



Model Penyelesaian Konflik Dalam Pemilihan Pemimpin di Sinode Gereja Kristen Injili Nusantara (GKIN)

Adieli Halawa^a, Robert Calvin Wagey^b

^a* Sekolah Tinggi Alkitab Nusantara, adieli2011@gmail.com

^b Institut Injil Indonesia, wageyrobertcalvin@gmail.com

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima: Oktober 2021

Direvisi: Januari 2022

Disetujui: April 2022

Dipublikasi: April 2022

Kata Kunci:

*Model, Konflik,
Pemimpin.*

Keywords:

*Model, Conflict,
Chairman.*

ABSTRAK

Pada masa kini, konflik merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia. Pemahaman tentang konflik secara komprehensif baik teori umum maupun Alkitab merupakan bagian yang sangat penting untuk dipahami oleh setiap pemimpin Kristen khususnya para pemimpin di Gereja Kristen Injili Nusantara (GKIN). Tujuan penelitian dalam tulisan ini adalah: (1) untuk mengetahui teori umum dan pandangan Alkitab tentang konflik. (2) untuk mengetahui penyebab terjadinya konflik dalam Pemilihan Pemimpin di Sinode GKIN, (3) untuk menemukan model penyelesaian konflik dalam Pemilihan Pemimpin di Sinode GKIN. Observasi serta penelitian yang dilakukan peneliti dalam proses pemilihan pemimpin di sinode GKIN mengerucut pada satu bukti dan fakta yang tidak terbantahkan bahwa terjadi konflik dalam pemilihan pemimpin yang sedang berlangsung di sinode GKIN. Jika dikonstruksikan maka konflik yang terjadi karena: (1) Dukung mendukung calon yang menimbulkan konflik interpersonal, intra grup dan kelompok dalam sinode GKIN. (2) Regulasi yang mengatur tentang pemilihan pemimpin di sinode GKIN belum memadai dan memenuhi kebutuhan organisasi. (3) Karakter para pemimpin di GKIN yang belum bersesuaian dengan prinsip-prinsip kepemimpinan Kristen yang berdasarkan Alkitab. (4) Konflik dalam pemilihan pemimpin yang sudah berlangsung lama belum ada upaya terstruktur dan sistemik dalam mengelola potensi konflik tersebut menjadi hal positif bagi organisasi. Sinode GKIN membutuhkan sebuah model pendekatan penyelesaian konflik dengan empat model sesuai dengan konteks di sinode GKIN, yaitu: model proposal penyelesaian masalah, model dialog terbuka untuk solusi, model solusi komprehensif dan model hikmat Allah.

ABSTRACT

In these times, conflict is an inevitable part of human life. A comprehensive understanding of conflict, both from general theory and the Bible, is a very important part for every Christian leader to understand, specifically among leaders of the Nusantara Evangelical Christian Church (NECC). This study uses the naturalistic paradigm and decriptive qualitative approach Since this research focuses on someones's experiences in organization, thus the data has been collected in systematic relevant and natural. The aims of the research in this article are: 1) To find out general theory and Biblical perspectives on conflict. 2) To find out the causes of conflict in in the election of chairman in the Synod of the NECC. 3) To find models of conflict

resolution in the Chairman election in the Synod of the NECC
Observations and research conducted by researchers in the process of Chairman election in the synod of the NECC converging on one undeniable fact and evidence that there is a conflict in the Chairman election that is currently taking place at the Synod of the NECC. If it is constructed, the conflict that occurs as follows: (1) Supporting candidates may cause interpersonal conflicts, intra groups and groups in the synod of the NCC, (2) The regulation to do the chairman election in the synod of the Nusantara Christian Churches are not adequate enough to meet the needs of the organization, (3) The character of the leaders in the NCC are not accordance with the principles of Christian leadership stated in the Bible. (4) Conflict in the chairman election that has been going on for a long time, there is not structured and there is systematic effort to manage the potensial for conflict to be a positive thing for the organization. The Synod of the NECC requires a conflict resolution approach model with four models according to the context at the synod of the NECC in the archipelago, such as: problem solving proposal model, open dialogue model for solutions, comprehensive solution model, God's Wisdom Model.

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk konflik (homo conflictus), yaitu makhluk yang selalu terlibat dalam perbedaan, pertentangan dan persaingan baik sukarela maupun terpaksa. (Susan 2019) Konflik adalah sesuatu yang melekat dalam setiap komunitas. (H.A 2015) Biasanya konflik terjadi karena perbedaan paradigma berpikir, pemahaman, dan kepentingan-kepentingan yang mengikuti di dalamnya. Tidak terkecuali lembaga Sinode GKIN yang menjadi pokok pembahasan dalam artikel ini, dimana pokok utama yang menjadi pokok persoalan yang membutuhkan model penyelesaian masalah ialah proses pemilihan pemimpin (Ketua Umum) di Sinode GKIN.

Dalam pemilihan pemimpin di Sinode GKIN, dapat penulis kemukakan bahwa selama empat dekade pemilihan pemimpin menjadi salah satu proses yang paling krusial. Terjadi polarisasi pada tataran pemimpin umat di lingkungan sinode G.K.I.N. Polarisasi terbentuk oleh karena adanya upaya dukung-mendukung calon Ketua Umum. Muncul dikotomi senior dan junior di kalangan pekerja. Persoalan lain ialah dikotomi dari Jawa dan luar pulau Jawa (kesukuan). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti pada bulan Juni tahun 2021 para pekerja (hamba Tuhan G.K.I.N) yang jumlahnya 156 orang berasal dari berbagai suku di Indonesia.

Dengan keheterogenitasan Sinode G.K.I.N yang sedemikian adalah suatu keniscayaan jika tidak terjadi konflik dan persoalan-persoalan di dalam kemajemukan tersebut khususnya dalam hubungan dengan pemilihan pemimpin di sinode G.K.I.N.

KAJIAN LITERATUR

Konflik

Arti konflik berarti mengacu pada arti kata, sedang definisi konflik ialah luasan pengertian yang lebih utuh, menyeluruh, komprehensif tentang konflik itu sendiri.

1. Arti Konflik

Secara etimologis konflik berasal dari kata kerja dalam bahasa latin yaitu "Con" yang artinya bersama dan "fligere" yang artinya benturan atau bertabrakan. (Kolip. 2011:345). Hal yang sama juga dikemukakan oleh Listijabudi, bahwa konflik berasal dari kata latin "cofligere" yang berarti percikan atau bunga api akibat gesekan. Konflik itu netral. Yang menjadikan positif atau negatif adalah penanganannya. Konflik tidak pandang bulu. Ia bisa berada dimana saja ada interaksi. Termasuk dikalangan gereja sekalipun. Ia melihat bahwa konflik itu netral, ia menjadi tidak netral karena penanganan. (Listijabudi n.d.)

2. Definisi Konflik

Kamus Bahasa Indonesia mendefinisikan konflik sebagai percekocokan, perselisihan, pertentangan yang menimbulkan dampak seperti percikan bunga api yang oleh karena penanganannya, menimbulkan dampak positif dan negatif. Kamus Merriam-Webster mengartikan konflik sebagai tindakan kompetitif atau hal-hal yang berlawanan dengan ide, minat atau orang. (Merriam-Webster and Inc 2019) Konflik adalah *“a situation in which people, groups or countries are in-volved in a serous disagreement or argument”* (situasi dimana orang-orang atau negara terlibat dalam perselisihan serius). (University 2003)

Winardi dalam University mendefinisikan konflik sebagai suatu situasi, di mana terdapat adanya tujuan-tujuan; kognisi-kognisi atau emosi-emosi yang tidak sesuai satu sama lain, pada diri individu-individu atau antara individu-individu yang kemudian menyebabkan timbulnya penentangan atau interaksi yang bersifat antagonistik.” Definisi ini didasarkan pada adanya tiga macam tipe konflik dasar. Pertama, konflik tujuan dimana akhir yang diinginkan atau hasil-hasil yang dipreferensi, ternyata tidak sesuai satu sama lainnya. Kedua, konflik kognitif, yang timbul apabila para individu menyadari bahwa ide-ide atau pemikiran mereka tidak konsisten satu sama lainnya. Ketiga, konflik afektif dimana ada perasaan-perasaan atau emosi-emosi tidak sesuai satu sama lainnya, maksudnya orang-orang “mengamuk” terhadap satu sama lain. (University 2003)

Ross Stagner yang dikutip oleh C.R. Michell berpandangan bahwa konflik merupakan sebuah situasi, dimana dua orang (atau lebih) menginginkan tujuan-tujuan yang menurut persepsi mereka dapat dicapai oleh salah seorang di antara mereka tetapi hal itu mungkin dicapai oleh kedua belah pihak.” (Davie 2016:15)

Kristanto mengutip beberapa definisi dari para ahli sebagai berikut: Mary Parker Follett mendefinisikan konflik sebagai penampilan perbedaan, perbedaan pendapat atau kepentingan; Thomas Chung dan Rich Megginson mendefinisikan sebagai pergulatan antara kebutuhan, keinginan, ide, minat atau orang yang tidak cocok. Konflik akan muncul ketika apa yang diharapkan individu atau kelompok tidak tercapai atau terealisasi; J.G. March dan H.A. Simon berpendapat bahwa konflik adalah gangguan dalam mekanisme standar pengambilan keputusan, sehingga seorang individu atau kelompok mengalami kesulitan dalam memilih alternatif. Menurut T. Schelling konflik yang strategis pada dasarnya adalah situasi tawar-menawar dimana kemampuan satu peserta untuk mencapai tujuannya bergantung pada pilihan atau keputusan yang akan dibuat peserta lain. C.G. Smith memberi definisi konflik adalah situasi dimana kondisi, praktik atau tujuan untuk peserta yang berbeda secara inheren tidak kompatibel. L. Coser melihat konflik melibatkan pertentangan antara dua orang atau lebih atas nilai-nilai atau persaingan untuk status, kekuasaan atau sumber daya yang terbatas. (Kristanto 2020:4)

Jadi konflik adalah suatu situasi yang terkonfirmasi negatif baik verbal maupun non verbal yang terjadi antar individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan organisasi atau yang berkuasa, karena perbedaan pendapat, perbedaan kepentingan, persaingan, pertentangan, perselisihan, sabotase, pertikaian, percekocokan, dimana hal yang dipikirkan, dikomunikasikan, dilakukan atau dikerjakan saling berbenturan satu sama lain, sehingga keinginan, harapan, kebutuhan dan tujuan menjadi tidak tercapai.

