hal yang buruk dan harus dihindari. Padahal, dalam manajemen modern, konflik adalah hal yang biasa terjadi dan tidak bisa dipisahkan dari kehidupan dalam setiap organisasi. Robbins dan Judge (2022), mendefenisikan bahwa konflik merupakan suatu proses ketika seseorang atau kelompok merasa bahwa pihak lain memberikan dampak negatif terhadap kepentingan yang mereka miliki.⁴ Konflik tidak selalu buruk, selama konflik tersebut dikelola dengan cara yang tepat. Jika dikelola dengan baik, konflik bisa menjadi fungsional dan justru memperkuat organisasi karena adanya diskusi terbuka mengenai perbedaan pendapat.

Fenomena inilah yang terjadi di Jemaat Tombang Ke'pe', yang berada dalam wilayah pelayanan Klasik Rantetayo. Konflik muncul antara seorang penatua dengan pendeta yang melayani pada waktu itu. Ketegangan tersebut berkembang hingga memengaruhi relasi kerja pelayanan dan suasana kebersamaan dalam jemaat. Dalam situasi

³Sarah Priska Toding, "Komunikasi dan Kepemimpinan dalam Pelayanan Gereja," Jurnal Kerusso 6, no. 2 (2021), 9. diakses melalui <https://jurnal.stii-surabaya.id/index./Kerusso>.

⁴Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior* (New York: Pearson, 2022), 128.

tersebut, penatua sering mengalami perbedaan pendapat dengan pendeta dalam berbagai hal pelayanan. Namun, perbedaan tersebut tidak diselesaikan melalui komunikasi yang terbuka, melainkan cenderung dihindari oleh penatua sehingga konflik tidak menemukan jalan penyelesaian. Pada akhirnya, penatua tersebut memilih untuk pindah ke gereja lain. Peristiwa ini menunjukkan bahwa konflik kepemimpinan yang tidak tertangani dengan baik dapat berdampak pada komitmen pelayanan seseorang.

Menariknya, setelah terjadi mutasi pendeta sesuai mekanisme organisasi gereja dan hadir pendeta yang baru, penatua yang sebelumnya pindah gereja tersebut memutuskan untuk kembali melayani di Jemaat Tombang Ke'pe'. Perubahan situasi ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap dinamika konflik. Gaya kepemimpinan, pola komunikasi, dan pendekatan pastoral dapat menciptakan suasana yang berbeda dalam relasi pelayanan.⁵

Peristiwa kembalinya penatua setelah hadirnya pendeta baru juga dapat dipahami melalui teori iklim organisasi. Iklim organisasi yang sehat ditandai oleh keterbukaan, kepercayaan, dan rasa aman dalam perbedaan pendapat. Jika kepemimpinan mampu menciptakan iklim yang suportif, maka relasi yang sebelumnya retak dapat dipulihkan. Hal

⁵Sarah Priska Toding, "Komunikasi dan Kepemimpinan dalam Pelayanan Gereja," Jurnal Kerusso 6, no. 2 (2021), 9. diakses melalui <https://jurnal.stti-surabaya.ac.id/index.php/Kerusso>.

ini menunjukkan bahwa manajemen konflik bukan hanya soal menyelesaikan masalah, tetapi juga membangun kembali kepercayaan dan relasi yang sehat.⁶

Di sisi lain, gereja sebagai komunitas iman memiliki tanggung jawab teologis untuk mempraktikkan rekonsiliasi. Rasul Paulus dalam 2 Korintus 5:18 menegaskan bahwa Allah telah mempercayakan pelayanan perdamaian kepada umat-Nya. Prinsip ini menjadi dasar bahwa konflik dalam gereja seharusnya diselesaikan dengan semangat pemulihan, bukan dominasi. Oleh karena itu, pendekatan manajemen konflik dalam gereja tidak dapat dilepaskan dari nilai-nilai spiritual.

Berdasarkan uraian tersebut, konflik antara penatua dan pendeta di Jemaat Tombang Ke'pe' bukan sekadar persoalan pribadi, melainkan fenomena kepemimpinan yang menarik untuk dikaji secara ilmiah. Peristiwa ini memperlihatkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan, pola komunikasi, dan stabilitas pelayanan jemaat. Selain itu, kembalinya penatua setelah pergantian pendeta membuka ruang analisis mengenai peran kepemimpinan dalam menciptakan rekonsiliasi.

Dari penjelasan diatas ada beberapa peneliti terdahulu yang membahas tentang konflik dalam gereja sering berkaitan dengan gaya

⁶Baskoro, "Mengelola Konflik dalam Gereja: Strategi Manajemen Konflik Menurut Efesus 4:1-16, *Ritornera*," *Jurnal Teologi Pentakosta Indonesia* 4, no. 2 (2024), 22. diakses melalui <https://ojs.pspindonesia.org/index.php/JPI/article/view/94>.

kepemimpinan dan pola komunikasi yang kurang efektif. Seperti Penelitian yang dilakukan oleh Yohanes Krismantyo (2022) dalam artikelnya yang berjudul “Manajemen Konflik dalam Organisasi Gereja” yang dipublikasikan dalam Jurnal Teologi Praktika menjelaskan bahwa konflik dalam gereja sering muncul akibat perbedaan gaya kepemimpinan dan komunikasi antara pendeta dan majelis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan menemukan bahwa penyelesaian konflik yang efektif dilakukan melalui pendekatan kolaboratif dan komunikasi terbuka.⁷ Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika konflik tidak dikelola dengan baik, pelayanan jemaat mengalami penurunan partisipasi dan muncul polarisasi dalam komunitas gereja.

