

# **BERKONFLIK DAN BERTUMBUH**

**JOZEF M. N. HEHANUSSA**

Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Dosen pada Fakultas Teologi  
Universitas Kristen Duta Wacana, Yogyakarta

**Abstract:** Many pastor found that sometimes it is not easy to solve a conflict in their church. Conflicts that happen in their congregation sometimes show that they have lack of skill to solve that conflict, besides sometimes they do not really understand source of that conflict. Pastors or church leader often just use their knowledge about pastoral counseling to solve conflicts in their congregation. They never learn or try to have a good skill to manage based principles of reconciliation. Yet since many conflict happened in Indonesia many church member want to learn how to manage a conflict. On the other hand it means that there is a consciousness that conflict is also part of church life and church should be able to manage this conflict. Purpose this paper is not on giving an understanding to solve a conflict but also to go beyond it, namely to build reconciliation among those who are in conflict.

**Kata kunci:** konflik, gereja, rekonsiliasi

## **Tidak Ada Konflik Dalam Gereja?**

Sebagai tempat pewartaan kasih dan damai sejahtera sudah seharusnya tidak ada konflik dalam gereja. Itulah pandangan umum beberapa warga jemaat, ketika ditanya tentang apakah sebuah konflik bisa dibiarkan terjadi dalam gereja. Menurut mereka, jika ingin berkonflik atau jika antara warga jemaat atau antara warga jemaat dengan majelis gereja terdapat masalah, janganlah masalah tersebut dibawa ke dalam gereja dan menimbulkan konflik dalam gereja. Pemikiran ini sepertinya yang membuat warga jemaat sering bersikap menerima saja apa yang diputuskan atau dilakukan di dalam jemaat selama hal tersebut tidak menyimpang dengan ajaran gereja yang ada. Bagi mereka, yang penting semuanya berjalan baik dan konflik harus dihindari. Pemahaman semacam ini ada karena orang cenderung memahami konflik sebagai hal yang negatif, dan karena itu sebisa mungkin dihindari. Bahkan untuk berbeda pendapat saja ada warga jemaat yang berusaha agar hal itu tidak terjadi, karena berbeda pendapat sering mereka mengerti juga sebagai konflik (dalam pengertian yang negatif). Jika di dalam sebuah jemaat terdapat dua orang pendeta dan mereka memiliki pendapat berbeda tentang suatu hal, ada warga jemaat yang memahami hal ini sebagai adanya konflik di antara kedua pendeta tersebut.

Ketika Pusat Studi dan Pengembangan Perdamaian (PSPP) Universitas Kristen Duta Wacana (UKDW) Yogyakarta memulai pelatihan pengelolaan konflik di tahun 1996 (dulu dikenal dengan “Empowering for Reconciliation Workshop” atau “Lokakarya Pemberdayaan untuk Perdamaian”) yang menjadi sorotan utama PSPP adalah para pemimpin gereja. Karena

itu angkatan pertama dan kedua dari pelatihan tersebut sebagian besar adalah pemimpin-pemimpin gereja, termasuk beberapa ketua sinode gereja-gereja di Indonesia dan juga tokoh-tokoh Kristen. Ini bukan semata-mata bertujuan untuk mempersiapkan mereka dalam menghadapi konflik yang bisa terjadi dalam gereja, tetapi juga berangkat dari kenyataan bahwa ada banyak konflik dalam tubuh gereja dan seringkali para pemimpin gereja dan tokoh-tokoh Kristen ini mengambil bagian penting dalam konflik tersebut, baik selaku pelaku konflik atau sebagai mediator bagi penyelesaian konflik tersebut. Di sisi lain, harus diakui bahwa para pemimpin gereja dan juga tokoh-tokoh Kristen, sebagaimana juga para pemimpin bangsa dan masyarakat kita pada umumnya, tidak memiliki *skill* yang terstruktur untuk mengelola konflik atas dasar asas-asas rekonsiliasi. Apa yang mereka lakukan hanyalah karena kondisi yang menuntut mereka dan juga dengan segala kemampuan yang terbatas karena hal tersebut tidak pernah diajarkan di bangku sekolah. Bagi para pendeta, pengetahuan atau ilmu pastoral atau konseling yang mereka terimalah yang dijadikan sebagai pegangan untuk menyelesaikan konflik-konflik yang terjadi di dalam tubuh gereja. Dan masih ada juga satu pegangan yang justru menjadi andalan rekan-rekan pendeta dalam menyelesaikan konflik-konflik yang ada yaitu berdoa dan memohon kuasa dan pimpinan Tuhan dan Roh Kudus.<sup>1</sup> Fakultas Theologia UKDW juga menyadari betapa pentingnya mempersiapkan para mahasiswa Theologia, yang nanti akan menjadi pemimpin gereja, dengan pengetahuan dan kemampuan terkait dengan pengelolaan konflik. Karena itu dalam kurikulum Theologia di Fakultas Theologia juga terdapat mata kuliah 'Transformasi Konflik'.

Konflik yang pernah dialami oleh beberapa gereja dan institusi Kristen haruslah sungguh-sungguh menjadi pelajaran penting bagi orang Kristen, khususnya gereja-gereja dan institusi-institusi Kristen, untuk selalu menyadari bahwa gereja dan juga institusi Kristen sangatlah rawan konflik. Konflik dalam tubuh gereja dan juga institusi Kristen yang berakibat pada perpecahan juga memperlihatkan kepada kita betapa *skill* dan kemampuan kita dalam mengelola konflik begitu terbatas dan kita masih seringkali bergaya 'preman', yaitu menggunakan kekerasan untuk menyelesaikan konflik yang ada. Apa yang kita lakukan memiliki kemiripan dengan Salomo yang katanya memiliki hikmat tetapi ternyata yang menonjol adalah hikmat yang masih menggunakan simbol kekerasan (pedang) – 1 Raja-Raja 3:24-27. Sisi lain yang tampak dalam peristiwa tersebut adalah pemberian kesempatan kepada intervensi pemerintah, yang mengingatkan kita kepada pola-pola gereja pada masa *Indische Kerk*. Kita lupa bahwa pemerintah seringkali juga tidak mampu menyelesaikan persoalannya sendiri, apalagi mau diminta untuk mengurus dan menyelesaikan persoalan orang lain. Kita juga lupa bahwa sejarah kekristenan mencatat bahwa intervensi pemerintah tidak bisa sungguh-sungguh menjawab apa yang diharapkan oleh gereja. Melalui Konsili Nicea (th. 325), Konstantinus Agung ingin membantu gereja menyelesaikan pertikaian teologi berkaitan dengan pandangan kristologi yang dimunculkan oleh Arius dan ditentang Athanasius, namun Konstantinus dan begitu pula anaknya, Konstantius, gagal untuk membantu karena kepentingan politis mereka seringkali juga ikut bermain di sana. Pemerintah saat ini juga tidak bisa terlalu diharapkan karena di samping mereka sendiri belum bisa menunjukkan kepada rakyat bahwa mereka bisa menyelesaikan konflik-konflik yang terjadi dalam tubuh mereka sendiri dan juga negara ini, mereka memiliki politik dan kepentingan yang berbeda dengan gereja dalam melihat konflik yang ada.

