

HARVESTER

Jurnal Teologi dan Kepemimpinan Kristen

Available at: <http://e-journal.sttharvestsemarang.ac.id/index.php/harvester>

Volume 8, No 2, Desember 2023 (117-133)

e-ISSN 2685-0834, p-ISSN 2302-9498

Manajemen Konflik Bagi Gereja Masa Kini Menurut Kisah Para Rasul 6:1-7

Syeny Yullyana Igir

Sekolah Tinggi Teologi Internasional Harvest Semarang

Email: syenny.gi@gmail.com

Nathanail Sitepu

Sekolah Tinggi Teologi Internasional Harvest Semarang

Email: psnail21@gmail.com

Abstract: *Conflict is a reality that occurs in God's church. Conflict can cause division if not handled seriously and correctly, but conflict can also be a means of growth and maturation in the church as the body of Christ. Therefore, to overcome conflict in today's church, conflict management skills are needed. This article will discuss the dynamics of conflict that occurred in Acts 6: 1-7 and examine the conflict management patterns carried out by the Apostles. The method used in this article is a qualitative method with an interpretative approach (interpretative design) to the biblical text in the context of conflict management. In conducting the analysis, the author will highlight the text in the frame of conflict management thinking and find that there was indeed a conflict between the Greek-speaking Jews and the Hebrews regarding the distribution of their widows in daily service. The finding in this article is that the Apostles applied a conflict management pattern by listening to the grievances that arose due to conflict, conducting self-efficiency, and conducting mediation and delegation as conflict resolution.*

Keywords: *Church, Conflict Management, Organization, Leader, Apostle*

Abstrak: Konflik merupakan realita yang terjadi di dalam gereja Tuhan. Konflik dapat menyebabkan perpecahan bila tidak ditangani secara serius dan benar, namun konflik juga dapat menjadi sarana pertumbuhan dan pendewasaan dalam gereja sebagai tubuh Kristus. Oleh sebab itu, untuk mengatasi konflik dalam gereja masa kini dibutuhkan kemampuan manajemen konflik. Artikel ini akan membahas dinamika konflik yang terjadi dalam Kisah Para Rasul 6:1-7 dan mengkaji pola manajemen konflik yang dilakukan oleh para Rasul. Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan interpretatif (*interpretative design*) terhadap teks Alkitab dalam konteks manajemen konflik. Di dalam melakukan analisis, penulis akan menyoroti teks dalam bingkai berpikir manajemen konflik dan menemukan bahwa memang terjadi konflik antara orang-orang Yahudi berbahasa Yunani dengan orang-orang Ibrani terkait pembagian kepada janda-janda mereka dalam pelayanan sehari-hari. Temuan dalam artikel ini adalah para rasul menerapkan pola manajemen konflik dengan mendengarkan

keluhan-keluhan yang muncul karena konflik, melakukan efisiensi diri, dan mengadakan mediasi dan pendelegasian sebagai penyelesaian konflik.

Kata kunci: Gereja, Manajemen Konflik, Organisasi, Pemimpin, Rasul

PENDAHULUAN

Secara teologis gereja bersifat organisme yang berarti gereja adalah kumpulan orang-orang yang percaya atau beriman kepada Yesus Kristus sebagai Tuhan dan Juruselamatnya. Gereja juga bersifat organisasi yaitu memiliki struktur, fungsi dan perannya dalam pelayanan bersama dan kepada dunia. Harus disadari, meskipun gereja adalah kumpulan orang-orang percaya kepada Kristus, yaitu orang-orang yang telah ditebus dan diselamatkan dan telah menerima Roh Kudus tidak berarti gereja bebas dari konflik. Dalam kenyataannya konflik adalah realita yang tidak terhindarkan di dalam gereja. Konflik dapat menyebabkan kehancuran, perpecahan, dan juga permusuhan. Sebaliknya konflik juga dapat menjadi sarana mendewasakan setiap orang yang ada di dalam gereja, bila ditangani dan diselesaikan dengan baik.

Dalam gereja maupun organisasi umumnya, pasti terdapat pandangan hidup atau perspektif yang berbeda-beda. Pola pikir dan pandangan hidup yang beragam merupakan hal yang wajar dan adalah bagian dari kenyataan hidup. Banyak penelitian yang menyajikan realita konflik yang terjadi pada gereja-gereja lokal masa kini seperti penelitian yang ditulis oleh Christie G. Mewengkang dan Syunitte Pananganin.¹ Mereka mengemukakan bahwa konflik yang terjadi dalam lingkungan gereja yang mereka teliti tidak boleh dibiarkan atau didiamkan, karena akan menjadi bola panas yang akan terus bergulir dalam gereja.

Organisasi dapat diartikan sebagai suatu forum tempat orang-orang berkumpul dan mempunyai visi, misi, nilai-nilai, serta tujuan dan sasaran tertentu.² Adanya konflik antar kelompok atau anggota merupakan permasalahan yang umum terjadi sebagai dinamika dalam organisasi. Dalam kehidupan yang dinamis, konflik muncul ketika kepentingan bertentangan. Penolakan terhadap perubahan dianggap sebagai penyebab paling umum terjadinya konflik. Orang-orang dalam suatu organisasi harus mampu senantiasa menyesuaikan hubungan antar mereka sesuai dengan perkembangan lingkungan guna meningkatkan efektivitas organisasi. Di dalam Alkitab sendiri terdapat pertentangan di dalam gereja sebagai tubuh Kristus. Sebuah contoh yang menjadi penelitian dalam artikel ini adalah ditemukannya konflik dalam Kisah Para Rasul 6:1-7. Pada saat itu, ketika jumlah murid bertambah, ketidakpuasan terhadap orang Ibrani muncul di kalangan orang Yahudi yang berbahasa Yunani karena pembagian kepada

¹ Christie G. Syunitte, Pananganin dan Mewengkang, 'PENDEKATAN PAK DALAM MENANGANI KONFLIK MAJELIS JEMAAT DI JEMAAT GPdI HEBRON MADIDIR', 2015, 39-53.