3. Sumber Konflik

Ada beberapa sumber atau faktor yang menyebabkan terjadinya konflik, baik konflik di masyarakat maupun dalam satu organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut: (a) Perbedaan pandangan, (b) Perbedaan Persepsi, (c) Perbedaan Kepentingan, (d) Kurangnya Komunikasi, (e) Persaingan atau Kompetisi, (f) Perbedaan status dan budaya, (g) Egoisme (keakuan), (h) Diskriminasi, (i) Kebencian. (Anon n.d.)

H. Kusnadi menyoroti dari sisi organisasi dimana penyebab konflik adalah (1) adanya kepribadian yang saling bertentangan, (2) adanya sistem nilai yang saling bertentangan, (3) adanya tugas yang batasannya kurang jelas dan seringkali bersifat tumpang tindih, (4) adanya persaingan yang tidak fair, (5) adanya persaingan yang diberi fasilitas yang sangat terbatas (tidak cukup), (6) proses komunikasi yang tidak tepat, (7) adanya tugas yang saling bergantung satu sama lain, (8) kompleksitas organisasi yang cukup tinggi, (9) adanya kebijakan-kebijakan yang kurang jelas dan tidak dapat diterima secara rasional. (10) adanya berbagai tekanan yang cukup besar, (11) adanya keputusan yang dibuat berdasarkan kolektif. Dalam hal ini kelompok mayoritas yang mempunyai dominan, (12) adanya harapan yang sangat sulit untuk dipenuhi, (13) permasalahan dilematis yang sangat sulit untuk diselesaikan. (Kusnadi 2001:80)

Wahyudi mengutip dari Dubrin A.J bahwa sebagian besar konflik disebabkan oleh sifat agresif individu-individu, persaingan sumber-sumber yang terbatas, perbedaan kepentingan dan tujuan, terjadi kesalahpahaman dalam menafsirkan tujuan, persaingan peran, persaingan jabatan, ketidakjelasan dalam menentukan tugas, perubahan organisasi, iklim organisasi yang tidak menyenangkan, pelanggaran terhadap wilayah kerja, dan perbedaan pengetahuan. Lebih lanjut Wahyudi mengutip A.M Hardjana yang merumuskan bahwa secara umum sumber konflik dalam organisasi (1) salah pengertian karena kegagalan komunikasi, (2) perbedaan tujuan karena perbedaan nilai hidup, (3) persaingan mendapatkan sumber daya organisasi yang terbatas, (4) masalah wewenang dan tanggung jawab, (5) perbedaan penafsiran terhadap peraturan dan kebijakan, (6) kurang kerjasama, (7) adanya usaha untuk mendominasi, (8) tidak mentaati tata tertib dan peraturan kerja, (9) perubahan dalam sasaran dan prosedur kerja. (Hidayat. 2019:43–44)

Jadi dapat disimpulkan bahwa sumber konflik ialah 1) Perbedaan pandangan, persepsi, kepentingan, status, budaya, tujuan, penafsiran terhadap peraturan dan kebijakan, 2) Adanya diskriminasi, kebencian, kepribadian yang saling bertentangan, sistem nilai yang saling bertentangan, tugas yang batasannya kurang jelas dan seringkali bersifat tumpang tindih, persaingan yang tidak fair, adanya persaingan yang diberi fasilitas yang sangat terbatas (tidak cukup), adanya tugas yang saling bergantung satu sama lain, kebijakan-kebijakan yang kurang jelas dan tidak dapat diterima secara rasional, berbagai tekanan yang cukup besar, keputusan yang dibuat berdasarkan kolektif. Dalam hal ini kelompok mayoritas yang mempunyai dominan, harapan yang sangat sulit untuk dipenuhi, usaha untuk mendominasi, 3) Kurangnya komunikasi dan proses komunikasi yang tidak tepat, terjadi miskomunikasi, 4) Persaingan atau kompetisi, 5) Egoisme (keakuan), 6) kompleksitas organisasi yang cukup tinggi, 7) permasalahan dilematis yang sangat sulit untuk diselesaikan, 8) persaingan mendapatkan sumber daya organisasi yang terbatas, 9) masalah wewenang dan tanggung jawab, 10) kurang kerjasama, 11) tidak mentaati tata tertib dan peraturan kerja, 12) perubahan dalam sasaran dan prosedur kerja, 13) kepribadian-kepribadian yang kacau.

4. Bentuk-bentuk Konflik

Menurut Lewis Coser yang dikutip oleh Wirawan bahwa konflik dikelompokkan menjadi konflik realistik dan konflik non realistik. Konflik realistik terjadi karena perbedaan dan ketidaksepahaman cara pencapaian tujuan atau mengenai tujuan yang akan dicapai. Interaksi konflik ini memfokuskan pada isu ketidaksepahaman mengenai substansi atau objek konflik yang harus diselesaikan oleh pihak yang terlibat konflik. Pada konflik non realistik terjadi karena dipicu oleh kebencian atau prasangka terhadap lawan konflik yang mendorong melakukan agresi untuk mengalahkan atau menghancurkan lawan konfliknya. (Wirawan 2016:59)

Berbeda dengan pemikiran di atas dikemukakan oleh J. Winardi, bahwa ada dua macam bentuk konflik, yakni konflik frustrasi dan konflik tujuan. Konflik frustrasi terjadi, apabila kemampuan seseorang untuk mencapai suatu tujuan dihalangi oleh adanya suatu penghalang atau kendala. Konflik tujuan ialah upaya pencapaian tujuan tertentu, menyebabkan terhapusnya kemungkinan untuk mencapai tujuan lainnya. (Winardi 2004:476–77)

Jadi dua bentuk konflik ini terjadi karena satu sisi ada penghalang (sehingga frustrasi) tetapi pada sisi yang lain (konflik tujuan) terkorbankannya tujuan yang lebih banyak hanya karena pencapaian satu tujuan. Seharusnya mendapat semua tujuan tetapi hal itu tidak tercapai. Inilah bentuk-bentuk konflik sebagaimana dikemukakan dalam bagian ini.

5. Tingkatan Konflik

Menurut Kristanto ada empat tingkatan konflik: intrapersonal (dalam individu), Interpersonal (antar individu), Intragroup (dalam kelompok), intergroup (antar kelompok). (Kristanto 2020)

Menurut H. Kusnadi konflik antar kelompok (*Intergroup Conflic*) adalah konflik yang terjadi antar kelompok atau bagian yang ada di dalam organisasi karena perbedaan ekstrim. Penyelesaian konflik antar kelompok harus melalui meja perundingan dan musyawarah agar berbagai pihak yang berkonflik mengerti dan menyadari posisi masing-masing sehingga tidak akan mempersulit kinerja organisasi. (Kusnadi 2001)

Berdasarkan penjelasan ini, konflik terjadi di semua tingkatan oleh satu penyebab utama yaitu “keinginan”. Apakah itu keinginan pribadi atau keinginan kelompok atau keinginan kelompok organisasi. Keinginan tersebut yang menjadi kecenderungan munculnya konflik. Menjadi istilah tingkatan konflik karena menyangkut jumlah dari yang terlibat konflik dan bukan berdasarkan kualitas konflik.

6. Penyelesaian Konflik

Selanjutnya ketika konflik terjadi, maka berbagai upaya dilakukan untuk meredam, mengatasi dan menyelesaikannya. Untuk hal itu dibutuhkan sebuah keilmuan dalam penanganannya sebagai solusi. Keilmuan didapat berdasarkan pengalaman-pengalaman yang sudah terjadi yang kemudian diteliti, dikaji secara mendalam dari fenomena-fenomena tersebut sehingga diperoleh konsep-konsep dan pemahaman-pemahaman dari peristiwa tersebut. Berbagai peristiwa yang terjadi baik secara umum maupun dalam kisah-kisah di dalam Alkitab memberikan sumbangsih besar terhadap sebuah keilmuan di bidang konflikologi. Berbagai pendekatan yang dilakukan membentuk suatu model penyelesaian masalah.

Setiap konflik membutuhkan penyelesaian. Setiap konflik yang ada harus sampai pada tahap penyelesaian. Setiap orang dibawa untuk berani menghadapi dan menyelesaikan konflik sebagai proses dalam kematangan dan kedewasaan hidup. Alo Liliweri seorang ahli komunikasi sosial berpendapat bahwa konflik ada bukan untuk dimusuhi, tapi dikelola secara arif dan bijak. (Liliweri 2009:vi)

a. Metode Penyelesaian Konflik

Menurut J. Winardi, ada tiga macam metode penyelesaian konflik yang paling banyak dimanfaatkan. (Winardi 2004)

i. Dominasi atau Penekanan

Metode dominasi yaitu dengan menekan konflik, bukan menyelesaikannya, karena konflik yang muncul ke permukaan kembali ditekan ke “bawah”. Diciptakan suatu situasi “menang-kalah”, dimana pihak yang kalah terpaksa mengalah terhadap pihak yang memiliki otoritas lebih tinggi, atau memiliki kekuasaan lebih besar, yang biasanya menyebabkan timbulnya sikap tidak puas dan bermusuhan.

ii. Kompromi

Keputusan-keputusan yang diambil melalui kompromis, agaknya tidak akan menyebabkan pihak-pihak yang berkonflik merasa frustrasi atau bermusuhan.

iii. Pemecahan masalah secara integratif.

