

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Pengertian Pastoral

Kata "pastoral" berasal dari bahasa Latin yaitu "*pastor*" yang memiliki arti gembala, sedangkan pastoral yaitu segala kegiatan pastor dalam hal menggembalakan domba-domba (umat) atau kegiatan imam dalam hubungan pelayanan kepada umat merupakan arti dari pastoral.¹¹ Berdasarkan defenisi pastoral secara etimologi pastoral dapat diartikan sebagai pelayanan yang dilakukan oleh imam kepada umat. Menurut kamus Merriam Websters pastoral memiliki arti of or relating to spiritual care or guidance especially of a congregagation.¹²

Sikap pelayanan pastoral haruslah mewarnai setiap aspek kehidupan orang, terutama bagi orang-orang yang sudah dipelihara dan dirawat oleh Tuhan secara nyata. Semua orang adalah domba-domba sehingga di dalam karya pastoral, haruslah diingat bahwa kita dipercayakan untuk menggembalakan domba-domba Allah, yaitu sesama kita.¹³

¹¹ u Dr. Wendy Sepmady Hutahaeen, S.E., M.Th, *Kepemimpinan Pastoral*, (kota Malang: Ahlimedia Press, 2021) hlm. 1

¹² n Dr. Stimson Hutagalung, S.Th., M.Fil. *Pendampingan Pastoral: Teori dan Praktik*. (Yayasan kita Menulis 2021), hlm. 2

Kata pastoral yang telah dipakai pada masa Reformasi memiliki dua pengertian yaitu.¹⁴ Istilah pastoral merujuk pada kata sifat yang berasal dari kata benda yakni "pastor", sedangkan pastoral itu sendiri memiliki arti tindakan yang dilakukan dalam hal penggembalaan, jadi pastoral dilihat sebagai upaya yang dilakukan oleh pastor.¹⁵ Dan yang kedua pengertian pastoral merujuk pada study penggembalaan (*poimenics*).¹⁶

Arti kata dari pastoral atau penggembalaan yang sering dipakai dalam kebiasaan protestan yaitu sebagai kata sifat yang berasal dari kata benda pastor yang memiliki fungsi dalam hal mengikuti profesinya, jadi apapun yang diperbuat oleh gembala atau pastor itu merupakan tindakan pastoral.¹⁷

B. Landasan Alkitabiah Tentang Pastoral

Cara untuk mengembangkan pendekatan secara Alkitabiah dalam menyelesaikan suatu krisis yang di alami seseorang adalah dengan mempelajari kehidupan Yesus dan hubungan-Nya dengan orang lain. Cara Ia melayani orang lain merupakan teladan bagi kita yang ingin menolong orang lain. Hubungan Yesus dengan orang yang Ia layani adalah dasar dari pendekatan-Nya. Ciri pokok pendekatan Yesus adalah belas kasihan-Nya terhadap orang

¹⁴ E. Gerrit Singgih dan Tiard G. Hommes, *Teologi dan Praktik Pastoral*.

¹⁵ Aart Van Beek, *Konseling Pastoral sebagai Buku pegangan bagi para Penolong di Indonesia*. (Satya Wacana: Semarang 1987) hlm. 6

¹⁶ Ibid, 8

¹⁷<http://sipartalutalu.blogspot.com/2022/12/definisi-arti-teologi-pastoral.html?m=1>

lain. Dalam Markus 8:2 "hatiku tergerak oleh belas kasihan kepada orang banyak ini. Sudah tiga hari mereka mengikuti Aku dan mereka tidak mempunyai makanan." Juga dalam Markus 6:34 " ketika Yesus mendarat Ia melihat sejumlah besar orang banyak, maka tergeraklah hati-Nya oleh belas kasihan kepada mereka, karena mereka seperti domba yang tidak mempunyai gembala. Lalu mulailah Ia mengajarkan banyak hal kepada mereka." Dari kedua bagian itu telah menunjukkan belas kasihan-Nya bagi orang-orang itu.

Ciri yang lain dari pelayanan Yesus adalah kemampuan-Nya untuk melihat kebutuhan setiap individu dan berbicara langsung kepada mereka, tidak peduli apa yang mereka ajukan unntuk menarik perhatian-Nya. Kita melihat ketajaman pikiran Yesus dalam contoh tentang kedatangan Nikodemus menjumpai Yesus pada malam hari. Apapun yang menjadi alasan Nikodemus untuk ingin bercakap-cakap dengan Yesus saat itu, Yesus melihat masalah sesungguh-Nya yang dihadapi Nikodemus dan Yesus memperhadapkakkan Nikodemus dengan kebutuhannya untuk dilahirkan baru.

Yesus berusaha agar orang-orang menerima tanggung jawab untuk berubah dari keadaan mereka. Kepada orang lain, Yesus memberikan pengharapan. Ia mendorong semangat orang-orang saat Ia melayani mereka, "Marilah kepada-Ku, semua yang letih lesu dan berbeban berat, Aku akan

memberikan kelegaan kepadamu. Pikullah kuk yang Kupasang dan berjalanlah pada-Ku, karena aku lemah lembut dan renda hati dan jiwamu akan mendapat ketenangan. Sebab kuk yang kupasang itu enak dan beban-kupun ringan" (Mat. 11:28-30).

Ciri lain yang menggambarkan pelayanan yang digambarkan Yesus ialah gembala yang baik, dimana kehidupan gembala berbahaya, karena dia harus melindungi kawanan dombanya terhadap binatang-binatang buas, khususnya terhadap anjing-anjing hutan, tugas gembala adalah untuk memperhatikan semua kawanan domba, yang melalui tugas itu Roh Kudus telah menjadikan mereka pengawas(kis 20:28). Perintah yang terakhir dari Yesus kepada Petrus ialah Petrus memelihara Kambing-kambing dan domba-dombanya (Yoh 21; 15-19). Kata pastor (Ef 4:11) adalah kata bahasa latin untuk gembala. Gembala itu secara mutlak bertanggung jawab atas domba-dombanya. Jika terjadi sesuatu pada seekor domba dia harus dapat menunjukkan bukti bahwa itu bukan salahnya. Nabi Amos bicara tentang gembala yang menyelamatkan dua potong kaki atau sebagian dari daun telinga dari mulut singa (Am 3;12). Hukum taurat menetapkan: "Jika binatang itu benar-benar diterkam oleh binatang buas, maka ia harus membawanya sebagai bukti" (Kel 22:13). Maksudnya ialah bahwa Gembala itu harus membawa pulang bukti bahwa dombanya telah mati dan tidak mampu melindunginya. Daud

menceritakan kepada saul, bagaimana waktu dia menjaga domba-domba ayahnya, dia harus berkelahi melawan singa dan beruang (1 Sam 17:34-36).