² Sri Wartini, 'Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan', *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6.1 (2016), 64
<<https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12194>>.

para janda dari golongan mereka diabaikan. Orang-orang Yahudi yang berbahasa Yunani ini disebut juga kaum Helenis. Mereka adalah orang-orang yang membaca Alkitab Perjanjian Lama yang diterjemahkan ke dalam bahasa Yunani (septuaginta), bukan dalam bahasa Ibrani. Banyak dari mereka yang awalnya rutin datang ke Yerusalem untuk mengikuti perayaan-perayaan Yahudi, kemudian dalam perjalanan waktu mereka menerima Yesus Kristus sebagai Juruselamat mereka karena pemberitaan Injil oleh para rasul, kemudian bergabung dalam komunitas gereja mula-mula, dan berdiam di wilayah tersebut.³ Beberapa dari mereka dalam menjalani imannya kepada Kristus masih belum begitu dewasa secara rohani, masih ada persaingan dan rasa iri terhadap orang-orang Ibrani. Orang-orang berbahasa Yunani ini mengeluh bahwa pembagian kepada janda-janda mereka diabaikan dalam pelayanan sehari-hari, yakni soal pembagian santunan, dan mereka merasa bahwa janda dari orang Ibrani lebih diperhatikan. Ketika jumlah jemaat bertambah maka masalahpun bertambah di dalam gereja mula-mula pada waktu itu.

Beberapa penafsir menduga bahwa mungkin memang yang menjadi alasan konflik di dalam jemaat pada waktu itu, para janda terabaikan karena adanya peraturan lama orang Ibrani, yaitu “jikalau seorang janda mempunyai anak atau cucu, hendaknya pertama-tama mereka membalas budi orangtua dan nenek mereka (1Tim. 5:4). Namun, ada juga pendapat bahwa para janda digolongkan ke dalam golongan orang miskin karena banyak dari antara mereka yang tercatat di dalam daftar penerima santunan yang dulunya hidup berkecukupan, namun kemudian ditinggal mati oleh suaminya dan mengalami jatuh miskin. Kemudian, ada anggapan bahwa tuduhan lalai kepada para pengurus diakonia pada waktu itu karena beranggapan bahwa dana yang masuk ke dalam gereja waktu itu kebanyakan berasal dari orang-orang kaya Ibrani, sehingga para pelayan diakonia pada waktu itu merasa bahwa orang miskin dan janda dari orang-orang Ibranilah yang lebih berhak mendapatkan bantuan yang lebih banyak dibandingkan dengan orang-orang Yahudi berbahasa Yunani. Perlakuan tersebut dianggap oleh orang-orang Yunani sebagai ketidakadilan.

Berdasarkan latar belakang ini penulis akan meneliti bagaimana pola yang dilakukan para rasul dalam menghadapi konflik yang terjadi. Argumentasi penulis berdasarkan teks Alkitab yang menjadi kajian, bahwa adanya pola atau metode manajemen konflik yang diterapkan oleh para rasul dalam menghadapi permasalahan tersebut dan dapat dijadikan sebagai salah satu pola atau metode manajemen konflik bagi gereja masa kini.

METODE PENELITIAN

Penelitian dalam artikel ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan interpretatif (*interpretative design*). Pendekatan ini melibatkan proses hermeneutik

³ Djone Georges Nicolas, ‘Analisis Model Pelayanan Jemaat Mula-Mula Berdasarkan Kisah Para Rasul: Suatu Teladan Bagi Gereja Masa Kini’, *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 1.3 (2022), 521–32 <<https://doi.org/10.55927/fjmr.v1i3.725>>.

konvensional yang biasa digunakan dalam pendekatan sosial dan agama. Penelitian dengan metode ini tidak menerima tafsir tunggal terhadap teks atau fenomena yang diteliti, namun menemukan makna berdasarkan berdasarkan konteks penerapannya. Metode ini menggunakan wawasan yang menyertai pendekatan hermeneutik untuk melakukan interpretasi⁴. Penulis akan melakukan langkah-langkah sebagai berikut: Memahami perikop Kisah Para Rasul 6:1-7 dalam bingkai berpikir manajemen konflik, dan menyajikan konflik yang dinyatakan secara tekstual, kemudian menganalisis metode manajemen konflik yang diterapkan oleh para Rasul dan menghubungkannya dengan gereja masa kini untuk melaksanakan manajemen konflik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Konflik

Konflik dapat digolongkan atau dibedakan menjadi dua jenis. Konflik konstruktif dan konflik interpersonal. Konflik konstruktif adalah konflik yang memfokuskan pembahasan pada suatu topik tertentu dengan tetap menghormati pihak-pihak yang mempunyai sudut pandang berbeda. Konflik interpersonal, sebaliknya, adalah konflik dimana orang lebih memperhatikan karakteristik orang lain daripada masalah yang menyebabkan konflik tersebut. Dalam kondisi tertentu, konflik dan perbedaan pendapat dapat mengindikasikan bahwa proses pengelolaan lingkungan dan sumber daya tidak berjalan efektif. Konflik juga dapat meracuni ide dan menimbulkan kesalahpahaman. Konflik adalah suatu perselisihan atau perbedaan pendapat antara sekelompok orang yang ingin mencapai nilai-nilai yang sama. Konflik organisasi adalah situasi dimana suatu organisasi mengacu pada perselisihan antara dua anggota atau lebih. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa konflik berdampak pada anggota suatu organisasi. Oleh karena itu, manajemen konflik harus mencakup kemampuan mengkomunikasikan atau mengomunikasikan situasi yang menjadi penyebab terjadinya konflik. Penyebab konflik dalam organisasi adalah sebagai berikut⁵: perselisihan pendapat atau persaingan antar kelompok kecil di dalam organisasi; perselisihan dalam mencapai tujuan yang disebabkan perbedaan persepsi dalam menafsirkan situasi atau masalah; ketidakadilan dan situasi yang meresahkan dan membuat beberapa pihak menjadi tidak puas; adanya sikap dan perbuatan saling menyalahkan dan saling menyingkirkan, baik secara individu maupun kelompok kecil di dalam organisasi.

Manajemen konflik dalam konteks gereja memiliki kepentingan yang sangat besar. Gereja sebagai tempat ibadah dan komunitas rohani seringkali menjadi tempat dimana konflik dapat muncul, baik itu antara jemaat, diantara staf gereja, atau bahkan

⁴ Sonny Eli Zaluchu, 'Strategi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Di Dalam Penelitian Agama. Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat', *Jurnal*, 4 (2020), 28–38.

⁵ Fauzan Ahmad Siregar and Lailatul Usriyah, 'Peranan Komunikasi Organisasi Dalam Manajemen Konflik', *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5.2 (2021), 163–74
<<https://doi.org/10.47766/idarah.v5i2.147>>.

diantara para pemimpin gereja. Gereja adalah tempat dimana orang-orang mencari kedamaian, penghiburan, dan pertumbuhan rohani di dalam Kristus. Konflik yang tidak tertangani dengan baik dapat mengganggu suasana spiritual dan mengganggu fokus utama gereja, yaitu pelayanan rohani dan pertumbuhan iman jemaat. Oleh karena itu, manajemen konflik yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa gereja tetap menjadi tempat yang damai dan mendukung pertumbuhan rohani. Selain itu, gereja juga merupakan komunitas dimana hubungan antarpribadi sangat penting. Konflik yang tidak diselesaikan dengan baik dapat merusak hubungan antarjemaat, antarstaf gereja, dan antarpemimpin gereja. Manajemen konflik yang efektif dapat membantu memperkuat hubungan-hubungan ini dan menciptakan lingkungan yang penuh kasih dan pengertian di dalam gereja.

