

PENDEKATAN PAK DALAM MENANGANI KONFLIK MAJELIS JEMAAT DI JEMAAT GPdI HEBRON MADIDIR

Syunitte Pananginan*
Christie G. Mewengkang*

Sekolah Tinggi Agama Kristen Negeri Manado

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan pendekatan PAK dalam menangani konflik majelis jemaat di jemaat GPdI Hebron Madidir. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif yang dilaksanakan di GPdI Hebron Madidir, pada tahun 2015.

Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan studi kepustakaan. Dari hasil analisis dan interpretasi data diperoleh indikasi bahwa: dalam upaya penanganan konflik majelis jemaat GPdI Hebron Madidir, gembala berperan sebagai pengelola konflik. Secara terstruktur tidak terlihat metode PAK yang baku yang digunakan, tetapi pada dasarnya semua upaya yang dilakukan oleh gembala sudah mengambil atau menggunakan pendekatan-pendekatan dari ranah PAK. Adapun dalam hal ini, metode pendekatan PAK yang dapat diimplementasikan dalam menangani konflik majelis jemaat di jemaat GPdI Hebron Madidir adalah metode pendekatan instruksional dan metode pendekatan komunitas iman.

Dari hasil temuan tersebut maka direkomendasikan untuk gereja, supaya dalam memilih, mempersiapkan dan menetapkan para anggota majelis jemaatnya, haruslah lebih memperhatikan dan mengutamakan soal pembinaan juga pengajaran. Bagi pemimpin gereja, sebagai pengelola konflik haruslah menjadi penengah, menjadi orang yang memfasilitasi, atau menjadi pengarah bagi para majelis jemaat yang ada. Dan bagi para majelis jemaat, untuk lebih memiliki kesadaran diri sebagai seorang pelayan Tuhan, bersikaplah bijaksana dan rendah hati, memiliki motivasi yang baik dalam pelayanan.

Kata-kata Kunci: Pendekatan PAK, Konflik, Majelis Jemaat.

Pendahuluan

Secara luas, gereja ini diterima sebagai persekutuan orang Kristen. Jadi gereja pertama-tama bukan semata-mata sebuah gedung yang berdiri,¹ tetapi aktivitas di dalamnya dan sekaligus keberadaannya di tengah-tengah masyarakat jemaat untuk melakukan tugas pelayanan. Untuk melakukan tugas pelayanan itu, tentu tidak lepas dari yang

namanya pelayan-pelayan atau yang biasa dikenal sebagai majelis jemaat yang terkait di dalamnya. Yakni orang-orang yang dipanggil, dipercayakan dan diberi kesempatan oleh Tuhan Yesus Kristus untuk melakukan tugas pelayanan itu. Dasar dan sifat pelayanannya adalah cinta-kasih, kemurahan dan kerelaan hati untuk melakukan pelayanan kepada Tuhan dan jemaat-Nya.

Hanya saja, hakekat gereja sebagai umat Allah dan orang-orang di

¹ Thomas Michel, *Pokok-pokok Iman Kristiani*, terjemahan Y. B. Adimassana dan F. Subroto Widjojo (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2001), h. 78.

dalamnya yang dipercayakan untuk melayani Allah itu, ternyata tidak menjadikan gereja secara otomatis terhindar dari konflik. Perlu disadari bahwa gereja terdiri dari kumpulan manusia yang masih terikat dengan jiwa kemanusiaannya dan terdiri dari berbagai karakter serta budaya yang berbeda. Keberagaman ini sering bergesek satu sama lain dan akhirnya menciptakan konflik.

Dewasa ini, tidak jarang ditemukan dalam sebuah pelayanan gereja terdapat suatu atau juga berbagai konflik di antara para majelisnya. Sementara dalam konteks gerejawi, konflik adalah salah satu faktor yang mengganggu bagi efektifitas pelayanan. Jika iklim kehidupan di dalam bergereja tidak kondusif maka pelayanan juga akan tidak baik. Konflik berkepanjangan merusak iklim gereja, gairah, persatuan, dan komunikasi. Konflik membuat atmosfer gereja tidak lagi kondusif bagi pelayanan. Kondisi seperti ini sama dengan tanah yang kering dan gersang, perlu siraman air hujan sebagai anugerah dan usaha pembajakan ulang tanah supaya menjadi subur. Dampak konflik membawa pengaruh negatif bagi gereja apalagi bila hal itu terjadi di antara pengurus gereja. Melalui pengalaman dan pengamatan di Kota Bitung, khususnya di Kelurahan Madidir, peneliti menemukan bahwa semangat konflik yang terjadi antara pengurus atau para majelis jemaat apa pun penyebab dan alasannya, seringkali semangat konflik berakar pada beberapa hal, yaitu kesombongan, ketidaktaatan, kekuasaan dan iri hati.

Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap kondisi pelayanan di GPdI Hebron Madidir, khususnya dalam hal ini para majelis jemaat, terdapat berbagai permasalahan tersebut. Para majelis jemaat berada dalam kubu masing-masing, mempertahankan kebenaran

menurut versi dirinya masing-masing, sambil mempersalahkan pihak yang lain.

Konflik seperti ini umumnya diawali dengan perbedaan sikap, karakter serta latar belakang masing-masing, maka itu mulai menimbulkan sikap iri dan kecemburuan sosial serta emosi negatif dari pihak yang satu kepada pihak yang lain. Berdasarkan observasi peneliti, konflik dipicu oleh karena ada majelis yang memiliki karakter keras kepala dan tidak mau diatur. Sikap ini yang kemudian memicu munculnya ketidaksehatan dan bahkan pemahaman saling berlawanan di antara kedua belah pihak. Dikarenakan pihak yang satu ini keras kepala, merasa diri paling benar, bahkan merasa yang paling istimewa di antara para majelis yang lain. Faktor lain adalah aturan gereja serta komitmen para majelis yang mengharuskan setiap majelis hadir disetiap jadwal ibadah yang ada, maka jika pihak yang lain tidak datang di ibadah itu karena suatu kesibukan atau pekerjaan, maka pihak yang satu ini akan mengungkit bahkan seakan menuding dan menuntut di rapat evaluasi pelayanan triwulan.

