

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Teologi Rekonsiliasi Dalam Kitab Suci

1. Definisi Rekonsiliasi

Rekonsiliasi merupakan sebuah istilah yang digunakan secara umum untuk menunjuk pada penataan kembali situasi yang rusak akibat konflik. Dalam hal ini rekonsiliasi berupaya memulihkan hubungan persahabatan yang rusak atau menyelesaikan perbedaan.⁷ Pandangan ini sejalan dengan pandangan rekonsiliasi dalam sejarah kekristenan. Sejarah kekristenan memandang bahwa rekonsiliasi mengandung arti pengakuan dosa atau sakramen tobat. Artinya bahwa ada pemulihan hubungan dengan Tuhan atau agar orang diperdamaikan (*conciliare*) kembali (*re*) dengan Tuhan, manusia dengan sesamanya sebagai umat yang beriman.⁸

Rekonsiliasi merupakan sebuah metode penting dalam situasi konflik yang berkembang di tengah masyarakat maupun gereja. Rekonsiliasi dilakukan sebagai sebuah upaya untuk memulihkan kembali keselarasan yang dirusak oleh konflik dengan cara memulainya dengan sebuah tindakan yaitu mengampuni perbuatan di masa lampau

⁷ Departemen Pendidikan Nasional, "*Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*" (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), 1158.

⁸ Adolf Heuken SJ, "*Ensiklopedia Gereja Jilid VII*" (Jakarta: Cipta Loka Caraka, 2005), 114–115.

dalam tujuannya menjalani masa depan dengan penuh kedamaian.⁹ Jadi, rekonsiliasi dapat diartikan sebagai sebuah bentuk pendamaian atas konflik yang sedang terjadi. Hal ini dilakukan agar pihak konflik dapat menjalani masa depan tanpa terbebani oleh masa lalu.

2. Rekonsiliasi dalam Perjanjian Lama

Model rekonsiliasi terlihat dalam banyak peristiwa di dalam perjanjian lama, beberapa diantaranya adalah kisah Abram dan Lot dalam Kejadian 13:5-13. Mereka dikenal dengan tokoh yang memiliki kekayaan yang besar. Ternak, emas, perak, kawanan pengikutnya semakin hari semakin bertambah yang akhirnya menimbulkan persoalan serius. Kekayaan yang sangat besar tersebut membuat mereka tidak bisa tinggal bersama dalam satu tempat karena ketidakmuatan tempat tersebut dalam menampung kekayaan mereka yang sangat besar. Melihat jumlah ternak yang semakin bertambah mengharuskan mereka mencari air dan rumput secepat mungkin agar tidak kehabisan.¹⁰ Hal inilah yang membuat para gembala Lot dan Abram bertikai sehingga membuat mereka harus memutar otak dalam menyelesaikan konflik yang sedang muncul diantara mereka.¹¹

Demi mempertahankan kedamaian Abram bertemu dengan Lot bersama seluruh pegawai yang bekerja bagi mereka dan untuk

⁹ Hugh F. Halverstadt, *"Mengelola Konflik Gereja"* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2004), 126.

¹⁰ Hananiel Nugroho et al., *"The Wycliffe Bible Commentary: Tafsiran Alkitab Wycliffe Perjanjian Lama Kejadian-Ester"* (Malang: Gandum Mas, 2014), 67.

¹¹ Matthew Henry, *"Kitab Kejadian"* (Surabaya: Momentum, 2014), 310-312.

berdiskusi mengenai jalan keluar yang harus mereka ambil. Abram mengemukakan suatu gagasan dengan memperisilahkan Lot memilih bagian tanah yang ingin dimiliki oleh Lot. Lot setuju dengan gagasan tersebut dan memilih lembah Yordan untuk mereka tinggali. Sedangkan Abram akan menempati wilayah yang berseberangan dengan Lot.¹² Hal tersebut dilakukan oleh Abram untuk mencegah terjadinya gesekan antar kedua pihak. Berdiskusi merupakan salah satu solusi yang dipilih oleh Abram dan Lot dalam menyelesaikan masalah mereka. Ada kesepakatan yang terjadi antara Abram dan Lot sehingga kesepakatan itulah yang menjadi bentuk rekonsiliasi.

Model rekonsiliasi konflik juga dilakukan oleh Yakub dan Laban dalam Kejadian 31 yang dilakukan secara musyawarah. Konflik yang terjadi antara Yakub dan Laban dimulai ketika mereka masing-masing merasa dirugikan dengan apa yang mereka alami. Setelah 20 tahun Yakub bekerja di rumah Laban ia merasa bahwa dirinya hanya dimanfaatkan oleh Laban untuk dapat terus bekerja di sana. 14 tahun bekerja untuk mendapatkan anak-anak Laban, 6 tahun bekerja untuk menghasilkan ternak yang banyak dan 10 kali Laban mengubah upahnya. Hal ini membuat Yakub berfikir untuk meninggalkan Laban dan membawa seluruh benda yang seharusnya sudah menjadi

¹² Ibid, 314.

miliknya.¹³ Sedangkan Laban marah atas kepergian Yakub yang membawa benda yang seharusnya menjadi miliknya seperti ternak, anak-anak dan cucunya (Kej. 31).

