ATOHEMA :
Jurnal Teologi Pastoral Konseling
e-ISSN 3032-3916
p-ISSN 3046-4803

https://ejournalgkn.web.id/index.php/atohemajurnal/index
Vol 2 No 2 April 2025 pp 46-57

Diterima Tanggal : 4 Maret 2025
Disetujui Tanggal : 14 April 2025

# MELAYANI DENGAN HATI: KEPEMIMPINAN PASTORAL DALAM MENYELESAIKAN KONFLIK GEREJA

**Samuel W.L. Wanget**
Institut Agama Kristen Negeri Manado, Email: Samuelwanget@gmail.com
**Merri Yollanda Menaheside**
Institut Agama Kristen Negeri Manado, Email: yollandamenaheside@gmail.com
**Jenifer Theresia Paulus**
Institut Agama Kristen Manado, Email: Jeniferpaulus983@gmail.com
**Incha Lahimade Kasalang**
Institut Agama Kristen Manado, Email: kasalangincha@gmail.com

**ABSTRACT**

Conflict in church life is often a challenge that spiritual leaders must face. In situations like these, pastoral leadership plays a crucial role in resolving emerging problems wisely and compassionately. This article aims to explore the concept of pastoral leadership in handling church conflicts through a serving approach with the heart. This approach emphasizes values such as empathy, honest communication, and a commitment to maintaining peace despite differences. With an approach based on love, pastoral leaders are expected to be able to guide congregations towards reconciliation, strengthen relationships within the church community, and strengthen the foundation of their faith. This article also discusses various leadership strategies and principles that can be applied to resolve conflicts in accordance with Christian values, thereby encouraging harmony and unity in the church body.

**Keywords**: Pastoral Leadership, Church Conflict

**ABSTRAK**

Konflik dalam kehidupan gereja sering menjadi tantangan yang harus dihadapi oleh para pemimpin rohani. Dalam situasi seperti ini, kepemimpinan pastoral memainkan peran krusial dalam menyelesaikan masalah yang muncul dengan bijaksana dan penuh kasih. Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi konsep kepemimpinan pastoral dalam menangani konflik gereja melalui pendekatan melayani dengan hati. Pendekatan ini menekankan nilai-nilai seperti empati, komunikasi yang jujur, dan komitmen untuk memelihara perdamaian meskipun terdapat perbedaan. Dengan pendekatan yang berlandaskan kasih, pemimpin pastoral diharapkan dapat membimbing jemaat menuju rekonsiliasi, mempererat hubungan dalam komunitas gereja, serta memperkuat dasar iman mereka. Artikel ini juga membahas berbagai strategi dan prinsip kepemimpinan yang dapat diterapkan untuk menyelesaikan konflik sesuai dengan nilai-nilai Kristiani, sehingga mendorong terwujudnya harmoni dan kesatuan dalam tubuh gereja.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Pastoral, Konflik Gereja

# A. Pendahuluan

Konflik dapat timbul karena berbagai alasan. Gereja, pada dasarnya, merupakan kumpulan individu yang berkumpul dengan tujuan bersama, namun hal ini tidak membuatnya kebal dari konflik. Dengan adanya perbedaan latar belakang, pola pikir, dan harapan dari setiap anggota jemaat, konflik menjadi suatu hal yang sulit dihindari. Konflik dalam jemaat dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kesehatan spiritual, pertumbuhan, dan persatuan gereja. Dalam kehidupan berjemaat, peran kepemimpinan pastoral sangat krusial, terutama dalam mengelola dinamika dan masalah yang muncul di tengah-tengah jemaat. Kemampuan untuk menyelesaikan konflik antaranggota jemaat merupakan aspek penting dari kepemimpinan pastoral.[1]

Gereja, sebagai tubuh Kristus, seharusnya menjadi tempat yang mencerminkan kasih, pengampunan, dan persatuan sebagai ciri utamanya. Namun, kenyataannya, gereja juga tidak luput dari perselisihan dan ketegangan di antara anggotanya. Konflik dapat muncul dari berbagai faktor, seperti perbedaan penafsiran teologis, persoalan pribadi, atau ketidaksepahaman dalam pengambilan keputusan gerejawi. Dalam situasi seperti ini, peran kepemimpinan pastoral menjadi sangat penting untuk menjembatani perbedaan, memulihkan hubungan, dan menjaga kesatuan jemaat.

