

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Konflik

1. Pengertian Manajemen Konflik

Secara harfiah, manajemen konflik terdiri dari dua kata, yaitu *manajemen* yang berarti proses mengatur atau mengelola sesuatu secara terencana dan *konflik* merujuk pada adanya pertentangan atau perbedaan kepentingan antara individu maupun kelompok. Dengan demikian, manajemen konflik dapat diartikan sebagai upaya untuk mengelola pertentangan yang terjadi agar tetap terkendali serta dapat diarahkan menuju penyelesaian yang baik.⁹

Manajemen konflik juga merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengelola, dan menyelesaikan masalah agar tidak merusak hubungan antar anggota organisasi.¹⁰ Dalam konteks gereja, manajemen konflik tidak bisa hanya menggunakan pendekatan administratif semata. Perlu ada pendekatan yang menyentuh aspek relasi dan spiritual. Proses ini meliputi pengenalan akar masalah, analisis dampak, dan pencarian solusi yang disepakati bersama.

⁹Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, “Manajemen” dan “Konflik,” diakses pada 26 Maret 2026, di akses melalui <https://kbbi.kemdikbud.go.id>

¹⁰J. H. Y. Manullang, *Manajemen Gereja* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2005), 145

Dalam praktiknya, manajemen konflik tidak hanya berfokus pada meredakan pertentangan, tetapi juga mencari jalan keluar yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang terlibat. Selain itu, pengelolaan konflik yang tepat dapat membantu menjaga hubungan tetap harmonis dan mencegah konflik berkembang menjadi lebih besar.¹¹ Oleh karena itu, manajemen konflik menjadi hal yang penting, terutama dalam kehidupan organisasi maupun pelayanan, agar setiap perbedaan yang muncul dapat disikapi secara bijaksana dan menghasilkan solusi yang konstruktif.

Selain definisi manajemen konflik di atas, menurut Sedarmayanti, manajemen konflik merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mencegah, mengurangi, dan menyelesaikan konflik secara adil dan terbuka.¹² Selain itu menurut pendapat, Rahmawati dan Setiawan menjelaskan bahwa manajemen konflik adalah proses pengambilan keputusan untuk menekan dampak negatif konflik sekaligus meningkatkan dampak positifnya.¹³ Sementara itu, Sinambela menekankan bahwa manajemen konflik harus berorientasi pada tujuan jangka panjang organisasi dan tidak hanya berfokus pada penyelesaian masalah sesaat, tetapi juga menjadikan konflik sebagai

¹¹Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2017), 485.

¹²Sedarmayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2020), 95.

¹³Rahmawati, D., & Setiawan, H., "Strategi Manajemen Konflik dalam Organisasi Publik", *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 15, No. 1 (2023), 45.

peluang untuk meningkatkan kinerja dan memperbaiki hubungan kerja.¹⁴

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik adalah suatu proses yang dilakukan secara terencana oleh pemimpin untuk mengelola dan menyelesaikan konflik secara bijaksana, sehingga tidak merusak hubungan, tetapi justru dapat memperkuat kerja sama dan membantu mencapai tujuan organisasi.

2. Tujuan Manajemen konflik

Tujuan utama manajemen konflik adalah menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan produktif dalam suatu organisasi. Melalui pengelolaan konflik yang baik, perbedaan yang muncul dapat diarahkan menjadi sesuatu yang membangun bukan merusak. Adapun beberapa tujuan manajemen konflik sebagai berikut:

a. Mengurangi Dampak Negatif

Salah satu tujuan utama manajemen konflik adalah mengurangi dampak negatif yang ditimbulkan oleh konflik. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan ketegangan, menurunkan kinerja, serta merusak hubungan antarindividu. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mengendalikan konflik agar tidak berkembang menjadi masalah yang lebih besar. Stephen P. Robbins, mendefinisikan bahwa

¹⁴L.P. Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 210.

konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan disfungsi dalam organisasi, seperti menurunnya komunikasi dan kerja sama.¹⁵ Sementara itu, Wirawan menyatakan bahwa manajemen konflik bertujuan untuk mengendalikan konflik agar tetap berada pada tingkat yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi.¹⁶

