TATA KELOLA PASCA KONFLIK INTERNAL KEPEMIMPINAN DI MAJELIS DAERAH GEREJA PANTEKOSTA DI INDONESIA PROPINSI LAMPUNG

Yohanes Simanjuntak
Alvonce Poluan
Rode Sri Rahayu
Sekolah Tinggi Teologi Anugerah Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah ingin mengetahui bagaimanakah peran pemimpin di Gereja Pantekosta di Indonesia Majelis Daerah Lampung dalam mengelola Pasca konflik yang terjadi antara Pemimpin sbelumnya dan Pengurus harian, biro-biro Majelis Dareah, Gembala- gembala yang ada sampai pada komisi-komisi daerah. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif di sini mengarah pada penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah jemaat di Gereja Pantekosta di Indonesia yang terdiri atas 211 Hamba Tuhan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam menetapkan responden penelitian ialah dengan mempergunakan pendekatan Probability Sampling. Teknik pengumpulan data yang diungkapkan dalam penelitian ini adalah dengan melalui dua cara, yaitu observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan kata "pemimpin" dan "kepemimpinan" berasal dari kata yang berasal dari bahasa Inggris "to lead" yang berarti "pemimpin" yang selanjutnya mengalami perubahan menjadi "pemimpin" (leader) dan "kepemimpinan" (leadership), yang merupakan kata yang umum terdapat di dalam bahasa kuno Eropa Utara, di mana kata "leadership artinya adalah jalan setapak, arah kapal laut, perjalanan. Konflik berkaitan erat dengan perasaan manusia, termasuk perasaan diabaikan, disepelekan, tidak dihargai, ditinggalkan dan juga perasaan jengkel karena rutinitas dan volume kerja yang berlebihan. Hal ini banyak teori-teori yang di munculkan sebagai jawaban bahwa seorang "pemimpin" yang tidak mau menghadapi konfrontasi bukanlah seorang pemimpin. Meskipun demikian, tidak semua konflik adalah dosa. Agaknya dosa membuat konflik itu perlu, dan memecahkan konflik memerlukan kepemimpinan yang diarahkan oleh Roh Kudus. Tentu saja, kuncinya adalah otoritas rohani, bukan kekuasaan manusia. Otoritas rohani berbeda dalam sifat dan hakikatnya dari jenis kekuatan dan pengontrolan yang biasa dipikirkan, dan terlalu sering diandalkan untuk kepemimpinan dalam gereja.

Kata Kunci: *Konflik, Kepemimpinan, Majelis Daerah Gereja Pantekosta di Indonesia Propinsi Lampung*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan memegang peranan penting yang membuat gereja dapat hidup dan bertumbuh. Gereja terpanggil untuk menyaksikan tentang kasih Allah kepada dunia. Kesaksian gereja dapat terwujud apabila gereja sendiri sebagai tubuh Kristus dapat hidup dan bertumbuh dalam batas wilayah setempat.

Kepemimpinan itu mempunyai bentuk dan rupa yang beraneka ragam. Secara lebih mendetail John Stott menjelaskan tentang keanekaragaman bentuk dan rupa kepemimpinan sebagai berikut:

Para rohaniawan adalah pemimpin dalam jemaat dan gereja lokal. Para orang tua adalah pemimpin dalam rumah tangga dan keluarga mereka. Demikian juga para guru di sekolah dan para dosen di kampus, Pemimpin Rohaniawan juga. Para eksekutif di bidang bisnis dan industri, para hakim, dokter, politisi, pekerja sosial semua mereka mengemban tanggung jawab kepemimpinan dalam lingkungan masing-masing. Dalam semua bidang dan situasi masa kini semakin terasa kebutuhan yang amat sangat pemimpin-pemimpin yang mempunyai pandangan ke depan yang lebih tajam, keberanian yang besar dan berdedikasi.

Tata Kelola Pasca Konflik Internal Kepemimpinan Dalam Pelayanan Di Gereja Pantekosta di Indonesia Majelis Daerah Propinsi Lampung dalam perjalanannya mengalami berbagai pergumulan di tengah-tengah tugas dan panggilannya.