Fenomena konflik dalam gereja bukanlah hal baru, tetapi intensitas dan kerumitannya terus meningkat seiring dengan perubahan sosial yang cepat. Beberapa contoh kasus konflik di berbagai gereja menunjukkan dampak serius yang dapat terjadi, seperti perpecahan jemaat, menurunnya partisipasi dalam kegiatan gereja, hingga terganggunya reputasi gereja di mata masyarakat. Dalam konteks ini, kepemimpinan pastoral yang efektif dalam menangani konflik menjadi semakin penting. Pemimpin pastoral tidak hanya perlu memiliki pemahaman teologis yang mendalam, tetapi juga keterampilan praktis dalam manajemen konflik.

Pastoral merupakan serapan dari bahasa latih dan bahasa yunani yaitu *Pastor* yang berarti gembala, dan *Poimen*. Pastoral merupakan suatu tindakan penggembalaan. Karena itu pastoral merupakan aktivitas atau kegiatan pelayanan gereja untuk membantu atau menolong jemaat yang berada dalam

[1] Jusaktri Susanto Putra, "Kepemimpinan Patoral Dalam Mengelolah Konflik Jemaat Di Gereja Lokal Berdasarkan Markus 10:41-45", Journal of Biblical Practice, Vol.2, No.2, 2022, h.90.

konflik atau masalah yang mereka hadapi, baik secara pribadi maupun secara berkelompok.[2]

Kepemimpinan pada dasarnya adalah seni dalam mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini mencakup kemampuan berkomunikasi secara efektif, memiliki empati, serta keterampilan dalam mengambil keputusan yang bijaksana. Seorang pemimpin tidak hanya dilihat sebagai seseorang yang menduduki suatu posisi, tetapi juga sebagai individu yang mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada orang lain.[3] Kepemimpinan dalam konteks kristen tekanan pada pelayanan, kasih, dan tanggung jawab moral. Pemimpin kristen dipanggil untuk meniru teladan Yesus yang mengutamakan pelayanan kepada orang lain dan mengasihi sesama. Prinsip-prinsip seperti keadilan, kebijaksanaan, dan keberanian juga penting, dengan fokus pada pengambillan keputusan yang adil dan bijaksana.[4]

Kepemimpinan pastoral dalam menangani konflik jemaat tidak sekadar tentang memiliki wewenang untuk mengambil keputusan, melainkan lebih pada kemampuan untuk memahami akar masalah, mendengarkan dengan penuh empati, dan memfasilitasi dialog yang membangun. Pemimpin pastoral harus memiliki kebijaksanaan dalam menyeimbangkan kebenaran dan kasih, ketegasan dan kelembutan, serta prinsip-prinsip yang mendasar. Mereka perlu menciptakan suasana yang aman bagi semua pihak untuk menyampaikan keprihatinan mereka, sambil tetap berpegang pada nilai-nilai Kristiani dan misi gereja. Kepemimpinan pastoral dalam mengelola konflik jemaat semakin penting di era modern ini, di mana gereja dihadapkan pada tantangan yang semakin rumit. Globalisasi, perubahan sosial yang cepat, dan kemajuan teknologi telah membawa dimensi baru dalam dinamika kehidupan berjemaat[5].

Ada beberapa penelitian serupa mengenai kasus ini namun penelitian MELAYANI DENGAN HATI: KEPEMIMPINAN PASTORAL DALAM MENYELESAIKAN KONFLIK GEREJA Topik ini akan dikaji dari berbagai sudut pandang terkait kepemimpinan pastoral dalam konteks penanganan konflik gereja. Dengan menganalisis praktik-praktik terbaik, tantangan yang dihadapi, serta strategi yang digunakan oleh para pemimpin pastoral, diharapkan dapat diperoleh wawasan yang berguna untuk mengembangkan model kepemimpinan yang lebih efektif dalam mengelola konflik di gereja. Selain itu, pemahaman yang mendalam

[2] Yohan Brek, ”Konseling Pastoral Teori dan Penerapannya”, 2023,(Jawa tengah: PT. Pena Persada Kerta Utama, 2023), h.2.

