

## **Pelatihan Efektifitas Kolaborasi dan Manajemen Konflik Aktivis Gereja Kristen X, Yogyakarta**

### ***(The Effectiveness of Collaboration and Conflict Management Training for Activists of the Christian Church X, Yogyakarta)***

**Nurtaty Sinaga<sup>1</sup>, Princen<sup>2</sup>, Samuel Adiprasetya Isaputra<sup>3</sup>, David Matahari<sup>4</sup>,  
Meliyanti<sup>5</sup>**

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Pelita Harapan, MH Thamrin Boulevard 1100, Tangerang, Banten,  
Indonesia

Email: nurtaty.sinaga@uph.edu

**Diterima 4 Juli 2024, Disetujui 26 Agustus 2024**

**Abstrak:** Kegiatan pelatihan kolaborasi dan manajemen konflik ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas aktivis Gereja X, Yogyakarta dalam hal kolaborasi dan manajemen konflik. Metode yang digunakan dalam pelatihan ini mencakup diskusi, tanya jawab, dan simulasi *games*. Peserta pelatihan terdiri dari 31 orang aktivis gereja yang aktif melakukan tugas pelayanan gereja. Tindak lanjut kegiatan pelatihan dilakukan satu bulan setelah kegiatan terhadap para aktivis yang mengikuti dan yang tidak mengikuti pelatihan. Hasil tindak lanjut menunjukkan bahwa aktivis yang mengikuti pelatihan memiliki rata-rata kolaborasi yang lebih tinggi daripada aktivis yang tidak mengikuti pelatihan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan ini dapat meningkatkan kapasitas aktivis gereja dalam aspek kolaborasi dan manajemen konflik.

**Kata kunci:** aktivis gereja; kolaborasi; manajemen konflik

**Abstract:** This collaboration and conflict management training activity aimed to enhance the capacity of activists from Gereja X, Yogyakarta in collaboration and conflict management. The methods employed in this training included discussions, question-and-answer sessions, and game simulations. The training participants consisted of 31 church activists who were actively engaged in church ministry duties. A follow-up to the training activity was conducted one month after the event, involving both activists who participated in the training and those who did not. The follow-up result indicated that activists who participated in the training demonstrated a higher average level of collaboration compared to those who did not attend the training. Thus, it can be concluded that this training effectively improved church activists capacity for collaboration and conflict management.

**Keywords:** church activists; collaboration; conflict management

## PENDAHULUAN

Pelayanan dalam konteks gereja memegang peranan yang sangat penting dalam membentuk komunitas jemaat yang kokoh secara rohaniah. Pelayanan dalam gereja merupakan fondasi yang esensial bagi pencapaian tujuan pelayanan dan pertumbuhan rohani jemaat. Oleh karena itu, Gereja X dihadapkan pada tantangan dan panggilan untuk membangun tim pelayanan yang memuliakan Tuhan dan memberkati banyak orang. Dalam menjalankan panggilan tugas gerejanya, Gereja X memberikan kesempatan kepada jemaat untuk melayani pada bidang-bidang tertentu sesuai dengan talenta yang dimiliki. Oleh karena itu, Gereja X membentuk sejumlah bidang tim, seperti Bidang Pelayanan, Bidang Persekutuan dan Bidang Kesaksian. Bidang Pelayanan memiliki tugas melaksanakan kegiatan-kegiatan pelayanan gerejawi, sementara Bidang Persekutuan dan Bidang Kesaksian melakukan kegiatan-kegiatan persekutuan, peribadahan jemaat dan kegiatan pekabaran Injil di luar lingkungan Gereja X.

Seiring berjalannya waktu, gereja menemukan bahwa jemaat semakin antusias dan aktif terlibat dalam kegiatan-kegiatan pelayanan internal dan eksternal sehingga jumlah tim aktivis semakin banyak dan para anggota bidang pun terus bertambah. Jemaat termotivasi menjadi aktivis dan terus memberikan usaha terbaiknya selama kegiatan pelayanan, persekutuan, dan kesaksian di lingkungan masyarakat sekitar. Akan tetapi idealisme para aktivis dalam memberikan pelayanan terkadang belum diimbangi dengan

visi dan pemahaman esensi kegiatan pelayanan yang tepat. Sebagian aktivis cenderung mempertahankan pendapat pribadi yang dianggap paling benar sehingga hal ini mengganggu performansi tim bidang pelayanannya.

