

BAB I

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG MASALAH

Salah satu realitas hidup yang sangat menonjol dalam masyarakat modern saat ini adalah pembahasan mengenai pluralisme atau keanekaragaman. Munculnya berbagai macam kelompok sosial, organisasi, badan pemerintah, usaha swasta, perkumpulan, gerakan-gerakan sosial, partai politik, lembaga kemasyarakatan, usaha kewiraswastaan dan lain sebagainya yang memiliki corak, ketertarikan dan tujuan yang berbeda antara satu dengan lainnya sering kali menjadi pemicu timbulnya konflik.¹ Wirawan dalam bukunya *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi dan Penelitian* menyatakan bahwa selama keberagaman ini masih ada maka konflik akan selalu terjadi. Bahkan ia juga menambahkan bahwa ada benarnya jika sejarah manusia adalah sejarah konflik.² Oleh sebab itu, konflik merupakan hal yang sangat krusial untuk dibicarakan dan ditangani. Jika konflik yang terjadi tidak diselesaikan dengan baik maka hal itu bisa berakibat fatal. Konflik tidak hanya mampu menghancurkan pihak-pihak yang ada di dalamnya, tetapi juga bisa berdampak pada pihak dalam jumlah yang lebih besar.

Konflik berasal dari kata *confligere* atau *conlictum* yang berarti “saling berbenturan,” yakni semua bentuk benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, ketidakserasian,

¹Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2009) 243.

²(Jakarta: Salemba Humanika, 2010) 1.

pertentangan, perkelahian, oposisi, dan interaksi-interaksi yang antagonis-bertentangan.³ Berdasarkan asal katanya, ada beberapa definisi konflik yang patut dipertimbangkan untuk memahami secara jelas pengertian dari konflik itu sendiri. *Pertama*, secara umum konflik merupakan suatu proses interaksi sosial di mana dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih, berbeda atau bertentangan dalam pendapat dan tujuan mereka.⁴ Pendapat ini didukung oleh Alisjahbana yang mendefinisikan konflik sebagai perbedaan pendapat dan pandangan di antara kelompok-kelompok masyarakat yang akan mencapai nilai yang sama.⁵

Kedua, konflik adalah sebuah situasi di mana dua orang atau lebih menginginkan suatu keberhasilan yang sama, tetapi pada faktanya keberhasilan tersebut tidak dapat diperoleh secara bersama-sama. Sebaliknya, keberhasilan tersebut hanya bisa diraih oleh satu pihak saja.⁶

Ketiga, konflik adalah dua atau beberapa pihak yang secara agresif berusaha untuk menempati tempat yang sama di waktu yang sama.⁷ Kedua belah pihak berusaha merebut kesempatan yang ada demi mengedepankan tujuan mereka masing-masing. Adanya perebutan ini dikarenakan adanya fakta bahwa mereka harus berbagi dalam hal mendapatkan sumber-sumber daya yang terbatas, atau aktivitas-aktivitas pekerjaan, dan atau karena fakta bahwa mereka memiliki status, tujuan, nilai-nilai atau persepsi yang berbeda akan suatu kesempatan yang tersedia.⁸

³Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* 245-246.

⁴Wahyudi dan H. Akdon, *Manajemen Konflik dalam Organisasi: Pedoman Praktis bagi Pemimpin Efektif* (Bandung: Alfabeta, 2005) 16.

⁵Dalam *ibid.*

⁶Larry L. McSwain dan William C. Treadwell, Jr., *Conflict Ministry in the Church* (Nashville: Broadman, 1981) 25.

⁷G. Douglass Lewis, *Resolving Church Conflict* (San Fransisco: Harper and Row, 1981) 73.

⁸Wahyudi dan Akdon, *Manajemen Konflik dalam Organisasi* 17.

Keempat, konflik merupakan sebuah pergumulan akan nilai-nilai maupun klaim-klaim untuk hal-hal yang langka seperti status, kekuasaan, dan sumber daya di mana tujuan dari penentang yaitu untuk menetralkan, menciderai, ataupun menyingkirkan para pesaing mereka.⁹ Hal ini mirip dengan sebuah perselisihan di mana tercipta suatu ketegangan antara dua orang/dua kelompok yang merasa adanya suatu gangguan yang menghambat tujuan mereka masing-masing.¹⁰

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konflik memiliki beberapa pengertian. Beberapa di antaranya adalah: *pertama*, pertentangan akan suatu keberhasilan/gol yang sifatnya sepihak; *kedua*, perebutan suatu kesempatan yang mencakup tempat dan waktu; *ketiga*, adanya sikap dan perilaku saling meniadakan, menghalangi pihak lain untuk memperoleh kemenangan.