[3] PPM School of Management, ”Kepemimpinan: Pengertian, Teori dan Perbedaanya”, 2024.

[4] Martje Panekenan, “Pola Kepemimpinan Kristen Menurut Injil Yohanes 13:1-20”, *ejournal.teologi-ukit.ac.id*, Vol.1, No.1, 2020.

[5] Nathanail Sitepu, “Model Manajeman Konflik TKI (Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument) Dan Aplikasinya Dalam Kepemimpinan Pastoral”, Jurnal Teologi dan Kepemimpinan Kristen, Vol.8, No.2, 2023.

tentang topik ini tidak hanya akan memberikan manfaat bagi kehidupan internal gereja, tetapi juga dapat menjadi kontribusi yang berarti bagi masyarakat luas dalam hal penyelesaian konflik dan upaya menjaga harmoni sosial.

Melalui penelitian ini, kita akan mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan pastoral yang efektif mampu mengubah konflik menjadi peluang untuk pertumbuhan, pembaruan, dan penguatan iman dalam komunitas. Dengan cara ini, gereja tidak hanya dapat mengatasi tantangan internal, tetapi juga menjadi contoh dan agen perubahan yang positif bagi masyarakat secara lebih luas.

## A. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk mengeksplorasi kepemimpinan pastoral dalam penyelesaian konflik gereja, khususnya melalui pendekatan "melayani dengan hati". Data dikumpulkan melalui tiga metode utama: (1) wawancara mendalam dengan pemimpin pastoral yang berhasil menangani konflik, untuk memahami strategi dan penerapan prinsip "melayani dengan hati"; (2) observasi partisipan di gereja yang sedang atau baru menyelesaikan konflik, guna mengamati interaksi dan dinamika kelompok; serta (3) analisis dokumen seperti catatan rapat dan surat-menyurat gereja untuk memahami konteks administratif. Hasil penelitian diharapkan memberikan pemahaman mendalam tentang efektivitas kepemimpinan pastoral yang berfokus pada "melayani dengan hati" dalam menyelesaikan konflik gereja, serta rekomendasi praktis bagi pemimpin gereja dalam menangani konflik di masa depan.

## B. Hasil Dan Pembahasan

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kepemimpinan adalah tentang seorang pemimpin atau cara memimpin. Secara harfiah, kepemimpinan berasal dari kata dasar "pimpin" yang berarti mengarahkan, membina, mengatur, memimpin, menunjukkan atau mempengaruhi. Kepemimpinan adalah kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu memengaruhi anggota yang ada untuk merubah sikap mereka, sehingga sejalan dengan kemauan dan aspirasi pemimpin. Pemimpin adalah sosok yang menjadi contoh dan panutan bagi bawahannya. Terdapat beberapa jenis kepemimpinan umum, antara lain otokratis, kharismatik, laisser faire, dan demokratis . Kepemimpinan Laissez Faire: Ini adalah gaya kepemimpinan yang biasanya memberikan kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan tugas dengan cara apa saja yang dianggap sesuai. Kepemimpinan yang kharismatik dianggap sebagai sifat seorang pemimpin. Daya tarik untuk mendapatkan dukungan dan penerimaan dari orang lain yang dikenal sebagai