Melihat hal itu, Laban mengejar kepergian Yakub dan terjadilah adu mulut antara Yakub dan Laban. Masing-masing pihak mempertahankan pendapat yang mereka anggap benar. Namun pada akhirnya Yakub dan Laban tidak bisa terus mengadakan konflik diantara mereka mengingat bahwa mereka adalah kerabat. Yakub dan Laban berdiskusi untuk mencari solusi agar konflik diantara mereka tidak berlanjut dan agar ke depannya mereka tidak saling menyerang. Akhirnya mereka menyepakati untuk membuat timbunan batu di puncak bukit yang dinamakan Yegar-Sahaduta oleh Laban sedangkan Yakub menamainya Galed (Kej.31:47-48). Batu tersebut menjadi saksi berdamainya Yakub dengan Laban dan Allah yang akan menjadi pengawas diantara keduanya agar tidak ada pertikaian berikutnya yang terjadi diantara mereka setelah kejadian tersebut. Tuhan yang dijadikan pengawas pada timbunan batu tersebut disebut "Mizpa".¹⁴

Contoh terakhir dalam Perjanjian Lama mengenai rekonsiliasi yaitu pada kisah Nuh yang ingin memperlihatkan bahwa Allah

¹³ Gary Edward Schnittjer, *"The Torah Story"* (Malang: Gandum Mas, 2015), 152.

¹⁴ Nugroho et al., *"The Wycliffe Bible Commentary: Tafsiran Alkitab Wycliffe Perjanjian Lama Kejadian-Ester."*, 112.

bertindak langsung dalam menyelesaikan konflik antara manusia dengan diri-Nya. Kejadian 6-9 memperlihatkan konflik yang terjadi antara Allah dengan manusia akibat perbuatan dosa yang semakin hari semakin bertambah. Hal ini mengakibatkan Allah murka dan mendatangkan Air Bah untuk memusnahkan isi bumi.¹⁵ Ketika Allah mendatangkan Air Bah akibat dosa yang diperbuat manusia, hanya keluarga Nuh yang diselamatkan karena ketaatannya. Ketika Air bah sudah surut, maka Nuh dan seisi Bahtera keluar dan Nuh membakar korban persembahan yang ditujukan kepada Allah. Dalam Kejadian 8:20-21 dikatakan bahwa ketika Allah mencium korban persembahan Nuh, Ia berjanji untuk tidak mengutuk dan memusnahka isi bumi lagi. Di sini terlihat terjadi sebuah rekonsiliasi antara manusia yang diwakili oleh Nuh dengan Allah karena secara tersirat murka Allah meredah ketika mencium persembahan Nuh. Pengampunan yang diberikan oleh Allah merupakan sebuah hasil dari rekonsiliasi atas konflik manusia dengan Allah agar manusia dapat menjalani kehidupan mendatang dalam kasih Allah.¹⁶ Dalam kisah ini juga terjadi sebuah kesepakatan antara Allah dengan Nuh dimana Allah membuat janji ketika Nuh membawa persembahan kepadanya (Kej. 8:21). Jawaban Allah terhadap

¹⁵ Henry, "*Kitab Kejadian.*", 202-203.

¹⁶ Binsar Pakpahan, "*Allah Mengingat: Teologi Ingatan Sebagai Dasar Dalam Konflik Komunal*" (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2017), 152.

tindakan Nuh membawa pada sebuah kesepakatan bahwa Allah tidak akan menghancurkan dunia lagi.

Jadi, dari beberapa contoh konflik yang terjadi dalam Perjanjian Lama, secara bersamaan terjadi sebuah rekonsiliasi sebagai bentuk penyelesaian sebuah konflik. Hal ini menunjukkan bahwa konflik harus segera diselesaikan agar tidak menimbulkan akibat yang berkepanjangan bahkan mengakibatkan perpecahan. Allah memperlihatkan tindakan langsung-Nya dalam menyudahi konflik antara diri-Nya dengan manusia. Jadi, sudah selayaknya manusia juga mampu menyelesaikan konflik yang mereka alami.

3. Rekonsiliasi dalam Perjanjian Baru

Perjanjian baru juga banyak menceritakan model-model rekonsiliasi yang digunakan para tokoh Alkitab dalam menyelesaikan konflik yang sedang terjadi. Penulis akan mengutip beberapa kisah dalam Perjanjian baru tentang rekonsiliasi yang dilakukan oleh beberapa tokoh dalam menghadapi situasi konflik. *Pertama*, kisah perjalanan misi Paulus dan Barnabas dalam Kisah Para Rasul 15:35-41. Kedua tokoh tersebut merupakan tokoh terkenal dalam misi pelayanan Kristen pertama kali dimana mereka adalah satu tim kerja dalam pelayanan yang membawa perubahan besar dalam dunia penginjilan. Konflik yang mereka alami dimulai ketika Markus yang disebut juga Yohanes meninggalkan mereka saat perjalanan pelayanan ke Pamfilia

