

Dari Perselisihan Menuju Pemulihan: Makna Konflik dan Peran Gereja dalam Proses Rekonsiliasi Jemaat

Mila Dudukano, Purnama Pasande, Junni Yokiman

Sekolah Tinggi Teologi Star's Lub Luwuk Banggai, Indonesia

Korespondensi:
milakiapan@gmail.com

Histori:
Diserahkan: 29 Maret 2025
Dipublikasikan: 1 Mei 2025

DOI: 10.51770/jm.v5i1.222

Keywords: church leadership,
congregational spirituality,
internal conflict, local church,
reconciliation

Kata kunci: gereja lokal, konflik
internal, kepemimpinan gereja,
rekonsiliasi, spiritualitas jemaat

Karya ilmiah ini dipublikasikan
di bawah *Creative Commons
Attribution-NonCommercial-
ShareAlike 4.0 International
License*

Abstract. *Internal conflict is a common challenge in churches, which are composed of individuals with diverse backgrounds and perspectives. This study explores church members' perceptions of an internal conflict in the Betania Malanggong Congregation, Banggai Kepulauan, Central Sulawesi, which resulted in the departure of several members. The research involved adult members active during the conflict, using a quantitative survey approach with 41 purposively selected respondents. Data were gathered through a four-point Likert scale questionnaire and analyzed using frequency analysis via SPSS. Findings show that most respondents acknowledged the recurrence of conflict and viewed it as a key reason behind member departures. However, they did not consider leaving the congregation as a proper solution and believed the conflict remained unresolved. Additionally, there was considerable doubt about the effectiveness of the church leadership's response. These results underscore the need for improved conflict management and inclusive leadership grounded in reconciliation values to preserve unity and support the congregation's spiritual growth.*

Abstrak. Konflik internal merupakan tantangan yang kerap dihadapi gereja sebagai komunitas yang terdiri dari individu-individu dengan latar belakang dan kepentingan yang beragam. Penelitian ini bertujuan untuk menggali persepsi jemaat terhadap konflik internal yang terjadi di Jemaat Betania Malanggong, Kabupaten Banggai Kepulauan, Sulawesi Tengah, yang menyebabkan perpindahan sebagian anggota ke jemaat lain. Subjek penelitian adalah anggota jemaat dewasa yang aktif pada saat konflik terjadi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 41 responden yang dipilih secara purposif. Instrumen penelitian berupa angket berskala Likert empat poin dan data dianalisis menggunakan analisis frekuensi dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden menyadari adanya konflik yang cukup sering terjadi di jemaat dan menilai konflik sebagai penyebab utama perpindahan anggota. Namun, mereka tidak setuju bahwa perpindahan adalah solusi yang tepat dan menilai bahwa konflik tidak terselesaikan hanya dengan kepergian pihak yang terlibat. Selain itu, sebagian besar responden meragukan ketepatan sikap pemimpin dalam menangani konflik. Temuan ini menunjukkan pentingnya manajemen konflik yang solutif, serta perlunya kepemimpinan

gereja yang inklusif dan berbasis nilai-nilai rekonsiliasi untuk menjaga kesatuan dan pertumbuhan spiritual jemaat.

Pendahuluan

Gereja, sebagai organisasi keagamaan, berperan penting dalam membentuk kedamaian, baik di lingkungannya sendiri maupun di dalam masyarakat. Visi gereja yang berfokus pada Tuhan dan kerajaan sorga bertujuan untuk membawa anggota menuju kehidupan yang lebih baik dan lebih damai.

Kules (2024) mengemukakan bahwa gereja memiliki tanggung jawab penting dalam membawa perdamaian melalui pendidikan perdamaian yang berakar pada ajaran Kristen. Tugas membangun perdamaian berasal langsung dari Injil, dengan perdamaian memiliki dimensi individu dan sosial. Gereja merupakan agen utama dalam mendukung individu untuk mencapai perdamaian batin, yang kemudian dapat memperkuat perdamaian sosial. Melalui pendidikan perdamaian, gereja dapat menanamkan nilai-nilai seperti kebaikan, empati, dan toleransi, serta mengajarkan penyelesaian konflik melalui dialog dan pemahaman tanpa kekerasan.

Di tengah masyarakat yang pluralistik seperti Indonesia, misi perdamaian gereja sangat penting. Gereja dapat secara aktif mengajarkan toleransi, menekankan pentingnya hidup dalam damai, dan mempromosikan kasih di antara komunitas yang beragam sehingga terbangun hubungan yang harmonis di antara kelompok-kelompok yang berbeda (Emiyati, Mardin, dan Ricard 2023).

Namun, tentu sebelum aktif memperjuangkan perdamaian di tengah masyarakat gereja perlu menjadi contoh sebagai organisasi yang mampu hidup dalam perdamaian. Sebagai organisasi yang menghimpun banyak anggota, gereja cukup rentan dengan konflik. Karena itu, seperti dikemukakan Nariwal (2014), menciptakan perdamaian di lingkungan internal gereja sangat penting karena akan menumbuhkan suasana penerimaan, pengampunan, dan

persahabatan di antara para anggota. Ketika anggota gereja menumbuhkan kedamaian internal, mereka lebih siap untuk mempromosikan perdamaian di dunia luar, mencerminkan keyakinan bahwa perdamaian abadi dimulai dalam diri mereka sendiri.