karisma. Kepemimpinan demokratis, disebut juga sebagai kepemimpinan demokratis, adalah ketika seorang pemimpin berusaha untuk mengajarkan dan mengembangkan bakat kreatif dan inovasi dari bawahannya. Jenis kepemimpinan ini juga melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Ada dua ahli yang berpendapat mengenai kepemimpinan. Menurut Wiliam G.Scot (1962), kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan yang dilakukan dalam kelompok dengan upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Weschler dan Massarik (1961), kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang terjadi dalam situasi tertentu, diarahkan melalui proses komunikasi dengan tujuan mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk memengaruhi dan menginspirasi orang lain dalam mencapai tujuan tertentu. Sebagai seorang pemimpin yang baik, penting untuk memiliki ciri-ciri seperti memiliki visi yang jelas tentang arah dan tujuan organisasi, serta mampu mengkomunikasikan visi tersebut kepada anggota lainnya secara jujur dan berintegritas . Kepemimpinan dan pemimpin adalah satu sama lain. Pemimpin harus memiliki semangat kepemimpinan. Karakteristik kepemimpinan akan muncul sebagai hasil dari evolusi jiwa kepemimpinan. Pada dasarnya, seorang pemimpin adalah orang yang mampu mendorong sumber daya, terutama manusia, untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu. Pemimpin menciptakan visi dan berinteraksi dengan pengikutnya untuk mencapainya (Wirawan, 2013). Mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai kepemimpinan (Setyowati, 2013). Fokus dari istilah "kepemimpinan" adalah upaya untuk membawa sekelompok orang menuju perubahan ke arah yang lebih baik dan ideal. Oleh karena itu, tugas seorang pemimpin adalah membawa organisasi maju. Menurut Lensufiie (2010) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mendorong orang lain untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan. Dengan kata lain, kepemimpinan setidaknya mencakup unsur-unsur berikut: individu yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi, individu yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi, dan tindakan atau kegiatan tertentu yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.[6] Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain saat bekerja untuk mencapai tujuan . Pemimpin, di sisi lain, adalah seseorang yang dipercaya sebagai ketua atau kepala sistem di sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus

[6] Sri Utari dan Moh. Mustofa Hadi, "Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (STUDI KASUS)", Jurnal Pustaka Ilmiah, Vol. 6 No. 1, 2020.

memiliki kemampuan untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain saat bekerja.[7]

2. Kepemimpinan Pastoral.

Fokus kepemimpinan adalah pelayanan dan pengabdian kepada jemaat. Salah satu ciri-cirinya adalah sebagai berikut:

a. Pelayanan: Pemimpin pastoral bertindak sebagai pelayan, bukan hanya sebagai penguasa, dengan menempatkan kepentingan jemaat di atas kepentingan pribadi mereka.
b. Rekonsiliasi: Mereka bertanggung jawab untuk menangani konflik dengan cara yang penuh kasih, mendorong orang untuk saling memahami dan memaafkan satu sama lain
c. Integritas dan Kerendahan Hati: Pemimpin harus mengikuti telada Yesus dalam kerendahan hati dan pengorbanan, dan mereka juga harus bertindak dengan integritas dalam setiap tindakan mereka.
d. Partisipasi Jemaat: Kepemimpinan pastoral mendorong partisipasi aktif dari seluruh anggota gereja, bukan hanya bertujuan pada satu orang atau kelompok.

Metode ini digunakan untuk menciptakan lingkungan yang damai yang mendukung pertumbuhan komunitas spiritual.[8]

3. Fungsi Kepemimpinan

Tanggung jawab kepemimpinan dalam sebuah organisasi Untuk keberadaan dan kemajuan sebuah organisasi, peran pemimpin sangatlah penting. Hadari Nawawi menyebutkan beberapa fungsi kepemimpinan dalam bukunya Kepemimpinan yang Efektif, antara lain:

a. Fungsi Instruktif: Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara melakukan), bilamana (waktu pelaksanaan), dan di mana (tempat bekerja) agar keputusan dapat dibuat dengan efektif. Dengan kata lain, tugas seorang pemimpin hanyalah melaksanakan perintah pemimpin.
b. Fungsi Konsultatif: Pemimpin menggunakan fungsi konsultatif sebagai cara berkomunikasi dua arah dalam upaya membuat keputusan yang membutuhkan pertimbangan dan saran dari orang yang dipimpinnya.
c. Fungsi Delegasi: Seorang pemimpin dapat memberikan wewenang kepada orang lain untuk melakukan hal-hal tertentu, seperti membuat dan menetapkan keputusan. Fungsi delegasi adalah bentuk kepercayaan seorang

[7] Dr. Wendy Sepmady Hatahaean, S.E, M. Th, "Pengantar Kepemimpinan", Malang :Ahlimedia Press, 2021, hlm. 1.

