

TINJAUAN PASTORAL TERHADAP ASPEK KOMUNIKASI DALAM PENATALAYANAN GEREJA

Salomo Sihombing
Mahasiswa Pascasarjana STFT Jakarta
salomo.sihombing@stftjakarta.ac.id

Abstract

The communication pattern in church stewardship should be a constructive communication based on the awareness that differences and similarities are realities that God's love can glue together. Church stewards should be aware that they are people who carry out the task of stewardship from God, the Church Owner.

Keywords: *Communication, church stewardship, awarness, God's love.*

PENDAHULUAN

Penatalayanan merupakan sebuah istilah yang memiliki makna serta fungsi khas dalam konteks gerejani. Penatalayanan secara praktis dipahami sebagai padanan untuk kata *stewardship* (Inggris) dan *hapenatalayanon* (Batak Toba). Kendati demikian, penatalayanan boleh dipahami sebagai hal yang berkenaan dengan aktivitas menata, mengelola sekaligus memelihara sesuatu (berupa benda mati atau benda hidup maupun keduanya sekaligus). Aktivitas ini diemban individu/seseorang sebagai pihak pelaksana berdasarkan amanat yang diterimanya dari pihak pemilik. Dalam situasi ini, pihak pemilik berada pada kedudukan lebih tinggi dari pihak pelaksana.

Dalam istilah penatalayanan gerejani terkandung prinsip mendasar bahwa siapa pun yang mengemban tugas sebagai penatalayan di tengah persekutuan gereja, dia berada pada pihak pelaksana.¹ Seorang penatalayan bukanlah pemilik, melainkan penerima amanat dari Tuhan Allah, Sang Pemilik yang sesungguhnya untuk melaksanakan aktivitas menata, mengelola serta memelihara di tengah jemaat sehingga jemaat itu diperlengkapi untuk melaksanakan tugas panggilannya di dunia ini.

Berbicara tentang penatalayanan gerejani, ada kenyataan yang harus dicermati yaitu keberadaan gereja itu dwitunggal: sebagai organisma dan organisasi. Sebagai organisma, gereja adalah tubuh Kristus yang hidup. Kristus sendiri menjadi kepala atas tubuh yang hidup

¹ David W Ausburger, *Pastoral Counseling Across Cultures* (Philadelphia: Westminster Jhon Knox Press, 1986), 12.

itu, Supaya tubuh itu mampu berfungsi seutuhnya, ia harus sepenuhnya berada di bawah kendali kepala, yaitu Kristus. Sebagai organisma, gereja berkewajiban untuk taat kepada Kristus dan hadir melayani di tengah dunia.

Sebagai organisasi, gereja adalah suatu entitas yang terdiri dari orang-orang/individu, memiliki tujuan tertentu dan memiliki struktur yang ditata secara sadar dan terencana.² Di dalam organisasi, individu yang beragam itu menetapkan tujuan yang akan dicapai dan menyusun struktur organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Umumnya, setiap organisasi berupaya mewujudkan visi melalui pelaksanaan misi yang berdasar kepada prinsip. Gereja adalah organisasi yang bergerak di bidang keagamaan dan dikategorikan sebagai organisasi nirlaba (*non-profit*).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam kajian ini adalah studi literatur di mana penulis akan mengumpulkan dan mengelaborasi isu terkait penatalayanan pastoral dari beberapa perspektif alkitabiah dan menghubungkannya dengan beberapa teori yang dikemukakan. Dalam kajian ini penulis juga tidak terlepas menganalisa masalah yang diuraikan dengan beberapa informasi yang ditemukan di dalam realitas pelayanan gerejani.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Komunikasi dalam Praktik Penatalayanan

Komunikasi adalah transfer dan pemahaman terhadap makna. Artinya, bila tidak ada informasi atau ide yang ditransfer, maka komunikasi tidak berlangsung. Supaya komunikasi berlangsung. Pesan yang ditransfer haruslah dapat dipahami oleh si penerima pesan. Komunikasi yang efektif terjadi bila pesan itu dipahami selaras (*agreement with the message*), baik oleh si pemberi maupun oleh si penerima pesan.³