Nabi Yesaya menyebutkan segerombolan gembala-gembala yang dipanggil keluar untuk menghadapi singa (Yes 31:4). Gembala wajar sekali untuk mempertaruhkan jiwa dalam membelah kawanan domba-dombanya.

Terkadang gembala itu harus berbuat lebih dari pada mengambil resiko tersebut; terkadang dia harus mengorbankan diri, mungkin jika Pencuri dan perampok datang untuk merampok kawanan domba.

C. Pastoral Budaya

Istilah kebudayaan itu menurut kata dasarnya yakni budaya yang berasal dari bahasa sansekerta yakni budi dan daya diartikan sebagai kekuatan budi. Berdasarkan istilah tersebut kebudayaan merupakan sesuatu yang dihasilkan dan dibuat oleh kekuatan budi manusia. Namun karena manusia tidak cuma bekerja dengan kekuatan budinya, melainkan juga dengan perasaan dan kehendak, maka secara lebih lengkap kebudayaan diartikan sebagai hasil karya budi, kekuatan, dan kehendak. Bahkan dipahami bahwa kebudayaan adalah ekspresi kebebasan manusia dalam alam dan atas alam. Kebudayaan adalah hakikat hidup manusia, itulah sebabnya manusia sering disebut sebagai

mahluk budaya. Sebagai mahluk yang berbudaya harus memahami dirinya bahwa budaya merupakan tugas dan mandat dari Allah sendiri.¹⁸

Pentingnya pemahaman dalam konteks budaya dimana, kebudayaan berkenaan dengan ciri khas dari kelompok bangsa, agama atau sosial tertentu, dengan kata lain, kebudayaan berkaitan dengan apa yang dilakukan orang, gaya hidup, cara berpikir dan tindakan mereka sehingga terdapat sebuah kebiasaan bersama yang terdapat dalam masyarakat tersebut. Pemberitaan Injil pada setiap tempat, tentu memiliki berbagai karakteristik kebudayaan masing-masing. Hal tersebut sudah pasti membutuhkan strategi yang relevan.¹⁹

Pembelajaran budaya tidak bisa dilakukan hanya secara umum karena masing-masing daerah di Indonesia memiliki perbedaan atau kekhasan budaya. Pemimpin gereja lokal perlu memperkenalkan budaya setempat baik dalam hal kebiasaan-kebiasaan atau etika hidup dan bergaul sehari-hari, bahasa atau jargon-jargon sehari-hari, makanan, cuaca, perkiraan biaya hidup, dan hal-hal praktis lain. Pada kesempatan ini penulis mencoba menguraikan beberapa hal penting pendekatan pastoral untuk memenangkan hati masyarakat setempat, hal tersebut terdiri dari: *Pertama*, pendekatan melalui pemahaman bahasa lokal. *Kt'dua*, pendekatan melalui pemahaman budaya. *Ketiga*, pendekatan melalui

¹⁸ Stefanus Sapri, *Makna Falsafah Tallu Lolona, Melo: Jurnal studi Agama-agama 2* no. 1

¹⁹ Katarina, Harming, *Strategi Pelayanan Lintas Budaya Berdasarkan Markus 4*

hubungan kekeluargaan. Melalui ketiga pendekatan ini akan membawa kita ke dalam hubungan sosial yang baik dengan masyarakat setempat karena, melalui interaksi sosial pengenalan terhadap satu dengan yang lain dibentuk.

1. Pendekatan Melalui Pemahaman Bahasa Setempat

Masing-masing negara memiliki bahasa kesatuan atau bahasa nasional, selain itu juga masing-masing daerah atau suku memiliki bahasa suku. Bahasa adalah sebagai alat berinteraksi dengan sesama manusia, alat untuk berfikir, serta menyalurkan arti kepercayaan dalam lingkungan masyarakat.²⁰ Pada satu suku dengan suku yang lain pasti mempunyai perbedaan, dan meskipun ada persamaan itu sangat kecil kemungkinan.

Seorang gembala tidak selamanya melayani di suatu tempat dengan suku yang sama dengannya. Ketika hal itu terjadi, maka seorang gembala yang bertugas diharapkan untuk mempelajari bahasa lokal dimana dia sedang melayani. Pemahaman bahasa daerah setempat tentu akan menolong dan memudahkan seorang gembala dalam tugas penggembalaannya. Para pendahulu gereja sudah melihat akan kebutuhan itu sehingga mengharapkan adanya penerjemahan Alkitab ke dalam bahasa-bahasa lokal.

Sejak awal, Injil yang disampaikan oleh misionaris tidak lepas dari

²⁰ Gischa Serafica, *kotnps.com: Bahasa: Pengertian, fungsi dan manfaatnya*, Januari 29,

subjektivitas sang misionaris sebagai penafsir atas kebudayaan lokasi misi. Pemahaman akan bahasa lokal merupakan kebutuhan yang segera dan mendesak dalam penggembalaan. Melihat bahwa dengan menggunakan pendekatan lintas budaya, seseorang dapat mentransformasi dirinya sesuai dengan masyarakat yang dilayani. Dalam proses ini seorang pemberita Injil setidaknya harus menguasai bahasa daerah setempat untuk mempermudah dalam berkomunikasi, dengan pemahaman bahasa daerah dimana seorang gembala sedang melayani akan memudahkannya untuk berinteraksi dengan jemaat. Ketika seorang gembala dapat menerjemahkan Firman Tuhan ke dalam bahasa lokal dan balikan dapat berbahasa lokal, itu akan sangat menyentuh hati jemaat setempat dan jemaat akan merasa bahwa seorang gembala itu adalah satu dari mereka.