[8] Wendy sepmady hutahaean, "Kepemimpinan pastoral", ahlimedia book, 2021.

pemimpin kepada orang lain yang diberi wewenang untuk bertanggung jawab atas tindakan mereka.

d. Fungsi Partisipasi pemimpin dapat melibatkan anggotanya dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya.
e. Fungsi Pengendalian pemimpin dapat membantu, mengarahkan, mengatur, dan mengawasi kegiatan anggotanya.[9]

4. Kemampuan kepemimpinan

Ada beberapa skil utama yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin, antara lain:

a. Menginspirasi dan Memotivasi. Pemimpin yang hebat menciptakan proyeksi masa depan. Ia akan memberikan gambaran masa depan yang jelas dan menarik juga memotivasi orang lain agar mampu meraihnya.
b. Memiliki Integritas dan Kejujuran Tinggi Pengertian kepemimpinan juga mencakup integritas dan kejujuran yang tinggi. Lakukan apa yang pernah Anda katakan dan mereka akan melakukan hal yang sama. Dalam beberapa kasus, bawahan atau tim akan menanyakan beberapa pertanyaan krusial. Penting sekali untuk menjawabnya jujur. Meskipun mereka pada akhirnya tidak menyukai jawaban Anda, namun mereka pasti bisa menerima dan melaluinya dengan baik asal Anda tetap bekerja bersama mereka.
c. Mempelajari dan Menyelesaikan Masalah Seorang pemimpin direkrut, dilatih, dan dipilih untuk menyelesaikan masalah dan mencari peluang pasar. Tidak hanya kecerdasan yang dibutuhkan, tapi juga kemampuan menganalisa yang baik dan skill lain yang tidak dimiliki oleh rekanan lainnya.
d. Bekerja Agar Hasilnya Tercapai Beberapa orang biasanya hanya di belakang dan melihat prosesnya. Namun seorang leader yang baik akan terjun bersama timnya agar tujuan organisasi tercapai dengan baik. Seorang leader memiliki ketekunan, patuh dan dorongan yang tinggi agar targetnya tercapai di waktu yang tepat.
e. Komunikasi yang Bagus Ada banyak cara berkomunikasi seorang leader dengan timya. Ada yang menggunakan skype, telepon, meeting, email, blog dan media lainnya. Hal-hal ini lah yang menjadi tidak penting sering bertemu tapi tugas tidak segera dijalankan. Hal yang paling penting bagi pemimpin adalah tugas selesai dengan baik dan targetnya tercapai. Apa pun media komunikasinya. Tidak lupa ia memberikan detail job yang jelas dan terus berkomunikasi dengan tim agar pekerjaan berjalan di jalan yang benar.
f. Memiliki Hubungan Erat Pengertian kepemimpinan juga harus mengikutsertan hubungan yang erat antar anggota. Ia percaya pada bawahan dan begitu

[9] Dr. Wendy Sepmady Hatahaean, S.E, M. Th, "Pengantar Kepemimpinan", Malang :Ahlimedia Press, 2021, hlm. 4.

sebaliknya. Seorang pemimpin memikul tanggung jawab yang besar atas pekerjaan timnya. Itu artinya hubungan yang baik di lingkaran mereka harus tercipta dengan baik.

g. Bersikap Profesional Seorang pemimpin juga harus memiliki keahlian yang khusus. Tentu saja untuk membimbing timnya.
h. Memberikan Strategi Pemimpin tentu saja memiliki visi jangka panjang. Ia tahu bagaimana menghindari kesalahan fatal yang berakibat pada perkembangan bisnis. Mereka kadang dituntut menjadi orang yang taktis dalam menghadapi persaingan pasar.
i. Bersifat Membangun Pengertian kepemimpinan menurut temuan Jack Zenger dan Joseph Folkman ini juga mengikutkan aspek pembangunan. Maksudnya, pemimpin yang baik hendaknya terus belajar mengembangkan skill teknis dan profesionalitasnya. Mereka mencari pekerjaanwan yang paling menjanjikan dan memberikan training yang baik sehingga bisa menjadi generasi penerus perusahaan.
j. Melakukan Inovasi Dalam bidang bisnis, inovasi bukan lagi barang baru. Bahkan secara langsung pasar menggeret pelaku bisnis dan perusahaan untuk terus berinovasi agar bisa bertahan di tengah kompetisi yang ketat.[10]

