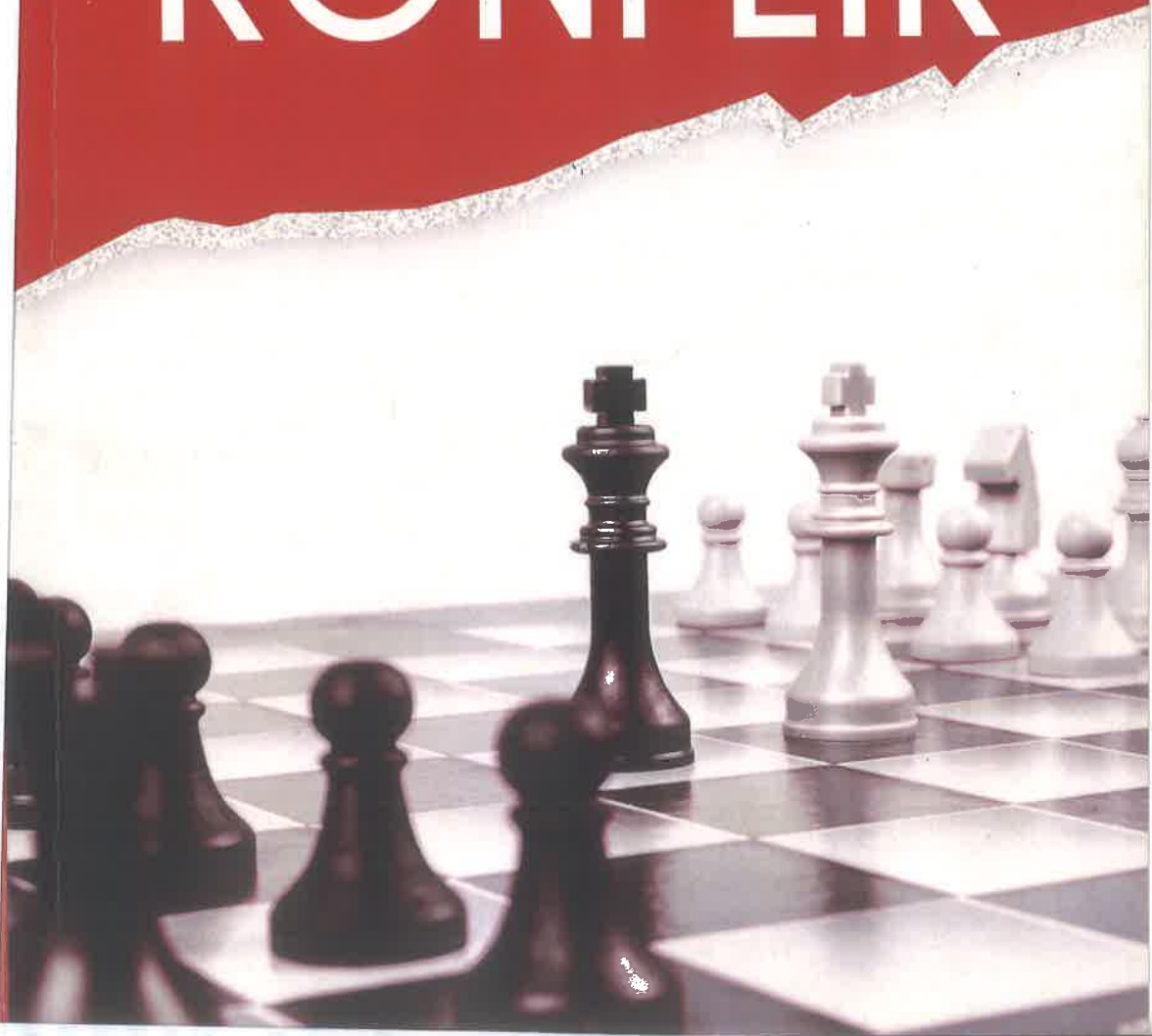


Dr. Benjamin, M.Si.  
Dr. Erna Rochana, M.Si.  
Dr. Endry Fatimaningsih, M.Si.  
Dra. Handi Mulyaningsih, M.Si.

# MANAJEMEN KONFLIK



# MANAJEMEN **KONFLIK**

Hak cipta pada penulis  
Hak penerbitan pada penerbit  
Tidak boleh diproduksi sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun  
Tanpa izin tertulis dari pengarang dan/atau penerbit

**Kutipan Pasal 72 :**  
Sanksi pelanggaran Undang-undang Hak Cipta (UU No. 10 Tahun 2012)

1. Barang siapa dengan sengaja dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) atau Pasal (49) ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan atau denda paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah)
2. Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu Ciptaan atau hasil barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait sebagaimana dimaksud ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah)

Dr. Benjamin, M.Si.  
Dr. Erna Rochana, M.Si.  
Dr. Endry Fatimaningsih, M.Si.  
Dra. Handi Mulyaningsih, M.Si.

# MANAJEMEN KONFLIK



Perpustakaan Nasional RI:  
Katalog Dalam Terbitan (KDT)

**BUKU AJAR**  
**MANAJEMEN KONFLIK**

**Penulis:**

Dr. Benjamin, M.Si.  
Dr. Erna Rochana, M.Si.  
Dr. Endry Fatimaningsih, M.Si.  
Dra. Handi Mulyaningsih, M.Si.

**Editor:**

Moh. Nizar

**Desain Cover & Layout**

Team Aura Creative

Penerbit

**AURA**

**CV. Anugrah Utama Raharja**

**Anggota IKAPI**

**No.003/LPU/2013**

xii + 111 hal : 15,5 x 23 cm  
Cetakan, Oktober 2017

**ISBN: 978-602-6739-84-1**

**Alamat**

Jl. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro, Komplek Unila

Gedongmeneng Bandar Lampung

HP. 081281430268

E-mail : [redaksiaura@gmail.com](mailto:redaksiaura@gmail.com)

Website : [www.aura-publishing.com](http://www.aura-publishing.com)

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

## PRAKATA

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan penulisan buku ajar "*Manajemen Konflik*" ini. Keberadaan buku ajar ini memang sangat penting dalam menunjang keberhasilan proses belajar-mengajar di perguruan tinggi. Atas dasar tersebut, penulis membuat buku ajar yang dapat dimanfaatkan oleh para mahasiswa pada khususnya serta para pihak yang berkepentingan dalam hal-hal yang berkaitan dengan materi Manajemen Konflik.

Mata kuliah Manajemen Konflik merupakan mata kuliah keahlian atau wajib Jurusan Sosiologi berdasarkan komposisi kurikulum Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung yang ditawarkan pada semester VI atau Semester Genap. Mata kuliah ini merupakan mata kuliah yang mendasar dan strategis yang wajib diberikan di perkuliahan. Begitu pentingnya mata kuliah ini, sehingga tidak cukup apabila mahasiswanya dalam mendalami mata kuliah tersebut hanya menggantungkan diri pada dosen sebagai nara sumbernya. Padahal idealnya mahasiswa juga mampu memperdalam mata kuliah tersebut dari literatur-literatur acuan sehingga tujuan dari kompetensi dasar dan indikator dari perkuliahan mata kuliah tersebut dapat tercapai.

Dalam realitasnya tujuan-tujuan tersebut sulit tercapai. Kendala terbesar yang dihadapi mahasiswa adalah tidak hanya jumlah literatur yang terbatas dan terbitan lama, namun juga sulitnya mendapatkan literatur-literatur mata kuliah Manajemen Konflik yang relatif terbaru, lengkap dan dengan bahasa yang mudah dipahami oleh para mahasiswa.

Melalui penyusunan buku ajar inilah diharapkan dapat memperkaya sumber bacaan mahasiswa tentang Manajemen Konflik dan mahasiswa lebih mudah mengaksesnya.

Buku ini merupakan edisi revisi dari buku ajar Manajemen Konflik yang diterbitkan pada edisi sebelumnya di tahun 2011. Tujuan penulisan buku ajar ini dimana untuk memberikan kemudahan bagi para mahasiswa yang mempelajari mata kuliah Manajemen Konflik dan untuk menambah referensi di bidang studi sosiologi. Materi mata kuliah ini membekali mahasiswa tentang pengertian berbagai konsep, diantaranya manajemen konflik, aspek positif dan negatif dari konflik, faktor-faktor penyebab konflik, langkah-langkah pemecahan konflik sesuai dengan masalah yang dihadapi. Disamping itu dibahas pula teori-teori yang berkaitan dengan manajemen konflik diantaranya teori dari Simon Fisher, Galtung, Kriesberg maupun teori-teori lainnya berkaitan dengan konflik, dikupas pula isu-isu kritis dan strategi resolusi konflik dan penganannya maupun tentang konsensus dan konflik.

Selama penyusunan buku ini, penulis banyak mendapat dukungan dari berbagai pihak

baik moril maupun materiil, dan menyadari bahwa tanpa bantuan semua pihak terkait maka sudah barang tentu akan mengalami kesulitan dan hambatan dalam menyelesaikan buku ajar ini. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada tim dosen pengampu, ketua jurusan, sekretaris jurusan, rekan rekan *peer group* dan staf pengajar jurusan sosiologi lainnya. Penulis juga menyadari sepenuhnya berbagai kelemahan dan kekurangan dalam penyusunan buku ajar ini. Untuk itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk dapat meningkatkan kualitas buku ajar ini. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bandar Lampung, Februari 2020

Penulis

(Dr. Benjamin, M.Si)

# KATA PENGANTAR

Drs. Ikram, M.Si  
Ketua Jurusan Sosiologi FISIP Unila

Buku ajar Manajemen Konflik oleh Benjamin dan rekan-rekan menghantarkan mahasiswa mengetahui lebih dalam mengenai hal-hal yang berkaitan pengertian berbagai konsep, diantaranya manajemen konflik, aspek positif dan negatif dari konflik, faktor-faktor penyebab konflik, langkah-langkah pemecahan konflik sesuai dengan masalah yang dihadapi. Disamping itu dibahas pula teori-teori yang berkaitan dengan manajemen konflik diantaranya teori dari Simon Fisher, Galtung, Kriesberg maupun teori-teori lainnya berkaitan dengan konflik, alat bantu analisis konflik, dikupas pula isu-isu kritis berkaitan dengan konflik, strategi resolusi konflik dan penganannya maupun tentang konsensus dan konflik.

Mata kuliah Manajemen Konflik ini merupakan mata kuliah wajib yang diberikan kepada mahasiswa di Semester VI. Oleh karena itu buku ini mampu menghantarkan mahasiswa untuk memperluas dan memperdalam wawasan yang berkaitan dengan materi tersebut. Buku ini tidak hanya menghantarkan pemahaman mahasiswa tetapi juga mampu membuka wacana bagi mahasiswa tentang manajemen konflik.

Penambahan bekal kesuksesan seseorang mahasiswa yang tidak henti-hentinya, apalagi apabila tidak dibekali dengan skill, modal maupun pendidikan yang memadai. Selain itu agar mahasiswa mengetahui bahwa asumsi yang terjadi yaitu masyarakat tentang



manajemen konflik itu perlu dipahami sebagai bagian dari kehidupan komunitas masyarakat yang memiliki sifat dan ciri-ciri kehidupan yang berbeda baik di perkotaan maupun di pedesaan yang penuh dengan gejolak konflik tidak henti-hentinya. Jadi melalui buku ini dapat dinyatakan bahwa apa yang dilihat, didengar, dibaca dan dipelajari tentang manajemen konflik. Disinilah letak sumbangsih pentingnya keberadaan buku ini.

Kepada bapak dan ibu tim pengampu mata kuliah Manajemen Konflik, saya mengucapkan banyak terima-kasih dengan karyanya menerbitkan buku ajar "*Manajemen Konflik*" ini yang merupakan bahan pustaka penting khususnya bagi Jurusan Sosiologi. Kita tentu berharap bahwa setelah terbitnya edisi revisi buku ajar ini, tim dosen pengampu ini akan menyumbangkan lagi buku-buku ajar yang lain sebagai rujukan bagi mahasiswa sosiologi

Bandar Lampung, Februari 2020

Ketua Jurusan Sosiologi Fisip Unila  
Drs. Ikram, M.Si

# DAFTAR ISI

<b>Prakata .....</b>	<b>v</b>
<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>vii</b>
<b>Daftar Isi.....</b>	<b>ix</b>

## **BAB I. KONFLIK DAN MANAJEMEN KONFLIK**

1.1. Pendahuluan.....	1
1.2. Tujuan Instruksional Umum.....	2
1.3. Tujuan Instruksional Khusus.....	2
1.4. Pengertian Konflik .....	2
1.5. Pengertian Manajemen Konflik.....	5
1.6. Konflik sebagai Fakta Kehidupan.....	7
1.7. Bentuk dan Jenis Jenis Konflik.....	10
1.8. Proses Konflik .....	11
1.9. Latihan.....	13
1.10. Umpan Balik dan Tindak Lanjut.....	14
1.11. Pustaka Rujukan.....	14
1.12. Glossary.....	15

## **BAB II. LATAR BELAKANG PENYEBAB KONFLIK**

2.1. Pendahuluan .....	17
2.2. Tujuan Instruksional Umum.....	17
2.3. Tujuan Instruksional Khusus.....	18
2.4. Latar Belakang Penyebab Konflik.....	18
2.5. Faktor Faktor Penyebab Konflik .....	21
2.6. Teori Teori Penyebab Konflik.....	23

2.7. Latihan.....	25
2.8. Umpan Balik dan Tindak Lanjut.....	25
2.9. Pustaka Rujukan.....	26
2.10. Glossary.....	27

### **BAB III TEORI TEORI KONFLIK**

3.1. Pendahuluan.....	29
3.2. Tujuan Instruksional Umum.....	30
3.3. Tujuan Instruksional Khusus.....	30
3.4. Tokoh Tokoh Teori Konflik Klasik.....	30
3.5. Tokoh Tokoh Teori Konflik Modern.....	32
3.6. Tokoh Tokoh Teori Konflik Kritis.....	47
3.7. Latihan.....	48
3.8. Umpan Balik dan Tindak Lanjut.....	48
3.9. Pustaka Rujukan.....	49
3.10. Glossary.....	50

### **BAB IV ALAT BANTU ANALISIS KONFLIK**

4.1. Pendahuluan.....	51
4.2. Tujuan Instruksional Umum.....	51
4.3. Tujuan Instruksional Khusus.....	52
4.4. Penahapan Konflik.....	52
4.5. Urutan Kejadian.....	55
4.6. Pemetaan Konflik.....	57
4.7. Segitiga SPK.....	60
4.8. Analogi Bawang Bombay.....	61
4.9. Pohon Konflik.....	62
4.10. Analisis Kekuatan Konflik.....	63
4.11. Analogi Pilar.....	65
4.12. Piramida.....	66
4.13. Latihan.....	67
4.14. Umpan Balik dan Tindak Lanjut.....	68
4.15. Pustaka Rujukan.....	68
4.16. Glossary.....	68

## **BAB V ISU ISU KRITIS**

5.1. Pendahuluan.....	69
5.2. Tujuan Instruksional Umum.....	69
5.3. Tujuan Instruksional Khusus.....	69
5.4. Isu Kekuasaan .....	70
5.5. Isu Budaya .....	71
5.6. Isu Identitas .....	72
5.7. Isu Jender.....	73
5.8. Isu Hak.....	73
5.9. Isu Lingkungan .....	74
5.10. Latihan.....	75
5.11. Umpan Balik dan Tindak Lanjut .....	75
5.12. Pustaka Rujukan.....	76
5.13. Glossary.....	76

## **BAB VI STRATEGI RESOLUSI KONFLIK DAN BENTUK INTERVENSI KONFLIK**

6.1. Pendahuluan.....	78
6.2. Tujuan Instruksional Umum.....	78
6.3. Tujuan Instruksional Khusus.....	78
6.4. Resolusi Konflik dan Maknanya.....	79
6.5. Tahap Tahap Resolusi Konflik.....	80
6.6. Fasilitas Dialog.....	84
6.7. Negosiasi.....	84
6.8. Mediasi .....	85
6.9. Arbitrase.....	88
6.10. Latihan.....	90
6.11. Umpan Balik dan Tindak Lanjut .....	91
6.12. Pustaka Rujukan.....	91
6.13. Glossary.....	92

## **BAB VII KONSENSUS DAN KONFLIK**

7.1. Pendahuluan.....	93
7.2. Tujuan Instruksional Umum.....	94
7.3. Tujuan Instruksional Khusus.....	94
7.4. Konsensus .....	95
7.5. Konflik dan Konsensus .....	97
7.6. Kesadaran Kolektip sebagai Prolog Konsesnsus....	99
7.7. Latihan.....	103
7.8. Umpan Balik dan Tindakan Lanjut.....	103
7.9. Pustaka Rujukan.....	104
7.10. Glossary.....	116

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>107</b>
----------------------------	------------

# BAB I KONFLIK DAN MANAJEMEN KONFLIK

## 1.1. Pendahuluan

Setiap kelompok dalam suatu organisasi di masyarakat, di mana di dalamnya terjadi interaksi antara satu dengan lainnya yang memiliki kecenderungan timbulnya konflik. Seperti halnya dalam institusi pelayanan kesehatan terjadi kelompok interaksi, baik antara kelompok staf dengan staf, staf dengan pasien, staf dengan keluarga dan pengunjung, staf dengan dokter, maupun dengan yang lainnya di mana situasi tersebut terkadang bisa memicu terjadinya konflik. Konflik dapat berhubungan dengan perasaan manusia, seperti perasaan diabaikan, disepelkan, tidak dihargai, ditinggalkan, maupun perasaan jengkel karena kelebihan beban kerja. Perasaan-perasaan tersebut sewaktu-waktu dapat memicu timbulnya kemarahan. Keadaan mana akan mempengaruhi diri seseorang dalam melaksanakan aktivitasnya secara langsung, dan dapat menurunkan produktivitas kerja secara tidak langsung dengan bekerja banyak kesalahan yang disengaja maupun tidak disengaja. Dalam suatu organisasi, kecenderungan terjadinya konflik, dapat disebabkan oleh suatu perubahan secara tiba-tiba, antara lain seperti kemajuan teknologi baru, persaingan yang ketat, perbedaan kebudayaan dan sistem nilai, serta berbagai macam kepribadian individu.

## 1.2. Tujuan Instruksional Umum

Dengan mempelajari bab ini mahasiswa diharapkan dapat mengerti dan memahami konsep-konsep konflik dan manajemen konflik, konflik sebagai fakta kehidupan, jenis-jenis konflik dan proses terjadinya konflik.

## 1.3. Tujuan Instruksional Khusus

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa diharapkan dapat :

1. Dapat menjelaskan apa yang dimaksud dengan konflik,
2. Dapat menjelaskan apa yang dimaksud dengan manajemen konflik,
3. Dapat menjelaskan tentang konflik merupakan fakta kehidupan,
4. Dapat menjelaskan tentang jenis-jenis konflik,
5. Dapat menjelaskan proses terjadinya konflik.

## 1.4. Pengertian Konflik

Asal-muasal kata konflik berasal dari kata *configere* (bahasa Latinnya) yang artinya saling memukul. Konflik dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (1996) diartikan sebagai pertengkaran, perselisihan, dan benturan. Kemudian dari kamus Merriam-Webster's Collegiate Dictionary, Conflict : 1. Fight, Battle, War, 2. Competitive or opposing action of incompatibles : antagonistic state or action (as of divergent ideas, interests, or persons) (2003:261). Konflik yang dimaksud: 1. perkelahian, pertempuran, peperangan, 2. Kompetisi/ persaingan atau tindakan menentang sehubungan tidak dapat didamaikan/ tidak cocok : keadaan permusuhan atau tindakan (karena perbedaan gagasan, kepentingan atau individu). Lebih jauh, konflik muncul bila ada perbedaan, antara lain karena perbedaan : pendapat, pandangan, nilai, cita-cita, keinginan, kebutuhan, perasaan, kepentingan, kelakuan atau pun kebiasaan. Perbedaan-perbedaan semacam itu dapat dialami oleh setiap individu maupun sekelompok individu di berbagai bidang kehidupan di masyarakat.

Konflik merupakan kenyataan hidup yang tidak terhindarkan dan terjadi pada saat tujuan masyarakat tidak sejalan, terkadang diselesaikan tanpa kekerasan serta menghasilkan situasi yang lebih baik bagi semua

pihak yang terlibat konflik. Konflik tetap berguna dan merupakan bagian dari kehidupan manusia. Konflik timbul karena ketidakseimbangan bentuk hubungan manusia baik dari segi sosial, ekonomi, dan kekuasaan yang mengalami pertumbuhan serta perubahan. Konflik itu merupakan hubungan antara dua pihak atau lebih baik individu maupun kelompok yang memiliki atau yang merasa memiliki sasaran-sasaran yang tidak sejalan (Fisher, 2001: 3-4).

Lebih jauh dalam kehidupan individu berkelompok, bermasyarakat dalam suatu wilayah tertentu, nampaknya konflik sosial selalu ada dan merupakan hal yang wajar selama tidak menggunakan pemaksaan dan kekerasan dalam aktivitasnya. Hal tersebut karena adanya perbedaan kepentingan (*conflic of interest*), seperti halnya antara mereka yang berkuasa dalam masyarakat. Sementara itu dalam kehidupan demokratis setiap individu bebas menentukan pilihannya (*preference*), sehingga ada kemungkinan terjadinya benturan-benturan karena ketidaksesuaian. Namun, benturan-benturan tersebut tidak selalu berkembang menjadi konflik, karena masing-masing pihak bersedia dan mau mengalah untuk kepentingan bersama, atau pun kepentingan yang lainnya.

Namun kenyataannya, konflik juga dapat dimengerti sebagai suatu proses sosial di mana individu-individu maupun kelompok-kelompok yang ada berusaha mengesampingkan pihak lain dengan cara menghancurkan dan membuat tidak berdaya. Wujud konflik yang paling nyata, yaitu perang bersenjata, di mana antar bangsa atau antar suku bangsa saling bertempur dengan menghancurkan atau membuatnya tidak berdaya. Maka dari itu, berkaitan dengan konflik akan dipaparkan beberapa definisi konflik menurut para pemikir. Konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi dimana pihak lain sudah mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang telah membuat kepedulian akan kepentingan bersama (Robbins, 2008:173). Konflik dalam bahasa aslinya diartikan sebagai suatu perkelahian, peperangan atau perjuangan sebagai bentuk konfrontasi fisik antara beberapa pihak dan berkembang menjadi ketidaksepakatan, diantaranya berbagai kepentingan dan konfrontasi yang tidak selalu dalam bentuk fisik, akan



tetapi dalam bentuk aspek psikologis (Pruitt, 2011: 9). Smeslund menyatakan konflik merupakan mekanisme yang mendorong terjadinya perubahan, di mana hubungan antara konflik dan perubahan cenderung merupakan satu proses yang berlangsung dengan semestinya secara terus-menerus. Hal mana dipertegas oleh Ralf Dahrendorf, bahwa adanya hubungan yang erat antara konflik dengan perubahan (dalam Lauer, 1993: 281-290). Putman dan Pool (dalam Sutarto Wijono, 2012: 203) mengungkapkan konflik merupakan interaksi antar individu, kelompok dan organisasi yang memiliki tujuan atau arti yang berlawanan, dan merasa bahwa orang lain sebagai pengganggu yang potensial terhadap pencapaian tujuan tersebut.

Menurut Pringgodigdo dalam Putra (2009:12), di mana konflik pada awalnya berasal dari bahasa latin "*conflictus*", yang artinya pertentangan atau perkelahian. Kemudian, Webster dalam Pruitt dan Rubin (2011:9), mendefinisikan konflik sebagai persepsi mengenai perbedaan atau suatu kepercayaan, bahwa aspirasi pihak-pihak yang berkonflik tidak dapat dicapai secara simultan. Surbakti (1999:149), menyatakan bahwa konflik sering memiliki makna benturan seperti perbedaan pendapat, persaingan atau pertentangan antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, serta antara individu atau kelompok dengan pemerintah. Demikian halnya apa yang dikemukakan Simmel (dalam Poloma 2003:107), bahwa konflik merupakan bentuk interaksi di mana tempat, waktu, intensitas dan lain sebagainya tunduk pada perubahan, sebagaimana dengan isi segitiga yang dapat berubah. Lain halnya menurut Coser (dalam Zeitlin 1998:156), bahwa konflik sosial adalah merupakan suatu perjuangan terhadap nilai dan pengakuan terhadap status yang langka, kemudian kekuasaan dan sumber-sumber pertentangan dinetralisir atau dilangsungkan, atau dieliminir saingan-saingannya. Kemudian Mulins (dalam Sutarto Wijono, 2012:203) mendefinisikan konflik sebagai kondisi terjadinya ketidaksesuaian tujuan dan munculnya berbagai pertentangan perilaku, baik yang ada dalam diri individu, kelompok maupun organisasi.

Begitu pula seperti apa yang dijelaskan oleh Saifuddin, bahwa konflik merupakan pertentangan yang bersifat langsung dan disadari

antara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang sama (2004:1). Menurut Blackard (2003), konflik merupakan interaksi dari orang yang merasa saling tergantung tujuan dan gangguan tidak cocok satu sama lain dalam mencapai tujuan-tujuan. Lain halnya dalam suatu organisasi, Gibson, et al (1997: 437) menjelaskan bahwa hubungan selain dapat menciptakan kerjasama, dapat pula hubungan saling tergantung yang melahirkan konflik. Hal mana terjadi seandainya masing-masing komponen memiliki kepentingan atau tujuan sendiri-sendiri dan tidak bekerja sama satu sama lain. .

Berdasarkan berbagai uraian tentang pengertian konflik, maka dapat dinyatakan konflik adalah merupakan suatu peristiwa tindakan sosial individu atau sekelompok individu dengan persepsi yang berbeda menimbulkan pertentangan baik dalam bentuk: pendapat, pandangan, nilai, cita-cita, keinginan, kebutuhan, perasaan, kepentingan, kelakuan atau pun kebiasaan sehingga membuat terhambatnya keinginan individu atau sekelompok individu lainnya di masyarakat, di mana salah satu pihak berusaha menenyapkan pihak lain dengan cara menghancurkan atau membuat tidak berdaya.

Dengan demikian, konflik merupakan situasi kejadian yang wajar dalam setiap kehidupan masyarakat dan tidak satu pun masyarakat berada di muka bumi ini yang tidak pernah mengalami konflik antarmanusia atau antarkelompok masyarakat lainnya, di samping itu konflik hanya akan lenyap bersamaan dengan lenyapnya keberadaan masyarakat.

### **1.5. Pengertian Manajemen Konflik**

Secara konseptual, pengertian manajemen konflik (*conflict management*) dapat diartikan sebagai proses, seni, ilmu, dan segala sumber daya yang tersedia dalam kehidupan individu, kelompok, ataupun organisasi untuk mencapai tujuan mengelola konflik (Santosa, 2002: 6). Manajemen konflik sendiri adalah merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku ataupun pihak luar dalam suatu konflik. Manajemen konflik termasuk suatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarah pada bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku

ataupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan (*interests*) serta interpretasi. Bagi pihak luar (di luar yang berkonflik) sebagai pihak ketiga, yang diperlukannya yaitu informasi yang akurat tentang situasi konflik. Hal mana jika komunikasi efektif di antara pelaku dapat terjadi jika ada kepercayaan terhadap pihak ketiga. Selanjutnya, Rose (2007) menyatakan, bahwa manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam mengarahkan perselisihan pada hasil tertentu yang dapat berupa penyelesaian konflik dan menghasilkan ketenangan, baik secara positif, kreatif, bermufakat, atau agresif. Manajemen konflik dapat melibatkan bantuan diri sendiri, kerja sama dalam memecahkan masalah (dengan atau tanpa bantuan pihak ketiga), atau pengambilan keputusan oleh pihak ketiga. Suatu pendekatan yang berorientasi pada proses manajemen konflik menunjuk pada pola komunikasi (termasuk perilaku) para pelaku dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan dan penafsiran terhadap konflik.