Hal inilah yang kemudian memunculkan sikap konfrontasi antar kedua pihak ini. Pihak yang satu dianggap suka sekali mencari muka dalam pelayanan. Ketika tiba pada saat pihak yang diserang ini sudah tidak pernah lowong waktu beribadahnya, si pihak yang menyerang justru yang akhirnya menjadi sering tidak menghadiri ibadah dikarenakan pekerjaannya yang baru yang mengharuskan beliau hadir di sana kapan pun atasannya membutuhkan. Hal ini kemudian menjadi senjata juga bagi pihak majelis yang tadinya diserang, untuk balik menyerang. Aksi saling tuding dan saling serang terpicu oleh masalah ini.

Konflik memberi pengaruh negatif kepada para majelis jemaat yang lain. Akibat konflik ini mulai ada kubu-kubu

yang terbangun. Ketika pihak yang satu itu memberi ide atau ketika keduanya terlibat dalam suatu kegiatan pelayanan bersama, maka pihak yang lain itu akan dengan jelas tidak menyetujui ide bahkan menolak konsep pihak majelis yang satu tadi. Atau ketika pihak yang satu itu mendapat jadwal pelayanan, maka pihak yang lain ini akan memandang sebelah mata akan hal itu, apalagi jika terjadi sedikit kesalahan dalam pelayanan yang dilakukan, maka pihak yang lain ini akan dengan jelas menertawakan bahkan menganggap remeh. Bahkan sampai kepada hal menggunakan pakaian serta kehidupan sehari-hari pun menjadi topik dalam konflik mereka ini. Pihak yang satu akan menyoroti cara berpakaian, cara pelayanan, bahkan kehidupan rumah tangga dan lain sebagainya dari pihak yang lain yang sekarang dianggap sebagai lawannya itu.

Pada akhirnya gereja kini berada pada posisi di mana para majelisyanya melayani dengan suasana hati dan hubungan interaksi serta komunikasi yang sangat tidak baik. Konflik menjadi masalah besar dalam hal ini. Maka jelas ini bukanlah suatu hal yang wajar untuk dibiarkan begitu saja. Menyadari besarnya pengaruh konflik ini dalam kehidupan bergereja, maka sudah seharusnya warga gereja mulai memperhatikan pentingnya soal penanganan konflik dalam gereja. Para majelis ini perlu untuk mendapatkan bimbingan juga pembinaan, dan segala macam konflik yang ada itu harus dibereskan, sehingga tidak ada sesuatu yang tidak baik yang mengganjal jalannya pelayanan yang berkenan di hadapan Tuhan sebagai Pemilik pelayanan itu.

Riset Gunawan tentang mengelola konflik dalam gereja dengan menggunakan tinjauan ekklesiologis terhadap model manajemen konflik dalam gereja menurut Hugh F. Halverstadt

mengemukakan bahwa model manajemen konflik melalui metode berpikir dan campur tangan sistemik pada situasi-situasi konflik dengan tujuan untuk memahami dan menggalang semangat persekutuan bagi pengelolaan konflik gereja.² Dengan menggunakan perspektif teori Hugh F. Halverstadt, konflik di dalam gereja dapat dikelola dengan teori konflik. Karena itu, konflik sengit di lingkungan gereja dapat dicarikan jalan keluarnya dengan penelitian ilmiah.

Penelitian yang lain juga tentang konflik dalam gereja seperti yang diteliti oleh Markus Dominggus Lere Dawa dengan melihat konflik dari perspektif teori-teori konflik. Riset ini mengemukakan bahwa konflik dalam gereja dan lembaga-lembaga Kristen tidak bisa dipisahkan dari aspek-aspek sosiologis gereja dan lembaga Kristen sebagai sebuah struktur sosial dalam masyarakat. Karena itu, resolusi konflik ini harus juga memperhatikan dimensi-dimensi sosiologis konflik ini, seperti memperhatikan struktur sosial dalam mana konflik terjadi dan pelaku konflik sebagai aktor-aktor sosial yang berkepentingan.³

Metodologi

Fokus penelitian ini untuk mengetahui bagaimana metode pendekatan PAK digunakan dalam menangani konflik Majelis Jemaat di Jemaat GPDI Hebron Madidir, Kota Bitung, Sulawesi Utara. Karena itu, tujuan riset ini

² Agung Gunawan, "Mengelola Konflik Dalam Gereja: Suatu tinjauan Ekklesiologis Terhadap Model Manajemen Konflik dalam Gereja Menurut Hugh F. Halverstadt", *Jurnal Theologi Athenia*, Vol.15 No. 4 Maret 2013 Universitas Kristen Satya Wacana, (2013), h. 3.

³ Markus Dominggus Lere Dawa, "Konflik Dalam Gereja Dari Perspektif Teori-teori Konflik", *Jurnal Theologi Athenia*, Vol. 12 No. 21 (September 2010), h. 55

adalah untuk menganalisa dan mendeskripsikan metode pendekatan PAK dalam penanganan konflik majelis jemaat di jemaat GPdI Hebron Madidir.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Yakni, prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang atau perilaku yang diamati⁴. Penelitian kualitatif ini dieksplorasi dan diperdalam dari suatu fenomena sosial atau dalam suatu lingkungan sosial yang terdiri atas pelaku, kejadian, tempat, dan waktu. Dengan penelitian kualitatif ini, peneliti berharap dapat memberikan sumbangan terhadap teori, praktis, kebijakan, masalah-masalah sosial dan tindakan yang ada.⁵

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat memberikan sumbangan teoritis bagi usaha pengembangan manajemen konflik dalam gereja dalam penerapan teori-teorinya. Sementara manfaat praktis penelitian ini adalah menambah wawasan penulis mengenai persoalan dan penanganan konflik dalam jemaat, khususnya di kalangan majelis jemaat yang ada, guna untuk selanjutnya dijadikan acuan untuk proses pembinaannya. Sementara bagi gereja, hasil penelitian ini sebagai masukan yang membangun guna meningkatkan kualitas pelayanan yang ada, termasuk para majelis jemaat yang terlibat di dalamnya, serta seluruh jemaat secara umum. Dapat menjadi pertimbangan dan acuan untuk diterapkan dalam gereja, guna sebagai solusi terhadap konflik yang sementara terjadi dalam pelayanan. Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama, sekaligus diharapkan

hasil penelitian berikutnya lebih sempurna. Dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut, serta referensi terhadap penelitian yang sejenis.

