BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Konflik memang tidak dapat dihindari dalam kehidupan manusia yang merupakan makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan sesamanya. Dengan demikian konflik merupakan bagian dari kehidupan manusia.

Konflik adalah suatu perkelahian, peperangan, atau perjuangan yaitu berupa konfrontasi fisik antara beberapa pihak. Konflik kemudian juga berarti ketidaksepakatan yang tajam atau oposisi atas berbagai kepentingan, ide dan lain-lain. Lebih lanjut konflik berarti persepsi mengenai perbedaan kepentingan atau suatu kepercayaan bahwa aspirasi pihak-pihak yang berkonflik tidak dapat dicapai dalam waktu yang bersamaan.[[1]](#footnote-1)

Konflik tidak teijadi tanpa sebab dan proses, melainkan melalui tahap-tahap tertentu. Hendricks, W. (1992) mengidentifikasi proses terjadinya konflik terdiri dari tiga tahap

1. Peristiwa sehari-hari.

Peristiwa sehari-hari ditandai dengan adanya individu yang tidak merasa puas dan emosi terhadap lingkungan ataupun pekeijaan.

1. Adanya tantangan

Apabila teijadi masalah, individu saling menyalahkan. Masing-

masing anggota menganggap perbuatan yang dilakukan sesuai dengan standar aturan organisasi.

1. Timbulnya pertentangan.

Masing-masing individu atau kelompok bertujuan untuk menang dan mengalahkan kelompok lain.

Ketiga tahapan proses konflik ini, lebih menonjolkan kepentingan individu atau kelompok, dibandingkan dengan kepentingan umum atau organisasi.”[[2]](#footnote-2) A. Pengertian Konflik

Dalam interaksi sosial seringkali terjadi konflik antar individu ataupun kelompok tertentu. Seperti halnya dalam kehidupan bergereja juga teijadi konflik antar warga gereja sehingga teijadi pertikaian dan berujung pada perpecahan jemaat.Seperti misalnya konflik yang sering muncul dari budaya, kekuasaan, identitas, hak dan jender.[[3]](#footnote-3)

Meskipun tidak ada definisi tunggal tentang konflik, namun konflik melibatkan dua kelompok independen atau individu, dimana satu kelompok atau individu merasakan beberapa perbedaan yang mengakibatkan ketidakcocokan di antara mereka. Jadi dapat disimpulkan bahwa konflik adalah suatu kondisi disharmoni antara dua atau lebih individu karena adanya benturan kepentingan diantara mereka.[[4]](#footnote-4)

Di dalam konflik ada dua proses yaitu: Pertama, proses di mana satu pihak merasakan bahwa kepentingannya bertentangan /ditentang oleh pihak lain, dan kedua, proses interaktif yang mana didalamnya teijadi ketidakcocokan, perselisihan, atau ketidaksetujuan di antara entitas sosial.[[5]](#footnote-5)

Secara etimologi, istilah konflik berasal dari bahasa latin yaitu "con" yang berarti bersama dan “Jligere” yang berarti benturan atau tabrakan.[[6]](#footnote-6)

Konflik menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti percekcokan, perselisihan, pertentangan. Ketegangan atau pertentangan di dalam cerita rekaan atau drama (pertentangan antara dua kekuatan, pertentangan dalam diri satu tokoh, pertentangan antara dua tokoh, dan sebagainya).

Konflik juga didefenisikan oleh berbagai ahli. Seperti yang penulis rampungkan mengenai pengertian konflik menurut beberapa ahli:

1. Menurut Soetopo (2012:267).

Mendefenisikan konflik sebagai suatu pertentangan yang di dalamnya ada perbedaan tujuan, perbeaan kepentingan, kebutuhan yang berbeda dalam kondisi sosial dan secara psikologi dapat menjadikan suatu individu menjadi emosional, ambivalen dan antagonis.[[7]](#footnote-7)

1. Soerjono Soekanto

Berpendapat bahwa konflik merupakan suatu proses sosial dimana pemenuhan tujuan dari suatu kelompok atau individu dilakukan dengan berbagai macam cara sekalipun menentang pihak-pihak lawan dan melibatkan ancaman dan kekerasan.