Gereja juga memiliki tanggung jawab untuk menjadi teladan dalam mempraktikkan nilai-nilai kerohanian, termasuk nilai-nilai seperti pengampunan, kesabaran, dan kasih. Manajemen konflik yang baik dapat membantu gereja untuk menunjukkan nilai-nilai ini dalam tindakan nyata, sehingga memberikan contoh yang positif bagi jemaat dan masyarakat sekitar. Manajemen konflik yang efektif juga dapat membantu gereja untuk tetap fokus pada misi dan visi rohani mereka. Dengan menyelesaikan konflik dengan baik, gereja dapat menghindari terjadinya gangguan yang dapat menghambat pelayanan dan pertumbuhan rohani. Sebaliknya, konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat mengalihkan perhatian dari misi dan visi gereja, sehingga menghambat kemajuan rohani.

Manajemen konflik yang baik juga dapat membantu gereja untuk menghindari pecah belah dan pemisahan di antara jemaat. Konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat menyebabkan perpecahan di dalam gereja, yang pada akhirnya dapat merugikan kesaksian gereja di mata masyarakat luas. Dengan menyelesaikan konflik dengan bijaksana, gereja dapat mempertahankan kesatuan dan keutuhan sebagai tubuh Kristus.

Manajemen konflik yang efektif juga dapat membantu gereja untuk membangun kepemimpinan yang kuat dan stabil. Pemimpin gereja yang mampu menangani konflik dengan baik akan mendapatkan kepercayaan dari jemaat dan staf gereja, sehingga memperkuat otoritas dan pengaruh mereka dalam memimpin gereja menuju pertumbuhan rohani yang berkelanjutan.

Manajemen konflik yang baik juga dapat membantu gereja untuk tumbuh dan berkembang secara keseluruhan. Dengan menyelesaikan konflik dengan baik, gereja dapat belajar dari pengalaman tersebut dan memperbaiki sistem dan proses yang mungkin menjadi penyebab konflik. Hal ini dapat membantu gereja untuk menjadi lebih matang dan kuat dalam menghadapi konflik di masa depan.

Manajemen konflik memiliki kepentingan yang sangat besar dalam konteks gereja. Dengan menyelesaikan konflik dengan bijaksana dan kasih, gereja dapat memastikan bahwa mereka tetap menjadi tempat yang damai dan mendukung pertumbuhan rohani jemaat. Manajemen konflik yang efektif juga dapat membantu gereja untuk memperkuat hubungan antarpribadi, menunjukkan nilai-nilai kerohanian

dalam tindakan nyata, tetap fokus pada misi dan visi rohani, menghindari pecah belah, membangun kepemimpinan yang kuat, dan tumbuh secara keseluruhan.

Manajemen Konflik Para Rasul

Berdasarkan Kisah Para Rasul 6:1-7 ini, penulis menemukan metode manajemen konflik yang dapat diadopsi oleh gereja masa kini, yaitu:

Mendengarkan Keluhan-keluhan Penyebab Konflik

Manajemen konflik merupakan suatu metode yang digunakan pemimpin ketika menghadapi konflik yang terjadi dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, prinsip manajemen konflik adalah cara pemimpin sebagai manajer menghadapi konflik. Tujuan dari manajemen konflik adalah untuk memberikan kinerja yang optimal dan konflik yang timbul tidak merugikan organisasi. Manajemen konflik membantu mencapai tujuan organisasi dan menjaga hubungan baik antara pihak-pihak yang berkonflik.. Dalam teorinya tidak ada satu metode penyelesaian konflik yang dapat diterapkan dalam segala situasi, melainkan harus memilih metode penyelesaian yang disesuaikan dengan penyebab konflik.

Dalam ayat 1-2, dijelaskan bahwa Pada masa itu, ketika jumlah murid makin bertambah, Pada saat itu, ketika jumlah murid bertambah, ketidakpuasan terhadap orang Ibrani muncul di kalangan orang Yahudi yang berbahasa Yunani karena pembagian kepada para janda diabaikan dalam pelayanan sehari-hari dan para rasul melihat hal ini sebagai suatu konflik yang harus ditangani. Sehubungan dengan hal ini, ke-12 rasul mengumpulkan seluruh jemaat.

Berdasarkan ayat 1 dan 2 di atas, maka pemimpin harus memberikan telinganya untuk mendengar setiap gejala yang terjadi dalam kepemimpinannya. Para rasul tidak bersikap *avoiding* atau tidak peduli. Banyak kasus konflik yang berdampak buruk dan terjadi perpecahan karena adanya pembiaran oleh pemimpin. Bentuk komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin tidak hanya memberikan perintah kepada bawahannya, melainkan juga memberi telinganya untuk mendengarkan isu-isu yang terjadi. Tujuan mendengarkan ini ialah agar organisasi yang dipimpinnya dapat berjalan dengan baik dan setiap bagian yang ada dapat berfungsi secara efektif.⁶ Dalam hal ini, para rasul bersikap terbuka dan terjadi komunikasi dua arah antara pemimpin dan yang dipimpin. Para rasul tidak membiarkan persungutan yang terjadi antara orang Yahudi berbahasa Yunani terhadap orang Ibrani soal adanya pengabaian pembagian kepada janda-janda dalam pelayanan sehari-hari.

Sikap para Rasul perlu ini di atas perlu diadopsi oleh gereja masa kini. Sikap pimpinan dalam penyelesaian konflik merupakan salah satu fungsi kepemimpinannya yang dapat dikaitkan dengan nilai (*value*) diri sebagai pemimpin. Hal yang harus

⁶ Abijaya, Sastra, Eka Wildanu, and Agus Jamaludin, 'PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI', *Jurnal Soshum Insentif*, 4.1 (2021), 17–26 <<https://doi.org/10.36787/jsi.v4i1.442>>.

dihindari oleh pemimpin gereja dalam konteks manajemen konflik adalah gaya *avoiding*, yaitu gaya yang cenderung menghindari timbulnya konflik. Hal potensial dan sensitif dihindari sebisa mungkin agar tidak berkembang menjadi sebuah konflik yang terbuka⁷. Sikap seperti ini sesungguhnya akan sangat berbahaya bagi pemimpin dan organisasi gereja. Gaya *avoiding* ibarat gunung api yang penuh dengan lava dan siap meletus dan mendatangkan bencana, atau seperti bom waktu yang pada waktunya akan meledak dan menghancurkan tubuh Kristus. Gaya menghindari (*avoiding*) dalam manajemen konflik adalah salah satu dari lima gaya manajemen konflik yang diidentifikasi oleh Kenneth Thomas dan Ralph Kilmann. Gaya ini ditandai dengan kecenderungan untuk menghindari atau mengurung diri dari konfrontasi atau penyelesaian konflik.⁸