Sepanjang sejarahnya, banyak gereja mengalami perpecahan akibat konflik internal. Ada gereja yang pecah karena masalah doktrin dan masalah etnis (Gjerde 1986), pertikaian tentang orientasi teologis (Hoge dan Faue 1973), masalah rasialisme (Lynch 1995), hingga masalah kepemimpinan (Gikungu 2007). Fakta-fakta ini menunjukkan bahwa gereja cukup rentan dengan masalah konflik internal yang berujung pada perpecahan.

Di satu sisi, konflik dapat berfungsi sebagai katalis untuk pertumbuhan dan pembaruan dalam komunitas agama. Misalnya, konflik antara Paulus dan Barnabas, seperti yang dijelaskan dalam Kisah Para Rasul, sering disebut sebagai momen pengajaran untuk pelayanan yang bertanggung jawab dan kepemimpinan gereja (Repen 2022).

Namun konflik yang mengakibatkan perpecahan dalam gereja tentu tidak diinginkan. Bounds (2014) mengingatkan bahwa Alkitab menekankan kesatuan gereja melalui ajaran-ajaran dalam Injil Yohanes dan Efesus, menyoroti pentingnya menjadi satu tubuh di dalam Kristus. Paulus membahas ancaman terhadap persatuan dalam berbagai surat, seperti Galatia dan 1 Korintus, dan menganjurkan agar jemaat hidup dalam kasih dan kerja sama. Orang Kristen dipanggil untuk mewujudkan kasih tanpa pamrih, seperti yang ditunjukkan oleh pengorbanan Kristus. Persekutuan yang kuat berakar pada identitas dan tujuan bersama semua orang percaya sebagai anggota tubuh Kristus.

Karena itu, fenomena perpecahan gereja akibat konflik internal ini perlu terus dikaji untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif sehingga bisa diantisipasi agar tidak berdampak negatif bagi kesatuan gereja. Untuk itu penulis tertarik meneliti di sebuah gereja lokal di Kabupaten Banggai

Kepulauan, Propinsi Sulawesi Tengah, yaitu Jemaat Betania Malangong, yang merupakan bagian dari Gereja Protestan Indonesia di Banggai Kepulauan (GPIBK). Pada tahun 2000 jemaat ini dilanda konflik internal yang mengakibatkan terjadinya perpindahan anggota jemaat ke jemaat lain dalam jumlah besar.

Jika dilihat sekilas, penyebab konflik ini tampaknya berawal dari masalah sepele yaitu perbedaan pendapat mengenai menu makanan dalam kegiatan ibadah syukur jamuan kasih di gedung gereja. Namun pertikaian itu melibatkan dua keluarga, yaitu keluarga pemimpin jemaat dan keluarga anggota jemaat biasa namun cukup berpengaruh di masyarakat (NK dan YS, Wawancara, Maret 2024). Pertikaian tersebut ternyata merembet ke dalam jemaat dalam menciptakan dua kubu yang pro dan kontra, hingga akhirnya sebagian memilih untuk beribadah di gereja lain. Meskipun Majelis Pekerja Harian (MPH) Jemaat Betania Malangong berusaha mengatasi konflik tersebut dengan melibatkan pimpinan gereja tingkat sinode namun tidak membawa hasil yang diharapkan. Jemaat yang sudah beribadah di gereja lain itu pun akhirnya menetapkan untuk pindah.

Pada saat penelitian ini dilakukan, tahun 2024, konflik tersebut sudah reda dengan berpindahny sebagian anggota jemaat ke gereja lain. Namun yang menarik untuk diteliti adalah bagaimana anggota jemaat merefleksikan konflik tersebut? Refleksi ini tentu akan memberikan pembelajaran tentang bagaimana konflik tersebut seharusnya dihadapi dan ditangani. Korin, Seeck, dan Liikamaa (2022) mengemukakan bahwa merefleksikan pengalaman masa lalu bermanfaat untuk memfasilitasi pembelajaran yang dapat digunakan untuk mengembangkan strategi yang memungkinkan organisasi beradaptasi dan berkembang. Dalam konteks jemaat Betania Malangong, refleksi terhadap konflik di masa lalu dapat memberikan pembelajaran tentang strategi yang mungkin lebih efektif untuk diterapkan di masa depan dalam menghadapi konflik lain yang mungkin akan timbul.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk memperoleh data dari responden secara langsung melalui angket. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Jemaat Betania Malangong berusia dewasa, telah aktif sebagai anggota jemaat pada saat konflik terjadi. Jumlah populasi kurang lebih 48 dan sampel yang dilibatkan berjumlah 41 orang dengan derajat kesalahan sebesar 5% berdasarkan metode penentuan sampel yang dikemukakan oleh Isaac dan Michael (Sugiyono 2017). Sampel dipilih dengan teknik *purposive sampling*.

Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert empat poin, dengan rentang nilai dari 1 (paling negatif) hingga 4 (paling positif). Skala ini digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, atau tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam angket. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis frekuensi, untuk melihat distribusi jawaban responden pada setiap item pernyataan. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) guna memperoleh hasil yang akurat dan sistematis.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam instrumen penelitian memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,353), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,773, yang berada di atas batas minimum 0,6. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terbukti reliabel dan konsisten dalam mengukur persepsi responden terhadap konflik internal dalam jemaat.

Penelitian akan menggali persepsi jemaat tentang konflik internal yang mengakibatkan perpindahan anggota ke jemaat lain dengan fokus pada persepsi tentang: 1) frekuensi terjadinya konflik; 2) konflik sebagai penyebab perpindahan anggota; 3) masalah moral terkait perpindahan anggota; 4)

dampak perpindahan akibat konflik; serta 5) peran pemimpin gereja dalam mengatasi konflik

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis terhadap keseluruhan jawaban responden maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden: 1) Menyadari adanya konflik yang cukup sering terjadi di jemaat; 2) Menilai konflik sebagai penyebab utama berpindahnya sebagian anggota; 3) Tidak menyetujui perpindahan sebagai solusi yang tepat atau benar secara moral; 4) Merasa bahwa konflik tidak selesai hanya dengan kepergian pihak-pihak yang berselisih; 5) Meragukan tindakan pemimpin dalam menangani situasi tersebut. Dari sini nampak bahwa ada kebutuhan besar untuk *penyelesaian konflik secara internal*, dengan melibatkan komunikasi terbuka, mediasi, dan kepemimpinan yang lebih solutif dan inklusif.

Tabel 1. Hasil Angket

No	Pertanyaan/Pernyataan	Tanggapan Responden				Jumlah
		Tidak Pernah	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	
1.	Seberapa sering terjadi konflik atau perselisihan di Jemaat?	Tidak Pernah	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	
		4	24	13	0	41
		9,8%	58,5%	31,7%	0%	100%
2.	Konflik merupakan salah satu penyebab pindahnya sebagian anggota jemaat ke jemaat lain.	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Setuju	Sangat setuju	
		6	11	18	6	41
		14,6%	26,8%	43,9%	14,6%	100%
3.	Pilihan anggota jemaat yang berkonflik pindah ke jemaat lain adalah hal yang benar.	Sangat Tidak Benar	Tidak Benar	Benar	Sangat Benar	
		8	29	3	1	41
		19,5%	70,7%	7,3%	2,4%	100%
4.	Kepindahan anggota jemaat yang terlibat konflik baik bagi Jemaat.	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Baik	Sangat Baik	
		8	29	3	1	41
		19,5%	70,7%	7,3%	2,4%	100%
5.	Pindahnya anggota jemaat yang berkonflik ke jemaat lain	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Setuju	Sangat setuju	

	dapat mengurangi ketegangan di Jemaat	8 19,5%	27 65,9%	6 14,6%	0 0%	41 100%
6.	Pepindahan anggota jemaat memberi kesempatan kepada Jemaat untuk memperbaiki kebersamaan.	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Setuju	Sangat setuju	
		3 7,3%	15 36,6%	16 39%	7 17,1%	41 100%
7.	Setelah anggota yang berkonflik pindah ke jemaat lain kerukunan dalam Jemaat tetap terjamin.	Sangat Tidak Yakin	Tidak Yakin	Yakin	Sangat Yakin	
		3 7,3%	24 58,5%	12 29,3%	2 4,9%	41 100%
8.	Hubungan Jemaat dengan anggota yang pindah ke jemaat lain akibat konflik akan tetap terjalin dengan baik.	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Setuju	Sangat setuju	
		5 12,2%	17 41,5%	13 31,7%	6 14,6%	41 100%
9.	Pepindahan anggota jemaat adalah solusi yang tepat untuk mengatasi konflik di Jemaat.	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Setuju	Sangat setuju	
		14 34,1%	20 48,8%	5 12,2%	2 4,9%	41 100%
10.	Cara pemimpin Jemaat menyikapi anggota yang berkonflik pindah ke jemaat lain sudah tepat.	Sangat tidak tepat	Tidak tepat	Tepat	Sangat tepat	
		15 36,6%	15 36,6%	6 14,6%	5 12,2%	41 100%

Pembahasan

Konflik dalam Kehidupan Jemaat

Konflik, sebagaimana digambarkan oleh Wahyudi (2015), adalah benturan kepentingan atau perbedaan pemahaman antara dua pihak atau lebih yang menimbulkan ketegangan, pertentangan, dan hambatan dalam mencapai tujuan. Konflik muncul dari perbedaan latar belakang, nilai, dan kepentingan dalam dinamika sosial yang kompleks.

Jadi konflik dalam gereja sebenarnya merupakan fenomena yang wajar mengingat gereja merupakan persekutuan orang-orang dengan berbagai latar belakang yang berbeda-beda. Perbedaan pemahaman dan kepentingan sangat mungkin terjadi. Ini sejalan dengan hasil survei dalam penelitian ini di mana sebagian besar responden menyatakan konflik di jemaat terjadi “kadang-kadang” (58,5%) dan “sering” (31,7%).