2. Pendekatan Melalui Pemahaman Budaya Setempat

Pendekatan penggembalaan melalui pemahaman adat lokal harus

dimiliki oleh seorang gembala. Rasul Paulus dalam pelayanan serta penggembalaannya menyatakan "bagi orang Yahudi aku menjadi seperti orang Yahudi, supaya aku dapat memenangkan mereka yang tidak hidup di bawah hukum Taurat (1 Kor. 9: 20, 21). Dalam prinsip ini menempatkan seorang gembala menjadi bagian dari adat lokal. Pemahaman ini akan memudahkan "memenangkan mereka yang tidak hidup di bawah hukum

taurat" (1 Kor. 9: 21). Melalui hubungan sosial kata Ellen G. White menyatakan, "agama Kristen dapat berhubungan dengan dunia."²¹

Ketika rasul Paulus ada di Atena, dia dapat memenangkan hati penduduk kota. Salah satu keberhasilan Paulus disini adalah pemahaman Paulus akan budaya dan kebiasaan di Atena (Kis. 17: 16-34), dan Yesus adalah seorang gembala yang juga memahami budaya setempat sehingga dengan demikian dapat menerjemahkan kebenaran melalui budaya itu (Yoh. 4: 21- 22).

Pelayanan lintas budaya *terimplisit* dalam Injil Markus melalui sebuah ilustrasi atau perumpamaan tentang seorang penabur. Perumpamaan tentang seorang penabur adalah salah satu perumpamaan yang dijelaskan oleh Yesus kepada murid-murid-Nya dan pengikut-pengikut-Nya, tidak disangka melalui perumpamaan ini mengundang perhatian dari para murid dan pengikut-pengikut-Nya, sehingga Yesus kembali menjelaskan secara rinci dalam Injil Markus ayat 14-20. Yesus memahami apa yang menjadi kebutuhan para murid dan pengikut-pengikut-Nya, sehingga apa yang diungkapkan-Nya selalu dinantikan, tidak jarang pernyataan Yesus mengundang tanya dari para pengikut-pengikut-Nya, sehingga ada interaksi yang terjadi (Markus 4:10). Hal

.....
²¹ Ellen G. White, *Pelayanan Injil*, 412

tersebut membutuhkan suatu strategi sehingga sedapat mungkin pemberitaan Injil tersebut dapat dipahami oleh setiap pribadi yang ada. Dalam penjelasan-Nya Yesus masuk dalam budaya lokal dan menjelaskan sesuai dengan budaya setempat.²²

3. Pendekatan Pastoral Budaya berdasarkan Teori Jacob Daan Engel

Pendekatan budaya ini berpijak pada pengakuan terhadap keberagaman budaya, ciri-ciri budaya, sampai kepada dinamika budaya, yang mempengaruhi tafsir budaya oleh pendamping terhadap orang yang didampingi. Selanjutnya menurut Engel, pendampingan dalam pengertian perjumpaan budaya mengacu pada peningkatan, pengembangan dan transformasi masyarakat yang berbeda-beda karakteristiknya. Disini pendekatan pendampingan lebih menekankan pada peran dan fungsi sesuai latar belakang masyarakat yang *komunal detemiinistik* serta mengembangkan jejaring sosial baik internal dan eksternal guna memberdayakan, menghidupkan, dan memanusiakan manusia.²³ Engel juga menjelaskan bahwa pendampingan budaya ini juga berpijak pada pengakuan terhadap keberagaman budaya, ciri-ciri budaya sampai kepada dinamika budaya yang mempengaruhi tafsir budaya oleh pendamping

²² H. Harming. *Strategi Pelayanan Lintas Budaya Berdasarkan Markus 4:1-34*

²³ Jacob Daan Engel, *pendampingan Keindonesiaan Sebuah Upaya Memanusiakan Manusia*

terhadap yang didampingi. Oleh karena itu pendamping semestinya memiliki kompetensi dan karakteristik sadar terhadap nilai-nilai pribadi dan asumsi asumsi tentang perilaku manusia, sadar akan karakteristik konseling, mengetahui pengaruh kesukuan dan mempunyai perhatian terhadap lingkungannya, pendamping tidak boleh mendorong yang didampingi untuk dapat memahami budayanya, pendamping budaya dalam melaksanakan pendampingan mesti memakai pendekatan *ekletik*, Pendekatan *ekletik* adalah pendekatan dalam pendampingan yang menggabungkan beberapa pendekatan. Hal ini artinya pendekatan yang dibangun bersifat terbuka dan *fleksibel*.

Konsep pendampingan pastoral yang digagas oleh Jacob Daan Engel yang teorinya bertumpu pada pendekatan karakteristik budaya. Dimana pendampingan ini *berafiliasi* pada pengembangan potensi dan peningkatan kualitas hidup dalam perjumpaan budaya. Perjumpaan budaya menjadi suatu upaya pendampingan pastoral dalam rangka memberdayakan, menghidupkan serta memanusiakan manusia yang beragam karakteristiknya.²⁴ Engel melihat paradigma baru sebagai sebuah teori yang relevan dalam pendampingan pastoral, menurutnya pendampingan pastoral harus dilakukan dalam rangka mengembangkan kemampuan dan meningkatkan mutu kehidupan serta

²⁴ Jacob Daan Engel, *Pendampingan Pastoral Keindonesiaan*", KURIOS: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen, 2020.

martabat manusia yang berakar pada agama, sosial, dan budaya. Nilai-nilai sosial budaya yang dihadirkan oleh Engel sehubungan dengan pendampingan pastoral antara lain:²⁵ Gotong royong, berbagi rasa dan saling menerima, persaudaraan yang rukun dan solidaritas, dan Pertemanan.

1. Gotong Royong

Gotong royong menjadi wujud kebersamaan, bahu membahu dan saling tolong menolong dalam pekerjaan. Dalam konteks pendampingan, nilai-nilai gotong royong seperti kreatifitas, kasih, dan penerimaan satu dengan lain menjadi fungsi kemitraan. Maka di sinilah konselor berperan bukan sebagai pembimbing tetapi sebagai mitra dalam rangka peningkatan kualitas kerja yang memberinya makna hidup. Sedangkan untuk pendampingan, gotong royong memberi makna terhadap kebersamaan yang tumbuh dalam lingkungan hidup antar sesama.²⁶

2. Berbagi rasa dan saling menerima

Berbagi rasa dan saling menerima berarti kepedulian kepada sesama sebagai wujud tanggung jawab kepada Tuhan dan alam. Sikap ini dikondisikan secara kultural sehingga diperoleh pengetahuan penting bagaimana manusia melihat dirinya sendiri dalam komunitas. Dalam

²⁵ Jacob Daan Engel, *pendampingan Keindonesiaan Sebuah Upaya Memanusiakan Manusia*