Pertama-tama, penting untuk memahami bahwa gaya menghindar (*avoiding*) dalam manajemen konflik dapat muncul dari berbagai alasan. Beberapa individu mungkin merasa tidak nyaman atau tidak percaya diri dalam menghadapi konfrontasi, sehingga mereka cenderung menghindari konflik untuk menghindari ketegangan atau konsekuensi negatif. Selain itu, ada juga yang menggunakan gaya menghindar sebagai strategi untuk menunda penyelesaian konflik, mungkin karena mereka merasa bahwa waktu akan membantu meredakan emosi atau memungkinkan situasi menjadi lebih menguntungkan bagi mereka. Gaya menghindar (*avoiding*) juga memiliki kelemahan yang signifikan. Dalam banyak kasus, menghindari konflik dapat menyebabkan masalah tidak terselesaikan atau bahkan memburuk. Ketika konflik tidak ditangani dengan baik, hal ini dapat menyebabkan ketegangan yang terpendam, kebencian, atau bahkan kehilangan kepercayaan diantara pihak-pihak yang terlibat. Selain itu, menghindari konflik juga dapat menghambat kemajuan dan inovasi, karena masalah yang seharusnya dipecahkan melalui diskusi dan negosiasi dapat terabaikan.

Dalam konteks manajemen organisasi, gaya menghindar (*avoiding*) juga dapat memiliki dampak negatif terhadap budaya kerja dan hubungan antar karyawan. Ketika seorang pemimpin atau manajer cenderung menghindari konflik, hal ini dapat menciptakan lingkungan di mana masalah-masalah yang seharusnya dipecahkan dengan cepat dan efektif malah terabaikan. Hal ini dapat menciptakan ketidakpastian, kebingungan, dan ketidakadilan diantara anggota tim, yang pada gilirannya dapat merusak hubungan kerja dan kinerja keseluruhan tim.

Gaya menghindar sebaiknya tidak digunakan dalam penyelesaian konflik. Sebaliknya, individu atau pemimpin perlu mempertimbangkan situasi secara cermat dan memilih strategi yang paling sesuai dengan konteks dan tujuan yang ingin dicapai.

⁷ NB., Mudzakkar, 'Strategi Manajemen Konflik Dalam Upaya Penyelesaian Konflik Politik: Suatu Tinjauan Teoritis', JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting), 3.2 (2021), 194 <<https://doi.org/10.35914/jemma.v3i2.643>>B.

⁸ Ralph H. Kilmann and Kenneth W. Thomas, 'Interpersonal Conflict-Handling Behavior as Reflections of Jungian Personality Dimensions', *Psychological Reports*, 37.3 (1975), 971-80 <<https://doi.org/10.2466/pr0.1975.37.3.971>>.

Terkadang, konfrontasi langsung dan penyelesaian konflik secara proaktif dapat menjadi langkah yang lebih efektif dalam menciptakan solusi yang berkelanjutan dan membangun hubungan yang kuat di antara pihak-pihak yang terlibat.

Berdasarkan penjelasan di atas maka pola manajemen konflik yang dilakukan oleh para rasul pada bagian ini perlu untuk diadopsi, mereka mendengarkan apa yang menjadi persungutan di dalam jemaat. Pemimpin yang mendengarkan keluhan-keluhan yang menjadi penyebab konflik dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi orang-orang yang berada di bawah kepemimpinannya. Para Rasul dalam hal ini menggunakan gaya *accomodating*, gaya ini menghimpun aspirasi/pendapat/kepentingan pihak-pihak dimana konflik muncul dan selanjutnya dicari jalan keluarnya. Dengan memberikan ruang bagi orang-orang yang dipimpinya untuk menyampaikan aspirasi atas konflik yang terjadi, maka pemimpin akan lebih mudah menganalisis dan memetakan masalah yang sebenarnya dan dapat mencari solusi yang tepat sasaran dan meredakan konflik agar tidak berkepanjangan.

Melakukan Efikasi Diri (Self Efficacy)

Istilah efikasi diri diperkenalkan oleh Bandura. Dia mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan pada kemampuan seseorang untuk melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan atau hasil tertentu⁹. Di sisi lain, Baron dan Byrne mendefinisikan efikasi diri sebagai evaluasi individu terhadap kemampuan atau kemampuannya dalam melakukan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Bandura dan Woods menjelaskan bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk memobilisasi motivasi, keterampilan kognitif, dan perilaku yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan suatu situasi.¹⁰ Berdasarkan penjelasan ini, maka efikasi diri oleh para Rasul dinyatakan dalam kalimat, “Kami tidak merasa puas, karena kami melalaikan Firman Allah untuk melayani meja.” (ayat.2). Para rasul dengan jujur mengakui permasalahan yang muncul dalam pelayanan mereka. Secara manusiawi tidak mudah bagi pemimpin untuk mengakui kekurangannya dalam pelayanan dan pekerjaannya, dan banyak pemimpin lebih cenderung membicarakan pencapaian dan kesuksesannya. Namun para rasul, dibimbing oleh Roh Kudus, dengan rendah hati dan terbuka menceritakan permasalahan yang muncul selama pelayanan mereka. Mereka mengatakan, meski jumlah jemaat terus bertambah, namun pelayanan terhadap para janda terbengkalai karena terbatasnya jumlah pelayan meja atau diakonos yang tersedia.

Efikasi diri seorang pemimpin sangat penting karena memengaruhi kemampuannya untuk menginspirasi, memotivasi, dan memimpin tim dengan efektif. Pemimpin yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, mengambil keputusan, dan mengatasi hambatan. Mereka

⁹ C. Eastman and J. S. Marzillier, ‘Theoretical and Methodological Difficulties in Bandura’s Self-Efficacy Theory’, *Cognitive Therapy and Research*, 8.3 (1984), 213–29
<<https://doi.org/10.1007/BF01172994>>.