Bagi saya, keinginan warga gereja untuk belajar tentang pengelolaan konflik dalam gereja memperlihatkan bahwa kita semakin menyadari bahwa konflik adalah hal yang tidak

bisa terelakkan dalam kehidupan gereja. Yang penting adalah bagaimana seharusnya mengelola konflik yang ada dalam tubuh gereja. Keinginan untuk mempelajari cara-cara mengelola konflik memperlihatkan juga kesadaran bahwa sekalipun dalam gereja sering diajarkan tentang kasih dan perdamaian, warga gereja masih memiliki keterbatasan dalam menyelesaikan konflik, khususnya yang terjadi dalam kehidupan bergereja. Itu juga berarti gereja menyadari bahwa solusi untuk sebuah konflik tidak mudah untuk didapat atau tidak selalu tersedia begitu saja tetapi harus selalu dicari. Ada warga gereja atau pemimpin gereja yang sering berpikir bahwa karena gereja milik Tuhan maka solusi untuk sebuah konflik sudah selalu tersedia. Tetapi yang parah, satu solusi dipakai untuk berbagai jenis konflik. Dan konflik-konflik yang pernah terjadi dalam tubuh gereja menunjukkan bahwa gereja bahkan sering tidak mudah menemukan solusi atau menyelesaikan konflik yang terjadi dalam tubuh gereja. Jika gereja memang bersedia untuk belajar bagaimana seharusnya mengelola konflik yang ada dan menemukan solusi untuk konflik yang dihadapi, hendaklah itu jangan hanya menjadi sebuah bahan pelajaran semata, tetapi biarlah setelah belajar, ilmu itu dipraktikkan dalam kehidupan bergereja.

## **Belajar Memahami Konflik**

### **a. Asumsi tentang konflik**

Cobalah mulai dengan mendaftarkan apa yang ada dalam pikiran kita bila kita mendengar kata 'konflik'! Seberapa banyak, dalam daftar yang dibuat, konflik memiliki makna yang positif? Dalam banyak pelatihan yang telah kami lakukan, sebagian besar peserta berasumsi bahwa konflik adalah atau berdampak pada pertentangan, perbedaan pendapat, benturan, mau menang sendiri, tidak ada kesepakatan, salah paham, kekacauan, ketegangan, kesulitan, kekecewaan, kekerasan, kebingungan, stress, perang, jengkel, ketidakadilan, kerusakan, ketakutan, kebencian, ketidakberdayaan, memenangkan kepentingan sendiri, perpecahan. Ada yang juga mencoba menggambarkan orang yang berkonflik sebagai atau seperti bom, benang kusut, bensin dan api, raksasa yang mengerikan, gunung berapi. Asumsi-asumsi atau cara pandang seperti ini membuat orang lebih memilih menghindari konflik dan tidak berusaha mengelolanya. Hanya sebagian kecil orang yang melihat konflik sebagai sebuah kesempatan untuk lebih memperbaiki hubungan dan justru untuk menjadi lebih akrab serta bisa lebih mengenal orang lain. Cara pandang semacam ini membuat orang tidak akan berusaha menghadapi konflik tetapi justru berusaha menghindari dan mengelolanya, sekalipun cara yang dipakai bisa berbeda satu dengan yang lain.

Kita boleh menyimpulkan bahwa sesungguhnya konflik itu bermakna positif atau negatif seringkali banyak dipengaruhi oleh pengalaman kita. Orang yang sering melihat konflik hanya berujung pada hal-hal yang tidak menguntungkan (kehancuran, kerusakan, kematian, pembunuhan, perselisihan, pembakaran) hanya akan melihat konflik sebagai sesuatu yang negatif. Dalam pendampingan yang dilakukan oleh PSPP-UKDW terhadap anak-anak di Halmahera, ketika mereka diminta untuk menggambarkan apa saja yang ingin mereka gambar, mereka tidak menggambar pemandangan seperti yang biasanya menjadi tema umum anak-anak. Mereka menggambar apa yang mereka lihat dari konflik yang terjadi di daerah mereka. Kita memang lebih sering dididik untuk melihat konflik sebagai sesuatu yang negatif, sesuatu yang harus dihindari atau diminimalkan. Sesungguhnya kita dapat menangani konflik dalam cara yang paling efektif bila kita memandang konflik tersebut sebagai sesuatu yang wajar, tidak dapat dihindari, dan tanda dari keadaan yang sehat.

Secara pengertian, konflik sesungguhnya menyodorkan kepada kita 'bahaya dan kesempatan'. Hal ini secara jelas digambarkan dalam istilah 'krisis' dalam bahasa Cina. 'Krisis' dalam bahasa Cina terdiri dari dua karakter, yaitu 'wei dan ji':

危 (Wei) Bahaya      机 (Ji) Kesempatan

Konflik memang berbahaya tetapi sekaligus juga mendatangkan sebuah kesempatan yang baik bagi kita, tergantung pada bagaimana kita mengelolanya. Jika kita tidak mengelolanya, dia akan mendatangkan bahaya, tetapi jika kita bisa mengelolanya, dia dapat menjadi kesempatan untuk menghadirkan kehidupan yang baru, kesadaran baru, pertumbuhan kepribadian, dan juga keadilan. Kita tidak dapat melarikan diri dari konflik. Apa yang dapat kita lakukan adalah belajar bagaimana terlibat dalam konflik secara konstruktif, dalam cara-cara yang menghasilkan pertumbuhan dan kehidupan yang baru, bukan kehancuran. Jika kita harus berkonflik karena sebuah masalah, konflik tersebut janganlah dimengerti sebagai sebuah tanda kegagalan dari proses membangun hubungan dan bekerjasama. Bila kita selalu mengingatkan diri kita bahwa konflik itu tidak apa-apa, kita akan mampu menggali sumber-sumber kekuatan, rasa percaya diri, dan kerjasama di dalam diri kita sendiri yang akan tetap tersembunyi bila kita memandang konflik semata-mata secara negatif.