Penelitian Tokajian (2022) menunjukkan bahwa konflik dalam gereja sering muncul dari kombinasi berbagai masalah, mulai dari masalah yang tampaknya kecil dan sepele, hingga masalah yang terkait identitas, perbedaan teologis, pengaruh budaya, perselisihan kepemimpinan, kegagalan komunikasi, hingga strategi penyelesaian konflik yang tidak memadai.

Seperti halnya di Jemaat Betania Malangong, di mana berdasarkan hasil wawancara, konflik dimulai dari pertikaian antara dua orang ibu tentang menu makanan dalam ibadah syukur di gereja. Sesuatu yang tampak dari luar sepele, tetapi ternyata merembet ke berbagai hal dan membesar menjadi konflik yang memecah gereja.

Baskoro dkk., menjelaskan bahwa konflik memang bisa membawa dampak negatif dalam gereja. Pelayanan menjadi kurang efektif hingga berkurangnya anggota jemaat. Mereka yang merasa tidak nyaman atau tidak diinginkan dalam lingkungan yang penuh konflik akan meninggalkan gereja (Baskoro dkk. 2024).

Namun sebenarnya menurut Coser, konflik tidak selalu bersifat destruktif, melainkan bisa berfungsi sebagai pemicu perubahan positif dalam sistem sosial (Coser 1957). Demikian halnya di dalam gereja. Konflik bisa mendorong komunikasi terbuka, memperkuat hubungan antaranggota melalui penyelesaian perbedaan, serta membantu memperjelas nilai dan misi gereja. Selain itu, konflik dapat menjadi sarana pertumbuhan spiritual dan organisatoris, meningkatkan keterampilan pemecahan masalah, dan memperkuat persatuan melalui pemahaman atas keberagaman dalam jemaat (Baskoro 2024).

Persepsi Jemaat terhadap Perpindahan Anggota

Mayoritas responden tidak menyetujui bahwa perpindahan adalah solusi yang tepat. Sebanyak 70,7% menilai bahwa tindakan tersebut “tidak benar” dan 19,5% “sangat tidak benar.” Temuan ini mencerminkan adanya

solidaritas yang kuat antaranggota jemaat serta loyalitas terhadap komunitas rohani yang telah menjadi bagian dari identitas spiritual mereka.

Salah satu panggilan gereja adalah bersekutu. Di dalam persekutuan ada komitmen untuk saling mendukung, termasuk menyelesaikan permasalahan atau konflik yang terjadi. Berdasarkan konsep ini, perpindahan anggota jemaat akibat konflik dapat dianggap sebagai kurangnya komitmen terhadap persekutuan (Baskoro dkk. 2024).

Penolakan responden terhadap perpindahan juga mencerminkan adanya harapan besar terhadap penyelesaian konflik melalui mekanisme internal, seperti dialog terbuka, mediasi, atau pengampunan. Hal ini mencerminkan nilai-nilai kristiani yang menekankan rekonsiliasi sebagai bentuk penyelesaian konflik yang utama, sebagaimana diajarkan dalam Matius 18:15-17 tentang penyelesaian perselisihan di antara saudara seiman.

Gagasan individu pindah ke gereja lain selama konflik internal dapat dianggap sebagai kegagalan untuk menyelesaikan masalah dalam jemaat. Pilihan untuk tetap tinggal dan menghadapi konflik yang terjadi dapat dilihat sebagai upaya untuk mendorong pertumbuhan, memperkuat hubungan, dan pada akhirnya mengarah pada lingkungan gereja penuh rasa persaudaraan yang saling mendukung satu sama lain (Grace 2012).

Jadi pandangan bahwa perpindahan bukan solusi dapat menunjukkan bahwa jemaat menyadari dampak jangka panjang dari perpecahan, seperti hilangnya kepercayaan, berkurangnya keutuhan komunitas, dan terganggunya pelayanan bersama. Maka, sikap tidak setuju terhadap perpindahan bukan hanya soal perasaan personal, tetapi juga mencerminkan kesadaran kolektif akan pentingnya kesatuan tubuh Kristus.

Gereja sebagai Organisasi Sosial dan Spiritual

Gereja tidak hanya berfungsi sebagai tempat ibadah, tetapi juga sebagai komunitas sosial. Gereja juga merupakan organisasi yang terdiri dari struktur

formal dan relasi informal yang saling memengaruhi. Konflik bisa muncul akibat ketidakseimbangan dalam dinamika ini. Dalam konteks Jemaat Betania Malang, perpindahan anggota menunjukkan ketidakharmonisan dalam pengelolaan relasi dan harapan terhadap pelayanan gerejawi.

Penelitian Lee menunjukkan bagaimana konflik dalam jemaat dapat muncul dari upaya yang gagal untuk membangun koneksi sosial, yang disebut sebagai “loneliness loop” atau siklus kesepian. Dalam konteks ini, anggota jemaat yang merasa kesepian mungkin menjadi lebih sensitif terhadap ancaman penolakan, yang dapat memperburuk perasaan isolasi dan frustrasi mereka. Konflik dalam jemaat dapat terjadi ketika upaya individu untuk terhubung secara sosial tidak berhasil, yang kemudian dapat memperkuat siklus kesepian tersebut (Lee 2024).