Pihak-pihak yang berkonflik, bersama-sama mencoba memecahkan problem yang muncul di antara mereka. Sejalan dengan pemikiran tersebut Wijono juga menjelaskan tiga strategi mengatasi konflik, yaitu:(Wijono 2014:66–112)

- 1) Strategi Kalah-Kalah (Lose-Lose Strategy)
- 2) Strategi Menang-kalah (Win-Lose Strategy)
- 3) Strategi Menang-Menang (Win-Win Strategy)

7. Aspek Positif dan Aspek Negatif Konflik

George Simmel yang dikutip oleh Novri Susan, bahwa konflik adalah unsur terpenting dalam kehidupan manusia, karena konflik memiliki fungsi positif.(Susan 2019). Demikian juga pendapat George Simmel dalam bukunya “*On Individuality and Social Forms*” yang dikutip oleh Novri Susan bahwa konflik itu sesungguhnya menunjuk dirinya sebagai suatu faktor positif. Bisa disebutkan bahwa dalam banyak kasus sejarah sesungguhnya penyatuan dipengaruhi oleh faktor positif konflik.(Susan 2019) Menurut Rusell dan Jerome yang dikutip oleh EH. Ekawarna bahwa konflik memiliki dampak positif maupun negatif. Konflik dapat menjadi positif ketika dapat mendorong kreatifitas, penampilan baru, klarifikasi sudut pandang, dan pengembangan kemampuan manusia untuk menangani perbedaan interpersonal. Konflik dapat menjadi negatif ketika tercipta suatu resistensi terhadap perubahan, munculnya gejala dalam organisasi atau antar hubungan, menimbulkan ketidakpercayaan, membangun perasaan kekalahan, atau memperlebar jurang kesalahpahaman.(Ekawarna 2020:63) Muhammad Takdir melihat konflik sebagai konstruksi sosial yang tidak hanya menampilkan sisi negatif, melainkan juga menghasilkan sisi positif yang bisa dijadikan pelajaran dalam menjalani kehidupan dengan penuh kearifan dan kebijaksanaan.(Takdir 2020:64)

Wirawan berpendapat bahwa pengaruh positif dari konflik ialah menciptakan perubahan, membawa objek konflik ke permukaan, memahami orang lain lebih baik, menstimulus cara berpikir yang kritis meningkatkan kreatifitas, manajemen konflik dalam menciptakan solusi terbaik, konflik menciptakan revitalisasi norma sedangkan pengaruh negatif dari konflik yaitu biaya konflik, merusak hubungan di antara pihak-pihak yang terlibat konflik, merusak sistem organisasi, menurunkan mutu pengambilan keputusan, kehilangan waktu kerja, sikap dan perilaku negatif serta kesehatan terganggu. (Wirawan 2016) Akibat negatif dari konflik ialah menghambat komunikasi, mengganggu kohesi (keeratan hubungan), mengganggu kerjasama, mengganggu proses untuk mencapai tujuan atau hasil, menumbuhkan ketidakpuasan, individu mengalami tekanan (stress), mengganggu konsentrasi, menimbulkan kecemasan, menarik diri, frustrasi dan apatisme.(Anon n.d.) Akibat positif dari konflik ialah terjadi penyesuaian dengan lingkungan, adaptasi sehingga dapat terjadi perubahan dan perbaikan dalam sistem, prosedur, mekanisme, program bahkan tujuan organisasi, memunculkan keputusan-keputusan yang bersifat inovatif, memunculkan persepsi yang lebih kritis terhadap perbedaan pendapat.

Teori tentang Sikap Yang Mempengaruhi Konflik

1. Teori tentang Sikap

Sikap adalah perbuatan yang berdasarkan pada pendirian, keyakinan atau dapat berarti perilaku; gerak-gerik atau tingkah laku dengan gaya yang dibuat-buat. Sinonim dari kata sikap ialah kelakuan, keputusan, pandangan, pendapat, pendirian, perbuatan, perilaku, prinsip langkah, tabiat, tindakan, tingkah laku, ulah.(Anon n.d.)

Menurut Prof. Dr. J. Winardi, dalam bukunya Manajemen Perilaku Organisasi: *“Sikap adalah determinan perilaku, karena berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi.”*(Winardi 2004)

Sikap seseorang akan memberi warna pada perilaku seseorang tersebut. Rich. S. Crutchfield menuliskan pendapatnya: *“..Attitudes lie behind many of the significant and dramatic instances of man’s behavior.*(David Krech, Richard S. Crutchfield 1962:20)

Newcomb dalam Rich S. Critcfield, menghubungkan sikap dengan komponen kognitif, dan komponen konatif. Namun komponen afektif justru tidak tampak. Itulah yang nampak jelas dalam tulisannya: *“from a cognitive of view, then, an Attitude represents an organization of valenced cognitions. From motivational point if view, an attitude represents a state of readiness for motive arousal”*. *“Attitudes as relatively lasting clustur of feelings, beliefs and behavior tendencies directed toward specifiic persons, ideas, object, or groups.”*(David Krech, Richard S. Crutchfield 1962)

Dari berbagai pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa sikap itu merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai objek atau situasi yang relatif tidak berubah, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada orang tersebut untuk membuat respon atau berperilaku dalam cara yang tertentu yang dipilihnya.

Kepemimpinan Kristen Dalam Penyelesaian Konflik

Pada bagian ini pengertian dan defenisi kepemimpinan Kristen, dasar kepemimpinan, kepemimpinan Kristen dalam konflik serta kepemimpinan yang membawa damai akan dipaparkan dalam kaitan penyelesaian konflik di tengah pemilihan pemimpin.

1. Pengertian dan definisi Kepemimpinan Kristen

Kepemimpinan artinya perihal atau cara memimpin.(Depdikbud 1994:769) Menurut Tomatala kepemimpinan adalah seni mengerjakan sesuatu melalui (dengan perantara) orang lain. Kepemimpinan yang dimaksudkan di sini ialah kepemimpinan Kristen. Kepemimpinan Kristen ialah seni memadukan gagasan, orang, uang/benda, waktu dan iman dalam melaksanakan suatu tugas total untuk mencapai sasaran (tujuan) yang telah ditetapkan sebelumnya.(Tomatala 1987:51)

Kepemimpinan Kristen adalah kepemimpinan yang didasarkan pada dasar-dasar pemahaman dan nilai-nilai ajaran Kristus dari Alkitab. Kepemimpinan Kristen adalah kepemimpinan theologis. Lumintang menuliskan bahwa kepemimpinan theologis adalah adalah suatu studi yang mempelajari Alkitab untuk mengetahui dan mengalami kepemimpinan Tuhan serta merefleksikannya dalam kepemimpinan melalui orang-orang pilihan Tuhan yang berperan sebagai representatif kepemimpinan Tuhan atas umat-Nya.(Lumintang 2015:60) Kepemimpinan Kristen tentu tidak boleh melepaskan diri dari Alkitab. Para pemimpin Kristen harus dan terus menerus dipandu oleh Alkitab sebagai dasar dan sumber inspirasi kepemimpinan.

Kepemimpinan Kristen harus identik dengan kepemimpinan Yesus Kristus. Pada Pribadi Yesuslah bersumber segala keteladanan kepemimpinan yang ideal. Goodell menuliskan bahwa Kepemimpinan Yesus dimulai dari sikap rendah hati, dari seorang yang terlupakan, ditolak, disepelekan, bahkan menjadi lebih direndahkan lagi karena kehormatan panggilan untuk menjadi “manusia domba” di antara kawanan domba Allah.(Goodell 2012:38) Jadi kepemimpinan Kristen adalah kepemimpinan yang

bersesuaian dengan prinsip kebenaran Alkitab, berteladankan Kristus, memiliki kesadaran penuh akan panggilan Tuhan dalam kepemimpinannya,.

2. Dasar Kepemimpinan Kristen

Dasar kepemimpinan Kristen adalah panggilan Allah dan kesediaan seseorang menjadi pemimpin yang melayani dan tunduk total (sepenuhnya) kepada yang dilayani yaitu Tuhan. Clinton menuliskan bahwa pemimpin Kristen adalah seorang yang telah dipanggil Allah sebagaimana pemimpin yang ditandai dengan kapasitas memimpin, tanggungjawab pemberian Allah untuk memimpin suatu kelompok umat Allah (Gereja) untuk mencapai tujuan-Nya.(Clinton 1989:36)

Nsiah dalam tulisannya "*Leading as Jesus Led: Christ Models of Leadership*" menegaskan bahwa teladan terbesar yang pernah hidup di planet ini adalah Yesus Kristus. Yesus adalah contoh sempurna dari semua yang kita butuhkan dalam kepemimpinan. Jika para pemimpin mau mencontoh pemimpin terbesar yang pernah hidup di dunia ini, kita akan memiliki masyarakat yang sempurna. Selanjutnya Kofi menyarikan sepuluh model kepemimpinan Tuhan Yesus yang dipaparkan Kofi yaitu

(1) *servant leadership*, (2) *vision*, (3) *interpersonal intelligence*, (4) *non segregation*, (5) *teaching*, (6) *resource provider*, (7) *compassion*, (8) *delegation with authority*, (9) *full of prayer*, (10) *sense of purpose*.(Nsiah 2013:103–5)

3. Kepemimpinan Kristen Dalam Konflik

Barna berpendapat bahwa problem besar dalam gereja sekarang ini adalah bahwa kita memberikan definisi kepemimpinan jauh terlalu luas dan hampir selalu tidak menghargai peran konflik dalam pelaksanaan fungsi kepemimpinan. Para pemimpin diperlukan meskipun disebabkan oleh konflik.(Barna 2015:306) Barna melihat ada peranan konflik dalam mendorong fungsi kepemimpinan yang lebih optimal. Konflik dilihat sebagai pendorong optimalisasi fungsi kepemimpinan.

