



DIALEKTIKA

Jurnal Pemikiran Islam dan Ilmu Sosial

<https://jurnal.iainambon.ac.id/index.php/DT/index>

ISSN : 1858-3679 (print), 2685-791x (online)

Office: Jl. Dr. H. Tarmidzi Taher, Kompleks IAIN Ambon

email: dialektika@iainambon.ac.id

Relevansi Kepemimpinan Kritis dalam Konflik Gereja Halmahera

Broery Doro Pater Tjaja, Izak Y. M. Lattu, Wilson M A. Therik

Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga

atertj@gmail.com, izak.lattu@uksw.edu, Wilson.therik@uksw.edu

Artikel info

Accepted : Nov^{25th} 2024

Approved : Dec^{5th} 2024

Published : Dec^{26th} 2024

Keywords:

Critical Leadership, Actor, Network, conflict, Church

Abstract

This article attempts to look at church-based conflicts using the Critical Leadership (CL) approach in collaboration with Actor Network Theory (ANT) and finds its relevance for communal life. Using an interdisciplinary approach with qualitative methods, the collaboration of CL and ANT found that all resources of religious organizations in conflict situations are networks of actors whose interactions legitimize power and can also be a path to reconciliation. From the lens of CL and ANT, conflicts that result in dualism in church organizations are seen as both a process and a result of actor interactions and relations during the conflict. Therefore, reconciliation can also be used as a process and a result of the CL and ANT mechanisms which then present policy recommendations such as the intensity of structural actor meetings that can produce joint programs for church members, and can also be a path for institutional unification and reconciliation.

Introduction

Argumen utama artikel ini adalah segala sumber daya organisasi agama dalam situasi konflik merupakan jaringan aktor yang dalam interaksinya melegitimasi kekuasaan sekaligus dapat menjadi jalan rekonsiliasi. Dengan *critical leadership* ditemukan adanya peran aktor dalam kepemimpinan organisasi gereja saat konflik berlangsung untuk menjaga kelangsungan kekuasaan sekaligus menemukan jalan rekonsiliasi. Sebagai sebuah organisasi, gereja tidak dapat dihindari dari yang disebut dengan konflik. Latar belakang konflik yang terjadi juga berbeda-beda, seperti konflik karena ajaran dalam sejarah gereja (Sampe, 2014) yang menghadirkan aliran-aliran dalam gereja, konflik karena politik dalam Negara seperti yang terjadi pada gereja-gereja di Afrika (Carney, 2010; Carney, 2015; Nyongesa, 2014) dan di Irlandia (Indriastuti, *et al.*, 2022). Di Indonesia ada konflik internal yang terjadi pada gereja Huria Kristen Batak Protestan (HKBP) dari tahun 1992-1998 (Tenny, *et al.*, 2020).

Akibat dari konflik yang disebutkan di atas adalah perpecahan yang kadang diikuti dengan kekerasan dan juga perebutan akses politik, serta terabaikannya program-program

organisasi yang bertujuan pada pembangunan organisasi secara internal maupun eksternal. Kondisi seperti ini juga terjadi saat konflik pada Gereja Masehi Injili di Halmahera (GMIH) di Maluku Utara sejak tahun 2013 sampai sekarang. Konflik yang terjadi pada GMIH, lebih mengarah pada konflik organisasi akibat politik elektoral dan manajemen gereja yang kemudian menghasilkan dualisme kepemimpinan di tingkat sinode sampai pada beberapa jemaat. Akibat yang lain adalah GMIH sebagai organisasi cenderung hanya memerhatikan masalah legalitas di mata hukum Negara. Hal ini dibuktikan lewat laporan-laporan pertanggungjawaban sinodal dalam pertemuan gerejawi semenjak konflik berlangsung (Ngarbingan, 2023). Itu berarti perhatian GMIH sebagai organisasi di tengah-tengah masyarakat yang mestinya membantu Negara mengurus berbagai pergumulan masyarakat, dalam hal ini warga gereja, sebagai bukti pembangunan berkelanjutan, menjadi terbagi bahkan tergerus akibat kelangsungan konflik.

Konflik berupa kekerasan antarwarga dalam organisasi GMIH juga terjadi. Puasa (2014) mencatat kekerasan terjadi sebagai reaksi atas pandangan dikotomis yang berkembang di kalangan warga jemaat tentang bisa tidaknya pendeta terlibat dalam politik elektoral. Kekerasan yang digunakan dalam konflik GMIH ini terjadi dalam dua bagian. Pada bagian kekerasan verbal hanya berlaku di kalangan elitis saja. Sementara kekerasan fisik yang menyebabkan penyerangan saat orang beribadah, pembakaran rumah warga sekaligus pengusiran warga dari sebuah desa, justru terjadi di tingkatan jemaat atau aras bawah. Hal inilah yang menghambat proses pembangunan, baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun dukungan dari gereja melalui rangkaian program di jemaat. Karena itu dibutuhkan jalan untuk rekonsiliasi atas konflik GMIH dengan melibatkan pertama-tama pemangku kepentingan, dalam hal ini para aktor yang berada dalam struktur sinodal atau Badan Pekerja Harian Sinode (BPHS).

Berfokus pada GMIH sebagai institusi keagamaan, artikel ini mengetengahkan, menjelaskan dan memberi kritik atas jaringan dan perilaku aktor dalam kepemimpinan sinodal saat konflik berlangsung yang disebut *Critical Leadership* (CL). CL dalam struktur GMIH harusnya memampukan seluruh elemen, tidak hanya secara struktural tetapi juga jemaat dalam jaringan yang sama untuk berdaya partisipatif dalam kehidupan bermasyarakat termasuk mendorong terciptanya resolusi konflik atau rekonsiliasi. Karena itu penelitian ini menggunakan pendekatan interdisipliner dengan metode kualitatif. Artikel ini menggunakan teori Kepemimpinan Kritis (Critical Leadership) (Collinson 2014; Learmonth dan Morell 2017; Alvesson dan Spicer 2012; Chandler 2021; Chandler dan Kirsch 2018) dan teori *actor network theory* (ANT) atau teori pelaku jaringan (Callon 1984; Latour 2007; Law 1999).

Kolaborasi dua teori di atas, memperlihatkan wawasan baru dalam memahami konflik gereja, *Pertama*, konflik lahir dari kritik atas peran aktor dalam jejaring gereja dan *kedua* rekonsiliasi dapat dipahami juga sebagai kritik atas keberlangsungan konflik sebagai proses dan sekaligus hasil kepemimpinan aktor dalam jejaring. Rekonsiliasi dapat terwujud dan atau sebaliknya dengan *problematisasi* (Sage, *et al.*, 2011) dalam jaringan struktur kekuasaan yang hirarkis (Collinson, 2014; Collinson, 2017; Bishundat, *et al.*, 2018), pengubahan kepentingan (*interessement*) para aktor (Sage, *et al.*, 2011) dengan cara

pendaftaran (Sage, *et al.*, 2011) untuk membentuk identitas atau jaringan dengan kepemimpinan baru yang menghadirkan aktor representasi/*mobilisasi*.

Metode Penelitian

Artikel ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian fenomenologi yang akan mengeksplorasi data yang diperoleh dari observasi terhadap fenomena dan proses rekonsiliasi selama lima tahun terakhir di GMIH dan 10 informan lewat wawancara mendalam dengan kriteria: (1) BPHS GMIH dalam rentang waktu 2012-2024 atau dari tahun di mana konflik awal terjadi hingga tahun tulisan ini, untuk mencari gambaran terjadinya konflik dan usaha rekonsiliasi. (2) BPHS GMIH yang oleh penelitian sebelumnya dijadikan penyebab konflik karena melanggar regulasi dengan terlibat pada politik elektoral. (4) BPHS periode 2022-2027, yang menurut penelitian ini telah membentuk jaringan kecil sebelum masuk dalam struktur dan jaringan sinode. (5) aktor dalam jaringan yang merupakan bagian dari pelaku penghasil keputusan dan kebijakan sinodal. (6) aktor dalam konflik internal GMIH menurut penelitian-penelitian sebelumnya baik itu dalam struktur GMIH maupun pemerintahan dan adat, yang merupakan pengambil kebijakan. Pemilihan 10 informan ini didasarkan pada unit analisis menurut Patton yang dikutip Ade Heryana (2018) yaitu dengan pembagian pejabat Struktural Sinode yang dipilih langsung dalam SS (Ketua, Wakil Ketua I- Wakil Ketua VI, Sekretaris), sebagai unit analisis *structure focused* atau informan yang berada dalam inti atau fokus penelitian dan *people focused* di sisi yang lain sebagai informan atau individu yang terlibat dalam kelompok kecil namun memengaruhi organisasi. Unit analisis tidak berdiri sendiri (*mutually exclusive*) unit analisis *structure focused* masuk juga menjadi unit amatan *people focused* karena informan ini adalah pejabat struktural Sinode sebagai 'orang dalam', sekaligus individu atau warga jemaat GMIH. Peneliti memutuskan bahwa yang menjadi informan kunci dari penelitian ini berjumlah 4 orang, 1 informan dari unit *structure focused* dan *people focused* dan 3 informan dari *perspective/worldview*. Model analisis data penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif induktif Miles dan Huberman (Sugiyono, 2018) mulai dari *pengumpulan data, kategorisasi data, menyajikan data dan menarik kesimpulan*.

Critical Leadership (CL) dan Actor Network Theory (ANT)

Critical leadership (CL) umumnya dikenal sebagai studi kritis tentang kepemimpinan dengan pendekatan yang berbeda. Menurut Collinson (2011), istilah ini digunakan untuk menunjukkan luas, beragam dan heterogennya kepemimpinan yang selalu berkorelasi dengan kekuasaan, identitas, konstruksi sosial, dinamika organisasi dan beragam hal lainnya (Marchand, 2010; Blumen, 2015; Fairhurst, *et al.*, 2008; Sinclair, 2010; Delaney, 2016; Learmonth dan Morrell, 2017; Jenkins dan Cutchens, 2011; Collinson, 2018; Levay dan Bäck, 2022; Zehndorfer dan Eles, 2014; Burnison dan Blanchard, 2016; Katsioloudes dan Cannonier, 2019; Lewis dan Smith, 2023; Santamaría, 2015; Bryman, 2004; Kort, 2008), serta berbagai pendekatan dengan serangkaian premis, kerangka kerja dan gagasan yang eklektik (Gronn, 2002; Ospina dan Su, 2009).