1. Winardi (2012: 384)

Melihat konflik sebagai situasi yang didalamnya ada perbedaan atau ketidak sesuaian satu sama lain antara tujuan, kognisi dan emosi pada suatu individu atau antar individu dan kelompok dan antar kelompok yang menimbulkan interaksi bersifat antagonis.[[8]](#footnote-8) [[9]](#footnote-9)

1. Kumiadin dan Machali (2012: 263)

Berpendapat bahwa konflik melibatkan suasana batin yang gelisah terhadap pertentangan suatu kepentingan dengan kepentingan lain, sehingga menghasilkan tindakan-tindakan yang saling bertentangan terhadap dua pihak bahkan lebih.

1. Hardjana dalam Wahyudi (2011:18)

Mendefenisikan konflik sebagai suatu perselisihan, pertentangan antara dua individu atau kelompok bahkan lebih yang menciptakan suasana yang dapat mengganggu kelompok lain.[[10]](#footnote-10) [[11]](#footnote-11)

1. Aldag dalam Wahyudi (2011:18)

Konflik adalah suatu perbedaan pandangan antara dua atau lebih kelompok dan individu sebagai hasil dari usaha kelompok atau

individu lain yang mengganggu tercapainya tujuan.23

1. Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge,

Konflik merupakan suatu proses yang bermula ketika suatu individu atau kelompok memiliki pandangan terhadap individu atau kelompok lain akan memberi pengaruh secara negatif dan akan memberi hambatan dalam mencapai tujuannya.[[12]](#footnote-12)

1. Gilin dan Gilin

Merumuskan bahwa konflik adalah proses interaksi sosial dalam kehidupan masyarakat yang saling berlawanan atau bertentangan, dan konflik terjadi dalam interaksi sosial akibat dari perbedaan kebudayaan, emosi, serta perilaku.[[13]](#footnote-13)

Dari pengertian konflik menurut para ahli di atas penulis berkesimpulan bahwa konflik timbul atau muncul dari hubungan-hubungan yang tidak seimbang seperti perbedaan pendapat, kekuasaan, ekonomi, budaya, identitas jender dan hak. Jadi dalam kehidupan sosial masyarakat konflik selalu ada, jadi konflik bukan untuk dihindari melainkan konflik harus dikelola dengan baik untuk suatu perubahan sosial yang lebih baik pula.[[14]](#footnote-14) B. Faktor-faktor Penyebab Konflik

Barker e t al (1987) berpendapat bahwa dalam suatu organisasi ada tiga jenis atau tipe konflik yaitu : Pertama. Konflik Interpersonal, konflik ini

dapat teijadi apabila ada perbedaan atau ketidak sepakatan antar personal terhadap kebutuhan dan keinginan personal lain. Kedua. Konflik Prosedural, Aturan seringkali memicu konflik dalam organisasi ketika ada prosedur yang mengatur proses atau cara kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Konflik ini merupakan konflik yang produktif karena ketika konflik ini diselesaikan dengan baik maka dapat meningkatkan kineija organisasi. Ketiga. Konflik Tugas, Konflik ini teijadi karena adanya perbedaan Peran dengan status yang dialami oleh anggota organisasi.[[15]](#footnote-15) [[16]](#footnote-16) [[17]](#footnote-17) [[18]](#footnote-18) [[19]](#footnote-19)

Pada tingkat individu, menurut Maurice Duverger ada dua faktor penyebab konflik, yaitu : Pertama. Bakat alami individu, faktor ini kadang menyebabkan suatu individu menempati atau menduduki jabatan yang lebih, yang dapat mengakibatkan munculnya kecemburuan dari individu yang lain. Kedua. Psikologis, secara psikologis suatu individu memiliki kecenderungan untuk menguasai bahkan memerintah serta mendominasi setiap dalam organisasi terhadap individu lainnya

Dalam kehidupan bergereja, ada dua macam konflik yang terjadi yaitu: Konflik Substantif Dan Konflik Afektif.[[20]](#footnote-20) 1. Konflik Substantif

Adalah konflik yang melibatkan perbedaan pendapat di antara anggota kelompok tentang isi dari tugas-tugas yang dilakukan atau kineija

itu sendiri. Konflik ini dapat terjadi karena adanya ketidaksepakatan atau pertentangan pada suatu pengakuan atau solusi terhadap masalah tugas temasuk perbedaan gagasan, pendapat dan sudut pandang oleh anggota dalam kelompok.