²⁶ Ibid 4

pendampingan, sikap ini memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain. Dideteksi bahwa sikap ini sarat dengan nilai-nilai kolektivitas yang mengintegrasikan individu-individu dan komunitas yang berbeda satu dengan lainnya dalam suatu kesatuan.²⁷

3. Persaudaraan yang Rukun dan Solidaritas

Persaudaraan yang rukun dan solidaritas berarti menghargai dan menghormati orang lain seperti dirinya sendiri dan berusaha menjadi orang yang tidak egois dalam berinteraksi. Dengan sikap demikian dalam pendampingan menjadi pendorong bagi manusia untuk berbuat baik bagi sesamanya serta menguatkan nilai kemanusiaan yang setara. Persaudaraan yang rukun dan solidaritas dinilai dapat mengatasi perasaan *primordialisme* sebagai yang paling baik, benar, tinggi, sehingga manusia bertindak sewenang-wenang terhadap yang lain. Dalam pendampingan, persaudaraan yang rukun dan solidaritas menjadikan manusia adalah sama atau setara.²⁸

4. Pertemanan

Pertemanan menjadi karakter dari suatu proses pendampingan agar bertumbuh menjadi manusia yang memahami makna keberadaan diri di tengah dunia. Tujuan dari pertemanan adalah memungkinkan sesama untuk

²⁷ Ibid. 5

megembangkan potensi-potensi diri dan mampu melepaskan belenggu kelam masa lalu menuju kehidupan yang penuh harapan. Dalam pertemanan seorang pendamping memiliki *kapabilitas* baik kepercayaan dan kemampuan diri, melakukan pemberdayaan dengan keyakinan bahwa setiap orang dalam komunitas dan masyarakat mempunyai pengetahuan dan potensi, untuk suatu pengembangan diri.

Pendampingan yang terwujud dalam gotong royong, berbagi rasa dan menerima, persaudaraan yang rukun dan solidaritas, serta pertemanan pada akhirnya membuahkan perkembangan potensi-potensi yang dimiliki seseorang dan meningkatkan kualitas hidup. Pengembangan potensi dan kualitas hidup terjadi dalam perjumpaan budaya. Budaya yang dimaksud berkaitan dengan pengembangan pola pikir, perasan, dan pola perilaku setiap individu maupun komunitas dan masyarakat.²⁹

Dari keempat nilai sosial budaya yang dijelaskan Engel terkait dari karakter masyarakat yang bercorak *plural* dan *komunal*. Nilai-nilai sosial budaya tersebut meresap dalam sendi-sendi kemasyarakatan yang menjadi suatu kearifan lokal, dapat digunakan sebagai media pendampingan masyarakat atau komunitas jemaat.

²⁹ Ibid 6

Engel dalam teorinya memberikan beberapa kerangka rencana operasional pendampingan yakni³⁰: *Tahap pertama*, diawali dengan informasi yang diperoleh, menjadi data pribadi setiap kelompok maupun individu, data tersebut berisi tentang kehidupan ekonomi, sosial, budaya, perilaku individu maupun kelompok, pola pikir, perasaan, profesi yang berhubungan dengan kualitas kehidupan, dan lain sebagainya. Data ini menjadi pertimbangan pendamping dalam memperoleh pengetahuan. *Tahap kedua*, adalah pemahaman yang *dikonstruksi* dari pengetahuan dan fakta lapangan. Apabila terjadi kesenjangan antara pengetahuan dengan fakta, maka tahap berikutnya pendamping akan mendiskusikan dengan mitra yang didampingi. *Tahap ketiga*, adalah bersama-sama melakukan penggalan potensi dan pengembangan potensi diri.³¹

Pendampingan berbasis budaya harus membahas budaya dalam konteksnya sebagai dasar psikologi.³² Dalam hal ini psikologi memiliki dua tujuan. *Pertama*, membangun pengetahuan tentang manusia, untuk memahami perilaku ketika terjadi, mengapa terjadi dan memprediksi kejadian sebelum terjadi. *Kedua*, melibatkan pengetahuan tubuh dan menerapkannya dalam kaitannya dengan hidup bermasyarakat untuk hidup menjadi lebih baik.

³⁰ Ibid 14

³¹ Ibid 15

³² Cameron bo, *Culture and Comest: Therapy Toby, Psychology & Behavioral Sciences* (Collection Job 2017), 12

Dengan demikian budaya menyediakan perilaku-perilaku agar melaluinya kita melihat dan mengevaluasi fenomena yang terjadi dalam keterkaitannya dengan pastoral. Perilaku manusia bermakna jika dilihat dalam konteks sosial budaya yang terjadi.³³

Budaya dalam konteks psikologi dapat dipahami melalui 3 pendekatan yaitu pendekatan *konseptual*, metode dan sejarah. (1) pendekatan *konseptual* yakni budaya melekat dalam diri manusia melalui tingkah laku sehari-hari. Terkait dengan cara menafsirkan dunia dan orang lain melalui interaksi dan komunikasi melalui pengetahuan bersama, yang menghasilkan serangkaian praktik sehari-hari. Masalah yang muncul diselesaikan dengan bersumber dari budaya itu sendiri. (2) Pendekatan metodologis yaitu mempelajari proses untuk mencari kontraksi makna dalam upaya pengembangan diri. Sekaligus mempelajari proses perkembangan serta berpartisipasi dalam setiap proses perkembangan. Hubungan individu dalam kelompok menghasilkan dua alternatif memprioritaskan individu atau memprioritaskan kelompok. Melalui budaya dapat melihat dan mengekspresikan hasil yang ditemukan dalam bentuk simbolik. (3) Pendekatan historis yaitu dengan mengacu pada kelompok sendiri maka individu dapat memahami makna dan motif dibalik perilaku-

³³ Ibid 12

perilaku dalam kelompok. Interaksi dipelajari untuk menafsirkan makna yang tersembunyi.

Melalui tiga pendekatan psikologi budaya dapat ditemukan bahwa perilaku individu dan kelompok yang terus berkembang bersumber dari budaya itu sendiri untuk menyelesaikan konflik melalui komunikasi yang ada. Dalam hal ini budaya mencakup pengetahuan, kepercayaan, adat, moral, seni, hukum, dan setiap kebiasaan lainnya yang dibentuk melalui pengalaman bersama. Setiap budaya yang unik memiliki tujuan untuk memenuhi dasar hidup yakni mengejar kebahagiaan, kesejahteraan dan makna dalam kehidupan.