Jenifer Chandler (2021) menyebutkan 5 prinsip CL, namun demi kepentingan tulisan ini, peneliti menyatukan poin 4 dan 5 menjadi satu sehingga menjadi 4 prinsip

sebagai berikut: *pertama*, bahwa telah terjadi penindasan sistemik di kelompok masyarakat. Para peneliti dan ahli CL berusaha memeriksa proses yang melanggengkan ketidakadilan sosial yang terjadi di dalam organisasi, dan menguak keterlibatan aktor dalam sistem yang terlibat sekaligus yang hendak mengganggu sistem tersebut. *Kedua*, CL mengakui kekuasaan adalah kinerja perilaku hegemonik yang memperkuat hirarki. Penelitian ini juga mengakui bahwa perilaku hegemonik ada di mana-mana, sehingga menjadi pusat perhatian dalam penelitian. *Ketiga*, CL bukan mengajari orang untuk memimpin atau bagaimana menjadi pemimpin atau menjadi pengikut yang lebih baik, namun fokus kepada kepemimpinan sebagai fenomena yang muncul dari organisasi. *Keempat*, CL memerhatikan lingkungan politik-ekonomi-sosial-budaya di mana proses kepemimpinan berfungsi dan menggunakan proses reflektif yang berkelanjutan dan (*Kelima*), bertujuan pada pengembangan akan manusia yang menggerakkan organisasi.

Kajian ANT dalam studi organisasi manajemen kritis dilakukan oleh Whittle dan Spicer (2008), Dave Elder-Vass (2008), Buerger (2013) Sabou dan Videlov, 2016, Thapa (2011). Namun belum banyak ahli yang menggunakan pendekatan *critical leadership* (CL) secara mendalam bersamaan dengan *ANT* dalam konflik gereja. *ANT* atau teori jaringan aktor dikembangkan oleh Bruno Latour (1987, 2005), Michel Callon (1986) dan Jhon Law (1999) dari kajian sains, teknologi, dan masyarakat yang digunakan dalam berbagai bidang ilmu sosial. *ANT* melihat manusia dan material disatukan dalam pandangan analitis yang sama yang disebut aktor atau aktan (Whittle dan Spicer, 2008; Alcadipani dan Hassard, 2010; Fenwick dan Edwards, 2011; Lassander dan Ingman, 2012; Dwiartama dan Rosin, 2014; Elder-Vass, 2015; Bencherki, 2017; Thapa, *et al.*, 2017; Marfo, *et al.*, 2019; Nora, *et al.*, 2023; Mannerfelt dan Kaufman, 2023). Karena itu *ANT* mendefinisikan aktor berdasarkan; *pertama*, peran, dampak dan pengaruh yang dihasilkannya (Mannerfelt dan Kaufman, 2023), *kedua*, relasinya: pikiran, perasaan, dan tindakan, bahkan identitas, dari setiap aktor, adalah hasil dari relasi yang dapat dan memang dibentuk aktor dengan entitas lain, termasuk non-manusia (Sage, *et al.*, 2011). Aktor memiliki jumlah nilai dan agensi yang sama (Takeaways, 2024), memberikan kontribusi terhadap hasil dalam jaringan (Fenwick dan Edwards, 2011; Takeaways, 2024; Sage, *et al.*, 2020; Matthews, 2019; Robet, 2023; Mannerfelt dan Kaufman, 2023; Almeida *et al.*, 2022). Secara umum ada 3 elemen *ANT* (Arnaboldi dan Spiller, 2011; Marcon *et al.*, 2023), *pertama* prinsip simetris, yakni mencari hal yang saling bergantung dalam sebuah kasus. Hal itu terjadi karena elemen yang *kedua*, yakni jaringan aktor elemen yang ketiga adalah *proses penerjemahan*.

Melalui proses penerjemahan *ANT* yang ditawarkan oleh Callon (Sage, *et al.*, 2011) ada 4 langkah untuk melihat konflik *GMIH* yakni (1). *problematisasi*, situasi yang merujuk peristiwa yang dilewati aktor dalam jaringan, (2). *interressement*, adalah tindakan negoisasi guna menstandarisasi identitas menjadi sama, yang dilakukan sesama aktor akibat *problematisasi*. Namun pada bagian ini, para aktor hanya dapat mendefinisikan identitas mereka melalui hubungan mereka dengan aktor lain dalam interaksi dan relasi karena kepentingan yang sama. (3). *Pendaftaran*, yang memperlihatkan keberhasilan tercapainya kepentingan dalam sebuah jaringan melalui uji kekuatan, termasuk kekerasan fisik, negoisasi, transaksi dan persetujuan (tanpa diskusi), yang membantu mendefinisikan dan mengoordinasikan peran aktor. (4). *Mobilisasi*, titik di mana sekelompok aktor mampu

berbicara atas nama orang lain secara tepat, sehingga dalam bahasa ANT memungkinkan adanya konstruksi “juru bicara” yang dapat menerjemahkan kepentingan, peran, dan hubungan dari keseluruhan jaringan.

Walau tidak ada dikotomi dalam ANT, tetap saja ada aktor yang menjadi representasi jaringan (Buerger, 2013) dan seolah berkembang menjadi aktor tunggal. Fokus utama ANT adalah pada karya empiris, khususnya untuk melihat setiap peristiwa sebagai hasil dari konvergensi berbagai pengaruh aktor yang saling berinteraksi (Elder-Vass, 2015). Dalam menyoroiti konflik GMIH CL menekankan pada proses organisasi atau jaringan sementara ANT berfokus pada hasil atau karya dari jaringan atau organisasi. Sementara keduanya sama-sama melihat relasi yang terjadi pada aktor, baik manusia maupun non-manusia yang menekankan pada identitas, konstruksi sosial, dinamika jaringan, keaktifan, dampak dan pengaruh aktor dalam dan di luar jaringan.

Leadership and Reconciliation

Kajian tentang rekonsiliasi yang terjadi di gereja sudah banyak dilakukan pada ahli dengan berbagai pendekatan semisalnya pendekatan teologi (Thesnaar, 2014; Crisp, 2014; (Anozie, *et al.*, 2023; Mccully, 2021; Carter, 2024), budaya lokal (Afolabi, 2023), otonomi gereja (Afolaranmi, 2023), manajemen gereja (Celiz, 2024), manajemen kepemimpinan (Afolaranmi, 2023), interdisipliner (Simion, *et al.*, 2022), serta postkolonial (Kristjánsdóttir, 2015). Sama halnya dengan kajian aktor dalam konflik gereja yang menekankan kompleksitas konflik gereja dengan penanganan manajerial (Palanski, *et al.*, 2021). Tidak begitu banyak penelitian tentang rekonsiliasi dalam konteks kepemimpinan (Palanski dan Yammarino, 2011) karena penelitian empiris tentang rekonsiliasi masih terbatas dan masih bermasalah dalam konteks apapun (Palanski, *et al.*, 2012; Leroy, *et al.*, 2012) dan rekonsiliasi bergantung pada kemauan serta perkembangan emosional korban (Campbell, 2017).

Rekonsiliasi yang dilakukan gereja-gereja di Afrika karena persoalan politik dimulai dengan kerjasama bersama pemerintah. Kendati kejadiannya di masa lampau, namun pemimpin gereja didesak atas nama gereja sebagai institusi, mengusut, membawa ke pengadilan serta meminta maaf atas peristiwa kekerasan yang dilakukan pada masa lalu (Thesnaar, 2017). Hal ini terlihat dari insiatif pemimpin politik dan agama seperti Nelson Mandela dan Desmond Tutu di Afrika Selatan, Léopold Senghor dari Senegal, Julius Nyerere dari Tanzania, Kenneth Kaunda dari Zambia dan Jomo Kenyatta dari Kenya (Shale, 2005). Gereja lewat kekuatan *leadership* memberikan pengampunan serta membuka dialog antar sesama warga gereja sekaligus warga Negara. Dalam konteks ini, *leadership* gereja dapat dipahami sebagai bimbingan yang diberikan oleh para pemimpin seperti menjadi inspirasi, teladan atau contoh, yang memberikan visi kepada para pengikutnya dan berfungsi sebagai peta menuju rekonsiliasi (Obaji dan Godwin, 2018).

Di Rwanda, pemimpin gereja lokal menciptakan rekonsiliasi atas konflik yang diciptakan Negara yakni konflik genosida menggunakan pendekatan budaya yang disebut *gacaca*, mediasi pihak yang berkonflik di lapangan oleh tua-tua adat (Carney, 2015). Cara ini telah dipilih kepemimpinan gereja lokal yang telah membuka diri menerima kebudayaan lokal sebagai jalan menuju rekonsiliasi dan kemudian oleh kepemimpinan gereja yang dinamakan *Gacaca Nkirisitu* (Gacaca Kristen) di mana dalam prosesnya ada

seminar, lokakarya, dan kesaksian korban serta pelaku dalam konflik yang berujung pada pemaafan (Carney, 2015). Di Zimbabwe konflik yang melibatkan para pemimpin gereja yang neo-patrimonial dan cenderung mengeksploitasi jemaat untuk kepentingan mereka (Tagwirei, 2024) mengambil langkah rekonsiliasi dengan mengevaluasi kinerja kepemimpinan.

Sementara rekonsiliasi antara Protestan dan Katolik di Irlandia Utara mendorong para pemimpin gereja untuk mengambil langkah melalui dialog rahasia, tertutup dan merumuskan apa yang disebut dengan Perjanjian Jumat Agung tahun 1998 (Ganiel dan Brady, 2021). Kemudian difasilitasi Negara yang memakan waktu begitu lama lewat Matriks Kesepakatan Perdamaian yang ditandatangani secara bersama. Perdamaian ini butuh stabilitas politik nasional yang kokoh dan cukup untuk mengakomodir segala kepentingan umat beragama yang berkonflik (Cory, 2021). Dari konflik gereja di Irlandia, Dawson (Cory, 2021) mengusulkan tiga fase rekonsiliasi yang dapat diintegrasikan dengan kepemimpinan politik maupun kepemimpinan gereja yang disederhanakan sebagai berikut. Fase *pertama* (Zona Merah): keterlibatan pemimpin gereja dalam dialog untuk menghentikan segala bentuk konflik. Fase ini mengarah pada pembicaraan pra-negosiasi sebagai media “paksa” semua pihak untuk mengakui kesalahan untuk pemulihan (proses pemulihan mempunyai ruang lingkup pemulihan yang terbatas di tengah maraknya kekerasan antar-komunitas). Fase *kedua* (Zona Biru): adanya kesepakatan saat para korban mulai menemukan suara pribadi dan kolektif mereka dan adanya penerimaan atas semua pihak. Fase *ketiga* (Zona Kuning): terjadinya transformasi konflik dengan cara menemukan segala kekurangan di bidang, wilayah dan aspek organisasi saat berlangsung, dan membagi dalam transformasi jangka pendek yang meliputi masalah sulit dan nyata: a) keutamaan proses politik, b) pelucutan reformasi keamanan dan kepolisian, c) rekonstruksi ekonomi dan dukungan pembangunan, serta transformasi jangka panjang atas masalah tidak berwujud seperti: a) membangun kembali kapasitas sosial dan b) berdamai dengan masa lalu: pemulihan kebenaran dan warisan kekerasan. Semua ini haruslah inisiatif *leadership* yang mendukung reintegrasi masyarakat dan proses penyembuhan dalam mewujudkan rekonsiliasi.