Wirawan (2010: 23) mendefinisikan manajemen konflik sebagai proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga yang menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan. Lebih lanjut, dijelaskan, bahwa manajemen konflik merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku ataupun pihak luar dalam suatu konflik. Manajemen konflik termasuk pada suatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarahkan bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku ataupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan (*interests*) dan interpretasi. Bagi pihak luar (di luar yang berkonflik) sebagai pihak ketiga, yang diperlukannya adalah informasi yang akurat tentang situasi konflik. Hal mana karena komunikasi efektif di antara pelaku dapat terjadi jika ada kepercayaan terhadap pihak ketiga.

Menurut Lynne Irvine (1988), *the strategy which organizations and individual employ to identify and manage differences, there by reducing the human and financial cost so fun managed conflict, while harnessing conflict as a source of innovation and improvement.*

Menurut wikipedia, *conflict management referstothelong-term management of intractable conflicts. It is the variety of ways by which people band legrie vances-standing up for what they consider to beright and against what they consider being wrong. Those ways include such diverse phenomenon as gossip, ridicule, lynching, terrorism, warfare, feuding, genocide, law, mediation, andavoidance.* Criblin (1982: 219) mengemukakan, manajemen konflik merupakan teknik yang dilakukan pimpinan organisasi untuk mengatur konflik. Hal ini dilakukan dengan menentukan peraturan dasar dalam bersaing. Tosi *et al.* (1990) berpendapat bahwa *conflict management mean that a manager takes an activero leinaddressing conflictsituations and intervenesifneeded.* Manajemen konflik dalam organisasi menjadi tanggung jawab pimpinan (*manajer*), baik manajer tingkat lini (*supervisor*), manajer tingkat menengah (*middlemanager*), maupun manajer tingkatatas (*topmanager*). Oleh karena itu diperlukan peran aktif untuk mengarahkan situasi konflik agar tetap produktif. Manajemen konflik yang efektif dapat mencapai tingkat konflik yang optimal, yaitu menumbuhkan kreativitas anggota, menciptakan inovasi, mendorong perubahan, dan bersikap kritis terhadap perkembangan lingkungan.

#### **1.6. Konflik sebagai Fakta Kehidupan**

Konflik adalah merupakan sesuatu yang tak terhindarkan dan melekat erat dengan jalinan kehidupan manusia. Di dalam kehidupan masyarakat dapat dijumpai hal-hal yang baik, namun terdapat pula golongan-golongan tertentu yang merasa dirugikan atau buruk. Sebagai contoh yang diperebutkan di masyarakat diantaranya kekayaan material, kekuasaan, kedudukan, dan lain sebagainya. Hal mana dapat menimbulkan pertikaian, pertentangan atau konflik. Konflik mencakup sebagai suatu proses, dimana terjadi pertentangan hak atas kekayaan, kekuasaan, kedudukan, dan seterusnya, dimana salah satu pihak berusaha menghancurkan pihak lain.

Berbicara tentang konflik, asal-muasal kata konflik berasal dari kata *configere* (bahasa Latinnya) yang artinya saling memukul. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia (1996), konflik diartikan sebagai pertengkaran, perselisihan, dan benturan, sedangkan dari kamus

Merriam-Webster's Collegiate Dictionary, *Conflict* : 1. *Fight, Battle, War*, 2. *Competitive or opposing action of incompatibles : antagonistic state or action (as of divergent ideas, interests, or persons)* (2003:261). Yang artinya, konflik: 1. Perkelahian, pertempuran, peperangan, 2. Kompetisi/ persaingan atau tindakan menentang sehubungan tidak dapat didamaikan/ tidak cocok : keadaan permusuhan atau tindakan (karena perbedaan gagasan, kepentingan atau individu). Lebih jauh, konflik muncul bila ada perbedaan, antara lain karena perbedaan : pendapat, pandangan, nilai, cita-cita, keinginan, kebutuhan, perasaan, kepentingan, kelakuan atau pun kebiasaan. Perbedaan-perbedaan semacam itu dapat dialami oleh setiap individu maupun sekelompok individu di berbagai bidang kehidupan di masyarakat.

Selanjutnya, konflik timbul karena ketidakseimbangan bentuk hubungan manusia baik dari segi sosial, ekonomi, dan kekuasaan yang mengalami pertumbuhan serta perubahan. Konflik juga merupakan hubungan antara dua pihak atau lebih baik individu maupun kelompok yang memiliki atau yang merasa memiliki sasaran-sasaran yang tidak sejalan (Fisher, 2001: 3-4). Maka dari itu, berkaitan dengan konflik dipaparkan beberapa definisi konflik menurut para pemikir. Konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi dimana pihak lain sudah mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang telah membuat kepedulian akan kepentingan bersama (Robbins, 2008:173). Konflik juga diartikan sebagai suatu perkelahian, peperangan atau perjuangan sebagai bentuk konfrontasi fisik antara beberapa pihak dan berkembang dengan adanya ketidaksepakatan, diantaranya berbagai kepentingan, ide sehingga konfrontasi tidak selalu dalam bentuk fisik, namun juga dalam bentuk aspek psikologis (Pruitt, 2011: 9). Smeslund menyatakan konflik merupakan mekanisme yang mendorong terjadinya perubahan, di mana hubungan antara konflik dan perubahan cenderung merupakan satu proses yang berlangsung dengan semestinya secara terus-menerus. Hal mana dipertegas oleh Ralf Dahrendorf, bahwa adanya hubungan yang erat antara konflik dengan perubahan (dalam Lauer, 1993: 281-290). Putman dan Pool (dalam Sutarto Wijono, 2012: 203) mengungkapkan bahwa konflik merupakan

interaksi antar individu, kelompok dan organisasi yang memiliki tujuan atau arti yang berlawanan, dan merasa bahwa orang lain sebagai pengganggu yang potensial terhadap pencapaian tujuan tersebut.

Demikian halnya apa yang dikemukakan oleh Simmel (dalam Poloma 2003:107), bahwa konflik merupakan bentuk interaksi di mana tempat, waktu, intensitas dan lain sebagainya tunduk pada perubahan, sebagaimana dengan isi segitiga yang dapat berubah. Lain halnya menurut Coser (dalam Zeitlin 1998:156), bahwa konflik sosial merupakan suatu perjuangan terhadap nilai dan pengakuan terhadap status yang langka, kemudian kekuasaan dan sumber-sumber pertentangan dinetralisir atau dilangsungkan, atau dieliminir saingan-saingannya. Kemudian Mulins (dalam Sutarto Wijono, 2012:203) mendefinisikan konflik sebagai kondisi terjadinya ketidaksesuaian tujuan dan munculnya berbagai pertentangan perilaku, baik yang ada dalam diri individu, kelompok maupun organisasi.

Begitu pula apa yang dijelaskan oleh Saifuddin, bahwa konflik merupakan pertentangan yang bersifat langsung dan disadari antara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang sama (2004:1). Menurut Blackard (2003), konflik merupakan interaksi dari orang yang merasa saling tergantung tujuan dan gangguan tidak cocok satu sama lain dalam mencapai tujuan-tujuan. Lain halnya dalam suatu organisasi, Gibson, et al (1997: 437) menjelaskan bahwa hubungan selain dapat menciptakan kerjasama, dapat pula hubungan saling tergantung yang melahirkan konflik. Hal mana terjadi seandainya masing-masing komponen memiliki kepentingan atau tujuan sendiri-sendiri dan tidak bekerja sama satu sama lain.

Berdasarkan berbagai uraian tentang definisi konflik, maka dapat dinyatakan konflik adalah merupakan suatu peristiwa tindakan sosial individu atau sekelompok individu dengan persepsi yang berbeda menimbulkan pertentangan baik dalam bentuk pendapat, pandangan, nilai, cita-cita, keinginan, kebutuhan, perasaan, kepentingan, kelakuan atau pun kebiasaan sehingga membuat terhambatnya keinginan individu atau sekelompok individu lainnya di masyarakat, di mana

salah satu pihak berusaha melenyapkan pihak lain dengan cara menghancurkan atau membuat tidak berdaya.

### **1.7. Bentuk dan Jenis Jenis Konflik**

Pada dasarnya berbicara tentang konflik dalam kehidupan masyarakat dapat dibedakan ke dalam dua bentuk, yakni: a. Konflik horizontal, yaitu konflik yang terjadi di antara satu atau sekelompok masyarakat dengan satu atau sekelompok masyarakat lainnya, dan b. Konflik vertikal, yakni konflik yang terjadi antara elit dan masyarakat (Mul Khan & Ruslan, 2001: 41). Selanjutnya, menurut James A.F. Stoner dan Charles Wankel dalam Wirawan (2010: 22) dikemukakan ada lima jenis konflik, yaitu: a. Konflik Intrapersonal. Konflik intrapersonal adalah konflik seseorang dengan dirinya sendiri. Konflik terjadi bila pada waktu yang sama seseorang memiliki dua keinginan yang tidak mungkin dipenuhi sekaligus, b. Konflik Interpersonal. Konflik Interpersonal adalah pertentangan antar seseorang dengan orang lain karena pertentangan kepentingan atau keinginan. Hal mana sering terjadi antara dua orang yang berbeda status, jabatan, bidang kerja dan lain-lain. Konflik interpersonal merupakan suatu dinamika yang amat penting dalam perilaku organisasi. Karena konflik semacam ini akan melibatkan beberapa peranan dari beberapa anggota organisasi yang tidak bisa tidak akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi tersebut, c. Konflik antar individu-individu dan kelompok-kelompok. Hal ini seringkali berhubungan dengan cara individu menghadapi tekanan-tekanan untuk mencapai konformitas, yang ditekankan kepada mereka oleh kelompok kerja mereka. Sebagai contoh dapat dikatakan bahwa seseorang individu dapat dihukum oleh kelompok kerjanya karena ia tidak dapat mencapai norma-norma produktivitas kelompok dimana ia berada, d. Konflik antara kelompok dalam organisasi yang sama. Jenis konflik ini merupakan tipe konflik yang banyak terjadi di dalam organisasi-organisasi. Konflik antar lini dan staf, pekerja dan pekerja – manajemen merupakan dua macam bidang konflik antar kelompok, e. Konflik antara organisasi. Contohnya seperti di bidang ekonomi dimana

Amerika Serikat dan negara-negara lain dianggap sebagai bentuk konflik, dan konflik ini biasanya disebut dengan persaingan. Jenis konflik ini berdasarkan pengalaman ternyata telah menyebabkan timbulnya pengembangan produk-produk baru, teknologi baru dan servis baru, harga lebih rendah dan pemanfaatan sumber daya secara yang lebih efisien.

### 1.8. Proses Konflik.

Konflik merupakan proses yang dinamis, bukannya kondisi statis. Konflik memiliki awal, dan melalui banyak tahap sebelum berakhir. Ada banyak pendekatan yang baik untuk menggambarkan proses suatu konflik antara lain menurut Luthans (2006:140) sebagai berikut:

- a. *Antecedent Conditions or latent Conflict*, di mana merupakan kondisi yang berpotensi untuk menyebabkan, atau mengawali sebuah episode konflik, dan terkadang tindakan agresip dapat mengawali proses konflik. Atecedent conditions dapat tidak terlihat, tidak begitu jelas di permukaan. Perlu diingat bahwa kondisi-kondisi ini belum tentu mengawali proses suatu konflik. Sebagai contoh, tekanan yang didapat departemen produksi suatu perusahaan untuk menekan biaya bisa menjadi sumber frustasi ketika manager penjualan ingin agar produksi ditingkatkan untuk memenuhi permintaan pasar yang mendesak. Namun demikian, konflik belum tentu muncul karena kedua belah pihak tidak berkeras memenuhi keinginannya masing-masing. Disinilah dikatakan konflik bersifat laten, yaitu berpotensi untuk muncul, tapi dalam kenyataannya tidak terjadi,
- b. *Perceived Conflict*. Agar konflik dapat berlanjut, kedua belah pihak harus menyadari bahwa mereka dalam keadaan terancam dalam batas-batas tertentu. Tanpa rasa terancam ini, salah satu pihak dapat saja melakukan sesuatu yang berakibat negatif bagi pihak lain, namun tidak disadari sebagai ancaman. Seperti dalam kasus dia atas, bila manager penjualan dan manager produksi memiliki kebijaksanaan bersama dalam mengatasi masalah permintaan pasar



- yang mendesak, bukannya konflik yang akan muncul melainkan kerjasama yang baik. Tetapi jika perilaku keduanya menimbulkan perselisihan, proses konflik itu akan cenderung berlanjut,
- c. *Felt Conflict*. Persepsi berkaitan erat dengan perasaan. Karena itulah jika orang merasakan adanya perselisihan baik secara aktual maupun potensial, ketegangan, frustrasi, rasa marah, rasa takut, maupun kekusaran akan bertambah. Di sinilah mulai diragukannya kepercayaan terhadap pihak lain, sehingga segala sesuatu dianggap sebagai ancaman, dan orang mulai berpikir bagaimana untuk mengatasi situasi dan ancaman tersebut,
  - d. *Manifest Conflict*. Persepsi dan perasaan menyebabkan orang untuk bereaksi terhadap situasi tersebut. Begitu banyak bentuk reaksi yang mungkin muncul pada tahap ini adalah berbagai argumentasi, tindakan agresif, atau bahkan munculnya niat baik yang menghasilkan penyelesaian masalah yang konstruktif,
  - e. *Conflict Resolution or Suppression*. Conflict resolution atau hasil suatu konflik dapat muncul dalam berbagai cara. Kedua belah pihak mungkin mencapai persetujuan yang mengakhiri konflik tersebut. Mereka bahkan mungkin mulai mengambil langkah-langkah untuk mencegah terulangnya konflik di masa yang akan datang. Tetapi terkadang terjadi pengacuan (*suppression*) dari konflik itu sendiri. Hal ini terjadi jika kedua belah pihak menghindari terjadinya reaksi yang keras, atau mencoba mengacuhkan begitu saja ketika terjadi perselisihan. Konflik juga dapat dikatakan selesai jika satu pihak berhasil mengalahkan pihak yang lain,
  - f. *Conflict Alternatif*. Ketika konflik terselesaikan, tetap ada perasaan yang tertinggal. Terkadang perasaan lega dan harmoni yang terjadi, seperti ketika kebijaksanaan baru yang dihasilkan dapat menjernihkan persoalan di antara kedua belah pihak dan dapat meminimalisir konflik-konflik yang mungkin terjadi di masa yang akan datang. Tetapi jika yang tertinggal adalah perasaan tidak enak dan ketidakpuasan. Hal ini dapat menjadi kondisi yang potensial untuk episode konflik yang selanjutnya. Pertanyaan kunci adalah apakah

pihak-pihak yang terlibat lebih dapat bekerjasama, atau malah semakin jauh akibat terjadinya konflik

### 1.9. Latihan

- a. Apa sumber dari konflik yang sedang terjadi ?
- b. Jika Anda sebagai kepala ruang/koordinator, yang bertanggung jawab atas situasi yang terjadi, dari mana anda akan memulai mencari pemecahan masalah ini ?
- c. Anda dapat memilih satu cara penanggulangan konflik, dan uraikan pendapat anda.
- d. Hal positif apa yang dapat diambil dari konflik yang terjadi
- e. Sebutkan definisi konflik
- f. Sebutkan aspek positif dari konflik
- g. Jelaskan proses konflik
- h. Jelaskan apa definisi manajemen konflik

### 1.10. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

Berdasarkan soal latihan di atas kemudian dihitung jumlah jawaban yang tepat dan dengan menggunakan rumus di bawah ini untuk mengetahui tingkat penguasaan tentang materi pada bab 1.

Rumus :

$$\text{Tingkat penguasaan} = \frac{\Sigma \text{ jawaban yang benar}}{N} \times 100$$

Artinya tingkat penguasaan yang dicapai :

- |          |               |
|----------|---------------|
| 90 – 100 | = baik sekali |
| 80 – 89  | = baik        |
| 70 – 79  | = sedang      |
| >69      | = kurang      |

Kalau mencapai tingkat penguasaan 80% keatas, berarti dapat meneruskan mempelajari materi selanjutnya pada bab 2, dan bila kurang dari itu harap dipelajari kembali.

### 1.11. Pustaka Rujukan

- Ann Marriner -Tomey.1996. *Guide To Nursing Management and Leadership*. Mosby – Year Book, Inc St Louis USA.
- Badudu & Zain. 1996. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta. Pustaka SinarHarapan
- Blackard, Kirk & Gibson, James W..2003. *Capitalizing on conflict : Strategies and practices for turning conflict to synergy in organizations*. Mumbai: Jaico Publishing House.
- Criblin, J. 1982, *Leadership Strategies for Organizations Effectiveness*. New York: Amacom
- Fisher, Simon. 2001. *Mengelola Konflik Keterampilan dan Strategi Untuk Bertindak*. Jakarta: The British Council
- Gibson, James L., et al. 1977. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Alih bahasa oleh Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara
- Lauer, Robert H. 1993. *Perspektif tentang Perubahan Sosial* (terj. Alimandan S.U.). Cet.2. Jakarta: Rineka Cipta
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke-10. Andi, Yogyakarta.
- Merriam-Webster's Collegiate Dictionary. 2003. Eleventh Edition, principal copyright. United State of America
- Putra, A.A.Gde Febri Purnama.2009. *Meretas Perdamaian dalam Konflik Pilkada Langsung*. Yogyakarta: Gava Media.
- Poloma, Margaret, M.. 1993. *Sosiologi Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Pruit, Dean G. dan Rubin Jeffery Z.2011. *Teori konflik Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Rose, R.C. et al 2007. "A face approach to conflict management: A Malaysian perspective", *Journal of Social Science*, vol.2/no4.
- Santosa, Edi. (2002). "Konflik Sosial dan Lingkungan." Himpunan Proceeding Seminar Potensi Konflik SARA Kota Semarang. Manajemen Konflik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Semarang.

- Surbakti, Ramlan. 1999. *Memahami ilmu politik*. Jakarta: Gramedia.
- Swansburg, R.C. 1996. *Management and Leadership for Nurse Managers* (2<sup>th</sup> ed). Jones and Bartlett Publishers Inc, London England.
- Tosi, H.L., Rizzo, J.R. & Carrol, S.I. 1999). *Managing Organizational Behavior*. (2<sup>nd</sup> Edition). New York: Harper Collins Publisher.
- Wijono, Sutarto. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mulkhan, A. Munir & Ruslan, Muhaimin A. (Ed). 2001. *Kekerasan & Konflik: Tantangan Bagi Demokrasi*, Forum LSM DIY, Yogyakarta.
- Zeitlin, Irving, M. 1995. *Memahami Kembali Sosiologi, Kritik Terhadap Teori Sosiologi Kontemporer*, Penerjemah: Anshori dan Juhanda, Yogyakarta: Gajam Mada University Press.

#### 1.12. Glossary

- Konflik** : Konflik berasal dari kata kerja Latin *configere* yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih di mana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya.
- Konflik sosial** : suatu proses sosial yang terjadi antara dua pihak atau lebih, dimana salah satu pihak berupaya untuk menyingkirkan pihak lainnya dengan

- cara menghancurkan atau membuatnya tak berdaya
- Manajemen konflik:** serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik. Manajemen konflik termasuk pada suatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan (interests) dan interpretasi. Bagi pihak luar (di luar yang berkonflik) sebagai pihak ketiga, yang diperlukannya adalah informasi yang akurat tentang situasi konflik. Hal ini karena komunikasi efektif di antara pelaku dapat terjadi jika ada kepercayaan terhadap pihak ketiga.
- Bentuk konflik** : bentuk atau jenis dimana ada lima bentuk konflik yang terjadi dalam masyarakat. Kelima bentuk itu adalah konflik pribadi, konflik politik, konflik sosial, konflik antarkelas sosial, dan konflik yang bersifat internasional.
- Proses konflik** : suatu proses social antara dua atau lebih atau bisa juga kelompok yang dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya.

## **BAB II LATAR BELAKANG PENYEBAB KONFLIK**

### **2.1. Pendahuluan**

Berbicara tentang latar belakang penyebab konflik, pada pokoknya konflik merupakan persepsi tentang perbedaan kepentingan (*interest*) sebagai sumber konflik. Kepentingan mana dapat berupa perasaan seseorang tentang apa yang diinginkan, netral berada dalam pikiran dan membentuk sikap, tujuan dan niat seseorang. Secara umum kepentingan-kepentingan tersebut dapat berupa kebutuhan akan rasa aman, identitas, kebahagiaan dan kejelasan tentang dunianya. Bentuk kepentingan satu pihak dapat bertentangan dengan kepentingan pihak lain, dan kepentingan-kepentingan tersebut dapat berupa suatu aspirasi yang mengandung berbagai tujuan dan standar. Tujuan akhir dari suatu aspirasi merupakan apa yang diharapkan seseorang, dengan standar aspirasi berupa tingkat pencapaian minimal.

### **2.2. Tujuan Instruksional Umum**

Dengan mempelajari bab ini mahasiswa diharapkan dapat mengerti dan memahami latar belakang penyebab terjadinya konflik, faktor-faktor tentang penyebab konflik, teori teori tentang berbagai penyebab konflik.

### 2.3. Tujuan Instruksional Khusus

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa diharapkan dapat :

1. Dapat menjelaskan apa yang dimaksud dengan latar belakang penyebab konflik,
2. Dapat menjelaskan apa saja faktor-faktor penyebab konflik
3. Dapat menjelaskan teori-teori mengenai berbagai penyebab konflik,

### 2.4. Latar Belakang Penyebab Konflik

Bicara persepsi tentang perbedaan kepentingan (*interest*) sebagai sumber konflik, di mana bentuk kepentingan satu pihak dapat bertentangan dengan kepentingan pihak lain, dan kepentingan-kepentingan tersebut dapat berupa suatu aspirasi yang mengandung berbagai tujuan dan standar. Tujuan akhir dari suatu aspirasi merupakan apa yang diharapkan seseorang, dengan standar aspirasi berupa tingkat pencapaian minimal. Seperti apa yang dijelaskan oleh Pruitt (2011) bahwa aspirasi-aspirasi satu pihak bisa jadi tidak sesuai dengan aspirasi-aspirasi pihak lain. Satu pihak mempersepsikan pemuasan aspirasinya sendiri yang dapat merintangikan pemuasan aspirasi pihak lain atau pun sebaliknya. Semakin besar ketidaksesuaian akan semakin besar perbedaan kepentingan yang dipersepsikan.

Sehubungan dengan aspirasi di mana ketidaksesuaian akan terus berkembang melalui tiga tingkat yang menjadi penentu penyebab konflik, yaitu: a. Tingkat aspirasi satu pihak, b. Persepsi satu pihak atas aspirasi pihak lain dan c. Tidak ditemukannya alternatif yang menguntungkan semua pihak yang integratif. Dengan demikian konflik merupakan perbedaan persepsi tentang kepentingan, terjadi di saat tidak nampak adanya alternatif yang bisa memuaskan aspirasi kedua belah pihak. Konflik muncul karena salah satu pihak memiliki aspirasi tinggi atau karena alternatif yang bersifat integratif dinilai sulit diperoleh. Hal mana dipertegas bahwa memang konflik sumbernya ada pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar manusia (Susan, 2012). Setiap kepentingan mempunyai tujuan dengan bentuk pemenuhan kebutuhan dasar dan semakin sederhana dimensi kebutuhan dasar yang diperebutkan oleh pihak-pihak berkonflik, maka proses penyelesaiannya

sederhana dan cepat tercapai. Namun sebaliknya, apabila kebutuhan yang diperebutkan semakin kompleks, seperti kekuasaan, status, identitas, maka penyelesaian konflik kepentingan tersebut semakin rumit.

Sehubungan dengan latar belakang penyebab konflik, bahwa konflik merupakan suatu situasi yang terjadi apabila individu atau sekelompok individu menerapkan cara-cara melenyapkan pengakuan tentang hak individu atau sekelompok individu lainnya berkaitan dengan benda ataupun kedudukan yang diperebutkan. Adapun seandainya seperti sumber penyebab konflik tersebut adalah konflik atas sumber daya (alam) yang memiliki sebab-sebab ganda dan merupakan kombinasi dari masalah-masalah berkomunikasi antara pihak-pihak yang berkonflik dapat mengarah pada konflik terbuka dan dipertegas bahwa sumber penyebab konflik atas sumber daya (alam) ini merupakan konflik yang bersifat struktural dengan melibatkan unsur-unsur lain dan dapat dianalisis menggunakan kerangka dari Wijardjo (2001) berdasarkan, yaitu : 1. Konflik Struktural, 2. Konflik Kepentingan, 3. Konflik Nilai, 4. Konflik Hubungan Antar Manusia, dan 5. Konflik Data. Berdasarkan lima kerangka analisa tersebut, maka ditentukan latar belakang penyebab suatu konfliknya.

Berbicara tentang latar belakang penyebab konflik, selanjutnya terdapat indikator-indikator yang menyebabkan konflik, menurut Wirawan (2010) diantaranya yaitu : a.Keterbatasan sumber-sumber, b.Tujuan yang berbeda, c.Saling tergantung, d. Diferensiasi organisasi, e.Ambiguitas yurisdiksi sebagai pembagian tugas yang tidak definitif, f.Sistim imbalan yang tidak layak, g.Komunikasi yang tidak baik, h.Perlakuan yang tidak manusiawi, melanggar hak asasi manusia dan melanggar hukum, i. Beragam karakteristik sistim sosial, j.Pribadi orang, k.Kebutuhan, l. Perasaan dan emosi, m. Pola pikir yang tidak mandiri, n.Budaya konflik dan kekerasan.

Selanjutnya sebagai gambaran latar belakang penyebab konflik yang terjadi di Maluku Utara, diantaranya (Yanuarti dkk, 2004) yaitu:

1. Bersumber pada: a. Awal pecah konflik diantara kedua kesultanan karena perimbangan kekuasaan di kawasan tersebut,



membangunkan Kesultanan Tidore yang tidak berjaya lagi daripada Kesultanan Ternate, b. Eksistensi wilayah adat sebagai faktor gugatan kultural daripada atas agama sebagai sumber konflik, c. Ada tiga variabel di dalam persoalan ketegangan agama: 1. karakter ke-islam-an masyarakat Makian sebagai faktor pendorong dan pendistorsi. 2. militansi ke-kristenan masyarakat Kao, terutama intensitas penyebaran dan interaksi dengan kepercayaan lokal. 3. gerakan puritanisasi agama-agama baik di pihak Islam maupun Kristen dan d. Perebutan sumber daya.

2. Faktor-faktor yang mempercepat terjadinya konflik dengan : a. Pembentukan Kecamatan (Makian) Malifut dan pemekaran wilayah, karena pembentukan kecamatan baru merupakan salah satu momentum berkuasanya para jajaran elit di birokrasi, b. Euforia reformasi, otonomi daerah dan persaingan elit, sehingga muncul kekuatan-kekuatan sosial politik baru untuk mengambil posisi dalam perebutan kekuasaan, c. Kerusuhan Ambon berdampak dalam mempercepat atau bahkan menjadi inspirator kerusuhan berikutnya.