Di dalam organisasi, komunikasi memiliki fungsi kendali, motivasi, ungkapan perasaan dan informasi.⁴ *Pertama*, komunikasi berperan mengendalikan perilaku individu yang menjadi anggota organisasi. Misalnya, saat komunikasi digunakan untuk menyampaikan dan mengingatkan uraian tugas dan tanggungjawab seorang anggota seksi remaja dan pemuda,

² Robbins Stephen P dan Robbins Stephen P and Coulter Mary, *Management : International Edition* (New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2005), 16.

³ Stephen P dan Mary, 256.

⁴ Stephen P dan Mary, 257.

maka pada saat itu komunikasi sedang berfungsi untuk mengatur apa saja yang perlu dan yang tidak perlu dilakukan seorang anggota seksi dalam pelayanan kategorial remaja dan pemuda.

Kedua, komunikasi berperan memberi motivasi melalui klarifikasi kepada individu dalam organisasi apa saja yang harus dilakukan, seberapa baikkah capaian mereka dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan partisipasi mereka dalam organisasi. Misalnya, komunikasi digunakan untuk menyampaikan kriteria apa saja yang menjadikan sebuah tanda bukti pembayaran itu sah/tidak sah untuk dibukukan oleh bendahara gereja.

Ketiga, komunikasi berperan sebagai kanal menyalurkan ungkapan perasaan dan untuk memenuhi kebutuhan sosial anggota organisasi. Misalnya, komunikasi digunakan untuk menyampaikan apresiasi positif (pujian) terhadap ketekunan petugas kebersihan gereja.

Terakhir, komunikasi menjadi sarana yang menyediakan informasi untuk merampungkan pekerjaan di dalam kegiatan organisasi. Misalnya, supaya penyusunan konsep program dan anggaran tahunan gereja dapat selesai, setiap ketua dewan maupun perwakilan seksi diminta menyampaikan pokok-pokok program dan anggarannya di dalam sebuah pertemuan/rapat. Seyogianya keempat fungsi komunikasi ini berpotensi memberi kontribusi positif dalam hubungan interpersonal. Namun ada kondisi tertentu pula ketika keempat fungsi komunikasi ini tidak berlangsung maksimal. Penulis mencoba menyajikan sebuah contoh kasus *penatalayanan* berdasarkan Matius 25:14-28 berikut ini:

Seorang yang mau bepergian ke luar negeri memanggil hamba-hambanya dan mempercayakan hartanya kepada mereka.

Yang seorang diberikannya lima talenta, yang seorang lagi dua dan yang seorang lain lagi satu, masing-masing menurut kesanggupannya, lalu ia berangkat.

Segera pergilah hamba yang menerima lima talenta itu. Ia menjalankan uang itu lalu beroleh laba lima talenta. Hamba yang menerima dua talenta itu pun berbuat demikian juga dan berlaba dua talenta. Tetapi hamba yang menerima satu talenta itu pergi dan menggali lobang di dalam tanah lalu menyembunyikan uang tuannya.

Lama sesudah itu pulanglah tuan hamba-hamba itu lalu mengadakan perhitungan dengan mereka.

Hamba yang menerima lima talenta itu datang dan ia membawa laba lima talenta, katanya: "Tuan, lima talenta tuan percayakan kepadaku; lihat, aku telah beroleh laba lima talenta. Maka kata tuannya itu kepadanya: Baik sekali perbuatanmu itu, hai hambaku yang baik dan setia; engkau telah setia dalam perkara kecil, aku akan memberikan

kepadamu tanggung jawab dalam perkara yang besar. Masuklah dan turutlah dalam kebahagiaan tuanmu.”

Lalu datanglah hamba yang menerima dua talenta itu, katanya: “Tuan, dua talenta tuan percayakan kepadaku; lihat, aku telah beroleh laba dua talenta. Maka kata tuannya itu kepadanya: Baik sekali perbuatanmu itu, hai hambaku yang baik dan setia, engkau telah setia memikul tanggung jawab dalam perkara yang kecil, aku akan memberikan kepadamu tanggung jawab dalam perkara yang besar. Masuklah dan turutlah dalam kebahagiaan tuanmu.”