Penjelasan rekonsiliasi atas konflik beberapa gereja di atas, memberikan informasi bahwa kuatnya peran aktor dalam jaringan *leadership* gereja yang dapat menjadi sumber konflik di satu sisi, namun di sisi yang lain dapat menjadi tumpuan utama mengusahakan rekonsiliasi. Dengan kata lain, peran aktor dalam jaringan memberikan visi sekaligus fungsi sebagai peta menuju rekonsiliasi (Obaji dan Godwin, 2018). Rekonsiliasi dicapai saat gereja sebagai jaringan dan aktor di dalamnya berani mengubah tujuan dan kepentingan yang telah mengakibatkan terjadinya konflik.

Konflik GMIH

Pemilihan Umum Kepala Daerah (Pemilukada) Propinsi Maluku Utara tahun 2013 merupakan akumulasi persoalan GMIH yang menghadirkan konflik (Samlohy, 2014; Labobar 2013; Duan, 2017; Hontong, 2013; Buladja, 2017; Puasa, 2013, 2014, 2015, 2016). Hontong (2014) menyebut ada tiga isu laten konflik GMIH, *pertama*, kinerja BPHS hasil Sidang Sinode GMIH ke 27 di Dorume tahun 2012, dalam manajemen organisasi. *Kedua*, isu mengenai keterlibatan Ketua dan Sekretaris BPHS dalam Pemilukada Maluku Utara tahun 2013. *Ketiga*, isu pelanggaran konstitusi GMIH. Sementara Puasa (2013, 2014, 2014, 2016)

menyebutkan politik elektoral dan pemahaman presbiterial sinodal penyebab konflik GMIH.

Ada tiga hal yang bisa ditarik dari penelitian sebelumnya tentang konflik GMIH: *pertama*, konflik GMIH bersumber dari akumulasi persoalan (1) pemahaman akan tata gereja termasuk pemahaman asas hidup menggereja yakni presbiterial sinodal yang di dalamnya terkait sistem keuangan dan usaha pengembangan teologi pemberdayaan serta (2) keterlibatan pelayan atau pendeta GMIH dalam politik elektoral. Pada tahap ini, sebenarnya konflik cukup membantu untuk terjadinya sebuah evaluasi atas kinerja secara sinodal dan juga perbaikan komunikasi antar sesama warga jemaat dalam sinode GMIH yang mungkin saja selama ini dibatasi secara struktural. *Kedua*, konflik internal GMIH berbeda situasinya pada tingkatan jemaat dan juga elit sinode. Pada aras sinodal, konflik berlangsung melalui serangan verbal dan di jemaat, selain serangan verbal, juga diikuti tindakan kekerasan (Samlohy, 2014; Buladja, 2017). Serangan verbal yang dimaksud adalah usaha pencarian dan publikasi bukti-bukti yang mendukung legalitas masing-masing sinode, mulai dari dokumen gerejawi hingga negara.

Ketiga, berbagai penelitian sebelumnya tentang konflik GMIH (Samlohy, 2014; Labobar, 2013; Duan, 2017; Hontong, 2013; Buladja, 2017; Puasa, 2013, 2014, 2015, 2016; Garedja, 2020; Djurubasa, 2020, 2021) menyebutkan politik elektoral sebagai sumber konflik internal GMIH dan menganggap wilayah politik sebagai zona yang lain bagi gereja. Sementara penelitian Hontong (2013) dan Tjaja (2012) memberikan perhatian terhadap politik sebagai bagian dari pelayanan gereja. Walau sama-sama melihat bahwa politik merupakan bagian dari pelayanan gereja, Hontong (2013) dan Tjaja (2012) belum memosisikan politik sebagai momentum dan bagian dari jaringan aktor GMIH.

Ralf Dahrendorf (Ritzer dan Yagatich, 2012) menguraikan makna dari sebuah konflik dalam kelompok sosial. *Pertama*, Dahrendorf menyadari bahwa masyarakat tidak bisa ada tanpa konflik dan konsensus, keduanya prasyarat satu sama lain. Oleh karena itu, tidak akan ada konflik jika tidak ada konsensus yang mendahuluinya. Sebaliknya, konflik dapat menyebabkan konsensus dan integrasi. *Kedua*, Dahrendorf merasa bahwa fungsi konservatif konflik hanyalah satu bagian dari realitas sosial; konflik juga menyebabkan perubahan dan perkembangan. Dengan konflik akan ada perubahan, entah itu struktural, pola komunikasi, tujuan organisasi dan lain sebagainya. Ringkasnya, Dahrendorf berargumen bahwa sekali kelompok-kelompok konflik muncul, mereka terlibat di dalam tindakan-tindakan yang menyebabkan perubahan-perubahan di dalam struktur. Ketika konflik membara, perubahan yang terjadi adalah radikal. Ketika konflik disertai kekerasan, akan terjadi perubahan struktural yang mendadak.

Fungsi sosial lainnya disumbangkan dari gagasan Geor Simmel yang kemudian diperluas oleh Coser (Indriyatni, 2010), yang berargumen bahwa *pertama* konflik dapat berfungsi untuk mengeraskan suatu kelompok yang tersusun secara longgar. Di dalam suatu masyarakat yang tampak terpecah-pecah, konflik dapat memulihkan inti pemersatunya. *Kedua*, konflik dapat membantu menghasilkan kepaduan dengan menyebabkan serangkaian aliansi dengan kelompok-kelompok lain. *Ketiga*, konflik dapat menyebabkan beberapa individu yang terasing menjadi berperan aktif. *Keempat*, konflik juga melayani fungsi komunikasi. *Kelima*, konflik juga dapat memungkinkan masing-masing pihak untuk

lebih mengenal kekuatan-kekuatan relatif mereka dan mungkin menambah kemungkinan untuk melakukan pemulihan hubungan baik, atau akomodasi damai. Dalam konflik, konsentrasi ke arah pihak lawan lebih penting daripada objek yang hendak dicapai. Dalam realitas kehidupan, karena berkembangnya rasa kebencian yang mendalam, maka pencapaian tujuan seringkali menjadi sekunder sedangkan pihak lawan yang dihadapi jauh lebih penting. Akibatnya, seluruh energi habis dicurahkan untuk mencari siapa yang paling benar dalam pusaran konflik, sementara pokok masalah kehidupan dan termasuk upaya keluar dari konflik kadang diabaikan.

Sistem Kepemimpinan GMIH

GMIH menggunakan *presbiterial sinodal* dalam sistem pengorganisasian yang dimaknai sebagai sistem pengambilan keputusan dalam sidang yang dilakukan oleh para presbiter atau pejabat gereja dan dijalankan secara bersama-sama (Tata Gereja, 2023 Pasal 17 Tentang Pengorganisasian). Secara sederhana *presbiterial sinodal* dapat dimengerti sebagai perjalanan bersama (*sinode=sinhodo*) para pejabat (*presbiter*) gereja yang dikembangkan oleh Yohanes Calvin dan Jhon Knox (Batlajery, 2005; Longfield, 2013; Carvalho, 2019; Tamaweol, 2020; Luma, *et al.*, 2024; Hasugian, *et al.*, 2022) yang dikaitkan dengan pelaksanaan kepemimpinan ada pada para penatua atau presbiter (Carvalho, 2019). Secara organisasi, sistem ini menekankan pembagian atau pendistribusian otoritas/kewenangan yang dipercayakan sebagai pemimpin oleh warga gereja dan tidak menumpuk pada perseorangan (Nuban Timo, 2019; Batlajery, 2015)

Implikasi praktis *pertama* dari sistem ini adalah penguatan struktur kepemimpinan karena adanya pembagian tugas yang jelas antara pendeta, pengajar, penatua, dan diaken (Luma, *et al.*, 2024). Hal ini berlaku dalam keseluruhan pelayanan baik di tingkat jemaat sampai sinodal. *Kedua* adanya transparansi dan akuntabilitas dalam proses pengambilan keputusan (Luma, *et al.*, 2024; Carvalho, 2019; Sunarto, 2013) yang dilaksanakan lewat sidang presbiter. Karena itu, melalui sistem ini semua jemaat sebagai satu institusi terikat oleh komitmen bersama dan berpartisipasi melaksanakannya (Luma, *et al.*, 2024).

Pelaksanaan sistem ini telah mengalami berbagai macam perubahan yang tentunya disesuaikan dengan konteks masing-masing (Batlajery, 2005; Longfield, 2013; Ndzi, 2023; Pasoloran dan Lura, 2024; Luma, *et al.*, 2024; Hasugian, *et al.*, 2022; Carvalho, 2019; Stout, 2023). Perbedaan tersebut salah satunya ada pada istilah dan jumlah pejabat struktural. GMIH misalnya menghasilkan kepemimpinan dari sistem ini pada setiap Sidang Sinode (Peraturan GMIH No 1, 2023 pasal 1 ayat 4 dan 6, pasal 2) dan wajib melakukan pertanggungjawaban secara berkala melalui persidangan tahunan (Peraturan GMIH No 1, pasal 3 bagian a) dengan jumlah dan perangkat pada struktur yang disesuaikan dengan kebutuhan pelayanan (Ngarbingan, 2023; Tata Gereja, 2023 pasal 18 Tentang Jabatan Gerejawi).

Sistem pengorganisasian presbiterial sinodal GMIH dijalankan dengan menggunakan prinsip kolektif-kolegial yang saling memberdayakan yang disebut dengan Majelis Sinode (Tata Gereja, 2023 pasal 19 Tentang Kepemimpinan). Anggota Majelis Sinode terdiri dari a. Ketua BPHS; b. Koordinator Wilayah; c. Anggota Badan Pekerja Harian Sinode; BPPPG, Rektor UNIERA, Direktur RS. Bethesda; dan d. Pimpinan Kelembagaan

tingkat Sinode (Peraturan GMIH No 1, 2023 pasal 6) dan Majelis Sinode dipimpin oleh Badan Pekerja Harian Sinode (Peraturan GMIH No 1, pasal 7 Tentang Kepemimpinan Majelis Sinode; Tata Gereja, 2023 pasal 19 Tentang Kepemimpinan). Demikianlah bahwa pengambilan keputusan dalam sistem ini diambil oleh para presbiter lewat mekanisme persidangan.