Dengan demikian dapat dipahami bahwa pengelolaan konflik yang tepat akan meminimalkan dampak negatif dan menjaga stabilitas organisasi.

b. Meningkatkan Kerja Sama Antar Individu

Manajemen konflik juga bertujuan untuk meningkatkan kerja sama antarindividu dalam organisasi. Konflik yang dikelola dengan baik dapat menjadi sarana untuk membangun pemahaman dan mempererat hubungan antar anggota. Rahim, mendefenisikan bahwa konflik yang dikelola secara konstruktif dapat meningkatkan kualitas hubungan kerja dan mendorong terciptanya kerja sama yang lebih baik.¹⁷ Selain itu, Robbins juga menegaskan bahwa konflik yang fungsional dapat memperkuat

¹⁵Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, terj. Diana Angelica, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 338.

¹⁶Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), 129.

¹⁷M. Afzalur Rahim, *Manajemen Konflik dalam Organisasi*, terj. (Jakarta: Rajawali Pers, 2017), 207.

kohesi kelompok dan meningkatkan efektivitas tim.¹⁸

Oleh karena itu, konflik tidak selalu berdampak negatif, tetapi dapat menjadi sarana untuk memperkuat kerja sama jika dikelola dengan baik.

c. Menciptakan Komunikasi yang Efektif

Tujuan berikutnya adalah menciptakan komunikasi yang efektif di antara pihak-pihak yang berkonflik. Banyak konflik terjadi karena kesalahpahaman atau kurangnya komunikasi yang terbuka. Luthans, mendefinisikan bahwa komunikasi yang efektif merupakan kunci utama dalam mengelola konflik, karena melalui komunikasi yang baik, setiap pihak dapat menyampaikan pendapat dan memahami sudut pandang pihak lain.¹⁹ Sementara itu, DeVito menyatakan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif dapat mengurangi kesalahpahaman dan membantu menyelesaikan konflik secara konstruktif.²⁰

Dengan demikian, manajemen konflik yang baik akan mendorong terciptanya komunikasi yang terbuka, jujur, dan saling menghargai.

¹⁸Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, terj. Diana Angelica, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 339.

¹⁹Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2006), 310.

²⁰Joseph A. DeVito, *Komunikasi Antar Manusia*, (Jakarta: Profesional Books, 2011), 285.

d. Menghasilkan Solusi yang Menguntungkan Semua Pihak

Tujuan lain dari manajemen konflik adalah menghasilkan solusi yang menguntungkan semua pihak yang terlibat. Penyelesaian konflik tidak hanya berfokus pada mengakhiri pertentangan, tetapi juga pada menemukan solusi yang adil dan dapat diterima Bersama. Thomas dan Kilmann, mendefenisikan bahwa pendekatan kolaborasi dalam konflik bertujuan untuk mencapai solusi “win-win” yang memberikan keuntungan bagi semua pihak.²¹ Selain itu, Fisher menyatakan bahwa penyelesaian konflik yang efektif harus memperhatikan kepentingan bersama, bukan hanya posisi masing-masing pihak.²²

Dengan demikian, manajemen konflik yang baik akan menghasilkan keputusan yang tidak merugikan salah satu pihak, tetapi justru memberikan manfaat bersama.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen konflik meliputi mengurangi dampak negatif konflik, meningkatkan kerja sama, menciptakan komunikasi yang efektif, serta menghasilkan solusi yang menguntungkan semua pihak. Dengan pengelolaan yang tepat, konflik tidak hanya dapat

²¹Kenneth W. Thomas dan Ralph H. Kilmann, *Instrumen Mode Konflik Thomas-Kilmann*, terj. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), 11.

²²Roger Fisher, William Ury, dan Bruce Patton, *Menuju Kesepakatan (Getting to Yes)*, terj. (Jakarta: Pustaka Tangga, 2012), 42.

diselesaikan, tetapi juga dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

3. Fungsi Manajemen Konflik

Manajemen konflik memiliki fungsi yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena konflik merupakan hal yang tidak dapat dihindari dalam interaksi manusia. Oleh karena itu, konflik perlu dikelola dengan baik agar tidak menimbulkan dampak negatif, melainkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi. Fungsi manajemen konflik tidak hanya berfokus pada penyelesaian konflik, tetapi juga mencakup pencegahan dan pengembangan organisasi.