¹⁰ Ibid.

mampu mempengaruhi orang lain, menghadapi ketidakpastian, dan bertindak sebagai contoh yang kuat. Efikasi diri yang tinggi juga membantu pemimpin untuk tetap tenang dan fokus dalam menghadapi tekanan serta menginspirasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Mereka juga menunjukkan kerendahan hati ini dengan menangani masalah para janda yang berlatar belakang dari kalangan miskin. Permasalahan ini bisa saja diabaikan karena masih banyak pelayanan lainnya yang membutuhkan perhatian. Namun, pemimpin yang rendah hati justru memberikan perhatian yang sama kepada seluruh lapisan gereja. Dengan sikap rendah hati ini, rasul-rasul mengajak seluruh jemaat untuk dapat duduk bersama untuk mencari solusi dari persolan jemaat yang sedang terjadi.

Bandura mengatakan bahwa efikasi diri¹¹ pada dasarnya adalah hasil proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau penghargaan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Efikasi diri akan mempengaruhi beberapa aspek dari kognisi dan perilaku seseorang. Gist dan Mitchell mengatakan bahwa efikasi diri dapat membawa pada perilaku yang berbeda diantara individu dengan kemampuan yang sama karena efikasi diri mempengaruhi pilihan, tujuan, pengatasan masalah, dan kegigihan dalam berusaha¹². Orang dengan efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka dapat melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian di sekitar mereka, sedangkan orang dengan efikasi diri yang rendah percaya bahwa mereka pada dasarnya tidak mampu mengubah kejadian di sekitar mereka. Ia percaya bahwa hal tersebut tidak mungkin. Dalam situasi sulit, orang yang tidak efektif cenderung cepat menyerah. Sebaliknya, orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras dalam mengatasi tantangan yang ada. Ia mengungkapkan bahwa *self-efficacy* berperan penting dalam memotivasi pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas sulit untuk mencapai tujuan tertentu.¹³

Efikasi diri memainkan peran penting dalam penanganan manajemen konflik. Efikasi diri merujuk pada keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas dan mengatasi tantangan yang dihadapi. Dalam konteks manajemen konflik, efikasi diri memengaruhi cara seorang individu atau pemimpin mengelola konflik, berinteraksi dengan pihak-pihak yang terlibat, dan mencari solusi yang memuaskan.

Efikasi diri memengaruhi cara seseorang menghadapi konflik. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi konflik. Mereka yakin bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengelola konflik

¹¹ Robert Weinberg, Daniel Gould, and Allen Jackson, 'Expectations and Performance: An Empirical Test of Bandura's Self-Efficacy Theory', *Journal of Sport Psychology*, 1.4 (1979), 320–31 <<https://doi.org/10.1123/jsp.1.4.320>>.

¹² Eastman and Marzillier.

¹³ Putri Dena Laksmi, 'Pengaruh Pola Asuh Orang Tua Terhadap Efikasi Diri', *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 2.1 (2018) <<https://doi.org/10.23887/jppp.v2i1.15342>>.

dengan baik dan menemukan solusi yang efektif. Sebaliknya, individu yang memiliki efikasi diri yang rendah mungkin cenderung menghindari konfrontasi atau merasa tidak mampu mengatasi konflik dengan baik.

Berdasarkan penjelasan di atas efikasi diri juga memengaruhi cara seorang pemimpin memimpin tim dalam situasi konflik. Seorang pemimpin yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mampu menginspirasi dan memotivasi anggota timnya untuk menghadapi konflik dengan sikap yang positif. Mereka akan menunjukkan keyakinan pada kemampuan anggota tim untuk menyelesaikan konflik dan mencapai kesepakatan yang memuaskan. Sebaliknya, pemimpin yang memiliki efikasi diri yang rendah mungkin cenderung menunjukkan ketidakpastian dan kurangnya keyakinan pada kemampuan anggota tim dalam menangani konflik.

Dalam penanganan konflik, efikasi diri juga memengaruhi kemampuan seseorang untuk berkomunikasi secara efektif. Individu yang percaya diri akan lebih mampu menyampaikan pendapat, mendengarkan dengan empati, dan mencari solusi bersama dengan pihak-pihak yang terlibat. Mereka akan lebih terbuka terhadap ide-ide baru dan lebih siap untuk berkolaborasi dalam mencari solusi yang memuaskan. Sebaliknya, individu yang merasa tidak percaya diri mungkin cenderung menutup diri, sulit untuk diajak bekerja sama, dan kurang mampu dalam berkomunikasi yang efektif.

Selain itu, efikasi diri juga memengaruhi kemampuan seseorang untuk mengelola emosi dalam situasi konflik. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung lebih mampu mengendalikan emosi mereka dan tetap tenang dalam menghadapi konflik. Mereka akan lebih mampu untuk tetap obyektif dan rasional dalam mencari solusi, tanpa terpengaruh oleh emosi yang negatif. Sebaliknya, individu yang merasa tidak percaya diri mungkin cenderung terbawa emosi, sulit untuk tetap tenang, dan rentan terhadap reaksi yang impulsif dalam menghadapi konflik.

Dalam konteks manajemen konflik, efikasi diri juga memengaruhi kemampuan seseorang untuk menjadi mediator yang efektif. Seorang mediator yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mampu memfasilitasi dialog antara pihak-pihak yang terlibat, mengelola emosi yang muncul, dan membantu mencapai kesepakatan yang memuaskan. Mereka akan menunjukkan keyakinan pada kemampuan pihak-pihak yang terlibat untuk menyelesaikan konflik dengan baik. Sebaliknya, mediator yang merasa tidak percaya diri mungkin cenderung kesulitan dalam memfasilitasi dialog, mengelola emosi yang muncul, dan mencapai kesepakatan yang memuaskan.

Dengan demikian, efikasi diri memainkan peran yang sangat penting dalam penanganan manajemen konflik. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi konflik dengan sikap yang positif, memimpin tim dengan keyakinan, berkomunikasi secara efektif, mengelola emosi dengan baik, dan menjadi mediator yang efektif. Sebaliknya, individu yang merasa tidak percaya diri mungkin cenderung mengalami kesulitan dalam menghadapi konflik, memimpin tim dengan keyakinan, berkomunikasi secara efektif, mengelola emosi dengan baik, dan menjadi mediator yang efektif.

Dalam konteks organisasi, penting bagi pemimpin dan individu lainnya untuk mengembangkan efikasi diri yang tinggi dalam penanganan konflik. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, pengembangan diri, pengalaman kerja, dan dukungan dari lingkungan kerja. Dengan memiliki efikasi diri yang tinggi, individu akan lebih mampu untuk mengelola konflik dengan baik, mencapai kesepakatan yang memuaskan, dan membangun hubungan yang harmonis di lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka untuk melaksanakan manajemen konflik, gereja masa kini membutuhkan pemimpin yang dengan rendah hati melakukan efikasi diri sehingga tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya dapat berjalan dengan efektif, dan begitupun organisasi dapat berjalan dengan dinamis dan konflik internal yang terjadi. Dalam pengamatan penulis sebagai rohaniwan dan majelis dalam gereja, seringkali konflik terjadi karena ketidakefektifan pelayanan oleh hamba Tuhan yang disebabkan begitu banyaknya tanggungjawab yang harus ia kerjakan. Seringkali para pemimpin gereja, dalam hal ini hamba Tuhan dan majelis tidak melakukan efikasi diri atau juga sebaliknya tidak diberi ruang untuk melakukan efikasi diri, sehingga semua beban dan tanggungjawab diterima dan berakibat *overload* dan menjadi tidak efektif.