dan kembali ke Yerusalem. Yohanes mengundurkan diri dari kelompok mereka saat melakukan perjalanan misi. Hal ini membuat Paulus kecewa dengan sikap tidak bertanggungjawab yang dimiliki oleh Yohanes. Namun pada saat Paulus dan Barnabas akan kembali ke Antiokhia untuk mengajar, Barnabas ingin mengajak kembali Markus untuk ikut dalam kelompok mereka. Tentunya Paulus tidak setuju dengan pendapat Barnabas dan muncullah konflik hebat diantara kedua tokoh besar tersebut. Penyelesaian yang dipilih oleh Paulus dan Barnabas dalam menyelesaikan konflik adalah dengan cara berpisah.¹⁷ Kesepakatan yang terjadi antara Paulus dengan Barnabas menandakan bahwa konflik diantara mereka selesai sampai di situ. Masing-masing pihak akan berdamai dan melanjutkan tugas mereka secara damai pula tanpa adanya konflik berkelanjutan. Paulus memilih Silas sebagai partner pelayanannya dan Barnabas memilih Markus sebagai pendamping dalam pelayanannya.¹⁸ Di sini terlihat rekonsiliasi yang terjadi pada konflik Paulus dan Barnabas dengan cara membuat kesepakatan untuk berpisah agar tidak terjadi konflik baru.

Kisah *Kedua* yang menggambarkan sebuah usaha rekonsiliasi adalah kisah Rasul Paulus dengan jemaat di Korintus yang membuat golongan-golongan (1 Kor.3:1-23). Ketika Paulus mendengar bahwa

¹⁷ Yap Wei Fong et al., "Handbook To The Bible" (Bandung: Kalam Hidup, 2016), 630.

¹⁸ F.D Wellem, "Hidupku Bai Kristus: Kisah Penderitaan Dan Kemartiran Orang Kristen Pada Periode Gereja Lama" (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2003), 52-53.

jemaat telah dibaharui di dalam Kristus ternyata masih hidup dalam kedagingan dengan membuat golongan-golongan yang mereka anggap benar seperti golongan Apolos, Kefas, Paulus dan Kristus membuat Paulus kecewa. Kekecewaan tersebut membuat Paulus marah dan menegur jemaat di Korintus dengan tegas bahwa kebenaran bukan tentang golongan melainkan iman.¹⁹ Teguran yang dilepaskan oleh Paulus kepada jemaat di Korintus mengarah pada usaha rekonsiliasi antar golongan. Paulus menegaskan bahwa bukan perselisihan yang harus tercipta diantara manusia yang telah hidup dalam kebaharuan melainkan damai. Ada nasihat yang diberikan oleh Paulus kepada jemaat di Korintus untuk hidup dalam damai karena hidup baru yang sesungguhnya adalah hidup dalam kesatuan.²⁰ Tindakan Paulus ini jelas mengarah pada usaha rekonsiliasi atau dengan kata lain Paulus ingin mendamaikan konflik yang terjadi akibat penggolongan-penggolongan dengan cara menegur dan memberikan nasihat untuk hidup dalam damai.

Jadi dalam Perjanjian Baru usaha rekonsiliasi juga terlihat melalui usaha-usaha yang dilakukan untuk mencegah konflik. Hal itu sesuai dengan ajaran Yesus untuk hidup dalam damai karena manusia sendiri telah diperdamaikan dengan Allah melalui Yesus Kristus. Oleh karena

¹⁹ Matthew Henry, "*Surat Roma, 1&2 Korintus*" (Surabaya: Momentum, 2015), 534–535.

²⁰ *Ibid*, 537.

itu, manusia juga harus mampu mewujudkan damai dalam kehidupannya dengan cara menyelesaikan konflik agar mampu hidup berdampingan dengan sesama manusia.

B. Konflik

1. Definisi Konflik

Tulisan Wijono yang mengutip tulisan Killman dan Thomas mengatakan bahwa Konflik merupakan situasi dimana terjadi pertentangan antara nilai dan tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang yang berbeda dengan orang lain. Hal ini dapat menimbulkan tekanan emosi dan stress sehingga mempengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja.²¹ Stoner juga mendefinisikan konflik bahwa konflik yang terjadi pada sebuah organisasi merupakan adanya ketidaksepakatan mengenai sumber daya yang langka, selisih tentang tujuan, nilai, status, kepribadian, ataupun persepsi.²² Selain itu, definisi konflik dapat juga dilihat dari perspektif Webster yang mengatakan bahwa konflik merupakan kondisi terjadinya persaingan antara pribadi yang satu dengan pribadi lainnya sehingga hal tersebut menimbulkan perilaku yang bertentangan.²³ Konflik juga merupakan pertentangan yang terjadi dalam kondisi tertentu yang mampu mengidentifikasi sebuah proses

²¹ Djoko Wijono, *"Manajemen Kepemimpinan Dan Organisasi Kesehatan"* (Surabaya: Airlangga University Press, 1993), 4.