Adapun fungsi manajemen konflik adalah sebagai berikut:

a. Fungsi Pencegahan Konflik

Fungsi pencegahan konflik bertujuan untuk menghindari terjadinya konflik yang dapat mengganggu stabilitas organisasi. Pencegahan dilakukan dengan menciptakan komunikasi yang baik, memperjelas tugas dan tanggung jawab, serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Wirawan, mendefinisikan pencegahan konflik dilakukan dengan mengidentifikasi potensi konflik sejak dini sehingga dapat diantisipasi sebelum berkembang menjadi konflik terbuka.²³ Dengan demikian,

²³Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), 131.

organisasi dapat meminimalkan terjadinya konflik yang merugikan.

b. Fungsi Penyelesaian Konflik

Fungsi penyelesaian konflik bertujuan untuk menjaga agar konflik tetap berada pada tingkat yang wajar dan tidak merusak hubungan kerja. Konflik yang terlalu tinggi dapat menimbulkan perpecahan, sedangkan konflik yang terlalu rendah dapat menyebabkan kurangnya inovasi. Robbins dan Judge, mendefenisikan bahwa konflik yang berada pada tingkat moderat justru dapat meningkatkan kinerja organisasi, sehingga perlu dikendalikan agar tetap bersifat konstruktif.²⁴ Oleh karena itu, pengendalian konflik menjadi penting dalam menjaga keseimbangan organisasi.

c. Fungsi Pengembangan Organisasi

Manajemen konflik juga berfungsi sebagai sarana untuk mengembangkan organisasi. Konflik yang dikelola dengan baik dapat menjadi sumber pembelajaran, inovasi, dan peningkatan kualitas keputusan. Wibowo, mendefenisikan konflik yang dikelola secara konstruktif dapat meningkatkan kreativitas dan

²⁴Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, terj. Diana Angelica, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 339.

kinerja organisasi.²⁵ Dengan demikian, konflik tidak hanya dipandang sebagai masalah, tetapi juga sebagai peluang untuk berkembang.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen konflik meliputi pencegahan, pengendalian, penyelesaian, dan pengembangan organisasi. Keempat fungsi ini menunjukkan bahwa manajemen konflik memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga keseimbangan serta meningkatkan efektivitas organisasi.

4. Bentuk-Bentuk Manajemen Konflik

Ada beberapa bentuk-bentuk manajemen konflik sebagai berikut:

a. Komunikasi Terbuka dan Jujur

Membangun komunikasi yang terbuka dan jujur merupakan langkah penting dalam mengurangi kesalahpahaman serta meningkatkan pemahaman antar individu dalam suatu organisasi.

b. Empati dan Pengertian

Upaya untuk memahami sudut pandang serta perasaan pihak lain dapat membantu meredakan konflik, karena empati dan pengertian mendorong terciptanya hubungan yang lebih

²⁵Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016), hlm. 90.

harmonis.

c. Negosiasi dan Kompromi

Penyelesaian konflik melalui negoisasidan dan kompromi memungkinkan Tercapainya kesepakatan Bersama yang dapat diterima oleh semua pihak yang terlibat.²⁶

5. Jenis-Jenis Konflik Dalam Organisasi

Konflik dalam organisasi dapat dibedakan menjadi beberapa jenis yaitu:

a. Konflik Individu

Konflik individu terjadi dalam diri seseorang ketika ia mengalami pertentangan antara dua pilihan atau lebih.

b. Konflik Antar Individu

Konflik antar individu terjadi antara dua orang atau lebih karena adanya perbedaan pandangan atau kepentingan.

c. Konflik Kelompok

Konflik kelompok terjadi antara dua kelompok atau lebih dalam suatu organisasi.²⁷

Pemahaman tentang jenis konflik membantu pemimpin organisasi untuk menentukan cara penyelesaian konflik yang tepat.

²⁶Dika Vivi Widyanti, *Manajemen Konflik* (Jakarta: Anggota IKAPI, 2024), 38.

²⁷Stepen P. Robbon, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2017), 136.