Selanjutnya, untuk mempertegaskan antara latar belakang penyebab dengan pemicu konflik. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia dijelaskan, bahwa pemicu merupakan pelatuk senapan yang dipetik ketika akan menembak sehingga senapan itu meletus (1996:1058). Dengan demikian, untuk membedakan antara latar belakang penyebab konflik dengan pemicu konflik, maka pemicu konflik adalah ibarat seperti pelatuk senapan yang siap menembak dan meledak terjadilah konflik. Sehubungan dengan pemicu konflik, dipaparkan kerusuhan yang terjadi di Maluku Utara berkaitan dengan Pembentukan Kecamatan Malifut sesuai PP No. 42 Tahun 1999, di mana kecamatan baru tersebut terdiri dari Kecamatan Makian, Kecamatan Kao dan Kecamatan Jailolo. Namun, Warga Kao dan Jailolo merasa diperlakukan tidak adil dan menjadi minoritas dengan perbandingan jumlah desa Kecamatan Makian lebih banyak daripada jumlah desa Kao dan Jailolo. Kekhawatiran tentang posisi di birokrasi kecamatan baru tentu akan lebih banyak diisi orang-orang Makian dan

diusulkan nama kecamatan baru tersebut Kecamatan Makian Daratan (Yanuarti dkk., 2004).

Sehubungan dengan pemicu konflik yang terjadi di Maluku Utara, diantaranya yaitu : 1. Penolakan Warga Kao dan Jilolo tentang pembentukan kecamatan baru dengan usul nama kecamatan Makian Daratan, 2. Gerakan demonstrasi Warga Makian di Ternate dan para mahasiswa Makian Kayoa di Universitas Khairun mendesak untuk mengesahkan kecamatan baru definitif, 3. Sikap pemerintah daerah yang tidak tegas, 4. Terjadinya kejadian-kejadian kecil yang menyebabkan kerusuhan dan pengungsian Warga Kao dari Malifut ke Kao sehingga terjadilah kerusuhan dan konflik 18 Agustus 1999.

Maka dari itu sebagai pelatuk yang siap meledak terjadi konflik, maka indikator-indikator yang dapat memicu konflik dan disertai kerusuhan sosial, menurut Burhanudin, dkk.(1998) yaitu: 1. Masalah ekonomi dan politik, 2. Masalah agama dan sejumlah indikator keagamaan yang memicu konflik, diantaranya : a. Pendirian rumah ibadah, b. Penyiaran agama, c. Bantuan luar negeri, d. Perkawinan beda agama, e. Perayaan hari besar keagamaan, f. Penodaan atau melecehkan agama, g. Kegiatan aliran sempalan, dan 3. Masalah lokalitas dan etnisitas sebagai akibat migrasi penduduk. Nampaknya hanyalah masalah agama, seperti perayaan hari besar keagamaan yang membuat rawan terjadi konflik.

## 2.5. Faktor Faktor Penyebab Konflik

Terjadinya suatu konflik yang disebabkan oleh berbagai faktor. Adapun berbagai faktor penyebab konflik dapat dibedakan dalam berbagai jenis, yaitu:

- a. *Triggers* (pemicu), peristiwa yang memicu suatu konflik, akan tetapi tidak diperlukan dan tidak cukup memadai untuk menerangkan konflik itu sendiri.
- b. *Pivotal factors or root causes* (faktor inti atau penyebab dasar) yang terletak pada akar konflik yang perlu ditangani agar supaya pada akhirnya dapat mengatasi konflik.

- c. *Mobilizing factors* (faktor yang memobilisasi) sebagai masalah-masalah yang memobilisasi kelompok untuk melakukan tindakan kekerasan.
- d. *Aggravating factors* (faktor yang memperburuk) sebagai faktor yang memberikan tambahan pada mobilizing factors dan pivotal factors. Akan tetapi tidak cukup untuk dapat menimbulkan konflik (Klem, 2007 dalam buku Jamil, 2007).

Adapun faktor-faktor latar belakang penyebab konflik yang terjadi di wilayah Aceh, menurut Sihbudi, dkk.(2001), dijelaskan antara lain karena : 1. Kekecewaan-kekecewaan masa lalu yang pernah dialami, 2. Problematika pembangunan pada masa Orde Baru yang menimbulkan ketimpangan sosial, ekonomi, politik sentralisme, eksploitasi sumber kekayaan alam oleh pusat, 3. Penghancuran kultur dan 4. Adanya faktor eksternal yang turut berperan dalam mendorong munculnya pergolakan pada masyarakat Aceh. Berbeda halnya latar belakang penyebab konflik yang terjadi di daerah Riau, antara lain karena: 1. Ketidakadilan pusat terhadap daerah dalam mengeksploitasi sumber daya alam dalam sistem bagi hasil, 2. Tidak adanya otonomi daerah baik di bidang sosial-ekonomi politik, penentuan para pejabat di birokrat lokal oleh pusat, maupun keberadaan Otorita Batam ditangani pemerintah pusat, 3. Kemiskinan merajalela ditengah sumber daya alam yang melimpah, 4. Sistem pendidikan yang mengabaikan kebutuhan maupun tuntutan masyarakat setempat yang mengakibatkan proses radikalisasi pemuda dan mahasiswa, 5. Terjadi jurang pemisah antara mayoritas penduduk asli miskin dan pendatang yang kaya (para warga asing yang bekerja di Caltex), 6. Kekecewaan masyarakat terhadap “janji palsu” pemerintah pusat dan sikap pasif anggota MPR utusan daerah dan pelecehan terhadap masyarakat Riau, 7. Adanya “*vested interest*” beberapa tokoh tertentu, 8. Aspirasi pemisahan Kepulauan Riau dari Riau daratan, 9. Secara historis Riau tidak pernah terlibat gerakan berbau “separatisme” sehingga muncul pro dan kontra terhadap ide “Riau Merdeka”, 10. Dampak pemberian opsi kepada Provinsi Timor Timur, membangkitkan “inspirasi” bagi sejumlah provinsi lain di Indonesia untuk juga dapat berdiri sendiri (Sihbudi,dkk ,2001).

Beberapa uraian tentang latar belakang penyebab konflik yang terjadi di Aceh dan di daerah Riau, maka latar belakang penyebab konflik yang sesuai diantaranya, yaitu: a. Kurangnya perhatian pemerintah terhadap kondisi daerah, b. Sumberdaya alam yang terbatas, c. Faktor yang mempercepat konflik adalah awal terjadinya kerusuhan, d. Munculnya isu agama sebagai imbas dari konflik membuat kondisitegang, e. Problematika pembangunan yang menimbulkan ketimpangan sosial, dan ekonomi, f. Faktor kemiskinan, diantaranya pengangguran. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa latar belakang penyebab konflik yang relevan, yaitu: 1. Komunikasi yang tidak baik, 2. Beragamnya karakteristik sistim sosial, seperti suku, agama dan ideologi disertai dengan pola hidup yang eksklusif, 3. Individu yang mempunyai sifat kepribadian yang selalu curiga dan berpikiran negatif kepada individu lain, egois, sombong, merasa paling benar, serta kurang dapat mengendalikan emosi dan maunya menang sendiri, 4. Irasional pemikiran karena individu mengandalkan perasaan dan emosi saat berinteraksi, 5. Kurangnya perhatian pemerintah dengan keadaan di daerah dan adanya ketidakadilan, 6. Faktor yang mempercepat konflik adalah awal terjadinya kerusuhan, 7. Problematika pembangunan yang menimbulkan ketimpangan sosial dan ekonomi, 8. Masalah kemiskinan, seperti pengangguran.

## **2.6. Teori Teori Penyebab Konflik**

Adapun teori-teori berbagai penyebab konflik, di mana masing-masing dengan metode dan sasaran yang berbeda menurut Fisher (2001: 8-9), diantaranya yaitu : a. Teori Hubungan Masyarakat, b. Teori Negosiasi Prinsip, c. Teori Kebutuhan Manusia, d. Teori Identitas, e. Teori Kesalahpahaman Antarbudaya, f. Teori Transformasi Konflik, dengan penjelasannya sebagai berikut :

- a. Teori Hubungan Masyarakat. Teori ini menganggap, bahwa konflik disebabkan oleh polarisasi yang terus-menerus terjadi, ketidakpercayaan dan permusuhan di antara kelompok yang berbeda dalam suatu masyarakat, dengan sasaran yang ingin dicapai

diantaranya : 1. Meningkatkan komunikasi dan saling pengertian antara kelompok-kelompok yang mengalami konflik, dan 2. Mengusahakan toleransi dan agar masyarakat lebih bisa saling menerima keragaman yang ada di dalamnya.

- b. Teori Negosiasi Prinsip. Teori ini menganggap bahwa konflik disebabkan oleh posisi-posisi yang tidak selaras dan perbedaan pandangan tentang konflik oleh pihak-pihak yang mengalami konflik, dengan sasaran yang ingin dicapai diantaranya : 1. Membantu pihak-pihak yang mengalami konflik untuk memisahkan perasaan pribadi dengan berbagai masalah dan isu serta kemampuan mereka untuk melakukan negosiasi berdasarkan kepentingan-kepentingan mereka daripada posisi tertentu yang sudah tetap.
- c. Teori Kebutuhan Manusia. Teori ini berasumsi bahwa konflik yang berakar dalam disebabkan oleh kebutuhan dasar manusia – fisik, mental dan sosial – yang tidak terpenuhi atau dihalangi. Keamanan, identitas, pengakuan, partisipasi dan otonomi sering merupakan inti pembicaraan, dengan sasaran yang ingin dicapai diantaranya : 1. Membantu pihak-pihak yang mengalami konflik untuk mengidentifikasi dan mengupayakan bersama kebutuhan mereka yang tidak terpenuhi dan menghasilkan pilihan-pilihan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, 2. Agar pihak-pihak yang mengalami konflik mencapai kesepakatan untuk memenuhi kebutuhan dasar semua pihak.
- d. Teori Identitas. Teori ini berasumsi bahwa konflik disebabkan karena identitas yang terancam, yang sering berakar pada hilangnya sesuatu atau penderitaan di masa lalu yang tidak diselesaikan, dengan sasaran yang ingin dicapai diantaranya : 1. Melalui fasilitasi lokakarya dan dialog antara pihak-pihak yang mengalami konflik mereka diharapkan dapat mengidentifikasi ancaman-ancaman dan ketakutan yang mereka rasakan masing-masing dan untuk membangun empati dan rekonsiliasi diantara mereka, 2. Meraih kesepakatan bersama yang mengakui kebutuhan identitas pokok semua pihak.

- e. Teori Kesalahpahaman Antarbudaya. Teori ini berasumsi bahwa konflik disebabkan oleh ketidakcocokan dalam cara-cara komunikasi diantara berbagai budaya yang berbeda, dengan sasaran yang ingin dicapai diantaranya : 1. Menambah pengetahuan pihak-pihak yang mengalami konflik mengenai budaya pihak lain, 2. Mengurangi stereotip negatif yang mereka miliki tentang pihak lain, 3. Meningkatkan keefektifan komunikasi antarbudaya.
- f. Teori Transformasi Konflik. Teori ini berasumsi bahwa konflik disebabkan oleh masalah-masalah ketidaksetaraan dan ketidakadilan yang muncul sebagai masalah-masalah sosial, budaya dan ekonomi, dengan sasaran yang ingin dicapai diantaranya : 1. Mengubah berbagai struktur dan kerangka kerja yang menyebabkan ketidaksetaraan dan ketidakadilan, termasuk kesenjangan ekonomi, 2. Meningkatkan jalinan hubungan dan sikap jangka panjang di antara pihak-pihak yang mengalami konflik, 3. Mengembangkan berbagai proses dan sistem untuk mempromosikan pemberdayaan, keadilan, perdamaian, pengampunan, rekonsiliasi dan pengakuan.

### 2.7. Latihan

- a. Jelaskan apa yang menjadi latar belakang penyebab terjadinya konflik.
- b. Sebutkan apa sajakah faktor-faktor penyebab konflik.
- c. Jelaskan secara detail teori-teori tentang berbagai penyebab konflik.
- d. Apa bedanya antara penyebab konflik dengan pemicu konflik.

### 2.8. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

Berdasarkan soal latihan di atas kemudian dihitung jumlah jawaban yang tepat dan dengan menggunakan rumus di bawah ini untuk mengetahui tingkat penguasaan tentang materi pada bab ini.

Rumus :

$$\text{Tingkat penguasaan} = \frac{\Sigma \text{jawaban yang benar}}{N} \times 100$$

Artinya tingkat penguasaan yang dicapai :

90 – 100	= baik sekali
80 – 89	= baik
70 – 79	= sedang
<69	= kurang

Kalau mencapai tingkat penguasaan 80% keatas, berarti dapat meneruskan mempelajari materi selanjutnya pada bab selanjutnya, dan bila kurang dari itu harap dipelajari kembali.

## 2.9. Pustaka Rujukan

- Badudu & Zain. 1996. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta. Pustaka SinarHarapan
- Burhanudin, dkk.(ed.). 1998. *Sistim Siaga Dini Untuk Kerusuban Sosial*, Jakarta: Litbang Depag dan PPIM
- Fisher, Simon. 2001. *Mengelola Konflik: Ketrampilan & Strategi untuk Bertindak* (edisi bahasa Indonesia), The British Council, Indonesia, Jakarta.
- Jamil, M. Mukhsin. 2007. *Mengelola Konflik Membangun Damai: Teori, Strategi dan Implementasi Resolusi Konflik*, Walisongo Mediation Centre, Semarang.
- Pruitt, Dean G. & Rubin, Jeffrey Z. 2011. *Teori Konflik Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sihbudi, dkk.2001. *Bara Dalam Sekam*. Bandung: Mizan Media Utama
- Susan, Novri.2012. *Negara Gagal Mengelola Konflik, Demokrasi dan Tata Kelola Konflik di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wijardjo, Boedhi, dkk. 2001 bersama Mitra-mitra BSP Kemala. *Konflik, Bahaya atau Peluang? Panduan Latihan Menghadapi Dan Menangani Konflik Sumber Daya Alam*. Bandung: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. 2010. *Konflik Dan Manajemen Konflik*. Jakarta: Salemba Humanika

Yanuarti, Sri. dkk . 2004. *Konflik Maluku Utara Penyebab, Karakteristik dan Penyelesaian Jangka Panjang*. Jakarta: Puslit. Kemasyarakatan dan Kebudayaan – LIPI

## 2.10. Glossary

- Pemicu konflik : Leopold von Wiese dan Howard Becker, secara umum ada empat faktor utama yang menjadi penyebab terjadinya konflik, yaitu : perbedaan individual, perbedaan kebudayaan, perbedaan kepentingan dan perubahan sosial. Namun, faktor-faktor tersebut bukanlah akar dari konflik, melainkan lebih merupakan pemicu terjadinya konflik.
- Ambiguitas yurisdiksi : ketaksamaan informasi, dalam kata-kata, gambar, atau media lain, dalam kemampuan mengekspresikan lebih dari satu penafsiran. Ambiguitas umumnya berbeda dengan ketidakjelasan sehubungan dengan wilayah/daerah tempat berlakunya sebuah undang-undang yang berdasarkan hukum.
- Aspirasi : harapan dan tujuan untuk keberhasilan pada masa yang akan datang, realisasi sebuah fonem yang disertai sebuah hembusan udara. Misalkan fonem-fonem plosif tak bersuara, dan dalam bahasa Inggris pada posisi awal dan apabila diikuti dengan vokal diucapkan disertai dengan sebuah hembusan



**Ketidaksesuaian** : tidak dipenuhinya suatu persyaratan atau ketentuan-ketentuan lain yang telah ditetapkan. Tindakan koreksi adalah tindakan menghilangkan ketidaksesuaian dan penyebab yang ditemukan atau situasi yang tidak dikehendaki.

**Karakteristik** : mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu.

## BAB III

# TEORI TEORI KONFLIK

### 3.1. Pendahuluan

Konflik sosial sebagai fenomena sosial menarik untuk dikaji, di mana memunculkan berbagai teori konflik. Banyaknya teori konflik membutuhkan pemetaan untuk memudahkan untuk didalami, mengenal dan memahami berbagai teori konflik tersebut. Maka dari itu, berbagai teori konflik dikelompokkan ke dalam teori konflik klasik, teori konflik modern dan teori konflik kritis. Adapun tokoh-tokoh teori konflik klasik, diantaranya yaitu: Polybus, Ibnu Khaldun, Nicolo Machiavelli, Jean Bodin, Thomas Hobbes. Kemudian tokoh tokoh teori konflik modern diantaranya yaitu: Karl Marx, Lewis A. Coser, Ralf Dahrendorf. Pemikiran mereka yang masuk dalam kelompok teori konflik klasik memandang konflik ditinjau dari segi sifat alami manusia yang cenderung saling memusuhi dan saling menguasai terutama dalam hal kekuasaan. Adapun pemikiran mereka yang masuk dalam kelompok teori konflik modern lebih bersifat kompleks dan kemudian muncul sebagai kritikan (teori konflik kritis) atas teori fungsionalisme struktural, di mana tradisi kritis ini meyakini bahwa ilmuwan sosial mempunyai kewajiban moral untuk mengajak dan melakukan kritik masyarakat yang pada dasarnya melakukan usaha melepaskan hubungan dominatif penguasa terhadap masyarakat dalam struktur sosial.

### **3.2. Tujuan Instruksional Umum**

Supaya mahasiswa dapat mengerti dan memahami teori konflik dalam perspektif sosiologis yang diantaranya, seperti teori-teori konflik klasik, teori-teori konflik modern dan teori-teori konflik kritis.

### **3.3. Tujuan Instruksional Khusus**

Setelah mempelajari bab ini, mahasiswa diharapkan mampu menjelaskan, diantaranya seperti:

1. Menjelaskan teori konflik dari Polybius, -
2. Menjelaskan teori konflik dari Ibnu Khaldun,
3. Menjelaskan teori konflik dari Nicolo Machiavelli,
4. Menjelaskan teori konflik dari Jean Bodin,
5. Menjelaskan teori konflik dari Thomas Hobbes,
6. Menjelaskan teori konflik dari Karl Marx,
7. Menjelaskan teori konflik dari Max Weber,
8. Menjelaskan teori konflik dari George Simmel,
9. Menjelaskan teori konflik dari Lewis A. Coser,
10. Menjelaskan teori konflik dari Ralf Dahrendorf,
11. Menjelaskan teori konflik dari Randall Collins,
12. Menjelaskan teori Konflik dari Wright Mills.

### **3.4. Tokoh Tokoh Teori Konflik Klasik, diantaranya (Bachtar,2006:108-115):**

#### **3.4.1. Teori Konflik dari Polybius**

Dalam khasanah pemikiran Yunani kuno, bahwa dikemukakan konflik merupakan suatu hal yang utama, dan konflik dianggap sebagai fakta sosial. Pengembangan teori konflik pada waktu itu dilakukan oleh Polybius yang mencapai puncaknya pada tahun 205 – 125 SM. Polybius melihat konflik terjadi akibat perluasan suatu wilayah yang dilakukan oleh pihak penguasa dan dilakukan secara paksa dengan menggunakan kekuatan-kekuatan yang besar.

Polybus lahir pada tahun 167 SM. Teori konflik yang dikemukakan oleh Polybius bertolak dari keinginan manusia

membentuk suatu komunitas, sehingga teori konflik diformulasikan sebagai berikut:

1. Monarki atau sistem pemerintahan dengan penguasa tunggal adalah kekuasaan terkuat yang merupakan bentuk pertama komunitas manusia.
2. Transisi dari sistem pemerintahan penguasa tunggal yang didasarkan pada kekuasaan atau kekuatan, kingship (negara dalam sebuah kerajaan) kepada kekuasaan yang didasarkan pada keadilan dan wewenang yang sah.

#### **3.4.2. Teori Konflik dari Ibnu Khaldun**

Ibn Khaldun (1332-1406 M) dipandang sebagai sosiolog sejati karena berdasarkan pada pandangannya tentang beberapa prinsip pokok untuk menafsirkan peristiwa-peristiwa sosial dan peristiwa-peristiwa sejarah termasuk timbul dan tenggelamnya negara-negara. Faktor yang menyebabkan bersatunya manusia dalam suku-suku, negara dan sebagainya adalah rasa solidaritas atau hubungan antar masyarakat sebagai hasil peniruan dan pembauran. Menurut Ibn Khaldun faktor-faktor inilah yang menyebabkan adanya ikatan dan usaha-usaha atau kegiatan-kegiatan bersama yang terjadi antar manusia yang memberikan peluang terjadinya konflik.

#### **3.4.3. Teori Konflik dari Nicolo Machiavelli**

Nicolo Machiavelli merupakan seorang berkebangsaan Italia (1469-1527). Menurut Machiavelli pada awalnya manusia hidup liar bagaikan binatang buas, ketika ras manusia semakin meningkat jumlahnya mulai dirasakan kebutuhan akan adanya hubungan dan kebutuhan pertahanan untuk menentang satu dengan yang lainnya serta memilih seseorang yang sangat kuat, pemberani untuk dijadikan sebagai pemimpin yang harus dipatuhi. Selanjutnya, mereka mengenal sifat-sifat baik dan buruk dan dapat membedakannya.

#### **3.4.4. Teori Konflik dari Jean Bodin**

Inti pemikiran Jean Bodin pada konsep titah kedaulatan sebagai esensi dari masyarakat sipil. Namun demikian, kedaulatan tidak pernah bisa dipisahkan dari prerogative formal. Hukum diperlakukan sebagai titah kedaulatan. Hukum adat dipandang sah apabila didukung oleh kedaulatan, karena kedaulatan memiliki wewenang tak terhingga untuk membuat hukum.

#### **3.4.5. Teori Konflik dari Thomas Hobbes**

Teori konflik yang dikemukakan oleh Thomas Hobbes, pada dasarnya dorongan utama dari tindakan manusia diformulasikan, bahwa manusia selalu memenuhi keinginannya terus-menerus dan kegelisahannya akan kekuasaan setelah berkuasa. Maksudnya rasa ingin berkuasa akan berhenti, apabilasudah masuk liang kubur. Hal mana terwujud, seperti seorang raja dan problematikanya karena keinginan untuk berkuasa adalah sesuatu hal yang tak pernah mengalami kepuasan.

Thomas Hobbes dengan pemikiran yang egoistik dan “bellum omnium contra omnes”.Arti dari istilah “bellum omnium contra omnes” tersebut adalah perang antara semua melawan semua. Manusia adalah serigala bagi manusia yang lain. Dia mengatakan, bahwa ada 3 sifat dasar manusia, sehingga muncul konflik, yaitu:

1. Ingin menguasai.
2. Ingin memiliki.
3. Ingin dipuji.

### **3.5. Tokoh Tokoh Teori Konflik Modern, diantaranya (Bachtiar, 2006:108-115):**

#### **3.5.1. Teori Konflik dari Karl Max**

Karl Marx berpendapat bahwa konflik kelas diambil sebagai titik sentral di masyarakat, di mana konflik terjadi antara kelompok borjuis kapitalis dan kelompok proletar. Berbagai macam konflik mengasumsi-kan bentuk dari peningkatan konsolidasi terhadap kekacauan. Kelompok borjuis kapitalis telah mengelompokkan populasi pada

segelintir orang saja, dan menciptakan kekuatan produktif dari semua generasi dalam sejarah. Namun kelas-kelas tersebut juga berlawanan antara satu dengan yang lainnya. Masyarakat menjadi terpecah ke dalam dua kelas besar yaitu borjuis dan proletar.

Dasar analisis kalangan marxis dengan konsep kekuatan politik sebagai alat bantu terhadap kekuatan kelas dan perjuangan politik yang merupakan bentuk perjuangan kelas. Struktur administratif negara modern sebagai sebuah komite yang mengatur urusan sehari-hari kelompok borjuis. Sebuah bagian dari produksi yang membuat jalan di masa depan terjadinya berbagai konflik. Hal mana diperkirakan kelas menengah pada akhirnya akan lenyap dan pedagang, pengrajin masuk ke dalam kelompok proletar, dengan alasan karena modal kecil tidak dapat bersaing dengan modal besar. Proletar direkrut dari semua kelas populasi. Perbedaan antara kelompok buruh/pekerja kemudian akan terhapus. Kelompok pekerja akan memulai membentuk kombinasi. Konflik akan muncul di antara dua kelas tersebut. Kelompok buruh memulainya dengan bentuk perlawanan koalisi borjuis agar upah mereka terjaga. Mereka membentuk perkumpulan yang kuat dan dapat memberikan dukungan kepada nya pada saat perjuangan semakin menguat. Bagian dari proletar dengan unsur-unsur pencerahan, kemajuan dan peningkatan potensial secara revolusioner (Bachtiar,2006).

Lebih jauh Karl Marx dan Friedrich Engels menjelaskan dalam bukunya "Communist Manifesto" (1848) di mana proses terpenting dalam masyarakat adalah terjadinya pertentangan kelas atau *Class Struggle*. Menurut Marx dan Engels, maka suatu golongan yang memerintah mempunyai kedudukan tersebut, maka dari itu menguasai sarana produksi bagi kelangsungan hidup masyarakat.

Perlu diketahui bahwa Karl Marx hidup pada masa berkembangnya industrialisme dan sistem kapitalis. Berdasarkan keadaan tersebutlah, beliau memandang bahwa kehidupan sosial itu didasari oleh aspek material, sehingga setiap manusia hidup akan berusaha untuk memperjuangkan kebutuhan dasarnya (material). Namun, dalam prosesnya masyarakat akan terbentur oleh kekuasaan

dalam memenuhi kebutuhan dasar tersebut, yang disadari oleh besar kecilnya modal yang dimiliki, sehingga memunculkan dua kelompok sosial dalam masyarakat, yaitu kelompok pemilik modal (*borjuis*) dan kelompok pekerja (*proletar*). Kelompok borjuis akan melakukan produksi yang hanya menguntungkan kelompoknya dengan mengeksploitasi kelompok proletar (pada system produksi kapitalis), sehingga kelompok proletar tertindas. Pada saat kelompok proletar menyadari hal tersebut menurut Marx, bahwa kelompok proletar melakukan protes berupa tindakan revolusi terhadap kelompok borjuis dengan sistem kapitalisnya dengan menciptakan suatu masyarakat tanpa kelas yang dijalankan oleh kelompok proletar. Demikian pula tanpa adanya agama karena agama dianggap suatu kepercayaan semu yang membuat kelompok proletar berserah diri terhadap nasib dan percaya suatu saat akan ada balasan di akhirat. Itu menurut Karl Max hanya mengantar manusia pada kehampaan dan kekosongan sehingga perlu dihapuskan. Disinilah bisa dilihat konflik sebagai pembawa perubahan dan perkembangan sosial.

### **3.5.2. Teori Konflik dari Max Weber**

Weber setuju dengan Marx mengenai adanya kepentingan alamiah dalam kehidupan manusia yang mendorongnya untuk mengejar kekayaan. Namun dalam mengejar kekayaan tidak hanya ditentukan oleh material saja, akan tetapi juga oleh status, dan kekuasaan (*power*) yang kemudian menstratifikasi masyarakat menjadi kelas-kelas tertentu. Padahal di dalam setiap kelas stratifikasi sosial, para anggotanya akan memperjuangkan kelasnya untuk dapat mencapai kedudukan yang lebih tinggi dari kelas lainnya. Persaingan tersebut kemudian menurut Weber dapat menciptakan konflik.