D. Pengertian Konflik

Dalam kehidupan manusia tidak terlepas dari yang namanya interaksi sosial. Dalam interaksi sosial inilah seringkali terjadi konflik antar individu ataupun kelompok tertentu. Seperti halnya dalam kehidupan bergereja juga terjadi konflik antar warga gereja sehingga terjadi pertikaian dan berujung pada perpecahan jemaat. Konflik seringkali muncul lewat kekuasaan, budaya, identitas, jender dan hak.³⁴

³⁴ Simon Fisher, Jawed Ludin, Steve Williams, Deka. IB, Richar Smith & Sue William *Mengelola Konflik. Hhn 37*

Meskipun tidak ada definisi tunggal tentang konflik, definisi yang paling tepat adalah konflik melibatkan dua kelompok independen, dimana satu kelompok merasakan beberapa ketidakcocokan di antara mereka. Jadi konflik adalah suatu kondisi disharmoni antara dua atau lebih individu karena adanya benturan kepentingan diantara mereka.³⁵ Di dalam konflik ada dua proses yaitu: (1) "proses dimana satu pihak merasakan bahwa kepentingannya bertentangan /ditentang oleh pihak lain", dan (2) "proses *interaktif* yang mana didalamnya terjadi ketidakcocokan, perselisihan, atau ketidaksetujuan di antara *entitas sosial*".³⁶

Konflik menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti percekcoakan, perselisihan, pertentangan, ketegangan atau pertentangan di dalam cerita rekaan atau drama (pertentangan antara dua kekuatan, pertentangan dalam diri satu tokoh, pertentangan antara dua tokoh, dan sebagainya).³⁷

Konflik juga didefenisikan oleh berbagai ahli. Seperti yang penulis rampungkan mengenai pengertian konflik menurut beberapa ahli :

1. Menurut Soetopo (2012: 267). Konflik adalah suatu pertentangan dan ketidaksesuaian kepentingan, tujuan, dan kebutuhan dalam situasi formal,

³⁵ Wall, J. A., Jr., & Callister, R. R. (1995). *Conflict and Its Management. Journal of Management.* 21. p.517

³⁶ Rahim, M. A. (1992). *Managing conflict in organizations* (2nd ed.). Westport, CT:

³⁷ Kamus Besar Bahasa Indonesia

sosial, dan psikologis, sehingga menjadi antagonis, *ambivalen* dan emosional.³⁸

2. Soerjono Soekanto mendefenisikan konflik sebagai suatu proses sosial individu atau kelompok yang berusaha memnuhi tujuannya dengan jalan menentang pihak lawan yang disertai dengan ancaman dan kekerasan.³⁹
3. Winardi merumuskan konflik sebagai situasi dimana terdapat adanya tujuan-tujuan, kognisi-kognisi atau emosi-emosi yang tidak sesuai satu sama lain, pada diri individu-individu atau antara individu-individu yang kemungkinan menyebabkan timbulnya pertentangan atau interaksi yang bersifat *antagonistis*.⁴⁰
4. Kurniadin dan Machali mengemukakan konflik dapat diartikan sebagai suasana batin yang berisi kegelisahan karena pertentangan dua kepentingan atau lebih, yang mendorong seseorang berbuat suatu kegiatan yang saling bertentangan atau *antagonistis* antara dua pihak atau lebih.
5. Hardjana dalam Wahyudi konflik adalah perselisihan, pertentangan antara dua orang/dua kelompok dimana perbuatan yang satu berlawanan dengan

³⁸ Sutopo Hendiyat, 2012, *Perilaku Organisasi, Cetakan Kedua*. Bandung: Rosdakarya

³⁹ Kun Maryati dan Juju Suryawati, *Sosiologi untuk SM A dan Ma Kelas XI (Esis, 2006)*.

Pace R. Wayne and Faules. 2000. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

yang lainnya sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu.⁴¹

6. Aldag dalam Wahyudi (2011:18) mengartikan konflik adalah ketidaksepahaman antara dua atau lebih individu/kelompok sebagai akibat dari usaha kelompok lainnya mengganggu pencapaian tujuan.⁴²
7. Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, Konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah atau akan mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian atau kepentingan pihak pertama.⁴³
8. Gilin dan Gilin melihat konflik sebagai bagian dari proses interaksi sosial manusia yang saling berlawanan. Artinya bahwa konflik adalah sebuah proses interaksi sosial yang terjadi karena adanya perbedaan-perbedaan fisik, emosi, kebudayaan dan perilaku.⁴⁴

Konflik adalah suatu kenyataan dalam kehidupan yang tidak terhindarkan. Konflik kadang muncul dari ketidakseimbangan antara hubungan-hubungan, perbedaan pendapat, kekuasaan, ekonomi, budaya,

⁴¹ Wahyudi, 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, Cetakan ke

⁴² *Ibid*

⁴³ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2008)*, 173

⁴⁴ Kun Maryati dan Juju Suryawati, *Sosiologi untuk SMA dan Ma Kelas XI*, 55.

identitas, jender dan hak.⁴⁵ Namun bukan berarti bahwa konflik harus dielakkan atau dihindari serta berdiam melihat konflik yang terjadi, melainkan konflik harus dikelola dengan baik dengan penyelesaian yang tidak menimbulkan kekerasan.

E. Faktor-faktor penyebab Konflik

Menurut Maurice Duverger faktor penyebab konflik pada tingkat individual ialah : *pertama*, bakat alami yang ada pada manusia (setiap individu memiliki masing-masing bakat yang berbeda). Ini kadang menyebabkan suatu individu dapat memperoleh atau menduduki kekuasaan yang lebih. *Kedua*, kecenderungan psikologis. Suatu individu kadang memiliki kecenderungan untuk memerintah atau mendominasi individu yang lainnya.⁴⁶

Ada dua macam konflik yang terjadi dalam kehidupan gereja yaitu: Konflik *Substantif* Dan Konflik *Afektif*.⁴⁷ Konflik *Substantif* adalah konflik yang melibatkan perbedaan pendapat di antara anggota kelompok tentang isi dari tugas-tugas yang dilakukan atau kinerja itu sendiri. Konflik jenis ini terjadi