Hasil wawancara yang dilakukan tim Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) terhadap Ibu EP yang merupakan seorang penatua (majelis) Gereja X, menemukan bahwa para aktivis yang idealis dan egosentris menimbulkan dampak negatif seperti adanya perselisihan antar aktivis yang tidak segera diselesaikan. Hal ini membuat sejumlah aktivis memutuskan untuk mengundurkan diri dari tim dan berpindah ke tim aktivis yang lain. Selain itu, relasi yang kurang harmonis akibat perselisihan menyebabkan kegiatan pelayanan, persekutuan, dan kesaksian menjadi kurang efektif. Oleh karena itu, berdasarkan hasil asesmen kebutuhan yang dilakukan dengan pihak Gereja X, Tim PKM Universitas Pelita Harapan bersama dengan majelis gereja sepakat untuk memperbaiki permasalahan pada tim aktivis melalui pelatihan kolaborasi dan manajemen konflik antaraktivis. Peningkatan kemampuan kolaborasi dan manajemen konflik merupakan intervensi yang paling efisien untuk dilakukan.

Konflik merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan manusia, baik dalam lingkup personal, profesional, dan sosial. Dalam setiap interaksi antarindividu, adanya kepentingan, nilai, dan cara berpikir yang berbeda seringkali dapat menjadi pemicu munculnya konflik. Meskipun konflik sering

kali dinilai sebagai sesuatu yang negatif dan destruktif, pada dasarnya konflik juga dapat menjadi katalis untuk perubahan yang positif serta pertumbuhan yang lebih baik, jika konflik dapat dikelola dengan baik.

Thomas dan Kilmann (1978) menjelaskan bahwa terdapat lima gaya atau strategi manajemen konflik, yaitu kompetisi (*competing*), akomodasi (*accommodating*), menghindari (*avoiding*), kompromi (*compromising*), dan kolaborasi (*collaborating*). Strategi manajemen konflik melalui kompetisi (*competing*) merupakan strategi yang berorientasi pada kekuatan, di mana salah satu pihak berusaha memenuhi kepentingannya dan mengabaikan kepentingan pihak lain. Individu yang menggunakan strategi ini sering kali agresif, tidak kooperatif, dan berusaha mendominasi situasi. Strategi manajemen konflik akomodasi (*accommodating*) merupakan kebalikan dari gaya kompetisi, di mana individu mengabaikan kepentingannya untuk memenuhi kepentingan pihak lain. Individu yang menggunakan strategi ini cenderung mengalah, mengorbankan dirinya, dan lebih mementingkan relasi daripada memecahkan masalah. Strategi manajemen konflik menghindari (*avoiding*) cenderung menghindari konflik atau situasi yang berpotensi menimbulkan konflik. Individu yang menggunakan strategi ini pada umumnya tidak berusaha memenuhi kebutuhannya sendiri atau kebutuhan pihak lain, melainkan menghindari masalah. Strategi manajemen konflik kompromi (*compromising*) melibatkan pencarian solusi jalan tengah, di mana kedua belah pihak harus mengorbankan sebagian

kepentingan mereka agar dapat mencapai kesepakatan bersama. Individu yang menggunakan strategi ini berusaha menemukan solusi yang adil dan seimbang bagi semua pihak yang terlibat. Strategi manajemen konflik terakhir adalah kolaborasi (*collaborating*), yaitu strategi yang melibatkan upaya bersama untuk memenuhi kepentingan bersama dengan mencari solusi yang dapat diterima oleh semua pihak. Individu yang menggunakan gaya ini berusaha mengeksplorasi masalah secara mendalam, memahami perspektif masing-masing pihak, serta mencari solusi yang dapat memenuhi kebutuhan semua pihak yang terlibat.

Penelitian Holisoh dan Maulidyah (2023) menemukan bahwa pemecahan konflik melalui kolaborasi ternyata memiliki dampak positif. Hal ini disebabkan karena kolaborasi mengutamakan pentingnya komunikasi dan kerja sama antar pihak yang berkonflik sehingga dapat mencari solusi yang dapat memenuhi kepentingan semua pihak (Iswahyudi dkk., 2023; Nadiroh, Kristi & Irwanto, 2023). Selain dapat memenuhi kepentingan semua pihak, Gray (1989) menjelaskan bahwa kolaborasi melibatkan kegiatan berbagi informasi, sumber daya, dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai secara personal. Dalam konteks Gereja X, kolaborasi antar aktivis akan memungkinkan para anggota bidang untuk saling berbagi informasi, sumber daya dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks manajemen konflik, kolaborasi juga memungkinkan pihak-pihak

yang memiliki perselisihan untuk berpartisipasi dalam proses resolusi secara aktif.