Kajian Teoritik

A. Metode Pendekatan PAK dan Upaya Penanganan Konflik

Setiap gereja dapat menggunakan pendekatan atau metodologi masing-masing dalam menyelenggarakan Pendidikan Kristiani, termasuk di dalamnya untuk menangani konflik yang sering kali terjadi. Pendekatan tersebut dilakukan baik secara terencana maupun tidak terencana, baik disengaja maupun terjadi begitu saja di dalam gereja⁶.

Seymour memetakan empat macam pendekatan pendidikan Kristiani⁷, yakni:

1. Pendekatan Instruksional (*Religious Instruction*)
2. Pendekatan Perkembangan Spiritual (*Spiritual Development*)
3. Pendekatan Komunitas Iman (*Faith Community*)
4. Pendekatan Transformasi Sosial (*Social Transformation*).

Keempat pendekatan ini dapat digambarkan laksana empat cabang dari satu pohon. Masing-masing pendekatan memiliki ciri khas, tetapi tidak eksklusif karena satu sama lain berhubungan dan memiliki persamaan. Dalam praktiknya tidak ada gereja yang hanya menggunakan salah satu pendekatan di antara keempatnya. Meski ada satu

⁴ Lexi Moleng, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Rosdakarya, 1995), h. 3.

⁵ Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 22.

⁶ Maryam Kurniawati, *Pendidikan Kristiani Multikultural* (Tangerang: Bamboo Bridge Press, 2014), h. 65

⁷ Jack L. Seymour, *Mapping Christian Education: Approaches to Congregational Learning* (Nashville: Abingdon Press, 1997)

pendekatan yang dominan, hampir setiap gereja menggunakan kombinasi dari dua atau tiga pendekatan tersebut.

Setiap pendekatan mempunyai ciri-ciri dan karakteristik tersendiri dalam hal aspek dan penekanan, sehingga tidak tumpang tindih satu sama lain. Namun keempat pendekatan tersebut memiliki beberapa karakteristik yang sama, yaitu:

- a. Mereka berhadapan dengan dunia
- b. Mereka melihat jemaat setempat sebagai *setting* utama
- c. Mereka menggunakan refleksi teologis sebagai metodologi
- d. Mereka menekankan terjadinya pembelajaran (transmisi warisan tradisi kristiani) dalam suasana yang ramah, adil dan terbuka untuk percakapan dan pengungkapan kebenaran.⁸

1. Pendekatan Instruksional

Pendekatan Instruksional ini bertolak dari metode pendekatan *social science*, di mana James Michael Lee sebagai tokoh pendirinya. Teori ini dibangun di atas asumsi bahwa pengajaran adalah segala tindakan yang menyebabkan perubahan dalam perilaku seseorang. Dengan kata lain pengajaran adalah proses yang menyebabkan sebuah perubahan perilaku dalam diri si pembelajar sebagai hasil dari sebuah pengalaman.⁹

Pendekatan instruksional ini menunjuk pada instruksi (isi, metode pengajaran, pesan fasilitator dan partisipan, ruangan) dalam konteks belajar mengajar secara formal. Pemimpin

memberikan instruksi yang harus dilakukan oleh peserta. Pesertanya mendengarkan dan menerima instruksi dari pemimpin tanpa ada upaya menanggapi dan merespons. Jadi dalam pendekatan ini, komunikasi yang terjadi hanya satu arah, yaitu pemimpin kepada peserta. Maka seorang pemimpin dalam hal ini adalah seorang yang memiliki spiritualitas yang baik. Spiritualitasnya itu ditempa dalam tekanan yang besar melalui pelayanannya sendiri sebagai seorang pendidik agama.¹⁰ Pemimpin ini juga berperan sebagai fasilitator, partisipan, dan katalisator yang membantu terjadinya suatu reaksi tanpa mengalami perubahan.

Adapun isi dari pengajaran mencakup muatan hasil dan proses, muatan kognitif, afektif dan gaya hidup, muatan verbal dan nonverbal, muatan teologis, dll. Contoh dari pendekatan instruksional ini yang terjadi di gereja adalah kebaktian-kebaktian untuk segala usia (Sekolah Minggu, Kebaktian Remaja, Kebaktian Pemuda, Kebaktian Umum, dan sebagainya) baik yang dilakukan pada hari minggu maupun pada hari-hari lainnya

Tujuan dari pendekatan instruksional ini adalah:

- a. Memampukan peserta didik untuk mendasarkan diri pada iman yang bersumber pada Alkitab dan menghubungkan iman dengan kehidupan. Oleh sebab itu, metode refleksi teologis yang dipakai adalah relevansi.
- b. Berfokus pada suasana mengajar dan belajar.
- c. Berfokus pada metode-metode mengajar dan belajar yang tepat untuk isi atau materi yang dipelajari.

⁸ Kurniawati, *Pendidikan Kristiani Multikultural*, hh. 66-72.

⁹ James Michael Lee, *The Flow of Religious Introduction* (Birmingham, Alabama: Religious Education Press, 1973), h. 5.

¹⁰ James Michael Lee, *The Spirituality of Religious Educator* (Birmingham, Alabama: Religious Education Press, 1985), h. 42.

- d. Menghubungkan antara isi iman dan realitas kehidupan yang setia.

2. Pendekatan Perkembangan Spiritual

Pendekatan perkembangan spiritual merupakan pendekatan yang memanfaatkan teori-teori psikologi perkembangan. Setiap orang di dalam gereja dikelompokkan berdasarkan usia dan pembinaan dilakukan berdasarkan psikologi perkembangan usia masing-masing. Itulah sebabnya, gereja-gereja membentuk komisi-komisi usia, contohnya komisi anak, komisi remaja, komisi pemuda, komisi dewasa, dan komisi lansia. Pembinaan-pembinaan yang dilakukan melalui komisi-komisi tersebut sangat ditentukan oleh perkembangan-perkembangan psikologis yang terjadi di setiap tahap usia anggota jemaat.

Berbeda dengan pendekatan Instruksional, tujuan pendekatan perkembangan spiritual adalah membantu partisipan untuk mengembangkan kehidupan batin dan merespons dengan aksi keluar kepada sesama dan dunia. Proses pendidikan terlaksana dalam suasana hening, mendengar, istirahat setelah bekerja, belajar dan melayani.