Selanjutnya, penelitian oleh Maria Toding (2023) dalam skripsinya di Institut Agama Kristen Negeri Toraja yang berjudul “Strategi Penyelesaian Konflik antara Pendeta dan Majelis dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Jemaat” menegaskan bahwa konflik kepemimpinan di gereja umumnya dipicu oleh perbedaan persepsi mengenai otoritas dan pengambilan keputusan.⁸ Melalui pendekatan studi kasus, penelitian ini menemukan bahwa mediasi oleh pihak klasis

⁷Yohanes Krismantyo, “Manajemen Konflik dalam Organisasi Gereja,” Jurnal Teologi Praktika 7, no. 1 (2022), 34.

⁸Maria Toding, “Strategi Penyelesaian Konflik antara Pendeta dan Majelis dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Jemaat” (Skripsi S1, Institut Agama Kristen Negeri Toraja, 2023), 56.

atau sinode sangat membantu dalam meredakan ketegangan dan membangun kembali relasi pelayanan. Kedua peneliti menunjukkan kesamaan yakni, konflik yang terjadi dalam konteks gereja, khususnya yang melibatkan relasi antara pendeta dan majelis, serta sama-sama menyoroti bahwa konflik sering dipicu oleh perbedaan gaya kepemimpinan, persepsi, dan komunikasi yang kurang efektif. Selain itu, keduanya membahas fenomena konflik secara mendalam dan menekankan pentingnya penyelesaian konflik guna meningkatkan kualitas pelayanan jemaat. Namun, terdapat perbedaan di antara keduanya, di mana penelitian Yohanes Krismantyo lebih berfokus pada manajemen konflik secara umum dalam organisasi gereja dengan menekankan pendekatan kolaboratif dan komunikasi terbuka sebagai solusi, serta menguraikan dampak konflik seperti penurunan partisipasi jemaat dan munculnya polarisasi. Sementara itu, penelitian Maria Toding lebih spesifik mengkaji konflik kepemimpinan antara pendeta dan majelis melalui pendekatan studi kasus, serta menekankan pentingnya mediasi oleh pihak ketiga seperti kasis atau sinode dalam meredakan konflik dan memulihkan relasi pelayanan. Adapun penelitian yang penulis lakukan memiliki perbedaan mendasar karena berfokus pada manajemen konflik kepemimpinan yang dikaji secara langsung berdasarkan situasi nyata yang terjadi di lapangan.

Penelitian ini penting dilakukan untuk memahami secara mendalam bagaimana konflik tersebut terjadi, bagaimana proses penyelesaiannya, serta bagaimana perubahan kepemimpinan memengaruhi dinamika relasi pelayanan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat praktis dalam mengembangkan kepemimpinan gereja yang lebih dewasa, bijaksana, dan berfokus pada pelayanan yang membangun kesatuan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi manajemen konflik yang diterapkan dalam kepemimpinan di Gereja KIBAID Jemaat Tombang Ke'pe'?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk menganalisis strategi manajemen konflik yang digunakan dalam kepemimpinan di Gereja KIBAID Jemaat Tombang Ke'pe'.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan bagi perkembangan ilmu kepemimpinan Kristen, terutama dalam kajian manajemen konflik di lingkungan gereja. Selain itu, penelitian ini dapat

memperkaya kajian tentang dinamika relasi antara pendeta dan penatua dalam struktur organisasi gereja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Gereja KIBAID Jemaat Tombang Ke'pe'

Sebagai bahan evaluasi dan refleksi dalam membangun pola komunikasi serta sistem penyelesaian konflik yang lebih sehat dan konstruktif.

b. Bagi Klasis Rantetayo

Sebagai masukan dalam merumuskan kebijakan pembinaan dan pendampingan bagi jemaat yang mengalami konflik kepemimpinan.

c. Bagi Pendeta dan Penatua

Sebagai pembelajaran mengenai pentingnya manajemen konflik yang efektif dalam menjaga kesatuan tubuh Kristus.

d. Bagi Mahasiswa Prodi Kepemimpinan Kristen

Sebagai referensi akademik dalam memahami praktik kepemimpinan gerejawi yang kontekstual dan aplikatif.

E. Sistematika Penulisan

Bab I	PENDAHULUAN mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika.
-------	---

Bab II	KAJIAN PUSTAKA yang berisi tentang pengertian manajemen konflik, pengertian konflik, jenis-jenis konflik, faktor penyebab terjadinya konflik, strategi penyelesaian konflik dan pengertian kepemimpinan.
Bab III	Metode penelitian dalam karya ini mencakup beberapa komponen utama, yaitu jenis penelitian yang digunakan, waktu pelaksanaan, serta lokasi tempat penelitian dilakukan, penentuan narasumber atau informan, teknik pengumpulan data, analisis data.
Bab IV	Hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi deskriptif hasil dan analisis penelitian
Bab V	Penutup yang meliputi kesimpulan dan saran