Analisis Data

Sebelum melangkah lebih jauh, baiknya dilakukan identifikasi beberapa hal untuk melihat konflik GMIH dari lensa CL dan ANT. Berdasarkan uraian sebelumnya, perlu diperhatikan bahwa, (1). jaringan utama adalah GMIH Lama, jaringan kedua adalah politik formal di Kabupaten Halmahera Utara dan jaringan ketiga jaringan GMIH Baru. (2). Tiap jaringan terdapat juga jaringan yakni struktur sebagai jaringan kecil yang disebut jaringan struktural. (3). Aktor terdiri dari manusia yaitu mereka yang pernah dan sementara berada dalam struktur sinode, serta dokumen berupa aturan termasuk sistem kepemimpinan GMIH. Walau demikian perlu disebutkan bahwa aktor utama selalu berada dalam struktur atau jaringan struktural. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada aktor manusia sebagai pemangku kepentingan yang berada pada beberapa jaringan dengan peran dalam kekuasaan dan saling memengaruhi serta dapat membentuk jaringan yang baru. Terkait dengan struktur, aktor selalu bisa berganti, dan memengaruhi jaringan GMIH secara keseluruhan serta berdampak pada seluruh jaringan yang disebutkan sebelumnya melalui interaksi dan relasi para aktor. (4). Jaringan struktural dalam penelitian ini melibatkan aktor seperti yang dijelaskan pada poin 3, baik mereka yang pernah berada dalam struktur maupun tidak, karena nilai aktor dalam ANT itu sama. (5). Konflik adalah proses dari jaringan utama menurut CL dan sekaligus hasil dari yang membentuk jaringan.

Pada bagian ini akan ada kolaborasi 5 prinsip CL dan 4 proses penerjemahan ANT dengan data lapangan. Melalui prinsip pertama CL dapat kita sebutkan; *pertama*, dalam jaringan GMIH telah terjadi keterlibatan aktor yang mengganggu sistem jaringan dalam proses menjadi konflik. Struktur GMIH periode 2012-2017 merupakan kumpulan aktor yang membuat GMIH sebagai jaringan mengalami gangguan sistem atau konflik akibat faktor politik formal dan terjemahan atas sistem kepemimpinan gereja. Situasi ini oleh ANT dikategorikan sebagai *problematisasi*, dimana konflik memperlihatkan relasi dan interaksi aktor jaringan struktural sebagai pemangku kepentingan (Arnaboldi dan Spiller, 2011) tidak berjalan searah, baik itu antar manusia, maupun non-manusia. Karena GMIH terbentuk dengan intensitas relasi dan interaksi aktor, maka ketika konflik berlangsung akibat perbedaan, terciptalah jaringan yang lainnya sebagai penanda, entah perlawanan maupun penegasan atau legitimasi (Bennett, 2018; Thapa, *et al.*, 2017; Nora, *et al.*, 2023), antara GMIH Lama dan GMIH Baru (Labobar 2013; Duan, 2017; Hontong, 2013; Buladja, 2017; Puasa, 2013, 2014, 2015, 2016, 2023; Garedja, 2020; Djurubasa, 2020, 2021). GMIH Baru terbentuk sebagai jaringan setelah 96 aktor manusia dengan posisi sebagai pendeta dipecah dari jaringan GMIH yang Lama.

GMIH Baru membentuk jaringan organisasi serta menjalankan beberapa prinsip organisasi secara baru. Beberapa hal yang membedakan GMIH Lama dengan GMIH Baru adalah; mekanisme persidangan (M. Boediman, 2023), setoran jemaat ke sinode dan

peraturan terkait dengan partisipasi politik elektoral (Puasa, 2023). Hal ini oleh Hein (2023) disebut sebagai hasil kontemplasi diri. Hein menyebutkan “...*harusnya manajerial gereja itu dijalankan berdasarkan prinsip buah-buah Roh bukan keinginan daging. Konflik ini berlangsung karena manusia sudah mencuri kemuliaan Tuhan.*” Walau berusaha berbeda, GMIH Baru masih menggunakan logo yang sama dengan GMIH Lama sebagai simbol organisasi. Menurut Marthen Boediman (2023) “...*bahwa tidak ada sebuah usaha untuk keluar dari GMIH dengan dilaksanakannya SSI. Karena itu logo dan beberapa hal masih digunakan dalam proses SSI bahkan sampai saat ini.*”

Hein sendiri merupakan aktor yang berada di dalam dua jaringan, GMIH dan Pemerintah sebagai Bupati Halmahera Utara saat konflik berlangsung. Pengaruh Hein ini mendorongnya maju dalam Gubernur Maluku Utara dengan cara memperkuat posisi dalam jaringan GMIH secara struktural sebagai Badan Pembina Sinode (BPS), namun ternyata tidak terakomodir (Missy, 2023). Selain itu, struktur GMIH, selain terlibat sebagai pengurus politik, disinyalir memberi dukungan ke calon yang lain, yang oleh sebagian warga jemaat dipandang sebagai usaha meninggalkan anak kandung gereja yang berjuang di wilayah politik elektoral (M. Boediman, 2023). Hasil Pilkada menjadi akumulasi keresahan warga jemaat yang dalam hal ini pendukung Hein, yang kemudian memalang kantor sinode, membentuk Sekretariat Pembaharuan dan berujung pada pelaksanaan Sidang Sinode Istimewa untuk memilih BPHS yang baru (M. Boediman, 2023).

BPHS GMIH Lama menganggap tuduhan terhadap mereka tidak berdasar karena pencantuman nama aktor struktur BPHS dalam partai politik, dicantumkan tanpa melalui konfirmasi secara pribadi terlebih dahulu. Sementara itu tindakan pendukung Hein dianggap mencederai demokrasi (Piga, 2023). Hein tidak dipilih sebagai BPS karena BPHS tunduk pada aturan 370 tentang struktur BPHS yang tidak bisa terlibat dalam partai politik (Missy, 2023). Karena itulah, pelaksanaan SSI dipandang tidak sesuai aturan. Kendati demikian, pelaksanaan SSI tetap berjalan dengan difasilitasi Pemerintah. Hein selaku Bupati menggerakkan dan memobilisasi perangkat pemerintahan yang adalah warga GMIH sebagai peserta SSI mewakili jemaat GMIH. SSI kemudian menghadirkan struktur dan jaringan GMIH Baru.

Jika dilihat dari *perspektif kultural*, konflik GMIH terjadi dan berlangsung karena dipengaruhi oleh faktor malu yang dipandang penting dalam kosmologi orang Halmahera pada kajian ilmiah (Danis, 2023). Sebagian aktor manusia yang berkonflik berasal dari Halmahera seperti suku Tabaru, Tobelo-Galela, Sahu dan Buli, yang memandang malu sebagai tindakan yang dapat menjatuhkan reputasi seseorang dalam adat dan berimplikasi pada kehidupan sosial kemasyarakatan. Ada harga yang harus dibayar sebagai resiko atas sebuah tindakan yang mendatangkan rasa malu, entah itu dalam bentuk uang, seperti diusir dari kampung, dikeluarkan dari komunitas marga dan suku bahkan dianggap mati (Wahedu, 2023; Tongo-Tongo, 2023; Giwe, 2023; Missy, 2023; Guslaw, 2023; Ugu, 2023). Karena itu bukan tidak mungkin setiap aktor manusia yang berkonflik akan berusaha mempertahankan kebenaran masing-masing.

Di sisi yang lain, dalam kosmologi sebagian orang Halmahera yang tidak memiliki kesultanan, memperlihatkan bahwa posisi berpengaruh dalam kehidupan bersama, cenderung didapati karena kompetisi individual dan bukannya garis keturunan. Seseorang

dapat menjadi pemimpin suku karena melewati beberapa persyaratan yang mengharuskan bertempur melawan alam bahkan sesama calon pemimpin. Karena itu, posisi-posisi dalam kehidupan masyarakat Halmahera adalah prestise (Wahedu, 2023; Tongo-Tongo, 2023; Giwe, 2023; Missy, 2023; Guslaw, 2023; Ugu, 2023), apalagi jika kedudukan atau posisi itu menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan dalam menyokong keluarga, semacam tim sukses dalam jaringan politik formal.

Dengan menggunakan lensa pertama dari CL dan ANT, terlihat bahwa konflik jejaring sangat memengaruhi kehidupan masyarakat termasuk aktor dalam jaringan GMIH jika dipandang dari perspektif *sosial-ekonomi*. Di satu sisi, konflik dalam jaringan GMIH membuka akses bagi aktor manusia lainnya untuk menempati posisi-posisi tertentu dan strategis dalam jaringan GMIH akibat dari (1). relasi dan interaksi dalam praktek vocal pada usaha pembelaan saat konflik berlangsung dan (2). keluarnya aktor lain untuk membentuk jaringan yang Baru. Namun di sisi politik formal, kenyataan bahwa penghidupan para aktor bergantung pada kebijakan politik kepala daerah yakni Bupati. Jika pengambilan keputusan dan kebijakan pembangunan didasarkan pada emosional institusi gereja, maka ketimpangan ekonomi akan terjadi. Karena itulah dari lensa CL dan ANT pada bagian pertama melihat bahwa konflik GMIH adalah problematisasi dan membuat penindasan sistemik dalam jaringan GMIH.

Lensa yang *kedua* CL melihat bahwa kekuasaan adalah kinerja perilaku hegemonik guna memperkuat hirarki yang dalam prinsip ANT disebut *interessement*. Di dalam konflik GMIH, bagian ini adalah usaha aktor mencari aktor lainnya yang sejalan dengan dirinya secara terus-menerus untuk membentuk identitas yang sama. Jaringan GMIH yang terbagi dua adalah bukti di mana aktor manusia merangkul aktor manusia lainnya dan mencari titik temu yang sama dari segala perbedaan yang disebut kepentingan. Sehingga para aktor dalam jaringan struktural disebut sebagai pemangku kepentingan dari jaringan GMIH. Efek kultural-sosial-politik-ekonomi seperti dijelaskan di atas, memperlihatkan adanya jaringan-jaringan terbentuk di luar dari jaringan struktural GMIH. Selain jaringan GMIH yang Baru dengan aktornya mantan Bupati Halmahera Utara, ternyata ada jaringan lain yang tidak dilihat peneliti lainnya yakni jaringan baru dengan aktor Bupati Halmahera Utara yang sementara menjabat akibat dari keretakan relasi dan interaksi dengan aktor dalam jaringan struktural GMIH. Jaringan ini tentunya berisikan aktor yang mendukung kebijakan Bupati yang terkait secara langsung dengan kehidupan jaringan GMIH.