Mengadakan Mediasi dan Pendelegasian Sebagai Penyelesaian Konflik

Dalam Ayat 2 dan 3, tertulis, “Berhubung dengan itu kedua belas rasul itu memanggil semua murid berkumpul dan berkata: "Kami tidak merasa puas, karena kami melalaikan Firman Allah untuk melayani meja. Karena itu, saudara-saudara, pilihlah tujuh orang dari antaramu, yang terkenal baik, dan yang penuh Roh dan hikmat, supaya kami mengangkat mereka untuk tugas itu.”

Langkah selanjutnya yang dilakukan para rasul dalam menyelesaikan konflik adalah mediasi. Mediasi berasal dari bahasa Latin *mediere* yang berarti “tengah”, dan dalam bahasa Inggris dari kata “*mediation*”. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan kata mediasi sebagai proses melibatkan pihak ketiga sebagai penasehat dalam menyelesaikan suatu perselisihan.¹⁴ Orang yang menjadi perantara disebut mediator.

Menurut Christopher W. Moore yang dikutip oleh Lesliza Rutman, mediasi adalah suatu perkara yang diterima oleh kedua belah pihak, adil dan tidak memihak, serta dibantu (untuk menyelesaikan permasalahannya) oleh pihak ketiga yang netral agar keputusan itu benar. Hal ini bertujuan mempercepat pihak-pihak yang bersengketa untuk mengambil keputusan bersama mengenai permasalahan yang disengketakan.¹⁵

Mediasi memberikan pihak-pihak yang terlibat dalam sengketa kesempatan untuk berpartisipasi aktif dalam penyelesaian masalah mereka. Dibandingkan dengan proses peradilan yang lebih formal, mediasi memberikan pihak-pihak yang terlibat

¹⁴ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2022), hlm. 726.

¹⁵ Desrizza Ratman, *Mediasi Non-Litigasi Terhadap Sengketa Medik Dengan Konsep Win-Win Solution* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2012), hlm.133.

kendali yang lebih besar atas hasil akhirnya. Mereka memiliki kesempatan untuk berbicara langsung satu sama lain, menyampaikan kekhawatiran mereka, dan berkontribusi dalam mencari solusi yang memuaskan bagi semua pihak. Hal ini dapat menciptakan rasa memiliki terhadap kesepakatan yang dicapai dan memungkinkan pihak-pihak yang terlibat untuk merasa lebih puas dengan hasilnya. Mediasi juga dapat menciptakan kesempatan bagi pihak-pihak yang terlibat untuk memperbaiki hubungan mereka. Dalam banyak kasus, sengketa dapat merusak hubungan interpersonal antara pihak-pihak yang terlibat, baik itu di tingkat individu maupun organisasi. Melalui mediasi, pihak-pihak yang terlibat memiliki kesempatan untuk berkomunikasi secara terbuka, mendengarkan perspektif satu sama lain, dan mencari cara untuk memperbaiki hubungan mereka di masa depan.

Sikap para rasul memediasi permasalahan atas pembagian kepada janda-janda menjadi pencegah perpecahan dan memberikan peluang agar keutuhan jemaat terjaga. Hal ini dapat membantu menciptakan lingkungan yang lebih harmonis dan produktif setelah sengketa diselesaikan.

Dalam ayat 2 dan 3 dapat dilihat bahwa para Rasul berperan sebagai mediator terhadap konflik yang terjadi di dalam tubuh Kristus. Para Rasul melakukan mediasi antara orang Yahudi yang berbahasa Yunani dengan orang Ibrani yang ada dalam pusaran konflik terkait pembagian kepada janda-janda dalam pelayanan sehari-hari. Para Rasul memanggil semua murid, artinya pihak-pihak yang berkepentingan dan berkonflik diajak untuk bertatap muka dan melakukan mediasi, agar konflik yang terjadi tidak berkepanjangan dan pihak-pihak yang berkonflik merasakan adanya upaya serius untuk menangani konflik yang terjadi.

Para rasul melakukan upaya mediasi dengan memberikan ruang bagi komunitas Yahudi yang berbahasa Yunani dengan orang-orang Ibrani yang menjadi bagian dalam gereja untuk memilih tujuh orang diantara mereka yang terkenal baik, dan yang penuh Roh dan hikmat, untuk diangkat sebagai petugas pelayan meja atau diakonia. Hal ini menciptakan kesempatan bagi pihak-pihak yang terlibat untuk mencapai solusi yang lebih kreatif dan berkelanjutan. Pihak-pihak yang terlibat diundang untuk berpikir di luar kotak, mencari solusi yang mungkin tidak terpikirkan dalam konteks konflik yang terjadi. Hal ini dapat menciptakan kesempatan untuk mencapai kesepakatan yang lebih berkelanjutan dan memuaskan bagi semua pihak, karena solusi yang dicapai didasarkan pada kebutuhan dan kepentingan nyata dari pihak-pihak yang terlibat. Menurut Laurence Boule¹⁶, mediasi adalah sarana arbitrase yang melibatkan pihak ketiga yang netral tanpa otoritas pengambilan keputusan yang membantu berbagai pihak mencapai solusi yang dapat diterima oleh mereka.

Berdasarkan ayat 2 dan 3 maka para Rasul tidak bersikap berat sebelah atau bersikap *like or dislike* kepada salah satu golongan yang terlibat dalam konflik. Mediasi

¹⁶ Phillip Boule, Laurence, Goldblatt, Virginia and Green, *Mediation: Skills and Strategies* (New Zealand: LexisNexis, 2015).

yang dilakukan oleh para Rasul adalah mediasi yang bersifat rohani, sehingga semua dilibatkan, semua dilihat sebagai bagian dari kesatuan dari tubuh Kristus. Para Rasul mendelegasikan kepada kedua golongan yang terlibat konflik untuk bersama-sama menjadi bagian dari solusi. Bentuk pendelegasian yang dilakukan oleh para Rasul adalah upaya manajemen konflik yang sangat baik dan tepat, karena orang-orang yang terlibat dalam konflik diajak untuk terlibat dalam penyelesaian konflik yang ada, tentunya upaya ini akan sangat efektif karena pihak yang dipilih untuk menjadi solusi dalam penyelesaian konflik yang terjadi adalah orang-orang yang mengenal situasi penyebab konflik.