Konflik internal dalam gereja mengakibatkan rusaknya relasi sosial yang ada dalam persekutuan. Ketika relasi tersebut rusak, sebagian orang mungkin akan merasa kesulitan untuk membangunnya kembali, dan mereka akan merasa sendiri, terasing, dan kesepian. Menurut Lee, jika kondisi seperti ini berlangsung lama bisa mendorong anggota jemaat yang merasa kesepian tersebut memutuskan pindah ke gereja lain yang lebih terbuka dan mendukung kehadiran mereka (Lee 2024).

Selain itu, konflik yang berkepanjangan di dalam gereja tanpa ada penyelesaian yang jelas bisa menjadikan sebagian anggota jemaat merasa tidak nyaman berada di dalam gereja tersebut. Pali (2018) mengatakan bahwa konflik internal dalam gereja dapat menyebabkan anggota pindah ke gereja lain karena perasaan frustrasi, marah, dan kurangnya rasa hormat terhadap kepemimpinan yang dianggap tidak mampu menyelesaikan masalah. Apalagi bila konflik meningkat hingga terjadi ancaman fisik atau gangguan selama ibadah. Sebagian anggota mungkin merasa tidak nyaman dengan suasana dalam gereja yang penuh permusuhan karena dapat menciptakan lingkungan yang tidak lagi kondusif untuk pertumbuhan spiritual.

Konflik internal di Jemaat Betania Malanggong yang mengakibatkan terjadinya perpindahan anggota dalam jumlah besar, dapat dilihat juga sebagai dampak dari kurang efektifnya kinerja organisasi gereja dalam menangani konflik tersebut. Tampaknya manajemen konflik belum sepenuhnya diterapkan dalam penanganan konflik yang terjadi pada tahun 2000 itu. Manajemen konflik menurut Avdeeva dan Kuznetsov (2023) adalah praktik mengenali dan menangani perselisihan dengan cara yang meminimalkan hasil negatif dan mempromosikan resolusi positif. Ini bertujuan untuk mengatasi masalah mendasar yang menyebabkan konflik dan menemukan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak yang terlibat. Konflik yang tidak dikelola dengan baik pada akhirnya akan berakibat buruk dan melemahkan organisasi itu sendiri.

Kepemimpinan dan Penanganan Konflik di Gereja

Penanganan konflik dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh peran para pemimpinnya. Pemahaman dan keputusan pemimpin terkait penanganan konflik sangat berpengaruh terhadap tingkat eskalasi dan penyelesaiannya. Temuan lain dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (73,2%) menilai bahwa cara pemimpin jemaat menyikapi konflik tidak tepat.

Berdasarkan kajian sejumlah penulis, dapat dikemukakan beberapa model kepemimpinan gereja dalam menangani konflik internal. Pertama, kepemimpinan etis. Nidin (2023) mengemukakan bahwa melalui kepemimpinan yang etis, seorang pemimpin bertindak penuh integritas, keadilan, dan menjadi teladan moral bagi jemaat. Untuk menyelesaikan konflik secara efektif, mereka perlu memiliki berbagai kompetensi, seperti kompetensi pedagogis untuk membimbing dan mengedukasi jemaat, kompetensi profesional dalam manajemen gereja, kompetensi pribadi berupa kesadaran diri dan kecerdasan emosional, kompetensi sosial dalam

berkomunikasi dan berinteraksi, serta kompetensi spiritual yang menekankan nilai-nilai seperti pengampunan dan kasih. Selain itu, pemimpin gereja harus menjadi teladan dalam menghadapi perbedaan secara konstruktif, memfasilitasi dialog terbuka dalam lingkungan yang aman, serta mempromosikan persatuan agar tercipta keharmonisan dan rasa kebersamaan di tengah jemaat.

Kedua, kepemimpinan otentik. Mitekaro dan Wa-Mbaleka (2022) mengemukakan perlunya kepemimpinan otentik dalam penyelesaian konflik di gereja. Kepemimpinan otentik ditandai oleh kesadaran diri, integritas, dan transparansi, sehingga membangun kepercayaan dalam jemaat. Mereka memodelkan perilaku penyelesaian konflik melalui keadilan dan komitmen terhadap kesejahteraan bersama, mendorong komunikasi terbuka, dan menciptakan ruang dialog yang sehat. Sebagai mediator, mereka memfasilitasi diskusi agar semua pihak merasa didengar dan dipahami. Selain itu, mereka memberikan bimbingan rohani melalui doa, konseling, dan ajaran Alkitab, sambil membangun budaya pengampunan untuk mendorong rekonsiliasi. Pemimpin yang efektif juga mampu mengenali dan mengatasi akar permasalahan dalam komunitas, guna mencegah konflik berulang dan menciptakan lingkungan gereja yang lebih harmonis.