Tidaklah dipungkiri bahwa upaya menghindari konflik dan meminimalisasi konflik adalah hal normal dilakukan oleh siapapun dan organisasi mana pun. Penyebab konflik tersebut muncul oleh karena ada pemantik atau pemicunya. Tentang hal itu, Ken Sande mengemukakan alasannya bahwa yang menjadi penyebab konflik antara lain:(Sande 2003:9)

- a. Kesalahpahaman (komunikasi yang buruk, atau tidak akurat atau tidak memadainya informasi) Perbedaan nilai, tujuan, prioritas, harapan, persepsi, atau pendapat. (1 Korintus 12:12-31).
- b. Sumber daya yang terbatas (Kejadian 13:1-2)
- c. Sikap dan keinginan berdosa yang mengarah pada kata-kata dan tindakan berdosa (Surat Yakobus). Ini adalah penyebab utama konflik di gereja

Apa yang dikemukakan Ken Sande adalah fakta yang dapat ditemukan dalam kepemimpinan Kristen. Kesalahpahaman sering muncul dalam kepemimpinan Kristen. Perbedaan nilai yang dianut, tujuan yang ingin dicapai, hal-hal yang menjadi prioritas, cara pandang dan perbedaan pendapat adalah kondisi riil yang dihadapi dalam kepemimpinan Kristen. Sikap para pemimpin Kristen dan keinginan berdosa yang mengarah pada kata-kata dan tindakan berdosa juga muncul dalam kepemimpinan terutama dalam pemilihan pemimpin di dalam lembaga-lembaga gereja, yang terjebak dalam belitan konflik karena kepentingan egoistik.

Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa konflik merupakan bagian dalam kepemimpinan Kristen bahkan memiliki peranan dalam peningkatan fungsi kepemimpinan meskipun tidak dapat dielakkan bahwa gereja menghadapi berbagai konflik yang disebabkan oleh beberapa alasan dan harus menghadapi terpaan dari

berbagai tingkatan konflik, mulai dari yang lebih mudah dipecahkan hingga tingkatan yang lebih pelik. Sekalipun demikian kepemimpinan Kristen terus dibawa dalam sebuah proses menuju kedewasaan dalam konflik yang terjadi, hingga menemukan cara-cara terbaik dan elegan baik dalam tataran teori hingga menjadi model yang relevan di segala kondisi dan situasi.

4. Kepemimpinan Kristen Hadir Membawa Damai (Tidak berkonflik)

a. Definisi Kepemimpinan yang Membawa Damai

Kepemimpinan yang membawa damai (tidak berkonflik), ialah kepemimpinan yang berlangsung dengan prinsip-prinsip yang benar dari firman dan teladan Yesus yang membawa damai, untuk diaktualisasikan dalam kehidupan bersama pada masa kini.

Yesus adalah pemimpin damai, bahkan dirinya menjadi pendamai antara kita dengan Allah melalui salib. Pendamaian dikerjakan-Nya dengan sempurna tanpa cacat dan cela sedikitpun. Pendamaian yang dikerjakan-Nya sempurna dan memuaskan hati Allah.

b. Alasan Pentingnya Kepemimpinan Yang Membawa Damai

- i. Konflik sering terjadi di tengah-tengah dunia ini bahkan Gereja.
- ii. Konflik menyebabkan hilangnya kesaksian Injil
- iii. Konflik menyebabkan tergerusnya kasih
- iv. Konflik menyebabkan hilangnya penghargaan terhadap sesama
- v. Konflik bahkan terjadi di antara para pemimpin Kristen
- vi. Pemimpin Kristen dibutuhkan untuk menjadi pembawa damai di tengah dunia ini.
- vii. Agar para pemimpin Kristen menjadi agen perubahan melalui hidup dalam kepemimpinan yang membawa damai.

Model Penyelesaian Konflik Dalam Perjanjian Lama dan Perjanjian Baru

Arti konflik dalam bahasa Yunani adalah '*agon*' yang dalam bahasa Inggris "*agony*". Menurut George Barna, konflik dalam pemahaman Alkitab merupakan suatu tempat pertandingan, arena tempat musuh untuk bertanding. Kehidupan adalah sebuah pertandingan rohani. (Barna 2015) Dalam pokok pembahasan tentang pola penyelesaian konflik dapat kita pahami sebagai pertandingan untuk menemukan hal-hal yang membawa pada penyelesaian yang lebih rohani sehingga ditemukan sebuah pola penyelesaian secara Alkitabiah. Alkitab Perjanjian lama dan perjanjian baru berbicara banyak tentang konflik dan penyelesaiannya yang dapat ditemukan dalam pembahasan berikut ini.

1. Model Penyelesaian Konflik dalam Perjanjian Lama

a. Konflik Abimelek dengan Abraham (Kejadian 20:1-20, 21:22-34). Model ini peneliti menamakan sebagai "Model Proposal penyelesaian Masalah".

Abimelekh adalah raja Gerar (Kej. 20:2), sedangkan Abraham adalah pendatang yang tinggal di Gerar sebagai orang asing (Kej. 20:1). Abimelekh adalah seorang raja yang memiliki hati yang tulus dan perbuatan tangannya suci (Kej. 20:5-6), dan raja Gerar berencana mengambil Sara sebagai istrinya karena Abraham mengatakan bahwa Sara adalah saudaranya tetapi karena diingatkan Tuhan melalui mimpi, bahwa Sara adalah istri Abraham dan bahwa Abraham adalah seorang nabi, maka hal itu tidak jadi dilakukannya (Kej. 21:3-14). Peristiwa inilah yang akhirnya membuat Abimelekh menaruh hormat dan takut kepada Allah Abraham serta membuka kesempatan kepada Abraham dan semua orang yang bersama dengan dia untuk tinggal dan menetap di Gerar (Kej. 20:15).

Yang menarik ialah Raja Abimelekh berinisiatif untuk kesepakatan dengan bersumpah demi Allah bahwa Abraham tidak akan berlaku curang kepada Raja

Abimelekh, atau kepada anak-anak Abimelekh, atau kepada cucu cicit Raja Abimelekh; sesuai persahabatan yang dilakukan Raja Abimelekh kepada Abraham. Raja Abimelekh meminta agar Abraham berlaku dan bertindak hal yang sama kepadanya dan kepada negeri Gerar dimana Abraham tinggal sebagai orang asing (Kej. 21:22-24). Akhirnya Sumpah atau kesepakatan di antara kedua belah pihak pun dilakukan. Dalam kesempatan itu juga Abraham menyampaikan protes untuk satu hal kepada Raja Abimelekh tentang sebuah sumur yang telah dirampas oleh hamba-hamba Raja Abimelekh, yang ternyata tidak diketahui oleh Raja Abimelekh (Kej. 21:25-26). Maka untuk persoalan tersebut mereka mengadakan perjanjian (Kej. 21:27).

Dari contoh di atas kita dapat mengerti dan memahami bahwa dalam upaya penyelesaian konflik dibutuhkan inisiatif dari para pemimpin untuk melakukan langkah bijak dengan membuat kesepakatan-kesepakatan yang saling mengamankan satu dengan yang lain bahkan saling menerima dan mengakui keberadaan masing-masing.

b. Konflik Esau dengan Yakub dan Yakub dengan Laban. Model Esau dengan Yakub peneliti namakan sebagai “Model Merendahkan dan Memafkan” sedangkan model Yakub dengan Laban peneliti namakan “Model Dialog Terbuka Untuk Solusi”. Yakub yang mengambil hak kesulungan Esau dirancang bersama ibunya yang bernama Ribka (Kej. 23:6-30) maka terjadi permusuhan antara Esau dengan Yakub. Hal yang menyakitkan bagi Esau ialah pernyataan Ishak ayahnya kepadanya bahwa ia akan hidup dari pedangnya dan akan menjadi hamba dari adiknya Yakub. Bagi Esau sulit menerima kenyataan ini sehingga ia menaruh dendam kepada Yakub dan beriktir untuk membunuhnya (Kej. 27:41). Pada akhirnya Yakub harus terpisah dari keluarganya dengan melarikan diri ke Haran ke tempat Laban yang adalah saudara kandung ibunya.

Dalam rentang waktu yang cukup panjang setelah Yakub berada di Haran, situasi di Haran tidak lagi nyaman buat Yakub dengan seluruh keluarga yang telah dimilikinya oleh karena ia berkonflik dengan Laban tentang harta dan kekayaan, dimana Yakub merasa dirugikan oleh Laban, sehingga Yakub hendak meninggalkan Haran. Secara diam-diam Yakub meninggalkan Haran dengan seluruh keluarga besarnya dan seluruh harta yang diperolehnya di Haran. Tindakan ini menyebabkan kemarahan besar dari Laban dan mengejar Yakub ditambah lagi terafim yang dimilikinya telah hilang. Ketika Laban mendapati Yakub terjadilah dialog di antara mereka yang berujung pada perjanjian. Perjanjian di sini dimaksudkan bahwa konflik diantara Yakub dan Laban diakhiri.

Kini konflik yang belum terselesaikan bagi Yakub adalah dengan Esau kakaknya. Ia mengatur strategi damai dengan kakaknya dengan menyuruh orang untuk menemui Esau dimana dimaksudkan agar kehadiran Yakub setelah berada di Tanah Haran sekian lamanya mendapat kasih dari Esau yang sekian lama mendendam kepadanya. Hal yang mencemaskan Yakub ialah bahwa Esau hendak menemui Yakub dengan disertai oleh 400 pasukan. Dan Yakub segera mengatur strategi untuk melunakkan hati kakaknya Esau dengan memberi persembahan berupa ternak dengan jumlah yang besar. Yakub sendiri berada di paling belakang rombongan untuk mengetahui respon dan reaksi Esau kepadanya. Ia berharap persembahan yang diberikan kepada Esau dan juga melihat hamba-hamba Yakub yang bertemu dengan Esau akan melunakkan hati Esau terhadap Yakub.

Pertemuan pun akhirnya terjadi antara Yakub dan Esau. Yakub dengan sikap masih ragu datang bersujud tujuh kali sampai ke tanah hingga sampai di hadapan kakaknya Esau. Alkitab mencatat proses perdamaian terjadi ketika Esau sebagai pihak yang dirugikan dan mendendam selama ini berlari menghampiri Yakub dan mendekap dan memeluk adiknya Yakub. Proses perdamaian di antara kedua bersaudara tersebut membutuhkan waktu yang cukup panjang hingga akhirnya berakhir dengan damai.