2. Konflik Afektif

Adalah konflik yang berkaitan dengan hubungan interpersonal atau ketidak cocokan antar pribadi dan tidak terkait langsung dengan pencapaian fungsi kelompok.

Konflik substantif dan konflik afektik ini, sangat berdampak negatif bagi anggota dalam gereja bahkan sampai pada pelayanan-pelayanan.

Berkurangnya jumlah anggota dalam suatu gereja menandakan bahwa gereja tersebut sedang mengalami dampak dari suatu konflik.[[21]](#footnote-21)Konflik dalam kehidupan sosial masyarakat secara khusus dalam gereja atau jemaat sering muncul disebabkan oleh perbedaan individu atau kelompok dalam hal kepercayaan, nilai, kebutuhan, pemikiran, perasaan, ataupun tujuan yang berbeda.[[22]](#footnote-22)

Jadi dalam kehidupan sosial masyarakat konflik dapat muncul dalam setiap saat. Dalam kehidupan sosial masyarakat secara khusus dalam gereja atau berjemaat konflik sering disebabkan oleh beberapa hal, antara lain :

1. Perbedaan Persepsi dari Data Sensori

Perbedaan sudut pandang atau persepsi itu selalu ada pada setiap manusia yang diterima melalui panca indera. Seperti ketika ada satu objek yang dipandang secara bersamaan oleh dua atau lebih individu maka tentu ada perbedaan pandangan yang positif dan negatif.[[23]](#footnote-23) Sebagai contoh dalam bergereja ada anggota yang sangat senang dengan musik-musik band dalam mengiringi puji-pujian dan sebaliknya ada juga yang tidak senang atau tidak nyaman dengan hal tersebut.

Jadi perbedaan pandangan atau persepsi terhadap sesuatu itu dapat menimbulkan konflik di antara anggota kelompok dalam gereja,

1. Perbedaan pendirian dan Keyakinan

Selain perbedaan pandangan atau persepsi, individu dalam kehidupannya juga memiliki perbedaan karakter. Perbedaan karakter tersebutlah juga kadang memicu teijadinya konflik sosial., karena beda karakter tentu tujuan, keinginan dan pendapat akan berbeda.

Sama halnya denga keyakinan setiap individu juga tentu memiliki keyakinan yang berbeda. Hal ini juga dapat menimbulkan konflik ketika perbedaan keyakinan anggota dalam gereja.[[24]](#footnote-24)

Perbedaan pendirian dan keyakinan individu menimbulkan konflik antar individu seperti bentrokan pendirian dan keyakinan dengan cara setiap individu akan memunculkan persepsi dan keyakinannya dengan berbagai macam cara.[[25]](#footnote-25)

1. Perasaan Yang Terganggu

Dalam gereja memiliki banyak individu yang masing-masing memiliki temperamen dan karakter. Terganggunya perasaan melalui perkataan, perilaku dan sikap yang menyinggung suatu individu dapat memicu konflik dalam gereja, karena terkadang perasaan menyangkut harga diri individu.[[26]](#footnote-26)

1. Persaingan Keinginan

Keinginan setiap individu juga memiliki masing-masing perbedaan. Dalam mencapai tujuan atau kepentingan yang berbeda-beda dari setiap individu atau kelompok melauli bersaing bahkan berkonflik dalam mewujudkan keinginan itu dengan cara masing-masing memperebutkan suatu sarana dan kesempatan.[[27]](#footnote-27) Dalam gereja sekalipun setiap individu atau kelompok juga memiliki keinginan yang berbeda-beda dan dalam memperjuangkan masing-masing keinginan tersebut seringkali memaksakan kehendak.[[28]](#footnote-28) Muncunya konflik dari perbedaan ini bermula ketika keinginan suatu individu atau kelompok tidak dipedulikan tetapi justru lebih mempedulikan individu atau kelompok lain, dan persaingan akan muncul antar anggota dan kelompok dalam gereja.