### **3.5.3. Teori Konflik dari George Simmel**

Simmel adalah bapak teori konflik, di mana konflik dianggapnya sebagai fenomena sosial, yang merupakan proses penyatuan individu untuk membangun sistem yang dikenal sebagai masyarakat. Sosiasi dapat membentuk dua kemungkinan, yaitu asosiasi (*kerjasama*) dan

disosiasi (permusuhan) dengan unsur-unsur dalam disosiasi (seperti cemburu, iri, benci). Inilah yang kemudian dianggap sebagai penyebab terjadinya konflik. Konflik digambarkan dengan *Dyad* dan *Triad*. *Dyad* pada saat hanya ada dua manusia, yang satu tidak bisa hidup tanpa satunya lagi. Namun pada saat *Triad* ada tiga peserta, mungkin satu akan ditinggal kedua koalisi atau ketika dua pihak bertikai, yang satu akan menjadi mediator perdamaian atau malah menjadi pemicu konflik demi keuntungan pribadi. Konflik sebagai bagian dari interaksi sosial yang alami dan terjadi dimana-mana, konflik dapat membuat batas antar kelompok dan memperkuat kesadaran internal kelompok dan menjaga keseluruhan sosial atau beberapa bagiannya.

Berdasarkan hasil pengamatan Simmel dalam meredakan ketegangan yang terjadi dalam suatu kelompok, dijelaskannya dari hasil pengamatan terhadap masyarakat Yahudi bahwa peningkatan konflik kelompok dapat dihubungkan dengan peningkatan interaksi dengan masyarakat secara keseluruhan. Bila konflik dalam kelompok tidak ada, berarti menunjukkan lemahnya integrasi kelompok tersebut dalam masyarakat. Dalam struktur besar atau pun kecil konflik, in-group merupakan indikator adanya suatu hubungan yang sehat. Coser sangat menentang para ahli sosiologi yang selalu melihat konflik hanya dalam pandangan negatif saja. Perbedaan merupakan peristiwa normal yang sebenarnya dapat memperkuat struktur sosial. Dengan demikian Coser menolak pandangan bahwa ketiadaan konflik sebagai indikator dari kekuatan dan kestabilan suatu hubungan (Bachtiar, 2006).

Pengembangan perspektif Simmel, di mana konflik dapat berdampak positif dan membantu proses sosial atau pun berdampak negatif dan memperlemah kerangka masyarakat. Konflik dapat menjadi batas antar kelompok, memperkuat identitas, dan melindungi nilai dalam kelompok, sehingga konflik dalam masyarakat merupakan hal yang normal dan sehat. Ada dua jenis konflik yaitu konflik realistik yang disebabkan oleh akumulasi kekecewaan terhadap tuntutan khusus yang dianggap dapat membawa keuntungan bagi peserta dari objek yang menyebabkan kekecewaan (demo gaji karyawan), dan konflik non-



realistis yang terjadi untuk merendahkan derajat satu pihak agar dapat memenangkan konflik (santet, perkambing-hitaman).

#### 3.5.4. Teori Konflik dari Lewis A. Coser

Dijelaskan bahwa konflik dapat merupakan proses yang bersifat instrumental dalam pembentukan, penyatuan dan pemeliharaan struktur sosial. Konflik dapat menempatkan dan menjaga garis batas antara dua atau lebih kelompok. (Coser, 1956: 151-210). Konflik dengan kelompok lain dapat memperkuat kembali identitas kelompok dan melindunginya agar tidak lebur ke dalam dunia sosial sekelilingnya. Seluruh fungsi positif konflik tersebut dapat dilihat dalam ilustrasi suatu kelompok yang sedang mengalami konflik dengan kelompok lain. Misalkan, pengesahan pemisahan gereja kaum tradisional (yang mempertahankan praktik-praktik ajaran katolik pra-Konsili Vatican II) dan gereja Anglo-Katolik (yang berpisah dengan gereja Episcopal mengenai masalah pentahbisan wanita).

Coser melihat katup penyelamat berfungsi sebagai jalan ke luar yang meredakan permusuhan, tanpa itu hubungan-hubungan di antara pihak-pihak yang berkonflik akan semakin menajam. Katup Penyelamat (safety-valve) ialah salah satu mekanisme khusus yang dapat dipakai untuk mempertahankan kelompok dari kemungkinan konflik sosial. Katup penyelamat merupakan sebuah institusi pengungkapan rasa tidak puas atas sebuah sistem atau struktur.

Coser membagi konflik menjadi dua, yaitu:

1. Konflik Realistis, berasal dari kekecewaan terhadap tuntutan-tuntutan khusus yang terjadi dalam hubungan dan dari perkiraan kemungkinan keuntungan para partisipan, dan yang ditujukan pada obyek yang dianggap mengecewakan. Sebagai contoh para karyawan yang mogok kerja agar tuntutan mereka berupa kenaikan upah atau gaji.
2. Konflik Non-Realistis, konflik yang bukan berasal dari tujuan-tujuan saingan yang antagonis, namun dari kebutuhan untuk meredakan ketegangan, paling tidak dari salah satu pihak. Coser menjelaskan dalam masyarakat yang buta huruf pembalasan

dendam, biasanya melalui ilmu gaib seperti teluh, santet dan lain-lain. Sebagaimana halnya masyarakat maju melakukan pengkambinghitaman sebagai pengganti ketidakmampuan melawan kelompok yang seharusnya menjadi lawan mereka.

Menurut Coser terdapat suatu kemungkinan seseorang terlibat dalam konflik realistik tanpa sikap permusuhan atau agresi, sebagai contoh ada dua pengacara yang selama masih menjadi mahasiswa berteman erat. Kemudian setelah lulus dan menjadi pengacara dihadapkan pada suatu masalah yang menuntut mereka untuk saling berhadapan di meja hijau. Masing-masing secara agresif dan teliti melindungi kepentingan kliennya, tetapi setelah meninggalkan persidangan, mereka melupakan perbedaan dan pergi ke restoran untuk membicarakan masa lalu.

Akan tetapi, apabila konflik berkembang dalam hubungan-hubungan yang intim, maka pemisahan (antara konflik realistik dan non-realistik) akan lebih sulit untuk dipertahankan. Coser menyatakan bahwa, semakin dekat suatu hubungan semakin besar rasa kasih sayang yang sudah tertanam, sehingga semakin besar juga kecenderungan untuk menekan ketimbang mengungkapkan rasa permusuhan, sedang pada hubungan-hubungan sekunder, seperti halnya dengan rekan bisnis, rasa permusuhan dapat relatif bebas diungkapkan (Poloma, 1994:113-120). Hal mana tidak selalu dapat terjadi dalam hubungan-hubungan primer dimana keterlibatan total para partisipan membuat pengungkapan perasaan yang demikian merupakan bahaya bagi hubungan tersebut. Apabila konflik tersebut benar-benar melampaui batas, sehingga menyebabkan ledakan yang membahayakan hubungan tersebut. Contoh: seperti konflik antara suami istri, dan konflik sepasang kekasih (Coser, 1967: 32-70).

### **3.5.5. Teori Konflik dari Ralf Dahrendorf**

Dahrendorf membangun teorinya dengan separuh penerimaan, separuh penolakan, dan memodifikasi teori sosiologi Karl Marx. Seperti halnya Coser, pada awalnya Dahrendorf melihat teori konflik sebagai teori parsial, dan menganggap teori tersebut merupakan perspektif yang

dapat dipakai untuk menganalisa fenomena sosial. Dahrendorf menganggap masyarakat bersisi ganda, satu sisi memiliki sisi konflik dan sisi yang lainnya adalah kerja sama (Dahrendorf, 1959: 142-189).

Dahrendorf juga melihat masyarakat di mana memiliki dua wajah, yakni wajah konflik dan wajah konsensus. Maka dari itu, teori sosiologi harus dibagi dua bagian, yaitu: teori konflik dan teori konsensus. Teori konsensus harus menguji nilai integrasi dalam masyarakat dan teori konflik harus menguji konflik kepentingan dan penggunaan kekerasan yang mengikat masyarakat bersama dengan berbagai tekanan. Dahrendorf mengakui terbentuknya sebuah masyarakat tidak akan terlepas dari adanya dua unsur, yakni konsensus dan konflik yang menjadi persyaratan satu sama lainnya (Ritzer dan Goodman, 2008: 154). Walaupun, ada hubungan timbal balik antara konsensus dan konflik, Dahrendorf tidak optimis tentang pengembangan teori sosiologi tunggal yang mencakup kedua proses tersebut. Beliau menyatakan bahwa “Mustahil menyatukan teori untuk menerangkan masalah yang telah membingungkan pemikir dari sejak awal perkembangan filsafat barat”. Untuk menghindari dari hal tersebut tersebut, Dahrendorf membangun teori konflik Masyarakat.

Dahrendorf mulai berteori dan sangat dipengaruhi oleh teori fungsionalisme struktural. Dia menyatakan, bahwa fungsionalis, sistem sosial dipersatukan oleh kerja sama secara sukarela dan adanya konsensus bersama. Namun, menurutnya teori konflik dalam melihat masyarakat dipersatukan oleh “ketidakbebasan yang dipaksakan”. Dengan demikian, posisi tertentu di dalam masyarakat mendelegasikan kekuasaan dan otoritas terhadap posisi yang lain. Fakta kehidupan sosial tersebut mengarahkan Dahrendorf kepada tesis sentralnya, bahwa perbedaan distribusi otoritas “selalu menjadi faktor yang menentukan konflik sosial sistematis”.

Dahrendorf memusatkan perhatiannya pada struktur sosial yang lebih luas. Inti tesisnya ialah gagasan di mana berbagai posisi dalam masyarakat mempunyai kualitas otoritas yang berbeda. Otoritas tidak terletak di dalam diri individu, akan tetapi di dalam posisi. Otoritas yang melekat pada posisi merupakan unsur kunci dalam analisis Dahrendorf.

Otoritas secara tersirat menyatakan bahwa superordinasi dan subordinasi. Mereka yang menduduki posisi otoritas diharapkan mengendalikan bawahan. Otoritas dalam setiap asosiasi bersifat dikotomi; karena itu hanya ada dua kelompok konflik yang memegang posisi otoritas dan kelompok subordinat yang mempunyai kepentingan tertentu. Di dalam setiap asosiasi, orang yang berada pada posisi dominan berupaya mempertahankan *status quo*, sedangkan orang yang berada dalam posisi subordinat berupaya mengadakan perubahan. Konflik kepentingan di dalam asosiasi selalu ada sepanjang waktu, setidaknya yang tersembunyi, dan ini berarti legitimasi otoritas mulai terancam.

Dahrendorf kemudian memaparkan tentang kelompok, konflik dan perubahan. Dahrendorf membedakan tiga tipe utama kelompok. Pertama adalah kelompok semu (*quasi group*) atau sejumlah pemegang posisi dengan kepentingan yang sama. Kedua adalah kelompok kepentingan. Ketiga adalah kelompok konflik yang muncul dari berbagai kelompok kepentingan. Aspek terakhir teori konflik Dahrendorf ialah hubungan konflik dengan perubahan. Dalam hal ini Dahrendorf mengakui pentingnya pemikiran Coser yang memusatkan perhatian pada fungsi konflik dalam mempertahankan *status quo*. Namun, Dahrendorf menganggap fungsi konservatif dari konflik hanyalah satu bagian realitas sosial, konflik juga mengakibatkan perubahan dan perkembangan. Menurut Dahrendorf, bahwa segera setelah kelompok konflik muncul, kelompok itulah yang melakukan tindakan dan perubahan dalam struktur sosial. Bila konflik itu terjadi sangat hebat, perubahan yang terjadi secara radikal. Bila konflik disertai dengan tindakan kekerasan, maka akan terjadi perubahan struktur secara tiba-tiba (Bachtiar, 2006).

Teori konflik dari Dahrendorf yang terkenal kuat menyerang perspektif fungsionalisme struktural. Menurut Dahrendorf, fungsionalisme struktural merupakan sosiologi utopis yang digerakkan oleh Talcott Parsons yang merumuskan masyarakat dengan penekanan pada nilai-nilai bersama, konsensus, integrasi sosial, keseimbangan dan

tidak memberikan perhatian pada konflik dan perselisihan yang merupakan bagian intern dari kehidupan masyarakat.

Adapun tokoh yang mempengaruhi pemikiran Dahrendorf, yaitu Karl Marx. Beliau mengambil gagasan dari teori, hipotesis dan konsep-konsep dari Karl Marx. Namun beliau juga mengkritik tentang revolusi kelas dari Marx yang tidak terbukti. Tidak semua gagasan Marx didukung maupun dikritik oleh Dahrendorf. Selanjutnya beliau juga mengkritik tokoh fungsionalisme struktural Talcott Parsons terkait asumsi-asumsinya. Dahrendorf memasukan gagasannya tentang fungsi yang menjelaskan stratifikasi sosial. Di dalam teori fungsionalisme struktural hanya menjembatani pemikiran stratifikasi sosial yang kurang objektif, sehingga Dahrendorf menjuluki sebagai teori utopia Talcott Parsons. Tokoh yang tidak kalah mempengaruhi teori konflik dari Dahrendorf, yaitu Max Weber mengenai gagasan kekuasaan, otoritas, dan dominasi.

Gagasan- gagasan teori konflik dari Dahrendorf merupakan kritik terhadap perspektif fungsionalisme, di mana teori tersebut berasumsi, bahwa struktur masyarakat sebagai sebuah sistem yang terintegrasi secara fungsional, di mana keseimbangan dipertahankan melalui pola-pola tertentu dan melalui proses yang berulang-ulang. Secara rinci Dahrendorf menjelaskan tentang teori fungsionalisme yang dikritik, yaitu:

1. Masyarakat merupakan elemen-elemen struktur yang berkembang relatif stabil.
2. Masyarakat merupakan elemen-elemen struktur yang terintegrasi dengan baik
3. Setiap elemen masyarakat mempunyai fungsi untuk menyebabkan suatu sumbangan terhadap ketahanan sistem.
4. Setiap fungsi struktur sosial didasarkan oleh konsensus nilai-nilai antar anggota-anggotanya.

Kritikan Dahrendorf di mana fungsionalisme masih menggunakan teori konservatif dan sedikit sekali menjelaskan konflik, sehingga muncul teori konflik dengan kritikan terhadap masyarakat yang berbeda dengan pendekatan konflik, yaitu:

1. Masyarakat dalam setiap waktu diatur oleh beberapa perubahan sosial yang tidak dapat dihindari.
2. Masyarakat dalam setiap waktu menunjukkan adanya konflik dan nonkonsensus, kedua-duanya merupakan fenomena masyarakat yang tidak dapat dihindari.
3. Setiap anggota masyarakat memberikan adanya suatu sumbangan disintegrasi dan timbul perubahan.
4. Setiap masyarakat didasarkan atas tekanan para anggota oleh pihak lain.

Dahrendorf pun menerima, tapi juga menolak dan melakukan modifikasi teori-teori Marx, pendekatan marxis lebih digunakan sebagai alat analisis, bahkan Dahrendorf melakukan revisi gagasan Karl Marx tentang revolusi kelas. Revolusi kelas yang tidak terbukti kebenarannya dan masyarakat telah berubah menjadi struktur dari kapitalis menjadi post-kapitalis yang memperkuat kapitalisme belum tumbang. Dahrendorf pun menyatakan kalau analisis Marx tentang masyarakat kapitalis sebagian benar. Namun diterapkan pada masyarakat sekarang (*Post-kapitalisme*) harus dimodifikasi. Pengertian kelas yang mengarah pada alat produksi sudah tidak tepat lagi, karena lebih dijelaskan sebagai konteks kelompok-kelompok yang bertentangan karena pembagian wewenang di dalam perserikatan yang dikoordinasi secara paksa.

Dahrendorf juga menjelaskan ciri-ciri masyarakat industri modern, diantaranya yaitu:

1. Dekomposisi modal dimana yang diungkapkan oleh Dahrendorf sebagai dominasi korporasi dan penghilangan kapitalisme. Contohnya Erving M. Zeitlin (1994:167) menyatakan bahwa "Dewasa ini lebih dari 2/3 perusahaan dalam masyarakat industri sudah merupakan industri saham gabungan dan pemilikan mereka melebihi 4/5 dari seluruh jumlah total pemilikan dan dijalankan oleh individu bahkan keluarga telah berhenti menjadi pola-pola yang dominan dalam organisasi ekonomi."
2. Dengan adanya dekomposisi modal muncul dekomposisi buruh yang mengalami perubahan standar hidup. Hal mana dijelaskan, bahwa adanya perubahan dari abad sebelumnya dimana buruh

ditempatkan di sektor pertanian maupun pabrik dan memiliki prestise yang rendah yang banyak terlibat di pekerjaan manual (*blue-collar occupation*). Namun saat ini dalam *post-kapitalisme*, pekerjaan buruh berubah mengalami peningkatan sebagai *white collar occupation*, di mana pekerjaan yang sangat bergengsi dan banyak melibatkan aktivitas mental. Ada diferensiasi kerja seperti *sales*, *managemen* serta pekerja lapangan lainnya sehingga pekerja *white collar* tidak lagi dipandang *proletariat industri*. Ada tiga dekomposisi buruh, yang dikelompokkan oleh Dahrendorf, yaitu: a. Pekerja yang memiliki keterampilan (*skilled labour*), b. Pekerja yang memiliki separo keterampilan (*semi-skilled labour*), c. Pekerja yang tidak memiliki skill (*unskilled labour*).

3. Karena adanya dekomposisi modal dan dekomposisi buruh menyebabkan muncul kelas menengah. Populasi buruh yang masuk dalam kelompok atau kelas bawah semakin berkurang karena tidak terlepas sebagai kelas pekerja yang terorganisasi. Dengan hak-hak warga Negara yang ditunjang oleh dana pensiun, tunjangan pengangguran, jaminan kesehatan, bantuan hukum maupun ketentuan upah minimum, seandainya terjadi konflik tentang isu-isu perburuhan dapat diselesaikan secara internal maupun badan hukum (pemerintah) melalui fasilitas perundingan. Maka dari itu tidak mungkin terjadi revolusi kelas, seperti yang diramalkan oleh Karl Marx.

Gagasan-gagasan terpenting Ralf Dahrendorf yang tidak menolak kalau di dalam masyarakat terjadiconsensus, namun dia menegaskan bahwa konflik secara struktural dalam kehidupan social, merupakan kegagalan sosiologi bahkan ilmuwan sosiologi untuk menjelaskan konflik sebagai fenomena sosial. Oleh karena itu, Dahrendorf menekankan dialektika sehubungan dengan konflik sosial yang berkaitan dengan peran kewenangan dan kekuasaan (*power*). Dahrendorf menerangkan perbedaan kekuasaan dan wewenang, terletak pada kenyataan, di mana kekuasaan pada dasarnya berhubungan dengan kepribadian individual dan wewenang berkaitan dengan posisi serta

peran sosial seseorang. Berdasarkan asumsi yang dikemukakan oleh Dahrendorf, maka dia mereferensi modal yaitu:

- a. Pembagian wewenang pada perserikatan merupakan penyebab terbentuknya kelompok-kelompok yang bertentangan.
- b. Dikotomi pada setiap perserikatan merupakan penyebab terbentuknya dua kelompok yang bertentangan.

Secara rinci Dahrendorf menjelaskan hubungan wewenang yang selalu berbentuk hubungan antara supraordinasi dan subordinasi bersifat antara atasan dan bawahan, dengan perintah dapat mengendalikan yang ada dibawah dan wewenang tersebut secara relative melekat pada posisi sosial dari pribadi individual sebagai atasan serta hubungan wewenang selalu secara spesifikasi kepada orang-orang yang tunduk pada pengendalian. Wewenang adalah merupakan bentuk yang sah dari badan hukum. Dahrendorf menjelaskan perserikatan adalah seperti negara, gereja, perusahaan, partai politik, serikat buruh.

Dahrendorf juga menjelaskan teori konflik dengan pendekatan konsep dialektis seperti yang dikutip oleh Timasheef dan Theodorson (1979: 280) merupakan "modal konflik dialektis ada karena sumber konflik sosial terlihat sudah tidak terelakan, muncul dari pembagian inheren dari semua organisasi sosial ke dalam dua kategori peran yang berlawanan, yaitu mereka yang memiliki otoritas dan subordinate." Kelompok-kelompok yang bertentangan tidak semua asosiasi menyadari kepentingannya sehingga dibagi dalam kelompok yang belum menyadari konflik, yaitu kepentingan laten dan kelompok dalam suatu asosiasi yang sudah menyadari adanya konflik kepentingan yang disebut kepentingan manifest. Kepentingan laten secara potensial ditentukan oleh seseorang dan memiliki peran tertentu, sehingga dapat berubah dalam bentuk kepentingan nyata atau manifest. Berikutnya kelompok yang belum menyadari kepentingannya dan menjadi sadar kepentingannya, sehingga terbentuk kelompok semu dengan ciri-ciri ibarat seperti sebuah inti atau sistem nilai yang bertujuan bersama, personal, orang-orang yang mengatur, ada norma tertentu, ada peralatan material, ada kegiatan tertentu yang teratur dan fungsi objektif.



Di dalam kelompok semu tersebut terbentuk kelompok kepentingan, akan tetapi ada perbedaan antara kelompok semu dengan kelompok kepentingan. Kelompok manifest lebih pada gagasan, ide dan membuat program-program, sedangkan kelompok kepentingan seperti partai politik, serikat dagang dan bentuk lembaga lainnya yang termasuk dalam kelompok kepentingan tersebut berpotensi menjadi kelompok konflik. Hal mana berhubungan dengan tiga faktor, yaitu kondisi teknik organisasi yang bergantung pada pembentukan kepemimpinan dan kader dalam kelompok semu dan diperlukan bagaimana membangun ideologi dan sistem kepemimpinan, kondisi politis yang bergantung pada kelompok dominan dalam mengizinkan dan memperbolehkan mendirikan organisasi besar yang memiliki kepentingan berlawanan sehingga dapat leluasan bergerak. Dalam sistem negara yang demokrasi, kelompok kepentingan makin diuntungkan, akan tetapi dalam sistem negara totaliter, sangat kecil kelompok kepentingan bergerak leluasa, selanjutnya kondisi sosial yang berkaitan dengan kesempatan anggota semu berkomunikasi dan merekrut anggota-anggota.

Dalam memahami seluruh gagasan Dahrendorf dapat dirangkum dalam beberapa ketegasan, yaitu:

1. Semakin sedikit kondisi teknikal, sosial dan politik dari organisasi, semakin hebat konflik yang terjadi.
2. Semakin rendah mobilitas antara kelompok yang memiliki otoritas, semakin hebat konflik yang akan terjadi.
3. Semakin sedikit kondisi teknikal, sosial dan politik dari organisasi, semakin hebat kekerasan akan terjadi.
4. Semakin kecil kemampuan kelompok-kelompok konflik mengembangkan kesepakatan terkait dengan pengaturan, semakin besar kekerasan akan terjadi.
5. Semakin hebat konflik, semakin akan terjadi reorganisasi dan perubahan struktural.
6. Semakin banyak kekerasan ada di konflik, semakin besar tingkatan reorganisasi dan perubahan struktural (Ritzer, 2004 : 157).

### 3.6. Tokoh Tokoh Teori Konflik Kritis, diantaranya:

#### 3.6.1. Teori Konflik dari Randall Collins

Collins bicara tentang interaksi sosial, konflik, kekuasaan, dan distribusi sumber daya. Collins tertarik dengan tradisi konflik baik yang dimulai dari Machiavelli, Thomas Hobbes, Max Weber, Karl Marx. Menurut Machiavelli dan Thomas Hobbes, adanya keteraturan sosial karena paksaan organisasi. Dalam melihat gagasan Karl Marx, Collins telah meringkas dengan adanya bentuk kepemilikan modal dan alat produksi dikuasai oleh kekuasaan negara yang bersifat memaksa. Adanya kelas-kelas dibentuk dengan pembagian kepemilikan, sumbangan material yang mempengaruhi perkembangan, dimana kelas sosial mengatur secara efektif demi kepentingan pemilik modal dan alat-alat produksi, yang juga menentukan kepentingan dalam mengartikulasikan ide-ide untuk mendominasi dunia ideologis. Collins tidak terpaku dengan teori konflik Marx, namun dia mencoba menggabungkan dari teori-teori sosiolog lainnya, yaitu Weber, Durkheim dan Goffman. Gagasan-gagasan Collins tentang konsep kekuasaan, konflik di masyarakat, sumber daya dan konflik, konflik dalam stratifikasi sosial dan dinamika sumber daya, organisasi sebagai arena konflik, konflik melahirkan konflik-konflik lainnya dan tipologi konflik.

Collins banyak menjelaskan tentang teori konflik yang tidak terlepas dari teori-teori klasik, seperti halnya kekuasaan yang tidak terlepas dari teori Weber. Collins menyatakan dalam kekuasaan menimbulkan konflik. Namun Collins tidak hanya menyoroti konteks politik, akan tetapi lebih mikro ekonomi yang mengarah pada persoalan kerja sehari-hari akibat kepentingan ekonomi diri dan tidak harus diartikan sebagai antitesis kelas Marx. Konflik di masyarakat dapat terjadi karena hal-hal tertentu, seperti *wealth, prestige, dan power*, di mana setiap masyarakat atau individu ingin mengejanya. Collins tidak membatasi konflik sebatas penjelasan materialis saja, tetapi pada gagasan-gagasan dan cita-cita, dan sesuatu hal yang sifatnya simbolik dan solidaritas emosional ternyata menjadi senjata utama dalam konflik.

Sumber daya dalam konflik meliputi material dan sumber daya teknik seperti kepemilikan kekayaan, alat produksi, dan senjata. Sumber daya dalam konflik juga tidak terlepas dari peran dalam hubungan personal dan kemampuan negosiasi untuk mendapatkan material dalam meningkatkan status maupun menjual kemampuan cultural untuk memaksakan solidaritas emosional. Dalam hal ini Collins membagi menjadi dua sumber daya dalam konflik, yaitu *Generalized cultural capital*, seperti : pengetahuan, posisi, otoritas dan pengelompokan, serta *Particularized cultural capital* (seperti: identitas-identitas khusus, reputasi, jaringan dan posisi pada sebuah organisasi).

Konflik kaitannya dengan stratifikasi sosial dan dinamika sumber daya, Collins menjelaskan kemunculan konflik akibat stratifikasi sosial dan dinamika sumber daya, akan tetapi Collins lebih menekankan konflik yang dipolakan oleh struktur stratifikasi dengan intentitas dominasi, dengan sumber-sumber yang mendorong kelompok-kelompok untuk mengorganisasikan dan memobilisasi. Konflik yang dilihat dari stratifikasi sosial adalah operasi lewat struktur dan intensitas dominasi, dengan sumber-sumber yang mendorong kelompok-kelompok mengorganisasi dan memobilisasi dengan penguasaan sumber daya. Konflik juga berkaitan dengan organisasi yang dijadikan arena konflik.