Prinsip penting dalam peristiwa ini ialah bahwa setiap konflik itu ada yang menyebabkan, dan bahwa proses menuju kepada penyelesaian konflik bergantung kepada

upaya dan inisiatif dari masing-masing pihak untuk menuju proses damai. Dibutuhkan waktu yang panjang untuk proses pemulihan ketika terjadi konflik. Dan bagi yang menyebabkan terjadinya konflik dibutuhkan sebuah kesadaran tentang kesalahan di masa lampau yang harus segera diselesaikan dengan cara-cara dan niat yang terhormat dan elegan. Sikap inilah yang dijalani oleh Yakub sehingga proses menuju perdamaian dengan kakaknya Esau berjalan dengan mulus.

Dalam kepemimpinan Kristen yang membawa damai dibutuhkan sebuah kejelian dalam menangani persoalan-persoalan yang ada dengan mengetahui akar permasalahan yang menyebabkan terjadinya konflik. Upaya-upaya persuasif dilakukan kepada kedua pihak sehingga ada inisiatif yang baik untuk kedua belah pihak berdamai. Kedua belah pihak khususnya yang menyebabkan timbulnya persoalan didorong untuk mengambil inisiatif dengan merendahkan diri atau mengambil sikap merendah di hadapan lawan konfliknya sehingga hatinya dapat diluluhkan. Sama halnya dengan Yakub sebagai pihak yang bersalah, ia dapat menempatkan diri secara lebih tepat dan bijak dari permasalahan yang ada.

- c. Konflik Yusuf dengan Saudara-saudaranya. Model ini peneliti namakan sebagai “Model Melupakan dan Mengakhiri”.

Konflik terjadi di antara Yusuf dengan saudara-saudaranya oleh karena ada perlakuan khusus yang dilakukan Yakub kepada Yusuf. Alkitab mencatat bahwa Yakub lebih mengasihi Yusuf daripada semua saudara-saudaranya karena Yusuf anak yang lahir pada masa tuanya. Jadi Yusuf menjadi anak kesayangan ayahnya bahkan dibuatkan jubah khusus, yaitu jubah yang maha indah sehingga menambah kebencian saudara-saudaranya kepada Yusuf. Keadaan semakin buruk oleh karena Yusuf sering melaporkan kejahatan saudara-saudaranya. Memuncak lagi ketika Yusuf bermimpi dan diceritakannya kepada saudara-saudaranya bahwa dalam mimpinya berkas gandum yang dimilikinya berdiri tegak sedangkan berkas gandum saudara-saudaranya mengelilingi dan sujud menyembah kepada berkas Yusuf. Marah yang tak tertahankan lagi oleh karena Yusuf menceritakan bahwa Bulan, Matahari dan sebelas bintang sujud menyembah kepadanya. Alkitab mencatat bahwa semua hal ini akhirnya menimbulkan iri dan dengki serta kebencian pada saudara-saudaranya kepada Yusuf. Tidak berlangsung lama, mereka merencanakan niat jahat kepada Yusuf hingga akhirnya Yusuf dijual kepada orang Ismael sehingga dibawa ke Mesir. Di Mesir Yusuf dibeli oleh kepala pengawal raja Firaun bernama Potifar, dan bekerja dalam rumah orang Mesir tersebut.

Yusuf disertai Tuhan dan menjadi berkat bagi Potifar. Namun keadaan tidak berlangsung lama karena Istri Potifar memfitnah Yusuf berbuat tidak senonoh kepadanya sehingga bangkit amarah Potifar dan memenjarakan Yusuf ke tempat tahanan- tahanan raja dikurung. Di penjara, Tuhan menyertai Yusuf sehingga didapatnya kasih sayang dari kepala penjara.

Keadaan Yusuf menjadi berbalik seratus delapan puluh derajat ketika berhasil mengartikan mimpi raja Firaun. Dengan hikmat dari Allah Yusuf memaparkan secara gamblang mimpi dari Raja. Firaun melihat bahwa Yusuf seorang yang penuh dengan Roh Allah maka Firaun berkenan mengangkat Yusuf menjadi orang kedua setelah Firaun untuk berkuasa di seluruh Mesir. Ia bekerja giat selama tujuh tahun mengumpulkan gandum diseluruh negeri dan ketika tiba musim kelaparan yang berlangsung selama tujuh tahun maka seluruh gandum dibeli oleh orang dari berbagai tempat dan datang ke Mesir. Tidak terkecuali saudara-saudara Yusuf yang tinggal di Tanah Kanaan.

Akhirnya saudara-saudara Yusuf pergi ke Mesir dan membeli gandum. Saat bertemu Yusuf mereka tidak mengenalnya tetapi Yusuf mengenal mereka. Bagi Yusuf jika kesempatan kehadiran saudara-saudaranya di Mesir ini menjadi kesempatan untuk

membalas dendam, dapat saja ia lakukan, namun hal itu tidak dilakukan Yusuf. Hingga akhirnya ketika saudara-saudaranya kembali lagi ke Mesir untuk membeli gandum maka barulah Yusuf memperkenalkan dirinya kepada mereka.

Ketika Yusuf memperkenalkan dirinya dan menanyakan keadaan ayahnya, saudara-saudaranya takut dan gemetar di hadapan Yusuf. Situasi ini menyesak dada tetapi sekaligus mengagetkan dimana Yusuf yang dulu dijual, justru sekarang menjadi Mangkubumi (Perdana Menteri) di Mesir. Tetapi hal yang luar biasa dikatakan oleh Yusuf kepada saudara-saudaranya agar jangan bersusah hati dan tidak perlu menyesali diri karena tindakan menjualnya ke Mesir ada maksud Tuhan yaitu untuk memelihara kehidupan saudara-saudaranya. Yusuf melihat bahwa dengan cara ini Allah menyuruh Yusuf mendahului saudara-saudaranya untuk maksud menjamin kelanjutan keturunan keluarga besarnya sehingga semuanya tertolong. Bagi Yusuf bukan saudara-saudaranya yang menyuruh Yusuf ke Mesir tetapi Tuhan, walaupun dengan cara yang tidak dapat dipahami sebelumnya oleh Yusuf. Puncak dari pertemuan itu ialah Yusuf menjamu seluruh saudara-saudaranya dan meminta untuk segera membawa Yakub dengan seluruh keluarga untuk pindah ke Mesir.

Di sini dapat ditarik pelajaran penting bahwa dalam kepemimpinan kristen yang mendatangkan atau menghadirkan damai sejahtera, dibutuhkan hati yang luas untuk menerima keberadaan orang lain yang mungkin menyakiti bahkan berbuat kejahatan terhadap kita

- d. Konflik Musa/Harun dengan Umat Israel. Model ini peneliti namakan sebagai “Model Otoritas Tuhan”.

Diawali dari pengintaian tanah Kanaan oleh dua belas orang pilihan yang diutus Musa. Setelah melakukan pengintaian maka mereka menyampaikan laporan. Laporan yang disampaikan disertai berita yang menakutkan disampaikan sepuluh orang yang merasa pesimis dapat menduduki tanah kanaan, sehingga rakyat Israel menjadi takut. Namun laporan yang disampaikan Yosua dan Kaleb berbeda. Dengan optimisme Yosua dan Kaleb meyakinkan umat Israel bahwa orang-orang Kanaan akan dapat ditaklukkan. Namun berita oleh sepuluh orang lain sangat membuat takut dan gemetar bangsa Israel sehingga umat bersungut-sungut kepada Musa dan Harun. Umat menyalahkan Tuhan yang membawa mereka keluar dari tanah Mesir dan menjalani padang gurun. Umat itu hendak kembali ke Mesir dan mengangkat seorang pemimpin untuk kembali ke Mesir.

Dalam situasi yang demikian, Alkitab mencatat bahwa Musa dan Harun sujud di hadapan umat Israel dengan maksud agar umat Israel tidak berlaku hal yang demikian (Bilangan 14:5). Demikian juga dengan Yosua dan Kaleb menenangkan bangsa itu, namun keduanya hendak dilontari batu oleh umat tersebut hingga akhirnya Tuhan menyatakan dirinya melalui kemah pertemuan. Tuhan hendak menyalahkan bangsa Israel yang bersungut-sungut itu. Hal tersebut disampaikan kepada Musa. Tetapi luar biasa respon yang diberikan oleh Musa. Musa melakukan upaya penyelamatan bangsa itu dengan memohonkan belas kasihan Tuhan kepada mereka dan memohonkan ampunan atas kesalahan bangsa tersebut. Pada akhirnya Allah memperhatikan apa yang menjadi permohonan Musa, namun Allah menyatakan hukumannya kepada umat dalam bentuk yang lain yaitu bahwa umat yang bersungut-sungut dan melawan Allah serta Musa hambaNya tidak akan pernah masuk ke tanah Kanaan kecuali Yosua dan Kaleb. Dan sepuluh orang pengintai yang mengabarkan kabar busuk kepada umat sehingga umat Israel bersungut dan melawan Musa dan Tuhan, mereka mati kena tulah.

- e. Konflik Daud dengan Saul. Model ini peneliti namakan sebagai “Model Kasih Tanpa Batas”.

Saul sangat mengapresiasi Daud sejak peristiwa setelah Daud mengalahkan Goliat, sehingga selanjutnya Daud diberi kesempatan untuk maju dalam setiap perang. (1 Samuel 18:5). Ia diangkat oleh Saul mengepalai para prajurit. Namun suatu saat ketika pulang perang mengalahkan Filistin, Saul dan Daud serta pasukannya mendapatkan sambutan yang luar biasa yang justru pada akhirnya menjadi awal kebencian Saul kepada Daud. Rakyat yang menyambut dengan nyanyian yang menyatakan tentang kepahlawanan Saul dan Daud dimana dinyatakan dalam nyanyian mereka bahwa Saul mengalahkan beribu-ribu musuh tetapi Daud berlaksa-laksa. Hal ini membuat Saul tersinggung dan mulai merasa Daud adalah seorang yang menjadi saingan baginya dan berusaha untuk membunuh Daud. Dalam pemburuan Saul terhadap Daud berkali-kali Daud memiliki kesempatan untuk dapat membunuh Saul tetapi ia tidak melakukannya, justru itulah yang menyadarkan Saul untuk mengakhiri niat untuk membunuh Daud.