3. Pendekatan Komunitas Iman

Komunitas adalah kumpulan orang-orang yang saling mengenal, memperhatikan, mengasahi, mendukung, menghibur, menguatkan, dan membangun (saling asah, asih, asuh). Gereja adalah persekutuan komunitas-komunitas kecil. Tiap anggota komunitas bertanggung jawab atas terpeliharanya kesatuan gereja. Oleh karena itu, hubungan dalam persekutuan adalah hubungan kasih. Tujuannya adalah keselarasan dan damai yang memberdayakan orang untuk

berefleksi dan melayani guna menciptakan kehidupan baru bersama.

Adapun pendekatan Komunitas Iman sangat menitikberatkan pada komunitasnya. Komunitas iman berbeda dengan hanya sekedar kumpulan orang-orang yang hanya mempunyai peran masing-masing. Komunitas iman harus memiliki kata kunci "saling" dan "aksi". Jadi berbeda dengan pendekatan instruksional yang memiliki konsep relevansi satu arah, namun komunitas iman memiliki relevansi yang dua arah.

Tujuan dari Pendekatan Komunitas Iman adalah membangun komunitas-komunitas yang mempromosikan perkembangan manusia yang otentik, membantu orang-orang membentuk komunitas. Komunitas yang dimaksudkan bukan hanya sekedar menjadi kumpulan orang-orang yang tanpa makna dan tujuan, tetapi juga menjadi sebuah komunitas yang saling mendukung, saling melayani, saling peduli, saling mengenal antar anggota yang satu dengan anggota yang lain serta mampu untuk melakukan "aksi keluar" dalam rangka pelayanan komunitas itu sendiri. Proses membangun komunitas terjadi dalam bentuk pelayanan – reaksi – aksi atau yang terapkan dengan pelayanan – refleksi – persekutuan. Pelayanan dalam hal ini dipahami sebagai tindakan untuk membangun kehidupan komunitas untuk terjadinya perubahan. Refleksi adalah proses untuk mengerti firman Allah di masa sekarang sampai itu terapkan dalam identitas kita sebagai orang Kristen. Lalu persekutuan yang erat itu di mana terciptanya dan terpeliharanya ikatan dalam komunitas gereja tertentu, dan di antara komunitas-komunitas yang serupa lainnya.

Kemudian pelayanan adalah refleksi dari aksi, yakni melakukan perubahan. Komunitas diperbarui melalui

pengalaman pelayanan. Melalui pelayanan, perkembangan manusia terjadi dalam hubungannya dengan Tuhan (tidak hanya psikologis tetapi teologis juga).

Dengan demikian yang berubah melalui komunitas adalah personal, komunitas, dan masyarakat yang lebih luas. Pelayanan mencakup kehidupan sehari-hari dalam pekerjaan, keluarga, hubungan dengan orang-orang yang dijumpai, dan pelayanan gereja. Pengalaman pelayanan ini kemudian direfleksikan dalam komunitas: motivasi, efek, kerjasama lintas iman, dan sebagainya. Dengan demikian pelayanan bukan sekedar aktivitas tetapi panggilan.

Pemimpin dalam pendekatan ini dipandang sebagai yang memfasilitasi, atau sebagai pengarah bagi kelompok-kelompok kecil ini dalam berkomunikasi satu sama lain untuk kepentingan kehidupan bersama, sekaligus pemimpin ini bertugas untuk membantu kelahiran kesadaran mereka mengenai realitas mereka, serta menolong mereka untuk melaksanakan misi dari komunitas itu.

4. Pendekatan Transformasi Sosial

Selanjutnya, Daniel Schipani mengeksplorasi pendekatan transformasi sosial¹¹. Transformasi sosial merupakan kerangka bagi pendidikan kristiani. Transformasi atau perubahan menjadi tujuan dan proses bagi pendidikan yang dilakukan. Peserta didik menjadi agen-perubahan sosial hingga terwujudnya Kerajaan Allah di dunia. Dalam pendekatan ini, peserta didik belajar tentang arti menjadi orang Kristen yang beriman dan menjadi mitra Allah untuk mewujudkan kepedulian, keadilan, dan perubahan dunia.

¹¹Daniel S. Schipani *Religious Education Encounters Liberation Theology* (Birmingham: Religious Education Press, 1988).

Tujuan dari pendekatan transformasi sosial adalah membantu orang-orang dan komunitas-komunitas untuk mempromosikan (menekankan) kewarganegaraan yang setia dan perubahan sosial. Proses pendidikan dalam bentuk melihat – menentukan – melakukan aksi. Implikasi untuk pelayanan adalah mendukung panggilan gereja untuk menjadi alternatif dalam melihat kehidupan, berada dan hidup. Menurut Daniel S. Schipani, tujuan pendidikan untuk transformasi sosial adalah mendukung keberadaan manusia dalam terang pemerintahan Allah. Mendukung berarti menguatkan, memungkinkan, membimbing (tidak bersifat otoriter, paternalistik dan manipulatif). Keberadaan manusia adalah proses menjadi “makin manusiawi”, yang mencakup formasi (perkembangan secara berangsur-angsur) dan transformasi (perubahan radikal, pertobatan sosial). Pemerintahan Allah merupakan istilah alternatif dari Kerajaan Allah yang dinilai lebih otoriter dan paternalistik. Pemerintahan Allah itu sudah terwujud di dunia tetapi belum sempurna. Pelayanan pendidikan gereja menuju visi pemerintahan Allah secara etis, politis, dan eskatologis. Dengan demikian, pendidikan untuk transformasi sosial mempromosikan kemerdekaan, keadilan dan perdamaian di tengah situasi ketidakadilan dan penindasan.

Proses pendidikan untuk transformasi sosial adalah perjalanan kehidupan dan iman yang dibagikan, yang terdiri dari tiga langkah: melihat, menentukan, melakukan aksi. Melihat berarti sadar akan apa yang sedang terjadi di dalam dunia nyata, terutama penderitaan manusia dan penindasan. Menentukan berarti menemukan kehendak Allah dalam dunia nyata itu. Melakukan aksi berarti mempraktikkan iman Kristen dalam situasi yang nyata.