Kini datanglah juga hamba yang menerima satu talenta itu dan berkata: “Tuan, aku tahu bahwa tuan adalah manusia yang kejam yang menuai di tempat di mana tuan tidak menabur dan yang memungut dari tempat di mana tuan tidak menanam. Karena itu aku takut dan pergi menyembunyikan talenta tuan itu di dalam tanah: Ini, terimalah kepunyaan tuan!”

Maka jawab tuannya itu: “Hai kamu, hamba yang jahat dan malas, jadi kamu sudah tahu, bahwa aku menuai di tempat di mana aku tidak menabur dan memungut dari tempat di mana aku tidak menanam? Karena itu sudahlah seharusnya uangku itu kauberikan kepada orang yang menjalankan uang, supaya sekembaliku aku menerimanya serta dengan bunganya. Sebab itu ambillah talenta itu dari padanya dan berikanlah kepada orang yang mempunyai sepuluh talenta itu.”

Dalam narasi di atas dipaparkan bagaimana seseorang berkomunikasi kepada tiga orang pekerjanya. Pesannya jelas, ketiga pekerja itu dipercayakan untuk menerima total delapan talenta. Kedelapan talenta itu kemudian dibagikan sesuai dengan kesanggupan dan kompetensi masing-masing pekerja. Ada yang menerima 5 talenta, ada yang menerima 2 dan ada yang menerima 1. Pekerja yang pertama dan kedua memahami pemberian tanggungjawab itu sebagai kepercayaan berupa “mandat penuh” untuk mengusahakan harta yang mereka terima untuk ditanggungjawab. Pekerja yang ketiga memahami pemberian tanggungjawab itu sebagai beban kerja dengan risiko tinggi.

Selanjutnya terlihatlah ada variasi reaksi. Pekerja pertama dan kedua memberi reaksi positif. Mereka menggunakan potensi kreatif dalam diri mereka untuk melipatgandakan harta yang mereka terima itu. Pekerja ketiga memberi reaksi sebaliknya. Dia dikuasai ketakutan akan kehilangan harta titipan itu sehingga memilih untuk menyembunyikan talenta itu di dalam tanah. Ketakutan pekerja ketiga ternyata didasari interpretasi negatif terhadap karakter tuannya. Dia membangun konsep bahwa tuannya adalah *manusia yang kejam yang menuai di tempat di mana tidak menabur dan yang memungut dari tempat di mana tidak menanam*. Pekerja ketiga tidak menggali makna pesan yang ditransfer oleh tuannya. Pekerja ketiga lebih

terkonsentrasi kepada karakter negatif (yang dirumuskan sendiri oleh pekerja ketiga) si pemberi pesan, yaitu tuannya. Tindakan pekerja ketiga tadi diidentifikasi oleh tuannya sebagai kejahatan dan kemalasan.

Berdasarkan contoh kasus *penatalayanan* di atas, terlihat bahwa pekerja ketiga memiliki masalah dalam menerima, memahami dan menindaklanjuti pesan yang dia terima. Pekerja ketiga tidak memberi perhatian kepada pesan, melainkan serta merta menilai dan memberi label *manusia yang kejam* kepada si pemberi pesan. Inilah yang menjadikan pekerja ketiga tidak berhasil menindaklanjuti pesan yang dia terima. Dalam berkomunikasi, pekerja ketiga menerapkan pendekatan *like or dislike*, yaitu hanya mempersoalkan *siapa yang memberi pesan* bukan *apa pesan yang disampaikan*. Komunikasi yang menempatkan diri sendiri sebagai sentral dan mengutamakan pemuasan kebutuhan diri sendiri adalah bentuk komunikasi kekerasan.