Menurut Collins, konflik yang terjadi di organisasi baik organisasi politik maupun organisasi kerja lebih ditekankan pada maneuver merusak ikatan organisasional dibandingkan merusak dalam artian fisik. Dalam teori konflik Collins lebih memperlihatkan konflik yang mempengaruhi solidaritas sosial, sosial ideal, sentiment moral, dan altruisme sebab distribusi dari kondisi material dan organisasi menghasilkan cita-cita dan perasaan-perasaan yang dapat mendominasi hierarki atau kelompok. Konflik juga melahirkan konflik-konflik berikutnya, konflik potensial dihidupkan oleh kelompok-kelompok yang memiliki beberapa pengertian kesadaran moral.

Dalam teori konflik Collins juga membagi tipologi konflik menjadi dua, yaitu bentuk konflik yang cenderung terus dalam periode yang lebih panjang dibandingkan konflik yang hebat, bentuk selanjutnya

adalah konflik yang relative ringan cenderung mengurangi kehebatan birokratisasi. Dalam hal terjadinya konflik yang hebat lebih menekankan pada sumber daya emosi dalam waktu jangka pendek, sedangkan dalam jangka panjang lebih memerlukan faktor-faktor sumber daya material.

### 3.6.2. Teori Konflik dari Wright Mills

Wright Mills (1916-1962) adalah sosiolog Amerika yang berusaha menggabungkan perspektif konflik dengan kritik terhadap keteraturan sosial, tema-tema yang diangkat oleh Mills adalah hubungan antara alienasi dan birokrasi dan kekuasaan kaum elit. Mills mengecam kapitalisme dan birokrasi modern karena menyebabkan alienasi dalam diri pekerja atau karyawan. Di Amerika kedudukan atau posisi penting banyak dikuasai oleh kaum elit dalam bidang militer, ekonomi, politik. Mills sepaham dengan teori Marxis dan Neo-Marxis dalam hal alienasi, efek dari struktur sosial terhadap kepribadian dan manipulasi manusia oleh media. Namun yang membedakan dari tokoh-tokoh sebelumnya, dia tidak melihat kepemilikan pribadi sebagai sumber kejahatan di dalam masyarakat.

Teori konflik dari Jonathan Turner, dia mengemukakan tiga persoalan utama dalam teori konflik, yaitu tidak ada definisi yang jelas mengenai konflik atau apa yang bukan konflik. Kedua, teori konflik dilihat mengambang karena tidak menjelaskan unit analisis secara jelas, apakah itu konflik individu, kelompok, institusi, organisasi atau konflik antar bangsa. Ketiga adalah teori konflik merupakan reaksi dari teori fungsionalisme structural maka sulit dipisahkan dari teori tersebut. Turner memusatkan pada konflik sebagai suatu proses dari peristiwa-peristiwa atau fenomena yang mengarah pada interaksi yang disertai kekerasan antara kedua pihak atau lebih dan Turner juga menjelaskan konflik yang terbuka. Singkatnya adalah sistem sosial terdiri dari unit-unit yang saling berhubungan satu sama lainnya dan didalamnya terdapat ketidakseimbangan atas pembagian kekuasaan dan kelompok-kelompok yang tidak memiliki kekuasaan mulai mempertanyakan legitimasi. Pertanyaan tersebut mengubah kesadaran untuk mengubah sistem alokasi kekuasaan. Kesadaran dari kelompok yang tidak memiliki

kekuasan menimbulkan kemarahan dan menyebabkan semakin tegang, akhirnya terjadi konflik terbuka antara kelompok yang berkuasa dan tidak berkuasa.

### 3.7. Latihan

1. Dapat menjelaskan kembali pemikiran teori konflik dari Polybius,
2. Dapat menjelaskan kembali pemikiran teori konflik dari Ibnu Khaldun,
3. Dapat menjelaskan kembali pemikiran teori konflik dari Nicolo Machiavelli,
4. Dapat menjelaskan kembali pemikiran teori konflik dari Jean Bodin,
5. Dapat menjelaskan kembali pemikiran teori konflik dari Thomas Hobbes,
6. Dapat menjelaskan kembali pemikiran teori konflik dari Karl Marx,
7. Dapat menjelaskan kembali pemikiran teori konflik dari Max Weber,
8. Dapat menjelaskan kembali pemikiran teori konflik dari George Simmel,
9. Dapat menjelaskan kembali pemikiran teori konflik dari Lewis A. Coser,
10. Dapat menjelaskan kembali pemikiran teori konflik dari Ralf Dahrendorf,
11. Dapat menjelaskan kembali pemikiran teori konflik dari Randall Collins,
12. Dapat menjelaskan kembali pemikiran teori Konflik dari Wright Mills.

### 3.8. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

Berdasarkan soal latihan di atas kemudian dihitung jumlah jawaban yang tepat dan dengan menggunakan rumus di bawah ini untuk mengetahui tingkat penguasaan tentang materi pada bab ini.

Rumus :

$$\text{Tingkat penguasaan} = \frac{\Sigma \text{jawaban yang benar}}{N} \times 100$$

Artinya tingkat penguasaan yang dicapai :

90 – 100	= baik sekali
80 – 89	= baik
70 – 79	= sedang
>69	= kurang

Kalau mencapai tingkat penguasaan 80% keatas, berarti dapat meneruskan mempelajari materi pada bab selanjutnya, dan bila kurang dari itu harap dipelajari kembali.

### 3.9. Pustaka Rujukan

- Bachtiar, Wardi, Sosiologi Klasik dari Comte hingga Parsons, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2006.
- Coser, Lewis. 1957. *Social Conflict and The Theory of Social Change*, British Journal of Sociology 8:3
- Coser, Lewis, *The Function of Social Conflict*. New York: Free Press. 1956.
- Dahrendorf, Ralf, 1959. *Class and Class Conflict in Industrial Society*, Calif.: Stanford University Press.
- Dahrendorf, Ralf. 1993. *Konflik dan Konflik dalam Masyarakat Industri; Sebuah Analisa- Kritik*, Jakarta: Rajawali Pers
- Giddens, Anthony., Bell, Daniel., Forse, Miche. 2009. *Sosiologi Sejarah dan Berbagai Pemikirannya*, Kreasi Wacana
- Poloma, Margaret. M.. *Sosiologi Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 1994.
- Raho, SVD Bernard. 2007. *Teori sosiologi Modern*. Jakarta: Prestasi Pustaka publisher.
- Ritzer, Geoge & Goodman, Douglas J. 2011. *Teori Sosiologi Modern*, Bantul: Kreasi Wacana
- Ritzer, George. 2010. *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

### 3.10. Glossary

Rasa solidaritas	: sifat (perasaan) solider; sifat satu rasa (senasib dan sebagainya); perasaan setia kawan. rasa kesatuan kepentingan, rasa simpati, sebagai salah satu anggota dari kelas yang sama atau bisa diartikan perasaan atau ungkapan dalam sebuah kelompok yang dibentuk oleh kepentingan bersama.
Paradigma ganda	: paradigma itu terdiri atas kelipatan beberapa paradigma (multiole paradigma) pergulatan pemikiran tersebut terjelma juga dalam exemplar, teori-teori, metode, dan perangkat yang digunakan masing-masing komunitas ilmuwan termasuk ke dalam paradigma tertentu.
Generalized cultural capital	: Modal budaya umum
Particularized cultural capital	: Modal budaya partikularisasi
Post-kapitalisme	: Pasca kapitalisme
Skilled labour	: Tenaga kerja terampil
Alienasi	: Alenasi / keterasingan
Prerogative formal	: Prerogatif formal / hak khusus atau istimewa yang diberikan kepada pemerintah atau penguasa suatu negara dan diberikan kepada seorang atau sekelompok orang, yang terpisah dari hak tersebut
Kepentingan manifest	: Kepentingan manifest/ fungsi kepentingan yang diketahui oleh orang yang bertindak
Proletariat industry	: Industri proletariat / khususnya golongan buruh industri yang tidak mempunyai alat produksi dan hidup dari menjual tenaga

## BAB IV

# ALAT BANTU ANALISIS KONFLIK

### 4.1. Pendahuluan

Di sini akan dijelaskan dan ditunjukkan beberapa alat bantu praktis dan teknik-teknik yang dinilai bermanfaat dalam menganalisis situasi-situasi yang akan diatasi. Alat bantu dan teknik ini telah digunakan oleh individu yang bekerja sendiri, masyarakat yang berusaha mencari cara-cara untuk mengelola suatu konflik dan kelompok-kelompok dari pihak-pihak yang berbeda dalam suatu konflik berusaha untuk saling memahami. Bagi mereka yang bekerja untuk menangani konflik secara praktis, maka konsep analisis konflik nampak sangat jauh dari pengalamannya sendiri dan terkadang analisis konflik mengharuskan keobjektifan dan kenetralan, dan bukan pengalaman pribadi dan emosi. Dengan demikian analisis konflik itu merupakan suatu proses praktis untuk mengkaji dan memahami kenyataan konflik dari berbagai sudut pandang. Pemahaman semacam ini membentuk dasar untuk mengembangkan strategi dan merencanakan tindakan.

Ada 9 macam alat bantu analisis situasi konflik, yaitu diantaranya :

1. Penahapan Konflik,
2. Urutan Kejadian,
3. Pemetaan Konflik,
4. Segitiga SPK,
5. Analogi Bawang Bombay,
6. Pohon Konflik,
7. Analisis Kekuatan Konflik,
8. Analogi Pilardan
9. Piramida.

### 4.2. Tujuan Instruksional Umum

Supaya mahasiswa dapat mengerti dan memahami cara-cara pemakaian daribeberapa macam alat bantu analisis situasi konflik, antara



lain: a. Penahapan Konflik, b. Urutan Kejadian, c. Pemetaan Konflik, d. Segitiga SPK, e. Analogi Bawang Bombay, f. Pohon Konflik, g. Analisis Kekuatan Konflik, h. Analogi Pilar dan i. Piramida.

#### **4.3 Tujuan Instruksional Khusus**

Setelah mempelajari bab ini, mahasiswa diharapkan mampu menjelaskan, diantaranya seperti:

1. Dapat menjelaskan tentang penggunaan alat bantu analisis penahapan konflik.
2. Dapat menjelaskan tentang penggunaan alat bantu analisis urutan kejadian.
3. Dapat menjelaskan tentang penggunaan alat bantu analisis pemetaan konflik.
4. Dapat menjelaskan tentang penggunaan alat bantu analisis segitiga SPK.
5. Dapat menjelaskan tentang penggunaan alat bantu analisis Analogi Bawang Bombay,
6. Dapat menjelaskan tentang penggunaan alat bantu analisis Pohon Konflik,
7. Dapat menjelaskan tentang penggunaan alat bantu analisis Analisis Kekuatan Konflik,
8. Dapat menjelaskan tentang penggunaan alat bantu analisis Analogi Pilar dan
9. Dapat menjelaskan tentang penggunaan alat bantu analisis Piramida.

#### **4.4. Penahapan Konflik**

Analisis konflik merupakan proses yang berlangsung terus seiring dengan perkembangan situasi, untuk menyesuaikan tindakan-tindakan dengan berbagai faktor, dinamika dan keadaan yang berubah. Tahapan konflik adalah merupakan sebuah grafis yang menunjukkan peningkatan atau penurunan intensitas suatu kejadian konflik yang digambarkan dalam suatu skala waktu tertentu (Fisher, 2001). Tahapan konflik yang terdiri dari lima tahap, yaitu: tahap prakonflik, tahap konfrontasi, tahap

krisis, tahap akibat dan tahap pascakonflik, di mana pada masing-masing tahap aktivitas, intensitas ketegangan dan kekerasan yang terjadi berbeda-beda dan dapat digunakan untuk menganalisis berbagai dinamika dan kejadian konflik.

Menurut Fisher (2001:19) tahapan konflik yang terdiri dari 5 (lima) tahap secara berurutan, diantaranya yaitu :

a. Tahap Prakonflik

Pada tahap ini terdapat suatu ketidaksesuaian sasaran di antara dua pihak, sehingga timbulah konflik. Konflik tersembunyi dari pandangan umum, walaupun satu pihak mungkin mengetahui potensi terjadinya konfrontasi. Mungkin terdapat ketegangan hubungan di antara kedua belah pihak dan atau keinginan untuk menghindari kontak satu sama lain.

b. Tahap Konfrontasi

Tahap ini konflik menjadi semakin terbuka. Jika hanya satu pihak yang merasa ada masalah, mungkin para pendukungnya mulai melakukan aksi demonstrasi atau perilaku konfrontatif lainnya. Kadang pertikaian atau kekerasan pada tingkat rendah lainnya terjadi di antara kedua pihak. Masing-masing pihak mungkin mengumpulkan sumber daya dan kekuatan serta mungkin mencari sekutu dengan harapan dapat meningkatkan konfrontasi dan kekerasan. Hubungan di antara kedua pihak menjadi menegang, mengarah pada polarisasi di antara para pendukung masing-masing pihak.

c. Tahap Krisis

Pada tahap ini merupakan puncak konflik, di mana terjadi ketegangan dan atau kekerasan yang paling hebat. Dalam konflik skala besar, ini merupakan periode perang, ketika orang-orang dari kedua pihak terbunuh. Komunikasi normal di antar kedua belah pihak kemungkinan putus. Adanya pernyataan-pernyataan yang cenderung menuduh dan menentang pihak lain.

d. Tahap Akibat

Suatu krisis pasti menimbulkan suatu akibat. Satu pihak mungkin menaklukkan pihak lain atau mungkin melakukan gencatan senjata

(jika perang terjadi). Satu pihak mungkin menyerah atau menyerah atas desakan pihak lain. Kedua pihak mungkin setuju bernegosiasi dengan atau tanpa bantuan perantara.

Suatu pihak yang mempunyai otoritas atau pihak ketiga lainnya yang lebih berkuasa mungkin memaksa kedua pihak menghentikan pertikaian. Apa pun keadaannya, tingkat ketegangan, konfrontasi dan kekerasan pada tahap ini agak menurun, dengan kemungkinan adanya penyelesaian.

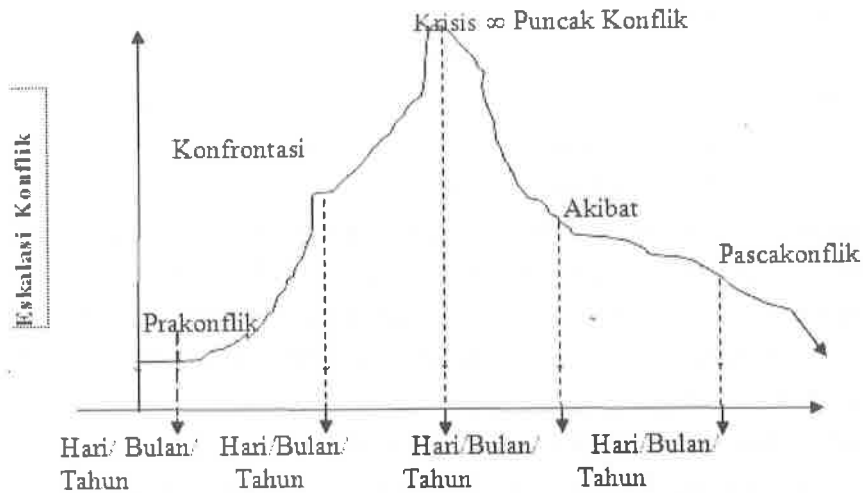
#### e. Tahap Pascakonflik

Akhirnya, situasi diselesaikan dengan cara mengakhiri berbagai konfrontasi kekerasan, ketegangan berkurang dan hubungan mengarah ke lebih normal di antara kedua pihak. Namun, jika isu-isu dan masalah-masalah yang timbul karena sasaran mereka yang saling bertentangan tidak diatasi dengan baik, tahap ini sering kembali lagi menjadi situasi pra konflik.

Selanjutnya, bila melihat tujuan dari tahapan konflik yang dijelaskan oleh Fisher diantaranya untuk, yaitu: a. Melihat tahap-tahap dan siklus peningkatan dan penurunan konflik, b. Membahas pada tahap mana situasinya sekarang berada, c. Meramalkan pola-pola peningkatan intensitas konflik di masa depan dengan tujuan untuk menghindari pola-pola itu terjadi, d. Mengidentifikasi periode waktu yang dianalisis dengan menggunakan alat-alat bantu lain. Maka dari itu dalam penelitian ini, peneliti hendak mempertegas bahwa Fisher dalam teori tahapan konflik ini menjelaskan dapat terjadi peningkatan suatu kejadian konflik (*eskalasi konflik*) ataupun penurunan intensitas suatu kejadian konflik (*deeskalasi konflik*) yang digambarkan berdasarkan skala waktu tertentu pada setiap tahapnya. Pemaparkan tahapan konflik Fisher untuk menganalisis kejadian konflik, penulis tidak menemukan gambaran secara langsung dalam bentuk kurva dan penyelesaian konflik terjadi pada tahap akibat.

Untuk lebih jelasnya disajikan sebuah contoh alat bantu ini digunakan dengan tahap-tahap konflik, lihat gambar 1.

Gambar 1. Penahapan Konflik



#### 4.5. Urutan Kejadian

Berbicara tentang tahapan konflik Fisher, pada tahap konfrontasi digambarkan urutan kejadian konflik yang memiliki kesamaan dengan kronologi konflik. Berikut ini penulisterapkan kronologi konflik dari Fisher, yaitu penelitian tentang kronologi konflik Maluku Utara, sebagai berikut:

- Pertikaian tersebut tercatat dalam beberapa gelombang konflik,
- Berawal dari suatu wilayah kemudian menjalar ke berbagai wilayah,
- Penyerbuan secara bergantian ke wilayah desa yang berbeda agama,
- Pemekaran wilayah atau penggabungan desa-desa berdasarkan peraturan pemerintah,
- Perebutan wilayah adat,
- Kecemburuan sosial dan ekonomi karena salah satu pihak lebih berhasil atau sukses,
- Terjadi pembakaran, antara lain : beberapa rumah, fasilitas-fasilitas umum, seperti : peribadatan, sekolah, perkantoran, terminal dan pasar,
- Terdapat warga dari salah satu pihak yang berkonflik mengungsi,
- Terdapat beberapa korban tewas, dan luka-luka (Yuniarti,dkk.,2004: 73-84).

Ringkasnya dalam kronologi konflik terjadi karena pemekaran wilayah, pertikaian atau konflik menjalar dari satu wilayah ke wilayah lainnya dengan saling serbu-menyербу, ada kecemburuan sosial ekonomi akibatnya terjadi konflik secara anarkhis, ada korban tewas dan warga mengungsi. Kronologi konflik atau dikenal dengan urutan kejadian konflik, menurut Wirawan (2010: 5-7), bahwa konflik merupakan proses pertentangan yang diekspresikan oleh dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik dengan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik.

Berbicara tentang urutan kejadian konflik, Fisher (2001:20-21) menjelaskan sebagai suatu grafik yang menggambarkan kejadian-kejadian berdasarkan skala waktu tertentu (tahun, bulan atau hari) secara kronologis. Di sini urutan kejadian bukanlah alat bantu dalam penelitian ini, akan tetapi menurut peneliti hanyalah merupakan suatu cara untuk memacu pembahasan yang terletak pada tahap konfrontasi. Dalam konflik bisa saja terjadi ketidaksepakatan tentang kejadian-kejadian mana yang paling penting untuk dijelaskannya. Lebih jauh Fisher menekankan, bahwa untuk mencapai suatu keadaan dimana pihak-pihak yang bertikai dapat menerima pandangan dengan sah, meskipun bertentangan dengan pandangannya. Selanjutnya, tujuan dari urutan kejadian konflik, diantaranya : a. Untuk menunjukkan pandangan-pandangan yang berbeda tentang sejarah dalam suatu

konflik, b. Untuk menjelaskan dan memahami pandangan masing-masing pihak tentang kejadian-kejadian, c. Untuk mengidentifikasi kejadian-kejadian mana yang paling penting bagi masing-masing pihak (2001: 21). Untuk lebih jelasnya akan diberikan garis besar contoh bagaimana alat bantu ini digunakan untuk mengkaji kejadian-kejadian menurut pendapat masyarakat tempat kejadian dan menurut pemerintah, lihat gambar urutan kejadian.

Dengan demikian dapat ditegaskan, bahwa urutan kejadian konflik adalah merupakan urutan waktu kejadian konflik antara pihak-pihak berkonflik yang berbeda akan ideologi, pola pikir, tujuan dan cara mencapai tujuan, sifat pribadi, perbedaan latar belakang,

seperti pendidikan, agama dengan pola perilaku konflik dan ekspresi bahasa verbal, bahasa badan, serta pertentangan objek konflik, di mana proses konflik, diantaranya interaksi sosial konflik dalam fase-fase konflik dengan bentuk saling menuduh, saling menyalahkan, saling mengumpat, mencari teman, menyelamatkan muka, saling melakukan agresi, melakukan negosiasi, atau meminta bantuan pihak ketiga untuk menyelesaikan konflik melalui diantaranya proses pengadilan, arbitrase, dan mediasi, dapat pula dengan taktik konflik, gaya manajemen konflik, serta manajemen konflik dengan mengatur sendiri penyelesaiannya atau ada pihak lain yang turut dalam menyelesaikan konflik. Disamping itu juga dalam tahapan konflik, khususnya pada tahap krisis digambarkan tentang sikap, perilaku dan situasi yang berlangsung dalam kejadian konflik dan kekerasan, dan kemudian pada tahap akibat ada penyelesaian konflik (Fisher, 2001:22).

Gambar Urutan Kejadian Konflik.



#### 4.6. Pemetaan Konflik

Pemetaan merupakan suatu teknik yang digunakan untuk menggambarkan konflik secara grafis, menghubungkan pihak-pihak dengan masalah dan dengan pihak lainnya. Pada saat masyarakat memiliki berbagai sudut pandang berbeda memetakan situasi mereka secara bersama, saling mempelajari pengalaman dan pandangan masing-

masing.

Adapun cara memetakan suatu situasi konflik (Fisher,2001:22-23):

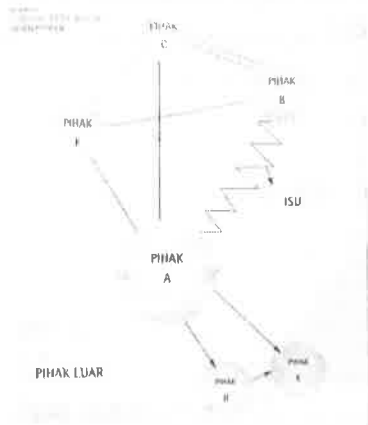
1. Tentukan apa yang ingin dipetakan, kapan dan dari sudut pandang apa. Pilih suatu peristiwa tertentu dalam situasi tertentu. Jika berkehendak memetakan seluruh konflik di suatu daerah secara rinci, waktu yang dibutuhkan mungkin sangat banyak, tepa sangat besar dan rumit sehingga tidak banyak membantu. Akan lebih bermanfaat bila pemetaan situasi yang sama dilakukan dengan berbagai sudut pandang yang berbeda dan perhatikan bagaimana pihak-pihak yang berbeda menanggapi.Usahakan merekonsiliasi sudut pandang yang berbeda merupakan intisari dalam mengelola konflik.
2. Jangan lupa menempatkan diri dan organisasi anda di peta. Menempatkan diri anda di peta berarti mengingatkan bahwa anda adalah bagian dari situasi, bukan di luar situasi, bahkan saat anda menganalisisnya. Pihak-pihak lain memandang anda dan organisasi anda dengan persepsi tertentu. Bila memiliki kontak dan hubungan dengan orang lain yang menawarkan peluang untuk membantu membuka jalan dalam bekerja dengan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik.
3. Pemetaan bersifat dinamis –mencerminkan suatu keadaan tertentu dalam suatu situasi yang berubah dan menuntun ke arah tindakan. Analisis-analisis seperti ini harus menawarkan berbagai kemungkinan baru. Apa yang dapat dilakukan? Siapa yang paling baik melakukannya? Kapan waktu yang paling baik? Apa dasar-dasar yang perlu diletakkan sebelumnya; selanjutnya struktur semacam apa yang ingin dibangun? Yang merupakan beberapa pertanyaan yang harus ditanyakan saat melakukan pemetaan.
4. Selain aspek-aspek yang ‘objektif’,isu-isu diantara pihak-pihak yang relevan dengan konflik juga perlu dipetakan. Mengapa ada konflik? Hal-hal ini dapat diletakkan dalam sebuah kotak, seperti yang dilakukan dalam contoh berikut atau dapat memilih cara yang lebih baik untuk menunjukkan isu-isu yang ada. Akan bermanfaat juga untuk memikirkan tentang posisi pihak-pihak yang sedang

menghadapi konflik. Apa pandangan mereka tentang kelompok-kelompok lain yang terlibat dalam situasi konflik.

Untuk lebih jelasnya lihat gambar tentang pemetaan konflik berikut ini dengan contoh kasus. Ini merupakan peta dasar konflik dalam membuat sebuah peta suatu situasi yang saat ini sedang diatasi dan ada beberapa pertanyaan yang perlu diutarakan yaitu (Fisher, 2001:22):

1. Siapa pihak-pihak utama dalam konflik?
2. Pihak-pihak lain mana yang terlibat atau berkaitan dengan konflik, termasuk kelompok-kelompok kecil dan pihak-pihak eksternal.
3. Apa hubungan di antara semua pihak itu dan bagaimana caranya pihak-pihak itu terwakili dalam peta? Berbagai aliansi? Orang-orang terdekat? Hubungan-hubungan yang retak? Konfrontasi?
4. Apakah ada isu-isu pokok di antara pihak-pihak yang harus disebutkan dalam peta?
5. Ada hubungan apa antara anda dan organisasi anda dengan pihak-pihak ini? Apakah anda memiliki hubungan khusus yang mungkin mempunyai peluang untuk mengatasi situasi konflik ini?

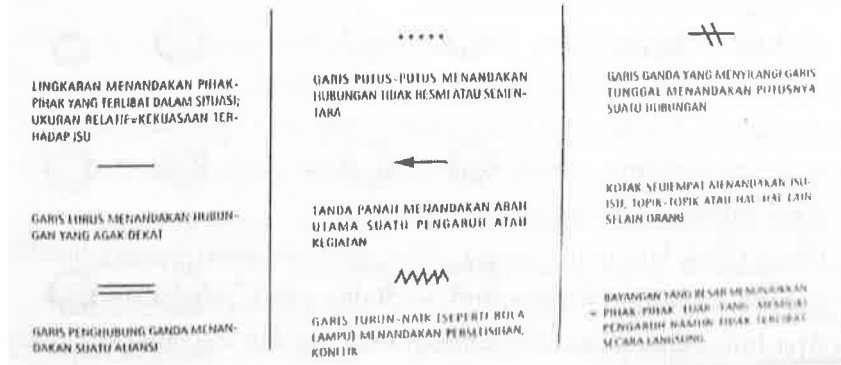
#### Contoh Gambar Pemetaan Konflik.



Keterangan gambar diatas:



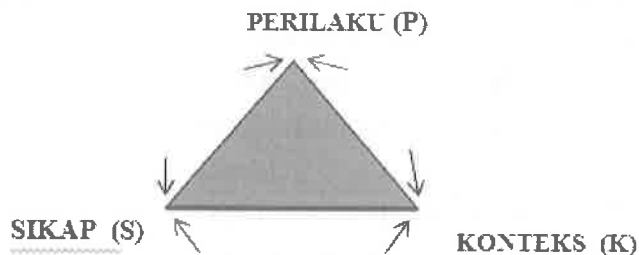
(UNCI: Dalam pemetaan, kami menggunakan kaidah-kaidah tertentu. Anda mungkin ingin membuat kaidah anda sendiri.