Dari perbedaan-perbedaan di atas penulis berkesimpulan bahwa konflik dapat teijadi dalam suatu organisasi ketika setiap perbedaan- perbedaan yang ada tidak dikelola dengan baik tetapi ada keberpihakan lain terhadap individu atau kelompok fain dan mengarah pada perubahan- perubahan secara cepat yang berdampak pada perubahan sistem nilai yang ada dalam kehidupan beijemaat

1. Penyebab Konflik Dalam Perspektif Alkitab

Jika merujuk pada sejarah gereja tentu kita akan menemui begitu banyak persoalan-persoalan atau polemik yang terjadi pada gereja semasa pertumbuhannya, seperti yang dituliskan dalam sejarah gereja mula-mula terjadi pertikaian antara jemaat muda di antara orang kafir dengan jemaat induk di Yerusalem yaitu tentang penolakan sebahagian orang Kristen di antara orang Yahudi atas pernyataan Paulus yang menyatakan bahwa hanya oleh iman saja orang memperoleh keselamatan sehingga orang kafir yang sudah bertobat tidak perlu lagi memenuhi segala tuntutan taurat. Pertikaian taraf gereja dan dunia, dimana pada waktu itu kekristenan dianggap sebagai musuh yang sangat berbahaya bagi Negara sehingga mengalami penghambatan pertumbuhan dan mengakibatkan jemaat diperhadapkan pada kesengsaraan sebab mereka dianggap sebagai orang kafir. Bahkan sampai pada peristiwa timbulnya kontra reformasi yaitu pembaruan gereja oleh Luther atas tercetusnya Kristen Protestan.[[29]](#footnote-29)Dengan melihat sejarah ini, tentu membuat kita berfikir bahwa konflik sebenarnya memang sudah ada sejak munculnya gereja.

Dalam Alkitab kata konflik memang tidak dituliskan secara harafiah soal konflik, tetapi konflik dalam Alkitab kadang muncul dan disebutkan dengan kata atau bahasa lain seperti perseteruan, perselisihan dan permusuhan, dalam Roma 8:7, Galatia 5:20, Efesus 2:14-16 kata perseteruan muncul beberapa kali. Kata perselisihan yang juga dipakai dalam kitab Yohanes. 3:25, Kisah Para Rasul 13:39, Kisah Para Rasul 18:15, 1 Korintus 1:11, 2 Korintus 12:20 dan kata permusuhan juga dipakai dalamkitab: Hosea 9:7-8.

Dari beberapa kata yang dipakai dalam alkitab ini, ada suatu kondisi atau keadaan yang tidak harmonis atau ketidak cocokan yang menimbulkan kekacauan, sama halnya dengan konflik dimana seperti yang dijelaskan oleh beberapa ahli dalam bab 2 yang penulis sajikan juga bahwa konflik itu mengakibatkan adanya suatu perbedaan yang menimbulkan ketidak harmonisan.

Kita dapat melihat dalam Alkitab tentang hubungan Yesus dan orang Farisi, dimana Yesus mengecam orang Farisi karena kemunafikan dan sumpah-sumpah palsu yang seringkah diungkapkan oleh orang Farisi (Injil Lukas 11:37-54,Matius 23:1-39, dan Markus 12:35-40) yang mengakibatkan teijadi banyak kekacauan di kalangan masyarakat.

Konflik yang teijadi antara sesama saudara seiman merupaka titik cela bagi persatuan dan kebenaran, hal ini dapat memberi peluang bagi musuh untuk memecah belah kesatuan dalam bergereja. Ellen G. White berpendapat bahwa kejadian seperti ini sama halnya kita melakukan penusukan kembali terhadap luka-luka pada tubuh Kristus, dan membuat individu atau kelompok bahkan organisasi menuju ke arah kehancuran.[[30]](#footnote-30) Seperti kesaksian Alkitab tentang adanya perkara-perkara diantara umat manusia terhadap sesamanya (1 Korintus 6:7).'[[31]](#footnote-31)

Dalam bergereja konflik yang terjadi tidak untuk dihindari, karena konflik merupakan bahagian dari dinamika pelayanan dan harus dikelolah dengan baik untuk menghasilkan hubungan yang harmoni antar individu dan antar kelompok.