Potensi Konflik dalam Penerapan Komunikasi Kekerasan

Konflik hadir ketika terjadi ketegangan antara *yang sama* dengan *yang lain*. Konflik muncul dari persaingan yang timbul antara *yang sama* dan *yang lain*. Konflik meluap saat mereka *yang sama* berupaya mengendalikan *yang lain*, merendahkan *yang lain*, menghancurkan *yang lain* dan mengasingkan *yang lain*.⁵ Ketika salah satu fungsi komunikasi dalam organisasi adalah mengendalikan perilaku individu anggota organisasi, maka potensi konflik juga terkandung di dalamnya.

Tentu sangat diharapkan bila dalam satu organisasi semua anggotanya menganggap diri berada pada pihak *yang sama* dan tidak ada pihak *yang lain*. Namun, berada di organisasi yang sama tidak serta merta menjamin bahwa semua individu yang menjadi anggota organisasi tersebut akan otomatis menganggap diri berada pada kelompok *yang sama*.

Komunikasi Kekerasan cenderung berada pada posisi mendukung, membela dan memelihara yang sama. Sebaliknya, *yang lain* harus dikendalikan, harus ditundukkan supaya berada di posisi lebih rendah. Bila upaya ini tidak berhasil, *yang lain* itu harus dihancurkan atau dikucilkan. Berikut ini penulis mengangkat contoh kasus komunikasi kekerasan dari salah satu kisah Perjanjian Lama, yaitu Kejadian 3:3-9:

⁵ David W Ausburger, *Conflict Mediation Accross Cultures* (Louisville: Westminster Jhon Knox Press, 1992), 15.

Setelah beberapa waktu lamanya, maka Kain mempersembahkan sebagian dari hasil tanah itu kepada TUHAN sebagai korban persembahan;

Habel juga mempersembahkan korban persembahan dari anak sulung kambing dombanya, yakni lemak-lemaknya; maka TUHAN mengindahkan Habel dan korban persembahannya itu, tetapi Kain dan korban persembahannya tidak diindahkan-Nya. Lalu hati Kain menjadi sangat panas, dan mukanya muram.

Firman TUHAN kepada Kain: "Mengapa hatimu panas dan mukamu muram? Apakah mukamu tidak akan berseri, jika engkau berbuat baik? Tetapi jika engkau tidak berbuat baik, dosa sudah mengintip di depan pintu; ia sangat menggoda engkau, tetapi engkau harus berkuasa atasnya."

Kata Kain kepada Habel, adiknya: "Marilah kita pergi ke padang." Ketika mereka ada di padang, tiba-tiba Kain memukul Habel, adiknya itu, lalu membunuh dia.

Firman TUHAN kepada Kain: "Di mana Habel, adikmu itu?" Jawabnya: "Aku tidak tahu! Apakah aku penjaga adikku?"

Kain dan Habel sebenarnya menjadi anggota organisasi yang sama, yaitu keluarga. Mereka memiliki ayah dan ibu yang sama, yaitu Adam dan Hawa. Mereka berdua mempersembahkan korban kepada Tuhan yang sama. Seharusnya perkenanan Allah atas korban persembahan Habel tidak akan membuat hati Kain panas sampai-sampai mukanya muram jika Kain tetap teguh memosisikan diri sebagai sosok yang berada pada pihak yang sama dengan Habel, adiknya.

Ketegangan muncul ketika Kain mulai membandingkan perbedaan reaksi Tuhan Allah atas korban persembahan yang disampaikan Kain dan Habel. Hasrat persaingan mulai muncul ketika Kain menganggap dirinya tidak setara dengan Habel di hadapan Tuhan. Kain kemudian menempatkan Habel pada posisi sebagai yang lain. Nasihat yang disampaikan Tuhan justru dipahami Kain sebagai klarifikasi bahwa satu-satunya cara memenangkan persaingan itu adalah dengan melenyapkan pesaingnya yang lain, yaitu Habel. Kain tidak lagi menganggap bahwa salah satu tanggungjawab seorang kakak adalah menjaga adiknya. Bahkan Kain mempertanyakan tanggungjawab itu kepada Tuhan Allah.