Menurut S. Sokato, konflik itu sendiri terbagi ke dalam lima tipe skala konflik, yaitu: (1) konflik pribadi; (2) konflik rasial; (3) konflik antarkelas sosial; (4) konflik politik antargolongan-golongan dalam masyarakat; dan (5) konflik berskala internasional antarnegara.¹¹ Hal ini dapat dilihat dari konflik yang terjadi di Timur Tengah yang menjadi salah satu bentuk konflik politik dan berskala internasional yang menyangkut negara-negara lain. Setelah pemerintahan di bawah Presiden Mohamed Moursi digulingkan, situasi di Mesir tidak lagi kondusif. Ada banyak demonstrasi dan kerusuhan yang sampai membawa banyak korban di dalamnya. Hal ini dikarenakan adanya perebutan kekuasaan baik di dalam Mesir sendiri maupun dari negara-negara yang ada di sekitarnya seperti Israel, Palestina dan Arab Saudi yang banyak menimbulkan penderitaan bagi rakyat dan membawa banyak korban.

⁹Lewis A. Coser, *The Functions of Social Conflict* (New York: Free, 1956) 8.

¹⁰Wahyudi dan Akdon, *Manajemen Konflik dalam Organisasi* 17.

¹¹Dalam *ibid.* 29.

Di Indonesia sendiri, dari segi politik juga tidak imun terhadap konflik. Salah satunya adalah konflik yang terjadi antara wakil gubernur DKI Jakarta, Basuki Tjahaja Purnama alias Ahok dengan pengacara publik, Farhat Abbas pada tanggal 21 Mei 2013. Permasalahannya, dalam aksi protesnya terhadap pernyataan Ahok berkenaan dengan pemasangan pelat nomor khusus di mobil pejabat Pemprov DKI, Abbas menyinggung dan membawa persoalan ras yang sesungguhnya tidak memiliki hubungan apa-apa dengan persoalan yang sebenarnya.¹² Hal ini mengindikasikan bahwa persoalan yang kecil bisa menjadi besar apabila tidak diselesaikan dengan tepat.

Sesungguhnya konflik tidak hanya terjadi di dalam dunia politik, tetapi juga sudah merembes sampai kepada lingkungan gereja. Hal ini dapat dilihat melalui perpecahan yang terjadi di dalam Gereja Methodis Indonesia, khususnya GMI Gloria Medan. Bermula dari persoalan aset gereja sampai pada pelantikan Bishop yang baru yang secara langsung melakukan banyak perubahan di dalam struktur organisasi yang telah dibuat oleh pemimpin sebelumnya, dan puncaknya gereja GMI Gloria Medan terpecah menjadi dua kubu. Tiga puluh pendeta ras Tionghoa dan satu pendeta yang ditolak oleh sinode gereja tersebut mendirikan satu forum yang disebut Forum Keprihatinan dan Pemurnian pada tanggal 18 Februari 2006. Sejak saat itu, relasi antara kedua kubu tersebut menjadi tidak harmonis.¹³

Selain itu, pada tanggal 11 Mei 2013, surat kabar *Surabaya Pagi* kembali memberitakan perihal konflik yang terjadi di dalam Gereja Bethany Indonesia (GBI). Setelah Pendeta Yusak Hadisiswantoro ditetapkan sebagai tersangka kasus dugaan

¹²Indra Akuntano, "Basuki: Kasihan Farhat Abbas," <http://megapolitan.kompas.com/read/2013/01/09/14391065/Basuki.Kasih.Farhat.Abbas> (diakses tanggal 29 September 2013).

¹³Paw Liang The, "In Search of Unity for the Methodist Church in Indonesia," <http://books.google.co.id/books?id> (diakses tanggal 15 Oktober 2013).

pemalsuan dokumen pengalihan aset GBI Malang, kini konflik GBI Nginden Surabaya kembali mencuat. Hal ini dikarenakan Pendeta Abraham Alex Tanuseputra dan anaknya, Pendeta David Aswin selaku pimpinan Gereja Bethany, enggan memperlihatkan seluruh aset dan laporan keuangan GBI secara terbuka. Hal inilah yang memicu reaksi jemaat gereja tersebut untuk meminta pertanggungjawaban.¹⁴