²² H. A. Rusdiana, *"Manajemen Konflik"* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), 162.

²³ Ibid, 162.

pengelolaan lingkungan dan sumber daya yang tidak berjalan secara efektif, mempertajam gagasan, bahkan dapat menjelaskan kesalahpahaman.²⁴

Dari beberapa kutipan mengenai definisi konflik, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa konflik merupakan situasi terjadinya perspektif yang saling bertolak belakang antara dua pihak baik secara individu maupun kelompok dengan alasan yang berbeda-beda. Definisi konflik sengaja dibuat banyak agar mencakup beragam konflik yang terjadi pada diri seseorang maupun dalam organisasi, terlihat ketidakselarasan tujuan, perbedaan interpretasi fakta, ketidaksepahaman disebabkan oleh ekspektasi perilaku dan sebagainya.

Selain definisi-definisi konflik yang telah dikutip diatas, situasi konflik juga dapat dikenali dari beberapa ciri yaitu: Terjadi interaksi yang bertentangan antara pihak satu dengan pihak yang lain; Pertentangan terjadi antara pihak satu dengan yang lain mengenai tujuan, peran, dan nilai atau norma yang bertolak belakang; Perilaku terencana untuk saling memperlihatkan pertentangan sehingga satu pihak diuntungkan; Perselisihan yang berlarut-larut dapat menimbulkan perilaku saling berhadapan antar pihak yang berkonflik;

²⁴ Khomsahrial Romli, "*Komunikasi Organisasi Lengkap*" (Jakarta: Grasindo, 2011), 105.

Ketidakseimbangan akibat pihak konflik yang mempertahankan strata sosial, golongan, kekuasaan, harga diri dan sebagainya.²⁵

Sebuah situasi akan disebut sebagai konflik ketika mengandung beberapa unsur yaitu: (1) Terdapat dua pihak atau lebih yang terlibat. Terjadi interaksi antara mereka yang terlibat; (2) ada tujuan yang dijadikan sasaran konflik. Tujuan itulah yang menjadi sasaran konflik; (3) Ada perbedaan pikiran, perasaan, tindakan diantara pihak yang terlibat untuk mendapatkan atau mencapai tujuan/sasaran; (4) ada situasi konflik antara dua pihak yang bertentangan. Ini meliputi situasi antar pribadi, kelompok, dan antar organisasi.²⁶

2. Sumber Konflik

Ada beberapa hal yang menjadi sumber terjadinya konflik yaitu: (1) masalah komunikasi, yang bisa terjadi pada masing-masing atau gabungan dari unsur-unsur komunikasi yaitu sumber komunikasi, pesan, penerima pesan dan saluran; (2) struktur organisasi, yang secara potensial dapat memunculkan konflik. Tiap departemen/fungsi dalam organisasi mempunyai tujuan, kepentingan dan program sendiri-sendiri yang seringkali berbeda dengan yang lain; (3) faktor manusia, sifat dan kepribadian manusia satu dengan yang lain berbeda dan unik. Hal ini berpotensi memunculkan konflik. Kurangnya komunikasi, kegagalan

²⁵ Wijono, *"Manajemen Kepemimpinan Dan Organisasi Kesehatan."*, 37.

²⁶ Alo Lilieweri, *"Prasangka Dan Konflik Komunikasi Lintas Budaya Masyarakat Multikultural"* (Yogyakarta: Lkis, 2005), 249–251.

komunikasi karena dari kedua pihak tidak dapat menyampaikan pikiran, perasaan, dan tindakan, sehingga membuka jurang perbedaan informasi.²⁷ Selain itu, salah satu penyebab munculnya konflik adalah adanya konflik yang belum terpecahkan. Konflik terjadi karena ada konflik di antara dua pihak yang sebelumnya tidak terselesaikan. Tidak ada proses “saling memaafkan” dan “saling mengampuni”. Keadaan ini seperti api dalam sekam, yang setiap saat bisa timbul dan menghasilkan konflik yang lebih besar.²⁸

Secara umum konflik terdiri atas tiga komponen, yaitu : (1) *Interest* (kepentingan), yakni sesuatu yang memotivasi orang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi ini tidak hanya dari bagian keinginan pribadi seseorang, tetapi juga dari peran dan statusnya. (2) *Emotion* (emosi), yang sering diwujudkan melalui perasaan yang menyertai sebagian besar interaksi manusia seperti marah, kebencian, takut, dan penolakan. (3) *Values* (nilai), yakni komponen konflik yang paling susah dipecahkan karena nilai itu merupakan hal yang tidak bisa diraba dan dinyatakan secara nyata. Nilai berada pada kedalaman akar pemikiran dan perasaan tentang benar dan salah, baik dan buruk yang mengarahkan dan memelihara perilaku manusia.²⁹

²⁷ Sopiah, “*Perilaku Organisasional*” (Yogyakarta: ANDI, 2008), 60.