Ketiga, kepemimpinan gembala. Model kepemimpinan ini sangat akrab dengan kehidupan gereja. Resane (2014) menjelaskan bahwa seorang gembala mengatasi konflik dengan merawat jemaat melalui pemahaman kebutuhan dan dukungan emosional. Mereka memberikan bimbingan dan arah, membantu anggota menghadapi ketidaksepakatan dengan nasihat bijak dan mendorong komunikasi terbuka. Gembala juga berani menghadapi konflik secara langsung, menantang perilaku yang merusak demi terciptanya lingkungan gereja yang sehat. Selain itu, mereka mempromosikan persatuan dan kolaborasi, melindungi jemaat dari pengaruh yang memecah belah, serta

memfokuskan upaya pada restorasi dan penyembuhan agar jemaat dapat berdamai dan terus bertumbuh bersama.

Resane memberikan contoh beberapa tokoh Alkitab yang dapat diteladai kepemimpinannya sebagai gembala yang baik dalam menghadapi konflik. Musa menunjukkan perhatian dan kepemimpinan saat memimpin bangsa Israel melalui padang gurun, bersyafaat kepada Tuhan dan membimbing mereka menghadapi kesulitan. Daud, yang sejak muda adalah gembala, menunjukkan keberanian dan komitmen terhadap rekonsiliasi, bahkan saat menghadapi konflik berat seperti pemberontakan Absalom. Nehemia menanggapi perpecahan dan tekanan eksternal dengan keberanian dan ketekunan, memimpin umat membangun kembali Yerusalem sambil menjaga persatuan. Yesus, sebagai Gembala yang Baik, menjadi teladan utama dengan menekankan kasih, pengampunan, dan rekonsiliasi, menunjukkan bahwa kepemimpinan sejati adalah merawat, membimbing, dan membawa damai.

Selain ketiga model kepemimpinan ini, tentu masih terdapat model-model lain yang bermanfaat dalam menangani konflik di gereja. Namun, intinya adalah bahwa peran pemimpin sangatlah krusial dalam mencegah konflik berkembang ke arah yang merusak dan memecah belah. Untuk memiliki kepemimpinan yang mampu meredam konflik secara efektif, para pemimpin gereja perlu mengembangkan integritas, empati, kemampuan komunikasi, serta kedewasaan rohani dan emosional. Selain itu, penting bagi mereka untuk terus belajar, terbuka terhadap masukan, dan mengandalkan hikmat Tuhan dalam setiap pengambilan keputusan demi terciptanya komunitas yang harmonis dan penuh kasih.

Implikasi Sosial dan Spiritualitas Pascakonflik

Hasil menunjukkan adanya keraguan bahwa perpindahan anggota dapat menjamin kerukunan (58,5% menyatakan “tidak yakin”). Ini

menunjukkan bahwa konflik yang tidak ditangani secara tuntas berpotensi meninggalkan luka sosial. Seperti digambarkan Lee tentang kondisi pasca konflik dalam jemaat, di mana sebagian anggota terjebak dalam “siklus kesepian.” Mereka khawatir mendapatkan penolakan dari orang lain yang memperburuk perasaan isolasi dan menimbulkan frustrasi (Lee 2024).

Ben-Hador (2018) menjelaskan dengan baik bagaimana konflik dalam organisasi dapat mengakibatkan luka sosial yang mendalam bagi para anggota yang terlibat. Menurutnya, konflik dalam organisasi dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, terutama secara emosional, seperti perasaan terluka, tertekan, dan permusuhan yang merusak hubungan antarindividu. Konflik afektif yang berfokus pada masalah pribadi memperburuk situasi dengan mengganggu komunikasi dan memperbesar jarak antar anggota. Kepercayaan pun bisa terkikis, membuat hubungan sulit dipertahankan dan suasana menjadi tidak sehat. Selain itu, konflik dapat menyebabkan isolasi, di mana individu merasa terasing dan menarik diri dari interaksi sosial. Dampaknya juga bisa bertahan lama, meninggalkan luka emosional yang memengaruhi hubungan di masa depan. Tak hanya itu, konflik turut mengganggu dinamika kelompok, menurunkan kerja sama dan kepuasan, serta menciptakan lingkungan yang rawan konflik lebih lanjut.

Setelah konflik reda, sebagai lembaga keagamaan, gereja perlu menyediakan ruang rekonsiliasi yang terbuka agar tercipta proses pemulihan. Dalam perspektif Kristen, menurut Naseri (2018), rekonsiliasi berakar pada belas kasihan, seperti digambarkan dalam perumpamaan anak yang hilang di Lukas 15, yang menekankan pengakuan hubungan meskipun ada ketegangan. Pendekatan historis terhadap teks ini menunjukkan bahwa rekonsiliasi bukan sekadar menyelesaikan perselisihan, tetapi juga membangun kembali relasi yang rusak dengan kasih dan pengertian. Proses ini mendorong refleksi atas hubungan dan nilai-nilai bersama untuk menjembatani perpecahan. Gereja sendiri berperan penting dengan mengajarkan dan meneladkan belas

kasihan serta pengampunan, sehingga menciptakan lingkungan yang mendukung penyembuhan dan persatuan dalam jemaat.