⁴⁵ Simon Fisher, Jawed Ludin, Steve Williams, Dekha Ibrahim Abdi, Richar Smith, & Sue Williams. *Mengelola Konflik: Keterampilan dan Strategi Untuk Bertindak*. (Jakarta. The Brithis

⁴⁶ Haryanto. *Elit, Massa, Dan Konflik. Suatu Bahasa Awal..(Yogyakarta: Penerbit Pusat Antar Universitas-Studi Sosial. UGM). Hlm. 61*

⁴⁷ Rahim, M., Antonioni, D., & Psenicka, C. (2001). *A Structureal Equations Model of Leader Power, Subordinates' Styles of Handling Conflict, And lob Performance. International Journal*

ketika dua atau lebih entitas sosial tidak setuju pada pengakuan dan solusi untuk masalah tugas, termasuk perbedaan dalam sudut pandang, gagasan, dan pendapat. Konflik *Afektif* adalah konflik yang berkaitan dengan hubungan interpersonal atau ketidakcocokan antar pribadi dan tidak terkait langsung dengan pencapaian fungsi kelompok. Baik konflik substantif dan afektif memiliki dampak yang negatif berhubungan dengan kepuasan anggota tim dan kinerja tim dalam pelayanan digereja.

Dalam konflik ada dua proses yaitu: (1) "proses di mana satu pihak merasakan bahwa kepentingannya bertentangan /ditentang oleh pihak lain", dan (2) "proses interaktif yang mana didalamnya terjadi ketidakcocokan, perselisihan, atau ketidaksetujuan di antara entitas sosial".^{4*1}

Gereja yang memiliki konflik di dalamnya akan membawa dampak yang dapat dilihat secara kasat mata yaitu berkurangnya jumlah anggota dari gereja tersebut.^{48 49} Konflik yang terjadi tentu selalu ada pemantik ataupun penyebabnya.

1. Perbedaan Persepsi dari Data Sensori

Setiap orang memiliki persepsi yang berbeda tentang apa yang

⁴⁸ Rahim, M. A. (1992). *Managing conflict in organizations (2nd ed.)*. Westport, CT: Praeger. p. 16

⁴⁹ Leas, Speed B. (1998). *Moving Your Church Through Conflict. The Alban*

diterima oleh panca inderanya (melihat, mendengar, meraba, merasa, dan mencium).⁵⁰ Misalnya, seseorang akan memiliki persepsi yang positif ketika melihat satu objek, namun orang lain akan memiliki persepsi yang negatif ketika melihat objek yang sama. Di dalam gereja ada sebagian orang yang merasa nyaman dengan musik band untuk mengiringi ibadah, namun ada sebagian yang merasa kurang nyaman apabila ibadah diiringi dengan musik band. Dari uraian di atas, kita dapat melihat bahwa perbedaan-perbedaan persepsi terhadap apa yang diterima oleh mata dan telinga dapat menimbulkan konflik di antara anggota gereja.

2. Pertentangan Keyakinan

Setiap individu memiliki keyakinan yang berbeda-beda. Ketika

keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam gereja saling bertentangan, maka konflik tidak dapat terelakkan.⁵¹ Misalnya, diukur secara kuantitas yaitu dengan jumlah anggota yang banyak, namun hamba Tuhan memiliki keyakinan bahwa gereja yang bertumbuh harus diukur secara kualitas yaitu kedewasaan rohani jemaat bukan kuantitas. Pertentangan keyakinan antara majelis dan hamba Tuhan dalam gereja sering memicu munculnya konflik dalam gereja.

⁵⁰ Miller, Sherod (1993). *Talking and Listening Together Interpersonal communication Programs, Inc.*

3. Perasaan Yang Terganggu

Seringkali konflik dalam gereja juga muncul karena adanya perasaan yang terganggu disebabkan oleh ucapan-ucapan yang menyinggung perasaan sesama anggota dalam gereja.⁵² Perasaan yang tersinggung seringkali menyangkut harga diri seseorang. Di dalam gereja yang terdiri dari bermacam-macam temperamen dan karakter seringkali perkataan, perilaku dan sikap seseorang dapat memicu terjadinya konflik.

4. Persaingan Keinginan

Setiap individu dalam gereja memiliki keinginan untuk memajukan pekerjaan Tuhan, namun seringkali seseorang memaksa kehendak agar keinginannya dituruti.⁵³ Ketika keinginannya tidak dituruti dan keinginan orang lain yang dituruti, maka dapat dipastikan bahwa konflik akan terjadi karena adanya persaingan keinginan di antara anggota dalam gereja. Seseorang yang tidak diterima keinginannya akan merasa diabaikan dan tidak dihargai, akibatnya ia akan membuat masalah yang akan memicu konflik dalam komunitas gereja.

F. Manajemen Konflik

Manajemen konflik adalah usaha menyelesaikan konflik dengan cara yang positif. Oleh sebab itu, dibutuhkan pendekatan dan strategi yang sesuai. Pada umumnya, terdapat lima jenis pendekatan dan tiga jenis strategi yang sudah dikenal secara umum dalam manajemen konflik. Pendekatan dalam manajemen konflik lebih dikenal dengan istilah gaya. Adapun kelima gaya tersebut adalah sebagai berikut:⁵⁴

Kolaborasi (kerjasama) adalah gaya menangani konflik sama-sama menang. Gaya ini mengutamakan pertukaran informasi guna melihat sedalam mungkin semua perbedaan dan mencari pemecahan yang disepakati semua pihak. Gaya ini erat kaitannya dengan metode memecahkan persoalan dan paling efektif untuk persoalan yang kompleks.

Mengikuti kemauan orang lain (memuaskan) adalah gaya yang menilai orang lain lebih tinggi dan memberikan nilai rendah pada diri sendiri. Gaya ini berguna bagi pemimpin perusahaan yang tidak begitu yakin akan posisinya dan khawatir telah berbuat kesalahan. Dengan cara ini, dia secara pasif menerima kekuasaan orang lain, mengulur waktu untuk melihat perkembangan keadaan, dan mencari alternatif pemecahan. Bila digunakan secara efektif, gaya

⁵⁴ Peg Pickering, *How to Manage Conflict: Kiat Menangani Konflik, Jadikan Konflik*

ini dapat menjalin hubungan yang baik. Tetapi jika tidak, akan membuat orang berpikiran negatif seperti "silakan perlakukan saya dengan kehendak hati."