Komunikasi kekerasan memiliki potensi menghancurkan yang sangat kuat. Berbagai konflik yang terjadi seputar *penatalayanan gerejani* sangat dipengaruhi oleh komunikasi kekerasan ini. Prasangka, salah paham, pemaksaan kehendak, merendahkan yang lain merupakan beberapa dari sekian banyak persoalan yang sudah dan masih dihadapi oleh persekutuan gerejani. Persoalan itu semakin mengusut saat solusi yang diharapkan bukan

berdasar kepada kebutuhan aktual masing-masing pihak yang terlibat konflik. Solusi yang dianggap baik apabila solusi itu memenuhi keinginan, sesuai dengan konsep yang dipahami oleh salah satu pihak yang bertikai. Solusi konflik yang diharapkan adalah ibarat proklamasi penilaian terhadap siapakah yang benar, siapakah yang salah; siapakah yang menjadi pemenang dan siapakah yang kalah.

Potensi Positif menghadapi Konflik dalam Penerapan Komunikasi Nirkekerasan

Marshall B. Rosenberg⁶ memperkenalkan Komunikasi Nirkekerasan sebagai suatu model komunikasi yang sadar diri dan sadar konteks. Rosenberg mengemukakan bahwa ada beberapa hal yang harus senantiasa disadari ketika seseorang berkomunikasi. Penulis mengadaptasi pemikiran Rosenberg ini dan merumuskan kembali untuk diterapkan dalam *penatalayanan gerejani*.

Pertama, pengamatan (*observation*). Pengamatan dilakukan seseorang secara sadar dan terencana dengan melibatkan panca indera untuk mengenali hal apa saja yang mempengaruhi atau tidak mempengaruhi keutuhan dirinya. Pada pengamatan ini pula perlu diajukan pertanyaan reflektif: di manakah posisi mitra berkomunikasi bagi diri saya. Apakah dia merupakan *yang sama* atau *yang lain*? Di manakah posisi saya terhadap mitra berkomunikasi: Apakah saya merupakan *yang sama* atau *yang lain* bagi dirinya? Apa dasar saya hingga tiba kepada pemetaan seperti itu? Dan beragam bentuk pertanyaan lainnya.

Kedua, merasakan dinamika perasaan diri sendiri dan sesama (*feelings*). Pada bagian ini dicoba untuk merasakan dinamika perasaan diri sendiri dihubungkan kepada hasil pengamatan tadi. Apakah saya memposisikan diri sebagai *yang sama* karena merasa sepenanggungan dengan mitra berkomunikasi saya? Apakah saya memposisikan diri sebagai *yang lain* karena saya merasa lebih baik dari mitra berkomunikasi saya? Apakah saat saya diposisikan sebagai *yang lain* oleh mitra berkomunikasi saya, saya merasa marah? Dan beragam perasaan lainnya.

Ketiga, menemukan apa yang diperlukan (*needs*) sehubungan dengan perasaan tadi. Ketika saya diposisikan sebagai *yang lain* dan saya merasa marah, apa yang saya butuhkan? Nilai-nilai apa yang bisa saya terapkan untuk merespon perasaan saya? Pada bagian ini peran iman dan spiritualitas kristiani sangat menentukan.

Realita sebagai pengikut Kristus yang sedang menunaikan pengutusan di tengah dunia seharusnya menjadi jendela kesadaran bagi seorang *penatalayangerejani*. Tuhan Yesus

⁶ Marshall B Rosenberg, *Getting Past the Pain Between Us* (Encinitas, CA: Puddle Dancer Press, 1986), 5.

berkata, "...*Kasihilah musuhmu dan berdoalah bagi mereka yang menganiaya kamu*" (Matius 5:44). Dalam pola komunikasi kekerasan, *yang lain* adalah musuh abadi yang harus disingkirkan. Dalam pola komunikasi nirkekerasan-kristiani, *yang lain* adalah *mantan* musuh abadi yang perlu dikasihi karena Tuhan Allah juga mengasihi dan turut menebus *yang lain* itu di dalam penebusan Tuhan Yesus Kristus.

