

**Penulis:**

Madarhakad

**Afiliasi:**

Sekolah Tinggi Teologi Mamasa,  
Indonesia

**Email:**

[Madar07512@gmail.com](mailto:Madar07512@gmail.com)

**LOKO KADA TUO:** Jurnal Teologi  
Kontekstual & Oikumenis

ISSN: 3047-4213 (online)

DOI :

<https://doi.org/10.70418/58j5g744>

Vol. 02 No. 01, Maret, 2025;  
(hlm 042-054)

## Pembacaan terhadap Keluaran 18:13-27 dengan Mempertimbangkan Teori Konflik Sosial menurut Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin sebagai Tantangan Kepemimpinan Kristen Mengelola Konflik Membangun Perdamaian

**Abstract**

*Conflict is one of the realities of human social life, past, present and future. Thus, everyone should be able to face and manage conflict. Of course, there are many things and factors that can help us in facing and managing conflict. The Bible, among others, witnesses and teaches how to manage conflict based on God's wisdom and through the role and direct involvement of humanity in it. The ability to manage conflict in order to build peace is a responsibility and challenge for every leader. Community leaders and church leaders are required to be able and skilled in managing conflict in order to realize peace in life. The ability and skills to manage conflict to build peace are also one of the challenges of Christian leadership. Pruitt and Rubin are two reliable Psychology thinkers who have written many books. One of their books is entitled "Social Conflict Theory" published by Pustaka Pelajar, in 2004. The book will be one of the main references in this study. This study aims to explore and describe the reading of Exodus 18:13-27 in relation to the theory of social conflict according to Pruitt and Rubin as a challenge for Christian leadership in managing conflict to build peace. The method used is a descriptive qualitative method based on literature studies. The author conducted a text study through reading Exodus 18:13-27 and then analyzed books and journals relevant to the subject of the study. This writing is expected to contribute and produce constructive and useful ideas for every Christian leader to answer the challenges in managing conflict in order to build peace.*

**Keywords:** Reading, Exodus 18, Christian leadership, managing, social conflict, peace.

**Abstrak**

Konflik merupakan realitas kehidupan sosial umat manusia, dahulu, kini dan yang akan datang. Dengan demikian setiap orang seharusnya mampu menghadapi sekaligus mengelola konflik. Banyak hal dan faktor yang dapat membantu kita dalam rangka menghadapi sekaligus mengelola konflik. Alkitab antara lain menyaksikan dan mengajarkan bagaimana mengelola konflik berdasarkan petunjuk hikmat Allah dan melalui peran dan keterlibatan langsung umat manusia di da-

lamnya. Kemampuan mengelola konflik dalam rangka membangun perdamaian merupakan tugas tanggung jawab setiap pemimpin, baik itu di gereja maupun dunia sekuler. Pruitt dan Rubin adalah dua orang pemikir Psikologi yang handal dan telah menulis banyak buku. Salah satu buku mereka berjudul "Teori Konflik Sosial" yang diterbitkan Pustaka Pelajar, tahun 2004. Buku tersebut akan menjadi salah satu referensi utama dalam kajian ini. Kajian ini bertujuan untuk mendalami dan mendeskripsikan pembacaan Keluaran 18:13-27 kaitannya dengan teori konflik sosial menurut Pruitt dan Rubin sebagai suatu tantangan kepemimpinan Kristen dalam rangka mengelola konflik untuk membangun perdamaian. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif berdasarkan studi kepustakaan. Penulis melakukan kajian teks melalui pembacaan Keluaran 18:13-27 dan selanjutnya menganalisis buku-buku dan jurnal yang relevan dengan pokok kajian. Tulisan ini diharapkan dapat berkontribusi dan menghasilkan pokok-pokok pikiran yang konstruktif dan bermanfaat untuk setiap pemimpin Kristen menjawab tantangan dalam hal mengelola konflik demi membangun perdamaian.

Kata Kunci: Pembacaan, Keluaran 18, kepemimpinan Kristen, mengelola, konflik sosial, perdamaian

## **A. Pendahuluan**

### **1. Latar Belakang**

Kehidupan sosial umat manusia tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan. Tidak ada komunitas sosial yang tanpa pemimpin. Jelasnya, kepemimpinan dibutuhkan mulai dari kehidupan kelompok sosial skala kecil, seperti keluarga sampai kepada kehidupan kelompok sosial skala besar seperti kehidupan berbangsa dan bernegara, bahkan sampai ke organisasi skala internasional, seperti Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) dan organisasi skala internasional lainnya yang terkait komunitas religius, kebudayaan, dan sebagainya. Mengenai kepemimpinan yang dimaksud, Eka Darmaputera menjelaskannya sebagai berikut: "Kepemimpinan yang baik merupakan syarat mutlak bagi pertumbuhan, kestabilan, dan kemajuan kelompok apapun. Ini berlaku bagi kelompok berskala besar, seperti sebuah bangsa atau negara; kelompok dengan pengorganisasian istimewa, seperti tentara; sampai ke kelompok yang relatif kecil serta biasa-biasa saja, seperti misalnya sebuah klub sepak bola, tidak terkecuali adalah kelompok -yang sering dianggap- "setengah ilahi-setengah manusia", seperti gereja."<sup>1</sup>

Pada saat yang sama, kehidupan umat manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat dipisahkan dengan konflik. Pengalaman kita sehari-hari membuktikan bahwa setiap saat kita bisa menghadapi dan mengalami konflik. Jelasnya, konflik merupakan realita sekaligus bagian dari dinamika kehidupan sosial umat manusia. Dalam hal konflik sebagai realita hidup manusia, John Paul Lederach menyatakan: "Kita perlu menyadari bahwa konflik memang alamiah dan wajar terjadi dalam kehidupan umat manusia. Di mana pun kita berada, apa pun pekerjaan kita, dan dalam golongan mana pun kita termasuk, konflik akan selalu kita alami. Konflik adalah sebuah realitas yang niscaya dalam kehidupan bersama, realitas yang tidak terhindarkan. Itu sebabnya yang penting untuk diperhatikan bukanlah bagaimana kita bisa menghindari konflik, melainkan bagaimana mengatasinya."<sup>2</sup> Berdasarkan penjelasan Lederach tersebut, jelas bahwa konflik dapat terjadi setiap saat dalam kehidupan umat manusia sebagai makhluk sosial. Konflik dapat terjadi kapan dan dimanapun dan dalam kehidupan siapa pun.

Dalam kaitan dengan kepemimpinan, kemampuan mengelola konflik dan membangun perdamaian merupakan bagian dari tugas dan tanggung jawab setiap pemimpin. Selain itu

<sup>1</sup> Eka Darmaputera, "Prawacana: Kepemimpinan Perspektif Alkitab," dalam *The Invisible Hand, Menelusuri dan Menyimak Jejak-Jejak Tuhan lewat Perjalanan Seorang Anak Guru*, Tim Penyusun, Sulaiman Manguling, dkk. Yogyakarta: Gunung Sopai, 2015, hlm. 455-467.