Kedua fakta di atas jelas membuktikan bahwa gereja yang adalah tubuh Kristus itu sendiri ternyata juga tidak terluput dari yang namanya konflik. Hugh F. Halverstadt di dalam tulisannya mengatakan bahwa ketika orang Kristen saling berbeda karena keyakinan atau komitmen, mereka mungkin akan saling mempertanyakan atau bahkan mengutuk kerohanian atau watak pihak lainnya. Dalam hal ini, persoalan mengenai harga diri juga terlibat di dalamnya. Oleh sebab itu, kelompok-kelompok yang berkonflik tersebut begitu mudah berubah dan menanggapi perbedaan-perbedaan tersebut sebagai persoalan pribadi sehingga, tak jarang permasalahan kelompok bisa merembet kepada persoalan pribadi. Dengan kata lain, konflik yang terjadi tidak lagi bersifat menjaga keutuhan tubuh Kristus, melainkan membenarkan tujuan mereka untuk melindungi diri mereka secara emosional.¹⁵

Persoalan seperti ini tentu menjadi sebuah ironi bagi kesatuan tubuh Kristus. Konflik yang berujung pada perpecahan seperti ini seharusnya menjadi tanda awas dan perhatian bagi setiap rohaniwan yang dipercayakan untuk melayani di gereja yang demikian. Menjaga kesatuan tubuh Kristus di tengah peliknya keberagaman yang ada di dalam anggota gereja merupakan sebuah pergumulan. Namun, mempertahankan

¹⁴“Jemaat Perkarakan Gereja Bethany Nginden,” <http://surabayapagi.com/index.php?read=Jemaat-Perkarakan-Gereja-Bethany> (diakses tanggal 23 September 2013).

¹⁵Hugh F. Halverstadt, *Mengelola Konflik Gereja* (terj. Stephen Suleeman; Jakarta: Gunung Mulia, 2004) 3.

kesatuan di dalam tubuh Kristus sudah seharusnya menjadi salah satu prioritas utama bagi setiap orang percaya seperti halnya isi doa Tuhan Yesus dalam Yohanes 17:20-23. Doa ini menyatakan kerinduan hati Tuhan agar umat Tuhan bersatu. Kerinduan hati Tuhan inilah yang seharusnya diwujudkan di dalam kehidupan umat sebagai anggota tubuh Kristus.

Namun permasalahannya, untuk mewujudkan hal tersebut bukanlah hal yang mudah. Banyaknya perbedaan yang ada di dalam anggota tubuh Kristus menjadikan gereja rentan terhadap bahaya konflik. Itulah sebabnya, gereja memerlukan suatu pedoman dasar bagi penyelesaian konflik yang ada.

Dalam kalangan sekuler, ada banyak tokoh yang menuliskan tentang manajemen konflik. Salah satu di antaranya adalah Fred Luthans. Luthans adalah seorang profesor yang bergerak di bidang manajemen terkhususnya dalam bidang perilaku organisasi atau yang dikenal secara luas dengan istilah *Organizational Behavior* (OB). Teori yang dicetuskan oleh Luthans ini memberikan sumbangsih yang besar di dalam kehidupan berorganisasi.¹⁶ Luthans dikenal oleh publik karena karyanya yang fenomenal yang menjadi salah satu buku yang sangat berpengaruh di dunia manajemen dan psikologi yaitu *Organization Behaviour*. Buku ini merupakan isi dari seluruh pemikiran dan teori Luthans. Konten buku ini sendiri adalah mengenai perilaku-perilaku organisasi yang ada

¹⁶“Fred Luthans,” http://en.wikipedia.org/wiki/Fred_Luthans (diakses tanggal 30 Oktober 2013); bdk. Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach 12th Edition* (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2011) iv. Buku *Organizational Behavior Modification* yang ditulis oleh Fred Luthans dan Robert Kreitner memenangkan penghargaan American Society of Personnel Administration atas sumbangsihnya dalam bidang sumber daya manusia dan Luthans menjadi pengajar serta banyak mengadakan pelatihan untuk manajer di banyak negara di seluruh dunia.

atau terjadi saat ini dan bagaimana melaksanakan strategi-strategi untuk membawa sebuah organisasi menjadi semakin lebih baik.¹⁷

Dalam salah satu bab buku ini, Luthans membahas mengenai konflik. Bagi Luthans konflik terbagi ke dalam dua jenis, yaitu konflik intraindividual dan interaktif. Konflik intraindividual terlihat di dalam rasa frustrasi, tujuan, dan peranan dari dalam diri seseorang. Sedangkan konflik interaktif menyangkut masalah konflik yang terjadi di lingkup antarpribadi, antarkelompok, dan organisasi masa kini. Hal ini dikarenakan Luthans melihat bahwa konflik bukanlah hal sederhana yang dapat ditafsirkan dan ditangani dengan mudah. Konflik yang terjadi dengan melibatkan pihak lain juga berkaitan dengan konflik yang terjadi di dalam diri individu.¹⁸