²⁸ Lilieweri, “*Prasangka Dan Konflik Komunikasi Lintas Budaya Masyarakat Multikultural.*”, 261-263

²⁹ Veithzal Rivai Zainal, “*Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*” (Jakarta: Rajawali Pres, 2014), 283.

3. Pandangan Alkitab Mengenai Konflik

Alkitab menceritakan secara terang-terangan konflik pertama yang terjadi di dalam dunia pada kisah penciptaan Adam dan Hawa dalam kitab Kejadian. Akibat dari konflik yang tercipta antara Allah dan manusia pada saat itu adalah dosa yang membawa kehancuran dan kehilangan hak milik atas taman Eden. Hal tersebut berlanjut sampai pada zaman Nuh dimana konflik antara Allah dengan manusia semakin bertambah dan pada akhirnya membawa petaka yaitu murka Allah dengan mendatangkan Air bah yang memusnahkan kehidupan manusia dalam ketidaktaatannya. Konflik tidak berhenti sampai di situ melainkan terus bermunculan sampai saat ini sehingga dunia menjadi arena konflik yang universal.³⁰

Melihat konflik yang jika tidak mampu diselesaikan akan membawa dampak seperti kehancuran bagi kehidupan manusia, maka persepsi muncul tentang konflik adalah dosa. Konflik dalam Alkitab memiliki makna bahwa manusia akan terus berusaha menuruti keinginan hatinya dalam mewujudkan cita-citanya meskipun dalam situasi saling bertentangan dengan pihak lain. Manusia akan terus berkonflik dengan sesamanya bahkan berkonflik dengan Tuhan karena

³⁰ James A. Schellenbergh, *“Conflict Resolution: Theory, Research, and Practice”* (Albany: SUNY Press, 1996), 147.

masing-masing pihak saling mempertahankan keinginannya.³¹ Namun, yang menjadi masalah adalah cara manusia mempertahankan keinginan tersebut tanpa memperhatikan hukum yang berlaku baik melanggar hukum Allah ataupun tidak yang terpenting adalah keinginannya tercapai.³² Hal inilah yang membuat konflik menimbulkan dosa seperti kekerasan karena jalan yang ditempuh tidak sesuai dengan kehendak Allah. Jadi, sebenarnya konflik bukanlah dosa, hanya saja konflik merupakan situasi yang memberikan kesempatan bagi manusia untuk melahirkan dosa jika tidak dikelola dengan baik.³³ Konflik terjadi karena ia berangkat dari prarasa dan bentrokan kepribadian dan bukan dosa.

Banyak cara yang ditawarkan dunia dalam menghadapi konflik dan cara-cara itu berbeda dengan cara Allah. Jika cara Allah yang digunakan dalam penyelesaian konflik maka secara tidak langsung kesempatan melayani dan membawa manusia pada rencana Allah akan terjadi.³⁴ Yesus sendiri juga turut menghadapi konflik dalam perjalanan pelayanannya. Dia berkonflik dengan orang-orang yang menentang kehendak Bapa-Nya seperti konflik dengan saudara-saudara-Nya dalam Matius 12:46-50, konflik dengan Petrus dalam Matius 16:22-23, Yesus juga selalu berkonflik dengan ahli-ahli Taurat dan orang-orang Farisi. Di

³¹ Hugh F. Halverstadt, *"Mengelola Konflik Gereja"* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2004), 35-37.

³² Ibid, 39.

³³ Ibid, 37.

³⁴ Ibid, 37.

sini Yesus tidak disebut sebagai orang berdosa karena berkonflik. Yesus sama sekali tidak berdosa karena dalam menghadapi konflik yang sedang terjadi karena Yesus menjalankan agenda dan rencana Allah bukan rencana manusia.

Melihat konflik yang sudah ada sejak bumi diciptakan maka Alkitab juga menawarkan agar manusia mampu mengelola konflik dengan baik. Ibrani 12:14 mengatakan *“Berusahalah hidup damai dengan semua orang dan kejarlah kekudusan, sebab tanpa kekudusan tidak seorang pun akan melihat Tuhan”*. Jadi, Firman Allah menuntun manusia agar mampu membangun kedamaian dan sedapat mungkin mampu menangani konflik agar mereka hidup dalam kekudusan dan dapat melihat Tuhan. Oleh karena itu perlu ada pertimbangan untuk memotivasi diri agar tidak mencari kepentingan sendiri dan puji-pujian yang sia-sia. Filipi 2:3-4 menasihatkan agar manusia bisa hidup dalam kerendahan hati dan mengutamakan untuk melihat kepentingan orang lain dan bukan hanya kepentingan sendiri. Hal ini menuntun pada hukum yang berlaku bagi orang Kristen yaitu hukum kasih. Yesus mengatakan bahwa wakil dari seluruh hukum yang termuat dalam Hukum Taurat adalah *“Kasih”* (Rm.13:10). Kepatuhan yang direalisasikan manusia dalam kehidupannya dimulai dari kasih dan tidak satupun yang akan

dikerjakan dengan benar jika tidak didasari oleh "Kasih".³⁵ Karena itu, konflik harus mampu diselesaikan agar tindakan manusia berjalan dengan tepat.