<sup>2</sup> John Paul Lederach, *Transformasi Konflik*, Yogyakarta: Duta Wacana University Press, 2005, hlm. 6.

sekaligus merupakan tantangan pelayanan kepemimpinan saat ini. Setiap saat pemimpin diperhadapkan dengan konflik, dan itu berarti juga tantangan untuk mengelola konflik demi membangun perdamaian. Pemimpin yang baik dan bertanggung jawab dicirikan antara lain dengan kemampuan dan keterampilan mengelola konflik dalam rangka membangun perdamaian. Itu juga menunjukkan kemauan berubah mengubah. Dalam hal ini mengubah konflik menjadi kedamaian. Kepemimpinan dengan ciri itu dijelaskan oleh Eka Darmaputera, sebagai berikut: "Salah satu konsekuensi dari kepemimpinan yang visioner adalah kepemimpinan yang transformasional, kepemimpinan yang mengubah. Kepemimpinan yang membuat orang (dengan sukarela) berubah, dan kepemimpinan yang diarahkan untuk mengubah keadaan."<sup>3</sup>

Kepemimpinan yang mengubah juga sangat dibutuhkan dan didambakan dalam kekristenan. Dalam kaitan dengan peran kepemimpinan Kristen, Alkitab memberikan pengajaran bagaimana mengelola konflik dalam rangka membangun perdamaian berdasarkan hikmat Tuhan. Keluaran 18:13-27, memberikan gambaran dinamika kepemimpinan Musa dan kemudian bersama dengan hakim-hakim dalam perjalanan bangsa Israel meninggalkan Mesir menuju tanah Kanaan. Pentingnya peran dan tanggung jawab pemimpin yang terampil dan mampu mengubah konflik dalam rangka membangun perdamaian ditekankan.

Kitab Keluaran menyaksikan bagaimana Tuhan Allah memilih dan mengutus Musa untuk memimpin bangsa Israel keluar dari perbudakan di Mesir menuju tanah Kanaan. Perjalanan keluar dari Mesir menuju tanah Kanaan merupakan pemenuhan janji Tuhan Allah kepada nenek moyang bangsa Israel. Sebelumnya, Tuhan Allah telah berjanji memberikan tanah Kanaan sebagai tanah perjanjian kepada keturunan Abraham (Kej 12:7) dan selanjutnya janji itu juga telah diperbarui kepada Yakub (Kej 28:13). Keluaran 18:13-27, merupakan bagian dari sejarah perjalanan bangsa Israel keluar dari Mesir menuju tanah Kanaan, yang dijanjikan Allah. Dalam perjalanan tersebut bangsa Israel dipimpin oleh Musa. Setelah perubahan kepemimpinan bangsa Israel kemudian selanjutnya dipimpin oleh Musa bersama dengan hakim-hakim yang diangkat khusus untuk membantu Musa menyelenggarakan kepemimpinan bersama yang antara lain bertanggung jawab mengelola konflik demi membangun perdamaian dalam kehidupan bersama bangsa Israel.

Dalam kenyataannya, perjalanan bangsa Israel dari Mesir menuju tanah Kanaan pun ternyata juga tidak luput dari konflik. Itu lumrah saja sebagaimana halnya suatu kehidupan sosial umat manusia. Bangsa Israel yang dipimpin Musa tidak luput dari konflik sosial internal. Interaksi sosial bangsa Israel dalam hal ini dengan berbagai macam kepentingan dan kebutuhan menjadi pemicu terjadinya konflik. Konfliknya sering terkait masalah-masalah dalam kehidupan sosial. Johan Galtung mengatakan: "Di dalam setiap konflik terdapat kontradiksi, sesuatu yang menghalangi sesuatu yang lain. Dengan kata lain, terdapat suatu masalah."<sup>4</sup> Konflik identik dengan terjadinya suatu kontradiksi atau suatu masalah dalam kehidupan sosial umat manusia. Orang-orang Kristen, yang tersebar di berbagai penjuru dunia dan sebagai bagian dari makhluk sosial, setiap saat juga dapat menghadapi dan mengalami konflik yang dimaksud.

Pembacaan terhadap Keluaran 18:13-27, dengan mempertimbangkan teori konflik sosial menurut Pruitt dan Rubin, merupakan salah satu pendekatan yang dilakukan dalam rangka memperlengkapi para pemimpin Kristen meningkatkan kemampuan dan keterampilannya mengelola konflik demi membangun perdamaian. Melalui pembacaan Keluaran 18:13-27, Penulis mendalami dan memaparkan kaitan pemaknaan teks tersebut dengan teori konflik sosial yang digagas dan dikembangkan oleh Pruitt dan Rubin, dua orang professor yang terkenal yang mendalami psikologi dan pengelolaan konflik sosial. Hasil pembacaan diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi referensi setiap pemimpin Kristen dalam rangka menjawab tugas dan tanggungjawabnya mengelola konflik dan membangun perdamaian. Hal

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> Johan Galtung, *Studi Perdamaian. Perdamaian dan Konflik Pembangunan dan Peradaban*. Surabaya: Pustaka Eureka, 2003, hlm. 157.

tersebut penting mengingat pada satu pihak konflik adalah bagian dari realita sekaligus dinamika kehidupan sosial umat manusia yang dapat terjadi setiap saat kapan dan dimana-pun dan pada saat yang sama, setiap orang dan juga setiap komunitas membutuhkan ketenteraman dan kedamaian hidup. Ketenteraman dan kedamaian hidup memungkinkan kita melakukan aktivitas, tugas dan tanggungjawab sehari-hari dengan nyaman dan lancar, apapun profesi dan pekerjaan kita. Menurut Madarhakad dan Stepanus: perdamaian pada hakikatnya merupakan kebutuhan sekaligus tanggung jawab umat manusia, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok masyarakat.<sup>5</sup> Kebutuhan rasa aman dan kedamaian tidak dapat digantikan dengan pemenuhan kebutuhan hidup lainnya. Ini adalah kebutuhan yang dimulai dari anak-anak, remaja, orang dewasa, orang tua dan orang lanjut usia.

## **2. Metode Penelitian**

Adapun metode yang digunakan penulis dalam kajian ini adalah metode kualitatif deskriptif dengan melakukan studi kepustakaan. Dalam hal ini penulis melakukan kajian teks terhadap pembacaan<sup>6</sup> Keluaran 18:13-27 dengan mempertimbangkan teori konflik sosial menurut Pruitt dan Rubin dan dengan menganalisis buku-buku dan jurnal yang relevan dengan pokok kajian. Tulisan ini menawarkan pokok-pokok pikiran yang konstruktif dan bermanfaat untuk menjadi referensi setiap pemimpin Kristen dalam rangka meningkatkan peran dan tanggungjawabnya sekaligus tantangannya dalam hal mengelola konflik demi membangun perdamaian.

## **3. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memahami konflik sebagai realitas dalam kehidupan umat manusia dalam kaitan dengan pentingnya tugas dan tanggungjawab pemimpin Kristen yang antara lain dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola konflik dan membangun perdamaian.