A. Konsep Dasar Konflik

Dalam hubungan antara manusia dengan manusia serta kelompok dengan kelompok, konflik dapat saja terjadi atau bahkan selalu terjadi. Tidak hanya terjadi pada orang-orang atau pihak-pihak yang tidak saling mengenal antara satu dan yang lain, pada orang-orang yang saling kenal dan saling bekerja sama dalam satu kelompok dalam organisasi pun, dapat juga terjadi konflik. Hal ini disebabkan karena keberagaman yang ada dalam masing-masing pribadi. Beberapa keberagaman tersebut seperti karakter, nilai-nilai pribadi, nilai-nilai agama, dan budaya yang sangat mudah bergesekan satu sama lain. Ketika keberagaman ini saling bergesek, maka terjadilah konflik. Dengan demikian, konflik menjadi isu penting dalam hubungan antar-manusia secara umum dan juga di dalam organisasi.¹²

1. Pengertian Konflik

Konflik pada hakekatnya adalah suatu pertarungan menang-kalah antar kelompok atau perorangan yang berbeda kepentingannya dalam organisasi. Atau dengan kata lain, konflik adalah segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak, di mana masing-masing pihak membela nilai-nilai yang mereka anggap benar dan memaksa lawan mereka untuk mengakui nilai-nilai tersebut.¹³ Konflik merupakan bentuk interaksi antar kelompok yang berbeda dalam kepentingan, persepsi dan preferensi. Konflik melibatkan interaksi

permusuhan mulai dari yang bersifat lembut sampai pada perkelahian.¹⁴

Jadi, yang namanya konflik ini pada dasarnya adalah sesuatu pertentangan yang dapat terjadi pada siapa saja, kapan saja dan di mana saja. Itu berarti, hal mengenai konflik ini mencakup juga sistem sosial di mana manusia berinteraksi, seperti keluarga, persahabatan, negara, bangsa, organisasi, perusahaan,¹⁵ juga di dalam gereja.

Para ahli mendefinisikan konflik sebagai berikut. Luthans menyebut konflik merupakan ketidaksesuaian nilai atau tujuan antara anggota organisasi.¹⁶ Menurut DuBrin, konflik mengacu pada pertentangan antar individu atau kelompok yang dapat meningkatkan tegangan sebagai akibat saling menghalangi dalam pencapaian tujuan.¹⁷ Menurut T. Handoko, konflik didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak.¹⁸ Menurut P. Robbins dan A. Judge, konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif, atau akan memengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian atau kepentingan pihak pertama.¹⁹ Menurut Soekanto, konflik sebagai suatu proses sosial individu atau kelompok yang berusaha memenuhi tujuannya dengan jalan menantang pihak lawan yang disertai

¹⁴Danang Sunyoto dan Burhanudin, *Teori Perilaku Keorganisasian* (Yogyakarta: CAPS, 2015), h. 123.

¹⁵Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2010), hh. 1-2.

¹⁶ Wahyudi, *Manajemen Konflik dalam Organisasi: Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 17.

¹⁷*Ibid.*, hh. 17-18.

¹⁸ T. Hani Handoko, *Manajemen Konflik* (Yogyakarta: BPF, 2008), h. 346.

¹⁹ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 173.

¹² Badeni, M. A., *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Bandung: Alfabeta, cv, 2014), h. 183.

¹³Sukanto dan Hani Handoko, *Organisasi Perusahaan* (Yogyakarta: BPF, 1982), h. 143.

dengan ancaman dan/atau kekerasan.²⁰ Sedangkan menurut Gilin, konflik sebagai bagian dari proses interaksi sosial manusia yang saling berlawanan. Artinya, konflik adalah sebuah proses interaksi sosial yang terjadi karena adanya perbedaan-perbedaan fisik, emosi, kebudayaan dan perilaku.²¹

Dengan demikian, konflik adalah keadaan – baik emosional maupun substantif – yang dihasilkan oleh adanya berbagai perbedaan antara pihak-pihak yang karena alasan apa pun, berada dalam hubungan yang keras satu dengan lainnya.

2. Penyebab Konflik

Penyebab dan sumber konflik sangat luas. Secara konseptual, konflik dapat dikategorikan bersifat instrumental, sosial emosional, dan perbedaan kepentingan. Dengan kata lain, berdasarkan sifatnya penyebab konflik dapat dibedakan menjadi: konflik instrumental, konflik sosial dan emosional, dan konflik kepentingan.²²

Konflik instrumental adalah konflik yang bukan bersifat pribadi atau emosional, melainkan konflik yang terjadi disebabkan situasi lingkungan, seperti sumber daya yang langka, berbagai macam sistem yang mengakibatkan munculnya pertentangan, persaingan untuk mendapatkan sumber daya, struktur yang mengakibatkan perbedaan fungsi, dan sasaran dari berbagai pihak.

Konflik sosial dan emosional merupakan konflik yang terjadi akibat adanya identifikasi diri yang kuat terhadap suatu kelompok, persepsi diri yang benar,

dan prasangka buruk pada orang lain atau kelompok lain dapat membentuk sikap negatif pada orang atau kelompok tertentu. Sikap negatif ini dapat berbentuk ketidaksukaan dan ketidakpercayaan pada pihak lain. Hal ini dapat bersumber dari kelompok-kelompok yang sangat kompleks dalam suatu organisasi dan adanya sejarah pertentangan di antara dua orang atau dua kelompok.

Konflik kepentingan merupakan konflik antar-anggota kelompok yang muncul akibat adanya perbedaan kepentingan yang di dalamnya satu orang berusaha untuk memaksimalkan kepentingannya dan mencegah atau menghambat orang lain untuk mencapai tujuannya atau kepentingannya. Secara umum, konflik dapat disebabkan oleh perbedaan kebutuhan, nilai, dan tujuan serta persaingan terhadap kelangkaan sumber daya.

Hendrick W. mengidentifikasi proses terjadinya konflik terdiri dari tiga tahap: pertama; peristiwa sehari-hari, kedua; adanya tantangan, sedangkan yang ketiga; timbulnya pertentangan.²³

3. Macam-macam Konflik

Konflik bukan suatu keadaan yang muncul secara acak tetapi melalui suatu proses. Konflik pun disebabkan oleh berbagai situasi yang dapat bersumber dari dalam diri orang yang berkonflik (individual) atau bersumber dari lingkungan (organisasi) yang menimbulkan *latent conflict*, *perceived conflict*, *felt conflict*, dan *manifest konflik*.²⁴

Dalam *latent conflict*, berbagai perbedaan nilai, tujuan dan kepentingan di antara pihak-pihak yang terkait,

²⁰ Kun Maryati dan Juju Suryawati, *Sosiologi Suatu Pengantar* (Jakarta: Grafindo Persada, 2006), h. 54.