#### **b. Model-model atau bentuk-bentuk konflik**

Kalau begitu pertanyaannya sekarang adalah kapan sesuatu itu bisa disebut sebagai konflik? Dengan mengutip pendapat Jay Hall, Hugh F. Halverstadt mengatakan bahwa konflik adalah 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 yang lainnya.<sup>2</sup> Ada juga yang mengartikan konflik sebagai hubungan antara dua pihak atau lebih yang memiliki, atau merasa memiliki, sasaran yang tidak sejalan.<sup>3</sup> Ada lebih banyak lagi definisi tentang konflik. Tetapi saya akan mencoba memberikan definisi yang sederhana tentang konflik. Salah satunya: "Konflik muncul waktu saya tidak setuju dengan anda, dan salah satu dari kita berpikir bahwa ketidaksetujuan akan menghalangi kita untuk mendapatkan yang dimau." Tetapi yang perlu disadari adalah bahwa pilihan atau posisi yang dibuat bukan semata-mata pilihan atau posisi yang ingin dibuat, tetapi karena ada nilai-nilai di belakang pilihan atau posisi yang dibuat. Contoh: Seorang isteri begitu protektif terhadap anaknya sedangkan sang suami ingin agar sang anak diberikan kebebasan untuk membentuk dirinya. Apakah perbedaan model ini sendiri sebuah konflik dan apakah itu berarti mereka telah berkonflik? Tidak. Tetapi kalau suatu saat sang anak ingin pergi bertamasya dengan teman-temannya selama beberapa hari dan sang ibu tidak mengijinkannya karena takut nanti terjadi apa-apa pada anaknya sedangkan sang ayah malah mengijinkannya untuk pergi maka sikap ayah dan ibu yang berbeda ini dapat memunculkan konflik di antara mereka. Jadi bukan karena hal yang tidak sama yang menjadi konflik, tetapi karena perbedaan ini berada dalam interaksi dan setiap orang memperkuat posisinya. Penyelesaian konflik semacam ini tidak hanya cukup diselesaikan dengan cara siapa yang seharusnya diikuti, karena konflik semacam ini bisa juga terulang di lain waktu. Tetapi yang penting adalah melihat hal-hal yang berpengaruh dibalik setiap posisi yang ada.

Konflik dapat berkembang dalam berbagai bentuk atau model. Kita mengenal [a] konflik intrapersonal atau konflik di dalam atau dengan diri sendiri, [b] konflik interpersonal

atau konflik dengan orang lain, [c] konflik di dalam sebuah kelompok kecil, [d] konflik di dalam sebuah kelompok besar, atau bahkan [e] konflik antar kelompok. Konflik antar kelompok memiliki tingkat penyelesaian yang lebih sulit dibanding konflik di dalam kelompok besar. Meskipun demikian setiap bentuk konflik memiliki tingkat kesulitannya sendiri. Kita juga dapat membagi bentuk-bentuk konflik atas beberapa bagian. [1] Konflik dapat juga berkaitan dengan sumber daya dimana isu konflik umumnya berkaitan dengan materi dimana konflik terjadi ketika orang mulai mengklaim materi tersebut sebagai miliknya. [2] Ada konflik yang berkaitan dengan informasi dimana pihak-pihak yang berkonflik tidak memiliki informasi yang memadai tentang sebuah situasi bahkan tidak memiliki informasi yang sama. Di sini sesungguhnya orang perlu belajar mengetahui dan memahami sudut pandang orang lain berkaitan dengan informasi yang dimilikinya. [3] Konflik dapat juga menyangkut masalah hubungan. Orang-orang dalam hubungan perkawinan, bisnis, keretakan, atau organisasi-organisasi kagamaan dan masyarakat dapat saja berada dalam konflik berkaitan dengan beraneka macam isu. Sering sejarah dari hubungan-hubungan yang ada atau tahun-tahun dimana terjadi pembentukan *stereotype* atau prasangka menjadi faktor-faktor yang menentukan dalam saling merespon satu dengan yang lain. [4] Konflik dapat juga berkaitan dengan kepentingan atau kebutuhan. Konflik di sini berkaitan dengan isu kepemilikan, penghormatan, kuasa, identitas, dan prestasi. Di sini orang merasa perlu didengar oleh orang lain dan jika ada kepercayaan maka persoalan ini dapat dibicarakan dengan baik. [5] Konflik sering juga mengenai struktur. Isu di sini biasa berkaitan dengan siapa yang harus memimpin, siapa yang akan diberikan penghormatan, siapa yang memiliki otoritas untuk membuat keputusan, dsb. Kekakuan sebuah organisasi akan sangat berpengaruh pada konflik tersebut. [6] Ada juga konflik yang berkaitan dengan nilai. Nilai dan kepercayaan dibentuk oleh pengalaman-pengalaman hidup dan perspektif iman. Karena tantangan terhadap nilai yang dimiliki seseorang sering dilihat sebagai ancaman terhadap identitas seseorang. Konflik yang melibatkan nilai-nilai biasanya lebih sulit untuk dipecahkan. Kebanyakan orang bereaksi secara defensif terhadap ancaman terhadap nilai-nilai yang mereka pegang dan menarik diri dari negosiasi apapun. Penolakan terhadap penyelesaian konflik ini didasarkan atas asumsi bahwa upaya resolusi konflik tersebut akan berdampak pada perubahan nilai-nilai yang mereka pegang. Dalam kenyataan, jika bisa mengklarifikasi nilai-nilai mereka dan merasa bahwa mereka didengar dan dipahami sering menolong pihak-pihak yang ada untuk beralih dari sikap defensif dan bahkan belajar untuk hidup bersama dalam pengakuan bersama akan perbedaan-perbedaan mereka.