6. Faktor Penyebab Terjadinya Konflik

Konflik dalam organisasi pada dasarnya merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari, karena setiap individu memiliki latar belakang, kepentingan, serta cara pandang yang berbeda. Oleh karena itu konflik dalam organisasi dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain:

a. Perbedaan Pendapat

Perbedaan pendapat merupakan salah satu penyebab utama konflik dalam organisasi. Hal ini terjadi karena setiap individu memiliki cara berpikir, pengalaman, serta sudut pandang yang berbeda dalam melihat suatu permasalahan. Perbedaan tersebut sebenarnya dapat menjadi hal yang positif jika dikelola dengan baik, karena dapat menghasilkan ide-ide yang lebih kreatif dan inovatif. Namun, apabila tidak disertai dengan sikap saling menghargai, maka perbedaan pendapat dapat berkembang menjadi konflik terbuka.²⁸

b. Komunikasi Yang Kurang Baik

Komunikasi yang tidak efektif sering menjadi pemicu konflik dalam organisasi. Informasi yang tidak jelas, salah penafsiran, atau kurangnya keterbukaan antar anggota dapat

²⁸Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 210.

menimbulkan kesalahpahaman. Ketika komunikasi tidak berjalan dengan baik, pesan yang disampaikan dapat diterima secara berbeda oleh masing-masing individu, sehingga memicu pertentangan. Oleh sebab itu, komunikasi yang jelas, terbuka, dan jujur sangat diperlukan untuk meminimalkan konflik.²⁹

c. Perbedaan Kepentingan

Setiap individu atau kelompok dalam organisasi biasanya memiliki tujuan atau kepentingan yang ingin dicapai. Perbedaan kepentingan ini dapat menimbulkan konflik apabila masing-masing pihak berusaha mempertahankan kepentingannya tanpa mempertimbangkan kepentingan pihak lain. Konflik jenis ini sering terjadi dalam pengambilan keputusan, pembagian tugas, maupun penggunaan sumber daya organisasi.³⁰

d. Persaingan Dalam Organisasi

Persaingan yang terjadi dalam organisasi, baik dalam hal jabatan, pengakuan, maupun sumber daya, juga dapat menjadi penyebab konflik. Persaingan yang sehat sebenarnya dapat meningkatkan kinerja, namun jika tidak dikelola dengan baik, dapat menimbulkan kecemburuan, ketidakpuasan, bahkan

²⁹Ibid, 210.

³⁰Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), 56.

permusuhan antar anggota organisasi. Oleh karena itu, pemimpin perlu menciptakan suasana persaingan yang adil dan sehat.³¹

e. Gaya Kepemimpinan Yang Kurang Tepat

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap munculnya konflik dalam organisasi. Pemimpin yang otoriter, kurang terbuka, atau tidak adil dalam mengambil keputusan dapat memicu ketidakpuasan di antara anggota. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif dapat membantu meredam konflik serta menciptakan suasana kerja yang harmonis.³²

Dengan memahami berbagai faktor penyebab konflik tersebut, pemimpin dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam mengelola konflik, sehingga konflik yang muncul tidak berkembang menjadi masalah yang lebih besar, melainkan dapat diarahkan menjadi sesuatu yang konstruktif bagi organisasi.

7. Strategi Penyelesaian Konflik

Strategi penyelesaian konflik merupakan upaya yang dilakukan

³¹Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011), 92.

³²Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), 78.

untuk mengendalikan dan menyelesaikan pertentangan agar tidak merusak hubungan, melainkan dapat menghasilkan solusi yang konstruktif. Berikut terdapat beberapa strategi penyelesaian konflik yaitu:

a. Kalaborasi (*collaboration*)

Kolaborasi adalah strategi penyelesaian konflik di mana kedua pihak yang berkonflik bekerja sama untuk mencari solusi terbaik yang dapat memuaskan semua pihak (win-win solution). Dalam strategi ini, masing-masing pihak terbuka untuk berdiskusi, saling memahami kepentingan, dan berusaha menemukan jalan keluar yang menguntungkan bersama. Kolaborasi dianggap sebagai strategi yang paling efektif karena tidak ada pihak yang dirugikan, melainkan semua pihak mendapatkan manfaat dari penyelesaian konflik tersebut.³³

b. Kompromi (*compromise*)