### METODE PELAKSANAAN

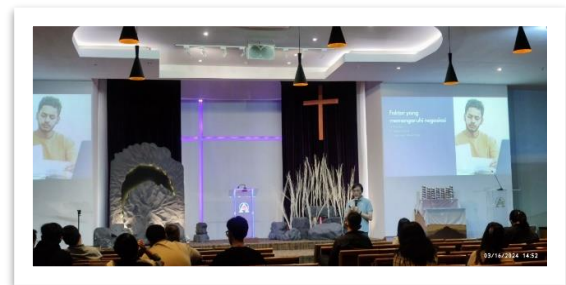
Kegiatan PKM dilaksanakan terhadap 31 aktivis di Gereja X, Yogyakarta. Sebelum pelaksanaan pelatihan, tim PKM melakukan rapat internal untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, serta menyusun materi pelatihan yang relevan dan praktis berdasarkan kebutuhan aktivis gereja. Selain itu, tim PKM juga berkoordinasi dengan pihak gereja untuk menyiapkan lokasi pelatihan, serta mengatur kebutuhan logistik dan konsumsi bagi peserta pelatihan. Pada saat pelatihan, pemateri menyampaikan materi dengan metode yang interaktif melalui kegiatan *games*, presentasi, diskusi, dan tanya jawab. Peserta juga mempraktikkan keterampilan manajemen konflik melalui simulasi permainan (*games*) menyusun *puzzle*.

Setelah pelatihan selesai dilaksanakan, tim PKM menyusun laporan tertulis mengenai pelaksanaan pelatihan dan menyampaikan laporan kepada pihak-pihak terkait. Selain itu, tim PKM juga melakukan tindak lanjut dengan meminta para aktivis gereja yang mengikuti maupun yang tidak mengikuti pelatihan untuk mengisi alat ukur manajemen konflik (Thomas, 2008) yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia, satu bulan setelah pelatihan selesai dilakukan. Hal ini untuk melihat apakah ada perbedaan strategi manajemen konflik kolaborasi antara aktivis yang mengikuti dengan aktivis yang tidak mengikuti pelatihan. Hasil pengisian alat ukur dianalisis secara

statistik dengan menggunakan program *Jeffrey's Amazing Statistics Program (JASP)* versi 0.18.3.0.

### PEMBAHASAN

Kegiatan PKM ini dilakukan di Gereja X, Yogyakarta, dengan penyampaian materi tentang manajemen konflik dan kolaborasi pada bulan Maret 2024.



**Gambar 1. Penyampaian materi pelatihan**

Adapun materi yang disampaikan adalah tentang pentingnya manajemen konflik, pengertian konflik, penyebab terjadinya konflik, berbagai gaya manajemen konflik, serta teknik manajemen konflik. Materi pelatihan tersebut disusun oleh Tim PKM berdasarkan teori manajemen konflik yang dikemukakan oleh Thomas dan Kilmann (1974) serta teori Management by Objective atau MBO (Cummings & Worley, 2016; Thomson, 1998). Dalam hal ini, dengan menggabungkan pendekatan teknik manajemen konflik kolaboratif yang berfokus pada tujuan bersama, maka hal ini dapat membangun fondasi untuk pengelolaan konflik yang efektif antar aktivis.



**Gambar 2. Materi Pelatihan Kolaborasi dan Manajemen Konflik**

Kegiatan pelatihan ini dimulai dengan permainan di mana para peserta diminta untuk menyusun kertas *puzzle* di dalam kelompok masing-masing.



**Gambar 3. Permainan (*games*) menyusun kertas *puzzle***

Pada bulan Mei 2024, tim PKM melakukan *survey* terhadap 89 orang aktivis gereja yang mengikuti maupun yang tidak mengikuti pelatihan kolaborasi dan manajemen konflik secara *online*.