Para Rasul dalam hal ini memberikan usul sebagai langkah manajemen konflik dan diterima baik oleh pihak-pihak yang berkonflik. Dalam ayat 5, tertulis, “Usul itu diterima baik oleh seluruh jemaat, lalu mereka memilih Stefanus, seorang yang penuh iman dan Roh Kudus, dan Filipus, Prokhorus, Nikanor, Timon, Parmenas, dan Nikolaus, seorang penganut agama Yahudi dari Antiokhia.” Usul yang diterima ditindaklanjuti dengan membuat sebuah tim kerja atau tim pelayanan yang dapat mengerjakan pelayanan meja secara bersama-sama.

Metode Manajemen konflik yang digunakan oleh para rasul memberikan kemajuan dalam kehidupan jemaat, ketika konflik diselesaikan dengan tepat sasaran dan dengan cara yang benar, maka iman dan pelayanan jemaat semakin maju dan berkembang. Alkitab mencatat bahwa firman Allah makin tersebar (ayat 7). Setelah para rasul berketetapan untuk lebih memusatkan diri pada pemberitaan firman, Injil pun makin tersebar dan berdampak. Berikutnya dicatat bahwa jumlah murid di Yerusalem makin bertambah banyak. Konflik yang diselesaikan akan memberikan semangat dan gairah bagi jemaat Tuhan dalam melayani-Nya. Kaum imam juga turut dicatat sebagai petobat-petobat baru dalam komunitas gereja mula-mula. Sejumlah besar imam menyerahkan diri dan percaya. Para imam merupakan jabatan yang terhormat di mata kaum Yudaisme. Para imam diangkat berdasarkan hukum Musa bersedia meninggalkan jabatan tersebut demi Injil Yesus Kristus.

Berdasarkan penjelasan pada bagian ini, maka gereja masa kini secara khusus pemimpin harus bersikap sebagai mediator atas konflik yang terjadi di dalam jemaat. Sikap pilih kasih atau tebang pilih hanya akan menimbulkan konflik yang baru dan lebih besar. Pemimpin gereja harus memberdayakan setiap anggotanya untuk menjadi *problem solver*, bukan *trouble maker*. Seorang "problem solver" dalam manajemen konflik adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah atau konflik yang muncul di lingkungan kerja atau dalam hubungan antarindividu. Mereka cenderung menggunakan pendekatan yang sistematis dan kreatif untuk menemukan solusi yang efektif dan memuaskan bagi semua pihak yang terlibat.

Seorang *problem solver* dalam manajemen konflik juga mampu untuk memfasilitasi dialog antara pihak-pihak yang terlibat, mendengarkan dengan empati, dan menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan penyelesaian masalah.

Mereka juga dapat menggunakan berbagai teknik dan strategi untuk mengelola emosi yang muncul selama konflik, serta membantu pihak-pihak yang terlibat untuk tetap fokus pada pencarian solusi yang konstruktif. Selain itu, seorang *problem solver* dalam manajemen konflik juga memiliki kemampuan untuk berpikir secara analitis, mengidentifikasi akar permasalahan, dan mengembangkan rencana tindakan yang dapat mengatasi konflik secara efektif. Mereka juga dapat menggunakan keterampilan komunikasi yang baik untuk menjelaskan solusi yang diusulkan dan memastikan bahwa semua pihak merasa didengar dan dipahami. Dengan demikian, seorang *problem solver* dalam manajemen konflik adalah individu yang mampu menghadapi konflik dengan sikap yang positif, mengelola konflik dengan bijaksana, dan mencari solusi yang memuaskan bagi semua pihak yang terlibat. Mereka juga dapat membantu membangun hubungan yang harmonis di lingkungan kerja dan menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pertumbuhan.

Para rasul meminta agar dipilih tujuh orang dari antara mereka yang memenuhi syarat untuk melakukan pelayanan meja (*diakonein trapezais*). Orang-orang tersebut harus benar-benar memenuhi syarat. Jemaat harus memilih dan para rasul yang menahbiskan. Pendelegasian tugas oleh para rasul tidak dilakukan dengan sembarangan, melainkan dilakukan dengan cermat dan memiliki kriteria standar kebenaran. Ketujuh orang ini harus; Pertama, terkenal baik. Orang-orang yang tidak terlibat skandal, dipandang oleh banyak orang sebagai orang yang tulus, setia, dan kelakukannya benar, dapat dipercaya, dan tidak bercacat cela. Kedua, mereka haruslah penuh Roh, penuh dengan karunia serta anugerah Roh Kudus yang diperlukan untuk mengelola tugas tersebut dengan benar. Mereka bukan saja harus orang-orang yang jujur, tetapi juga cakap dan berani. Kriteria yang diterapkan oleh para rasul sejajar dengan kriteria di dalam Alkitab Perjanjian Lama dalam pengangkatan seorang hakim di Israel, yaitu orang-orang yang cakap dan takut akan Allah, orang-orang yang dapat dipercaya, dan benci kepada pengejaran suap (Keluaran 18:21). Ketiga, orang-orang tersebut harus penuh hikmat. Mereka harus bijaksana, tidak mudah diperdaya, serta akan mengatur pelayanan meja dengan penuh pertimbangan yang matang dan demi kebaikan.

Pendelegasian tugas adalah proses di mana seorang pemimpin atau manajer memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada anggota tim atau bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Pentingnya pendelegasian tugas tidak bisa diabaikan dalam konteks manajemen organisasi. Pendelegasian tugas memungkinkan seorang pemimpin atau manajer untuk fokus pada tugas-tugas yang memerlukan perhatian khusus. Dengan mendelegasikan tugas-tugas rutin atau operasional kepada bawahan, seorang pemimpin dapat memusatkan perhatiannya pada strategi, inovasi, dan pengambilan keputusan yang lebih penting bagi kesuksesan organisasi. Hal ini membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajerial, karena pemimpin dapat menggunakan waktu dan energinya untuk hal-hal yang benar-benar memerlukan kepemimpinan mereka. Oleh karena itu, manajemen konflik yang dilakukan oleh para

rasul sudah sangat memberikan solusi karena membuat mereka bisa fokus dalam pemberitaan firman Allah.