5. Kepemimpinan Pastoral Dalam Mengelola Konflik Jemaat

Konflik apapun sesungguhnya dapat ditangani secara efektif. Karena konflik terdiri dari berbagai tahap, melibatkan emosi pada tingkat tertentu, cara efektif ditentukan oleh intensitas konflik itu sendiri. Ketika konflik menjadi lebih intens, setiap orang akan berusaha membela diri dan ingin menang. Ketika konflik meningkat, masing-masing orang biasanya berusaha menyelamatkan diri, dan orang yang sabar pun bisa marah dan tersinggung dalam hal ini. Konflik di seluruh dunia diselesaikan dengan berusaha mengalahkan satu sama lain dan menunjukkan siapa yang lebih kuat.[11]

Kristus adalah model yang sempurna untuk kepemimpinan pastoral karena Dia adalah Gembala yang sempurna. Dia memimpin dengan cinta dan kasih sayang, selalu siap memenuhi kebutuhan jemaat-Nya dan bersedia mengorbankan diri-Nya demi keselamatan gereja-Nya. Meskipun Dia adalah Raja segala raja, Kristus menunjukkan kesederhanaan dalam hidup-Nya sebagai contoh kepemimpinan penggembalaan. Kristus menunjukkan teladan dalam mengajar dengan tulus dan rendah hati, tanpa membedakan orang kaya atau miskin, atau baik atau buruk. Oleh karena itu, para pemimpin gereja harus

[10] Dr. Wendy Sepmady Hatahaean, S.E, M. Th, "Pengantar Kepemimpinan", Malang :Ahlimedia Press, 2021, hlm. 5.

[11] Jusaktri Susanto Putra, "Kepemimpinan Patoral Dalam Mengelolah Konflik Jemaat Di Gereja Lokal Berdasarkan Markus 10:41-45", Journal of Biblical Practice, Vol.2, No.2, 2022, h.90.

mencontohi Kristus dalam penggembalaan jemaat mereka. Pemimpin gereja harus memiliki kasih dan belas kasih yang tulus terhadap jemaat, siap memperhatikan dan memenuhi kebutuhan jemaat, dan siap mengorbankan diri untuk kemajuan dan keselamatan jemaat. [12] Kepemimpinan gereja juga harus didasarkan pada kesederhanaan dan keterbukaan, dan selalu siap berbicara dengan jemaat dan mendengarkan apa yang mereka katakan.

Kecerdasan emosional sangat penting untuk menangani konflik dalam kepemimpinan pastoral. Pemimpin emosional cenderung mampu mengelola konflik dengan bijak. Mereka dapat mengontrol emosi mereka sendiri, memahami emosi orang lain yang terlibat dalam konflik, dan mencari solusi yang mempertimbangkan kepentingan semua pihak. Selain itu, kecerdasan emosional membantu pemimpin memotivasi dan menginspirasi anggota jemaat mereka. Pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi cenderung lebih mampu membaca dan merespons dengan empati terhadap perasaan dan kebutuhan anggota jemaat mereka. Mereka juga dapat memotivasi anggota jemaat dengan memberikan dukungan, empati, dan pemahaman tentang kesulitan dan keinginan individu. Selain itu, menunjukkan bahwa pemimpin Kristen yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi mampu menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung bagi anggota jemaat. Mereka menunjukkan kepedulian dan perhatian yang tinggi terhadap apa yang dibutuhkan dan bagaimana perasaan mereka, yang membantu membangun hubungan yang kuat dan saling percaya.[13]