²¹ *Ibid.*, h. 55.

²² Badeni, M. A., *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, hh. 187-188.

²³ Wahyudi, *Manajemen Konflik dalam Organisasi*, hh.18-19.

²⁴ Badeni, M. A., *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, hh. 185-187.

merupakan konflik laten. Konflik laten merupakan situasi yang memungkinkan terjadinya perbedaan pendapat, persaingan dan perebutan kekuasaan dalam organisasi. Mengacu pada pengertian ini, konflik laten menjadi sumber utama konflik dalam hubungan antar-manusia yang di dalamnya mereka berbeda-beda dalam berbagai aspek. Hal ini disebabkan perbedaan-perbedaan tersebut mengakibatkan perbedaan nilai dan merasa diri sendiri lebih baik, lebih benar.

Dalam *perceived conflict* merupakan kesadaran adanya perbedaan-perbedaan dalam diri seseorang atau kelompok tentang pendapat, tujuan, dan nilai yang saling bertentangan. Sementara dalam *felt conflict*, muncul apabila masing-masing pihak merasakan adanya perbedaan tujuan dan perbedaan pendapat yang mereka persepsi telah menghambat pencapaian kepentingan masing-masing, sebuah konflik mungkin akan terjadi. Sedangkan dalam *manifest conflict* dalam perasaan adanya konflik mengakibatkan sesuatu dan menimbulkan pola sikap dan perilaku tertentu dari masing-masing pihak yang berkonflik, misalnya tidak saling berkomunikasi, menghambat pihak lain untuk mendapatkan kepentingan, munculnya permusuhan, dan kelompok menjadi lebih padu.

4. Manajemen Konflik

Konflik adalah pergumulan kekuasaan atas berbagai perbedaan: informasi atau keyakinan yang berbeda; kepentingan, keinginan atau nilai-nilai yang berbeda; kemampuan-kemampuan yang berbeda dalam memperoleh sumber-

sumber yang dibutuhkan.²⁵ Seperti yang dikatakan oleh Jay Hall, “Jadi, konflik di sini pada dasarnya didefinisikan sebagai keadaan-keadaan – baik emosional maupun substantif – yang dapat dihasilkan oleh adanya berbagai perbedaan antara pihak-pihak yang karena alasan apa pun, berada dalam hubungan yang keras satu dengan lainnya.”²⁶

Dalam usaha mengelola konflik di gereja, Halverstadt menyatakan bahwa visi Kristiani tentang *shalom* adalah tujuan yang paling tepat bagi proses etis dalam pengelolaan konflik.²⁷ Ini disebabkan karena *shalom* mengandung semua nilai yakni, rekonsiliasi, penebusan, keadilan, pengampunan, pembebasan, belas kasih, kelembahlembutan, yang pada dasarnya merupakan standar kristiani. Visi perdamaian Allah ini menggambarkan semua nilai yang disebutkan di atas tentang hal yang baik dan yang buruk dalam konflik gereja.

Shalom adalah pedoman untuk menjadikan konflik bersifat kristiani – yaitu orientasi transenden yang kepadanya kita mengarahkan proses etis dalam pengelolaan konflik. Dalam hal konflik gereja, kita dapat menciptakan garis hubungan antara visi tertinggi dan tanggung jawab yang lebih rendah dalam menghadapi situasi-situasi konflik. Kita membuat hubungan antara:

- a. Visi kasih Allah terhadap para pihak yang bertikai dan proses yang menuntut sikap hormat di antara mereka;

²⁵ Morton Deutsch, “Conflict: Productive and Destructive,” dikutip dalam Fred Jandt, ed, *Conflict Resolution Through Communication*, (New York: Harper & Row, 1973), h. 156.

²⁶ Jay Hall, *Conflict Management Survey* (The Woodlands, Tex: Teleometrics, 1969), h. a.

²⁷ Hugh F. Halverstadt, *Mengelola Konflik Gereja* (Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2011), h. 7.

- b. Tuntutan keadilan Allah untuk pihak-pihak tersebut dan proses yang menuntut pertanggung jawaban di antara pihak-pihak tersebut; dan
- c. Penyembuhan rekonsiliasi Allah untuk pihak-pihak yang bertikai dan proses yang memadukan perbedaan-perbedaan mereka dalam kerangka kebaikan lebih luas yang mempengaruhi semua.²⁸

Dalam hal ini, pendeta/gembala sidang dapat memainkan peran mengubah tarik menarik kekuasaan dengan pencarian solusi ke proses menghadapi perbedaan. Gembala itu bertindak menggagalkan hasil menang/kalah sebuah siklus buruk yang biasanya terjadi dalam suatu konflik, dengan memobilisasi akal sehat dan niat baik para majelis jemaat ini untuk memasuki siklus yang baik. Dengan menghilangkan ancaman untuk harus mengambil suara dalam menerima atau menolak petisi itu, pihak-pihak yang terlibat itu dapat mulai menjelajahi informasi, pandangan dan nilai yang mendasari berbagai perbedaan mereka. Apa yang semula merupakan pertandingan kekuasaan menjadi suatu penajakan terhadap identitas jemaat yang sedang berubah di lingkungan yang sedang berubah pula.²⁹

Pengelolaan konflik menghasilkan pemecahan masalah yang muncul akibat perbedaan pendapat yang tajam antar pribadi kemudian menjadi masalah bagi institusi gereja. Pengelolaan konflik menunjukkan upaya untuk menghalangi terjadinya perpecahan karena relasi menang/kalah dan berupaya mencapai pemecahan masalah dengan

menang/menang. Upaya mengelola konflik dalam hal ini merupakan suatu pelayanan perdamaian. Pada dasarnya bukan manusia yang melakukan perdamaian, melainkan Allah. Gembala sidang yang dalam hal ini bertindak sebagai pengelola konflik, hanya melakukan pekerjaan persiapan bagi aktivitas perdamaian Allah di antara para pihak yang terlibat dalam konflik ini.³⁰

Pekerjaan persiapan yang dilakukan bagi perdamaian oleh Allah dalam konflik ini terdiri atas upaya melakukan campur tangan terhadap prosesnya. Si pengelola, yakni dalam hal ini adalah gembala sidang dapat melayani dengan memilih, mengusulkan, mengadakan perjanjian dan menerapkan campur tangan strategis yang menghalangi penyelesaian menang/kalah atau mengamankan penyelesaian menang/menang. Tujuan pelayanan ini adalah perdamaian oleh Allah.