Sebagai akibat dari konflik yang ada tentu saja hal ini berpengaruh pada efektifitas dan efisiensi pelayanan Majelis Daerah, dan perlu kerendahan hati untuk saling menerima satu dengan yang lain. Terhadap permasalahan yang dihadapi, maka cara yang harus ditempuh untuk keluar dari permasalahan ini ialah bahwa seluruh organisme yang ada di dalamnya, terlebih pemimpin yang ada, harus mau dan mampu mengelola dan mengatasi konflik yang ada sehingga Majelis Majelis Daerah dapat bergerak maju ke arah perubahan pertumbuhan dalam seluruh aspek pelayanannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Proses pengumpulan data-data dan informasi adalah melalui penyebaran angket dan penelitian terhadap data-data tertulis yang mengenai keberadaan dan pelayanan Organisasi GPdI MD Lampung. Penulis juga akan melakukan penelitian melalui wawancara langsung kepada responden untuk menemukan permasalahan dengan cara tatap muka dengan sumber data yang dianggap representatif. Populasi dalam penelitian ini adalah jemaat di Gereja Pantekosta di Indonesia yang terdiri atas 211 Hamba Tuhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Tentang Kepemimpinan

Pengertian "kepemimpinan" ditinjau dari sudut etimologi, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang diterbitkan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan adalah sebagai berikut: "kepemimpinan" berasal dari kata dasar "pimpin" yang artinya dibimbing, dituntun.

Sedangkan kata "pemimpin" dan "kepemimpinan" berasal dari kata yang berasal dari bahasa Inggris "*to lead*" yang berarti "pemimpin" yang selanjutnya mengalami perubahan menjadi "pemimpin" (*leader)* dan "kepemimpinan" (*leadership)*, yang merupakan kata yang umum terdapat di dalam bahasa kuno Eropa Utara, di mana kata "*leadership* artinya adalah jalan setapak, arah kapal laut, perjalanan."

Pemimpin, memimpin dan kepemimpinan memiliki kata dasar yang sama, yaitu *pimpin*, yang masing-masing memiliki pengertian sebagai berikut:

Pertama, Pemimpin. Arti pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/ kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Kedua, Memimpin: yaitu proses mempengaruhi, menggerakkan atau mengarahkan orang-orang lain untuk melaksanakan seperangkat kegiatan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ketiga, Kepemimpinan: yaitu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan, atau tingkah laku orang lain.

Para ahli manajemen mempunyai pendapat yang berbeda-beda mengenai timbulnya teori seorang pemimpin. Di bawah ini terdapat tiga (3) teori yang paling menonjol yang sering dipahami:

Teori Genetis

Inti dari teori ini tersimpul dalam mengadakan "*leaders are born and not made*". bahwa penganut teori ini mengatakan bahwa seorang pemimpin akan karena ia telah dilahirkan dengan bakat pemimpin

Teori Sosial

Jika teori genetis mengatakan bahwa "*leaders are born and not made*", maka penganut-penganut sosial mengatakan sebaliknya yaitu: "*Leaders are made and not born*". penganut-penganut teori ini berpendapat bahwa setiap orang akan dapat menjadi pemimpin apabila diberi pendidikan dan kesempatan untuk itu.

Teori Ekologis

Teori ini merupakan penyempurnaan dari kedua teori genetis dan teori sosial. Penganut-penganut teori ini berpendapat bahwa seseorang hanya dapat menjadi pemimpin yang baik apabila pada waktu lahirnya telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, yang kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pangalaman-pengalaman yang memungkinkannya untuk mengembangkan lebih lanjut bakat-bakat yang memang telah dimilikinya itu.