C. Dampak Konflik

Dari setiap konflik yang teijadi dalam kehidupan sosial masyarakat, konflik tersebut tentu memiliki dampak bagi kehidupan sosial masyarakat baik secara individu maupun kelompok. Konflik memiliki dua jenis dampak bagi kehidupan sosial baik bagi individu maupun kelompok, antara lain:

1. Dampak Positif

Seperti mata uang logam yang memiliki dua sisi, begitu pula dengan konflik, konflik tidak hanya memiliki dampak negatif tapi juga memiliki dampak positif bagi masyarakat karena adanya konflik yang teijadi maka perubahan-perubahan sosial masyarakat seperti dalam kasus-kasus sejarah memperlihatkan bagaimana konflik secara positif menjadi mekanisme perubahan sosial dan penyesuaian bagi penyatuan

sistem sosial.[[32]](#footnote-32)

1. Dampak negatif

Menurut George Simmel yang diterangkan oleh David Samyono dalam paper materi perkuliahan pasca sarjana sosiologi agama Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga tahun ajaran 2017-2018 menerangkan bahwa melalui konflik komunikasi atau hubungan masyarakat dapat terputus, tidak hanya sampai disitu, konflik juga dapat membuat masyarakat menjadi lupa akan eksistensinya sebagai mahkluk sosial, sehingga tak jarang karena konflik yang ada masyarakat melakukan tindakan-tindakan amoral, seperti perkelahian, pembunuhan dan sebagainya.

D. Manajemen Konflik

Dalam proses manajemen konflik yaitu usaha menyelesaikan konflik secara positif, dibutuhkan jenis-jenis pendekatan serta strategi manajemen konflik. Dalam proses ini ada lima jenis bentuk pendekatan, dan tiga diantaranya merupakan pendekatan yang sudah dikenai dan dilakukan dalam menyelesaikan konflik. Pendekatan ini lebih dikenal dengan istilah gaya, berikut kelima gaya dalam manajemen konflik.[[33]](#footnote-33) 1. Gaya Kolaborasi (kerjasama)

Gaya kolaborasi adalah gaya yang mengutamakan pertukaran

informasi untuk melihat perbedaan dan menemukan solusi yang dapat disepakati oleh semua pihak. Gaya ini dapat digunakan untuk menyelesaikan suatu masalah yang kompleks.

1. Mengikuti kemauan orang lain (memuaskan)

Gaya ini adalah gaya yang lebih memperhitungkan orang lain daripada diri sendiri. Gaya ini tepatnya digunakan oleh setiap pemimpin dalam organisasi untuk memudahkan penyelesaian konflik dengan melihat keadaan dan menemukan solusi. Apabila gaya ini digunakan dengan efektif maka dapat menciptakan hubungan yang baik tetapi sebaliknya juga dapat memunculkan persepsi atau pandangan yang negatif.

1. Mendominasi (menonjolkan kemauan sendiri)

Gaya ini dapat memaksa suatu pihak untuk fokus pada kebutuhan yang spesifik dalam suatu persoalan penting. Gaya ini dapat bersifat menentang kemajuan karena lebih mengutamakan diri sendiri. Dalam pelaksanaannya gaya ini dapat berhasil dengan baik jika disandingkan dengan pengetahuan seperti penyajian data yang lengkap, menimbang setiap persoalan, memberikan nasihat yang baik, dan langkah nyata dalam suatu konflik.

1. Gaya menghindari, dalam gaya ini yang dipentingkan adalah sikap jangan merusak suasana.

Gaya ini lebih mempertimbangkan suasana sehingga menjadi gaya yang negatif karena dalam proses penyelesaian menggunakan

sistem pengalihan penyelesaian masalah terhadap orang lain dan tidak mengutamakan masalah yang terjadi, artinya bahwa dalam prosesnya melakukan penguluran waktu dan menarik diri dari masalah.

1. Gaya kompromi, yaitu gaya yang berorientasi pada jalan tengah karena setia orang punya sesuatu untuk ditawarkan dan diterima.

Dalam pelaksanaan gaya ini, keahlian bernegosiasi merupakan hal yang paling penting untuk memacu pihak-pihak untuk bernegosiasi demi kesepakatan bersama. Gaya ini dapat berhasil jika semua pihak yang bersangkutan sama benarnya, tatapi jika ada diantara pihak yang salah maka penyelesaian dengan gaya ini akan menjadi suatu kekeliruan. Gaya ini sering digunakan sebagai tahap awal penyelesaian konflik.