Dalam hal ini, pendeta/gembala sidang dapat memainkan peran mengubah pergumulan kekuasaan dari pencarian solusi ke proses menghadapi perbedaan. Gembala itu bertindak menggagalkan hasil menang/kalah sebuah siklus buruk yang biasanya terjadi dalam suatu konflik, dengan memobilisasi akal sehat dan niat baik para majelis jemaat ini untuk memasuki siklus yang baik. Dengan menghilangkan ancaman untuk harus mengambil suara dalam menerima atau menolak petisi itu, pihak-pihak yang terlibat itu dapat mulai menjelajahi informasi, pandangan dan nilai yang mendasari berbagai perbedaan mereka. Apa yang semula merupakan pertandingan kekuasaan menjadi suatu penajakan terhadap identitas jemaat yang

²⁸*Ibid.*, h. 8.

²⁹*Ibid.*, h. 13.

³⁰*Ibid.*, h. 133.

sedang berubah di lingkungan yang sedang berubah pula.³¹

Upaya mengelola konflik dalam hal ini merupakan suatu pelayanan perdamaian. Pada dasarnya bukan manusia yang melakukan perdamaian, melainkan Allah. Gembala sidang yang dalam hal ini bertindak sebagai pengelola konflik, hanya melakukan pekerjaan persiapan bagi aktivitas perdamaian Allah di antara para pihak yang terlibat dalam konflik ini.³²

Pekerjaan persiapan yang dilakukan bagi perdamaian oleh Allah dalam konflik ini terdiri atas upaya melakukan campur tangan terhadap prosesnya. Si pengelola, yakni dalam hal ini adalah gembala sidang dapat melayani dengan memilih, mengusulkan, mengadakan perjanjian dan menerapkan campur tangan strategis yang menghalangi penyelesaian menang/kalah atau mengamankan penyelesaian menang/menang. Tujuan pelayanan ini adalah perdamaian oleh Allah.

Diskusi

Dari hasil penelitian, terlihat dengan jelas melalui deskripsi jemaat dan para majelis jemaat juga gembala sidang GPdI Hebron Madidir, bahwa mereka memahami apa yang dimaksud dengan konflik. Konflik adalah suatu keadaan tidak kondusif karena satu komunitas atau satu pihak yang berbeda paham dengan pihak yang lain sehingga menyebabkan terjadinya kesalahpahaman yang berujung pada perselisihan, perseteruan, tidak saling senang dan tidak adanya damai antara kedua kubu. Biasanya konflik itu disebabkan karena beberapa faktor pemicu, di antaranya kecemburuan dan iri

hati, keras kepala, egoisme, tidak mau bersaing, kecurigaan, tidak saling percaya, merasa diri paling benar, kesombongan, dll.

Berdasarkan hasil penelitian, kita bisa dapatkan bahwa dalam upaya penanganan konflik majelis jemaat di jemaat GPdI Hebron Madidir, gembala-lah yang memainkan peran sebagai pengelola konflik, di mana ada upaya melakukan campur tangan terhadap prosesnya guna untuk mendamaikan kedua pihak yang berkonflik. Upaya-upaya yang dilakukan oleh gembala itu sesuai dengan pandangan Halverstadt bahwa visi kristiani tentang *shalom* adalah tujuan yang paling tepat bagi proses etis dalam pengelolaan konflik.³³ Ini disebabkan karena *shalom* mengandung semua nilai yakni, rekonsiliasi, penebusan, keadilan, pengampunan, pembebasan, belas kasih, kelembahlembutan, yang pada dasarnya merupakan standar kristiani.

Dalam proses penanganan konflik oleh gembala ini, secara terstruktur sepertinya memang tidak terlihat metode PAK yang baku yang digunakan, tetapi pada dasarnya semua upaya yang dilakukan oleh gembala ini sudah mengambil atau menggunakan pendekatan-pendekatan dari ranah PAK. Maka berdasarkan hasil penelitian, peneliti merumuskan Metode Pendekatan PAK yang dapat digunakan dalam upaya menangani konflik para majelis jemaat yang ada di GPdI Hebron Madidir, yakni Metode Pendekatan Instruksional dan Metode Pendekatan Komunitas Iman. Kedua metode Pendekatan ini adalah berbeda adanya, tetapi berdasarkan hasil penelitian, peneliti mendapati dan merumuskan kombinasi dari keduanya untuk menjadi metode yang saling

³¹*Ibid.*, h. 13.

³²*Ibid.*, h. 133.

³³Halverstadt, *Mengelola Konflik Gereja*, h. 7

melengkapi dalam proses penanganan konflik ini.

Metode Pendekatan Instruksional menekankan tindakan yang menyebabkan perubahan dalam perilaku seseorang. Dalam hal ini, gembala yang bertindak sebagai pengelola konflik, melakukan upaya pembinaan, pengajaran, penggembalaan, dan upaya-upaya lainnya. Menurut metode pendekatan instruksional, pemimpin (gembala) memberikan instruksi yang harus dilakukan oleh peserta, pengajaran (guna untuk perubahan perilaku dalam diri seseorang), juga gembala menjadi konselor dan fasilitator,³⁴ guna untuk upaya penyelesaian konflik di antara para majelis ini.

Kemudian metode pendekatan instruksional ini dikombinasikan dengan metode pendekatan komunitas iman, yang dimana sangat menekankan komunitasnya. Komunitas di sini bukan hanya sekedar orang-orang yang hanya mempunyai peran masing-masing, tetapi yang di dalamnya memiliki kata kunci "saling" dan "aksi". Dengan metode komunitas iman ini, para majelis yang berkonflik tersebut dapat dibekali dengan pemahaman, kesadaran, serta rasa kesatuan sebagai satu komunitas yang melayani, di mana di dalam komunitas itu terdapat upaya saling mendukung, saling melayani, saling peduli, saling mengenal antar anggota, dan bukan upaya saling menjatuhkan dan memicu terjadinya konflik. Gembala dalam metode pendekatan ini dipandang sebagai yang memfasilitasi serta menolong mereka untuk melaksanakan misi dari komunitas itu, yakni sebagai majelis jemaat dan sebagai pelayan Tuhan.