Di dalam menyelesaikan konflik yang terjadi, Luthans mengatakan bahwa penyelesaian konflik yang paling baik yaitu dengan keahlian negosiasi. Bagi Luthans sendiri, keahlian di dalam bernegosiasi lebih baik dari manajemen konflik. Hal ini dikarenakan negosiasi seharusnya menjadi keahlian manajerial yang mendasar bagi keberhasilan individu dan organisasi. Untuk itu, ia menggunakan salah satu metode yang pada umumnya dipakai, yaitu menang-menang (*win-win solution*) dengan maksud untuk mencapai suatu pemecahan di dalam kesempatan bersama.¹⁹

Adapun konsep Luthans yang berkenaan dengan strategi penyelesaian konflik ternyata tidak hanya dikutip atau digunakan oleh tokoh-tokoh manajemen sekuler, tetapi juga banyak diadopsi oleh tokoh-tokoh kekristenan. Hal ini terlihat dalam buku-buku manajemen konflik gereja yang ditulis oleh penulis Kristen yang ternyata memiliki beberapa kesamaan konsep seperti yang dipaparkan oleh Luthans. Misalnya, Lawrence

¹⁷Luthans, *Organizational Behavior* iv.

¹⁸Ibid. 305.

¹⁹Ibid. 302-304.

O. Richards dan Clyde Hoeldtke di dalam buku *Church Leadership* di mana mereka memakai teori dan penjelasan Luthans untuk memberikan salah satu strategi penanganan konflik.²⁰ Richards dan Hoeldtke mengaitkan hubungan gereja dengan perusahaan sekuler. Menurut mereka, prinsip perusahaan sekuler dapat digunakan untuk memimpin gereja termasuk di dalamnya menyelesaikan konflik yang terjadi di dalam gereja. Bagi mereka, tidak ada yang salah dengan konsep yang demikian.²¹ Begitu pula halnya dengan Halverstadt di dalam bukunya, *Mengelola Konflik Gereja* yang juga menggunakan teori manajemen sekuler, yakni *win-win solution* dalam penyelesaian konflik gereja. Ia mengatakan bahwa penyelesaian konflik merupakan upaya untuk menghalangi pemecahan menang-kalah dan upaya untuk mencapai pemecahan menang-menang.²² Selain itu, Robert S. Kreider dan Rachel Waltner Goosen juga menyajikan proses penyelesaian konflik kristiani di dalam konsep menang-menang. Di dalam konsep mereka, konflik disebabkan oleh hubungan kekuasaan yang tidak seimbang. Orang yang satu kuat dan yang lain lemah, yang satu mengontrol informasi dan yang lain tidak, yang satu termasuk orang dalam dan yang lain adalah orang luar, yang satu mampu dan yang lain miskin. Pencipta damai berupaya memahami kedua-duanya dan menyelesaikan untuk mensejahterakan keduanya.²³

Salah satu landasan berpikir yang menjadi dasar pijakan Luthans di dalam menyusun manajemen konflik ini adalah penekanan pada sisi kemanusiaan. Hal ini dapat dilihat melalui strategi penyelesaian konflik yang menitikberatkan pada kemampuan

²⁰*Church Leadership: Following the Example of Jesus Christ* (Grand Rapids: Zondervan, 1980) 172.

²¹Ibid. 194-195.

²²Halverstadt, *Mengelola Konflik Gereja* 15.

²³Robert S. Kreider dan Rachel Waltner Goosen, *Ketika Orang Beriman Bertengkar* (Jakarta: Gunung Mulia, 2006) 218.

manusia di dalam bernegosiasi.²⁴ Dengan landasan pijakan seperti ini, apakah metode Luthans sesungguhnya cukup sah untuk dijadikan landasan yang dapat diadopsi oleh gereja dalam menghadapi konflik yang ada, sejauh mana validitas metode Luthans bisa diterapkan di dalam gereja?