Penelitian ini juga diharapkan bermanfaat untuk mengembangkan kapasitas pemimpin Kristen sebagai hasil pembacaan keluaran 18:13-27 dengan mempertimbangkan teori konflik sosial yang digagas dan dikembangkan oleh Pruitt dan Rubin. Hasil pembacaan diharapkan memberikan pokok-pokok pikiran yang dapat berkontribusi meningkatkan peran serta dan kemampuan serta keterampilan setiap pemimpin Kristen dalam menunaikan tugas tanggungjawabnya mengelola konflik dan membangun perdamaian.

## **B. Teori Konflik Sosial Menurut Pruitt dan Rubin**

### **1. Mengenal Pruitt dan Rubin**

Dean G. Pruitt, lahir pada tgl. 26 Desember 1930 di Philadelphia, Pennsylvania, Amerika. Pruitt memperoleh gelar Ph.D. dari Yale University pada tahun 1957. Ia mengajar di *University of Delaware* selama lima tahun sampai tahun 1966. Pruitt adalah anggota dari *American Psychological Association*, *Vice President* dari *International Society of Political Psychology*. Pruitt adalah seorang professor psikologi pada *University of New York di Biffalo (UB)*.

<sup>5</sup> Madarhakad dan Stepanus, "Kajian Historis-Teologis Dekade Mengatasi Kekerasan oleh Dewan Gereja-Gereja se Dunia dan Relevansinya terhadap Teori Multikulturalisme menurut John Rawls dan Charles Taylor," dalam *LOKO KADA TUO: Jurnal Teologi Kontekstual & Oikumenis*, Vol. 01 No. 02. (September 2024, <https://doi.org/10.70418/2fen0a74>, diakses, 1 Maret 2025).

<sup>6</sup> Arulangi menjelaskan tentang model 'membaca' atau 'pembacaan' sebagai salah satu metode menafsirkan teks Alkitab, terutama jika penafsiran dihubungkan dengan sebuah kepentingan, seperti ideologis dan nilai-nilai, yang dijadikan perspektif. Jadi bukan membaca "biasa" atau awam seperti misalnya jika yang membaca adalah orang yang tidak mendalami teologi melainkan dengan menyadari kebutuhan dan mengakuinya untuk siap berdialog dengan teks secara kritis dan tetap memperhatikan prinsip-prinsip analitis teks dan historisnya secara memadai. Lih. Ronal Arulangi, *Apa yang Harus Kami Perbuat? Pembacaan Alternatif pada Lukas 11:1-13 dalam Konteks Spiritualitas Makanan Masyarakat Mamasa*, Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2023, hlm. 1-2, 105.

Jeffrey Z. Rubin, lahir pada tgl. 21 Januari 1941 di Astoria New York Amerika Serikat dan meninggal 3 Juni 1995 di Maine Amerika. Rubin meraih gelar Ph.D. di Columbia University, dan mengajar di *Tufts University* sejak tahun 1969. Rubin adalah Profesor Psikologi pada *Tufts University* dan Direktur *Program on Negotiation di Harvard Law School*. Rubin menjabat sebagai direktur *Center for the Study Decision Making*, dan editor *Negotiation Journal: On the Process of Dispute Settlement*.

## 2. Definisi Konflik

Pruitt dan Rubin mendefinisikan konflik sebagai berikut, “Bagi kami, konflik berarti persepsi mengenai perbedaan kepentingan (*perceived divergence of interest*), atau suatu kepercayaan bahwa aspirasi pihak-pihak yang berkonflik tidak dapat dicapai secara simultan). Tetapi apa yang dimaksud dengan kepentingan (*interest*)? Kami memilih istilah “kepentingan” sementara orang lain menggunakan istilah “nilai-nilai” (*values*), atau kebutuhan (*needs*). Kepentingan adalah perasaan orang mengenai apa yang sesungguhnya ia inginkan. Perasaan itu cenderung bersifat sentral dalam pikiran atau tindakan orang, yang membentuk inti dari banyak sikap, tujuan, dan niat (*intensi*)-nya.” Terkait dengan tulisan ini, kepentingan Penulis di sini adalah pengelolaan konflik demi membangun perdamaian.

Ada beberapa dimensi yang dapat digunakan untuk mendeskripsikan kepentingan. Beberapa kepentingan bersifat universal. Beberapa yang lain bersifat spesifik bagi pelaku-pelaku tertentu. Beberapa lagi bersifat lebih penting (memiliki prioritas yang lebih tinggi) daripada yang lain dan tingkat prioritas tersebut berbeda pada masing-masing orang. Beberapa kepentingan mendasari kepentingan lainnya.

## C. Lima Strategi Dasar Penyelesaian Konflik

### 1. Pertama, *contending*

*Contending* dalam bahasa Indonesia artinya bersaing. *Contending* mencoba menerapkan suatu solusi yang lebih disukai oleh salah satu pihak atas pihak lain<sup>7</sup>. *Contending* artinya strategi yang meliputi segala macam usaha untuk menyelesaikan konflik menurut kemauan seseorang tanpa memedulikan kepentingan pihak lain. Pihak-pihak yang menerapkan strategi ini tetap mempertahankan aspirasinya sendiri dan mencoba membujuk pihak lain untuk mengalah. Ada pelbagai taktik yang dapat digunakan untuk mereka yang memilih strategi ini. Termasuk di antaranya adalah mengeluarkan ancaman, menjatuhkan penalti dengan pengertian bahwa penalti itu tidak jadi dijatuhkan bila pihak lain mau mengalah, dan melakukan tindakan-tindakan yang mendahului pihak lain yang dimaksudkan untuk mengatasi konflik tanpa sepengetahuannya.

### 2. Kedua, *problem solving*

*Problem solving* artinya pemecahan masalah, merupakan kemampuan untuk menemukan penyebab masalah dan menemukan solusi untuk penyelesaiannya. *Problem solving* merupakan proses mental dan intelektual yang melibatkan berbagai *soft skill*, seperti: mengidentifikasi masalah, menganalisis informasi terkait, berfikir kreatif, membuat keputusan dengan mempertimbangkan berbagai faktor.<sup>8</sup> *Problem solving* meliputi usaha mengidentifikasi masalah yang memisahkan kedua belah pihak dan mengembangkan serta mengarah pada sebuah solusi yang memuaskan kedua belah pihak.

Ada empat langkah *problem solving*.<sup>9</sup>Pertama, mengidentifikasi masalah. Mengidentifikasi masalah penting agar kita bisa fokus ke masalahnya, bukan sebatas gejalanya. Mengidentifikasi masalah mulai dengan: meninjau dan mendokumentasikan bagaimana

<sup>7</sup> Sumber: <https://ejournal.undip.ac.id>. Diakses, 2 Desember 2024.

<sup>8</sup> Sumber: <https://www.detik.com/bali/berita/d-6561992/problem-solving-adalah-manfaat-proses-contoh-dan-tips-meningkatkannya>. Diakses tanggal 2 Desember 2024.

<sup>9</sup> Sumber: <https://unwaha.ac.id>. Diaksesdes 2 Desember 2024.

proses saat ini bekerja (siapa dalam melakukan apa, menggunakan alat apa, berkomunikasi dengan organisasi dan individu apa, dalam kerangka waktu apa, menggunakan format apa).