Penutup

Dalam upaya penanganan konflik majelis jemaat GPdI Hebron Madidir, gembala-lah yang memainkan peran sebagai pengelola konflik, di mana ada upaya melakukan campur tangan terhadap prosesnya guna untuk mendamaikan kedua pihak yang berkonflik. Dalam upaya dan tindakan gembala ini, secara terstruktur sepertinya memang tidak terlihat metode PAK yang baku yang digunakan, tetapi pada dasarnya semua upaya yang dilakukan oleh gembala ini sudah mengambil atau menggunakan pendekatan-pendekatan dari ranah PAK, yakni seperti proses pembinaan yang dilakukan gembala sebagai pemimpin kepada para majelis itu, pengajaran, juga gembala menjadi konselor dan fasilitator, guna untuk upaya penyelesaian konflik di antara para majelis ini.

Maka berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dirumuskan metode pendekatan PAK yang dapat digunakan dalam upaya penanganan konflik majelis jemaat GPdI Hebron Madidir, yakni metode pendekatan Instruksional dan Metode Pendekatan Komunitas Iman. Metode pendekatan instruksional melingkupi upaya pembinaan, pengajaran dan penggembalaan yang dilakukan oleh gembala sebagai pengelola konflik, untuk mencapai suatu titik rekonsiliasi di antara para majelis jemaat yang berkonflik, di mana gembala dalam hal ini berperan sebagai pemimpin yang memberikan instruksi yang harus dilakukan oleh para peserta. Pesertanya hanya mendengarkan dan menerima instruksi itu. Kemudian metode itu dikombinasikan dengan metode komunitas iman sebagai langkah selanjutnya, di mana gembala membekali para majelis jemaat dengan pemahaman kesatuan sebagai satu komunitas yang melayani, di mana di dalam komunitas itu

³⁴Lee, *The Flow of Religious Introduction*, h. 5.

terdapat upaya saling mendukung, saling melayani, saling peduli, saling mengenal antar anggota, dan bukan upaya saling menjatuhkan dan memicu terjadinya konflik.

* Mahasiswa Program Studi PAK STAKN Manado, email: syunitze@gmail.com

* Dosen STAKN Manado, email: Christie.mewengkang@stakn-manado.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

- Abineno, J. L. Ch, *Penatua: Jabatan dan Pekerjaannya*, Jakarta: BPK Gunung Mulia, 1992.
- Berhitu, Reinhard Jeffray, "Peran Gembala Jemaat Terhadap Pengembangan Pelayanan Holistik di Gereja Kemah Injil Indonesia Jemaat Yegar Sahaduta Jayapura", *Jurnal Jaffray*, Vol. 12, No. 2, 2014.
- Browning, W. R. F., *Kamus Alkitab*, Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2010.
- Bubna, Donald L. dan Ricketts, Sarah M., *Building People through a caring sharing fellowship*, Carol Stream: Tyndale House Publishers, 1982.
- Fahmi, Irham, *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Gunawan, Agung, *Mengelola Konflik Dalam Gereja (Suatu tinjauan Ekklesiologis Terhadap Model Manajemen Konflik dalam Gereja Menurut Hugh F. Halverstadt)*, Universitas Kristen Satya Wacana, 2013.
- Hall, Jay, *Conflict Management Survey*, The Woodlands, Tex: Teleometrics, 1969.
- Halverstadt, Hugh F., *Mengelola Konflik Gereja*, Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2011.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Konflik*, Yogyakarta: BPFE, 2008.
- Herry, Stephanus, *Pengabdian yang Ternoda*, Jakarta: Metanoia, 2008.
- Ismail, Andar, *Selamat Bergereja*, Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2014.
- , *Selamat Melayani Tuhan*, Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2015.
- Jandt, Fred, ed. *Conflict Resolution Through Communication*, New York: Harper & Row, 1973.
- Johnson, David W. dan Johnson, Frank P., *World Book Dictionary*, Boston: Ally and Bacon, 1997.
- Kurniawati, Maryam, *Pendidikan Kristiani Multikultural*, Tangerang: Bamboo Bridge Press, 2014.
- Lee, James, Michael, *The Flow of Religious Introduction*, Birmingham, Alabama: Religious Education Press, 1973.
- , *The Spirituality of Religious Educator*, Birmingham, Alabama: Religious Education Press, 1985.
- Liau, Suhento, *Doktrin Gereja Alkitabiah*, Jakarta: GBIA Graphe, 1996.
- M. A, Badeni, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Marshal, Catherine, dalam Sarwono, Jonathan, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Maryati, Kun dan Suryawati, Juju, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Grafindo Persada,

- 2006.
- Michel, Thomas, *Pokok-pokok Iman Kristiani*, Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2001.
- Mulyana, Dedy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosdakarya, 2006.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Satori Djam'an dan Komariah, Aan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Schipani, Daniel S., *Religious Education Encounters Liberation Theology*, Birmingham: Religious Education Press, 1988.
- Seymour, Jack L., *Mapping Christian Education: Approaches to Congregational Learning*, Nashville: Abingdon Press, 1997.
- Sinaga, Astri dan Kartika, Casthelia, *Life Expedition*, Bandung: Pionir Jaya, 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sukanto dan Handoko, Hani, *Organisasi Perusahaan*, Yogyakarta: BPF, 1982.
- Sunyoto Danang dan Burhanudin, *Teori Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: CAPS, 2015.
- Tidball, Derek J., "Beberapa Kontemporer Evangelis dan Berpikir Sosial" dalam *Vox Evangelica* 8, 1973.
- Tim Penyunting, *Ensiklopedi Alkitab Masa Kini Jilid A-L*, RAS/MHS, Jakarta: Yayasan Komunikasi Bina Kasih/OMF, 1992.
- Trull, Joe E. dan Carter, James E., *Etika Pelayan Gereja*, Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2012.
- Wahyudi, *Manajemen Konflik dalam Organisasi: Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Warren, Rick, *The Purpose Driven Life*, terjemahan Mapaitella Emma, Malang: Gandum Mas, 2011.
- Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat, 2010.