Walau tidak terbentuk menjadi sebuah institusi, jaringan yang baru ini perlu diangkat karena kepentingan yang sama yakni usaha rekonsiliasi (Manery, 2023). Aktornya juga merupakan bagian dari dua jaringan GMIH walau tidak terakomodir dalam struktur. Hal ini tentu saja menarik karena bagi jaringan struktural GMIH yang Lama, rekonsiliasi adalah kewajiban sehingga terus menjadi rekomendasi dalam setiap persidangan (Ice, 2024). Sama persis dengan semangat dari jaringan GMIH yang Baru (Puasa, 2023). Pertanyaannya adalah, mengapa ketiga jaringan ini memiliki tujuan yang sama namun cara dan tindakan serta posisi kearah itu berbeda. Hal itu disebabkan karena kepentingan yang sama dalam jaringan, terbentuk dari rangkaian kepentingan-kepentingan lainnya. Kepentingan yang sama akan menjadi prioritas tanpa harus menghilangkan kepentingan lainnya, apalagi

kepentingan aktor yang di dorong menjadi representasi atau tokoh jaringan (Thapa, Budhathoki and Munkvold, 2017).

Dalam CL, menjadi representasi organisasi dapat dicapai lewat berbagai cara, sidang, pemilu, dan kudeta, yang mekanismenya didefinisikan dengan alasan tertentu dan berujung harus diterima semua orang dalam organisasi (Chandler, 2021; Alvesson dan Spicer, 2012) atau jaringan. Sama seperti GMIH, aktor, manusia dan dokumen, berinteraksi dalam relasi, pada konteks internal maupun politik formal, untuk mencari kesepakatan atau identitas yang sama, kemudian memproduksi aktor sebagai representasi jaringan yang kedudukannya ada dalam jaringan struktural. Karena itu tidak mengeherankan, secara organisasi, baik GMIH maupun Pemerintahan di Halmahera Utara, Ketua Sinode dan Bupati, serta aturan atau regulasi yang terbit pada masa kepemimpinan mereka, adalah representasi jaringan (Bueger, 2013; Bueger dan Bethke, 2014; Durepos dan Mills, 2012).

Kepentingan bersama yakni rekonsiliasi hanya dapat terwujud jika kepentingan-kepentingan aktor representatif sebuah jaringan, terwujud terlebih dahulu, seperti yang terjadi dalam Pilkada Halmahera Utara. Kewenangan yang diberikan dalam mekanisme organisasi, membuat aktor yang menjadi representasi dapat menciptakan iklim hegemonik yang memperkuat hirarki, menciptakan identitas yang sama di antara para aktor, berusaha memenuhi kepentingannya sekaligus kepentingan organisasi atau jaringan. Ini memperlihatkan prinsip *ketiga* CL dan ANT bahwa kepentingan pribadi aktor, hanya bisa diwujudkan lewat kepemimpinan atau jaringan struktural, lebih tepatnya sebagai representasi jaringan. Pada tahap ini, konflik GMIH dapat juga disebutkan sebagai usaha kepemimpinan atau jaringan struktural memperlihatkan tercapainya kepentingan jaringan GMIH melalui uji kekuatan, termasuk kekerasan fisik, negoisasi, transaksi dan persetujuan (tanpa diskusi), yang membantu mendefinisikan dan mengoordinasikan peran aktor (Sage, Dainty dan Brookes, 2011) dalam jaringan.

Di satu sisi, peran aktor dalam jaringan struktural dikondisikan oleh aktor representatif, sehingga semua aktor menerima peran mereka karena akan berdampak secara kultural-sosial-politik-ekonomi. Dengan demikian, konflik seolah dipelihara dan dibiarkan terus hidup dalam jaringan GMIH karena resiko rekonsiliasi atau menyatu secara kelembagaan, akan menghadirkan konflik yang baru bagi aktor manusia dalam jaringan struktural. Padahal pertemuan formal yang difasilitasi Pemerintah Daerah, DPRD dan Polres Kabupaten Halmahera Utara dan Persekutuan Gereja-Gereja di Indonesia (PGI) telah berulang kali dilaksanakan, dari pertemuan di Manado pada tanggal 12 Maret 2014 yang dilanjutkan ke Tobelo (Puasa, 2019), kemudian tanggal 12 November 2018 di Tobelo, 5 April 2022 di Tobelo dan 5 Desember 2023 yang menghasilkan kegiatan deklarasi damai di Tobelo pada 19 Januari 2024 dengan satu keputusan untuk utuh kembali melalui Sidang Sinode bersama di tahun 2027(L. Boediman, 2024).

Sementara di sisi yang lain, salah satu konsep kunci dalam ANT adalah "*non-human actors*," yang mengacu pada entitas non-manusia yang berperan dalam jaringan sehingga memaksa konflik terus berlangsung. Yang dimaksudkan di sini adalah putusan Negara terhadap situasi konflik GMIH. Konflik jaringan GMIH telah dibawah ke wilayah hukum Negara sejak laporan jaringan GMIH ke Pengadilan Negeri Tobelo dalam perkara Perdata No:68/PDT.G/2015/PN.TOB. Tindakan ini sebenarnya masuk pada lensa *interessement*

karena tindakan melapor ke Negara adalah usaha mencari pengakuan Negara atas identitas keabsahan dari Negara. Tetapi perlu dijelaskan dalam bagian ini karena sejak persidangan dimulai dari Tobelo hingga ke Jakarta, Negara seolah memutuskan dan mengakui keduanya sebagai cara untuk mengambil langkah rekonsiliasi. Namun setiap kali hasil pengadilan terbit yang menguntungkan salah satu jaringan, maka selalu ada perlawanan dengan naik banding. Itu artinya keputusan pengadilan Negara juga menjadi aktor non-manusia yang kemudian berinteraksi dalam relasi dengan aktor manusia yang membuat konflik GMIH terus berlanjut.

Pada prinsip *keempat* dari CL yang sejalan dengan ANT adalah bagaimana konflik dalam organisasi atau jaringan GMIH merupakan bahan refleksi yang berkelanjutan sebagai sebuah proses sekaligus hasil. Walaupun kepentingan aktor hanya dapat terakomodir dalam jaringan GMIH, namun kenyataannya jaringan GMIH sebagai sebuah organisasi hanya dapat dijalankan oleh peran aktor (Chandler, 2021; McNulty, 2016). Peran aktor manusia dalam organisasi tidak akan terlepas dari kritik bahkan sampai terjadinya konflik. Sebagai sebuah proses, para aktor harusnya melihat konflik sebagai katalis perubahan (Bueger dan Bethke, 2014; Arnaboldi dan Spiller, 2011), dimana semua perbedaan adalah kenyataan yang tidak bisa ditolak sekaligus menjadi kekayaan jaringan GMIH yang nantinya dikelola melalui aktor non-manusia. Konflik juga harus dilihat sebagai momen inovasi (Bueger dan Bethke, 2014) dari jaringan struktural yang oleh karena kritikan bisa menemukan jalan atas setiap persoalan, bahkan terhadap hal-hal yang belum diatur sekalipun. Dalam CL, konflik harusnya dipahami sebagai kesempatan kepemimpinan dalam hal ini jaringan struktural GMIH, melakukan transformasi organisasi.

Kritik menginventarisir kelemahan atau bahkan kekurangan kepemimpinan ke arah sebuah perubahan (Chandler, 2021; McNulty, 2016; Jenkins *et al.*, 2011; Alvesson dan Spicer, 2012). Jaringan struktural atau kepemimpinan GMIH yang menjadi penggerak kearah yang dimaksud karena kekuasaan adalah pusat dari dinamika kepemimpinan dalam CL (Collinson, 2014; Collinson, 2017). Hanya dengan cara itu maka jaringan GMIH berhasil mengembangkan aktor manusia untuk menggerakkan dan mengembangkan jaringan sesuai dengan konsensus para aktor. Inilah tahap *mobilisasi* yang dimaksud ANT di mana aktor dalam jaringan mampu mendistribusikan kekuasaan serta pendelegasian tugas dan kekuatan pada tingkat kekuasaan sehingga aktor representasi bertindak atas nama jaringan (Bueger dan Bethke, 2014; Bueger, 2013) karena itu konflik dalam ANT dapat disebut sebagai hasil dari jaringan struktural saat para aktor melihat dan mengukur peran mereka mempertahankan jaringan atau berhasil membuat jaringan baru. Relasi dan interaksi para aktorlah yang memproduksi konflik. Para aktor memobilisasi seluruh kekuatan dalam jaringan struktural dan jaringan GMIH serta jaringan politik formal termasuk mengakomodir basis jaringan yang bersifat suku dan kerabat guna memelihara kepentingan yang sama.

Hal terakhir yang biasa dikaji dalam CL adalah komunikasi Keterampilan komunikasi yang baik juga menjadi salah satu aspek penting dalam critical leadership. Pemimpin gereja perlu mampu menyampaikan pesan dengan jelas dan efektif untuk menghindari kesalahpahaman yang dapat memicu konflik lebih lanjut. Penelitian oleh Hackman dan Johnson (2009) menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat

meningkatkan kepercayaan dan kolaborasi di antara aktor dalam jaringan, yang pada gilirannya dapat membantu meredakan ketegangan. Dengan kata lain, langkah-langkah di atas mesti disertai dengan kenyataan bahwa kepemimpinan gereja memegang peran penting dalam mewujudkan rekonsiliasi atas konflik berbasis gereja yang tentunya dimulai dari keteladanan *leadership*, mengakomodasi hal-hal yang melekat dalam hidup sesama warga jemaat seperti kebudayaan dan juga semangat teologis, mengubah kepentingan atau transformasi konflik dengan menata kembali aspek *leadership*, partisipasi politik, pendidikan, kesehatan dan manajerial yang menjadi sorotan utama saat konflik berlangsung, agar aktor dalam jejaring berkontribusi dalam pembangunan, tidak sekadar secara organisasi GMIH, melainkan juga dalam lingkup Kabupaten Halmahera Utara secara khusus dan Provinsi Maluku Utara secara umum. Jika langkah-langkah ini dilakukan, maka *leadership* dan jejaring dapat mendorong rekonsiliasi dalam pembangunan yang lebih luas. Sebaliknya, jika tidak terjadi, maka *leadership* dan jejaring menyumbang dan menjadi sumber kegagalan rekonsiliasi.