Mendominasi (menonjolkan kemauan sendiri) adalah gaya yang menitikberatkan pada kepentingan pribadi. Bila suatu persoalan penting, gaya ini akan memaksa pihak lain untuk memusatkan perhatian pada kebutuhan-kebutuhan yang spesifik. Gaya ini bisa *reaksioner* karena didasarkan keinginan untuk menyelamatkan diri sendiri. Gaya ini dapat efektif jika didukung dengan perbedaan besar dalam pengetahuan, seperti kelengkapan penyajian data, menimbang berbagai persoalan, memberikan nasihat yang jitu, dan menggerakkan langkah nyata dalam konflik. Gaya ini juga sering dikaitkan dengan sikap preman atau kekerasan.

Gaya selanjutnya adalah menghindari, dalam gaya ini yang dipentingkan adalah sikap jangan merusak suasana. Gaya ini menjadi gaya yang negatif karena melemparkan penyelesaian masalah pada orang lain dan mengesampingkan masalah. Menarik diri dan mengulur waktu adalah dua aspek yang sangat kuat pada gaya ini. Tetapi mengulur waktu tanpa tindakan nyata hanya akan membuat kesal pihak lain dan membuat konflik berlanjut kembali.

Gaya terakhir adalah gaya kompromi, yaitu gaya yang berorientasi pada jalan tengah karena setia orang punya sesuatu untuk ditawarkan dan diterima.

Dalam prakteknya, gaya ini sangat memerlukan keahlian bernegosiasi karena keahlian ini akan mendorong pihak-pihak yang terlibat untuk tawar-menawar mencapai kesepakatan. Gaya ini sangat efektif jika kedua pihak sama-sama benar, tetapi akan memberi penyelesaian yang keliru jika salah satu pihak tidak benar. Gaya ini dapat diterapkan pada konflik tahap satu dan kedua (awal), tetapi tidak untuk tahap yang selanjutnya karena akan membuat pihak yang terlibat merasa diperintah untuk mengalah.

Selain pendekatan atau gaya, manajemen konflik juga membutuhkan strategi. Terdapat tiga strategi yang umum digunakan.⁵⁵

Pertama, strategi menang-kalah. Strategi ini mengharuskan adanya solusi bagi pihak-pihak yang berselisih, yang membuat salah satu pihak harus kalah. Tetapi penyelesaian konflik melalui strategi ini sering tidak tuntas karena sangat sedikit dari pihak yang kalah yang merasa puas, rasa ini memicu rasa tidak suka, marah, dendam, dan akhirnya konflik terjadi lagi.

Kedua, strategi sama-sama kalah. Strategi ini biasanya digunakan ketika solusi cepat dibutuhkan dan tidak ada waktu yang cukup untuk bernegosiasi. Tetapi tentu saja solusi ini belum bisa menyelesaikan akar permasalahan yang sesungguhnya.

⁵⁵ Patricia Buhler, *Alpha Teach Yourself*, 161

Strategi terakhir, strategi sama-sama menang. Strategi ini mengarahkan perhatian pada akar permasalahan konflik. Kunci dari strategi ini adalah konsentrasi pada pengidentifikasian solusi yang bisa diterima oleh setiap orang. Oleh sebab itu, dibutuhkan rasa saling percaya, dan kemampuan menyimak. Pihak-pihak yang terlibat tidak boleh bersikap *kompetitif* dan berfokus pada kemenangan, melainkan harus memiliki pemikiran yang kreatif dan jauh dari konsep menang-kalah.

Selain ketiga strategi ini, ada juga yang lebih memilih untuk menyerang karakter pihak lain yang terlibat dengan cara *mendiskreditkan* orang tersebut. Tetapi ada juga yang memilih menghindari konflik sebagai cara aman. Teknik menghindar yang paling sering digunakan adalah teknik pembekuan (mendinginkan masalah yang ada) dan merahasiakan permasalahan yang dapat menimbulkan konflik.

Sikap menghindar atau membuang konflik sebenarnya tidak perlu dilakukan, karena kedua sikap tersebut sudah jelas tidak dapat menyelesaikan masalah. Sikap yang seharusnya dikembangkan adalah sikap mengendalikan dan merangsang konflik. Karena seperti yang telah disebutkan sebelumnya, kadar konflik yang optimal sangat baik bagi organisasi.

Yang dimaksud dengan merangsang konflik di sini adalah menciptakan suatu situasi yang dapat memicu ide-ide, kreatifitas-kreatifitas baru, dan

memacu semangat setiap anggota organisasi. Salah satu cara yang bisa ditempuh adalah dengan merombak cara kerjanya, mengubah prosedur sehingga timbul kesempatan untuk menentang status. Membuat segala sesuatu tetap sama, dapat menciptakan kepuasan diri dan dapat menjadi disfungsional ketika tingkat konflik menyusut hingga ke tingkat *destruktif*. Tetapi perlu diingat bahwa dalam merangsang konflik juga harus hati-hati, jangan sampai berlebihan dan berakibat destruktif bagi organisasi.

G. Resolusi konflik

Resolusi konflik adalah suatu proses pemecahan masalah yang *komparatif efektif*, di mana konflik adalah masalah bersama yang harus diselesaikan secara *komparatif*, la juga menyamakan proses *destruktif* resolusi konflik dengan proses yang *komparatif* di mana pihak-pihak yang bertikai terlibat dalam kompetisi atau perjuangan untuk menentukan siapa yang menang dan siapa yang kalah, seringkali hasil perjuangan adalah kerugian bagi kedua belah pihak. Lebih lanjut menunjukkan bahwa proses *kooperatif-konstruktif* resolusi konflik dipupuk oleh efek khas kerjasama.