*Kedua*, menghasilkan alternatif. Menunda pemilihan satu solusi sampai beberapa alternatif pemecahan masalah dikemukakan. Mempertimbangkan berbagai alternatif dapat meningkatkan nilai solusi ideal secara signifikan. Banyak alternatif pemecahan masalah harus dibuat sebelum evaluasi akhir.

*Ketiga*, mengevaluasi dan memilih alternatif. Pemecahan masalah yang handal menggunakan serangkaian pertimbangan saat memilih alternatif terbaik, sejauh mana: alternatif tertentu akan menyelesaikan masalah tanpa menyebabkan masalah lain yang tidak terduga, semua individu yang terlibat akan menerima alternatif tersebut, penerapan alternatif yang mungkin terjadi, alternatif yang cocok dengan peraturan.

*Keempat*, menerapkan solusi. Seorang pemimpin dapat mengarahkan orang lain untuk mengimplementasikan solusi, atau memfasilitasi implementasi dengan bantuan orang lain. Kritik dan saran dari orang lain harus dipertimbangkan.

### 3. *Ketiga, yielding*

*Yielding*, dari kata *yield* adalah istilah yang merujuk pada keuntungan yang diberikan oleh sebuah saham pada pemegangnya. Intinya *yield* ini adalah apa saja yang berhubungan dengan keuntungan atau *dividen* atau bagi hasil. *Yield* adalah keuntungan yang didapatkan saat melakukan investasi,<sup>10</sup> dimana orang harus menurunkan aspirasinya sendiri, tidak perlu berarti penyerahan total. Strategi ini juga bisa berarti konsesi parsial.

### 4. *Keempat, inaction*

Menurut kamus bahasa Inggris terjemahan Indonesia, arti kata *inaction* adalah: ketidaksihan, kelambanan<sup>11</sup>. Istilah *Inaction* digunakan dalam penyelesaian konflik dengan pengertian, adalah strategi yang melibatkan penghentian usaha untuk mengatasi kontroversi. *Inaction* adalah tindakan temporer yang tetap membuka kemungkinan bagi upaya penyelesaian kontroversi.

### 5. *Kelima, withdrawing*

*Withdrawing*, dari kata *withdraw*, artinya penarikan<sup>12</sup>. *Withdrawing* digunakan dalam strategi penyelesaian konflik dengan pengertian, adalah penghentian yang bersifat permanen. *Withdrawing* merupakan strategi yang jelas berbeda dibanding strategi lainnya, tetapi strategi ini kadang-kadang sulit dibedakan dengan *contending* atau *yielding*.

## D. Pembacaan Keluaran 18:13-27<sup>13</sup> dengan Mempertimbangkan Teori Konflik Sosial menurut Pruitt dan Rubin

Berikut Penulis menyertakan di sini teks Keluaran 18:13-27:

- 13) Keesokan harinya Musa duduk mengadili perkara di antara bangsa itu. Bangsa itu berdiri di depan Musa dari pagi sampai petang.
- 14) Ketika mertua Musa melihat segala yang dilakukannya kepada bangsa itu, ia berkata, "Apakah yang kau lakukan kepada bangsa itu? Mengapa engkau sendiri saja duduk mengadili, sedang seluruh bangsa itu berdiri di depanmu dari pagi sampai petang?"
- 15) Musa berkata kepada mertuanya, "Sebab bangsa ini datang kepadaku untuk menanyakan kehendak Allah.

<sup>10</sup> Sumber <https://www.akseleran.co.id>, diakses, 2 Desember 2024.

<sup>11</sup> Sumber <https://kii.lektur.id>.Diakses.2 Desember 2024.

<sup>12</sup> Sumber <https://myhero.id>, diakses 2 Desember 2024.

<sup>13</sup>Teks tersebut dikutip dari Lembaga Alkitab Indonesia, Edisi Alkitab Terjemahan Baru 2, Jakarta 2023.

- 16) Apabila ada perkara di antara mereka, mereka datang kepadaku dan aku mengadili perkara antara seorang dan yang lain. Aku juga memberitahukan kepada mereka segala ketetapan dan hukum Allah”.
- 17) Tetapi, mertua Musa menjawab, “yang kau lakukan itu tidak baik.
- 18) Engkau akan menjadi sangat lelah, baik engkau maupun bangsa yang bersamamu, sebab pekerjaan itu terlalu berat bagimu. Engkau takkan sanggup melakukannya seorang diri.
- 19) Sekarang dengarlah perkataanku, aku akan memberi nasihat kepadamu dan Allah akan menyertai engkau. Jadilah perantara bagi bangsa itu di hadapan Allah dan bawalah segala perkara mereka kepada Allah.
- 20) Haruslah engkau mengajarkan kepada mereka segala ketetapan dan hukum, serta memberitahukan kepada mereka jalan yang harus dijalani dan pekerjaan yang harus dilakukan.
- 21) Namun, dari seluruh bangsa ini haruslah juga kau cari orang yang terampil dan takut akan Allah, orang yang terpercaya, dan yang benci kepada suap. Tempatkanlah mereka di antara bangsa ini menjadi pemimpin seribu orang, pemimpin seratus orang, pemimpin lima puluh orang dan pemimpin sepuluh orang.
- 22) Mereka harus siap mengadili perkara di antara bangsa ini setiap saat. Segala perkara yang besar harus mereka bawa kepadamu, tetapi segala perkara yang kecil mereka adili sendiri. Dengan demikian, bebanmu akan lebih ringan, dan mereka turut menanggungnya bersamamu.
- 23) Jika engkau berbuat demikian seperti yang diperintahkan Allah kepadamu, engkau akan sanggup bertahan, bahkan semua orang ini akan pulang dengan puas”.
- 24) Musa mendengarkan perkataan mertuanya dan melakukan segala yang dikatakannya.
- 25) Dari seluruh orang Israel Musa memilih orang-orang yang terampil dan mengangkat mereka menjadi kepala atas bangsa itu, menjadi pemimpin seribu orang, pemimpin seratus orang, pemimpin lima puluh orang dan pemimpin sepuluh orang.
- 26) Setiap saat mereka mengadili perkara di antara bangsa itu. Perkara-perkara yang sukar mereka bawa kepada Musa, tetapi perkara-perkara yang kecil mereka adili sendiri.
- 27) Kemudian Musa melepas mertuanya pergi dan Yitro pun pulang ke negerinya.