### **c. Konflik dalam tubuh gereja**

Pertanyaannya sekarang adalah bagaimana kita bisa memahami konflik dalam tubuh gereja? Sejak awal, saya ingin mengatakan bahwa faktor yang menonjol dan yang seringkali menjadi penyebab konflik dalam tubuh gereja adalah karena orang terlalu ingin mengedepankan dirinya dan lebih ingin didengar ketimbang belajar juga untuk mendengarkan orang lain. Dari beberapa konflik yang terjadi dalam tubuh gereja, saya melihat bahwa prosentase orang berkonflik berkaitan dengan perbedaan pemahaman atas firman Tuhan atau teologi sangat kecil jika dibandingkan konflik yang berkaitan dengan kuasa atau struktur dan sumber daya atau aset / materi. Alkitab sendiri mengingatkan kita untuk sangat hati-hati dengan diri kita sendiri, dengan apa-apa yang ada dalam diri kita yang dapat membawa kita ke dalam konflik.

Galatia 5:19-21 dengan tegas mengingatkan kita bahwa jika kita tidak hati-hati dengan hawa nafsu, iri hati, amarah, kepentingan diri sendiri dan kedengkian maka kita akan membawa diri kita kedalam konflik. Dalam pelayanan gereja, sering dijumpai bahwa setiap orang yang melibatkan diri dalam pelayanan gereja memiliki kepentingan yang berbeda-beda. Ada yang terlibat dalam pelayanan dengan visi pelayanan yang jelas dan sungguh-sungguh mengabdikan dirinya untuk pelayanan gereja, tanpa mempersoalkan dalam posisi apa dia melakukan pelayanan tersebut. Namun ada juga yang terlibat dalam pelayanan dengan motivasi yang berbeda, misalnya berkaitan dengan soal status. Ada seorang anggota majelis jemaat yang menolak untuk menjadi anggota majelis jemaat jika dicalonkan sebagai diaken. Baginya posisi penatua lebih tinggi dari diaken. Karena itu ketika menjadi seorang penatua, dia merasa seperti meliki wibawa untuk mengatur beberapa anggota majelis lain yang adalah diaken. Ada warga jemaat yang ketika memiliki posisi penting dalam kemajelisian tampak semangat dan setia dengan pelayanan, tetapi ketika tidak lagi menjadi anggota majelis, dia cenderung pasif dan mencari kelemahan orang lain. Kita juga kadang menemukan orang yang cara pandangnya terhadap gereja tidak jauh berbeda dengan organisasi-organisasi kemasyarakatan yang ada di luar gereja. Karena itu ada banyak cerita tentang pendeta, penatua, diaken, pelayan gereja lainnya yang mengalami *post power syndrome* setelah dia tidak lagi 'menjabat'.

Kenyataan lain yang bisa kita lihat dari konflik dalam tubuh gereja adalah ketidakseriusan pihak-pihak yang berkonflik untuk sungguh-sungguh menyelesaikan persoalan yang ada dengan tetap mempertahankan keutuhan gereja. Banyak konflik yang terjadi dalam tubuh gereja seringkali berujung dengan perpecahan. Hadirnya banyak gereja (bukan bangunan tetapi kelompoknya) di Indonesia bisa saja memperlihatkan kepada kita pertumbuhan gereja secara kuantitas tetapi di sisi lain dapat juga memperlihatkan kepada kita bagaimana gereja berhadapan dengan konflik. Banyak warga gereja yang karena berkonflik di dalam gereja kemudian memilih untuk keluar dari gereja dan membentuk gereja yang baru. Atau bisa saja terjadi gereja mereka yang sebelumnya sendiri yang mengambil sikap untuk mengeluarkan mereka dari gereja. Realitas ini sesungguhnya bukan wajah baru dari gereja di dalam berkonflik, tetapi sudah dapat ditelusuri sejak abad ke-4 sejarah gereja, seperti yang tampak dalam konflik antara kelompok Apollinarius, Nestorius, dan Eutyches yang berdampak kepada perpecahan di kalangan jemaat Kristen. Reformasi gereja abad ke-16 yang dipelopori oleh Luther dan teman-temannya di sisi lain juga memperlihatkan kepada kita sisi lain dari bagaimana gereja menyelesaikan konflik yang terjadi dalam tubuhnya. Gereja yang katanya siap menerima perbedaan tetapi sesungguhnya tidak siap untuk menerima perbedaan. Karena itu ketika terjadi perbedaan, kecenderungan yang besar adalah menyingkirkan perbedaan tersebut atau mengangap sepi perbedaan tersebut.

Konflik dalam tubuh gereja seringkali bukan hanya bersifat antar pribadi tetapi juga antar kelompok. Dalam berkonflik, orang bahkan seringkali membawa model *gang* ke dalam tubuh gereja. Kalau ada masalah, orang mulai membentuk kelompok untuk nantinya juga akan berhadapan dengan kelompok yang lain. Seorang rekan pendeta bercerita bahwa di gerejanya seringkali konflik melibatkan sekelompok anggota jemaat dengan berlatar belakang budaya yang sama melawan sekelompok anggota jemaat lain yang memiliki latar belakang budaya yang berbeda. Ini memperlihatkan betapa sikap-sikap yang primordial semacam ini membuat gereja seringkali terkotak-kotak dan situasi ini membuat konflik-konflik yang terjadi seringkali sulit di selesaikan. Konflik yang tadinya hanyalah konflik antar dua orang,

sekarang telah berubah menjadi konflik antar kelompok. Inilah tantangan besar yang sesungguhnya dihadapi oleh gereja yang memiliki tingkat kemajemukan suku dan budaya yang besar, dalam mewujudkan keesaan dan keutuhan hidup bergereja.

Ketika berkonflik orang-orang di dalam gereja bahkan bisa lebih tidak teratur dibandingkan orang-orang di luar gereja. Ketidakteraturan ini bisa dilihat dari sikap-sikap yang mereka tunjukkan. Ketika mereka berkonflik, mereka seringkali kurang memperhatikan bahasa yang mereka gunakan. Bahasa mereka seringkali bahkan bisa memberikan kesan memojokkan dan merendahkan orang lain. Mereka justru berkonflik ketika mereka sedang membicarakan pelayanan mereka. Mereka berbicara tentang pelayanan tetapi tidak memulai pelayanan dari diri mereka sendiri, dengan cara saling melayani satu dengan yang lain dan bukan mengedepankan emosi dan 'aku'. Halverstadt mengatakan bahwa mereka berlaku curang dalam berkonflik. Mereka merasa semua urusan adalah urusan mereka sehingga layak bagi mereka untuk marah dan seringkali hilang penalaran dan akal sehatnya.<sup>4</sup>

Dari pengalaman yang ada, kita bisa menyimpulkan beberapa hal yang sering dapat menjadi penyebab munculnya konflik dalam tubuh gereja:

1. Aset gereja atau kekayaan gereja. Ada orang yang memang dengan sengaja salah menggunakan aset atau kekayaan gereja yang dipercayakan kepadanya sehingga akhirnya menimbulkan konflik. Tetapi ada juga orang-orang yang menurut tujuannya memang bermaksud baik, misalnya aset dan kekayaan gereja yang ada dipergunakan untuk menambah *income* gereja, tetapi dalam prakteknya dia melakukan kesalahan dengan mengambil juga keuntungan bagi dirinya sendiri.
2. Rasa bertanggungjawab yang terlalu berlebihan. Seringkali ada orang atau sekelompok orang (sering ini terjadi pada majelis jemaat) yang merasa maju tidaknya atau berkembang tidaknya gereja terletak dibahu mereka atau bahkan aman tidaknya gereja terletak di tangan mereka. Karena itu apapun yang mereka lakukan selama semua itu terkait dengan tanggung jawab ini bukanlah semua masalah. Misalnya ada seseorang atau sekelompok orang yang memiliki teologi yang bertentangan dengan teologi gereja, mereka dapat saja 'disingkirkan' demi keamanan dan kemajuan gereja. Mereka kurang peduli bahwa apa yang mereka lakukan malah dapat menimbulkan sebuah konflik baru.
3. Sikap ingin menonjolkan diri dan *post power syndrome*. Dalam konteks ini, orang mulai bertanya bisakah saya yang memimpin organisasi ini? Seberapa besar kekuasaan yang akan saya terima? Bagaimana jika orang tidak mendengar apa yang saya katakan? Orang takut kehilangan 'jabatan' yang disandangnya karena kuatir jika orang tidak lagi akan menghormatinya. Orang takut kehilangan pengikutnya. Ada seseorang yang saya kenal yang sekalipun tidak lagi menjadi anggota majelis jemaat tetapi masih ingin mempengaruhi dan mengatur keputusan yang dibuat oleh sidang majelis jemaat. Orang ini marah besar ketika mengetahui bahwa dia tidak dipilih lagi menjadi anggota majelis jemaat. Orang-orang semacam ini sebenarnya adalah orang-orang yang sulit untuk bisa berbagi kerja dengan orang lain dan sulit untuk bisa memberikan kepercayaan kepada orang lain.
4. Hal-hal lain yang juga bisa menjadi penyebab konflik berkaitan dengan nilai, kebiasaan dan metode atau pola yang sudah biasa dipegang seseorang. Jika orang tidak bisa fleksibel dengan nilai, kebiasaan, atau metode yang dia miliki maka dia akan mudah untuk berkonflik dengan orang yang didapatinya tidak memperlihatkan nilai yang dipegangnya atau memiliki kebiasaan yang berbeda dan bekerja dalam pola atau metode yang tidak

sesuai dengannya. Di sini bagaimana orang berhadapan dengan konflik sangat bergantung pada cara pikir dan cara pandangnya.

5. Perbedaan teologi. Perbedaan teologi bisa saja menimbulkan konflik apalagi jika teologi yang dikembangkan tidak sesuai dengan teologi yang dianut, apalagi dengan menggunakan metode yang bertentangan dengan metode-metode yang dikembangkan di lingkungan tersebut.

Paparan atas realitas-realitas yang ada semakin mempertegas betapa gereja sangat rawan konflik. Untuk itu sudah seharusnya gereja memberikan perhatian serius terhadap upaya pengelolaan konflik sehingga gereja bisa tetap bertumbuh sekalipun terjadi konflik di dalam tubuh gereja. Jika gereja tidak memiliki kemampuan untuk mengelola konflik yang ada dan hanya menghabiskan banyak waktu untuk menghadapi konflik-konflik yang terjadi, maka sulit juga bagi gereja untuk dapat memberikan waktu atau ruang untuk menolong orang-orang di luar gereja yang berhadapan dengan banyak masalah.

### **Membangun Sikap dalam Berkonflik**

Orang Jawa mengenal istilah 'jothakan' yaitu suatu model pertengkaran atau konflik secara tertutup. Dalam keadaan seperti ini kedua belah pihak yang berkonflik biasanya 'neng-nengan' dan tidak mau saling menyapa apalagi berkomunikasi dengan baik. Biasanya dalam kasus seperti ini persoalan tidak pernah terselesaikan bahkan semakin memperburuk hubungan. Hal ini terjadi karena dengan 'neng-nengan', apapun yang dilakukan oleh pihak 'lawan' selalu dinilai tidak baik dan dianggap menjerus atau berusaha menyakiti dirinya. Atau bisa jadi, perang mulut secara tersamar melalui pengucapan kata-kata yang nyrempet-nyrempet orang lain sehingga orang lain menjadi tersinggung. Perasaan yang seperti ini akan menambah rasa sakit hati bahkan dendam. Sedangkan konflik atau pertengkaran terbuka dapat kita lihat ketika dua orang saling ngotot dan bersuara keras satu terhadap yang lainnya dalam rangka membela pendapat dan kepentingan masing-masing.

Baik pertengkaran terbuka maupun tertutup sebetulnya sama-sama tidak baik, karena segala persoalan sebenarnya bisa diselesaikan dengan kepala dingin. Kalau kita membiarkan diri untuk terjebak dalam pertengkaran-pertengkaran tersebut, baik terbuka maupun tertutup, sebenarnya kita sedang merusak pikiran, hati dan tubuh kita sendiri. Kita mengingat firman Tuhan dalam Efesus 4 : 26 – 27 “Apabila kamu menjadi marah, janganlah kamu berbuat dosa : janganlah matahari terbenam, sebelum padam amarahmu dan janganlah beri kesempatan kepada iblis”.

Lalu apa yang harus dilakukan oleh Gereja dan semua manusia yang merindukan hidup dalam damai sejahtera melalui upaya rekonsiliasi tersebut ? Beberapa hal di bawah ini kiranya membantu kita untuk melihat dan kemudian mempraktekkan upaya rekonsiliasi.