Dalam kepemimpinan yang mendatangkan damai, seorang rekan dalam kepemimpinan harus dilihat sebagai tim dan bukan menjadi saingan dalam kepemimpinan. Penghargaan dan penghormatan terhadap rekan dalam sebuah kinerja kerja yang baik harus mendapat apresiasi dan tidak tepat jika rekan tersebut sebagai penghalang dalam karir kepemimpinan.

Daud menjadi tokoh yang tetap konsisten menjaga hati, pikiran dan tindakannya sehingga tidak berbuat hal yang jahat terhadap Saul. Ia menunjukkan betapa ia menghargai pemimpinnya dan menunjukkan sikap hati yang mampu diteladani oleh setiap pengikutnya. Ia tidak membalas kejahatan dengan kejahatan. Penyelesaian konflik dalam kepemimpinan lebih mengedepankan kasih dan kebaikan kepada sesama, bahkan ketika dijahati. Daud menunjukkan kematangan seorang pemimpin yang mampu mengendalikan diri, mengendalikan hati dan mengendalikan sikapnya untuk tidak berbuat buruk kepada sesamanya atau pemimpinnya.

- f. Salomo Dalam Hikmatnya dengan Dua Wanita Pencari Keadilan. Model ini peneliti namakan sebagai "Model Hikmat Allah".

Ketika terjadi perebutan hak anak yang hidup dari dua orang wanita yang berseteru, Salomo dengan hikmatnya mengambil tindakan yang kelihatannya sadis namun tentu sudah dengan pertimbangan hikmat. Dua orang wanita yang memperebutkan anak yang masih hidup, sementara wanita yang menganggap bahwa itu anaknya dan bahwa anak yang mati bukanlah anaknya. Tindakan Salomo ialah memerintahkan agar anak itu dipenggal menjadi dua. Namun ibu yang memiliki anak itu segera berteriak untuk membiarkan anak itu hidup dan menyerahkan kepada wanita yang terus meminta. Sementara wanita yang terus meminta agar anak itu diberikan kepadanya justru berkata dipenggal saja sehingga tidak menjadi milik kedua-duanya. Namun akhirnya Raja Salomo memutuskan bahwa ibu kandung dari anak tersebut adalah wanita yang memohonkan anak itu jangan dipenggal. Dalam penyelesaian konflik harus mampu memberi pertimbangan dan tindakan yang tepat disituasi mendesak yang dibutuhkan. Tetap berlaku adil dan berhikmat dalam setiap keputusan, itulah yang dilakukan oleh Salomo dari hikmat Tuhan yang luar biasa. Sebagai pemimpin yang membawa damai, pertimbangan-pertimbangan hingga sampai pada keputusan-keputusan haruslah diputuskan dalam keadilan dengan hikmat Allah sehingga di apresiasi dan Tuhan dimuliakan.

Ada cukup banyak tokoh-tokoh yang dapat diangkat lagi dalam penulisan ini, namun karena perlu ada pembatasan pembahasan maka tokoh-tokoh tersebut di atas mewakili tokoh-tokoh dalam Perjanjian lama.

2. Pola Penyelesaian Konflik dalam Perjanjian Baru. Konflik Paulus dengan Jemaat Korintus. Model ini peneliti namakan sebagai Model Solusi Komprehensif.

Kehadiran Paulus baik secara langsung maupun tidak langsung melalui nasihat dan pengajaran-pengajaran yang disampaikannya telah memberi jalan keluar bagi berbagai konflik di tengah-tengah jemaat. Itulah sebabnya dalam bagian ini Paulus mengambil porsi yang cukup besar mewakili tokoh Perjanjian Baru khususnya ketika menangani jemaat Korintus yang sangat dinamis tetapi juga dengan berbagai kompleksitas konflik yang ada di dalamnya. Adapun bahasan yang berhubungan dengan konflik dan persoalan di Korintus yang ditangani oleh Paulus, akan paparkan dalam pembahasan di bawah ini.

a. Konflik di Jemaat Korintus yang ditangani Paulus

Ayat di 1 Korintus 1:10 dimana Paulus menulis “.....jangan ada perpecahan di antara kamu...”, Pada ayat yang sama juga menunjukkan adanya konflik dimana ayat tersebut berkata “.....bahwa ada perselisihan di antara kamu. Adanya kelompok-kelompok yang berkonflik sebagaimana ditulis di ayat 12 yaitu golongan yang pro kepada Paulus, golongan yang pro kepada Apolos, golongan yang pro kepada Kefas atau yang berdiri netral dan menganggap diri sebagai pro Kristus. 1 Korintus 3:3 mencatat rupanya ada iri hati dan perselisihan. Golongan-golongan atau kelompok-kelompok yang berseteru yaitu golongan Paulus (pro Paulus), golongan Apolos (pro Apolos) di 1 Korintus 3:4. Ada yang menyombongkan diri atau memegahkan diri (1 Korintus 4:6,18-19).

Salah satu masalah yang paling utama di Korintus adalah masalah amoral dan masalah amoral ini membawa kepada seks bebas yang melibatkan sebagian anggota jemaat melakukan percabulan (1 Korintus 5:1). Percabulan yang dilakukan lebih parah dari apa yang dilakukan bangsa lain, dan beberapa masalah lain menyangkut dengan seks bebas terjadi dalam jemaat Korintus. Ini merupakan satu halangan bagi Paulus dan satu masalah besar bagi Paulus untuk maju dalam penginjilan (Fidenlay 1974).

b. Akar Konflik dalam Jemaat Korintus

Akar konflik di jemaat Korintus yang membutuhkan penanganan serius adalah sebagai berikut:

i. Konsep-konsep yang Salah di Tengah Jemaat Korintus

1) *Injil dianggap sebagai manifestasi dari Sophia (Hikmat)*

Kebanyakan ahli-ahli filsafat adalah orang-orang sophist (orang-orang berhikmat) yang kecenderungannya berfokus pada kepada bagaimana membuat orang tertarik kepada keahlian berpidato (mengajar hikmat) dari pada tertarik pada isi pidatonya atau pengajarannya. Kedatangan Paulus, Apolos dan kefas telah dianggap dan diperlakukan oleh mereka sama seperti pengajar-pengajar filsafat. Apolos lebih ahli berkhotbah daripada Paulus, sehingga mendapat tempat yang tinggi di antara pengagumnya. Yang lebih memprihatinkan bagi Paulus ialah hakekat dari pelayanan rasul-rasul menjadi bergeser dimana theologia Salib Kristus menjadi theologia dari filsafat manusia yang diwarnai dengan filsafat “*tiumphalisme*” (kemenangan, kesuksesan, kenikmatan- Hedonisme). Tidak ada kamus penderitaan (1 Korintus 1:18), pemberitaan tentang salib suatu kebodohan.(Pantoro 2016:1)

2) *Konsep Eskatologi yang Salah*

Pantoro berpendapat bahwa mereka telah memiliki konsep yang salah terhadap eskatologi. Mereka percaya dengan apa yang disebut “*Overrealized eschatology*” bahwa hal-hal rohani adalah bagian dari masa Eskaton, dan karena mereka sudah menjadi orang-orang rohani, maka mereka sudah mengalami manifestasi roh sepenuhnya. Jika bahasa lidah adalah bahasa malaikat, maka ini adalah bukti bahwa mereka telah berbicara dalam bahasa sorgawi. Wanita-wanita di Korintus menolak menikah atau yang harus membatalkannya sebab dalam zaman eskaton tidak lagi ada orang menikah atau dinikahkan (Pantoro, 2016).

3) *Pandangan yang Salah tentang gereja dan Pelayanan*

Dengan hikmat manusia mereka membangun kebanggaan diri dan membanggakan manusia bukan Allah yang dibanggakan. Mereka terjebak pada pengkultusan manusia. Paulus mengoreksi pandangan mereka tentang hakekat gereja dan hakekat kepemimpinan (1 Korintus 3:5-17). Paulus menegaskan bahwa Apolos, Paulus dan siapapun mereka adalah pelayan-pelayan Tuhan saja. Para pelayan itu tidak lebih daripada hamba; sesungguhnya yang mengerjakan segala sesuatu di dalam mereka adalah Allah (3:5-9). Para hamba bertanggungjawab atas penggunaan bahan yang tepat ketika membangun di dalam Bait Allah, yaitu jemaat (3:9-17).

ii. Masalah Moral

Kota Korintus sangat terkenal dengan masalah seks dan juga anggota jemaat di Korintus sebahagian besar adalah non Yahudi, yang bertobat dari kekafiran. Bukan hanya seks dalam kuil-kuil penyembahan berhala, tetapi juga bahwa kota Korintus terkenal dengan rumah prostitusi. Rumah prostitusi ada disetiap sudut kota Korintus, bahkan itu sampai ke dalam tempat-tempat perindustrian mereka.

Kondisi inilah yang kemudian terbawa dalam gereja Korintus. Kehidupan seks dalam jemaat ini sudah sangat parah sehingga, Paulus mengatakan kepada mereka bahwa tindakan seks bebas yang terjadi dalam jemaat tersebut sudah melampaui batas bahkan Paulus mengatakan dalam 1 korintus 5:1, bahwa percabulan di antara kamu terjadi begitu rupa, bahkan tidak pernah terjadi di antara bangsa-bangsa lain.