#### **E. Beberapa Catatan dari Pembacaan Keluaran 18:13-27**

Perjumpaan antara Yitro dengan Musa yang dapat kita baca dalam Keluaran 18:13-27, mengandung pelajaran yang bermakna dalam hal perlunya setiap pemimpin memiliki kesediaan memberi dan menerima nasihat. Dalam hal ini Yitro dikisahkan sebagai pihak yang memberi nasihat, sedangkan Musa sebagai pihak yang menerima nasihat. Keluaran 18:14 menjelaskan bahwa Yitro memberi nasihat kepada Musa setelah ia sendiri melihat secara langsung apa yang dilakukan Musa kepada bangsa itu. Artinya, Yitro memberi nasihat berdasarkan realita di lapangan. Ayat 14 mencatat, Ketika mertua Musa melihat segala yang dilakukannya kepada bangsa itu, ia berkata, “Apakah yang kau lakukan kepada bangsa itu? Mengapa engkau sendiri saja duduk mengadili, sedang seluruh bangsa itu berdiri di depanmu dari pagi sampai petang?”. Yitro bertitik tolak fakta yang mendasar untuk memberikan nasihat kepada Musa. Yitro tidak mengada-ada. Yitro tidak sekadar mencari-cari kelemahan dan kesalahan Musa dalam kepemimpinan yang diembannya. Yitro tidak sembarangan memberi nasihat. Ia memberi nasihat setelah mencermati situasi dan kondisi yang terjadi dalam hal ini berdasarkan apa yang dilakukan Musa di tengah-tengah bangsa Israel yang dipimpinnya itu.

Yitro disaksikan sebagai sosok yang mau dan mampu menyampaikan saran dan kritik yang membangun. Saran dan kritik yang membangun yang disampaikan oleh Yitro kepada Musa dalam hal ini adalah yang disertai dengan alternatif atau solusi yang ia ditawarkan. Hal tersebut dijelaskan dalam ayat 21-22 sebagai berikut: "Namun, dari seluruh bangsa ini haruslah juga kau cari orang yang terampil dan takut akan Allah, orang yang terpercaya, dan yang benci kepada suap. Tempatkanlah mereka di antara bangsa ini menjadi pemimpin seribu orang, pemimpin seratus orang, pemimpin lima puluh orang dan pemimpin sepuluh orang. Mereka harus siap mengadili perkara di antara bangsa ini setiap saat. Segala perkara yang besar harus mereka bawah kepadamu, tetapi segala perkara yang kecil mereka adili sendiri. Dengan demikian, bebanmu akan lebih ringan, dan mereka turut menanggungnya bersamamu."

Hal Yitro memberi nasihat dan bagaimana Musa mendengar dan melakukan nasihat Yitro mertuanya itu tentu menggambarkan adanya suatu hubungan akrab dan kerjasama yang baik di antara mereka. Robert M. Paterson menguraikan:

"Pasal 18 ini sangat bagus sebab memberikan gambaran yang indah dan mengesankan tentang hubungan yang akrab antara Musa dan Yitro. Pertemuan mereka sopan. Hati Yitro tertarik pada apa yang diperbuat Tuhan melalui Musa. Yitro mendengar, kemudian mereka bersyukur kepada Tuhan dengan mengadakan ibadah dan makan bersama-sama dengan para tua-tua Israel. Ketika Yitro melihat sesuatu yang tidak baik dalam pekerjaan Musa, dia memberikan nasihat dan Musa mendengarkannya. Memang hubungan antara kedua orang itu begitu baik, sehingga mereka dapat memberikan dan menerima nasihat"<sup>14</sup>.

Berdasarkan pernyataan R.M. Paterson tersebut di atas kita dapat menyimak bahwa dalam hal memberi dan menerima nasihat sangat dipengaruhi adanya hubungan yang baik dan akrab antara pemberi dan penerima nasihat. Memang biasanya kita tidak akan segan memberi nasihat kepada seseorang yang akrab dan memiliki hubungan baik dengan kita. Demikian pula kita dapat memahami mengapa orang yang akrab dan memiliki hubungan baik dengan kita memberikan nasihat kepada kita.

Seorang pemimpin dikatakan mau memberi nasihat artinya bersedia memberi nasihat diminta atau tidak diminta. Seorang pemimpin dikatakan mampu memberi nasihat artinya memiliki kapabilitas<sup>15</sup> untuk memberi nasihat yang bersifat konstruktif. Dalam hal ini, nasihat yang disampaikan oleh seseorang yang memiliki kapabilitas, tentu akan sangat berpotensi meningkatkan kapabilitas pemimpin yang menerima dan melakukan nasihat tersebut. Sebagaimana keakraban dan hubungan yang baik yang terjalin antara Yitro dengan Musa, hal memberi dan menerima nasihat dalam hal ini, perlu ditunjang dengan adanya keakraban dan hubungan yang baik antar sesama pemimpin Kristen. Setiap pemimpin Kristen yang memiliki hubungan yang baik dan akrab tidak akan segan memberi nasihat kepada sesamanya. Demikian pula setiap pemimpin Kristen yang memiliki hubungan baik dan akrab lebih memungkinkan yang bersangkutan untuk tidak merasa tersinggung atau keberatan tetapi bersedia dengan penuh keterbukaan menerima nasihat dari sesamanya pemimpin. Hal tersebut telah terbukti dari adanya hubungan yang baik dan akrab yang terjalin antara Yitro dengan Musa. Dalam hal ini telah terbukti bahwa hubungan baik dan akrab, mempengaruhi kinerja kepemimpinan Yitro dan Musa. Tentu hal seperti itu juga sangat dibutuhkan dalam rangka meningkatkan kinerja dan kapabilitas setiap pemimpin Kristen saat ini bahkan di masa yang akan datang.

Belajar dari apa yang dilakukan oleh Yitro dan Musa dalam Keluaran 18 tersebut, secara tersurat kita patut menyimak bahwa setiap pemimpin sangat penting memiliki kesediaan memberi dan menerima nasihat satu sama lain. Ada begitu banyak tugas dan tanggungjawab yang dipercayakan kepada kita dan yang kita emban sebagai pemimpin yang membu-

<sup>14</sup> Robert M. Paterson, *Tafsiran Alkitab. Kitab Keluaran*, Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2002, hlm. 244-245.

<sup>15</sup>Kapabilitas adalah kemampuan atau kesanggupan untuk melakukan sesuatu dengan baik, yang merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Kapabilitas juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk menjalankan aktivitas tertentu.

tuhkan kemauan dan kemampuan kita saling memberi dan menerima nasihat satu dengan yang lain. Dalam kaitan dengan judul tulisan ini, tentu kesediaan dan kemampuan memberi dan menerima nasihat juga sangat dibutuhkan dalam hal bagaimana sebagai pemimpin Kristen yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam mengelola konflik dalam rangka membangun perdamaian.

Apa yang dilakukan Yitro dan Musa sebagaimana disaksikan dalam Keluaran 18:13-27, jelas bahwa kemampuan dan kesediaan memberi dan menerima nasihat akan sangat membantu setiap pemimpin dalam mengemban tugas tanggungjawabnya khususnya dalam hal mengelola konflik demi membangun perdamaian. Dengan demikian, setiap pemimpin Kristen harus memiliki kemauan dan kemampuan memberi dan menerima nasihat. Mau memberi nasihat artinya bersedia memberi nasihat diminta atau tidak diminta. Mampu memberi nasihat artinya memiliki kapabilitas untuk memberi nasihat yang bersifat konstruktif. Sebagaimana keakraban dan hubungan yang baik yang terjalin antara Yitro dengan Musa, hal memberi dan menerima nasihat dalam hal ini, perlu ditunjang dengan adanya keakraban dan hubungan yang baik antar sesama pemimpin Kristen. Setiap pemimpin Kristen yang memiliki hubungan yang baik dan akrab tidak akan segan memberi nasihat kepada sesamanya. Demikian pula setiap pemimpin Kristen yang memiliki hubungan baik dan akrab lebih memungkinkan yang bersangkutan untuk tidak merasa keberatan atau pun merasa tersinggung tetapi bersedia dengan penuh keterbukaan menerima nasihat yang bermanfaat untuk menjadi solusi suatu permasalahan dari sesamanya pemimpin. Hal tersebut telah terbukti dari adanya hubungan yang baik dan akrab yang terjalin antara Yitro dengan Musa. Dalam hal ini telah terbukti bahwa dengan adanya hubungan yang baik dan akrab, terbukti sangat mempengaruhi kinerja kepemimpinan dari Yitro maupun Musa. Tentu hal seperti itu adanya hubungan baik dan akrab juga sangat dibutuhkan dalam kepemimpinan Kristen baik pada saat ini.