Dasar teologis rekonsiliasi pasca-konflik dalam gereja dapat dilakukan dengan meneladani tindakan Tuhan yang mendamaikan umat manusia melalui Yesus Kristus. Teks seperti 2 Korintus 5:11–6:2 menjadi landasan penting, menekankan bahwa rekonsiliasi adalah inisiatif Allah sekaligus panggilan bagi orang percaya. Gereja dan umatnya dipandang sebagai duta rekonsiliasi, yang bertugas mewujudkan kasih Kristus dan berperan aktif dalam pemulihan hubungan setelah konflik. Kurangnya pemahaman teologis sering menjadi akar konflik, sehingga pendidikan iman dan pertumbuhan rohani sangat penting. Seluruh proses ini didorong oleh harapan eskatologis akan kedatangan Kristus kembali, yang menjadi motivasi untuk membangun perdamaian sejati di tengah jemaat (Merdassa 2014).

Rekonsiliasi yang dilakukan dengan sungguh-sungguh memiliki kuasa untuk menyembuhkan luka yang ditimbulkan oleh konflik dan memulihkan hubungan yang retak di antara anggota jemaat. Ketika proses ini dijalani dengan kerendahan hati, kasih, dan pengampunan, maka hati yang terluka dapat dipulihkan, rasa saling percaya dapat dibangun kembali, dan jemaat pun dapat bersatu kembali dalam semangat pelayanan. Pemulihan relasi ini bukan hanya membawa kedamaian, tetapi juga membuka jalan bagi kerja sama yang lebih kuat dalam melayani Tuhan, karena jemaat yang bersatu adalah wadah yang subur bagi pertumbuhan iman dan kesaksian Kristus di tengah dunia.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik internal dalam kehidupan gereja, meskipun sering kali berawal dari hal-hal yang tampak sepele, dapat berkembang menjadi perpecahan yang serius jika tidak ditangani dengan tepat. Dalam kasus Jemaat Betania Malang, konflik yang tidak terkelola secara efektif menyebabkan perpindahan anggota jemaat ke gereja lain, yang

oleh mayoritas responden dinilai bukan sebagai solusi yang tepat secara moral maupun spiritual. Temuan ini menegaskan pentingnya penanganan konflik berbasis nilai-nilai Kristen seperti kasih, pengampunan, dan rekonsiliasi yang bukan hanya bersifat spiritual, tetapi juga berperan strategis dalam menjaga keutuhan dan kesehatan komunitas jemaat.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkaya pemahaman teologis tentang rekonsiliasi dalam konteks gereja lokal, serta mempertegas peran gereja dan para pemimpinnya sebagai duta rekonsiliasi yang meneladani kasih Kristus. Hal ini mendukung pendekatan teologi pastoral yang menekankan penyembuhan relasi dan pertumbuhan rohani melalui penyelesaian konflik yang konstruktif dan berbasis kasih. Secara praktis, temuan ini menegaskan kebutuhan mendesak bagi gereja lokal, khususnya Jemaat Betania Malangong, untuk mengembangkan mekanisme manajemen konflik yang lebih solutif dan inklusif, yang melibatkan komunikasi terbuka, mediasi yang adil, serta kepemimpinan yang berintegritas dan penuh empati. Gereja juga perlu menyediakan ruang reflektif dan pendidikan teologis yang memperkuat pemahaman jemaat terhadap pentingnya rekonsiliasi.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah pada ruang lingkup yang terbatas pada satu jemaat dan ukuran sampel yang kecil, sehingga generalisasi hasil penelitian ke konteks gereja lain harus dilakukan dengan hati-hati. Selain itu, pendekatan kuantitatif yang digunakan tidak sepenuhnya menangkap dinamika emosional dan spiritual dari pengalaman konflik yang kompleks. Untuk itu, penelitian lanjutan disarankan menggunakan pendekatan kualitatif atau campuran, dengan memperluas lokasi dan melibatkan lebih banyak informan, termasuk dari pihak-pihak yang telah berpindah jemaat, guna memperoleh pemahaman yang lebih holistik tentang dampak konflik dan strategi penyelesaiannya dalam konteks gereja lokal.