Definisi dan Tipe-tipe Kepemimpinan

Kepemimpinn memiliki beragam pengertian seperti yang dikemukakan oleh para pakar yang berkompeten dalam bidang kepemimpinan seperti yang dimaksud di bawah ini:

a. Charles J. Keating: "Kepemimpinan ialah suatu proses dengan berbagai cara mempengaruhi orang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.

b. Alan E. Nelson: "Kepemimpinan adalah proses sosial di mana orang-orang mempengaruhi individu-individu sehingga meereka dapat mengatur dan membantu orang-orang itu mencapai apa yang tidak dapat dicapai kalau tidak demikian.

c. Hendrik Job Ruru: Kepemimpinan yaitu keseluruhan tindakan, sikap dan tingkah laku seseorang pemimpin dalam mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan orang-orang lain untuk melaksanakan seperangkat kegiatan secara efektif, demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, Hendrik J. Ruru mengatakan bahwa pada umumnya para pemimpin dalam setiap organisasi dapat diklasifikasikan menjadi lima tipe utama yaitu sebagai berikut:

1. Otokratis
2. Paternalistik
3. Eksklusif
4. Kompromis
5. Disertir

Pengertian Kepemimpinan Menurut Alkitab

Konsep kepemimpinan dalam Alkitab adalah suatu mandat yang diberikan Allah kepada orang-orang pilihan-Nya baik di dalam Perjanjian Lama maupun dalam Perjanjian baru untuk menggenapi janji-Nya. Di manapun Allah mendelegasikan kekuasaan-Nya, Dia menunjuk seseorang untuk menjadi pemimpin. Hal ini berlaku di dalam semua ruang lingkup organisasi atau lembaga.

Jelas bahwa sesungguhnya seorang pemimpin telah ditetapkan Allah sejak dalam kandungan ibunya sebagai suatu mandat yang harus dilakukan, yang dalam pelksanaannya Allah memperlengkapinya sesuai dengan kebutuhan seorang pemimpin, yaitu: karakter, pengetahuan, ketrampilan serta wibawa yang mengalir dari Allah sendiri dengan pimpinan kuasa Roh Kudus agar dalam merealisasikan tugas dan panggilan itu tidak ada alasan bagi seorang pemimpin yang merupakan pilihan Tuhan untuk menyombongkan diri, melainkan penuh penyerahan diri kepada Tuhan yang telah mempercayakan tugas itu dan dalam sikap penuh kerendahan hati.

Kepemimpinan dalam Perjanjian Lama

Model kepemimpinan dalam Perjanjian Lama ditemukan beberapa bentuk dan susunan kepemimpinan yang terbentuk secara teratur baik dalam ruang lingkup keluarga maupun masyarakat. Jikalau tidak ada pimpinan, jatuhlah bangsa, tetapi jikalau penasihat banyak, keselamatan ada. (Amsal 11:14; 15:22; 24:6)

1. Keluarga

2. Dalam masyarakat

Dalam hal ini penulis menyajikan beberapa tokoh seperti tersebut di bawah ini:

a. Musa
b. Yusuf
c. Yosua
d. Salomo
e. Nehemia

3. Para Imam dan Orang Lewi

Kepemimpinan di dalam Perjanjian Baru

Injil menceritakan berbagai segi kehidupan Yesus yang mempunyai kaitan dengan prinsip-prinsip kepemimpinan. Dalam ajaran dan tindakan Yesus dapat ditemukan konsep-konsep yang mengandung prinsip-prinsip dasar kepemimpinan yang mempunyai nilai-nilai baik. Prinsip-prinsip dasar tersebut dapat dilihat misalnya dalam Matius 20:20-28 dan Markus 10:34-45; di mana Tuhan Yesus menjelaskan tentang prinsip yang mendasar mengenai kepemimpinan yang diuraikan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kristen berpusat pada Allah, artinya Allah oleh kedaulatan-Nya menetapkan dan memanggil setiap pemimpin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin (Matius 20:23b).
2. Kepemimpinan Kristen dibangun di atas hubungan sebagai landasan kerja dan keberhasilan kepemimpinan. (Matius 20:20-23).
3. Kepemimpinan Kristen diteguhkan di atas model kepemimpinan "pelayan dan hamba" yang merupakan dasar etika moral bagi kepemimpinan serta pola dasar pelayanan dalam kepemimpinan. Artinya, para pemimpin Kristen perlu membangun sikap etis moral sebagai "pelayan yang melayani" dan "hamba yang mengabdi" yang merupakan landasan dalam semangat kerja.
4. Kepemimpinan Kristen tertuju kepada pelayanan dengan memberikan yang terbaik dengan tujuan melayani. (Matius 20:28).
5. Melayani sebagai tujuan kepemimpinan Tuhan Yesus dibangun di atas tujuan dan sasaran yang jelas dan pasti untuk membawa kebaikan bagi semua umat manusia.
6. Kepemimpinan Kristen memiliki "kasih Kristus" (2 Korintus 5:13-14) sebagai penggerak kepemimpinan yang mewarnai seluruh aspek kepemimpinan yang mencakup kinerja dan hasil/produk dari setiap upaya memimpin, memberi sifat reformatif dan transformatif bagi kepemimpinan Kristen.