C. Manajemen Konflik

1. Definisi Manajemen Konflik

Manajemen diartikan sebagai sebuah kepemimpinan, cara mengatur, menjamin lancarnya suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu melalui sebuah bentuk pengorbanan.³⁶ Menurut Mary Parker Follet yang merupakan ahli manajemen dalam tulisan Bedjo mengatakan bahwa manajemen merupakan sebuah seni mengatur dan menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Mary juga mengatakan bahwa manajemen terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan cara kerja anggota organisasi dan sumber daya yang ada.³⁷ Jadi, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan sebuah usaha yang dilakukan untuk mencapai kepentingan dan tujuan bersama dalam organisasi melalui berbagai usaha dan proses yang terstruktur.

Manajemen konflik merupakan rangkaian aksi dan reaksi antara pelaku konflik dan pihak luar.³⁸ Manajemen konflik merupakan sebuah

³⁵ Matthew Henry, *"Injil Matius 15-28"* (Surabaya: Momentum, 2008), 1137.

³⁶ M. Sastrapradja, *"Kamus Istilah Pendidikan Dan Umum"* (Surabaya: Bina Ilmu, 1981), 307.

³⁷ H. Bedjo Siswanto, *"Organisasi Kepemimpinan Dan Administrasi"* (Jakarta: Haji Masagung, 1990), 3.

³⁸ Rusdiana, *"Manajemen Konflik."*, 169.

pendekatan yang bekerja pada cara mengarahkan yang berbentuk komunikasi dari pihak konflik dan pihak luar serta mempengaruhi kepentingan dan interpretasi.³⁹ Untuk pihak luar atau pihak yang tidak berkonflik hanya memerlukan informasi yang akurat mengenai konflik yang sedang terjadi. Hal ini dimaksudkan agar pihak berkonflik dengan pihak ketiga terjalin hubungan komunikasi dan saling membangun kepercayaan dalam komunikasi. Manajemen konflik dapat berupa langkah-langkah yang digunakan oleh pelaku konflik atau pihak ketiga dalam mengorganisir perselisihan untuk menemukan hasil terbaik dalam penyelesaian konflik.⁴⁰

John R. Minnery yang merupakan ahli dalam bidang manajemen menulis tentang manajemen konflik yang kemudian dikutip oleh Wahyudi dalam tulisannya mengatakan bahwa manajemen konflik sama dengan perencanaan kota dimana terjadi sebuah perubahan rencana secara terus menerus hingga mencapai titik kesempurnaan dan dianggap sebagai sebuah model yang representatif dan ideal.⁴¹ Selain itu, Manajemen konflik merupakan usaha yang dilakukan oleh pelaku konflik dan orang ketiga dalam menyusun strategi penyelesaian konflik. Manajemen konflik dilakukan agar dapat menetapkan tujuan organisasi

³⁹ Ibid, 169.

⁴⁰ Ibid, 170.

⁴¹ Wahyudi, "*Manajemen Konflik Dalam Organisasi*," 2nd ed. (Bandung: Alfabeta, 2006), 220.

dalam penanganan konflik.⁴² Melalui beberapa definisi yang telah dipaparkan mengenai definisi manajemen konflik, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik merupakan usaha mengatur dan mengelola konflik yang muncul dalam sebuah organisasi sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan prestasi dalam organisasi. Dalam pengelolaannya manajemen konflik harus memiliki strategi yang tepat.

2. Tujuan Manajemen Konflik

Manajemen konflik dilakukan dengan tujuan mempertahankan dan membangun kerja sama antar rekan sekerja, atasan, bawahan, maupun pihak luar agar tercipta kondisi yang kooperatif.⁴³ Bentuk pendekatan manajemen konflik antar manajer dengan pihak lain agar mencapai sasaran yang tepat dalam pekerjaan seringkali menggunakan model manajemen konflik seperti tawar-menawar dan pemecahan konflik secara integratif.⁴⁴ Jadi, dalam mencapai tujuan manajemen konflik dapat dilakukan dengan beberapa motif yang menurut masing-masing pihak dapat menguntungkan.

Fisher dalam tulisannya menggambarkan situasi dan tujuan manajemen konflik menggunakan istilah transformasi konflik yaitu: 1) mencegah munculnya konflik baru yang lebih sensitif; 2) menyelesaikan tindak kekerasan dengan cara persetujuan damai; 3) tercipta batasan

⁴² Rusdiana, "*Manajemen Konflik.*", 170.

⁴³ Ibid, 171.

⁴⁴ Ibid, 171.

tindak kekerasan dengan cara mendorong perubahan perilaku pihak yang berkonflik ke arah yang positif; 4) adanya resolusi konflik dapat menangani sebab-sebab konflik dan berusaha untuk membangun hubungan baru yang tahan lama antar pihak yang berkonflik; 5) adanya transformasi konflik dapat menangani sumber konflik sosial dan politik dari yang negative menjadi positif.⁴⁵ Tahapan-tahapan tersebut tidak dapat dipisahkan karena saling berkaitan antara tahapan sebelumnya dan tahapan selanjutnya sehingga dalam pelaksanaannya harus dilakukan secara keseluruhan.