Kompromi merupakan strategi di mana kedua pihak yang berkonflik saling mengurangi tuntutan atau kepentingannya untuk mencapai titik temu. Dalam hal ini, tidak semua keinginan dapat terpenuhi secara maksimal, tetapi kedua pihak bersedia

³³Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), 129.

menerima sebagian hasil demi tercapainya kesepakatan. Strategi ini sering digunakan ketika waktu terbatas dan diperlukan penyelesaian yang cepat.³⁴

c. Penghindaran (*Avoidance*)

Penghindaran adalah strategi di mana salah satu pihak memilih untuk tidak menghadapi konflik secara langsung. Pihak tersebut cenderung menarik diri atau mengabaikan konflik yang terjadi. Strategi ini bisa digunakan jika konflik dianggap tidak terlalu penting atau untuk meredakan emosi sementara. Namun, jika digunakan secara terus-menerus, konflik dapat menjadi semakin besar karena tidak diselesaikan secara tuntas.³⁵

d. Akomodasi (*Accommodation*)

Akomodasi adalah strategi di mana salah satu pihak mengalah atau mengorbankan kepentingannya demi menjaga hubungan baik dengan pihak lain. Strategi ini biasanya digunakan ketika hubungan jangka panjang lebih penting daripada kepentingan pribadi. Meskipun terlihat merugikan satu pihak, akomodasi dapat menciptakan keharmonisan dan mencegah

³⁴Ibid, 130.

³⁵Ninik Srijani dkk., *Manajemen Konflik: Teori, Strategi, dan Praktik dalam Organisasi Modern*, (Yogyakarta: Deepublish, 2026), 85.

konflik yang lebih besar.³⁶

Secara keseluruhan, pemilihan strategi penyelesaian konflik harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Tidak ada satu strategi yang paling benar untuk semua situasi, sehingga pemimpin perlu bijak dalam menentukan pendekatan yang tepat agar konflik dapat diselesaikan secara efektif dan konstruktif.

B. Kepemimpinan Dalam Gereja

Secara etimologis, kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin”, yang mencerminkan makna seperti memberi arah, menyusun strategi, membangun kapasitas, mengarahkan, dan mempengaruhi.³⁷ John C. Maxwell, menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses dinamis di mana seorang pemimpin efektif mampu memotivasi serta memberdayakan individu di lingkungannya guna mencapai prestasi bersama tujuan yang konstruktif.³⁸ Di sisi lain, Max Weber menyatakan bahwa kepemimpinan berfungsi untuk membentuk perilaku dan pola

³⁶Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), 132.

³⁷Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), 120.

³⁸John C. Maxwell, *Pelajaran Penting Yang Dibutuhkan Semua Pemimpin : The Leadership Handbook* (Surabaya: MIC Publishing, 2016), 5–6.

pikir anggota dalam suatu komunitas tertentu.³⁹ Selain itu, James MacGregor Burns mengemukakan bahwa kepemimpinan bukan sekadar rangkaian perilaku dengan ciri-ciri khas spesifik, melainkan proses yang bersifat dinamis dengan interaksi interaksi yang saling mempengaruhi secara berkelanjutan.⁴⁰

Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang dijalankan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi, membimbing, serta memberikan dukungan kepada orang lain guna mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan tidak hanya berupa tindakan sesaat, tetapi merupakan hubungan yang berlangsung terus-menerus antara pemimpin dan anggota, di mana terjadi interaksi timbal balik yang saling mempengaruhi. Selain itu, kepemimpinan juga menekankan pada peran pemimpin dalam membantu orang lain berkembang dan mencapai keberhasilan secara bersama-sama.

Oleh karena itu, kepemimpinan dalam gereja memiliki makna yang berbeda dibandingkan dengan kepemimpinan di dunia bisnis atau pemerintahan.⁴¹ Jika di dunia umum kepemimpinan sering diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain demi mencapai

³⁹George Ritzer dan DouglasJ. Goodman, *Teori Sosiologi: Dari Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern* (Yogyakarta: Kreasi Wacana, 2008), 140.