Kajian tentang Konflik dalam Kepemimpinan

Dosa menyebabkan prasangka rasial dan antagonisme, dan membentuk blok-blok kekuasaan internasional yang besar. Dosa menciptakan perpecahan sosial dan dengan begitu membawa kepada konflik antar kelompok atau kelas. Dosa memisahkan orang-orang kaya dengan orang-orang miskin dan menyebabkan konflik dalam semua

kelompok manusia, baik kelompok pendidikan, masyarakat, sosial, maupun agama. Lagi pula dosa membawa perpecahan dalam keluarga dan gereja.

Pengertian konflik

Konflik berkaitan erat dengan perasaan manusia, termasuk perasaan diabaikan, disepelekan, tidak dihargai, ditinggalkan dan juga perasaan jengkel karena rutinitas dan volume kerja yang berlebihan. Perasaan-perasaan itulah yang berpotensi memicu timbulnya perasaan yang tidak nyaman yang berujung pada munculnya kemarahan atau yang juga sering disebut emosi. Kondisi yang ditimbulkan akibat perasaan yang tidak nyaman itu dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan kegiatannya sehingga menurunkan produktivitas kerja dan kinerja organisasi secara tidak langsung sehingga tidak jarang terjadi kesalahan-kesalahan atau sesuatu yang tidak diinginkan baik disengaja ataupun tidak.

Jenis Konflik

1. Konflik Diri
2. Konflik Antar Individu
3. Konflik antarperseorangan dengan kelompok
4. Konflik antara kelompok dengan kelompok dalam satu organisasi
5. Konflik antara organisasi dan organisasi

Faktor-faktor Munculnya Konflik

1. Karakteristik Individual
2. Kebutuhan dan Kepribadian
3. Perbedaan Persepsi
4. Kepemimpinan yang kurang efektif

Faktor Situasi

1. Kesempatan dan Kebutuhan Barinteraksi
2. Ketergantungan Satu Pihak kepada Pihak Lain
3. Perbedaan Status

Pembahasan

Pemimpin dalam organisasi gereja secara khusus dengan kompleksitas permasalahan yang ada saat ini, tentu merindukan peran pemimpin yang baik. Peran Pemimpin yang baik yang dimaksudkan di sini adalah pemimpin yang dapat mempersatukan dan mengayomi rakyat; menciptakan rasa aman; dan menciptakan kehidupan masyarakat yang berkesejahteraan, dan berkeadilan serta mampu menggalang kerukunan meski dalam kepelbagaian.

Analisa Terhadap Makna dan Peran Kepemimpinan Kristen

Makna pemimpin dalam konsepsi Alkitab, bukan berarti seseorang disebut pemimpin rohani (Kristen) karena ia seorang Kristen atau melibatkan diri dalam pelayanan Kristen. Pemimpin Kristen berarti pemimpin yang mengenal Allah secara pribadi dalam Kristus dan memimpin secara kristiani.

Pemimpin Kristen adalah pribadi yang memiliki perpaduan antara sifat-sifat alamiah dan sifat-sifat spiritualitas Kristen. Sifat-sifat alamiahnya mencapai efektivitas yang benar dan tertinggi karena dipakai untuk melayani dan memuliakan Allah. Sedangkan sifat-sifat spiritualitas kristianinya menyebabkan ia sanggup mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya untuk menaati dan memuliakan Allah. Sebab daya pengaruhnya bukan dari kepribadian dan ketrampilan dirinya sendiri, tetapi dari kepribadian yang diperbaharui Roh Kudus dan karunia yang dianugrahkan Roh Kudus.