Proses manajemen suatu konflik selain menggunakan pendekatan atau gaya, dalam manajemen konflik juga dibutuhkan strategi-strategi untuk mengelola konflik. Berikut tiga strategi manajemen konflik dalam proses manajemen konflik antara lain :[[34]](#footnote-34) Strategi menang kalah

Solusi merupakan keharusan bagi pihak yang berkonflik, dengan memberi pilihan bahwa salah satu pihak harus mengalah. Namun dalam pelaksanaannya seringkali strategi ini tidak efektif karena terkadang dalam suatu masalah sangat kurang pihak-pihak yang kalah taat menerima kekalahan secara memuaskan, melainkan kebanyakan justru

memicu perasaan dan prasangka yang lebih buruk dan menyebabkan konflik yang berkepanjangan.

1. Strategi sama-sama kalah

Strategi ini sering digunakan karena keterbatasan waktu dalam memberikan solusi secara cepat. Tetapi proses ini tidak menyelesaikan masalah secara tuntas sampai pada akar persoalan.

1. Strategi sama-sama menang

Dalam proses pelaksanaan strategi ini, akar permasalahan menjadi pokok fokus utama dari suatu konflik. Strategi ini mengidentifikasi solusi-solusi yang dapat diterima setiap pihak. Saling percaya serta kemampuan menyimak sangat dibutuhkan dalam proses ini, sikap kompetitif dan keinginan menang sendiri tidak dilibatkan dalam proses ini, melainkan pemikiran-pemikiran yang kreatif yang jauh dari konsep menang kalah yang harus dimiliki.

Selain ketiga strategi di atas, menyerang karakter secara langsung dengan cara melemahkan kewibawaan pihak lain, Selain itu menghindari masalah juga terkadang dilakukan untuk membuat posisi lebih aman dengan cara mendiamkan masalah yang ada tanpa melakukan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan masalah tersebut sehingga menimbulkan konflik. Kedua pilihan ini jelas tidak menyelesaikan suatu masalah melainkan dapat membuat masalah menjadi lebih rumit Jadi seharusnya sikap mengendalikan dan merangsang konflik yang harus dikembangka.

Merangsang konflik adalah proses menghadirkan situasi yang dapat

memberi ide-ide yang kreatif dengan merombak cara kerja serta mengubah prosedur menjadi lebih baik, menciptakan kepuasan diri serta menjadi disfungsional pada saat konflik mulai menurun di tingkat yang destruktif (merusak, memusnahkan). Dan dapat menjadi disfungsional ketika tingkat konflik menyusut hingga ketingkat destruktif. Tetapi perlu diingat bahwa dalam merangsang konflik juga harus hati-hati, jangan sampai berlebihan dan berakibat destruktif bagi organisasi.

1. Dean, G.Pniitt dan Jeffrey, Z. Rubin: Teori Konflik Sosial, (Yogyakarta; Pustaka Pelajar.

   2009).9 [↑](#footnote-ref-1)
2. ,4Wahyudi: Manajemen Konflik Dalam Organisasi (Bandung; Alfabeta.2011). 18-19 [↑](#footnote-ref-2)
3. Simon Fisher, Jawed Ludin, Steve Williams, Deka. IB, Richar Smith dan Sue William,: Mengelola Konflik, (Jakarta. The Brithis Council Indonesia. 2000).37 [↑](#footnote-ref-3)
4. Wall, J. A., Jr., &CaIlister R. (1995).Con/7/cf and lis Management. Journal of Management, 21 [↑](#footnote-ref-4)
5. Rahim, M. A. (1992). Managing conflict in organbations (2nd ed.). Westport, CT.16 [↑](#footnote-ref-5)
6. EUy, M. Setiadi dan Usman Kolip; Pengantar Sosiologi Pemahaman Fakta dan Gejala Permasalahan Sosial; Teori Aplikasi dan Pemecahannya (Jakarta :Kencana Prenada Media Group,2011). 345 [↑](#footnote-ref-6)
7. Sutopo Hendiyat; Perilaku Organisasi (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya; 2012).36 [↑](#footnote-ref-7)
8. 10Kun Maryati dan Juju Suryawati, Sosiologi untuk SMA dan Ma Kelas XI (Esis, 2006),