1. *Hilangkan sikap eksklusif dan arogan.* Ada orang-orang yang mempunyai kecenderungan untuk menganggap diri lebih tinggi dari orang lain, misalnya lebih kaya, lebih senior, lebih tua, lebih pandai, lebih bijaksana, lebih berpengalaman, dan lebih-lebih yang lainnya. Orang ini kemudian mengeksklusifkan diri dan membatasi pergaulannya dengan orang lain bahkan hanya mau bergaul dengan orang-orang tertentu saja. Ketika ia harus berhadapan dengan orang lain yang lebih rendah maka sikap arogan atau sok kuasanya muncul. Hal ini nampak misalnya dalam sikap dan bahasa tubuh dan perkataan yang merendahkan orang lain, segala pendapatnya harus diterima dan dihargai, tidak mau mendengar dan

menghargai pendapat orang lain, dan memaksakan kehendak pada orang lain supaya orang lain bisa seperti yang ia inginkan dan bayangkan.

2. *Kembangkan sikap peduli dan menghargai orang lain siapapun orang itu.* Kita adalah sama-sama makhluk Tuhan, tidak ada yang ‘tinggi’ maupun yang ‘rendah’. Perbedaan pendapat tentu terjadi dalam kehidupan bersama tetapi yang penting adalah bagaimana menghargai keberbedaan tersebut. Berusahalah untuk selalu mengelola ego kita dengan baik dengan selalu berusaha menempatkan diri secara benar (*empan papan*)
3. *Menghargai kelemahan.* Tidak semua manusia memiliki kemampuan yang sama terkait dengan suatu hal, bahkan termasuk dalam menghadapi sebuah konflik. Kita akan belajar untuk bersama-sama mengelola konflik itu dengan baik jika kita mau menerima dan mengakui kelemahan kita sendiri dan juga orang lain. Belajar menghargai kelemahan yang ada menolong kita juga untuk belajar tidak cepat menghakimi. Dan ketika kita mampu menghargai kelemahan orang lain maka kita juga akan belajar untuk saling membangun satu dengan yang lain.
4. *Hilangkan kebiasaan berapriori.* Manusia mudah sekali berapriori. Contoh sederhana: jika kita berpapasan di jalan dengan seseorang yang sudah kita kenal baik, namun orang tersebut acuh tak acuh dengan kita, kita mungkin akan menganggap orang itu sombong atau angkuh. Mungkin dalam hati kemudian muncul perkataan: “memang kamu siapa ! Sok amat ! Awas ya ! Atau mungkin dalam hati kita muncul pemikiran yang berkembang: “O, dia habis beli mobil, mangkanya sombong ! Bisa beli mobil saja sombong ! Aku juga bisa beli 10 biji ! Atau mungkin pikiran-pikiran lain yang negatif padahal belum tentu apa yang kita pikirkan benar. Bisa jadi orang itu diam karena sedang melamun atau sedang memikirkan sesuatu yang berat sehingga kurang memperdulikan sekitarnya. Oleh karena itu sebetulnya kita tidak perlu berapriori dan lebih baik kalau kita berpikiran positif saja. Misalnya : “O, orang itu diam mungkin karena sedang mikir sesuatu dan kurang memperhatikan saya ketika lewat di dekatnya”, dll. Dengan berpikiran positif seperti ini tenaga kita tidak akan tersedot untuk hal-hal yang tidak perlu. Yang menjadi pertanyaan adalah : mengapa kita tidak menyapa terlebih dahulu ? Bukankah firman Tuhan Roma 12 : 10 mengatakan: “Hendaklah kamu saling mengasihi sebagai saudara dan saling mendahului dalam memberi hormat”. Ataupun kita sudah terjatuh pada praktek arogansi dengan mengatakan: “Dia khan lebih muda dari saya, seharusnya dia dulu dong yang harus menyapa saya”. Hal sepele memang tetapi sebetulnya itu adalah salah satu bentuk arogansi kita. Yang menjadi pertanyaan adalah: apakah Tuhan Yesus telah memperlakukan kita seperti itu sehingga kita menjadi arogan?
5. *Kembangkanlah komunikasi yang baik yaitu dengan cara :*
  - a. *Memahami pemikiran atau pemahaman dan perilaku orang lain.* Hal ini akan membantu kita untuk tidak cepat menyalahkan orang lain dan mencegah kita untuk terlibat dalam konflik.
  - b. *Bersedia mendengarkan orang lain.* Manusia mempunyai kecenderungan untuk didengarkan daripada mendengarkan. Lebih suka bercerita daripada diceritani. Dalam kasus penyelesaian masalah atau pertengkaran, ‘sikap yang mau didengar’ ini kuranglah baik dan tidak akan menyelesaikan masalah. Dengan mau mendengarkan apa yang dikatakan oleh orang lain kita menjadi mengerti apa yang sesungguhnya terjadi, apa yang melatarbelakangi sesuatu itu terjadi sehingga pada akhirnya kita dapat memaklumi dan memaafkan apa yang dilakukan oleh orang lain. Kalau orang tidak dapat menahan

diri untuk dapat mendengarkan orang lain maka yang seringkali terjadi adalah kita begitu cepat mengeluarkan kata-kata yang isinya biasanya menghakimi orang lain tanpa mau tahu apa yang dialami dan yang melatarbelakangi suatu peristiwa atau perbuatan seseorang. Selain itu, hal itu akan mengakibatkan orang lain merasa tidak dihargai dan pada akhirnya membentengi diri dan menunjukkan sikap permusuhan. Tetapi ketika kita bersedia untuk mendengarkan orang lain dengan penuh perhatian dan empati (ikut merasakan apa yang dirasakan orang lain) maka hal itu akan membawa orang lain untuk bersikap membangun dalam menyelesaikan persoalan bersama.

6. *Jangan mau menang sendiri* tetapi berusaha untuk mencari jalan keluar yang terbaik sehingga tidak ada yang kalah tetapi kedua-duanya menang. Hal ini biasa dikenal dengan istilah *win win solution*.
7. *Berusahalah untuk berani mengakui kesalahan yang kita perbuat*. Inilah salah satu sikap mulia dari orang-orang yang berjiwa besar. Memang kadangkala berat untuk mengakui kesalahan tetapi demi kebaikan bersama kita harus mengorbankan rasa malu. Tuhan Yesus saja rela berkorban untuk kebaikan kita, bagaimana dengan kita?
8. *Mengampuni*. Pengampunan di sini tidak harus diartikan sebagai melupakan apa yang terjadi atau menganggap persoalan itu seakan-akan tidak ada. Pengampunan justru harus didasarkan pada kenyataan bahwa ada masalah dan masalah yang telah menyebabkan 'luka' itu harus diingat agar tidak mengulangi perbuatan tersebut. Tidak mudah untuk mengampuni, tetapi kesediaan untuk mengampuni akan memampukan kita setiap saat membangun hubungan meskipun terjadi luka.