Memang harus diakui bahwa kepemimpinan yang baik dan yang mampu mengelola konflik dalam rangka membangun perdamaian, tidak cukup hanya dengan memiliki kesediaan dan kemampuan memberi dan menerima nasihat. Pengalaman apa yang dilakukan oleh Yitro dan Musa dalam hal ini membuktikan perlunya setiap pemimpin memiliki kesediaan dan kemampuan memberi dan menerima nasihat. Tentu memberi dan menerima nasihat hanyalah sebagian dari apa yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin. Selain itu juga dalam rangka seorang pemimpin yang mampu dan terampil mengelola konflik dalam rangka membangun perdamaian, juga dituntut untuk mampu menempatkan diri sebagai pemimpin yang netral/tidak memihak. Hal tersebut antara lain dijelaskan oleh Gaylord Noyce, yang disebutnya sebagai 'kepemimpinan tidak memihak' (non-partisan). "Dalam organisme hidup tetap akan ada derap pasang surut, ketegangan dan pemecahan persoalan. Karenanya kontroversi haruslah diakui serta dipakai demi nilai edukatif dan pertumbuhannya, bukannya ditekan guna hidup secara kreatif dengan kontroversi maka kepemimpinan yang baik tidak usah memihak."<sup>16</sup> Dalam kaitan dengan menjadi pemimpin yang mau dan mampu memberi dan menerima nasihat, tentu nasihat agar kita menjadi pemimpin yang netral (tidak memihak) akan merupakan salah satu nasihat yang sangat penting dan sangat bermanfaat.

Apa yang dikemukakan Gaylord Noyce di atas juga kita temukan dalam bacaan kita. Dalam hal ini, baik Yitro, Musa maupun hakim-hakim dalam bacaan kita juga disaksikan sebagai pemimpin yang netral (tidak memihak). Dalam hal ini sebagai pemimpin yang netral mereka dapat mengelola konflik dan membangun perdamaian, tanpa berpihak kepada orang-orang tertentu atau pihak-pihak tertentu. Dengan demikian mereka dapat menunaikan tugas dan tanggungjawabnya tanpa dipengaruhi kepentingan pribadi ataupun kepentingan pihak-pihak tertentu. Mereka dapat mengedepankan kepentingan bersama tanpa harus mengorbankan kepentingan pihak-pihak tertentu. Hal tersebut sesuai dengan hakikat tugas dan

<sup>16</sup> Gaylord Noyce, *Tanggungjawab Etis Pelayan Jemaat. Etika Patoral*. Jakarta: BPK Gunung Mulia. 1999. Hlm. 27.

tanggungjawab pemimpin dalam rangka pembangunan perdamaian, sebagaimana yang dijelaskan oleh Lambang Trojono, sebagai berikut:

“Pembangunan perdamaian sebagai praksis pembebasan merupakan praksis kekuasaan dari sisi lain, dari kelompok sub-dominan dan sub-hegemonik. ‘*the power of the powerless*’, untuk bebas dari hegemoni, manipulasi kekuasaan, dan rekayasa politik kelompok dominan menuju kehidupan lebih berarti, berdasar pilihan-pilihan bebas, prakarsa-prakarsa autentik dan kreatif, genuine, dan kapasitas dan kemandirian warga untuk memenuhi kebutuhan hidup dan melestarikan kehidupan.”<sup>17</sup>

## F. Kepemimpinan Bersama dan Pembagian Tugas

Nasihat yang diberikan Yitro kepada Musa dan bagaimana Musa yang mendengar serta dilakukannya, antara lain mengubah sistem kepemimpinan pada saat itu. Dalam hal ini terjadi perubahan sistem kepemimpinan dari kepemimpinan individu dalam hal ini diemban oleh Musa seorang diri, menjadi kepemimpinan bersama oleh Musa dan hakim-hakim atau kepemimpinan kolektif kolegial. Keluaran 18: 18, mencatat bahwa konsekuensi dari kepemimpinan individu antara lain: “Engkau akan menjadi sangat lelah, baik engkau maupun bangsa yang bersamamu, sebab pekerjaan itu terlalu berat bagimu. Engkau takkan sanggup melakukannya seorang diri”. Sedangkan dalam Keluaran 18:22-23 menyaksikan kepemimpinan bersama dicirikan dengan: “Mereka harus siap mengadili perkara di antara bangsa ini setiap saat. Segala perkara yang besar harus mereka bawa kepadamu, tetapi segala perkara yang kecil mereka adili sendiri. Dengan demikian, bebanmu akan lebih ringan, dan mereka turut menanggungnya bersamamu. Jika engkau berbuat demikian seperti yang diperintahkan Allah kepadamu, engkau akan sanggup bertahan, bahkan semua orang ini akan pulang dengan puas”.

Berdasarkan teks di atas, sangat jelas bahwa kepemimpinan bersama atau kepemimpinan kolektif kolegial akan berdampak positif mempengaruhi kapabilitas<sup>18</sup> pemimpin mengelola konflik demi membangun perdamaian. Ada berbagai hal yang tidak mampu dilakukan oleh pemimpin yang mengemban kepemimpinan seorang diri. Masalahnya, ketidakmampuan pemimpin dalam hal ini juga akan berdampak terhadap orang yang dipimpinnya misalnya berupa munculnya ketidakpuasan, ketidakadilan, kekecewaan, kecapekan, merasa kurang diperhatikan, dan sebagainya. Sebaliknya dengan kepemimpinan bersama dan dengan adanya pembagian tugas di kalangan para pemimpin, memungkinkan berbagai hal dapat teratasi, seperti halnya: waktu dapat digunakan seefisien mungkin, orang merasa diperhatikan, orang akan merasa puas, pengorganisasian terbagi dan teratur, segenap potensi dapat diberdayakan dan dioptimalkan, semua pihak merasa dihargai dan diperhatikan, semua pemimpin dengan sendirinya akan bertanggung jawab bersama-sama.