   54. [↑](#footnote-ref-8)
9. Pace R. Wayne andFaules; Komunikasi Organisasi {Bandung; PT. Remaja [↑](#footnote-ref-9)
10. Rosdaka ry a.2000).42 [↑](#footnote-ref-10)
11. “Wahyudi: Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran.Cetakan ke tiga, (Bandung: Alfabela2012)45 [↑](#footnote-ref-11)
12. albid.23

    ^Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, Perilaku Organisasi (Jakarta: Penerbit Salemba Empat. 2008 J, 173 [↑](#footnote-ref-12)
13. Kun Maryati dan Juju Suryawati, Sosiologi untuk SMA dan Ma KelasXI, 55. [↑](#footnote-ref-13)
14. Simon Fisher, Jawed Ludin, Steve Williams, Dekha Ibrahim Abdi, Richar Smith, & Sue 'WWW&ms.MengelolaKonJlik: KeterampilandanStrategiVntukBertindak. (Jakarta. The Brithis Council Indonesia. 2000). 4 [↑](#footnote-ref-14)
15. 2TProf.Dr.Alo Liliweri.M.S: Prasangka dan Konflik:Komunikasi Lintas Budaya Masyarakat Multikvllur,(YogyakaiX&: LKIS Aksara Yogyakarta^005).165 [↑](#footnote-ref-15)
16. Haryanto.£7/7, Massa, Dan Konflik. SuatuBahasaAwal..(Yogyakarta: [↑](#footnote-ref-16)
17. PusatAntarUniversitas-SiudiSosial. UGM).. 61 [↑](#footnote-ref-17)
18. ^Rahirr, M., Antonioni, D., & Psenicka, C. (2001). A Structureal Equations Model of [↑](#footnote-ref-18)
19. Leader Power, Subordinates' Styles of Handling Conflict, And Job Performance. International [↑](#footnote-ref-19)
20. Journal of Conflict Management, 12, 191. [↑](#footnote-ref-20)
21. Leas, Speed B. (]998)Moving Your Church Through Conflict. The Alban lnstitut.51 [↑](#footnote-ref-21)
22. JIProf.Dr.AIo Liliweri.M.S: Prasangka dan Konflik:Komunikasi Lintas Budaya Masyarakat MultikuliurfYogyakssia: LKJS Aksara Yogyakarta^OOS). 144-146 [↑](#footnote-ref-22)
23. Miller, Sherod (1993). Talking and Listening Together Interpersonal communication Programs, Inc. [↑](#footnote-ref-23)
24. Ibid. [↑](#footnote-ref-24)
25. J. DwiNarwokodanBagongSuyanto, SosiologiTeksPengantardanTerapan,

    (Jakarta:KencanaPrenada Media Group, 2005), 68. [↑](#footnote-ref-25)
26. lbid [↑](#footnote-ref-26)
27. Astrid Susanto, PengantarSosiologi Dan PerubahanSosial, (BandungrBinaCipta, 2006).70 [↑](#footnote-ref-27)
28. fbid [↑](#footnote-ref-28)
29. 3®Dr. H. Berkhof&Dr. I. H. En kla&rSejarahGereja. (Jakarta. BPK Gunung Mulia- 2001).3-I9 [↑](#footnote-ref-29)
30. 3S>EUen 6. White, Testimonies, Vof. 5. (California: Pasific Press Publishing Association, 1948),242-243. [↑](#footnote-ref-30)
31. \*°AIkUabEdisiStudi> Jakarta: LAT, 2014 [↑](#footnote-ref-31)
32. Susan Novri, M. A: Pengantar Sosiologi Konflik dan Isu-isu Konflik Kontemporer, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group).53-56 [↑](#footnote-ref-32)
33. Peg Pickering, How to Manage Conflict :K\atMenanganiKonflik, JadikanKonflikSebagaiKesempatanumukMafu{Jakana: Esensi, 2006), 39-43. [↑](#footnote-ref-33)
34. Patricia Buhler, Alpha Teach Yourself, 161. [↑](#footnote-ref-34)