### **Mengembangkan Model Rekonsiliasi dalam Mengelola Konflik**

1. *Kesediaan untuk menyelesaikan konflik*. Sebuah proses penyelesaian konflik, apapun metode atau bentuk penyelesaian konflik yang dipakai, haruslah dimulai dengan kesediaan pihak-pihak yang berkonflik untuk masuk dalam proses penyelesaian konflik tersebut. Kesediaan untuk menyelesaikan konflik tersebut harus muncul secara sukarela atau bukan karena dipaksa atau diintimidasi. Karena itu janganlah memaksa seseorang orang untuk masuk kedalam sebuah proses penyelesaian konflik jika tidak ada kesadaran dalam dirinya untuk menyelesaikan konflik tersebut. Pemaksaan terhadap seseorang untuk masuk dalam sebuah proses penyelesaian konflik hanya akan berakibat buruk pada proses tersebut.
2. *Bangunlah rasa saling percaya*. Hal yang penting dalam sebuah proses penyelesaian konflik tetapi yang kadang diabaikan dalam proses penyelesaian konflik adalah membangun rasa saling percaya diantara pihak-pihak yang berkonflik. Keengganan untuk masuk dalam sebuah proses penyelesaian konflik kadang disebabkan juga oleh tidak adanya rasa saling percaya di antara pihak-pihak yang berkonflik. Salah satu pihak yang berkonflik mungkin merasa bahwa jika dia masuk ke dalam proses tersebut dia hanya akan dipojokkan atau menjadi 'bulan-bulanan' dari pihak yang lain. Buatlah rasa saling percaya di antara semua pihak yang berkonflik sehingga mereka yakin bahwa dalam proses itu mereka juga akan diperlakukan dengan adil.
3. *Rumuskan konflik dengan benar!* Seringkali sebuah konflik meluas karena orang tidak mampu melokalisir konflik yang ada. Ketidakmampuan untuk melokalisir konflik ini disebabkan oleh ketidakmampuan untuk merumuskan konflik dengan benar. Ketika konflik terjadi orang seharusnya mulai dengan bertanya: konflik ini tentang apa? Pertanyaan ini menolong orang untuk merumuskan: apakah konflik ini konflik pribadi atau konflik

organisasi?; apakah konflik ini konflik antar pimpinan gereja ataupun konflik dengan warga gereja?; apakah konflik ini terkait dengan ajaran gereja ataupun terkait dengan harta benda gereja?; apakah konflik ini berkaitan dengan perbedaan pemahaman ataupun kesalahpahaman terhadap sesuatu? Merumuskan konflik ini dengan benar termasuk juga menentukan dengan tepat siapa saja yang terlibat dalam konflik ini. Jangan mencari kambing hitam dari sebuah konflik. Karena itu rumuskan dengan benar siapa dan apa yang menjadi pokok dari konflik tersebut.

4. *Jangan libatkan orang lain.* Konflik sering berkembang karena kita sering mencari dukungan dari orang lain dengan melibatkan mereka dalam konflik. Cara seperti ini membuat sebuah konflik yang bersifat pribadi bisa berkembang menjadi sebuah konflik antar kelompok. Karena itu penting sekali untuk menyelesaikan konflik diantara kedua pihak terlebih dulu. Jika konflik itu memang melibatkan lebih dari dua orang maka kenalilah setiap *stakeholder* dengan baik. Semua *stakeholder* dalam konflik ini harus terlibat secara aktif dalam penyelesaian konflik. Jika anda ingin melakukan negosiasi diantara anda sebagai pihak-pihak yang berkonflik maka jangan libatkan pihak di luar konflik.
5. *Jangan mendominasi proses.* Karena semua pihak yang terlibat dalam konflik harus terlibat secara aktif dalam penyelesaian konflik maka salah satu pihak atau pihak tertentu dilarang untuk mendominasi proses penyelesaian konflik tersebut. Sikap semacam ini hanya akan menghambat proses penyelesaian konflik yang ada karena memberikan rasa tidak nyaman dan aman bagi pihak yang lain. Berusahalah untuk selalu memberikan kesempatan yang seimbang bagi semua pihak dalam mengutarakan pendapatnya. Perlu diingat bahwa kesenangan untuk sering melakukan interupsi atau protes merupakan sebuah bentuk dari keinginan untuk mendominasi proses penyelesaian konflik tersebut. Biarkanlah pihak yang satu menyelesaikan terlebih dulu pembicaraannya baru diikuti oleh pihak yang lain. Jika ada hal yang ingin diklarifikasi atau ditanya, sampaikanlah itu setelah salah satu pihak menyelesaikan pembicaraannya. Kesenangan untuk sering melakukan interupsi hanya akan membuat suatu pihak merasa tidak nyaman dalam mengutarakan pendapatnya. Jika anda khawatir anda akan melupakan pokok yang ingin disanggah atau ditanyakan, catatlah itu dalam sebuah kertas catatan.
6. *Mulailah dari yang mudah.* Jika konflik tersebut memiliki beberapa isu atau terkait dengan beberapa hal, bahaslah pokok-pokok tersebut satu persatu, meskipun kita mungkin merasa bahwa ada kaitan antara pokok yang satu dengan pokok yang lain. Dengan tetap fokus pada satu pokok kita kadang tertolong untuk memahami pokok yang lain. Karena itu jangan tergoda untuk membicarakan pokok yang lain jika suatu pokok belum sungguh-sungguh dibicarakan sampai selesai. Cobalah untuk membicarakan pokok yang mudah atau sederhana atau yang tidak terlalu prinsipial.
7. *Fokus pada masalah saat ini.* Konflik seringkali menjadi berlarut-larut dan semakin sulit untuk diselesaikan karena konflik yang ada dikait-kaitkan dengan hal-hal yang lain bahkan dengan persoalan-persoalan yang mungkin terjadi bertahun-tahun sebelumnya. Sebuah konflik pribadi kadang dikaitkan dengan keluarga bahkan juga dengan kelompok tertentu atau bahkan dengan etnis tertentu. Cara semacam ini hanya akan membuat konflik yang tadinya kecil bisa berkembang menjadi besar dan menjadi seperti benang kusut yang tidak mudah untuk diselesaikan. Fokuslah pada konflik yang sedang terjadi saat ini dan juga dengan pihak-pihak yang sedang berkonflik saat ini. Dengan kata lain belajarlah untuk

tidak mengungkit apa-apa yang telah terjadi dulu baik yang memiliki kaitan dengan pokok konflik tersebut maupun pihak-pihak yang berkonflik. Jika konflik tersebut adalah antara pihak A dan B, bicaralah hanya tentang A dan B. Jangan berusaha mengait-ngaitkan hubungan A dan C atau B dan C. Sekalipun ada juga konflik antara A dan C atau B dan C tetapi fokus membicarakan konflik yang terjadi antara A dan B. Konflik antara A dan C atau B dan C biarlah nanti diselesaikan oleh mereka juga dalam kesempatan yang lain.