## G. Problem Solving

Sebagaimana telah diuraikan di atas tentang teori penyelesaian konflik sosial yang digagas dan dikembangkan oleh Pruitt dan Rubin, jelas kepada kita bahwa *problem solving* merupakan salah satu dari lima strategi dasar yang digagas dan diperkenalkan oleh Pruitt dan Rubin dalam penyelesaian konflik. Berdasarkan pembacaan Keluaran 18:13-27 dengan mencermati pokok permasalahan dan menawarkan strategi penyelesaian konflik sosial yang terjadi di kalangan bangsa Israel pada saat itu, jelas bahwa strategi yang prinsip-prinsip strategi yang digunakan dalam hal ini adalah *problem solving*.

Prinsip-prinsip strategi *problem solving* jelas tersurat dari ayat 14-23, sebagai berikut: “Ketika mertua Musa melihat segala yang dilakukannya kepada bangsa itu, berkatalah ia: Apakah ini yang kau lakukan kepada bangsa itu? Mengapakah engkau seorang diri saja yang

<sup>17</sup> Lambang Trijoni, *Pembangunan sebagai Perdamaian. Rekonstruksi Indonesia Pasca Konflik*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2007, hlm. 51.

<sup>18</sup>Kapabilitas merupakan kemampuan atau keterampilan atau kecakapan yang dimiliki seseorang atau pun organisasi untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu, termasuk tugas pekerjaan sebagai seorang pemimpin.

“... dan duduk, sedang seluruh bangsa itu berdiri di depanmu dari pagi sampai petang?”, Kata Musa kepada mertuanya itu, sebab bangsa ini datang kepadaku untuk menanyakan petunjuk Allah.... Tetapi mertua Musa menjawabnya: Tidak baik seperti yang kau lakukan itu. Engkau akan menjadi sangat lelah, baik engkau baik bangsa yang beserta engkau ini; sebab pekerjaan ini terlalu berat bagimu takkan sanggup engkau melakukannya seorang diri saja. Jadi sekarang dengarlah perkataanku, aku akan memberi nasihat kepadamu dan Allah akan menyertai engkau. Adapun engkau, wakililah bangsa itu di hadapan Allah dan kau hadapkanlah perkara-perkara mereka kepada Allah. Kemudian haruslah engkau mengajarkan kepada mereka ketetapan-ketetapan dan keputusan-keputusan, ..... Di samping itu kau carilah dari seluruh bangsa itu orang-orang yang cakap dan takut akan Allah, orang-orang yang dapat dipercaya, dan yang benci kepada pengejaran suap; tempatkanlah mereka di antara bangsa itu menjadi pemimpin seribu orang, pemimpin seratus orang, pemimpin lima puluh orang dan pemimpin sepuluh orang. Dan sewaktu-waktu mereka harus mengadili di antara bangsa; maka segala perkara yang besar haruslah dihadapkan mereka kepadamu, tetapi segala perkara yang kecil diadili mereka sendiri..... Jika engkau berbuat demikian seperti yang diperintahkan Allah kepadamu, engkau akan sanggup bertahan, bahkan semua orang ini akan pulang dengan puas”. Berdasarkan kutipan garis besar ayat-ayat tersebut, jelas bahwa itu menggunakan prinsip-prinsip strategi problem solving. Dikatakan demikian karena seperti yang dikemukakan sebelumnya, *Problem solving* dalam penyelesaian konflik, merupakan suatu proses yang meliputi usaha mengidentifikasi masalah yang memisahkan kedua belah pihak dan mengembangkan serta mengarah pada sebuah solusi yang memuaskan kedua belah pihak.

Apa yang telah ditawarkan Yitro kepada Musa sekaligus yang diterapkan Musa dalam kepemimpinan bersama hakim-hakim dapat kita baca dan pahami sebagai strategi *problem solving* yang sejalan dengan teori konflik sosial yang dikembangkan oleh Pruitt dan Rubin. Keduanya mengedepankan upaya penyelesaian konflik dengan disertai usaha melakukan identifikasi masalah, menawarkan suatu solusi yang memuaskan kedua belah pihak. Perhatian terhadap kedua belah pihak juga merupakan bagian dari prinsip kepemimpinan Kristen yang antara lain dimanifestasikan dalam kepemimpinan pendeta yang terpanggil untuk mengedepankan keadilan dan kasih kepada semua, tanpa pilih kasih. Hal tersebut antara lain ditegaskan oleh Gaylord Noyce sebagai berikut: “Pendeta terpanggil untuk melihat pembangunan jemaat dan pelayanan pastoral dalam kerangka visi kontrol sosial yang mencakup keadilan dan kasih sayang dalam kesetiaan kepada Allah.”<sup>19</sup>

## H. Mengelola Konflik Membangun Perdamaian sebagai Tantangan Kepemimpinan Kristen

Mengelola konflik dalam rangka membangun perdamaian merupakan tantangan kepemimpinan Kristen saat ini, bahkan juga merupakan tantangan kepemimpinan pada masa yang akan datang. Menurut kamus kosakata (Kamus Besar Bahasa Indonesia/KBBI), tantangan merupakan hal atau objek yang menggugah tekad untuk meningkatkan kemampuan mengatasi masalah artinya sebuah hal yang membuat kita semakin bertekad dalam melakukan sesuatu demi mendapatkan hasil. Jadi mengelola konflik membangun perdamaian sebagai tantangan kepemimpinan Kristen, artinya setiap pemimpin Kristen seharusnya selalu memiliki tekad, kemauan, dan kemampuan untuk mengelola konflik dalam rangka membangun perdamaian. Dalam hal ini dibutuhkan tekad dan kerja keras untuk meningkatkan kemampuan mengelola konflik demi membangun perdamaian. Hanya dengan demikian kita dapat menghasilkan pemimpin-pemimpin Kristiani yang benar-benar mampu mewujudkan perdamaian dan kedamaian hidup. Kedamaian dalam hal ini mulai dari kehidupan dalam kelompok masyarakat terkecil seperti keluarga, sampai kepada kelompok masyarakat yang lebih luas dan lebih

<sup>19</sup> Gaylord Noyce, *Tanggung Jawab Etis Pelayanan Jemaat, Etika Pastoral*, Jakarta: BPK Gunung Mulia, 1999. hlm. 138.

kompleks. Kedamaian akan senantiasa dibutuhkan seiring dengan kebutuhan, perkembangan, kemajuan dan tantangan zaman yang terus berubah dari waktu ke waktu.