Kepemimpinan pastoral dalam konteks pengelolaan konflik jemaat merujuk pada kemampuan pemimpin gereja untuk membimbing, memediasi, dan memfasilitasi resolusi konflik di antara anggota jemaat dengan berlandaskan nilai-nilai Kristiani. berikut beberapa aspek penting yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin yang melayani antara lain:

a. Pemimpin yang Mau Mendengar

Pemimpin yang mau mendengar bukanlah seorang pemimpin yang menghabiskan waktu dan tenaga untuk mendengarkan "suara Tuhan" atau bisikan-bisikan "roh". Seorang pemimpin yang mau mendengar adalah seorang pemimpin yang memberikan dirinya, membuka hatinya untuk memahami kehendak Tuhan, dan siap untuk menerima kritik dan saran dari orang lain. Dia

[12] Darius Priter Mari, "Peran Kepemimpinan Penggembalaan Sidang Jemaat GKRI Bukit Sion Cibinong (Suatu Kajian Empiris)", Jurnal Pendidikan dan Konseling, Vol. 5, No. 2, 2022, h. 71.

[13] Budiman Santoso, "Peran Kecerdasan Emosional Dalam Pengembangan Kepemimpinan Kristen Studi Kasus", Jurnal Ilmiah Multidisiplin, Vol. 2, No. 7, 2023, hh. 4-5.

adalah seorang pemimpin yang memahami kebutuhan orang-orang di bawah binaannya dalam pelayanannya kepada jemaat. [14]

b. Mengerti Maksud Tuhan

Tuhan tidak menilai kinerja seorang pemimpin berdasarkan jumlah dan frekuensi pelayanannya; dia juga tidak menilai seberapa kuat manifestasi roh kita; sebaliknya, dia menilai seberapa besar keberhasilan dalam menterjemahkan kehendak Tuhan dan melakukan kehendak Tuhan dengan benar. Seorang pemimpin dalam pelayanan pastoral mutlak memiliki tujuan, tetapi tujuan itu tidak dibuat oleh egoisme dan keinginan pribadi yang tidak sesuai dengan kehendak Allah. Tapi pemimpin yang baik adalah visioner dan realistis, realistik pada kehendak Allah bukan pada dirinya. Untuk mengerti kehendak Allah, seorang pemimpin mutlak untuk suka membaca Alkitab dan mencintai Firman Tuhan.Menurut Wragg dalam bukunya merindukan lahirnya seorang pemimpin Gereja yang sedemikian: Kita perlu pemimpin yang menaruh harapannya pada Firman Tuhan sendiri bagi pertumbuhan umat Allah. Dengan terus belajar dari kebenaran Firman Allah, seorang pemimpin akan diberikan kepekaan oleh Tuhan, kemantapan didalam hatinya akan perwujudan kehendak Allah yang harus dilakukannya dalam setiap pelayanannya.[15]

c. Mendengar Kebutuhan jemaat

"Butuh didengarkan" adalah kebutuhan dasar manusia. Ini juga berlaku untuk anggota masyarakat yang dilayani oleh seorang pemimpin dalam konteks pastoral. Jemaat kadang-kadang menghadapi masalah dan kadang-kadang berada di persimpangan jalan. Tidak jarang mereka merasa tidak ada jalan keluar dan tidak tahu dengan siapa mereka harus berbicara. Dalam situasi tertentu, mereka akan mengunjungi gembala dan meminta bimbingan dan arahan dari pemimpin rohaninya. Seorang pemimpin yang melayani bersedia "membagi" pendengarannya kepada jemaat yang mengajukan masalah. Terkadang tidak semua permasalahan yang dihadapi jemaat dapat dijawab secara gamblang oleh seorang pemimpin. Namun, sejumlah kecil anggota jemaat dapat merasakan bahwa beban mereka telah dikurangi, dibagi, dan mereka akan kembali dengan bahu yang tegak kembali karena kesediaannya mendengar dengan ketulusan hatinya.[16] Seorang pemimpin pastoral melihat dan belajar dari kepemimpinan Yesus Kristus, gembala agung salah satu predikat terbaik yang diberikan Yesus adalah untuk memimpin dan melayani umat-Nya dengan belas

[14] Pandir Manurung, "Pemimpin Yang Melayani Dalam Konteks Pastoral", Skenoo: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen, Vol. 1, No. 2, 2021, h. 110.

[15] Herman Julisto Lase et al, "Pengaruh Minat Baca Alkitab Terhadap Pertumbuhan Kerohanian Mahasiswal", Skenoo: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen, Vol. 1, No. 1, 2021, h. 37-38.