Pemimpin Kristen berbeda dengan pemimpin alamiah (sekuler/umum) dalam beberapa hal. Pemimpin rohani mengenal Allah, mencari kehendak Allah, menaati kehendak Allah, bergantung pada Allah, mengasihi Allah dan manusia, dan akhirnya memuliakan Allah. Sedangkan pemimpin alamiah hanya mengenal manusia, membuat keputusan sendiri atau organisasi, berusaha mencapai sasaran pribadi atau organisasi, bersandar pada cara-cara sendiri, bergantung pada kuasa dan ketrampilan diri sendiri, mengutamakan hasil kerja dan cenderung mengabaikan manusia.

Penyebab munculnya pemimpin Kristen

Pemimpin Kristen muncul bukan menurut kemauan atau ambisi pribadi, melainkan karena tindakan Allah yang mempersiapkan, memanggil, menetapkan dan membimbingnya dalam mencapai tujuan-tujuan dari Allah.

Arti Kepemimpinan Kristen

Peran kepemimpinan Kristen memiliki persamaan dengan kepemimpinan umum dalam hal mempengaruhi atau menggerakkan orang lain, mensyaratkan kemampuan fungsional dan membimbing kepada tujuan tertentu. Sedangkan perbedaannya, kepemimpinan Kristen berdasarkan panggilan Allah, bukan dari manusia atau organisasi; melaksanakan tugas dalam lingkup agenda/rencana Allah, dengan berdasarkan karakter Allah, dan menuntun kepada tujuan yang Allah kehendaki, bukan tujuan organisasi atau manusiawi.

Sifat khas kepemimpinan Kristen

Pertama, kepemimpinan rohani adalah kepemimpinan yang menghambakan diri. Identitas pemimpin Kristen adalah sebagai "hamba."

Kedua, kepemimpinan yang menempatkan posisinya di bawah kontrol Allah. Seorang pemimpin rohani bukan menjadi orang nomor satu dalam gereja, sebab Kristus adalah Kepala Gereja.

Ketiga, kepemimpinan yang berdasarkan karakter yang baik. Kepemimpinan Daud sangat menekankan karakter yang teruji. Otentisitas kepemimpinan rohani bergantung pada ketaatannya terhadap Kristus dan meneladani Allah.

Keempat, kepemimpinan berdasarkan motivasi Allah. Kepemimpinan sekuler pada umumnya berdasarkan kekuatan manusiawi dan bertujuan untuk meraih keuntungan pribadi.

Kelima, kepemimpinan yang mendasarkan otoritasnya pada pengorbanan. Sebab itu pemimpin Kristen yang sejati disebut "pemimpin pelayan" (*a servant leader*).

Refleksi terhadap Peran dan Kepemimpinan Kristen

Menghormati Kedaulatan Allah.

Allah memilih apa yang tidak terpandang bagi dunia, orang-orang yang hina dan orang-orang yang tidak berarti, untuk melenyapkan apa yang berarti, supaya seorang manusiapun dapat memegahkan diri terhadap Allah. Ketika Allah berinisiatif untuk mencari pemimpin tentu tidak mencari orang yang sempurna, tetapi Allah mencari manusia yang memiliki kualitas dan dedikasi yang tinggi terhadap yang memilihnya.

Analisa Terhadap Peran Pemimpin Kristen dalam Konflik

Konflik Internal: Penjara Ketakutan

Sikap berdiam diri dan mengabaikan konflik yang ada dalam gereja sebagai suatu persukutuan sebenarnya mengindikasikan adanya ketakutan seorang pemimpin. Yang dimaksud di sini adalah ketakutan untuk menyakiti masing-masing pihak yang ada dalam konflik. Dalam situasi ini seringkali suara kebenaran menjadi hilang.

Konflik Eksternal: Intimidasi dan Pengkhianatan

Pada bagian di atas telah dikemukakan bahwa kepemimpinan memang identik dengan konflik. Memilih menjadi pemimpin sama juga memilih untuk mengakrabi konflik. Karena pemimpin pada esensinya memobilisasi orang lain untuk berubah atau bergerak dari "status quo" menuju ke suatu tujuan yang lebih ideal.