Rasul Paulus dalam Roma 12:21 menegaskan, "*Janganlah kamu kalah terhadap kejahatan, tetapi kalahkanlah kejahatan dengan kebaikan!*" Dalam pola komunikasi kekerasan, *yang lain* harus dikalahkan dengan segala cara. Dalam pola komunikasi nirkekerasan-kristiani, keagresifan *yang lain* harus dikalahkan dengan kebaikan, sehingga pada akhirnya *yang lain* menjadi bagian dari *yang sama* sebagai anggota keluarga Allah yang telah ditebus dan diperbarui.

Keempat, aksi yang dilakukan sebagai wujud hati yang tergerak berbasis kebutuhan nyata (*requests*). Pada Matius 9:36 dengan sederhana digambarkan bagaimana Tuhan Yesus memosisikan diriNya: "*Melihat orang banyak itu, tergeraklah hati Yesus oleh belas kasihan kepada mereka, karena mereka lelah dan terlantar seperti domba yang tidak bergembala.*" Tuhan Yesus tidak menempatkan posisi sebagai *yang lain*: penyamun domba, penyembelih domba, serigala atau hewan buas lainnya. Tuhan Yesus mengambil sikap dan memosisikan diri sebagai *yang sama*: gembala, pelindung dan pemelihara domba. Satu hal yang menarik namun sering luput dari perhatian adalah: *Tuhan Yesus tidak menganggap domba-domba itu sebagai milik kepunyaan yang bisa diperlakukan sesuai keinginannya.* Tuhan Yesus tetap menempatkan dirinya dalam wewenang sebagai *penatalayan*, yaitu gembala yang mengemban tugas dari yang empunya gembala untuk merawat dan memelihara kawanan domba itu.

Keempat hal tersebut menjadi semacam siklus yang disarankan oleh Rosenberg⁷ sehingga komunikasi nirkekerasan itu dapat berlangsung timbal-balik (dialogis), di antara pihak-pihak yang berkomunikasi.

Tantangan di Sela Peluang

Penatalayanan gerejani seharusnya memiliki masa depan gemilang. Betapa tidak, gereja-gereja masa kini telah memiliki perangkat yang tersusun dan terencana demi terlaksananya *penatalayanan* itu. Mulai dari aras *sinode* hingga *jemaat lokal*, gereja-gereja masa kini telah memiliki beragam perangkat pelayanan. Sumber daya manusia gerejani secara

⁷ Marshall B. Rosenberg, *The Heart of Social Change* (Encinitas, CA: Puddle Dancer Press, 2005), 127.

umum dapat dikatakan sangat potensial: terdiri dari beragam kemampuan dan keterampilan. Kendati begitu, keluhan baik secara sayup maupun lantang yang berhubungan dengan *penatalayanan* masih saja terdengar. Untuk itu, di dalam segala keterbatasannya, penulis memberanikan diri mengetengahkan beberapa persoalan yang dapat diinventarisir:

Pertama, adanya penciuatan pemahaman bahwa cakupan *penatalayanan gerejani* hanya seputar administrasi keuangan dan surat-menyurat (korespondensi). Pengertian sederhana *penatalayanan* yang telah penulis coba paparkan di bagian awal tulisan ini sebenarnya menunjukkan bahwa administrasi keuangan dan korespondensi masih sebagian dari *penatalayanan gerejani* yang seutuhnya.

Administrasi keuangan dan korespondensi gerejani adalah sebagian dari cara gereja mengkomunikasikan pemahaman gereja terhadap tugas penataan, pengelolaan dan pemeliharaan yang disampaikan oleh Tuhan Allah sebagai pemilik gereja. Di sini tersirat pula tantangan: pola komunikasi manakah yang akan digunakan. Apakah pola komunikasi kekerasan atau pola komunikasi nirkekerasan?

Penatalayanan gerejani secara luas berkaitan dengan segala hal berkaitan dengan kegiatan menata, mengelola dan memelihara gereja. Dengan begitu, setiap peraturan maupun aktivitas pelayanan perlu dipertimbangkan, disusun, dilaksanakan dan dievaluasi secara cermat.