#### 4.7. Segitiga SPK

Analisis dengan segitiga SPK melihat berbagai faktor yang berkaitan dengan sikap (S), perilaku (P), dan konteks (K) masing-masing pihak utama didalam konflik. Ketiga komponen itu saling terhubung dan mempengaruhi dalam sebuah segitiga sama sisi dimana tiap sisinya terdapat panah bolak balik. Untuk lebih jelasnya lihat gambar sebuah segitiga sama sisi, di mana pada prinsipnya bahwa konflik memiliki tiga komponen, yaitu konteks atau situasi, perilaku bagi mereka yang terlibat konflik dan sikapnya. Ketiga faktor saling mempengaruhi, maka dari itu tanda panahnya dua arah di setiap sudutnya (Fisher, 2001:25).

Gambar Segitiga SPK



Tujuan dari penggunaan segitiga konflik adalah untuk mengidentifikasi sikap, perilaku, dan konteks dari setiap pihak utama, untuk menganalisis bagaimana faktor-faktor itu saling mempengaruhi, untuk menghubungkan faktor-faktor itu dengan kebutuhan dan

ketakutan masing-masing pihak, dan mengidentifikasi titik awal intervensi dalam suatu situasi.

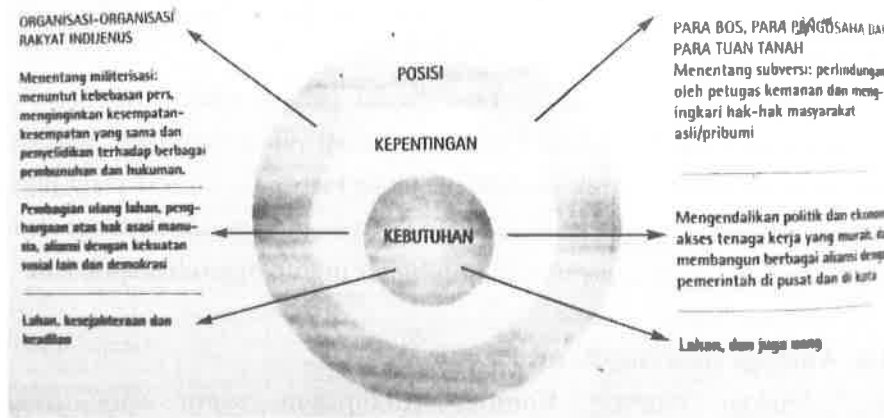
Kapan penggunaannya, bisa diawal proses untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas tentang motivasi pihak yang berbeda, dan bias di akhir proses untuk mengidentifikasi factor-faktor apa yang dapat diatasi dengan suatu intervensi dan untuk menunjukkan bagaimana perubahan dalam satu aspek yang mungkin mempengaruhi aspek lain.

#### **4.8. Analogi Bawang Bombay**

Analogi bawang Bombay merupakan suatu cara untuk menganalisis perbedaan pandangan tentang konflik dari pihak-pihak yang berkonflik. Adapun tujuannya diantaranya untuk bergerak berdasarkan posisi publik masing-masing pihak dan memahami berbagai kepentingan serta kebutuhan masing-masing pihak. Di samping itu juga untuk mencari titik kesamaan di antara kelompok-kelompok, sehingga dapat menjadi dasar bagi pembahasan selanjutnya.

Analogi bawang Bombay dan lapisan-lapisannya, di mana lapisan terluar merupakan posisi-posisi kita di depan umum, yang dapat dilihat dan didengar oleh semua orang. Lapisan yang kedua merupakan kepentingan kita – apa yang ingin dicapai dari suatu situasi tertentu. Lapisan terakhir yang merupakan inti adalah kebutuhan-kebutuhan terpenting yang perlu dipenuhi. Analisis ini sangat bermanfaat bila dilakukan untuk masing-masing pihak yang terlibat konflik.

Dalam keadaan stabil, pada saat hubungan antar pribadi dalam situasi baik dan tingkat kepercayaan tinggi, berbagai tindakan dan strategi mungkin bersumber dari kebutuhan-kebutuhan yang paling mendasar. Perlu diungkapkan kebutuhan-kebutuhan ini kepada pihak lain dan memahasnya secara terbuka, jika dipercaya dan melalui analisis dan empati mungkin akan dapat dimengerti kebutuhan-kebutuhan tersebut, bahkan sebelum diungkapkan, untuk lebih jelasnya lihat gambar analogi bawang Bombay ini.



#### 4.9. Pohon Konflik

Pohon konflik ini merupakan suatu alat bantu, menggunakan gambar sebuah pohon untuk mengurutkan isu-isu pokok konflik. Biasanya pohon konflik digunakan secara bersama-sama dalam suatu kelompok. Bila sudah memahami 'pohon masalah' dengan baik melalui kegiatan pembangunan dan pengembangan masyarakat, akan tahu dalam mengutip, mengadopsi dan menganalisis konflik. Dalam kasus konflik, ada berbagai pendapat tentang hal-hal berikut: apa masalah intinya, apa sebab-sebab awalnya, efek-efek apa yang muncul sebagai akibat ini dan isu apa yang paling penting untuk diatasi.

Adapun tujuan analisis pohon konflik ini untuk merangsang diskusi mengenai sebab dan efek di dalam konflik, untuk membantu kelompok untuk menyepakati masalah pokok dan untuk membantu kelompok untuk menentukan prioritas isu yang perlu ditangani, dan menghubungkan berbagai sebab dan efeknya, juga untuk memfokuskan pengorganisasian masalah. Untuk lebih jelasnya lihat gambar pohon konflik berikut ini.

Gambar. Pohon Konflik



#### 4.10. Analisis Kekuatan Konflik.

Analisis kekuatan konflik dapat digunakan untuk mengidentifikasi kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi suatu konflik. Kapan saja mengambil tindakan untuk melakukan perubahan, yang pasti ada kekuatan-kekuatan lain yang mendukung atau menghalangi suatu usaha. Alat bantu analisis ini menyediakan suatu cara untuk mengidentifikasi kekuatan-kekuatan positif dan negatif dan berusaha untuk menilai berbagai kelemahan dan kekuatannya. Metode ini juga membantu untuk melihat lebih jelas apa kekuatan yang mempertahankan *status quo* (Fisher, 2001:30-31).

Adapun cara menggunakan alat bantu analisis ini:

1. Mulai dengan menyebutkan sasaran khusus, seperti tindakan yang ingin dilakukan atau perubahan yang ingin dicapai. Tulis sasaran ini dibagian atas kertas dan buat sebuah garis tegak lurus ke bawah di tengah-tengah kertas.
2. Disebalah kiri garis, tuliskan semua kekuatan yang tampaknya mendukung dan membantu untuk melakukan tindakan atau perubahan. Selanjutnya beri tanda panah ke arah garis ditengah

untuk masing-masing kekuatan tersebut, dengan berbagai ukuran panjang dan atau ketebalan tanda panah, menandakan kekuatan relatif masing-masing. Tanda-tanda panah ini menunjukkan arah perubahan yang diinginkan.

3. Di sebelah kanan garis, tuliskan semua kekuatan yang tampaknya menghalangi keinginan untuk melakukan tindakan atau perubahan. Kemudian buat gambar tanda panah ke arah garis di tengah untuk masing-masing kekuatan tersebut, yang menunjukkan arah perubahan yang diinginkan. Berbagai ukuran panjang dan atau ketebalan tanda panah menandakan kekuatan relatif masing-masing.
4. Pertimbangkan kekuatan-kekuatan mana yang dapat dipengaruhi, baik untuk memperkuat kekuatan positif atau untuk mengurangi kekuatan negatif, dengan begitu meningkatkan kemungkinan terjadinya perubahan yang diinginkan.
5. Untuk melihat rencana tindakan dibuat modifikasi terhadap strategi agar dapat membangun berdasarkan berbagai kekuatan positif, sementara itu juga berusaha mengurangi atau mengubah berbagai efek dari kekuatan-kekuatan yang negatif.

Untuk lebih jelasnya lihat gambar analisis kekuatan konflik berikut ini:



#### 4.11. Analogi Pilar

Analogi pilar merupakan ilustrasi berupa grafik dari elemen-elemen atau kekuatan-kekuatan yang 'menahan' situasi yang tidak stabil. Alat bantu analisis ini didasarkan pada keyakinan di mana situasi tertentu tidak benar-benar stabil, namun 'ditahan' oleh berbagai faktor atau kekuatan, yaitu pilar-pilar. Jika diidentifikasi pilar-pilar ini dan mencoba mencari cara-cara untuk menghilangkan atau mengurangi efeknya terhadap situasi, akan mampu menumbangkan suatu situasi negatif dan membangun situasi yang positif.

Adapun cara menggunakan alat bantu analisis ini:

1. Identifikasi situasi yang tidak stabil (konflik, masalah atau ketidakadilan) dan gambarkan sebagai sebuah segitiga sama kaki terbalik yang berdiri di atas satu titik.
2. Identifikasi berbagai kekuatan dan faktor yang tampaknya menahan situasi ini. Gambarkan kekuatan dan faktor ini sebagai 'pilar-pilar pendukung' di masing-masing sisi segitiga.
3. Pertimbangkan bagaimana masing-masing pilar ini dapat dikurangi atau dihilangkan dari situasi.
4. Pertimbangkan situasi stabil apa yang dapat menggantikan situasi yang tidak stabil.

Tujuan penggunaan analogi pilar diantaranya:

1. Untuk memahami bagaimana berbagai struktur ditopang
2. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang membuat situasi yang tidak diinginkan tetap bertahan.
3. Untuk mempertimbangkan berbagai cara untuk mengurangi atau menghilangkan faktor-faktor negatif atau mungkin untuk mengubah menjadi kekuatan-kekuatan yang lebih positif.

Untuk lebih jelasnya lihat gambar analogi pilar ini.



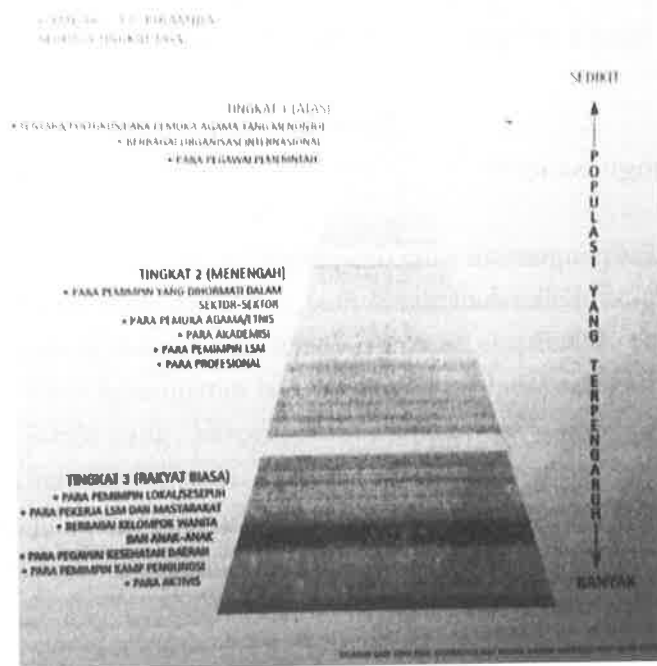
#### 4.12. Piramida

Alat bantu ini diperlukan disaat mulai menganalisis berbagai konflik yang tingkatnya lebih dari satu. Dengan metode ini dapat mengidentifikasi pihak-pihak atau pelaku-pelaku utama di masing-masing tingkat. Pada contoh menggunakan tiga tingkat, namun dalam situasi mungkin hanya ada dua tingkat tau mungkin saja menggunakan lebih dari tiga tingkat.

Sambil memikirkan masing-masing tingkat dalam diagram dan mengkaitkannya dengan situasi, mungkin menemukan sasaran dari kebanyakan usaha yang hanya satu tingkat. Ini menimbulkan kesulitan untuk melakukan perubahan yang berdampak jangka panjang, karena dalam konteks ada efek dari tingkat-tingkat lain.

Tipe analisis ini membantu untuk menempatkan narasumber yang secara strategis ditempatkan dan disebutkan dalam jaringan kerja yang mengbuhungan secara vertikal menurut konteksnya dan diletakkan secara horizontal dengan konflik. Adapun tujuan analisis ini adalah untuk mengidentifikasi pelaku-pelaku utama, termasuk kepemimpinan, pada masing-masing tingkat, untuk memutuskan pada tingkat mana anda sedang mengatasi konflik sekarang dan bagaimana anda melibatkan tingkat-tingkat lainnya, untuk menilai tipe-tipe pendekatan atau tindakan-tindakan tepat yang dilakukan pada masing-masing tingkat, untuk mempertimbangkan cara-cara untuk membangun kaitan antartingkat dan untuk mengidentifikasi para sekutu yang potensial di

masing-masing tingkat. Kemudian kapan menggunakan analisis ini, yaitu: ketika menganalisis situasi yang tampaknya melibatkan beberapa pelaku di berbagai tingkat, ketika merencanakan berbagai tindakan untuk mengatasi konflik multitingkat, dan ketika memutuskan di mana energi difokuskan, lihat gambar selanjutnya.



#### 4.13. Latihan

1. Coba uraikan kembali tentang penggunaan alat bantu analisis penahapan konflik.
2. Coba uraikan kembali tentang penggunaan alat bantu analisis urutan kejadian.
3. Coba uraikan kembali tentang penggunaan alat bantu analisis pemetaan konflik.
4. Coba uraikan kembali tentang penggunaan alat bantu analisis segitiga SPK.
5. Coba uraikan kembali tentang penggunaan alat bantu analisis pohon konflik.



6. Coba uraikan kembali tentang penggunaan alat bantu analisis analogi bawang bombay

#### 4.14. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

Berdasarkan soal latihan di atas kemudian dihitung jumlah jawaban yang tepat dan dengan menggunakan rumus di bawah ini untuk mengetahui tingkat penguasaan tentang materi pada bab ini.

Rumus :

$$\text{Tingkat penguasaan} = \frac{\Sigma \text{jawaban yang benar}}{N} \times 100$$

Artinya tingkat penguasaan yang dicapai :

90 – 100	= baik sekali
80 – 89	= baik
70 – 79	= sedang
>69	= kurang

Kalau mencapai tingkat penguasaan 80% keatas, berarti dapat meneruskan mempelajari materi pada bab selanjutnya, dan bila kurang dari itu harap dipelajari kembali.

#### 4.15. Pustaka Rujukan

Fisher, Simon. 2001. *Mengelola Konflik: Ketrampilan & Strategi untuk Bertindak* (edisi bahasa Indonesia), The British Council, Indonesia, Jakarta.

Wirawan. 2010. *Konflik Dan Manajemen Konflik*. Jakarta: Salemba Humanika

Yanuarti, Sri. dkk . 2004. *Konflik Maluku Utara Penyebab, Karakteristik dan Penyelesaian Jangka Panjang*. Jakarta: Puslit. Kemasyarakatan dan Kebudayaan – LIPI

#### 4.16. Glossary

Eskalasi konflik	: peningkatan konflik
Deeskalasi konflik	: penurunan konflik

## **BAB V**

# **ISU ISU KRITIS**

### **5.1. Pendahuluan**

Pada saat mengamati interaksi antara pihak-pihak yang berkonflik dan menggali lebih jauh dinamika konfliknya, beberapa tema terus bermunculan. Tema tersebut secara eksplisit disebut sebagai isu konflik. Pada kesempatan lain menjadi latar belakang konflik, berperan sebagai faktor yang berpengaruh. Pada akhirnya, manajemen konflik akan mengidentifikasi faktor yang paling berpengaruh, dan mengklarifikasi ide-ide yang berhubungan dengan faktor tersebut serta menentukan tindakan utama untuk dilakukan. Dengan demikian beberapa isu-isu kritis dalam konflik diantaranya, yaitu kekuasaan, budaya, identitas, jender, dan hak (Fisher, 2001).

### **5.2. Tujuan Instruksional Umum**

Dengan mempelajari bab ini mahasiswa diharapkan dapat mengerti dan memahami beberapa isu-isu kritis dalam konflik diantaranya, yaitu kekuasaan, budaya, identitas, jender, dan hak.

### **5.3. Tujuan Instruksional Khusus**

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa diharapkan dapat :

1. Dapat menjelaskan apa yang dimaksud dengan isu kekuasaan dalam konflik,
2. Dapat menjelaskan apa yang dimaksud dengan isu budaya dalam konflik,

3. Dapat menjelaskan apa yang dimaksud dengan isu identitas dalam konflik,
4. Dapat menjelaskan apa yang dimaksud dengan isu jender dalam konflik,
5. Dapat menjelaskan apa yang dimaksud dengan isu hak dalam konflik.

#### **5.4. Isu Kekuasaan**

Kekuasaan merupakan elemen terpenting pada setiap masalah manusia. Suatu konflik dapat bermuara pada usaha memperoleh dan memperebutkan kekuasaan yang lebih dan lebih, atau kekhawatiran akan kehilangan kekuasaan. Kekuasaan mempunyai beberapa pengertian, yaitu kekuatan, legitimasi, otoritas, atau kemampuan untuk memaksa pihak lain. Kekuasaan akan mempengaruhi kehidupan manusia secara terus-menerus.

Kekuasaan ada di dalam kehidupan manusia dan berdasarkan pada hubungan antar manusia, bisa jadi hubungan orang tua terhadap anak, pemerintah terhadap yang diperintah, warga negara terhadap warga negara lain, pemilik tanah terhadap para pekerja, manajer pabrik terhadap pegawai. Kekuasaan tidak selalu bergantung pada kekuatan aktif. Orang tua mungkin mendengarkan permintaan anaknya untuk memperoleh kebebasan, tetapi hubungan yang otoriter tidak pernah mendiskusikannya. Pemerintah mungkin menerima petisi rakyat, namun tidak pernah memasukkannya ke dalam agenda resmi. Dengan demikian komunikasi, antisipasi, dan kesadaran merupakan sumber alternatif kekuasaan. Ada beberapa sumber kekuasaan, yaitu otoritas (posisi), akses ke sumber daya, jaringan kerja, kemampuan/keahlian, informasi, dan kepribadian. Otoritas dapat dimiliki individu atau sekelompok individu yang berdasarkan peranan. Bentuk kekuasaan didukung oleh peraturan, norma, sumber daya, dan kekuatan lain seperti polisi dan tentara. Dengan adanya sistem-sistem adat sering memberikan tingkat kekuasaan yang berbeda kepada pihak-pihak tertentu.

Akses ke sumber daya berkaitan dengan kekuasaan muncul karena adanya kontrol terhadap pasokan sumber daya, seperti bahan

baku, teknologi, keuangan, dan lain-lain. Jika suatu kelompok bergantung pada kelompok lain untuk memperoleh sumber daya, maka dalam beberapa hal kelompok tersebut berada di bawah kekuasaan kelompok lain. Kemampuan atau keahlian dapat menjadi sumber kekuasaan, dan tanpa adanya hal tersebut suatu organisasi akan mengalami kegagalan.

Berkaitan dengan kekuasaan yaitu informasi yang sangat diperlukan untuk membuat keputusan. Dalam konflik, kontrol dan manipulasi informasi adalah merupakan senjata utama. Pihak yang mengontrol dan menyebarkan informasi memiliki potensi pengaruh yang besar. Sementara itu kepribadian adalah merupakan sumber kekuasaan yang dipengaruhi oleh kombinasi beberapa sifat seperti intelegensi, sikap, dan kepercayaan diri. Semuanya dapat meningkatkan kredibilitas dan pengaruh di mata orang lain.

Maka dari itu, kekuasaan harus disertai oleh akuntabilitas. Permasalahan yang muncul kemudian akuntabilitas sengaja dihindari dan dilakukan melalui:

- a. Menahan informasi
- b. Melakukan ancaman tersembunyi
- c. Menolak untuk mengakui atau "memiliki" kekuasaan yang dimiliki
- d. Sedikit berkomunikasi atau tidak sama sekali

### **5.5. Isu Budaya**

Budaya dapat didefinisikan sebagai suatu kebiasaan maupun nilai-nilai tertentu yang diakui secara umum oleh suatu masyarakat yang tinggal di suatu wilayah tertentu. Budaya adalah merupakan produk kolektif yang menghasilkan suatu ukuran dan serangkaian tindakan yang digunakan sebagai kerangka acuan untuk menilai terhadap tindakan orang lain. Budaya tidak didapatkan dari sejak lahir, namun dipelajari melalui keluarga, sesepuh, bahkan dari dunia lain yang bersifat eksternal seperti media. Budaya bersifat dinamis, namun dapat berubah karena pengaruh kekuatan internal maupun eksternal.

Budaya terkadang muncul sebagai faktor yang mempengaruhi konflik. Budaya dapat mempengaruhi cara individu untuk seperti

berfikir dan bertindak. Setiap suatu wilayah tertentu akan memiliki dan membentuk budaya yang berbeda dan memberikan corak tersendiri bagi masyarakatnya. Budaya dapat mempengaruhi psikologi bagi masyarakatnya dan pada akhirnya memberikan pandangan yang berbeda terhadap nilai-nilai. Perbedaan pandangan terhadap suatu nilai itulah yang akan menjadi sumber konflik (atau benturan budaya).

### **5.6. Isu Identitas**

Mengenai identitas berkaitan dengan situasi konflik yang mengandung banyak dimensi. Rasa identitas dapat cepat berubah sebagai respon terhadap ancaman, baik yang nyata maupun yang dirasakan. Kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari sesuatu dan merasa amanakan sama-sama menyebabkan kerentanan karena konteks lingkungannya berubah. Manusia-manusia yang merasa dirinya sebagai warga Yugoslavia, pada tahun 1988 menjadi warga Bosnia. Ketika negaranya hancur, maka muncullah rasa takut. Di satu sisi label menyebabkan mekanisme yang potensial untuk mengeksploitasi dan dorongan untuk berkuasa.

Identitas ini sering kali digambarkan menurut kelompok-kelompok tertentu di mana manusia menjadi bagian di dalamnya. Umumnya identitas dihubungkan ke dalam dua hal, yaitu etnis dan kebangsaan. Etnis, atau identitas etnis adalah kelompok dimana masyarakatnya menggunakan bahasa, budaya, dan bahkan agama tertentu. Kebangsaan atau identitas nasional adalah merupakan kelompok dimana sama-sama berada di wilayah atau bagian dari suatu bangsa.

Sehubungan dengan konflik etnis telah diberikan label atau cap yang menunjukkan bahwa suatu konflik diakibatkan karena pertentangan antar etnis. Agar dapat terjadi konflik, suatu masyarakat pertama-tama harus merasa tidak aman atau ketakutan, yang selanjutnya dibujuk oleh suatu kelompok atau pemimpin tertentu yang dapat memberikan keamanan dan kenyamanan.

### 5.7. Isu Jender

Isu jender merupakan bagian dinamika hubungan antarmanusia yang menjangkau jantung kehidupan manusia di masyarakat dan karena hal itu dapat menyebabkan konflik. Isu jender ini dijelaskan, bahwa manusia dilahirkan sebagai perempuan dan laki-laki. Namun mereka masing-masing belajar menjadi gadis dan pemuda, yang akhirnya tumbuh menjadi wanita dan pria. Mereka diajari perilaku, sikap, peran dan aktifitas yang pantas bagi mereka, serta bagaimana seharusnya mereka berhubungan dengan orang lain. Perilaku, sikap, peran dan aktifitas yang dipelajari itulah yang mewujudkan identitas jender dan peranan jender.

Peran jender wanita dan pria berbeda dalam semua kehidupan masyarakat. Peran tersebut dapat bervariasi pada masyarakat dan diantara komunitas yang berbeda dalam masyarakat yang sama. Peranan jender dinamis, namun berubah menurut waktu atau sebagai respon terhadap traumatik yang mendadak, seperti konflik yang hebat dan perang.

Oleh karena berbagai alasan, terutama perbedaan peran dan tanggung jawab, antara wanita dan pria dapat memiliki perspektif yang berbeda mengenai suatu konflik, kebutuhan yang berbeda, dan kepentingan yang bersaing. Maka dari itu, dalam berbagai aktifitas perlu mempertimbangkan kesadaran tentang jender. Hubungan antara konflik dan jender sering dikaitkan dengan kekerasan dan pembatasan akses terhadap wanita.

### 5.8. Isu Hak

Manusia mempunyai hak-hak dasar yang harus dipenuhi dan jika tidak, maka hak lainnya akan sulit dipenuhi. Hak-hak dasar tersebut meliputi:

1. Hak untuk hidup dan memperoleh pekerjaan
2. Hak atas perlindungan terhadap kekerasan
3. Hak atas air, makanan, dan perlindungan yang aman
4. Hak atas kesehatan dan pendidikan

#### 5. Hak bagi wanita dan pria untuk menentukan masa depannya

Perbedaan sosial dan budaya, kelas, kasta, dan etnisitas dapat sebagai faktor dalam penggunaan, penyalahgunaan kekuasaan dan menyangkut penyangkalan serta pelanggaran hak. Hak yang menurut teori dijamin oleh konstitusi negara. Namun dalam praktiknya dapat saja tidak diterima oleh pria dan wanita yang menjadi bagian dari kelompok marginal atau yang ditekan oleh penguasa karena melakukan klaim atas hak-haknya.

Hak ini menjadi isu mendasar dalam kaitannya dengan konflik. Bagi kelompok miskin pelanggaran terhadap hak-hak dasar yang terjadi setiap hari. Perjuangan kelompok-kelompok yang tersisih tersebut untuk memperoleh hak-haknya dapat menyebabkan konflik. Pandangan terhadap perjuangan dan konflik akan bergantung pada perspektif pihak-pihak yang berbeda.

Dengan demikian untuk mewujudkan perdamaian, maka yang dibutuhkan adalah keadilan. Untuk memahami arti keadilan harus memikirkan hak-hak para wanita, anak-anak, orang cacat, dan pihak yang tersisih lainnya tersebut. Pihak lawan dari suatu konflik mungkin memiliki komitmen dan pada prinsipnya sama sehubungan dengan perdamaian dan keadilan, namun prioritas dan cara mencapainya saja yang berbeda.

Berdasarkan isu-isu konflik yang telah diuraikan, menurut kami terdapat isu konflik yang cukup urgen untuk diperhatikan. Isu tersebut berkaitan dengan lingkungan, walaupun pertimbangan lain terhadap isu lingkungan dapat juga didudukkan lebih sebagai dampak dari suatu konflik. Namun karena alasan semakin dominannya isu lingkungan menjadi *center issue* dalam berbagai kasus sehingga sinyalemen terhadap lingkungan sebagai isu konflik cukup beralasan.

#### 5.9. Isu Lingkungan

Pada dekade akhir-akhir ini isu lingkungan juga merupakan salah satu tema penting dari suatu konflik. Hal mana dikaitkan dengan keterbatasan ketersediaan sumber daya alam. Pertambahan populasi dan meningkatnya perekonomian yang semakin sulit akan menyebabkan

semakin besarnya kebutuhan akan sumber daya alam. Yang pada akhirnya berlangsung kegiatan eksploitasi dalam skala besar. Eksploitasi tersebut berdampak pada terjadinya kerusakan lingkungan, yang akhirnya akan mengganggu habitat dan eksistensi kehidupan manusia di bumi ini.