Refleksi Terhadap Kepemimpinan dalam Konflik

Perbedaan akan muncul dan konflik akan timbul. Bila perbedaan muncul, jangan menolak atau mencoba mengindarinya. Hadapi dengan realisitis dan kreatif, dalam kasih kristiani. Bila seorang pemimpin Kristen menemukan suatu solusi, ia pasti akan bertumbuh dalam iman Kristen, mampu maju ke depan dengan kemampuan yang bertambah untuk melaksanakan visi, misi dan tujuan gereja.

Kegiatan-kegiatan dan tata kelola pasca konflik majelis daerah Provinsi Lampung

Komitmen untuk memperbaiki tata kelola di majelis daerah lampung sangat kuat ketua terpilih, sehingga dapat di emplementasikan kepada semua jajaran majelis daerah dan biro-biro serta komisi-komisi yang ada, di antgara tata kelola dan kegiatan yang sudah dikerjakan antara lain:

1. Natal kawasan
2. Konfrensi Pengembalaan Gereja Pantekosta di Indonesia Majelis daerah Lampung.
3. Natal Keluarga Majelis Daerah Lampung

4. Konfrensi Studi pengembalaan Gereja Pantekosta di Indonesia Majelis daerah Lampung tahap dua

Hasil dari tata kelola pasca komflik internal terlaksana dengan baik, sehingga majelis daerah Lampung berfokus pada visi dan misi, serta pekerjaan yang dipercayakan selama lima tahun dapat dikerjakan tahap demi tahap program kerja beejalan sesuai dengan baik program kerja, adapun kendala di sana sini ada tetap bisa mengerjakan dengan tepat waktu.

Tata kelola Majelis Daerah (MD) dan kesekretariatan GPdI (Gereja Pantekosta di Indonesia) Provinsi Lampung mencakup manajemen strategis dan administratif untuk mengayomi ratusan gereja lokal. Fokus utamanya adalah menyelaraskan pelayanan kerohanian dengan tata kelola organisasi modern yang transparan, akuntabel, dan berbasis digital, Kesekretariatan GPdI Lampung berfungsi sebagai pusat administrasi dan saraf penggerak organisasi yang menangani: Administrasi Surat Menyurat: Penerbitan Surat Keputusan Tugas Layanan (SKTL), surat mutasi pendeta, dan surat rekomendasi. Database dan Registrasi: Mendata keanggotaan gereja lokal (jumlah jemaat, pelayan Tuhan) dan memperbarui Surat Tanda Terdaftar Lapor (STTL).Arsip Digital: Mengelola dokumentasi keputusan rapat pleno Majelis Daerah dan laporan kegiatan biro-biro.

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah ingin mengetahui bagaimanakah peran pemimpin di Gereja Pantekosta di Indonesia Majelis Daerah Lampung dalam mengelola Pasca konflik yang terjadi antara Pemimpin sbelumnya dan Pengurus harian, biro-biro Majelis Dareah, Gembala- gembala yang ada sampai pada komisi-komisi daerah. Dengan mengetahui tata kelola pemimpin yang baru dalam merangkul dari semua majelis daerah dan Hamba -hamba Tuhan yang dimaksud, maka akan dibuat implikasi praktis tentang tata kelola kepemimpinan dalam mengelola Pasca konflik di Gereja Pantekosta di Indonesia Majelis Daerah Lampung.

Konflik internal di Majelis Daerah (MD) GPdI Lampung umumnya berakar dari persaingan politik pemilihan pengurus, polarisasi antar kelompok, dan sengketa tata kelola dana gereja. Sebaliknya, yang di kwatirkan gesekan sosial di luar itu lebih banyak disebabkan oleh faktor eksternal, seperti penolakan dari warga setempat terhadap pendirian rumah ibadah.

Peran kepemimpinan Gereja Pantekosta di Indonesia adalah suatu usaha yang dilakukan secara terencana dan terus menerus oleh pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan jemaat menuju pada visi dan misi gereja yang telah ditetapkan.