Atas dasar inilah, penulis merasa perlu dilakukan penelitian ini agar tidak terjadi kesalahpahaman dan orang Kristen mampu menyelesaikan konflik secara tepat dan sesuai dengan kebenaran firman Tuhan. Karena itu, untuk menyikapi kebenaran dari pandangan Luthans, penulis melihat dan membandingkan pandangannya dengan pandangan Alkitab. Ada banyak konflik yang dibahas baik di dalam Perjanjian Lama maupun Perjanjian Baru. Misalnya, konflik yang terjadi antara Kain dan Habel (Kej. 4:1-16), konflik antara gembala Abraham dengan gembala Lot (Kej. 13:7-8), dan konflik antara Saul dengan Daud akibat rasa iri hati Saul akan kesuksesan Daud (1Sam. 18:7-8). Sedangkan di dalam Perjanjian Baru konflik dapat dilihat melalui perselisihan yang terjadi antara Paulus dan Barnabas (Kis. 15:35-41) ataupun melalui nasihat-nasihat rasul Paulus berkenaan dengan perpecahan jemaat sebagai salah satu bentuk konflik di dalam jemaat (1Kor. 1:10-17; Flp. 2:1-11). Adapun di dalam setiap konflik tersebut ada prinsip-prinsip yang dapat ditarik dalam menyusun atau menghasilkan sebuah manajemen konflik.

Untuk itu, dalam skripsi ini, penulis akan melakukan sebuah studi perbandingan untuk melihat konsep Fred Luthans dan dibandingkan dengan konsep Alkitab melalui konflik yang dipaparkan di dalam Perjanjian Lama dan Perjanjian Baru.

²⁴Luthans, *Organizational Behaviour* 297-298.

RUMUSAN MASALAH DAN TUJUAN PENULISAN

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka, penulis merumuskan: *pertama*, apakah konsep konflik menurut pandangan Luthans? *Kedua*, bagaimana konsep konflik menurut Alkitab? *Ketiga*, bagaimana konsep konflik menurut Luthans ditinjau dari konsep konflik menurut Alkitab? *Keempat*, apakah yang menjadi perbedaan dan persamaan dari keduanya?

Adapun, pertanyaan-pertanyaan di atas akan diarahkan pada tujuan penulisan skripsi, yaitu: *pertama*, memahami konsep konflik dan metode yang digunakan Luthans dan melihat relevansinya dalam manajemen konflik yang banyak dipakai di dalam gereja. *Kedua*, memahami konsep manajemen konflik yang dipakai dalam Alkitab. *Ketiga*, gereja mampu menjawab persoalan konflik jemaat berdasarkan terang kebenaran firman Tuhan.

BATASAN MASALAH

Penulisan skripsi ini hanya dibatasi pada konsep konflik yang diartikan sebagai suatu keadaan di mana terjadi perselisihan antara dua atau lebih individu di dalam gereja sebagai suatu organisasi Kristen. Selain itu, penulis akan membahas prinsip-prinsip penyelesaian konflik yang terdapat dalam Alkitab.

METODOLOGI PENELITIAN DAN SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan studi literatur. Untuk itu, penulis menggunakan dan mempelajari literatur-literatur yang berkaitan dengan topik pembahasan baik dari buku-buku, artikel-artikel, skripsi atau tesis-tesis maupun dari

media internet sebagai sumber primer dan sekunder. Sumber primer mencakup buku-buku yang digunakan sebagai sumber utama sedangkan, sumber sekunder digunakan sebagai bahan pendukung.

Secara khusus, penulis akan membagi tulisan ini ke dalam lima bab deskriptif. Bab I berisi pendahuluan yang mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah dan tujuan penulisan, batasan masalah dan metode penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II membahas mengenai pandangan Fred Luthans tentang konflik. Pembahasan ini akan dilakukan dengan metode deskriptif. Adapun pembahasan bab II ini akan dibagi menjadi beberapa subbab utama; yaitu riwayat hidup singkat, latar belakang pemikiran, konsep konflik menurut Luthans, metode penyelesaian konflik menurut Luthans, implikasi konsep penyelesaian konflik Luthans dan implikasi konsep penyelesaian konflik di gereja. Setelah semua data tersebut terkumpul, penulis akan mengevaluasi dan menarik kesimpulan.

Bab III merupakan pembahasan secara khusus mengenai konflik menurut Alkitab. Adapun pembahasan bab III ini akan dibagi menjadi beberapa subbab utama; yaitu pandangan Alkitab mengenai konflik, konflik dalam konteks PL, konflik dalam konteks PB, tujuan konflik dalam Alkitab, prinsip penyelesaian konflik menurut Alkitab dan kesimpulan.

Bab IV merupakan perbandingan konsep konflik menurut Luthans dengan konsep konflik menurut Alkitab. Bab V merupakan bagian penutup dari penelitian ini. Bab V berisi kesimpulan, implikasi bagi gereja dan saran-saran untuk pengembangan lebih lanjut berkenaan dengan penelitian ini.