8. *Bantuan orang ketiga.* Jika kita merasa bahwa dalam sebuah proses penyelesaian konflik dibutuhkan orang ketiga atau mediator, maka jangan enggan untuk menggunakan mediator. Mediator haruslah orang yang bisa dipercaya oleh pihak-pihak yang berkonflik. Mediator tidak boleh menjadi pendukung dari salah satu pihak yang berkonflik. Itu artinya bahwa mediator harus mampu bersikap netral dalam menyelesaikan konflik tersebut. Keberpihakan terhadap pihak-pihak tertentu hanya akan menimbulkan ketidaknyamanan bagi pihak yang lain dan merusak proses penyelesaian konflik yang ada. Mediator hanya bertugas membantu proses penyelesaian konflik agar berjalan baik dan adil. Mediator dilarang membuat keputusan bagi pihak-pihak yang berkonflik, karena dengan cara seperti itu pihak ketiga telah menjadi seorang arbitrator.

### **Bertumbuh Melalui Konflik**

Pihak-pihak yang berkonflik harus mulai membangun di dalam dirinya kesadaran bahwa semua hubungan yang sehat selalu memiliki resiko di dalamnya. Artinya bahwa kita tidak pernah tahu dengan jelas apa yang akan terjadi di dalam hubungan yang kita jalin dengan orang lain. Tidak ada jaminan yang pasti atau akurat bahwa kita tidak akan disakiti atau dilukai dalam hubungan yang kita jalin dengan orang lain, bahkan sekalipun hubungan itu adalah hubungan yang sangat intim sekalipun. Jika rasa saling percaya bisa dibangun maka kita bisa memiliki kesempatan dan kemampuan untuk melakukan lebih dari yang sebelumnya. Tetapi jika itu tidak terjadi maka sulit bagi kita untuk membangun hubungan yang sehat atau baik dengan orang lain.

Karena hubungan ini adalah hubungan yang terbuka dan beresiko maka kemungkinan untuk terjadinya konflik cukup besar. Konflik ini pada gilirannya akan menimbulkan luka yang dialami oleh salah satu pihak atau bisa juga semua pihak yang ada dalam hubungan tersebut. Luka ini bisa berupa luka secara fisik tetapi bisa juga luka secara psikis. Luka psikis inilah yang mungkin akan lebih lama disembuhkan dibandingkan dengan luka fisik dan itu bisa saja membuat orang menolak untuk membangun hubungan dengan orang lain. Tetapi sesungguhnya kita sadar bahwa sebagai manusia tidak mungkin kita bisa tidak membangun hubungan dengan orang – hanya jika kita mengucilkan diri kita. Dan inilah yang seringkali dilakukan, dimana karena takut terjadi luka maka orang tidak mau berhubungan dengan orang lain. Jika kita sadar bahwa bagaimanapun juga kita akan berinteraksi dengan orang lain dan interaksi itu juga bisa menimbulkan luka maka sebaiknya yang dipikirkan adalah bagaimana menyembuhkan luka yang ditimbulkan oleh interaksi tersebut.

Sebuah penyelesaian konflik yang baik pada hakekatnya menolong kita, khususnya pihak-pihak yang berkonflik, untuk bertumbuh atau hidup dalam berelasi dengan orang lain dengan baik. Jika pihak yang satu masih tetap memiliki kebencian terhadap pihak yang lain maka konflik tersebut sesungguhnya masih belum diselesaikan dengan baik. Proses penyelesaian konflik yang selesai dengan baik justru menolong pihak-pihak yang berkonflik

untuk semakin lebih mengenal satu dengan yang lain dan akan membangun relasi yang lebih baik diantara mereka kedepan. Penyelesaian konflik yang baik juga menolong pihak-pihak yang berkonflik untuk bisa melihat persoalan yang ada di sekitar mereka dengan baik dan berdasarkan pengalaman yang baik dalam penyelesaian konflik akan membuat mereka untuk menyelesaikan persoalan-persoalan itu dengan baik. Dengan demikian seseorang bisa bertumbuh dengan lebih baik juga melalui sebuah konflik.



#### **Daftar Pustaka:**

Fisher, Simon, dkk.

2001 *Mengelola Konflik – Keterampilan dan Strategi untuk Bertindak*, Jakarta: The British Council, Indonesia

Halverstadt, Hugh F.

2002 *Mengelola Konflik Gereja*, Jakarta: BPK GM

---

<sup>1</sup> Secara serius atau juga sering secara berkelakar, teman-teman pendeta seringkali mengatakan, “Ya sudah, kalau nggak bisa diselesaikan, berdoa saja, biarlah kuasa roh kudus yang menyelesaikan”. Sejak awal tulisan ini saya ingin memperlihatkan bahwa pemikiran-pemikiran semacam ini sering memperlihatkan sikap ganda. Pada satu sisi, ini memperlihatkan sikap yang baik, karena sudah sepatutnya kita meminta pimpinan Tuhan dalam menolong kita menyelesaikan konflik yang ada. Tetapi di sisi yang lain, konsep berpikir semacam ini membuat para pemimpin gereja sering tidak mau *repot-repot* dalam menyelesaikan konflik-konflik yang ada; apalagi jika konflik itu dirasa rumit bagi mereka. Mereka cenderung belum berusaha apa-apa tetapi sudah pasrah dan menyerahkan semua kepada karya Roh Kudus saja. Pola yang kedua inilah yang justru harus dihindari dan untuk itulah para pemimpin gereja perlu juga belajar metode-metode dan *skil-skil* dalam menyelesaikan konflik.

<sup>2</sup> Halverstadt (2002, h. 5)

<sup>3</sup> Fisher (2001, h. 4)

<sup>4</sup> Halverstadt (2002, h. 2)