Sumber daya alam bersifat lintas daerah atau pun lintas negara, begitu pula dengan kejadian kerusakan yang dihasilkan akibat eksploitasi sumber daya alam. Secara umum konflik muncul adalah karena dalam pengalokasian dan pemanfaatan sumberdaya, maupun kerusakan lingkungan yang ditimbulkan. Konflik akan melibatkan institusi pemerintah baik lokal, pusat maupun negara, antar negara dan kelompok-kelompok masyarakat.

#### **5.10. Latihan**

1. Dapat menjelaskan kembali apa yang dimaksud dengan isu kekuasaan dalam konflik,
2. Dapat menjelaskan kembali apa yang dimaksud dengan isu budaya dalam konflik,
3. Dapat menjelaskan kembali apa yang dimaksud dengan isu identitas dalam konflik,
4. Dapat menjelaskan kembali apa yang dimaksud dengan isu gender dalam konflik,
5. Dapat menjelaskan kembali apa yang dimaksud dengan isu hak dalam konflik.
6. Dapat menjelaskan kembali apa yang dimaksud dengan isu lingkungan dalam konflik.

#### **5.11. Umpan Balik dan Tindak Lanjut**

Berdasarkan soal latihan di atas kemudian dihitung jumlah jawaban yang tepat dan dengan menggunakan rumus di bawah ini untuk mengetahui tingkat penguasaan tentang materi pada bab ini.



Rumus :

$$\text{Tingkat penguasaan} = \frac{\Sigma \text{jawaban yang benar}}{N} \times 100$$

Artinya tingkat penguasaan yang dicapai :

90 – 100	= baik sekali
80 – 89	= baik
70 – 79	= sedang
>69	= kurang

Kalau mencapai tingkat penguasaan 80% keatas, berarti dapat meneruskan mempelajari materi pada bab selanjutnya, dan bila kurang dari itu harap dipelajari kembali.

### 5.12. Pustaka Rujukan

Fisher, Simon. 2001. *Mengelola Konflik: Ketrampilan & Strategi untuk Bertindak* (edisi bahasa Indonesia), The British Council, Indonesia, Jakarta.

### 5.13. Glossary

Legitimasi	: kualitas hukum yang berbasis pada penerimaan putusan dalam peradilan, dapat pula diartikan seberapa jauh masyarakat mau menerima dan mengakui kewenangan, keputusan atau kebijakan yang diambil oleh seseorang pemimpin
Otoritas	: kekuasaan yang sah yang diberikan kepada lembaga dalam masyarakat yang memungkinkan para pejabatnya menjalankan fungsinya
Urgen	: mendesak
Center issue	: masalah pusat
Perspektif	: sudut pandang
Traumatik	: hal yang sering dikaitkan dengan tekanan emosional dan psikologis yang besar, biasanya kerana kejadian

yang sangat disayangkan atau pengalaman yang berkaitan dengan kekerasan

Eksplorasi : politik pemanfaatan yang secara sewenang-wenang atau terlalu berlebihan terhadap sesuatu subyek eksploitasi hanya untuk kepentingan ekonomi semata-mata tanpa mempertimbangan rasa keputusan, keadilan serta kompetensi kesejahteraan

# BAB VI

## STRATEGI RESOLUSI KONFLIK DAN BENTUK INTERVENSI KONFLIK

### 6.1. Pendahuluan

Resolusi konflik bermakna sebagai suatu proses analisis dalam menyelesaikan masalah dengan mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan individu dan sekelompok individu, seperti identitas, pengakuan dan perubahan-perubahan lembaga yang diperlukan guna memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Resolusi konflik juga dapat diartikan sebagai suatu proses untuk mencapai keluaran konflik dengan menggunakan metode resolusi konflik. Metode resolusi konflik ini merupakan proses manajemen konflik yang dipakai untuk menghasilkan keluaran konflik.

### 6.2. Tujuan Instruksional Umum

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa diharapkan dapat mengerti resolusi konflik sebagai suatu penyelesaian masalah yang muncul di masyarakat, tahap-tahap resolusi konflik dari Galtung, Kriesberg, Novri Susan dan agar terjadi suatu penyelesaian konflik, Fisher menyatakan perlu adanya : a. Membangkitkan kepercayaan, b. Memfasilitasi dialog, c. Negosiasi, d. Mediasi dan e. Arbitrasi.

### 6.3. Tujuan Instruksional Khusus

Setelah mempelajari bab ini, mahasiswa diharapkan mampu menjelaskan, diantaranya seperti:

1. Dapat menjelaskan mengenai mengerti resolusi konflik sebagai suatu penyelesaian masalah yang muncul di masyarakat.
2. Dapat menjelaskan tentang tahap-tahap resolusi konflik dari Galtung, Kriesberg, Novri Susan dan
3. Dapat menjelaskan apabila terjadi suatu penyelesaian konflik, maka perlu adanya : a. Membangkitkan kepercayaan, b. Memfasilitasi dialog, c. Negosiasi, d. Mediasi dan e. Arbitrasi.

#### **6.4. Resolusi Konflik dan Maknanya**

Resolusi konflik bermakna sebagai suatu proses analisis dalam menyelesaikan masalah dengan mempertimbangkan kebutuhan-kebutuhan individu dan sekelompok individu, seperti identitas, pengakuan dan perubahan-perubahan lembaga yang diperlukan guna memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Wallensteen (2002:8-9) mengartikan resolusi konflik dengan memilah menjadi tiga unsur pokok. Pertama, ada kesepakatan yang diterakan dalam sebuah dokumen resmi, ditandatangani dan menjadi pegangan nantinya bagi semua pihak. Kesepakatan tersebut juga dapat dilakukan secara rahasia atas permintaan pihak-pihak yang berkonflik dengan pertimbangan tertentu bersifat subyektif. Kedua, setiap pihak yang berkonflik mengakui eksistensi dari pihak lain sebagai subyek. Sikap ini penting, sebab tanpanya mereka tidak dapat bekerjasama untuk selanjutnya menyelesaikan konflik secara tuntas. Ketiga, pihak-pihak yang berkonflik juga sepakat untuk menghentikan segala aksi kekerasan, sehingga proses pembangunan dengan rasa saling percaya dapat berlangsung sebagai landasan untuk transformasi sosial, ekonomi, dan politik yang didambakan.

Resolusi konflik juga dapat diartikan sebagai suatu proses untuk mencapai keluaran konflik dengan menggunakan metode resolusi konflik. Metode resolusi konflik ini merupakan proses manajemen konflik yang dipakai untuk menghasilkan keluaran konflik. Metode tersebut dapat dikelompokkan menjadi pengaturan sendiri oleh pihak-pihak yang terlibat dalam konflik yang terjadi atau melalui intervensi pihak ketiga. Resolusi konflik melalui pengaturan sendiri terjadi kalau

para pihak yang berkonflik berupaya menyelesaikan sendiri konfliknya, sedangkan intervensi pihak ketiga terdiri dari : a. Resolusi melalui pengadilan, b. Proses administratif, c. Resolusi perselisihan alternatif (*alternative dispute resolution/ADR*) (Wirawan, 2010:177). Disini, penulis lebih menekankan resolusi konflik melalui resolusi perselisihan alternatif, khususnya mediasi dan arbitrase. Di dalam konflik-konflik sosial yang terjadi selalu diusahakan cara penyelesaiannya. Konflik yang terjadi terkadang bisa saja diselesaikan oleh kedua belah pihak yang berkonflik secara langsung, akan tetapi penyelesaian konflik tidak jarang harus melibatkan pihak-pihak ketiga untuk menengahi dan mengusahakan jalan keluarnya sebagai resolusi konflik dalam menyelesaikan konflik.

### 6.5. Tahap Tahap Resolusi Konflik

Selanjutnya berkaitan dengan resolusi konflik, Johan Galtung menawarkan tiga tahap dalam resolusi konflik, yaitu ( dalam Hermawan,2007: 93):

1. *Peacekeeping (menjaga perdamaian)*

Pada tahap ini merupakan proses menghentikan atau mengurangi aksi kekerasan melalui intervensi militer yang menjalankan peran sebagai penjaga perdamaian yang netral.

2. *Peacemaking (menciptakan perdamaian)*

Tahap ini merupakan proses yang tujuannya mempertemukan atau merekonsiliasi sikap politik dan strategi dari pihak yang berkonflik dengan melalui: mediasi, negosiasi, arbitrase terutama pada level elit atau pimpinan.

3. *Peacebuilding (membangun perdamaian)*

Pada tahap ini merupakan proses implementasi perubahan atau rekonstruksi sosial, politik, dan ekonomi demi terciptanya perdamaian yang abadi serta diharapkan *negative peace (the absence of violence)* berubah menjadi *positive peace* dimana masyarakat merasakan adanya keadilan social, kesejahteraan ekonomi dan keterwakilan politik yang efektif.

Berikut ini perspektif resolusi konflik yang dipaparkan oleh Kriesberg (1973), di mana proses resolusi konflik terbagi dalam empat tahap yaitu : 1. Tahap deeskalasi konflik, 2. Tahap negosiasi, 3. Tahap pemecahan masalah dan 4. Tahap membangun perdamaian. Pada tahap pertama, konflik yang terjadi masih diwarnai dengan pertikaian senjata sehingga proses resolusi konflik terjadi masih harus dibarengi dengan pendekatan yang berorientasi militer. Proses deeskalasi konflik diupayakan oleh pemerintah dengan memberlakukan status darurat sipil. Selain itu proses deeskalasi konflik juga terlaksana atau terjadi karena adanya kesadaran dari pelaku di lapangan. Tahap berikutnya adalah tahapan negosiasi yang hanya dapat dilaksanakan ketika deeskalasi konflik telah terlaksana atau dapat dilaksanakan bersamaan dengan bantuan kemanusiaan untuk meringankan penderitaan korban konflik. Tahap ketiga atau tahap pemecahan masalah dimana pada tahap ini perlu diupayakan kondisi yang kondusif bagi kelompok-kelompok yang bertikai agar dapat melakukan transformasi konflik. Pada tahap tersebut diharapkan sudah bisa diperoleh kesepakatan tentang alternatif pemecahan konflik yang selanjutnya dapat ditindaklanjuti oleh masing-masing kelompok. Kemudian tahap yang terakhir adalah membangun perdamaian yang meliputi tahapan rekonsiliasi dan konsolidasi. Pada tahap tersebut merupakan tahap memulihkan keadaan masyarakat dari tindakan kekerasan dan diupayakan oleh berbagai pihak. Indikator yang diprioritaskan pada tahap tersebut adalah perwujudan rasa keadilan dalam masyarakat, sehingga dalam pengelolaan konflik yang terjadi bahwa masyarakat merasakan peluang merubah paradigma konflik kekerasan menjadi konflik yang konstruktif. Tahap berikutnya adalah tahap konsolidasi, dimana pada tahap tersebut diberdayakan lembaga negara, lembaga peradilan, proses penegakan hukum dan jasa sosial sebagai bentuk manajemen konflik bagi konflik-konflik yang akan terjadi.

Lebih jauh tahap-tahap resolusi konflik dapat pula mengacu pada prinsip-prinsip resolusi konflik dari Sanson dan Bretherton (dalam Christie, Wagner dan Winer, 2001), yaitu: 1. Upaya kooperatif, dimana

kedua pihak yang berkonflik harus melihat permasalahan sebagai suatu hal dimana mereka dapat berkolaborasi dan menemukan pemecahan masalah yang dapat diterima oleh semua pihak, 2. Pendekatan integratif dimana pemecahan memenuhi harapan dan kebutuhan berbagai pihak, atau dengan menggunakan pendekatan "win-win solution", 3. Memiliki pengertian yang mendalam mengenai kebutuhan mendasar dari semua pihak yang terlibat, 4. Proses dan hasilnya harus melalui jalan damai.

Terkait dengan resolusi konflik sebagai proses menangani konflik dan membangun hubungan baru yang dapat bertahan lama di antara pihak-pihak yang bertikai, adalah perlakuan intervensi yang dilakukan intervenor. Intervensi dapat diartikan masuk ke dalam sistem hubungan yang sedang berkonflik, melakukan kontak di antara kedua belah pihak atau beberapa pihak untuk membantu menyelesaikan konflik. Pada waktu intervensi berjalan sistem hubungan terlaksana secara independen dari intervenor. Selanjutnya sehubungan dengan intervensi, bahwa resolusi konflik yang mengacu pada bentuk dan intervensi dalam menangani konflik terbuka dengan harapan tidak hanya mencapai suatu kesepakatan untuk mengakhiri kekerasan yang terjadi sampai ke akar-akarnya (penyelesaian konflik) yang dilakukan melalui bentuk dan tingkat intervensi (Susan,2010:104-106):

1. Bentuk dan intervensi *peace making* (menciptakan perdamaian),  
Bentuk intervensi yang dilakukan adalah intervensi militer. Kejadian konflik yang berada pada puncaknya dengan ditandai dengan aksi kekerasan, mobilisasi massa dan tidak adanya komitmen untuk menghentikan konflik dengan kekerasan.
2. Bentuk dan intervensi *peace keeping* (menjaga perdamaian), intervensi *peace keeping* juga menggunakan intervensi militer dalam meleraikan pihak-pihak yang berkonflik dengan aksi-aksikekerasan agar tidak terjadi lagi. Aksi kekerasan dilakukan oleh pihak-pihak yang berkonflik karena melemah atau kehabisan sumber daya tempur.
3. Bentuk dan intervensi *conflict management* (pengelolaan konflik) dengan menciptakan berbagai usaha pemecahan masalah yang melibatkan berbagai pihak dan merupakan suatu proses untuk mencapai keluaran konflik dengan menggunakan metode resolusi konflik.

Tindakan intervensi pada tahap ini merupakan suatu bentuk resolusi konflik melalui Intervensi pihak ketiga (*third party intervention*), dengan penekanan: a. Penyelesaian konflik melalui jalur hukum/ pengadilan (*judicial settlement*) dan b. Resolusi perselisihan alternatif (*Alternative Dispute Resolution/ ADR*) melalui bentuk : *Mediasi*, dan *Arbitrase* dan *Negosiasi*, sebagai bentuk intervensi konflik dalam pengelolaan konflik untuk mencapai tahap akhir.

4. Bentuk dan intervensi *peace building* (pembangunan perdamaian) sebagai proses baik menuju rekonsiliasi pihak-pihak yang berkonflik dengan membangun kembali hubungan yang erat seperti keadaan semula maupun meningkatkan kesejahteraan, dan pembangunan infrastruktur.

Semua bentuk intervensi tersebut merupakan bagian dari transformasi konflik sebagai suatu proses menanggulangi berbagai masalah dalam konflik yang terjadi, sumber-sumber dan konsekuensi negatif konflik.

Dalam proses resolusi konflik agar terjadi suatu penyelesaian, Fisher (2000: 112-123) menyatakan bahwa perlu adanya : a. Membangkitkan kepercayaan, b. Memfasilitasi dialog, c. *Negosiasi*, d. *Mediasi* dan e. *Arbitrasi*. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa resolusi konflik yang mengacu pada strategi-strategi dalam menangani konflik terbuka untuk mencapai suatu kesepakatan mengakhiri konflik dan kekerasan dengan mewujudkan penyelesaian konflik. Berbicara tentang penyelesaian konflik sampai dengan intervensi pihak ketiga dalam menengahi konflik, Galtung menawarkan tiga tahap dalam penyelesaian konflik yang terjadi (*Peacemaking, Peacekeeping, dan Peacebuilding*), sedangkan penyelesaian konflik dari Kriesberg terbagi dalam empat tahap yang meliputi : 1. *Deeskalasi konflik*, 2. *Negosiasi*, 3. *Pemecahan masalah* dan 4. *Membangun perdamaian*. Begitu pula tahap-tahap resolusi konflik dari Sanson dan Bretherton dan yang berikutnya dari Susan tentang penyelesaian konflik atau resolusi konflik yang mengacu pada bentuk dan intervensi dengan harapan mencapai suatu kesepakatan untuk mengakhiri kekerasan yang terjadi sampai ke akar-akarnya sebagai bentuk penyelesaian konflik. Pemikiran-



pemikiran tentang resolusi konflik tersebut membuat menjadi jelas dan terangkum dalam resolusi konflik, dimanatahapan mulai dari *peacekeeping* (menjaga perdamaian), *peacemaking* (menciptakan perdamaian), *conflict management* (pengelolaan konflik), dan pada tahap *peacemaking* sudah mengarah ke penyelesaian konflik, disertai dengan dialog, negosiasi, bentuk intervensi pihak ketiga, khususnya resolusi perselisihan alternatif (*Alternative Dispute Resolution*) melalui mediasi dan arbitrase untuk mencapai tahap akhir, yaitu *peacebuilding*, seperti halnya menurut Susan.

#### **6.6. Fasilitas Dialog**

Dijelaskan oleh Fisher (2001:113), bahwa di dalam prose mengelola konflik diperlukan akan usaha-usaha untuk mendapatkan berbagai cara dalam meningkatkan terjadinya dialog diantara pihak-pihak yang berkonflik. Dialog memang sering kali diabaikan pada saat kondisi emosi memuncak, dan strategi yang bersifat memaksa secara sepihaklah yang kemungkinan diterapkan. Padahal fasilitas dialog adalah merupakan bagian keterampilan yang berguna selama pada awal tahap konfrontasi, di mana sebelum situasi konflik atau eskalasi konflik berkembang sampai pada tahap krisis atau tahap puncak. Penerapan keterampilan dialog tentunya harus sesuai dengan budaya dan lingkungan dimana konflik berlangsung. Singkatnya, dalam dialog mereka yang berkonflik akan lebih memahami situasi mereka. Tercapainya kesepakatan bukanlah sebagai tujuan utama dalam dialog, namun yang diperlukan adalah adanya saling memahami.

#### **6.7. Negosiasi**

Dalam kehidupan sehari-hari dimana setiap orang dapat menerapkan keterampilan bernegosiasi – misalkan pada saat akan berlibur lebaran bersama keluarga kemana yang terlebih dahulu dikunjungi, pada saat pembagian jam kerja di waktu hari libur sekolah. Demikian halnya di dalam menerapkan keterampilan negosiasi dalam situasi konflik, maka negosiasi dapat diartikan sebagai suatu proses terstruktur yang digunakan oleh pihak-pihak yang berkonflik untuk melakukan dialog berkaitan dengan isu-isu dimana masing-masing pihak

mempunyai pendapat yang berlainan (Fisher, 2001:115). Selanjutnya, ditekankan bahwa dalam banyak kasus negosiasi terlaksana tanpa keterlibatan pihak ketiga.

Maksudnya untuk menemukan klarifikasi tentang isu-isu atau masalah-masalah dan berusaha mencapai kesepakatan tentang cara penyelesaiannya. Pada intinya, negosiasi berlangsung antara kedua belah pihak yang berkonflik pada tahap awal suatu konflik, di mana pada saat jalur komunikasi antara kedua pihak belum benar-benar putus. Bahkan pada tahap lebih lanjut, ketika kedua belah pihak berusaha untuk mencapai kesepakatan tentang syarat-syarat dan rinciannya untuk mencapai penyelesaian konflik secara damai.

Pada situasi pada tahap selanjutnya dengan tingkat konfrontasi yang ditandai eskalasi konflik dengan kekerasan menyulitkan bagi kedua belah pihak untuk sepakat bertemu dan melakukan negosiasi secara langsung, mungkin ada baiknya pihak ketiga yang berperan sebagai fasilitator untuk membantu komunikasi secara tidak langsung. Fasilitator dapat menyiapkan landasan keberlangsungan negosiasi selanjutnya.

Dalam bukunya Wirawan (2010:200) mendefinisikan resolusi konflik melalui mediasi sebagai proses manajemen konflik dimana pihak-pihak yang terlibat konflik menyelesaikan konfliknya secara langsung melalui negosiasi untuk mencapai kesepakatan bersama. Menyelesaian konflik melalui negosiasi, pada intinya adalah pihak-pihak yang terlibat konflik saling melakukan pendekatan untuk melakukan negosiasi. Negosiasi merupakan suatu hubungan sementara dimana saling tawar-menawar (*bargaining*) terjadi sukarela. Negosiasi dapat dilakukan secara rahasia –hanya diketahui pihak-pihak yang berkonflik- atau secara terbuka- diketahui masyarakat.

### 6.8. Mediasi

Berbicara tentang mediasi adalah merupakan suatu bentuk keterampilan yang biasa dilakukan oleh setiap orang sehari-hari, namun tak terasa kita tidak menyatakan itu sebagai mediasi. Pada saat dua orang berbeda pendapat dan ada pihak ketiga yang menegahi, misalkan

anggota keluarga atau teman turut campur untuk membantu melakukan klarifikasi masalah dan membicarakannya daripada terus berkengkar, ini sebenarnya merupakan bentuk mediasi.

Pada saat mediasi secara langsung gagal mencapai kesepakatan dan jalur komunikasi antara dua belah pihak yang berkonflik terputus, maka ada peluang bagi pihak ketiga yang netral untuk turut campur. Pihak ketiga inilah sebagai sukarelawan, atau seseorang yang diminta oleh kedua belah pihak yang berkonflik untuk menjadi mediator. Dalam berbagai kasus, mediator mungkin dipaksakan oleh suatu organisasi atau suatu sistem. Namun, pada prinsipnya mediator harus bisa diterima oleh kedua pihak yang berkonflik (Fisher, 2001:117).

Selanjutnya, para ahli pikir telah mengemukakan berbagai definisi mengenai mediasi, diantaranya yaitu Christopher W. Moore (2003) menyatakan bahwa "mediasi sebagai intervensi dalam negosiasi suatu konflik sebagai pihak ketiga yang diterima kedua pihak dan tidak memiliki kekuatan dalam pengambilan keputusan, yang membantu pihak-pihak yang berkonflik secara sukarela mencapai penyelesaian yang dapat diterima bersama dari masalah yang disengketakan". Daniel Dana (2001) mendefinisikan "mediasi sebagai suatu proses melibatkan partisipasi dari pihak ketiga yang netral (sebagai mediator) membantu pihak-pihak yang bersengketa menemukan solusi tentang masalah yang diperebutkan." Selanjutnya Joyce L.Hocker & William W. Wilmot (1985) mendefinisikan "mediasi adalah proses di mana sebuah intervensi membantu pihak untuk mengubah posisi mereka sehingga mereka bisa mencapai kesepakatan".

Mediasi sebagai bagian dari penyelesaian konflik adalah merupakan jenis resolusi konflik alternative yang telah lama diterapkan untuk menyelesaikan berbagai jenis konflik. Di Indonesia, mediasi diterapkan dalam menyelesaikan konflik di berbagai hal, mulai dari penyelesaian perselisihan hubungan industrial sampai konflik sosial. Adapun tujuan mediasi adalah mencapai kesepakatan atau solusi tentang objek konflik. Mediator adalah seorang profesional yang menyajikan jasa mediasi. Mediator disebut pula sebagai intervensor. Dalam proses intervensi, mediator berfungsi sebagai fasilitator bukan sebagai

pengambil keputusan. Perbedaan antara mediasi dan arbitrase adalah mediator tidak mengambil keputusan dalam mediasi, karena ia tidak mempunyai kekuasaan untuk mengambil keputusan (Wirawan, 2010: 200-201).

Lebih jauh dikemukakan oleh Wirawan bahwa tujuan daripada proses resolusi konflik melalui mediasi yang ditentukan oleh kedua belah pihak yang berkonflik, diantaranya yaitu:

1. Menciptakan *win & win solution*

Para pihak yang berkonflik menggunakan mediasi karena tidak mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan konfliknya sendiri. Mereka tidak bisa saling memaksakan kehendak untuk menciptakan solusi yang bisa mengalahkan lawan konfliknya. Mungkin konflik sudah merugikan mereka dan jika diteruskan akan lebih merugikan lagi. Para pihak yang terlibat konflik akan berpartisipasi secara sukarela untuk memenuhi kebutuhan mereka demi mencapai solusi konflik. Keputusan mediasi merupakan keputusan mereka sendiri sehingga lebih besar kemungkinan terciptanya suatu keputusan kompromi dan kolaborasi.

2. Memfokuskan diri lebih ke masa depan daripada ke masa lalu

Para pihak yang terlibat konflik memberikan kontribusi pada kesepakatan dan memperbaiki kerusakan dan menjalin hubungan baru. Mereka berorientasi ke masa depan, berupaya merubah situasi dan posisi konflik dengan proses *give and take* serta tidak mempertahankan posisinya.

3. Kontrol

Mereka yang terlibat konflik merasa memiliki kesempatan lebih banyak untuk mengontrol hubungan mereka sendiri dan keputusan sendiri.

4. Biaya

Setiap kasus mediasi berbeda kompleksitas masalah dan waktu yang diperlukan untuk mencapai kesepakatan. Oleh karena prosesnya informal, fleksibel dan menghindari "penundaan proses hukum", mediasi lebih murah daripada proses pengadilan.

5. Resolusi lebih cepat

Proses mediasi dapat diselesaikan dalam hari atau beberapa minggu, bukannya beberapa bulan atau beberapa tahun seperti yang terjadi dalam proses pengadilan.

6. Lebih banyak pilihan tersedia

Dalam proses mediasi, pilihan yang banyak serta solusi yang lebih kreatif dan bisa dikembangkan jika dibandingkan dengan pengadilan.

7. Fleksibel

Proses mediasi disusun oleh mediator dan para pihak yang berkonflik, serta tidak berdasarkan hukum yang diatur oleh undang-undang. Proses mediasi disusun oleh mediator disepakati oleh para pihak yang terlibat konflik.

8. Mencari kesepakatan yang memuaskan bersama.

### 6.9. Arbitrase

Adapun salah satu bentuk resolusi konflik perselisihan alternatif (*alternative dispute resolution - ADR*) yang juga sering diterapkan dalam menyelesaikan konflik adalah arbitrase. Penggunaan proses resolusi konflik arbitrase ini karena dianggap lebih cepat dan biayanya lebih murah serta bagi kedua belah pihak yang berkonflik bisa mengontrolnya resolusi konflik yang dihasilkan melalui proses arbitrase.

Ahli pikir mengemukakan definisi tentang arbitrase dengan formulasinya, seperti Christopher W. Moore (2003) menyatakan "Arbitrase dalam istilah umum adalah suatu proses di mana seseorang diminta bantuannya dalam konflik secara sukarela sebagai pihak ketiga yang tidak memihak dan netral untuk membuat keputusan bagi mereka yang berkonflik mengenai isu-isu dipermasalahkan. Hasil keputusan dapat berupa nasihat atau tidak mengikat atau bisa juga berupa keputusan yang mengikat bagi pihak-pihak yang berkonflik. Arbitrase dilakukan oleh satu orang atau suatu panel (tim) sebagai pihak ketiga yang dapat melakukan intervensi. Faktor terpenting adalah pihak ketiga berada di luar pihak-pihak yang terlibat konflik dalam proses arbitrase."