⁴⁰James MacGregor Burns, *Leadership* (New York: Harper & Row, terj. Indonesia, 2021), 18.

⁴¹Walter C. Wright Jr., *Leadership in the Church* (Downers Grove: InterVarsity Press, 2000), 15.

target, maka dalam gereja kepemimpinan adalah panggilan untuk melayani. Kepemimpinan Kristen berakar pada teladan Yesus Kristus yang hadir bukan untuk menerima pelayanan, tetapi justru untuk melayani orang lain ⁴² Dalam praktiknya, pemimpin gereja tidak hanya dituntut memiliki kemampuan manajerial, tetapi juga kedewasaan rohani yang dapat menjadi teladan bagi jemaat.

Di Gereja KIBAID, kepemimpinan di tingkat jemaat dijalankan secara kolektif. Pendeta dan majelis gereja, yang terdiri dari penatua dan diaken, bekerja sama dalam satu visi. Pendeta bertanggung jawab atas aspek rohani seperti pengajaran dan penggembalaan, sementara penatua membantu dalam pengawasan dan pengambilan keputusan.⁴³ Hubungan ini bersifat kolaboratif, artinya tidak ada satu pihak yang mendominasi sepenuhnya. Kerja sama yang baik antara pendeta dan penatua menjadi kunci utama agar pelayanan berjalan lancar dan jemaat merasa dilayani dengan baik.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pendeta sangat mempengaruhi suasana di jemaat. Ada pendeta yang cenderung otoriter, di mana semua keputusan datang dari atas. Ada pula yang partisipatif, di mana pendapat penatua dan jemaat didengar.⁴⁴ Gaya kepemimpinan yang

⁴² Robert E. Coleman, *The Master Plan of Evangelism* (Grand Rapids: Zondervan, 1963), 12.

⁴³ *Peraturan Gereja KIBAID, Tata Tertib Gereja*, (Jakarta: Sekretariat Umum KIBAID, 2020), 15.

⁴⁴ John C. Maxwell, *The 21 Irrefutable Laws of Leadership* (Nashville: Thomas Nelson, 2007),

partisipatif biasanya lebih mampu membangun kepercayaan dan mengurangi potensi konflik. Namun, jika tidak dikelola dengan hati-hati, perbedaan gaya ini bisa menjadi sumber ketegangan, terutama ketika pendeta baru masuk menggantikan pendeta lama.

C. Konsep Perdamaian

Gereja sebagai komunitas iman memiliki tanggung jawab konsep untuk mempraktikkan perdamaian. Hal ini didasarkan pada ajaran Alkitab, khususnya 2 Korintus 5:18, yang menyatakan bahwa dan semuanya ini dari Allah dengan perantara kristus telah mendamaikan kita dengan dirinya dan yang telah mempercayakan pelayanan perdamaian itu kepada kami artinya Allah telah mempercayakan pelayanan perdamaian kepada umat-Nya.⁴⁵ Perdamaian bukan sekadar menyelesaikan masalah administratif, tetapi memulihkan hubungan yang rusak menjadi utuh kembali. Dalam gereja, konflik seharusnya diselesaikan dengan semangat pemulihan, bukan untuk menentukan siapa pemenang atau kalah.

Perdamaian dalam gereja bukan cuma soal minta maaf, tapi juga soal pengampunan dan komitmen untuk hidup Bersama (1 Yohanes 1:9).⁴⁶ Namun, semua itu mustahil terjadi tanpa kerendahan hati, terutama dari para pemimpin seperti pendeta dan penatua. Kalau tidak ada dasar

⁴⁶John Stott, *Gereja yang Sehat* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2005), 45.

teologis yang kuat, penyelesaian konflik cuma akan bersifat sementara dan risikonya konflik itu bisa muncul lagi.

Kembalinya penatua ke jemaat setelah konflik adalah bukti nyata dari prinsip perdamaian. Ini menunjukkan bahwa relasi yang retak bisa diperbaiki jika ada kemauan untuk memulihkan. Teologi rekonsiliasi menjadi landasan moral yang kuat bagi gereja untuk tidak membiarkan konflik berlarut-larut, melainkan mencari jalan keluar yang mempersatukan tubuh Kristus.