Kedua, adanya anggapan bahwa *penatalayanan gerejani* hanya akan efektif bila diemban oleh sekelompok anggota organisasi yang dianggap mampu bekerjasama. Anggapan ini sebenarnya merupakan adaptasi langsung dari penerapan manajemen yang umum dikenal di organisasi laba. Dalam konteks gerejani, sebagai sebuah persekutuan iman seharusnya keterampilan berkoinonia adalah keterampilan level dasar yang harus sudah dimiliki setiap orang Kristen. Tuhan Yesus sendiri menunjukkan bagaimana Dia mampu menunaikan tugas pelayanannya tanpa terganggu sedikit pun dengan kehadiran orang-orang yang menentanginya secara terang-terangan maupun secara diam-diam. Tuhan Yesus bahkan melakukan tugas pelayanan-Nya bersama Yudas Iskariot, sang pengkhianat. Tuhan Yesus memperlakukan Yudas Iskariot sama seperti murid-Nya yang lain meski pun Tuhan Yesus mengetahui siapa dan apa yang akan dilakukan oleh Yudas Iskariot terhadap diri-Nya.

Ketiga, beredarnya prasangka bahwa *penatalayanan gerejani* pada praktiknya sangat diwarnai pola persaingan kepentingan antara *yang samadanyang lain*. Dalam bahasa yang lebih dikenal adalah pola *like* atau *dislike*. Prasangka ini seyogianya dapat ditepis bila pola komunikasi nirkekerasan ini diterapkan dalam pelaksanaan *penatalayanan gerejani*. Kekuatan

komunikasi nirkekerasan dalam organisasi adalah fungsinya yang mampu mengatur perilaku anggotanya. Kekuatan komunikasi nirkekerasan dalam tubuh Kristus adalah fungsinya yang mampu membangun kerjasama setiap anggota tubuh supaya taat kepada kepala tubuh, yaitu Tuhan Yesus Kristus.

KESIMPULAN

Dari uraian dalam tulisan ini terlihatlah bagaimana peran signifikan aspek komunikasi di dalam keberadaan gereja yang dwi-dimensi: sebagai organisma, perwujudan kehadiran tubuh Kristus dan sebagai organisasi, persekutuan orang percaya yang mengemban visi dan misi Pekabaran Injil.

Pola komunikasi dalam penatalayanan gereja seharusnya merupakan komunikasi yang konstruktif berdasarkan kesadaran bahwa perbedaan maupun persamaan adalah realita yang dapat direkat oleh kasih Allah. Para penatalayan gereja seharusnya sadar bahwa mereka adalah orang-orang yang mengemban tugas penatalayanan dari Tuhan Allah, Sang Pemilik Gereja.

Gereja sebagai organisasi dan organisma harus berhadapan dengan realita bahwa keragaman yang dimilikinya berpotensi menimbulkan konflik. Konflik ini seharusnya ditangani dengan cermat melalui pendekatan Komunikasi Nirkekerasan menuntun untuk mengenali hal apa saja yang mempengaruhi atau tidak mempengaruhi keutuhan penatalayanan gereja; merasakan dinamika perasaan diri sendiri dan sesama dalam penatalayanan gereja; menemukan apa yang diperlukan dalam pelaksanaan penatalayanan gereja; serta aksi dalam penatalayanan gereja yang dilakukan sebagai wujud hati yang tergerak oleh kasih Kristus.

Daftar Pustaka

- Ausburger, David W. *Conflict Mediation Across Cultures*. Louisville: Westminster Jhon Knox Press, 1992.
- . *Pastoral Counseling Across Cultures*. Philadelphia: Westminster Jhon Knox Press, 1986.
- Rosenberg, Marshall B. *Getting Past the Pain Between Us*. Encinitas, CA: Pudle Dancer Press, 1986.
- . *The Heart of Social Change*. Encinitas, CA: Pudle Dancer Press, 2005.
- Stephen P, Robbins, and Coulter Mary. *Management : International Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2005.