Kesimpulan

CL maupun ANT menawarkan wawasan berharga dalam memahami konflik gereja. CL menyoroti pentingnya analisis kekuasaan dan peran pemimpin dalam menciptakan ruang dialog, sementara ANT memberikan perspektif yang lebih luas tentang bagaimana jaringan aktor membentuk dinamika konflik. Kedua pendekatan ini saling melengkapi dan dapat digunakan untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam mengatasi konflik dalam konteks gereja. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi bagaimana kedua pendekatan ini dapat diintegrasikan dalam praktik kepemimpinan gereja dan untuk memahami lebih dalam tentang dampaknya terhadap komunitas gereja dan masyarakat secara keseluruhan.

Dari pembahasan di atas maka ada beberapa hal yang dapat ditarik sebagai kesimpulan. *Pertama*, kritik terhadap kepemimpinan hadir dalam jaringan GMIH dan berkelindan sebagai bagian dari aktor yang memainkan peran sebelum konflik, dalam proses konflik bahkan terus menjadi bagian dari jaringan-jaringan baru yang terbentuk akibat konflik. Efek dari kehadiran kritik dalam jaringan GMIH atau CL saat konflik, bersifat destruktif sekaligus konstruktif. *Kedua*, jaringan GMIH terbentuk dan digerakan oleh rangkaian aktor dalam relasi dan interaksi dengan kepentingan dan identitas yang sama. Peran aktor terasa sangat besar dalam maju-mundurnya sebuah organisasi atau jaringan. Dari kritik dan terjadi perbedaan, kemudian para aktor yang memiliki kesamaan membentuk jaringan GMIH Baru dan saling berhadapan dalam konflik. Kepentingan yang sama antara aktor dalam wujud kritik hanya bisa diwujudkan dalam jaringan. Aktor membutuhkan wadah untuk mengenalkan, melegitimasi, menyebarkan, dan juga berusaha melaksanakan segala kepentingannya, dengan cara apapun, termasuk paksaan, lewat jaringan. Karena itu jaringan GMIH hanya bisa terbentuk dan saling memengaruhi karena adanya aktor, dan para aktor bisa menjadi representasi aktor-aktor lainnya hanya karena jaringan di mana dia berada.

Ketiga, konflik yang dalam tulisan ini dipandang sebagai proses sekaligus hasil, tidak hanya menjadi katalis perubahan, inovasi dan transformasi pada masing-masing jaringan sebagai sebuah pengembangan organisasi, melainkan juga dapat menjadi jalan untuk

menyatukan jaringan. Melihat efek konflik jaringan GMIH pada kehidupan politik formal sebaiknya para aktor mulai mencari jalan untuk rekonsiliasi: (1). Membangun dan membentuk jaringan dimulai dengan penegasan pada kepentingan yang sama. Dalam hal ini, konflik dapat dihentikan hanya dengan menempatkan rekonsiliasi sebagai kepentingan jaringan. Kepentingan ini bisa dijadikan alat paksa bagi aktor manusia maupun non-manusia, kendati aktor yang menggerakkan jaringan! (2). Rekonsiliasi sebagai kepentingan harusnya ditempatkan sebagai aktor regulasi yang mengikat dan tidak sekadar dalam rekomendasi persidangan seperti yang selama ini dilaksanakan. Para pemangku kepentingan mesti berani mengambil keputusan dengan memasukan rekonsiliasi menjadi salah satu aktor dalam regulasi yang penting semacam Aturan atau Peraturan Khusus yang mengikat semua aktor dalam regulasi sekaligus waktu. (3). Sebagai hasil, konflik telah membuat semua sumberdaya yang dimiliki GMIH sebagai aktor, tidak dapat dimanfaatkan dengan maksimal. Bahkan keberpihakan pemerintah menjadi terbagi dan seolah-olah banyak pertimbangan untuk melakukan sesuatu kepada GMIH. Karena itu, dalam merancang aktor non-manusia yang hendak mengikat semua komponen jaringan GMIH, perlu dimasukan dan dikaji soal jaringan politik secara jelas dan dibentuk lembaga tertentu dalam struktur yang bertugas memeriksa dan melaporkan kepada BPHS tentang partisipasi aktor dalam jaringan politik formal, sehingga semua hal menjadi lebih terbuka. (4). Dengan menempatkan rekonsiliasi sebagai kepentingan dalam regulasi sekaligus menjadi aktor, maka perlu dilakukan juga langkah mendorong rekonsiliasi sebagai aktor representasi dari jaringan. Dengan demikian ketika bicara soal jaringan GMIH yang Lama maupun Baru, termasuk jaringan terkait lainnya, topik utama dan mengikat adalah rekonsiliasi. (5). Walau kesepakatan melaksanakan Sidang bersama pada tahun 2027, pertemuan untuk menarasikan rekonsiliasi dalam usulan regulasi sekaligus membangun komunikasi yang akan memperbiasakan terjadinya relasi dan interaksi yang penting dalam CL dan menjadi langkah awal membangun jaringan baru menurut ANT. (6). Jika rekonsiliasi terjadi maka jaringan GMIH itu mestinya dipandang sebagai jaringan yang paling baru sehingga identitas yang pernah ada ditiadakan sebagai usaha meminimalisir ketegangan baru.

Sebagai jaringan, GMIH dan Pemerintah Daerah juga perlu bekerjasama menciptakan rekonsiliasi. Karena itu ada beberapa rekomendasi kebijakan yang dapat diambil: *Pertama*, perlu adanya pertemuan rutin sebelum sidang bersama di tahun 2027 yang tidak sekadar membahas regulasi bersama, tetapi juga dalam bentuk pelatihan kepemimpinan bagi pemimpin gereja yang menekankan pada keterampilan komunikasi dan mediasi. Pelatihan ini dapat membantu pemimpin gereja untuk menjadi mediator yang efektif dalam konflik. *Kedua*, pemerintah perlu mengaktifkan Forum Kerukunan Umat Beragama (FKUB) sekaligus berinisiatif dalam dialog antaragama yang melibatkan semua pihak, termasuk pemimpin gereja, pemerintah, dan masyarakat. Dialog membantu membangun hubungan dan interaksi umat beragama serta mengurangi ketegangan yang mungkin muncul dan berakibat konflik.

Ketiga, gereja perlu menggalang program pelayanan bersama antar sinode dengan melibatkan aktor yang berkonflik seperti pertukaran pelayan ibadah di jemaat, gotong royong bersama pemerintah, dan juga seminar, lokakarya dan bentuk pengajaran lainnya. Hal ini perlu dilakukan sehingga dapat merubah pemikiran warga jemaat kepada aktor-

aktor yang terlibat dalam konflik selama ini. *Keempat*, gereja perlu melakukan program bijak bermedia sosial, sehingga dapat menghalangi penyebaran informasi yang dapat memicu konflik. Gereja juga harus memiliki media yang resmi berisi informasi transparan dan tidak provokatif. Lewat cara ini, gereja bisa melakukan serangkaian bentuk pengajaran dan pendidikan, termasuk pendidikan politik di dalamnya. *Kelima*, gereja sedari awa perlu melakukan pemetaan jaringan aktor dalam struktur dengan memahami siapa saja yang berada dan terlibat struktur jaringan dan bagaimana hubungan mereka, sebagai langkah mitigasi konflik berbasis gereja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afolabi, O.O. (2023) 'Adopting African traditional principles of conflict resolution in a local church setting: a Yoruba cultural perspective', *Culture and Religion*, 22(3), pp. 227–243. Available at: <https://doi.org/10.1080/14755610.2023.2196083>.
- Afolaranmi, A.O. (2023) 'Conflict Resolution and the Autonomy of the Local Baptist Church: A Critical Review', *International Journal of Religious and Cultural Practice*, 7(1), pp. 11–18. Available at: <https://doi.org/10.56201/ijrcp.v7.no1.2022.pg11.18>.
- Agbiji, O.M. and Etukumana, G. (2018) 'Leadership , violent con ict and reconciliation in Africa : the theological-sociocultural engagement', 4(1), pp. 11–37.
- Alcadipani, R. and Hassard, J. (2010) 'Actor–Network Theory, organizations and critique: Towards a politics of organizing', *Organization*, 17(4), pp. 419–435. Available at: <https://doi.org/10.1177/1350508410364441>.
- Almeida, G. *et al.* (2022) 'Teori pemangku kepentingan dan teori jaringan aktor : Pemangku kepentingan keterlibatan dalam transisi energi', pp. 1–13.
- Alvesson, M. and Spicer, A. (2012) 'Critical leadership studies: The case for critical performativity', *Human Relations*, 65(3), pp. 367–390. Available at: <https://doi.org/10.1177/0018726711430555>.
- Anozie, C., Chijoike, A.E. and U, U.C.C. (no date) 'APOSTOLIC CONFLICT RESOLUTION MODEL (ACT 15 : 1- 29) AND ITS RELEVANCE TO AFRICAN CHURCH LEADERS', (2022), pp. 232–247.
- Arnaboldi, M. and Spiller, N. (2011) 'Actor-network theory and stakeholder collaboration: The case of Cultural Districts', *Tourism Management*, 32(3), pp. 641–654. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2010.05.016>.
- Batlajery, A.M.L. (2005) 'in the Indonesian Context ', (July 2009), pp. 47–55.
- Bencherki, N. (2017) 'Actor–Network Theory', *The International Encyclopedia of Organizational Communication*, pp. 1–13. Available at:

- <https://doi.org/10.1002/9781118955567.wbieoc002>.
- Bennett, J. (2018) 'Whose Place Is This Anyway? An Actor-Network Theory Exploration of a Conservation Conflict', *Space and Culture*, 21(2), pp. 159–169. Available at: <https://doi.org/10.1177/1206331217734182>.
- Bishundat, D., Phillip, D.V. and Gore, W. (2018) 'Cultivating Critical Hope: The Too Often Forgotten Dimension of Critical Leadership Development', *New directions for student leadership*, 2018(159), pp. 91–102. Available at: <https://doi.org/10.1002/yd.20300>.
- Bryman, A. (2004) 'Qualitative research on leadership: A critical but appreciative review', *Leadership Quarterly*, 15(6), pp. 729–769. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2004.09.007>.
- Bueger, C. (2013) 'Actor-Network Theory, Methodology, and International Organization', *International Political Sociology*, 7(3), pp. 338–342. Available at: https://doi.org/10.1111/ips.12026_3.
- Bueger, C. and Bethke, F. (2014) 'Actor-networking the "failed state" - An enquiry into the life of concepts', *Journal of International Relations and Development*, 17(1), pp. 30–60. Available at: <https://doi.org/10.1057/jird.2012.30>.
- Buladja, Roberto Duma (2017) 'Peran Nilai Adat 'Hibua Lamo' dalam Upaya Merekonsiliasi Masyarakat Pasca Perpecahan Jemaat: Studi Sosiologis Masyarakat Desa Duma dan Desa Mamuya, Kabupaten Halmahera Utara', <http://repository.uksw.edu/handle/123456789/14726>
- Burnison, G. and Blanchard, K. (2016) *The Leadership Journey: How to Master the Four Critical Areas of Being a Great Leader*, *The Leadership Journey: How to Master the Four Critical Areas of Being a Great Leader*. Available at: <https://doi.org/10.1002/9781119258315>.
- Campbell, A. (2017) 'Forgiveness and Reconciliation as an Organizational Leadership Competency Within Transitional Justice Instruments', *International Journal of Servant-Leadership*, 11(1), pp. 139–186. Available at: <https://doi.org/10.33972/ijsl.92>.
- Callon, M. (1984). Some elements of a sociology of translation: domestication of the scallops and the fishermen of St Brieuc Bay. *The sociological review*, 32(1_suppl), 196-233.
- Carney, J.J. (2010) 'Roads to reconciliation: An emerging paradigm of african theology', *Modern Theology*, 26(4), pp. 549–569. Available at: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0025.2010.01632.x>.
- Carney, J.J. (2015) 'A Generation After Genocide: Catholic Reconciliation in Rwanda', *Theological Studies*, 76(4), pp. 785–812. Available at: <https://doi.org/10.1177/0040563915605269>.
- Carter, P.E. (2024) 'Machine Translated by Google BELAJAR STRATEGI RESOLUSI

KONFLIK DARI ALKITAB TENTANG CARANYA MENGELOLA KONFLIK DALAM GEREJA Proyek Doktor Pelayanan Diserahkan ke Fakultas Sekolah Teologi UNIVERSITAS UNI VIRGINIA untuk memenuhi sebagian persyaratan derajat '.

- Carvalho, M.B. (2019) 'Presbyterian Church in Latin America', pp. 1–6.
- Chandler, J.L.S. (2021) 'Analyzing Bad Leadership Through a Critical Leadership Theory Lens', pp. 355–368. Available at: https://doi.org/10.1007/978-3-030-65025-4_19.
- Collinson, D. (2014) 'Dichotomies, dialectics and dilemmas: New directions for critical leadership studies?', *Leadership*, 10(1), pp. 36–55. Available at: <https://doi.org/10.1177/1742715013510807>.
- Collinson, D. (2017) 'Critical leadership studies: A response to Learmonth and Morrell', *Leadership*, 13(3), pp. 272–284. Available at: <https://doi.org/10.1177/1742715017694559>.
- Collinson, D.L. (2018) 'Critical Leadership Studies', *What's Wrong with Leadership?*, pp. 260–278. Available at: <https://doi.org/10.4324/9781315163604-15>.
- Delaney, H. (2016) 'Identity work in leadership development', *The Routledge Companion to Leadership*, (January 2011), pp. 566–580. Available at: <https://doi.org/10.4324/9781315739854>.
- Djurubasa, Arkipus dan Ricardo Freedom Nanuru. (2015) *Pemetaan Dan Strategi Pemberdayaan Pengentasan Kemiskinan Pada Jemaat – Jemaat Gereja Masehi Injili Di Halmahera (GMIH) Di Kabupaten Pulau Morotai*, LPPM Uniera, Laporan Penelitian Hibah Bersaing Tahun, Tobelo.
- Djurubasa, Gloria M.P. (2020) *Gereja dan Elit Lokal di Tobelo*, Jurnal Polinter, Universitas 17 Agustus 1945, Vol. 6, No. 2, Hal. 113-122.
- Duan, Junsal Efendy. (2017) *Tantangan Gmih Dalam Menghadapi Globalisasi Dan Dan Pembangunan Di Maluku Utara Pasca Konflik*, Jurnal Hibualamo, Vol. 1, No. 1. Hal.13-21.
- Durepos, G. and Mills, A.J. (2012) 'Actor-Network Theory, ANTi-History and critical organizational historiography', *Organization*, 19(6), pp. 703–721. Available at: <https://doi.org/10.1177/1350508411420196>.
- Dwiartama, A. and Rosin, C. (2014) 'Exploring agency beyond humans: The compatibility of Actor-Network Theory (ANT) and resilience thinking', *Ecology and Society*, 19(3). Available at: <https://doi.org/10.5751/ES-06805-190328>.
- Elder-Vass, D. (2015) 'Disassembling Actor-network Theory', *Philosophy of the Social Sciences*, 45(1), pp. 100–121. Available at: <https://doi.org/10.1177/0048393114525858>.
- Fairhurst, Gail T; Connaughton, S.L. (2008) 'Leadership Psychology', *Discursive leadership: A communication alternative to leadership psychology*, 21(4), pp. 1–12.

- Fenwick, T. and Edwards, R. (2011) 'Actor Network Theory and Educational Research', *Educational Philosophy and Theory*, 43(1), pp. 1–14. Available at: <https://doi.org/10.1111/j.1469-5812.2010.00667.x>.
- Ganiel, Gladys. and Brady Nicola (2021) 'The Churches, Reconciliation And Addressing The Legacy Of Inter-Communal Violence In Northern Ireland' in *Glencree Journal* (2021) 'Dealing With the Legacy of Conflict in NI Through Engagement and Dialogue'.
- Gronn, P. (2002) 'Gronn - 2002 - Distributed leadership as a unit of analysis', 13(April 1999), pp. 423–451.
- Hasugian, J., Djati, S.P. and Simanjuntak, E. (2022) 'Dunamis : Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristiani Pengaruh Pemahaman Rohaniwan Gereja tentang Model Pemerintahan Gereja terhadap Ketertiban Gereja', 7(1), pp. 254–267. Available at: <https://doi.org/10.30648/dun.v7i1.694>.
- Hontong, Sefnat A. (2013) '*Urusan Politis, Urusan Gereja*', dalam Sefnat Hontong (Eds.) *Mata di Halmahera: Buku Peringatan HUT V Universitas Halmahera*, Kanisius, Jogjakarta.
- (2013) '*Hidup Menggereja Asas Presbiterial Sinodal di Gereja Masehi Injili di Halmahera*', Alinea Baru, Jogjakarta.
- (2014) '*Nyaris di-PHK Tuhan: Pergulatan Menjadi Gereja Halmahera yang Rekonsiliatif di Abad ke-21*', Kanisius, Jogjakarta.
- Indriastuti, S., Lowirani, S. and Soelistijono, P.A. (2022) 'Penolakan Parlemen Inggris Terhadap Kebijakan Backstop Irlandia', *e-Sospol*, 9(3), p. 198. Available at: <https://doi.org/10.19184/e-sos.v9i3.36127>.
- Indriyatni, L. (2010). Pengaruh konflik terhadap kinerja organisasi/perusahaan. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 5(1).
- Jenkins, D.M.. and Cutchens, A.B.. (2011) 'Leading Critically: A Grounded Theory of Applied Critical Thinking in Leadership Studies.', *Journal of Leadership Education*, 10(2), pp. 1–21. Available at: <http://0-search.ebscohost.com.source.unco.edu/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=88906203&site=ehost-live>.
- Jenkins, D.M. *et al.* (2011) 'Memimpin Secara Kritis : Sebuah Teori Dasar tentang Pemikiran Kritis Terapan dalam Studi Kepemimpinan', 10, pp. 1–35.
- Katsioloudes, V. and Cannonier, N. (2019) 'INVESTING IN CRITICAL LEADERSHIP DEVELOPMENT WITH UNDERGRADUATE STUDENTS: A qualitative examination of a semester-long internship', *Journal of Leadership Education*, 18(4), pp. 50–66. Available at: <https://doi.org/10.12806/v18/i4/r5>.
- Kort, E.D. (2008) 'What, after all, is leadership? "Leadership" and plural action', *Leadership Quarterly*, 19(4), pp. 409–425. Available at:

- <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.05.003>.
- Kristjánsdóttir, S. (2015) 'Becoming Christian: A Matter of Everyday Resistance and Negotiation', *Norwegian Archaeological Review*, 48(1), pp. 27–45. Available at: <https://doi.org/10.1080/00293652.2015.1015602>.
- Labobar, Maichel Seivo.dkk. (2015) '*Konflik Sosial Jemaat Gereja Masehi Injili di Halmahera Pasca Pemilihan Gubernur Maluku Utara Tahun 2013*', Society, Jurnal Ilmu Sosial dan Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan, edisi XVII, September-Oktober, Hal. 21-28.
- Lassander, M. and Ingman, P. (2012) 'Exploring the social without a separate domain for religion: on actor-network theory and religion', *Scripta Instituti Donneriani Aboensis*, 24, pp. 201–217. Available at: <https://doi.org/10.30674/scripta.67427>.
- Latour, B. (2007). *Reassembling the social: An introduction to actor-network-theory*. Oup Oxford.
- Law, J., & Hassard, J. (1999). Actor network theory and after.
- Learmonth, M. and Morrell, K. (2017) 'Is critical leadership studies “critical”?', *Leadership*, pp. 257–271. Available at: <https://doi.org/10.1177/1742715016649722>.
- Leroy, H., Palanski, M. E., & Simons, T. (2012). Authentic leadership and behavioral integrity as drivers of follower commitment and performance. *Journal of business ethics*, 107, 255-264.
- Levay, C. and Andersson Bäck, M. (2022) 'Caring Leader Identity Between Power and Powerlessness', *Organization Studies*, 43(6), pp. 953–972. Available at: <https://doi.org/10.1177/01708406211006245>.
- Lewis, M.W. and Smith, W.K. (2023) 'Today'S Most Critical Leadership Skill: Navigating Paradoxes', *Leader to Leader*, 2023(107), pp. 12–18. Available at: <https://doi.org/10.1002/ltl.20686>.
- Longfield, B. J. (2013). *Presbyterians and American culture: a history*. Westminster John Knox Press.
- Luma, S., Matheos, F. E., Andalangi, J. A., & Panawar, J. (2024). PROSES DAN TANTANGAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM SISTEM PEMERINTAHAN GEREJA PRESBITERIAN SINODAL. *THEOSEBIA: Journal of Theology, Christian Religious Education and Psychospiritual*, 1(1), 15-28.
- Mannerfelt, F. and Kaufman, T.S. (2023) 'Understanding the Paradox of (Im)Perfection: An Actor-Network Approach to Digitally Mediated Preaching', *Religions*, 14(6), pp. 1–17. Available at: <https://doi.org/10.3390/rel14060707>.
- Marchand, D.A. (2010) 'Lessons from the dark side of information use: The impact on people, values and company performance', *Handbook of Top Management Teams*, (January 2010), pp. 407–412. Available at: <https://doi.org/10.1057/9780230305335>.
- Marcon Nora, G.A., Alberton, A. and Ayala, D.H.F. (2023) 'Stakeholder theory and actor-