**Tabel 1. Distribusi frekuensi time manajemen konflik aktivis gereja**

Tipe Management Konflik	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Compromising	12	13.483	13.793	13.793
Collaborating	63	70.787	72.414	86.207
Competing	2	2.247	2.299	88.506
Accommodating	9	10.112	10.345	98.851
Avoiding	1	1.124	1.149	100.000
Missing	2	2.247		
Total	89	100.000		

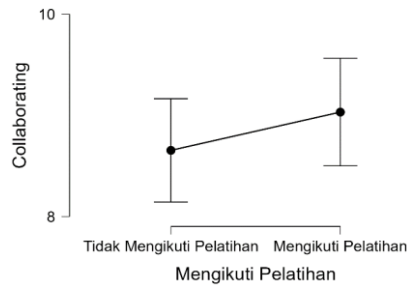
Hasil dari pengukuran tindak lanjut kolaborasi dan manajemen konflik menemukan bahwa sebanyak 70% memiliki strategi manajemen konflik kolaborasi (*collaborating*), dan 12% responden memiliki strategi manajemen konflik kompromi (*compromising*).

**Tabel 2. Hasil uji beda aktivis yang mengikuti pelatihan dengan yang tidak mengikuti pelatihan**

<i>Independent Samples T-Test</i>			
	W	df	p
Collaborating	766.500		0.434

*Note.* Mann-Whitney U test.

Dari data 86 responden yang diperoleh, ditemukan bahwa tidak ada perbedaan strategi manajemen konflik kolaborasi antara responden yang mengikuti pelatihan dengan yang tidak. Akan tetapi, berdasarkan data deskriptif ditemukan bahwa responden yang mengikuti pelatihan memiliki nilai kolaborasi yang lebih tinggi dibanding responden yang tidak mengikuti pelatihan.



**Gambar 4. Perbandingan Kolaborasi Aktifis**

Pada perbandingan strategi manajemen konflik aktivis gereja, ditemukan bahwa kelompok aktivis yang mengikuti pelatihan memiliki rata-rata kolaborasi sebesar 9.032 sedangkan yang tidak mengikuti memiliki rata-rata kolaborasi sebesar 8.655

**Tabel 3. Rata-rata strategi manajemen konflik kolaborasi aktivis gereja**

	Group	N	Mean	SD	SE	Coefficient of variation
Collaborating	Tidak Mengikuti Pelatihan	55	8.655	1.888	0.255	0.218
	Mengikuti Pelatihan	31	9.032	1.449	0.260	0.160

Berdasarkan hasil tindak lanjut yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa peserta pelatihan memperlihatkan kemampuan yang lebih baik dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan konflik secara konstruktif.

### SIMPULAN

Pelatihan ini telah memberikan dampak yang cukup baik dalam meningkatkan kemampuan aktivis gereja dalam aspek kolaborasi dan manajemen konflik yang pada gilirannya dapat memperkuat kerja sama antaraktivis dalam melaksanakan tugas pelayanan gereja. Peserta pelatihan juga dapat mempelajari serta

menerapkan berbagai teknik resolusi konflik, seperti negosiasi, mediasi, dan kolaborasi.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ditujukan kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Pelita Harapan (LPPM UPH) dan Fakultas Psikologi Universitas Pelita Harapan yang telah mendukung terlaksananya kegiatan ini (PM-054-FPsi/I/2024).

### DAFTAR PUSTAKA

- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2016). *Organization Development & Change* (9th Editio). Southwestern Cengage Learning, Mason.
- Gray, B. (1989). *Collaborating: Finding common ground for multiparty problems*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Holisoh, F., & Maulidyah, N. A. (2023). Implementasi model kolaboratif dalam mengelola konflik antar siswa di MTs Negeri 1 Jember. *Jurnal Kajian Penelitian Pendidikan dan Kebudayaan*, 1(4), 129–138.
- Iswahyudi, M. S., Iskandar Zulkarnain, S. E., Hamidah Rosidanti Susilatun, M. E. M., Robial, F. E. D., Hendry Rumengan, M. M., Ch, D., Wangania, I., Mei Hastuti, S. E., Sugiharti, S. E., & Purnomo, K. D. M. (2023). *Pengantar Manajemen Konflik*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Nadiroh, U., Kristi, Y. I., & Irwanto, F. (2023). Penerapan konsep manajemen konflik untuk membangun kolaborasi yang produktif di lembaga pendidikan. *Jurnal*

*Penelitian Pendidikan Indonesia (JPPI)*,  
1(1), 25–34.

Thomas, K. W. (2008). Thomas-kilman  
conflict mode. *TKI Profile and  
Interpretive Report*, 1(11).

Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (1978).  
Comparison of four instruments  
measuring conflict behavior.  
*Psychological reports*, 42(3), 1139–1145.

Thomson, T. M. (1998). Management by  
objectives. *The Pfeiffer Library*, 20(2),  
317.