Daftar Acuan

- Avdeeva, E. A., dan A. L. Kuznetsov. 2023. "Analysis of Methods of Leadership Influence on Conflict Resolution in Organizations." *Social'no-Ekonomiceskoe Upravlenie: Teoria i Praktika* 19, no. 4 (December): 69–76. <https://doi.org/10.22213/2618-9763-2023-4-69-76>.
- Baskoro, Paulus Kunto, Fransiska Nur Endah Ayuningrum, Jefri Theresna, dan Anon Dwi Saputra. 2024. "Mengelola Konflik Dalam Gereja: Strategi Manajemen Konflik Menurut Efesus 4: 1-16." *Ritornera - Jurnal Teologi Pentakosta Indonesia* 4, no. 2: 135–51. <https://doi.org/10.54403/rjtpi.v4i2.94>.
- Ben-Hador, Batia. 2018. "Conflicts and Social Capital in Organizations." In . IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/INTECHOPEN.73387>.
- Bounds, Christopher T. 2014. "New Testament Considerations on Unity and 'Amicable Separation' in the United Methodist Church." *The Asbury Journal* 69, no. 2: 8. <https://place.asburyseminary.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1272&context=asburyjournal>.
- Coser, Lewis A. 1957. "Social Conflict and the Theory of Social Change." *The British Journal of Sociology* 8, no. 3: 197–207.
- Emiyati, Ayang, John Mardin, dan Ricard Ricard. 2023. "Peran Gereja Dalam Mengajarkan Perdamaian Di Tengah Masyarakat Majemuk." *Didache: Journal of Christian Education* 4, no. 2. <https://doi.org/10.46445/djce.v4i2.649>.
- Gikungu, David M. 2007. "Dynamism in Church Governance with Special Reference to Leadership Conflict in the Full Gospel Churches of Kenya." <http://erepository.uonbi.ac.ke/handle/11295/20420>.
- Gjerde, Jon. 1986. "Conflict and Community a Case Study of the Immigrant Church in the United States." *Journal of Social History* 19, no. 4. <https://doi.org/10.1353/jsh/19.4.681>.
- Grace, Julie Anne. 2012. "Conflict Trasformation in the Church."
- Hoge, Dean R., dan Jeffrey L. Faue. 1973. "Sources of Conflict over Priorities of the Protestant Church." *Social Forces* 52, no. 2. <https://doi.org/10.1093/sf/52.2.178>.
- Korin, Heidi, Hannele Seeck, dan Kirsi Liikamaa. 2022. "Reflecting on the Past—a Key to Facilitating Learning in Strategy Practice?" *Journal of Strategy and Management* 16, no. 2: 282–300. <https://doi.org/10.1108/jsma-02-2022-0027>.

- Kulesz, Zbigniew. 2024. "To Make Peace: Christian Inspirations for Peace Pedagogy." In *Peace Education, Religious Discourse, and Scientific Enquiry*, 147–57. London: Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781003567851-16>.
- Lee, Cameron. 2024. "Church Conflict, Loneliness, and the Bid to Belong." *Journal of Psychology and Theology* 53, no. 1: 19–35.
<https://doi.org/10.1177/00916471241268840>.
- Lynch, Christopher S. 1995. "Metaphors of Conflict: Imani Temple Vs. The Roman Church." *Deleted Journal* 18, no. 1: 21–34.
<https://doi.org/10.5840/jcr199518111>.
- Merdassa, Daniel. 2014. "God's Act of Reconciling Sinful Humanity with Himself: A Christian View of Reconciliation." *Misjonshøgskolen School Of Mission And Theology*. <https://vid.brage.unit.no/vid-xmlui/handle/11250/225163>.
- Mitekaro, Winfrida, dan Safary Wa-Mbaleka. 2022. "Enhancing Authentic Leadership to Address Organizational Challenges in Church Settings." *Pan-African Journal of Education and Social Sciences* 2, no. 2: 7–15.
<https://doi.org/10.56893/pajes2021v02i02.01>.
- Nariwal, Rekha. 2014. "An Action Research on Attributes of Peace: A Case Study." <http://www.sanshodhanchetana.com/issues/Mar2014/ATTRIBUTES-OF-PEACE.pdf>.
- Naseri, Christopher. 2018. "Christian Perspective to Reconciliation in Luke 15:25-32." *European Scientific Journal, ESJ* 14, no. 35: 67.
<https://doi.org/10.19044/ESJ.2018.V14N35P67>.
- Nidin, Solihin Bin. 2023. "A Critical Review of the Leadership Ethics of God's Servants in Resolving Church Leadership Conflicts." *Formosa Journal of Multidisciplinary Research* 2, no. 1: 229–40.
<https://doi.org/10.55927/fjmr.v2i1.2432>.
- Pali, Khamadi J. 2018. "An Analysis of Conflict Situations within the Leadership and Various Structures of the Dutch Reformed Church in Africa, Orange Free State." *Hts Teologiese Studies-Theological Studies* 74, no. 2: 11. <https://doi.org/10.4102/HTS.V74I2.4972>.
- Repen, Delsianita. 2022. "Analisis Teologis Mengenai Konflik antara Rasul Paulus dan Barnabas yang Ditinjau dari Kitab Kisah Para Rasul 15:35-41 dan Kaitannya dengan Perpecahan Pelayanan dalam Gereja serta Prinsip Rohani dari Perpecahan Rasul Paulus dan Barnabas." *OSF Preprints*. 2022. <https://doi.org/10.31219/osf.io/k9abq>.

- Resane, K Thomas. 2014. "Leadership for the Church: The Shepherd Model." *Hts Teologiese Studies-Theological Studies* 70, no. 1: 1-6.
<https://doi.org/10.4102/HTS.V70I1.2045>.
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tokajian, Sima. 2022. "Conflict in Congregations," 364-72.
<https://doi.org/10.1002/9781119424420.ch30>.
- Wahyudi, Andri. 2015. "Konflik, Konsep Teori dan Permasalahan." *Publiciana* 8, no. 1: 38-52.