Resolusi konflik adalah kerangka kerja intelektual umum, untuk memahami apa yang terjadi di dalam konflik dan bagaimana melakukan intervensi di dalamnya. Selain itu, pemahaman dan intervensi dalam konflik

tertentu memerlukan pengetahuan khusus tentang pihak yang berkonflik, konteks sosial, aspirasi mereka, orientasi konflik mereka, norma-norma sosial, dan sebagainya. Implikasi penting dari kerjasama- kompetisi adalah bahwa orientasi *kooperatif* atau menang untuk menyelesaikan konflik sangat memfasilitasi resolusi yang *konstruktif*, sementara orientasi *komparatif* atau menang-kalah menghalanginya. Lebih mudah untuk mengembangkan dan memelihara sikap menang jika anda mempunyai dukungan sosial untuknya. Dukungan sosial dapat berasal dari teman-teman, rekan kerja, pengusaha, media, atau komunikasi.⁵⁶

Implikasi paling penting kedua dari resolusi konflik berkaitan dengan proses-proses *kooperatif* yang terlibat dalam penyelesaian konflik yang *konstruktif*. Jantung proses ini adalah pembingkai ulang konflik sebagai masalah bersama yang harus diselesaikan (atau dipecahkan) melalui upaya kerjasama bersama. Pembingkai ulang membantu mengembangkan orientasi *kooperatif* konflik bahkan jika tujuan dari pihak-pihak yang berkonflik dilihat, pada awalnya konflik menang-kalah, mendorong pihak-pihak untuk mencari prosedur yang adil untuk menentukan siapa pemenangnya serta untuk

⁵⁶ Peter T. Coleman dkk, 2016, *Resolusi Konflik Teori dan Praktek*, Bandung. Nusa Media, hlm 36-37

membantu yang kalah mendapatkan manfaat melalui kompensasi atau cara lain. Melekat dalam pembingkaiannya adalah asumsi bahwa resolusi konflik apapun yang dicapai, ia dapat diterima masing-masing pihak dan dianggap adil oleh keduanya.⁵⁷

Penentuan langkah resolusi konflik ditentukan oleh pemahaman tentang konflik sosial. Secara teoretis konflik sosial dipahami dalam dua kutub. *Pertama*, mendudukan konflik sosial sebagai sesuatu yang rasional, *konstruktif*, dan berfungsi secara sosial. *Kedua*, mendudukkannya sebagai sebuah gejala sosial yang *irasional, patologis*, dan tidak berfungsi secara sosial. Dua pandangan ini menimbulkan pengutuhan yang nyata dalam berbagai pendekatan teoretis dalam memahami konflik sosial. Sebagai pendekatan klasik dan pendekatan *behavioris* (perilaku).

Model pendekatan resolusi konflik juga harus berbasis karakter lokal dapat melibatkan tokoh-tokoh lokal dari masing-masing pihak untuk bertindak sebagai aktor lokal dalam mencari format dalam penyelesaian masalah. Resolusi konflik berbasis warga (*community based*) adalah pelibatan komunitas warga yang terlibat dalam konflik yang harus diberdayakan untuk menjadi aktor pertama dan utama dalam mengelola konflik yang mereka alami sendiri, baik konflik intra kelompok maupun konflik antar kelompok.

⁵⁷ Ibid 40

Warga masyarakat yang terlibat langsung dalam resolusi konflik adalah mereka yang tergabung dalam komunitas yang memiliki jaringan kerja atau kebersamaan (*social networking*) dan ikatan emosional yang didasarkan pada praksis kebersamaan, yang diatur berdasarkan sejumlah nilai dan norma yang diterima dan dijalankan bersama dan penuh kesadaran. Dalam kesadaran dan kebersamaan tersebut mereka membentuk atau memproduksi sejumlah kearifan yang sering disebut sebagai kearifan lokal dalam bidang resolusi konflik, yang diwariskan dari generasi ke generasi. Kearifan-kearifan resolusi konflik pada masyarakat itu pada dasarnya merupakan sosial kapital (modal sosial) yang dapat menopang kebersamaan diantara para warga maupun untuk mencegah atau mengatasi konflik yang terjadi diantara mereka atau dengan komunitas lain.

Dalam pengertian itu, konsep *community based* dalam resolusi konflik mengandaikan praksis resolusi konflik yang bertumpu pada upaya aktivitas semua sosial kapital yang dimiliki masyarakat, juga sebagai strategi membangun ketahanan warga (*capacity building*) agar mereka dapat

menyelesaikan konflik yang terjadi di antara mereka sendiri, rumasan paling sederhana dari sosial kapital.⁵⁸

Pihak-pihak yang berada di luar *community based* dalam resolusi konflik yang hanya berfungsi sebagai fasilitator, juru damai, juru runding, yang sifatnya untuk memediasi, mereka tetap merupakan pihak luar yang hanya bertugas memfasilitasi serta mengawasi para pihak yang bertikai untuk masuk ke dalam proses resolusi konflik yang menuju rekonsiliasi. Keberlangsungan hasil pekerjaan fasilitator sebagai pihak luar dalam proses resolusi konflik sangat tergantung pada. *Pertama*, kemampuan melakukan pemetaan terhadap situasi konflik yang ada, *kedua*, kemampuan dalam melibatkan masyarakat setempat dalam proses resolusi konflik sebagai bagian dari proses pembelajaran dan proses transef pengetahuan dan keterampilan dalam manajemen konflik, *ketiga*, kebesaran jiwa dari luar untuk mundur dari proses resolusi konflik jika: 1). pekerjaannya sudah selesai atau 2). mereka telah menjadi sumber persoalan baru bagi para pihak yang bertikai.

Persoalan lain yang membutuhkan klarifikasi adalah model-model resolusi konflik, di berbagai belahan dunia terdapat ribuan konflik. Jika

⁵⁸ Andi Muh. Darwis, 2012. *Konflik Komunal Studi dan Rekonsiliasi Konflik Poso*. Yogyakarta,

dikompilasi dan dibuat *tipologi* konflik untuk sekedar memudahkan analisis, mungkin dapat menemukan beberapa kelompok atau kategori konflik yang lebih mudah disentuh, seperti konflik industri, konflik agraria, konflik etnis, konflik politik, konflik agama, konflik ideologi, dan sebagainya. Namun, pada dasarnya semuanya memiliki kesamaan, yaitu adanya perbedaan kepentingan atau perbedaan tujuan (*incompatibility of goals*) pada masing-masing pihak yang terlibat dalam konflik, dan masing-masing berusaha untuk mencapai tujuan yang dimaksud, namun terkadang disertai dengan upaya pihak yang satu untuk menyingkirkan pihak yang lain yang dianggap menjadi penghambat dalam mencapai tujuan.

Dari penjelasan tentang resolusi konflik yang telah diuraikan di atas, secara umum strategi resolusi konflik sepantasnya harus dimulai dengan pengetahuan yang mencukupi tentang peta atau profil konflik sosial yang terjadi di suatu wilayah. Dengan berbekal peta tersebut, segala kemungkinan dan peluang resolusi konflik diperhitungkan dengan cermat, sehingga setiap manfaat dan kerugiannya dapat dikalkulasi dengan baik.