- network theory: The stakeholder engagement in energy transitions', *Business Strategy and the Environment*, 32(1), pp. 673–685. Available at: <https://doi.org/10.1002/bse.3168>.
- Marfo, S., Musah, H. and Taayina, S.A. (2019) 'Internal Actors and Approaches to Interreligious conflicts in some selected Senior High Schools in the Upper West Region of Ghana University for Development Studies , Faculty of Integrated Development Studies , Ghana . Email : marfoms@yahoo.com Department', 28(4), pp. 1–27.
- Matthews, A. (2019) 'Design as a Discipline for Postdigital Learning and Teaching: Bricolage and Actor-Network Theory', *Postdigital Science and Education*, 1(2), pp. 413–426. Available at: <https://doi.org/10.1007/s42438-019-00036-z>.
- Mccully, C. (2021) 'Digital Commons @ George Fox University Conflict Resolution to Preserve Church Unity'.
- Ndzi, L. (2023) 'Calvin ' s Theological Approach and Its Significance in Shaping the Foundations of Reformed Christianity', 3(3), pp. 32–51.
- Nyongesa, M.W. (2014) 'The role of the church in promoting reconciliation in 2008- 2013 post–election violence, Kenya', (November). Available at: [http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle/11295/77132/wafula final edited proj nov 4x 4x.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle/11295/77132/wafula%20final%20edited%20proj%20nov%204x%204x.pdf?sequence=4&isAllowed=y).
- Oppenshaw, D.L., Nel, M. and Louw, L. (2018) 'Conflict resolution and reconciliation within congregations', *HTS Teologiese Studies / Theological Studies*, 74(2), pp. 1–11. Available at: <https://doi.org/10.4102/hts.v74i2.4641>.
- Ospina, S. and Su, C. (2009) 'Weaving color lines: Race, ethnicity, and the work of leadership in social change organizations', *Leadership*, 5(2), pp. 131–170. Available at: <https://doi.org/10.1177/1742715009102927>.
- Palanski, M., Newman, A., Leroy, H., Moore, C., Hannah, S., & Den Hartog, D. (2021). Quantitative research on leadership and business ethics: Examining the state of the field and an agenda for future research. *Journal of Business Ethics*, 168, 109-119.
- Palanski, M. E., Thomas, J. S., Hammond, M. M., Lester, G. V., & Clapp-Smith, R. (2021). Being a leader and doing leadership: The cross-domain impact of family and friends on leader identity and leader behaviors at work. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 28(3), 273-286.
- Pasoloran, O. and Lura, H. (2024) 'Cross Accountability : A Model of Church Financial Accountability in a Synodal Presbyterian Perspective', 5(1), pp. 894–912.
- Puasa, Anselmus. (2013) 'Jumat Kelabu Berlabuh di GMIH', Jurnal Uniera Vol. 2, No. 2, Agustus, Hal. 53-66.
- (2010) 'Falsafah Hibualamo, Suatu Usaha Membangun Rekonsiliasi di Halmahera Utara', Tobelo: Jurnal Uniera, Vol. 3, No.2, Hal. 17-26.

- (2014) '*Hidup Menggereja Yang Aneh*', Jurnal Uniera nomor 3 volume 1, Februari, Hal. 23-33.
- ,(2014) '*Perahu Retak*', Alinea Baru, Yogyakarta.
- ,(2016) '*Gereja Kafir: Mengungkap Fakta-Fakta Kekafiran dalam Kehidupan Menggereja Dewasa ini*', Alinea Baru, Jogjakarta.
- ,(2014) '*Yesus Ikut Pilkada*', Kanisus, Jogjakarta.
- Robet, R. (2023) 'Konstruktivisme Bruno Latour dan Implikasinya Terhadap Ide Keagenan Sosiologi', *Masyarakat: Jurnal Sosiologi*, 28(2). Available at: <https://doi.org/10.7454/mjs.v28i2.13565>.
- Ruder Celiz, R. A. (2024). *Cultivating lay leaders through mentorship, conflict management, and rites of passage* (Doctoral dissertation).
- Sabou, J., & Videlov, S. (2016). An Analysis on the Role of Trust in Digital Humanitarian Actor Networks. In *ISCRAM*.
- Sage, D., Dainty, A. and Brookes, N. (2011) 'How actor-network theories can help in understanding project complexities', *International Journal of Managing Projects in Business*, 4(2), pp. 274–293. Available at: <https://doi.org/10.1108/17538371111120243>.
- Sage, D., Vitry, C. and Dainty, A. (2020) 'Exploring the Organizational Proliferation of New Technologies: An Affective Actor-Network Theory', *Organization Studies*, 41(3), pp. 345–363. Available at: <https://doi.org/10.1177/0170840618815524>.
- Samlohy, Angelbert K. (2014) '*Konflik Gereja Masehi Injili di Halmahera; Studi Sosiologis Tentang Pola Interaksi Warga Jemaat Ikhtus Wari Pasca Perpecahan Sinode GMIH tahun 2013*', Salatiga: Skripsi, Perpustakaan UKSW.
- Sampe, Y.D. (2014) 'Konflik Dalam Gereja Mula-Mula dan Kaitannya Dengan Perpecahan Gereja', *Procedia Manufacturing*, 1(22 Jan), pp. 1–17.
- Santamaría, L.J. and Santamaría, A.P. (2015) 'Counteracting educational injustice with applied critical leadership: Culturally responsive practices promoting sustainable change', *International Journal of Multicultural Education*, 17(1), pp. 22–41. Available at: <https://doi.org/10.18251/ijme.v17i1.1013>.
- Shale, V. (2005) *Review: Zimbabwe: Injustice and Political Reconciliation*, *Journal of African elections*. Available at: <https://doi.org/10.20940/jae/2005/v4i2a9>.
- Simion, K., Koech, J. and Ayanga, H. (2022) 'An Investigation of Church Based Peace Building Models in Selected Churches in Kericho County', *British Journal of Multidisciplinary and Advanced Studies*, 3(1), pp. 1–10. Available at: <https://doi.org/10.37745/bjmas.2022.0008>.
- Sinclair, A. (2010) 'Placing self: How might we place ourselves in leadership studies differently?', *Leadership*, 6(4), pp. 447–460. Available at: <https://doi.org/10.1177/1742715010379312>.

- Sugiyono (2018) 'Analisis Data Kualitatif', *Research Gate*, (March), pp. 1–9.
- Tagwirei, K. (2024) 'Reconciling the pain with gain of Church leadership conflict in Zimbabwe', *Theologia Viatorum*, 48(1), pp. 1–8. Available at: <https://doi.org/10.4102/tv.v48i1.268>.
- Takeaways, T. (2024) 'Latour ' s Actor Network Theory', pp. 1–10.
- Tamaweol, R. D. (2020). Jabatan Gerejawi Menurut Calvin Dan Implikasinya Bagi Organisasi Dan Tata Gereja Di Masa Kini. *Educatio Christi*, 1(1), 17-24.
- Thapa, D., Budhathoki, N.R. and Munkvold, B.E. (2017) 'Analyzing crisis response through actor-network theory: The case of Kathmandu living labs', *Communications of the Association for Information Systems*, 41(1), pp. 414–428. Available at: <https://doi.org/10.17705/1cais.04119>.
- Thesnaar, C.H. (2014) 'Dialog profetik : Pencarian pemimpin agama yang mencari rekonsili', 38(3).
- Thesnaar, C.H. (2017) 'Prophetic dialogue: The quest for religious leaders seeking reconciliation', *Verbum et Ecclesia*, 38(3). Available at: <https://doi.org/10.4102/ve.v38i3.1702>.
- Timo, Ebenhaizer I Nuban. (2019) '*Penerapan Presbiterial Sinodal dalam Gereja Masa Kini; Sebuah Kajian Bisnis, Historis, dan Eklesiologis*', dalam, Kabalu, Obed Umbu, dkk. *Bagi Tuhan Jangan Ditunda: Teks Kehidupan Gereja di Sumba*, Satya Wacana University Press, Salatiga.
- Tobing, R.A.L. (2020) 'Manjomput na Sinurat: Mencegah Konflik Perebutan Kekuasaan di Gereja Dalam Pemilihan Pemimpin Tertinggi di HKBP', *Jurnal Teologi Rahmat*, 6(2), pp. 115–127. Available at: <https://journal.sttrem.ac.id/index.php/jtr/article/view/36>.
- Tjaja, Broery Doro Pater. (2013) '*Liturgi Paskah Sebagai Bentuk Perdamaian Antar Umat Yang Berkonflik*', Laporan Penelitian Dosen Pemula (tidak diterbitkan), Universitas Halmahera, Tobelo.
- (2012) '*Peran Politis Pendeta GMIH dalam Pembangunan Jemaat*', *Jurnal Uniera*, Vol. 1, No. 1, Februari, Hal. 1-9.
- Whittle, A. and Spicer, A. (2008) 'Is actor network theory critique?', *Organization Studies*, 29(4), pp. 611–629. Available at: <https://doi.org/10.1177/0170840607082223>.
- Zehndorfer and Eles (no date) *Leadership a Critical Introduction*.

Wawancara

Boediman, Marthen., Pendeta GMIH, 24 Mei 2023

Danius, Ebin Eyzer., Pendeta GMIH, 10 Mei 2023

Giwe, Freizer., warga GMIH-Tokoh Adat Sahu, 31 Agustus 2023

Goeslaw, Verdy., Pendeta GMIH, 17 Juli 2023

Ice, Demianus., Pendeta GMIH, 4 Mei 2024
Manery, Frans., warga GMIH, 27 Desember 2022
Namotemo, Hein., warga GMIH, 26 Mei 2023
Missy, Robinson., warga GMIH-Ketua Adat Sahu, 31 Agustus 2023
Ngarbingan, Anton., Pendeta GMIH, 24 Agustus 2023
Piga, Anton., Pendeta GMIH, 24 Agustus 2023
Puasa, Anselmus., Pendeta GMIH, 20 Juli 2023
Tongo-Tongo, Zadrak., warga GMIH-Tokoh Adat Tobelo, 12 Agustus 2023
Ugu, Abraham., Pendeta GMIH, 24 Mei 2023
Ugu, Yosef., warga GMIH-Tokoh Adat Tabaru, 1 September 2023
Wahedu, Yohanes., warga GMIH-Tokoh Adat Tobelo, 4 Agustus 2023