[16] Pandir Manurung, "Pemimpin Yang Melayani Dalam Konteks Pastoral", Skenoo: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen, Vol. 1, No. 2, 2021, h. 111-112.

kasihan. Dia datang ke dunia bukan karena kemegahan dan kecanggihan teknologinya.

## C. Kesimpulan

Artikel ini membahas tentang pentingnya kepemimpinan pastoral dalam menyelesaikan konflik di gereja dengan pendekatan "melayani dengan hati". Konflik dalam gereja merupakan hal yang tak terhindarkan karena perbedaan latar belakang dan harapan anggota jemaat, yang dapat berdampak negative pada Kesehatan spiritual dan persatuan gereja.

Kepemimpinan pastoral yang efektif menekankan nilai-nilai seperti empati, komunikasi jujur dan komitmen pada perdamaian, membimbing jemaat menuju rekonsiliasi dan mempererat hubungan. Pemimpin pastoral harus memahami akar masalah, mendengarkan dengan empati, dan memfasilitasi dialog yang membangun berdasarkan nilai-nilai kristiani.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus, wawancara, observasi dan analisis dokumen untuk memahami bagaimana pemimpin pastoral dapat mengubah konflik menajdi peluang pertumbuhan dan penguatan iman. Dengan demikian, gereja tidak hanya mengatasi masalah internal tetapi juga menjadi agen perubahan positif bagi amsyarakat luas.

## Referensi


Budiman Santoso, (2023), "Peran Kecerdasan Emosional Dalam Pengembangan Kepemimpinan Kristen Studi Kasus", Jurnal Ilmiah Multidisiplin, Vol. 2, No. 7, hh. 4-5

Darius Priter Mari, (2022), "Peran Kepemimpinan Penggembalaan Sidang Jemaat GKRI Bukit Sion Cibinong (Suatu Kajian Empiris)", Jurnal Pendidikan dan Konseling, Vol. 5, No. 2, h. 71.

Wendy Sepmady Hatahaean, S.E, M. Th, (2021), "Pengantar Kepemimpinan", Malang :Ahlimedia Press.



Wendy Sepmady Hatahaean, S.E, M. Th, (2021), "Pengantar Kepemimpinan", Malang :Ahlimedia Press.



Herman Julisto Lase et al, (2021), "Pengaruh Minat Baca Alkitab Terhadap Pertumbuhan Kerohanian MahasiswaI", Skenoo: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen, Vol. 1, No. 1, h. 37-38.

Jusaktri Susanto Putra, (2022), "Kepemimpinan Patoral Dalam Mengelolah Konflik Jemaat Di Gereja Lokal Berdasarkan Markus 10:41-45", Journal of Biblical Practice, Vol.2, No.2, h.90.

Nathanail Sitepu,(2023), "Model Manajeman Konflik TKI (Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument) Dan Aplikasinya Dalam Kepemimpinan Pastoral", Jurnal Teologi dan Kepemimpinan Kristen, Vol.8, No.2.

Pandir Manurung, (2021), "Pemimpin Yang Melayani Dalam Konteks Pastoral", Skenoo: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen, Vol. 1, No. 2, h. 110-112.

PPM School of Management,(2024), "Kepemimpinan: Pengertian Teori dan Perbedaanya", Martje Panekenan, (2020), "Pola Kepemimpinan Kristen Menurut Injil Yohanes 13:1-20", ejournal.teologi-ukit.ac.id, Vol.1, No.1.

Sri Utari dan Moh. Mustofa Hadi, (2020), "Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (STUDI KASUS)", Jurnal Pustaka Ilmiah, Vol. 6 No. 1.

Subandi, (2011), "Deskriptif kualitatif sebagai satu metode dalam penelitihan pertunjukan", Jurnal Harmonia, Vol. 11, No.2.

Wendy sepmady hutahaean,(2021), "Kepemimpinan pastoral", ahlimedia book.

Yohan Brek,(2023)," Konseling Pastoral Teori dan Penerapannya". Jawa tengah: PT. Pena Persada Kerta Utama.