Variabel	**Dimensi**	**Indikator**
Peran kepemimpinan	1. Dalam kegiatan Hamba-hamba Tuhan	1. pertemuan wilayah
		2. Pemanfaatan fasilitas-fasilitas MD Lampung
		3. Membangun komunikasi yang komunikatif.
		4. Teladan yang konsisten
	2. Dalam relasi dengan kehidupan	1. Perintah Tuhan
		2. Tuntutan peningkatan kualitas intelektual dan rohani

	Bawahan	
		3. Penanaman nilai-nilai kepemimpinan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kepemimpinan merupakan bagian penting dari suatu fungsi manajemen. Tanpa kepemimpinan yang baik, suatu organisasi tidak dapat berfungsi dengan baik untuk mencapai tujuannya. "Jikalau tidak ada pemimpin, jatuhlah bangsa" (Amsal 11:14).

Seorang "pemimpin" yang tidak mau menghadapi konfrontasi bukanlah seorang pemimpin. Meskipun demikian, tidak semua konflik adalah dosa. Agaknya dosa membuat konflik itu perlu, dan memecahkan konflik memerlukan kepemimpinan yang diarahkan oleh Roh Kudus. Tentu saja, kuncinya adalah otoritas rohani, bukan kekuasaan manusia. Otoritas rohani berbeda dalam sifat dan hakikatnya dari jenis kekuatan dan pengontrolan yang biasa dipikirkan, dan terlalu sering diandalkan untuk kepemimpinan dalam gereja.

Berdasarkan pada gambaran tentang peran kepemimpinan Gereja Pantekosta di Indonesia majelis daerah Lampung dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin kristen yaitu seorang yang dipanggil oleh Allah untuk memimpin; dia memimpin dengan dan melalui karakter seperti Allah dan menunjukkan kemampuan fungsional yang memungkinkan kepemimpinan efektif terjadi." Kepemimpinan kristen adalah menggerakkan orang-orang berdasarkan rencana Allah."

Penanganan terhadap konflik merupakan sesuatu yang harus menjadi prioritas setiap pemimpin. Itu sebabnya, konflik perlu dipahami, dipelajari dan dicarikan solusinya. Sebab, selain akan bermanfaat untuk menolong diri sendiri tatkala menghadapi konflik, juga akan berguna untuk menolong orang lain di sekitar yang sedang mengalami berbagai macam konflik.

Saran

Bagi Pemimpin Kristen

Menjadi pemimpin Kristen adalah tugas dan panggilan yang mulia yang diberikan Allah. Untuk itu, hal pertama yang perlu diperhatikan adalah bagaimana ia terus memelihara hubungan yang harmonis secara vertikal dengan Tuhan melalui penyembahannya dan secara horizontal melalui sikap dan keputusan-keputusan yang selalu berpedoman pada kehendak Allah.

Bagi Jemaat sebagai Tubuh Kristus

Jemaat perlu memahami dengan baik bahwa konflik adalah hal yang alamiah yang dapat terjadi dalam kebersamaan hidup sebagai suatu persekutuan Tubuh Kristus. Konflik bisa bersifat destruktif dan konstruktif. Dalam menangani konflik, setiap jemaat perlu menempatkan diri sebagai orang-orang yang telah "dewasa rohani" dan menghilangkan egoisme atau kepentingan diri sendiri, demi pembangunan Tubuh kristus.

DAFTAR PUSTAKA

Artanto Widi, 1997, *Menjadi Gereja yang Misioner*, Yogyakarta: Kanisius

B. Widjanarko, *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*. (Jakarta, Mitra Utama, 1993), 24

G. E. Wright, *Mengelola Konflik dalam Gereja*, (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2004), 15

Holistic Learning Center. *Keahlian Mengelola Konflik* (50 Leadership Skill: Modul 29),139

John Stott, *Isu-isu Global Menentang Kepemimpinan Kristiani*, (Jakarta: YKBK/OMF, 2005), 460.

Notohamijojo O, 1993, *Pemimpin dan pembinaan Kepemimpinan* (Salatiga: UKSW&Yayasan Bina Darma

Peg Pickering. *How To Manage Conflict*. (Jakarta: Esensi, 2006), 23)

Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: ALFABETA, 2006), Hal. 92-93

W. J. S. Poerwadaminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1996), 512.

Yakob Tomatala dan Aska Busthan. *Penuntun Desain Riset Bagi Perguruan Tinggi Teologi.* (Jakarta: YT. Leadership Foundation, 2007), 2007), 32