3. Pendekatan Manajemen Konflik

Dono Sunardi yang mengutip tulisan Fred dalam bukunya mendeklarasikan tiga pendekatan dalam manajemen konflik, yaitu: 1) *Avoidance* atau Penghindaran merupakan sikap mengabaikan persoalan yang sedang terjadi dan berharap konflik tersebut akan selesai dengan sendirinya; 2) *Defision* atau definisi merupakan situasi yang tidak saling menekan antara pihak-pihak yang berkonflik; 3) Konfrontasi merupakan situasi yang saling bertukar antar pihak yang berkonflik agar tercipta kondisi saling mempelajari; 4) Musyawarah merupakan pertemuan antara pihak-pihak yang terkait konflik untuk mendapatkan situasi yang diinginkan.⁴⁶

⁴⁵ Simon Fisher, "Mengelola Konflik: Keterampilan Dan Strategi Untuk Bertindak" (Jakarta: The British Council, Zed Books, 2002), 7.

⁴⁶ Dono Sunardi, "Manajemen Strategi Dan Konsep" (Jakarta: Salemba Empat, 2009), 115.

Leavit juga mengemukakan pendapatnya mengenai pendekatan manajemen konflik dalam tulisan wahyudi yaitu: 1) Konfrontasi merupakan tindakan mempertemukan pihak yang berkonflik dengan tujuan mengurangi ketegangan antar pelaku konflik; 2) Negosiasi merupakan tindakan saling bertukar usulan dan berdiskusi untuk mencapai kepentingan bersama; 3) Musyawarah merupakan pengelolaan dengan cara menghadirkan pihak yang berkonflik untuk menemukan solusi penyelesaian konflik yang disepakati secara bersama-sama. 4) Penyerapan atau *Absorption* merupakan pengelolaan konflik antar kelompok besar dan kelompok kecil dimana kelompok kecil memperoleh sebagian keinginannya dengan konsekuensi tertentu.⁴⁷ Sedangkan Winardi mengemukakan 5 pendekatan dalam manajemen konflik yang sering digunakan yaitu: 1) Musyawarah merupakan tindakan pencarian solusi atas konflik yang sedang terjadi antar beberapa pihak dengan cara diskusi; 2) Dominasi atau Supresi merupakan tindakan menekan konflik dan berharap konflik tersebut selesai dengan sendirinya; 3) Kompromi merupakan tindakan menghimbau kepada pihak-pihak yang berkonflik untuk memikirkan kepentingan tujuan organisasi dan bukan kelompok; 4) Pemecahan

⁴⁷ Wahyudi, "Manajemen Konflik Dalam Organisasi.", 135.

problem integratif merupakan tindakan pengalihan konflik antar kelompok menjadi sebuah situasi pemecahan masalah secara bersama.⁴⁸

Di sisi lain, pendekatan yang dapat digunakan dalam manajemen konflik juga dikutip oleh Rusdiana dalam tulisannya yaitu: 1) Musyawarah merupakan pertemuan yang dilakukan untuk mencari penyebab dasar konflik dan bersama-sama bertanggung jawab dalam keberhasilan solusi yang telah disepakati. 2) Campur tangan pihak ketiga merupakan pengendalian konflik menggunakan keterlibatan orang ketiga jika pihak konflik tidak ingin berunding atau mencapai jalan buntu. 3) Konfrontasi merupakan cara yang digunakan dengan meminta pendapat masing-masing pihak yang berkonflik dalam suatu siding. 4) Kompromi merupakan pendekatan yang dilakukan dengan cara mencari jalan tengah yang bisa diterima oleh pihak-pihak yang berkonflik. 5) Tawar-menawar (*Bargaining*) merupakan tindakan pendekatan yang dilakukan dengan proses saling bertukar persetujuan agar tercapai keuntungan kedua pihak yang berkonflik.⁴⁹

4. Gaya Manajemen Konflik

Ada begitu banyak gaya manajemen konflik yang dipaparkan sesuai dengan kebutuhan dari situasi konflik yang sedang terjadi. Tidak satupun gaya yang efektif pada semua situasi konflik. Karena itu,

⁴⁸ J. Winardi, "*Motivasi Dan Pemotivasian*" (Jakarta: Raja Grafindo, 2008), 26-27.

⁴⁹ Rusdiana, "*Manajemen Konflik.*", 204-207

berbagai gaya manajemen konflik dipaparkan oleh beberapa penulis sesuai dengan keperluan masing-masing konflik.