Nichol Francis dalam kuku "*Seventh-Day Adventist Bible Comentary*" menjelaskan bahwa 1 Korintus 5:1 menggambarkan hubungan seks bagi yang di luar nikah bahkan yang sudah menikah. Di 1 Korintus 6:9, percabulan adalah masalah yang mencolok di jemaat korintus. Di 1 Korintus 6:13 bahkan orang-orang Korintus menganggap ini sebagai kehidupan normal mereka. Dan 1 Korintus 7:2, dan ini tidak hanya merupakan satu jenis seks namun semua tindakan seks dilakukan di tempat ini. (Nichol 1978)

iii. Masalah Sosial Ekonomi

Menurut Gerd Theissen, berbagai macam konflik dan permasalahan yang terjadi di jemaat Korintus ini sesungguhnya bukan hanya dilatarbelakangi oleh karena perbedaan pandangan theologis para rasul yangewartakan injil di sana akan tetapi juga oleh karena kondisi sosial masyarakat Korintus itu sendiri khususnya perbedaan sosial dan ekonomi. (Theissen 1982:14)

Hal yang senada juga diungkapkan oleh James D.G Dunn yang menjelaskan bahwa berbagai macam persoalan di Korintus ini juga terjadi oleh karena tidak harmonisnya hubungan sosial kemasyarakatan kota Korintus itu sendiri. Hubungan sosial kemasyarakatan ini secara khusus tentang status sosial masing-masing warga jemaat dan juga status sosial para rasul yang pernahewartakan injil di Korintus. Perpecahan di antara para rasul itu merupakan salah satu bentuk perjuangan mereka untuk memperoleh pengaruh, kedudukan atau posisi di dalam kehidupan berjemaat. (Freed 2005:15)

1) *Pihak-pihak yang terlibat Konflik*

Menurut Willi Marxen kelompok yang berselisih ada dua, yakni; kaum Gnostik dan orang-orang Kristen. Perselisihan terjadi oleh karena kaum Gnostik ini, ingin dapat secara langsung melekat pada Kristus tanpa melalui guru-guru rohani pada waktu itu. Sementara itu orang-orang Kristen mengalami perjumpaan dengan Kristus melalui guru-guru mereka sehingga dianggap rendah oleh Kaum Gnostik. (Marxen 2006:79) Hal senada juga diungkapkan oleh F.C Baur bahwa di Korintus sebenarnya hanya ada dua kelompok; yaitu golongan Rasul Paulus yang mewakili warga jemaat Kristen Non Yahudi dan golongan Petrus yang mewakili jemaat Kristen Yahudi. (Baur. n.d.:14)

Dari persoalan yang terjadi di jemaat Korintus dimana Paulus sebagai pemimpin hadir untuk menangani persoalan tersebut maka kepemimpinan Kristen yang mendamaikan pun hadir di masa kini untuk memberi jalan keluar dengan prinsip-prinsip kepemimpinan yang membawa damai sebagaimana Paulus lakukan atau kerjakan.

Setelah membahas konflik-konflik dalam Perjanjian Lama dan Perjanjian Baru yang telah digambarkan, diuraikan dan dikemukakan dalam poin “D” ditemukan Model Penyelesaian Konflik sebagai berikut:

1. Model Proposal Penyelesaian Masalah
2. Model Merendahkan dan Memmaafkan
3. Model Dialog Terbuka Untuk Solusi
4. Model Melupakan dan Mengakhiri
5. Model Penyelesaian dengan Otoritas Tuhan
6. Model Hikmat Allah
7. Model Solusi Komprehensif

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti memakai metode kualitatif. Menurut Moleong penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (J. Moleong 2014). Selanjutnya Moleong mengutip Denzin dan Lincoln yang menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada (J. Moleong 2014). Penelitian kualitatif dimaksudkan untuk memecahkan suatu masalah atau persoalan yang sedang diteliti. Seluruh komponen-komponen disinergikan sehingga memberikan penerangan dan kejelasan pada objek yang sedang diteliti. Dengan demikian maka seluruh bagian-bagian yang diteliti dapat terdeteksi dan terekam dan tersekpos dengan seluruh komponen yang digunakan dalam penelitian kualitatif.

Informan dalam penelitian ini terdiri dari tiga orang Ketua Umum Sinode GKIN yang telah purna tugas dan satu orang Ketua Umum aktif serta satu orang informan pembanding dari pimpinan salah satu perguruan tinggi teologi. Tingkat pendidikan informan yaitu satu orang S1 Teologi, tiga orang S2 Teologi dan satu orang Doktor Teologi. Para informan memiliki kualifikasi yang sangat memadai sebagai informan dalam penelitian ini. Usia informan berkisar 50-70 tahun dan masih menggembalakan di lingkungan sinode GKIN kecuali satu orang telah purna tugas beberapa bulan ketika penelitian ini dilakukan.

HASIL & PEMBAHASAN

Dalam observasi dan penelitian pendahuluan peneliti menemukan topik yaitu Model Penyelesaian Konflik Dalam Pemilihan Pemimpin di Sinode GKIN. Peneliti menemukan bahwa: (1) Konflik sedang berlangsung dan benar-benar terjadi dalam pemilihan pemimpin di sinode GKIN, (2) Pentingnya Pengelolaan konflik berdasarkan teori umum dan pandangan Alkitab, (3) Perlu ditemukan model penyelesaian konflik dalam pemilihan pemimpin di sinode GKIN.

Dalam Penyelesaian konflik menurut teori umum dan Alkitab, informan dan sumber terdekat memiliki pemahaman tentang definisi konflik sebagaimana landasan teori. Tentang sumber konflik dibutuhkan kedalaman pemahaman yang lebih ideal sehingga dapat mengidentifikasi sumber-sumber konflik secara lebih detail dan mendalam.

Pemahaman bentuk-bentuk konflik belum cukup mendalam dan utuh disampaikan sedangkan tingkatan konflik dan model penyelesaian konflik ada kesamaan dengan landasan teori. Informan juga dapat menjelaskan tentang aspek positif dan negatif dari konflik dan bahwa sikap dapat mempengaruhi terjadinya konflik. Pemahaman tentang kepemimpinan Kristen di tengah konflik belum cukup memadai dijelaskan. Informan memahami bahwa kepemimpinan Kristen berdasarkan Kristus dan Alkitab dalam kepemimpinan Kristen tersebut harus membawa damai. Tentang Model penyelesaian konflik dalam PL dan PB cukup dipahami oleh para informan.

Dalam penyelesaian konflik pemilihan pemimpin di sinode GKIN, para informan memahami konflik yang terjadi di sinode GKIN dan mampu memaparkan sumber dan bentuk-bentuk konflik yang terjadi. Tingkatan konflik intrapersonal, interpersonal, intragroup, dan antar kelompok benar-benar terjadi. Tentang model penyelesaian masalah, para informan memiliki perbedaan pandangan tentang penerapan model tersebut di GKIN. Tentang aspek positif dan negatif dari konflik cukup memadai dan dipahami oleh para informan. Dijelaskan bahwa sebagian pemimpin GKIN memiliki sikap yang baik tetapi ada sebagian menunjukkan sikap dan perilaku yang menimbulkan konflik. Kepemimpinan Kristen di tengah konflik belum dijalankan sepenuhnya dalam sinode GKIN sehingga belum menghadirkan damai sejahtera. Para informan sekuat tentang model penyelesaian konflik dalam PL dan PB serta memungkinkan diterapkan dalam penyelesaian konflik kepemimpinan di sinode GKIN.

Dalam model penyelesaian konflik dalam pemilihan pemimpin di sinode GKIN, Perubahan regulasi menjadi hal penting dilakukan oleh sinode GKIN yang lebih memadai dengan melihat pada kebutuhan riil dan perubahan zaman khususnya regulasi pemilihan pemimpin di Kongres sinode GKIN 2022. Model Penyelesaian konflik dapat dipakai dan disesuaikan dengan kebutuhan saat ini dimana solusi terbaik dapat diambil. Selama ini sinode GKIN menggunakan model Menang-Kalah tetapi model ini dapat dievaluasi sehingga ditemukan model yang terbaik yang menguntungkan bagi semua sehingga dapat meminimalisasi konflik dalam pemilihan pemimpin di sinode GKIN.

Dalam analisis komponensial tentang penyelesaian konflik menurut teori umum dan Alkitab, keseluruhan informan mengerti definisi konflik. Informan memiliki pandangan yang bervariasi tentang sumber konflik. Bahwa para informan belum cukup memahami bentuk-bentuk konflik. Sebagian besar informan memahami secara mendalam tentang konflik intrapersonal atau konflik yang terjadi pada diri sendiri; konflik interpersonal atau konflik antar pribadi; konflik intragrup atau konflik antar pribadi-pribadi dalam kelompok; dan konflik antar kelompok. Sebagian besar informan memahami tentang penyelesaian konflik dengan kalah-kalah (*lose-lose*); menang-kalah (*win-lose*); menang-menang (*win-win*). Pemahaman tentang aspek positif dari konflik masih minim. Para informan cukup memahami definisi sikap dan sangat memahami bahwa sikap seseorang dapat mempengaruhi atau memicu terjadinya konflik. Informan cukup memahami tentang kepemimpinan Kristen dan dasar kepemimpinan Kristen di tengah konflik serta memahami bahwa kepemimpinan Kristen itu hadir membawa damai (tidak berkonflik). Para informan juga cukup memahami tentang model penyelesaian konflik dalam beberapa kasus di Alkitab.

Dalam analisis komponensial dalam Penyelesaian konflik pemilihan pemimpin di sinode GKIN, Para informan memiliki pemahaman tentang konflik pemilihan pemimpin serta mampu menjelaskan dengan baik tentang sumber dan bentuk-bentuk konflik dalam pemilihan pemimpin di GKIN. Semua informan memahami tentang tingkatan konflik intrapersonal, interpersonal, intragroup, antar kelompok, dalam pemilihan pemimpin di sinode GKIN. Para informan juga memiliki pemahaman yang baik dan bervariasi tentang penyelesaian konflik dengan kalah-kalah (*lose-lose*); menang-kalah (*win-lose*); menang-

menang (*win-win*), terjadi dalam pemilihan pemimpin di sinode

Para informan menunjukkan pemahaman yang cukup memadai tentang aspek positif dari konflik pemimpin di sinode GKIN dan bahwa sikap para pemimpin yang dapat mempengaruhi terjadinya konflik. Para informan memahami tentang kepemimpinan Kristen di tengah konflik di sinode GKIN dan memberikan konfirmasi bahwa kepemimpinan Kristen belum diterapkan di tengah konflik pemilihan pemimpin di sinode GKIN. Informan juga mengkonfirmasi bahwa kepemimpinan Kristen yang hadir membawa damai di tengah konflik pemilihan pemimpin di sinode GKIN belum diterapkan secara riil. Pola penyelesaian konflik dalam beberapa kasus di Alkitab juga belum diterapkan dalam penyelesaian konflik dalam pemilihan pemimpin di sinode GKIN.