Pendelegasian tugas juga dapat meningkatkan motivasi dan pengembangan diri anggotanya. Ketika seorang manajer memberikan tanggung jawab kepada bawahannya, hal ini dapat memberikan rasa percaya diri dan motivasi yang lebih besar bagi karyawan tersebut. Mereka merasa diakui dan dipercayai untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas terhadap organisasi¹⁷. Selain itu, pendelegasian tugas dalam gereja juga dapat menjadi sarana pengembangan diri bagi para jemaat, karena mereka memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang melalui tanggung jawab baru yang diberikan kepada mereka.

Pendelegasian tugas juga dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Dengan mendelegasikan tanggung jawab kepada bawahan yang kompeten, seorang pemimpin dapat memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman mereka dalam mengambil keputusan yang lebih baik. Hal ini dapat membantu mengurangi beban kerja pemimpin, sambil memastikan bahwa keputusan yang diambil didasarkan pada informasi yang relevan dan beragam¹⁸. Namun, penting untuk diingat bahwa pendelegasian tugas juga memiliki tantangan dan risiko tersendiri. Salah satu tantangan utama adalah memastikan bahwa tugas-tugas yang didelegasikan dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan harapan. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu memastikan bahwa bawahan yang menerima delegasi memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tersebut. Selain itu, pemimpin juga perlu memberikan arahan yang jelas dan dukungan yang diperlukan agar delegasi tugas dapat berjalan lancar.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dalam melakukan pendelegasian, pemimpin gereja tidak boleh melakukannya dengan sembarangan. Pendelegasian yang dilakukan dengan sembarangan, tanpa kriteria yang tepat akan dapat menimbulkan masalah baru dalam jemaat Tuhan. Manajemen konflik yang dilakukan oleh para rasul sangat relevan bagi gereja masa kini, yaitu standar yang alkitabiah dalam merekrut orang-orang yang terlibat dalam pelayanan gerejawi. Pemimpin gereja harus berani untuk mengadakan pertemuan dan melibatkan partisipasi jemaat yang menjadi bagian dalam gereja. Gereja harus mengedepankan *team work* atau kerjasama tim dalam mengatasi konflik yang terjadi. Oleh sebab itu, perlu mengedepankan pemuridan dalam gereja agar memiliki SDM yang bagus.

KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa konflik merupakan realitas dalam setiap komunitas atau organisasi termasuk komunitas orang percaya yaitu gereja. Konflik yang terjadi memang tidak untuk dihindari melainkan dihadapi dan

¹⁷ Hao Li and Wing Suen, 'Delegating Decisions to Experts', *Journal of Political Economy*, 112.S1 (2004), S311–35 <<https://doi.org/10.1086/379941>>.

¹⁸ Li and Suen, *Ibid.*

diselesaikan melalui manajemen konflik yang tepat. Gereja membutuhkan strategi manajemen konflik yang tepat. Gereja masa kini harus mengadopsi aspek-aspek penting sebagai manajemen konflik melalui konflik yang terjadi dalam Kisah Para Rasul 6:1-7. Konflik di dalam gereja mula-mula tidak diselesaikan hanya dengan berdoa, melainkan mengambil sikap dan tindakan nyata sebagai penyelesaian konflik. Gereja sebagai lembaga rohani, dalam hal ini para pemimpin gereja tidak boleh membiarkan konflik yang terjadi, melainkan harus mengupayakan manajemen konflik dengan mendengarkan suara-suara yang menyatakan ada masalah yang menjadi penyebab konflik, dan melakukan mediasi dan pendelegasian sebagai langkah-langkah dalam penyelesaian konflik. Gereja sebagai tubuh Kristus tidak bebas dari konflik melainkan harus semakin dewasa dan rohani dalam iman melalui konflik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abijaya, Sastra, Eka Wildanu, and Agus Jamaludin, 'PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI', *Jurnal Soshum Insentif*, 4.1 (2021), 17–26
<<https://doi.org/10.36787/jsi.v4i1.442>>
- Boulle, Laurence, Goldblatt, Virginia and Green, Phillip, *Mediation: Skills and Strategies* (New Zealand: LexisNexis, 2015)
- Desriza Ratman, *Mediasi Non-Litigasi Terhadap Sengketa Medik Dengan Konsep Win-Win Solution* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2012)
- Eastman, C., and J. S. Marzillier, 'Theoretical and Methodological Difficulties in Bandura's Self-Efficacy Theory', *Cognitive Therapy and Research*, 8.3 (1984), 213–29 <<https://doi.org/10.1007/BF01172994>>
- Fauzan Ahmad Siregar, and Lailatul Usriyah, 'Peranan Komunikasi Organisasi Dalam Manajemen Konflik', *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5.2 (2021), 163–74 <<https://doi.org/10.47766/idarrah.v5i2.147>>
- Kilmann, Ralph H., and Kenneth W. Thomas, 'Interpersonal Conflict-Handling Behavior as Reflections of Jungian Personality Dimensions', *Psychological Reports*, 37.3 (1975), 971–80 <<https://doi.org/10.2466/pr0.1975.37.3.971>>
- Laksmi, Putri Dena, 'Pengaruh Pola Asuh Orang Tua Terhadap Efikasi Diri', *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 2.1 (2018)
<<https://doi.org/10.23887/jppp.v2i1.15342>>
- Li, Hao, and Wing Suen, 'Delegating Decisions to Experts', *Journal of Political Economy*, 112.S1 (2004), S311–35 <<https://doi.org/10.1086/379941>>
- NB., Mudzakkar, 'Strategi Manajemen Konflik Dalam Upaya Penyelesaian Konflik Politik: Suatu Tinjauan Teoritis', *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3.2 (2021), 194 <<https://doi.org/10.35914/jemma.v3i2.643>>
- Nicolas, Djone Georges, 'Analisis Model Pelayanan Jemaat Mula-Mula Berdasarkan Kisah Para Rasul: Suatu Teladan Bagi Gereja Masa Kini', *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 1.3 (2022), 521–32

- <<https://doi.org/10.55927/fjmr.v1i3.725>>
Syunitte, Pananginan dan Mewengkang, Christie G., 'PENDEKATAN PAK DALAM MENANGANI KONFLIK MAJELIS JEMAAT DI JEMAAT GPdI HEBRON MADIDIR', 2015, 39–53
Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. Kamus Bahasa Indonesia (Jakarta: Balai Pustaka, 2022)
Wartini, Sri, 'Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan', *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6.1 (2016), 64 <<https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12194>>
Weinberg, Robert, Daniel Gould, and Allen Jackson, 'Expectations and Performance: An Empirical Test of Bandura's Self-Efficacy Theory', *Journal of Sport Psychology*, 1.4 (1979), 320–31 <<https://doi.org/10.1123/jsp.1.4.320>>
Zaluchu, Sonny Eli, 'Strategi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Di Dalam Penelitian Agama. Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat', *Jurnal*, 4 (2020), 28–38