Sudarmanto dalam tulisannya mengemukakan 5 gaya manajemen konflik yaitu: 1) kolaborasi merupakan gaya dengan pemecahan secara bersama-sama sesuai dengan kesepakatan bersama; 2) mengikuti kemauan merupakan gaya menilai orang lebih tinggi daripada diri sendiri; 3) mendominasi merupakan gaya yang mengutamakan kepentingan sendiri; 4) menghindari merupakan gaya menarik diri dari situasi konflik dan membiarkan orang lain menyelesaikannya; 5) kompromi merupakan gaya saling menawarkan sesuatu dan saling menerima tawaran.⁵⁰ Kelima gaya tersebut dapat dipilih sesuai dengan kondisi konflik yang sedang terjadi.

Selain Sudarmanto, Thomas juga menerangkan 5 gaya manajemen konflik yang dikutip dalam tulisan Daft yang mengatakan bahwa manajemen konflik memiliki 5 gaya yang dapat diterapkan dalam manajemen konflik tertentu yaitu: 1) Gaya bersaing, merupakan gaya memenangkan keinginan; 2) Gaya menghindar, merupakan gaya yang dilakukan ketika merasa tidak ada peluang untuk menang sehingga meninggalkan konflik yang sedang terjadi; 3) Gaya kompromi, merupakan gaya yang mencari jalan tengah dalam penyelesaian masalah; 4) Gaya akomodasi, merupakan gaya yang mementingkan

⁵⁰ Sudarmanto et al., "*Manajemen Konflik*.", 118-119.

kerja sama yang tinggi dalam mengelola konflik demi kepentingan di masa mendatang; 5) Gaya kolaborasi, merupakan gaya dengan tingkat ketegasan dan kerjasama yang tinggi dan memungkinkan kedua pihak sama-sama menang.⁵¹ Berdasarkan beberapa gaya yang dipaparkan oleh kedua penulis di atas, dapat terlihat bahwa keduanya hampir memiliki kesamaan dalam menyampaikan gaya manajemen konflik yang artinya gaya-gaya tersebut dapat mendominasi penyelesaian konflik yang sedang terjadi.

Berdasarkan penjelasan panjang di atas mengenai beberapa pendekatan dan gaya manajemen konflik, penulis menggunakan sebuah pendekatan yang relevan digunakan dalam penyelesaian konflik di jemaat yang sesuai dengan pelaksanaan *Tudang Sipulung* yang menjadi objek kajian penulis yaitu "Musyawarah". Musyawarah dilakukan dengan tujuan bahwa masing-masing pihak yang berkonflik mendapatkan keinginannya dan tidak ada yang merasa dikalahkan. Model manajemen konflik secara musyawarah dilakukan dengan cara mempertemukan pihak yang berkonflik untuk mencari akar penyebab terjadinya konflik dan bersama-sama bertanggung jawab dalam keberhasilan hasil musyawarah.⁵²

⁵¹ Richard L. Daft, "*Era Baru Manajemen*" (Jakarta: Salemba Empat, 2010), 136–138.

⁵² Stephen P. Robbins and Neil Barnwell, "*Organisation Theory: Concepts and Cases*" (Australia: Pearson Education Australia, 2006), 486.

Musyawarah dilakukan dengan tujuan menemukan solusi terbaik untuk kedua pihak konflik tanpa menguntungkan pihak yang satu dan merugikan pihak yang lain.⁵³ Hardjana memberikan beberapa langkah-langkah yang dapat digunakan dalam pelaksanaan model manajemen konflik secara musyawarah yaitu: *Pertama*, Pemimpin musyawarah melakukan identifikasi terhadap konflik yang sedang terjadi dengan cara menggali informasi mengenai konflik baik dari pihak yang berkonflik maupun dari orang lain. Pemimpin musyawarah sebaiknya menemui masing-masing pihak yang berkonflik untuk mengetahui masalah yang sedang terjadi sebelum mempertemukan kedua pihak konflik. *Kedua*, mempertemukan kedua pihak konflik yang pandu oleh pemimpin dalam forum. *Ketiga*, tiap hasil musyawarah dipantau oleh pemimpin forum. Dalam kegiatan musyawarah, masing-masing pihak konflik mencari solusi terbaik untuk kepuasan dua pihak.⁵⁴

Konflik sudah ada pada zaman Perjanjian Lama dan Perjanjian Baru dan berlanjut sampai sekarang. Namun dalam prosesnya, konflik yang terjadi dalam Kitab Suci memiliki model rekonsiliasi yang berbeda-beda sehingga dalam keputusan akhirnya pun juga berbeda. Meskipun demikian, hal yang ditekankan oleh kitab suci mengenai konflik adalah model penyelesaiannya. Manusia telah diperdamaikan dengan Allah maka manusia pun juga harus menciptakan damai

⁵³ Rusdiana, "Manajemen Konflik.", 204.

⁵⁴ Agus M. Hardjana, "Konflik Di Tempat Kerja" (Yogyakarta: Kanisius, 2002), 46.

dengan sesamanya. Hal itu sejalan dengan hukum kasih yang merupakan inti seluruh Hukum Taurat. Oleh karena itu, dalam tulisan ini penulis menawarkan bentuk model manajemen konflik yang dapat digunakan untuk merekonsiliasi konflik yang sedang terjadi agar damai terwujud dalam kehidupan manusia