Dalam menjawab tantangan kepemimpinan tersebut tentu dibutuhkan bukan hanya kerangka teoritis tentang kepemimpinan tetapi sekaligus dibutuhkan aksi dan tindakan nyata. Kemampuan memanfaatkan dan mengefisienkan waktu untuk belajar dan berkarya, berteori dan berpraktik, merupakan bagian penting dalam menjawab tantangan kepemimpinan tersebut. Dalam mengemban kepemimpinan setiap pemimpin harus mampu menghargai dan memanfaatkan waktu baik secara *kairos* maupun sebagai *khronos*. Hal tersebut telah dijelaskan oleh Johan Galtung sebagai berikut: Tetapi studi perdamaian saja tidak dapat menghentikan kekerasan langsung, meruntuhkan struktur kekerasan, juga tidak dapat membantu perdamaian langsung, struktural, dan kultural. Orang-orang terampil dapat melakukannya; dan keterampilan = pengetahuan praksis+imajinasi+kasih sayang+kegigihan. Untuk membangun perdamaian langsung dan struktural diperlukan tindakan; dan medium tempat semua itu akan terwujud adalah waktu, baik sebagai *kairos* dan sebagai *khronos*.<sup>20</sup>

Mengelola konflik demi membangun perdamaian bukan pekerjaan gampang dan sepele yang dapat diwujudkan dengan mudah. Halnya merupakan tugas dan tanggung jawab yang berat yang membutuhkan tekad, komitmen, keterampilan dan kerja keras dari setiap pemimpin. Demikian pula halnya, mengelola konflik dalam rangka membangun perdamaian membutuhkan kolaborasi dan kerjasama segenap stake holder, termasuk membutuhkan pemberdayaan masyarakat lokal/setempat. Harus diakui bahwa peran serta dan kontribusi masyarakat dalam penyelesaian konflik demi membangun perdamaian merupakan potensi yang harus diberdayakan. Hal itu penting sebagaimana dijelaskan oleh Lambang Trijono,<sup>21</sup> sebagai berikut: "Organisasi masyarakat di bidang perdamaian mulai tumbuh lima tahun terakhir sejak konflik berkembang di berbagai daerah di Indonesia.... Meskipun belum menjadi gerakan perdamaian yang kuat, perannya sangat berarti di dalam mencegah konflik dan mendorong perdamaian di Indonesia".

## Kesimpulan

Berdasarkan uraian tersebut di atas, pembacaan terhadap Keluaran 18:13-27, dengan memperhitungkan Teori Konflik Sosial Menurut Pruitt dan Rubin, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Konflik merupakan bagian dari dinamika dan realita kehidupan sosial umat manusia. Konflik dapat terjadi dalam kehidupan sosial umat manusia, kapan dan dimana pun. Konflik dapat terjadi setiap saat, juga dalam kehidupan sosial orang-orang percaya kepada Tuhan sebagaimana umat Israel pada zaman kepemimpinan Musa. Konflik juga setiap saat dapat terjadi dalam kehidupan bersama dalam kalangan organisasi Gereja. Mengelola konflik dan membangun perdamaian merupakan usaha dan pekerjaan yang tidak gampang. Dalam hal ini dibutuhkan kemauan, tekad, kemampuan, kerja dan keterampilan yang konstruktif. Mengelola konflik demi membangun perdamaian bukan hanya membutuhkan kerangka teoritis tetapi juga membutuhkan tindakan dan perbuatan dalam karya yang nyata.

Hasil pembacaan terhadap keluaran 18:13-27, antara lain ditemukan memiliki relevansi dengan teori konflik sosial yang dikembangkan oleh Pruitt dan Rubin. Relevansi yang dimaksud dalam hal ini terutama pengelolaan konflik dengan pendekatan metode *problem solving*. Baik penyelesaian konflik berdasarkan hasil pembacaan Keluaran 18:13-27, maupun teori konflik sosial menurut Pruitt dan Rubin, sama-sama menawarkan agar menggunakan pendekatan *problem solving* dalam rangka mengelola konflik, membangun perdamaian. Kemampuan dan keterampilan mengelola konflik demi membangun perdamaian merupakan tugas dan tanggung jawab sekaligus tantangan kepemimpinan Kristen saat ini. Dikatakan tan-

<sup>20</sup> Johan Galtung, *Studi Perdamaian: Perdamaian dan Konflik Pembangunan dan Peradaban*, Surabaya: Pustaka AUREKA, 2003 hlm. 77.

<sup>21</sup> Lambang Trijono, *Pembangunan sebagai Perdamaian. Rekonstruksi Indonesia Pasca Konflik*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2007 hlm. 187.

tangan sebab halnya menggugah tekad untuk meningkatkan kemampuan setiap pemimpin Kristen dalam mengelola konflik demi membangun perdamaian. Kemampuan dan keterampilan mengelola konflik dan membangun perdamaian, merupakan salah satu tugas dan tanggungjawab pemimpin Kristen yang sangat krusial. Pemimpin Kristen yang mampu menjawab pergumulan, dambaan, dan kebutuhan warga adalah pemimpin yang mampu dan terampil mengelola konflik dan membangun perdamaian. Kemampuan dan keterampilan tersebut penting sebab dalam kenyataannya manusia yang setiap saat menghadapi dan mengalami konflik juga mendambakan dan membutuhkan hidup dalam suasana aman dan damai sebab hal tersebut merupakan kebutuhan setiap orang dan setiap komunitas.

## BIBLIOGRAFI

### Buku yang diterbitkan

- Arulangi, Ronal, *Apa yang Harus Kami Perbuat? Pembacaan Alternatif pada Lukas 11:1-13 dalam Konteks Spiritualitas Makanan Masyarakat Mamasa*, Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2023.
- Galtung, Johan. *Studi Perdamaian. Perdamaian dan Konflik Pembangunan dan Peradaban*. Surabaya: Pustaka Eureka, 2003.
- Lederach, Jhon Paul, *Transformasi Konflik*, Yogyakarta: Duta Wacana University Press, 2005.
- Manguling, Sulaiman, dkk. *The Invisible Hand, Menelusuri dan Menyimak Jejak-Jejak Tuhan Lewat Perjalanan Seorang Anak Guru*, Tim Penyusun, Yogyakarta: Gunung Sopai, 2015.
- Noyce, Gaylord, *Tanggung jawab Etis Pelayan Jemaat (Etika Pastoral)*, Jakarta: BPK Gunung Mulia. 1999.
- Nouwen, Henri J.M. Nouwen, *Pelayanan yang Kreatif*, Yogyakarta: Kanisius. 1994.
- Pruitt Dean G. dan Rubin Jeffrey Z., *Teori Konflik Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Paterson, Robert M., *Tafsiran Alkitab: Kitab Keluaran*, Jakarta: BPK Gunung Mulia, 2002.
- Trijono, Lambang, *Pembangunan sebagai Perdamaian. Rekonstruksi Indonesia Pasca-Konflik*, Jakarta: yayasan Obor Indonesia. 2007.

### Jurnal/Buletin/Majalah

- Madarhakad, Stepanus (eds). "Kajian Historis-Teologis Dekade Untuk Mengatasi kekerasan oleh Dewan gereja-Gereja se Dunia dan Relevansinya terhadap Teori Multikulturalisme Menurut John Rawls dan Charles Taylor," dalam *Jurnal Teologi Kontekstual dan Oikumenis*, Vol. 01.No. 02. 2024.

### Internet

- Sumber: <https://ejournal.undip.ac.id>, diakses, 2 Desember 2024.
- <https://www.detik.com/bali/berita/d-6561992/problem-solving-adalah-manfaat-proses-contoh-dan-tips-meningkatkannya>, diakses tanggal 2 Desember 2024.
- Sumber <https://www.akselaran.co.id>, diakses, 2 Desember 2024.
- Sumber <https://kii.lektur.id>, diakses.2 Desember 2024.
- Sumber <https://myhero.id>, diakses 2 Desember 2024.
- Sumber: <https://unwaha.ac.id>, diakses 2 Desember 2024.