Berdasarkan analisis komponensial tentang model penyelesaian konflik dalam pemilihan pemimpin di sinode GKIN, para informan menyadari bahwa model penyelesaian konflik yang menjadi model bagi GKIN ke depan adalah model yang dipaparkan dalam teori umum dan pandangan Alkitab. Dalam penelitian tentang model penyelesaian konflik dalam pemilihan pemimpin di sinode GKIN dapat menggunakan model penyelesaian alternatif sebagaimana hasil penelitian ini yaitu (1) Model Proposal Penyelesaian Masalah (2) Model Dialog Terbuka Untuk Solusi (3) Model Solusi Komprehensif, (4) Model Hikmat Allah.

Pada analisa tema yang peneliti lakukan secara umum ditemukan bahwa pemahaman para informan tentang model penyelesaian konflik dalam pemilihan pemimpin di sinode GKIN sebagian besar masih pada tataran pemahaman secara teoritis, belum disertai dengan penerapan dalam lembaga di sinode GKIN. Berbicara tentang model penyelesaian konflik dalam pemilihan pimpinan di sinode GKIN telah terjadi sejak awalnya dan terus berulang meskipun tidak membawa pada perpecahan namun hal tersebut sangat berpengaruh pada kepemimpinan sinode GKIN ke depan.

Pada analisis khusus ditemukan beberapa hal yang berkaitan dengan hasil analisa taksonomi dan analisa komponensial dimana dari aspek teoritis pemahaman tentang model penyelesaian konflik menurut teori umum dan Alkitab dalam konflik pemilihan pemimpin di GKIN sangat jelas dipahami oleh para pemimpin GKIN namun pada aspek pragmatis konsep dan pemahaman tersebut belum dilaksanakan karena masih berada pada tataran teori. Model penyelesaian konflik dalam pemilihan pemimpin di sinode GKIN tersebut perlu diaktualisasikan dalam sebuah regulasi yang tersistematisasi sehingga dapat dilaksanakan secara sistemik ditataran lokal, daerah dan pusat sinode GKIN.

SIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini ialah bawah teori umum model penyelesaian konflik ialah *Lose-Lose* (Kalah-Kalah), *Menang-Kalah* (*Win-Lose*), *Win-Win* (Menang-Menang) dan dapat diterapkan sesuai dengan konteks konflik. Dalam Alkitab Perjanjian Lama dan Perjanjian Baru ditemukan model penyelesaian konflik yaitu Model Proposal Penyelesaian Masalah, Model Merendahkan dan Memafkan, Model Dialog Terbuka Untuk Solusi, Model Melupakan dan Mengakhiri, Model Penyelesaian dengan Otoritas Tuhan, Model Hikmat Allah, Model Solusi Komprehensif.

Bahwa seluruh pembahasan yang bersumber dari informan dan informan terdekat, observasi serta penelitian yang dilakukan peneliti dalam proses pemilihan pemimpin di Sinode GKIN mengerucut pada suatu bukti dan fakta yang tidak dapat dibantahkan bahwa terjadi konflik pada pemilihan pemimpin yang sedang berlangsung di sinode GKIN. Jika dikonstruksikan maka konflik yang terjadi adalah karena: (1) dukung mendukung calon yang mengakibatkan konflik interpersonal, intragrup dan antar kelompok dalam sinode GKIN, (2) regulasi yang mengatur tentang pemilihan pemimpin di sinode GKIN belum memadai dan memenuhi kebutuhan organisasi, (4) karakter para pemimpin di GKIN belum

bersesuaian dengan prinsip-prinsip kepemimpinan Kristen yang berdasarkan Alkitab, (5) Konflik dalam pemilihan pemimpin yang sudah berlangsung lama belum ada upaya terstruktur dan sistemik dalam mengelola potensi konflik tersebut menjadi hal positif bagi organisasi.

Bahwa Sinode GKIN sangat membutuhkan sebuah model pendekatan penyelesaian konflik dengan empat model sesuai dengan konteks di Sinode GKIN yaitu a) Model Proposal Penyelesaian Masalah, b) Model Dialog Terbuka Untuk Solusi, c) Model Solusi Komprehensif, d) Model Hikmat Allah.

Model Proposal Penyelesaian Masalah akan mengatasi persoalan pemilihan pemimpin pada saat pelaksanaan Kongres dengan pengajuan proposal dari pihak yang berkonflik sehingga penyelesaian masalah melalui pembahasan perubahan Tata Gereja di dalam Kongres Sinode GKIN menjadi solusi yang berakhir dengan *win-win solution*. Model Dialog Terbuka dibutuhkan dalam penyelesaian konflik di sinode GKIN oleh karena pihak-pihak yang berkonflik dapat memahami sudut pandang satu dengan yang lainnya sehingga tidak menyebabkan konflik karena kesalahan persepsi khususnya dalam pemilihan Ketua Umum pada saat kongres. Fasilitas dialog terbuka dapat dilakukan dengan menggunakan fasilitas dan media yang memungkinkan semua dapat terlibat dalam dialog sehingga dapat meminimalisasi konflik pada pelaksanaan kongres. Model Solusi Komprehensif dibutuhkan oleh sinode GKIN oleh karena perlu evaluasi dan perbaikan regulasi serta sistem dalam pemilihan pemimpin (Ketua Umum dan anggota Pimpinan) Sinode GKIN pada kongres. Urgensi materi yang menjadi pembahasan dalam Kongres yang disusun oleh panitia adhoc harus membahas secara komprehensif kaitan-kaitan regulasi dalam pemilihan pemimpin (Ketua Umum Sinode dan anggota pimpinan). Model hikmat Allah dibutuhkan oleh sinode GKIN adalah satu kebutuhan dimana pemimpin GKIN harus mencari hikmat yang terbaik dalam proses menolong para pemimpin di lingkungan sinode GKIN dalam kaitan pembentukan karakter pemimpin yang memiliki karakter Kristus. Berdasarkan penelitian, ini menjadi perhatian serius yang harus dilakukan secara terus menerus.

DAFTAR PUSTAKA

- Anon. n.d. "Maksud / Arti Kata Sikap Di Kamus Besar Bahasa Indonesia."
- Anon. n.d. "Manajemen Konflik : Cara Mengelola Konflik Secara Efektif | Raja Presentasi Dot Com."
- Anon. n.d. "Pengertian Konflik Dan Jenis-Jenis Konflik Berdasarkan Tingkatannya - Ilmu Manajemen Industri."
- Barna, George. 2015. *Leaders on Leadership*. Malang: Gandum Mas.
- Baur., F. .. n.d. *The Divisions at Corinth and Their Significance for the History of Early Christianity*.
- Clinton, Robert. 1989. *Reader*. Pasadane: Fuller Theological Seminary.
- David Krech, Richard S. Crutfield, Egerton L. Ballachey. 1962. *Individual Society*. New York: Mc. Graw-Hill Book Company.
- Davie, Martin. 2016. *New Dictionary of Theology: Historical and Systematic 2nd Edition*. Downers Grove: InterVarsity Press.
- Depdikbud. 1994. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta.
- Ekawarna, H. 2020. *Manajemen Konflik Dan Stres*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Freed, Edwind D. 2005. *The Apostle Paul and His Letters*. London: Equinox Publishing Ltd.
- Goodell, Gary. 2012. *Cara Yesus Memimpin*,. Yogyakarta: Andi Offset.
- H.A, Rusdiana. 2015. *Manajemen Konflik*. Bandung: Pustaka Setia.

- Hidayat., Wahyudi Wahyu. 2019. *Manajemen Konflik Dan Stres Dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- J. Moleong, Lexy. 2014. *Metode Penelitian*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kolip., Elly M. Setiadi dan Usman. 2011. *Pengantar Sosiologi Pemahaman Fakta Dan Gejala Permasalahan Sosial: Teori, Aplikasi, Dan Pemecahannya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kristanto, Andri. 2020. *Manajemen Konflik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Kusnadi, H. 2001. *Masalah, Kerjasama, Konflik Dan Kinerja*. Malang.
- Liliweri, Alo. 2009. *Prasangka Dan Konflik*. Yogyakarta: PT. LKiS Printing Cemerlang.
- Listijabudi, Daniel K. n.d. "Bijak Mengelola Konflik." 2013.
- Lumintang, Stevri I. 2015. *Theologia Kepemimpinan Kristen*. Jakarta: Geneva Insani Indonesia.
- Marxen, Willi. 2006. *Pengantar Perjanjian Baru; Pendekatan Kritis Terhadap Masalah-Masalahnya*. Jakarta: Gunung Mulia.
- Merriam-Webster, and Merriam-Webster Inc. 2019. *The Merriam-Webster Dictionary*. Merriam-Webster, Incorporated.
- Nichol, Francis D. 1978. *The Seventh-Day Adventist Bible Commentary Jilid 1, Gen 9:5*. Washington, D.C: Review and Herald Publishing Association.
- Nsiah, Gabriel Kofi Boahen. 2013. "Leading as Jesus Led: Christ Models of Leadership." *Open Journal of Leadership* 2(4):103–5.
- Pantoro, Budy. 2016. *Diktat Surat 1 & 2 Korintus*. Malang: STAN.
- Sande, Ken. 2003. *The Peacemaker: A Biblical Guide to Resolving Personal Conflict*. Grand Rapids: Baker Books.
- Susan, Novri. 2019. *Sosiologi*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Takdir, Muhammad. 2020. *Seni Mengelola Konflik*. Yogyakarta: Noktah.
- Theissen, Gerd. 1982. *The Social Setting of Pauline Christianity; Essay on Corinth*. Philadelphia: Fortress Press.
- Tomatala, Yakob. 1987. *Penatalayanan Gereja Yang Efektif Di Dunia Modern*. Malang: Gandum Mas.
- University, Oxford. 2003. *Oxford Dictionary*. Oxford: Oxford University Press.
- Wijono, Sutarjo. 2014. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Solo: Kencana.
- Winardi, J. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Wirawan. 2016. *Konflik Dan Manajemen Konflik*. (Jakarta: Salemba Humanika.