Selanjutnya, menurut Wirawan (2010: 214) bahwa arbitrase mengandung sejumlah ketentuan:

- a. Arbiter merupakan pihak ketiga yang bersifat impartial dan netral, serta berfungsi membantu pihak-pihak yang terlibat konflik dalam menyelesaikan konflik.
- b. Hubungan arbiter dengan pihak yang terlibat konflik. Para pihak yang terlibat konflik meminta arbiter untuk membantunya dalam menyelesaikan konfliknya. Permintaan bisa dilakukan sebelum terjadi, atau bisa juga permintaan dilakukan setelah terjadi konflik. Permintaan proses arbitrase dikemukakan oleh pihak-pihak yang berkonflik secara tertulis.
- c. Proses arbitrase. Arbiter akan melakukan dengar pendapat dengan mereka yang terlibat konflik, dimana masing-masing pihak mengemukakan posisinya disertai bukti kesaksian dan dokumen-dokumen yang mendukung. Arbiter secara aktif menggali informasi dari mereka, membuat peta tentang sebab-sebab konflik, perkembangan konflik, dan posisi masing-masing yang terlibat konflik. Selanjutnya, arbiter mengumpulkan sejumlah alternatif kemungkinan resolusi konflik dan membahasnya dengan pihak-pihak yang terlibat konflik.
- d. Keputusan berdasarkan alternatif-alternatif yang ada, maka arbiter memilih salah satu alternatif yang terbaik bagi kedua belah pihak yang berkonflik. Keputusan arbiter bersifat mengikat dan keputusan arbitrase didaftarkan di pengadilan. Jika salah satu pihak tidak mau melaksanakan keputusan, maka pengadilan akan melakukan eksekusi sesuai keputusan tersebut.

Selanjutnya dipertegas oleh Fisher (2001:121) bahwa petugas arbitrase atau arbitrator (atau arbiter menurut Wirawan) mendengarkan argumentasi dari setiap pihak yang berkonflik dan memutuskan solusi terbaik. Terkadang arbitrator harus memenuhi tugas tersebut karena posisi atau otoritasnya di tengah masyarakat, dimana dalam banyak budaya bahwa para pemimpin tradisional atau sesepuh adat yang memiliki wewenang untuk ikut intervensi dalam mengelola konflik, mendengarkan kesaksian dari kedua belah pihak yang berkonflik dan mengambil keputusan tentang siapa yang benar dan siapa yang salah

dan apa yang perlu dilakukan oleh masing-masing pihak yang berkonflik.

Dengan demikian berdasarkan beberapa penjelasan sebelumnya, maka peneliti berusaha menempatkan tahapan konflik di dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan teori tahapan konflik dari Fisher yang terdiri dari, yaitu: tahap prakonflik, tahap konfrontasi, dimana terdapat urutan kejadian konflik dengan indikasi eskalasi konflik ditandai oleh beberapa indikator diantaranya, yaitu peningkatan insiden-insiden tergolong kecil maupun besar sebagai konflik disertai kekerasan yang pernah terjadi, dan beberapa kali terjadi insiden-insiden konflik public. Eskalasi konflik melaju sampai pada tahap krisis yang merupakan puncak kejadian konflik. Setelah itu dilakukan dengan perlakuan pemetaan konflik baik pihak-pihak yang berkonflik maupun pihak-pihak yang terlibat di dalam penyelesaian konflik atau resolusi konflik, diantaranya dengan melalui: fasilitas dialog, negosiasi, mediasi dan arbitrase yang berlangsung pada tahap akibat dan diakhiri dengan tahap pascakonflik. Dengan alasan, bahwa dari lima penahapan konflik Fisher khususnya pada tahap akibat berlangsung resolusi konflik baik oleh pihak yang memiliki otoritas maupun mereka yang terlibat konflik. Dalam penelitian ini, peneliti tidak menggunakan teori resolusi konflik Galtung untuk analisis menyelesaikan konflik antarwarga antardesa yang bertetangga.

#### **6.10. Latihan**

1. Jelaskan kembali mengenai mengerti resolusi konflik sebagai suatu penyelesaian masalah yang muncul di masyarakat.
2. Jelaskan kembali tentang tahap-tahap resolusi konflik dari Galtung.
3. Jelaskan kembali tentang tahap-tahap resolusi konflik dari Kriesberg,
4. Jelaskan kembali tentang tahap-tahap resolusi konflik dari Novri Susan
5. Jelaskan apabila terjadi suatu penyelesaian konflik, maka perlu adanya : a. Membangkitkan kepercayaan, b. Memfasilitasi dialog, c. Negosiasi, d. Mediasi dan e. Arbitrasi.

### 6.11. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

Berdasarkan soal latihan di atas kemudian dihitung jumlah jawaban yang tepat dan dengan menggunakan rumus di bawah ini untuk mengetahui tingkat penguasaan tentang materi pada bab ini.

Rumus :

$$\text{Tingkat penguasaan} = \frac{\Sigma \text{jawaban yang benar}}{N} \times 100$$

Artinya tingkat penguasaan yang dicapai :

90 – 100	= baik sekali
80 – 89	= baik
70 – 79	= sedang
>69	= kurang

Kalau mencapai tingkat penguasaan 80% keatas, berarti baik dalam mempelajari materi pada bab ini, dan bila kurang dari itu harap dipelajari kembali.

### 6.12. Pustaka Rujukan

- Fisher, Simon. 2001. *Mengelola Konflik: Ketrampilan & Strategi untuk Bertindak* (edisi bahasa Indonesia), The British Council, Indonesia, Jakarta.
- Hermawan, Yulius. 2007. *Transformasi dalam studi Hubungan Internasional: Aktor, Isu, dan Metodologi*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kriesberg, Louis. 1973. *The Sociology of Social Conflicts*. Englewood Cliffs, New Jersey Prentice-Hall, Inc.
- Moore, Cristopher W.. 2003. *The mediation process: Practical strategies for resolving conflict*. San Francisco: Jossey Bass
- Susan, Novri. 2010. *Sosiologi Konflik dan Isu-Isu Konflik Kontemporer*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Wirawan. 2010. *Konflik Dan Manajemen Konflik*. Jakarta: Salemba Humanika
- Wallensteen, Peter. 2002. *Understanding Conflict Resolution: War, Peace and Global System*. London: Sage



### 6.13. Glossary

- Resolusi konflik : kemampuan untuk menemukan cara menyelesaikan masalah atau konflik antar individu secara sukarela
- Arbitrase : salah satu dari berbagai metode yang bisa digunakan dalam penyelesaian sengketa
- Negosiasi : suatu cara untuk mencapai suatu kesepakatan melalui diskusi formal
- Mediasi : upaya penyelesaian konflik dengan melibatkan pihak ketiga yang netral, yang tidak memiliki kewenangan mengambil keputusan yang membantu pihak-pihak yang bersengketa mencapai penyelesaian yang diterima oleh kedua belah pihak

## BAB VII KONSENSUS DAN KONFLIK

### 71. Pendahuluan

Sebenarnya dalam kehidupan bermasyarakat, bernegara dengan sistem demokrasi di mana membiasakan diri hidup dalam lingkungan perbedaan yang multikulturalisme diharapkan untuk saling menghargai hak hidup setiap individu dalam masyarakat yang berbeda-beda. Pernyataan tersebut bermakna dengan harapan agar dipandang sebagai pembatas yang dapat meluruskan berbagai permasalahan yang terkadang menyimpang atau pun mengikuti garis yang telah ditetapkan, walaupun dengan garis lurus atau jalan berkelok-kelok karena berbagai kepentingan, baik itu demi kepentingan partai politik atau pun berbagai kelompok aliran yang ada di Indonesia, individu maupun sehubungan dengan keamanan kekuasaan.

Pendidikan dan pengajaran dalam mempelajari dan menangani konflik maupun kompetisi memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat demokratis. Pada dasarnya, setiap individu lahir akan disertai hasrat kebebasan individu, akan tetapi setiap individu lahir tidak dibekali tentang tata nilai dan aturan kehidupan atau pun norma sosial dan politik. Hal mana kesemuanya harus disosialisasikan dan diinternalisasi di dalam berbagai kesempatan oleh mereka. Seandainya sebuah rezim totalitarian diwarnai oleh indoktrinasi kepentingan penguasa, maka pendidikan demokratis harus mampu membebaskannya sehingga muncul politisi yang memiliki sifat abdi rakyat, bukan abdi pemerintah yang berkedok kepentingan negara.

Maka dari itu, pendidikan harus bisa memunculkan peluang untuk menumbuhkan dan menimbulkan kebebasan individu. Kesadaran hak dan kewajiban sebagai warga negara yang tumbuh berkembang seiring sejalan dengan bertambah sempurna individu (tentang pribadi, pikiran, pengetahuan, dan sebagainya) menjadi kedewasaan berwarga negara. Adapun dasar pendidikan yang demokratis akan memunculkan dampak dalam menggarap konflik atau pun dalam berkompetisi memperebutkan berbagai sumber daya langka yang ada di masyarakat.

Sehubungan dengan sumber daya langka yang akan diperebutkan, tentunya akan memicu munculnya konflik kepentingan dalam masyarakat pada umumnya. Berdasarkan uraian tersebut, demokrasi pada dasarnya dapat dinyatakan sebagai seperangkat aturan dan peraturan yang digunakan untuk mengelola konflik kepentingan di dalam kehidupan masyarakat dengan memakai pilar-pilar pemerintahan yang demokratis. Seolah-olah bertentangan dengan pendapat umum atau pun kebenaran, namun kenyataannya mengandung kebenaran bahwa dalam kehidupan masyarakat yang demokratis di mana berdiri diantara konflik dan konsensus.

### **7.2. Tujuan Instruksional Umum**

Dengan mempelajari bab ini mahasiswa diharapkan dapat mengerti dan memahami beberapa isu-isu kritis dalam konflik diantaranya, yaitu kekuasaan yang demokratis, konflik memperebutkan sumber daya yang langka dan konsensus atau mufakat.

### **7.3. Tujuan Instruksional Khusus**

Setelah mempelajari bab ini mahasiswa diharapkan dapat :

1. Dapat menjelaskan apa yang dimaksud dengan kekuasaan yang demokratis,
2. Dapat menjelaskan apa perbedaan antara konflik dan konsensus,
3. Dapat menjelaskan apa fungsi konflik dan fungsi konsensus.

#### 7.4. Konsensus

Konsensus merupakan sebuah frasa untuk menghasilkan atau menjadikan sebuah kesepakatan yang disetujui secara bersama-sama antarkelompok atau individu setelah adanya perdebatan dan penelitian yang dilakukan dalam kolektif intelijen untuk mendapatkan konsensus pengambilan keputusan. Konsensus yang dilakukan dalam gagasan abstrak tersebut, tidak mempunyai implikasi terhadap konsensus politik praktis, namun tindak lanjut pelaksanaan agenda akan lebih mudah dilaksanakan dalam mempengaruhi konsensus politik. Konsensus juga bisa pula berawal hanya merupakan sebuah pendapat atau gagasan yang selanjutnya diadopsi oleh sebuah kelompok kepada kelompok yang lebih besar karena berdasarkan kepentingan (seringkali dengan melalui sebuah fasilitasi) sehingga dapat mencapai pada tingkat konvergen keputusan yang akan dikembangkan (<https://id.wikipedia.org/wiki/Konsensus>).

Santosa (2004: 4) menjelaskan di dalam bukunya bahwa konsensus berasal dari bahasa Inggris, yaitu consensus. Konsensus sendiri dapat diartikan sebagai kesepakatan kata atau permufakatan bersama (sehubungan dengan persepsi, pendapat, pendirian, dan sikap yang diperoleh melalui kebulatan suara antarpihak). Lebih jauh, beliau mempertegas bahwa fungsi konflik dalam tataran teoretis adalah merupakan fungsi edukasi, fungsi adaptasi, dan fungsi demokrasi. Edukasi sendiri merupakan upaya memberikan pembelajaran yang baik dalam proses interaksi sosial yang tidak keluar dari sikap prejudice yang secara potensial menimbulkan konflik. Fungsi adaptasi sendiri merupakan upaya mereduksi perbedaan nilai dan kepentingan menjadi kesamaan atau kekuatan. Fungsi demokrasi adalah merupakan upaya pencegahan perilaku nondemokratis, seperti alienasi, kekerasan (coercion), anarki, dan sikap otoriter.

Seperti yang telah diketahui tentang demokrasi. Demokrasi merupakan aliran yang menyatakan bahwa segala sesuatunya adalah dari rakyat, untuk rakyat dan oleh rakyat. Hal mana merupakan aliran yang dianut oleh pemerintahan di Indonesia. Lalu selanjutnya, konsensus apakah dapat pula disebut demokrasi. Konsensus sendiri dalam

Masyarakat Indonesia dapat dikatakan merupakan musyawarah dalam versi kecilnya, dan konsensus kalau dilihat dari pengertiannya adalah merupakan musyawarah seperti yang sering dibicarakan masyarakat. Namun dalam musyawarah tidak ada unsur penelitian di dalamnya dan hanya sekedar masyarakat berkumpul dan mengeluarkan pendapatnya. Di dalam musyawarah juga terdapat konflik seperti yang ada dalam konsensus. Adapun konflik sendiri secara sosiologis diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua manusia atau lebih (dapat pula dalam kelompok) di mana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya. Akan tetapi maksud yang lebih halus di mana terjadinya perselisihan antara satu sama lain, konflik yang tidak selamanya harus saling memukul dan menghancurkan satu sama lain (<https://www.kompasiana.com/aliefiarizky/54f7115aa333116d5a8b4f22/konsensus-dalam-masyarakat>).

Dalam konteks demokratisasi pun, pada intinya merupakan kemampuan untuk mengelola konflik menjadi resolusi konflik untuk menghasilkan konsensus, mufakat, atau pun pengaturan lainnya yang diterima oleh semua pihak sebagai pernyataan yang sah. Apabila demokrasi dilihat sebagai forum tempat untuk melegitimasi kepentingan mayoritas dengan cara mendesakkannya pada kelompok-kelompok lain yang minoritas, di mana golongan minoritas hanya berfungsi sebagai sarana pengesahan yang dipaksakan sehingga keseimbangan menjadi lenyap. Hal mana akan mengancam masyarakat secara keseluruhan. Kehancuran akan muncul dari dalam (pergolakan internal). Apabila pemerintah melakukan tekanan-tekanan yang berlebih untuk mencapai konsensus dengan membungkam suara rakyat minoritas, masyarakat pun akan dapat hancur.

Koalisi dapat dikatakan sebagai inti dari tindakan demokratis. Di dalamnya, ada akomodasi kelompok kepentingan untuk saling bernegosiasi dan berkoalisi dengan saling menunjukkan dan menawarkan kelebihan dan kekurangan dalam sistem konstitusional. Dengan demikian, kebenaran dalam demokrasi menjadi sangat pragmatis, betapa pun tidak sempurnanya, karena adanya beragam

gagasan ataupun kepentingan (individu dan institusi). Gagasannya tidak diujikan terhadap sebuah ideologi, tetapi dicobakan pada dunia nyata (real politik) yang dari dalamnya dapat diubah, diperbaiki, dan dibuang, apabila perlu, dengan membiarkan berbagai kelompok untuk bertemu pandang dan berdiskusi tentang berbagai perbedaan yang ada supaya dapat diselesaikan.

#### **7.5. Konflik dan konsensus**

Seperti apa yang dijelaskan Fisher (2001:113) yang menyatakan bahwa di dalam prose pengelolaan konflik diperlukan usaha-usaha untuk mendapatkan berbagai cara dalam meningkatkan terjadinya dialog diantara pihak-pihak yang berkonflik. Dialog memang sering kali diabaikan pada saat kondisi emosi memuncak dan strategi yang bersifat memaksa secara sepihaklah yang kemungkinan diterapkan.

Padahal dialog merupakan bagian keterampilan yang berguna selama pada awal tahap konfrontasi sebelum situasi konflik atau eskalasi konflik berkembang sampai pada tahap krisis. Penerapan keterampilan dialog harusnya sesuai dengan budaya dan lingkungan di mana konflik berlangsung. Singkat kata, proses dialog mereka yang berkonflik akan lebih memahami situasi mereka. Tercapainya kesepakatan atau konsensus bukanlah sebagai tujuan utama dalam dialog, namun yang diperlukan adalah adanya saling memahami saling mengerti dalam konteks luas.

Selanjutnya di dalam kehidupan sehari-hari dimana setiap manusia dapat menerapkan keterampilan bernegosiasi. Demikian halnya di dalam menerapkan keterampilan negosiasi dalam situasi konflik, maka negosiasi dapat diartikan sebagai suatu proses terstruktur yang digunakan oleh pihak-pihak yang berkonflik untuk melakukan dialog berkaitan dengan isu-isu dimana masing-masing pihak mempunyai pendapat yang berlainan (Fisher, 2001:115). Selanjutnya, ditekankan bahwa dalam banyak kasus negosiasi terlaksana tanpa keterlibatan pihak ketiga.

Maksudnya untuk menemukan klarifikasi tentang isu-isu atau masalah-masalahnya sendiri dan berusaha mencapai kesepakatan

tentang cara penyelesaiannya. Pada intinya, negosiasi berlangsung antara kedua belah pihak yang berkonflik pada tahap awal suatu konflik, di mana pada saat jalur komunikasi antara kedua pihak belum benar-benar putus. Bahkan pada tahap lebih lanjut, ketika kedua belah pihak berusaha untuk mencapai kesepakatan atau konsensus tentang syarat-syarat dan rinciannya untuk mencapai penyelesaian konflik secara damai.

Sesungguhnya, konflik dan konsensus adalah merupakan sebab dan akibat dari pembelajaran sosial yang memfasilitasi proses-prosesnya. Baik konflik maupun konsensus, apabila mendominasi secara terus-menerus, pembelajaran sosial yang efektif kemungkinan kecil dapat terjadi. Dalam konflik organisasi, pengelolaan adaptif dihambat oleh rendahnya pembelajaran sosial. Untuk pengelolaan yang efektif, konflik harus diselesaikan. Paling tidak, untuk sementara, konsensus bisa dibangun sebagai dasar dari pengelolaan (Lee, 1993). Bila kondisi berubah, konsensus yang lama bisa tidak berlaku. Itulah sebabnya konflik baru membentuk konsensus selanjutnya dengan proses yang berulang.

Bermula dari isu perubahan yang semakin banyak dibicarakan dalam ilmu-ilmu sosial, khususnya antropologi, isu konflik pun turut mengemuka karena konflik-konflik dipandang sebagai indikator perubahan tersebut. Melalui gejala konflik, orang dapat mengetahui bentuk dan corak perubahan sosial dan kebudayaan yang tengah melanda suatu masyarakat.

Konflik sebagai gejala ataupun pendekatan mengemuka ketika struktural-fungsionalisme mengalami kritik yang tajam. Antropolog pun mulai berupaya menemukan alternatif-alternatif baru. Salah satu yang paling ditanggapi adalah model konflik. Isu konsensus-konflik melanda dunia sosiologi dan antropologi karena semakin banyak ahli teori berminat mengkaji perubahan masyarakat dan kebudayaan. Perbedaan kontras antara teori fungsional dan teori konflik berakar pada penekanan berbeda, baik tersirat maupun tersurat. Isu konsensus dan konflik masing-masing berkaitan dengan peranan yang dimainkan dalam mewujudkan ketertiban sosial.

Dasar-dasar konsensus terdapat pada teori fungsional. Akan tetapi, konsep konsensus tidaklah timbul langsung dari teori fungsional karena fungsionalisme memandang komunikasi ada begitu saja, tanpa menjelaskannya.

#### **7.6. Kesadaran Kolektif Sebagai Prolog Konsensus**

Suatu keadaan normal dari diferensiasi dan spesialisasi pekerjaan, di mana terwujudnya kestabilan sosial masyarakat maju dan semakin kompleks serta bukan cenderung mengarah kekehancuran, meski pun kepercayaan moral tradisional mulai melemah. Kepercayaan akan kesadaran kolektif tentang harkat dan nilai-nilai yang dijunjung oleh individu merupakan counterpart bagi individu yang semakin meluasnya pembagian pekerjaan. Kesadaran kolektif merupakan tumpuan moral bagi individu-individu sebagai anggota masyarakat. Aturan-aturan moral pun berkembang dan secara integral terikat menjadi satu dengan kondisi kehidupan social (Lihat dalam bukunya Taufik Abdullah & A.C Van Der Leeden, Durkheim dan Pengantar Sosiologi Moralitas, 1986, Yayasan Obor Jakarta).

Lebih jauh menurut Durkheim bahwa dengan evolusi manusia atau individu di mana ada peningkatan diferensiasi dan spesialisasi. Individu mempunyai naluri untuk mempertahankan diri, agar individu bertahan dalam kondisi kehidupannya. Maka dari itu, ada kondisi yang mengarah ke spesialisasi dalam masyarakat. Terjadilah pembagian pekerjaan dalam masyarakat. Perbedaan individual berkembang dan kesadaran bersama mulailah luntur, sehingga ada perubahan pola kehidupan dalam masyarakat.

Masyarakat modern merupakan wujud evolusi manusia atau individu dari masyarakat tradisional ke masyarakat modern yang ditandai dengan solisaritas organik, di mana sejalan dengan berkembangnya diferensiasi di mana ada perbedaan antar individu secara jelas sehingga solidaritasnya bersifat kontraktual. Masyarakat terwujud secara sadar atas dasar konsensus dan rasionalitas sangat diutamakan.



Pada masyarakat modern sanksi bersifat restitutif sebagai usaha perbaikan, penegakkan kembali hubungan, seperti semula sebelum terjadi pelanggaran undang-undang dengan proses mengusahakan ganti rugi kepada penuntut. Kebiasaan-kebiasaan atau pun keteraturan-keteraturan yang berlaku menunjukkan adanya perbedaan yang jelas atau ada deferensiasi dan spesialisasi pekerjaan dalam masyarakat. Maka dari itu sifat dari sanksi adalah menjaga perbedaan-perbedaan agar tidak terjadi desintegrasi. Masyarakat kontraktual merupakan masyarakat yang harus menjaga ikatan-ikatan solidaritas secara rasional.

Emile Durkheim memandang tujuan dari tindakan moral sebagai pelestarian masyarakat. Suatu tindakan moral harus mengikuti aturan untuk lebih memenuhi kepentingan masyarakat daripada kepentingan pelakunya. Mengingat aturan-aturan moral tersebut dimiliki bersama oleh masyarakat, Durkheim menyimpulkan bahwa eksistensi masyarakat tergantung pada konsensus moral. Ide bahwa konsensus moral sebagai kondisi yang diperlukan untuk mewujudkan keteraturan sosial merupakan salah satu postulat teori fungsional.

Namun, postulat ini hanyalah permulaan dari analisis Durkheim yang lebih detail. Konsensus terkandung dalam konsepnya yang terkenal, yaitu kesadaran kolektif. Dalam hal ini, kesadaran kolektif tidak akan mungkin ada tanpa konsensus.

Durkheim merumuskan kesadaran kolektif sebagai berikut. Konsep keyakinan kolektif mendasari teori tentang kejahatan dan hukuman serta teori tentang ritus agama. Rumusan tersebut mengandung benih-benih keseimbangan dan mempertahankan pola maupun fungsi integratif. Hal mana karena kesadaran kolektif mempertahankan dirinya sendiri sekaligus dasar solidaritas dan stabilitas.

Selanjutnya, konsensus dalam sistem social atau masyarakat, di mana, diantaranya yaitu : pertama, agama dalam sistem social, di mana keyakinan keagamaan dalam sistem sosial adalah konsensus. Orang-orang yang memiliki keyakinan dan ritual agama akan menyandang komunitas moral dan interaksi antara ritual bersama dan keyakinan bersama sehingga menciptakan kohesi yang berakar satu sama lain,

kedua, ekuilibrium. Parsons berpendapat bahwa sistem tergantung pada kesepakatan (konkordansi) keyakinan, nilai-nilai, dan norma-norma. Sistem haruslah menggabungkan mekanisme yang mempertahankan konsensus. Pencarian bagi mekanisme ini langsung menuju ekuilibrium. Suatu sistem dalam ekuilibrium yang stabil adalah deviasi dari suatu keadaan yang dihadapi sehingga keadaan semula diperbaiki. Keadaan sistem yang diidentifikasi Parsons sebagai fokus dari ekuilibrium adalah kebudayaan normatifnya: nilai-nilai dan norma-norma yang diinstitusionalisasi, c. Evolusi sosial

Menurut Parsons, struktur setiap masyarakat adalah hasil sejarah dari siklus perubahan yang berulang, tetapi progresif. Siklus perubahan itu terdiri atas empat proses: 1) diferensiasi, 2) perbaikan adaptif, 3) integrasi, 4) generalisasi nilai. Berdasarkan keempat fase tersebut, generalisasi nilai adalah yang paling relevan dengan konsensus. Proses ini melestarikan stabilitas melalui perluasan nilai-nilai ke struktur-struktur yang baru, lalu membawa nilai-nilai tersebut ke orbit konsensus.

Kemudian, konsensus dan simbol. George Hebert Mead berpandangan bahwa basis dari kapasitas dan keterbedaan kehidupan manusia dijelaskan oleh simbol yang signifikan. Ia mengidentifikasi pikiran sebagai kesadaran terhadap makna subjektif yang terkandung oleh simbol: dapat berbentuk kata, tindakan, atau objek. Ketika simbol mengandung makna yang dipahami bersama, simbol adalah sosial dan pikiran manusia adalah produk sosial.

Selanjutnya, peranan konsensus. Bahasa adalah unsur konsensus primer dalam kehidupan sosial. Unsur-unsur konsensus lain, seperti keyakinan kognitif, nilai, norma, dan tujuan, terkandung dalam bahasa. Unsur-unsur ini merupakan hal yang harus disetujui oleh individu apabila ingin berhasil dalam kehidupan sosialnya. Menurut Webster Dictionary, konsensus adalah kesepakatan antarpihak secara individu ataupun kelembagaan untuk menyamakan pandangan guna membangun kerja sama supaya menyelesaikan sebuah persoalan yang penting bagi semua pihak. Konsensus harus memiliki beberapa elemen berikut:

- a. Adanya kesepakatan bersama antarpihak,
- b. Adanya penilaian

bersama (shared judgment) yang dihasilkan oleh sebagian besar pihak yang berkepentingan, c. Adanya solidaritas kelompok dalam bentuk perasaan bersama dan kepercayaan bersama terhadap sesuatu. Musyawarah mufakat adalah musyawarah untuk mencapai mufakat. Musyawarah adalah prosesnya, sedangkan mufakat adalah hasilnya. Mufakat dekat artinya dengan sepakat. Pada masa Orde Baru, mufakat sering diidentikkan dengan aklamasi: setiap peserta musyawarah setuju terhadap "bakal suatu keputusan" tanpa melalui voting (pemungutan suara). Sementara itu, konsensus dapat berarti mufakat, tetapi voting untuk mencapai konsensus itu dimungkinkan.

Secara filosofis, proses-proses konsensus berakar pada konstruksionisme sosial (Hikins, 1989). Dari sudut pandang konstruksionis, keberadaan suatu konflik sebagai „kenyataan“ yang berkaitan dengan nilai-nilai kemanusiaan, simbol, dan makna patut dipertanyakan peranannya dalam membangun konsensus (Scott, 1967; Hikins, 1989). Oleh karena itu, suatu simbol dan nilai-nilai merupakan sesuatu yang diciptakan dan diadaptasikan melalui retorika. Apabila diterima, itu merupakan suatu bentuk konsensus yang ada dalam suatu masyarakat. Persoalannya adalah bagaimana membangun konsensus yang didasarkan nilai-nilai dan simbol yang sering kali tidak terlepas dari perselisihan atau konflik sosial. Berikut ini dijelaskan bagaimana membangun konsensus atas dasar prinsip konstruksionisme, yakni menciptakan struktur sosial dalam kelompok yang berada pada nuansa konflik.

Yang terakhir, membangun konsensus. Hikins (1989) berpendapat bahwa ia menemukan cara yang efektif untuk membangun solidaritas dan membangun kesepakatan bersama agar sebagian besar anggota organisasi dapat menemukan titik temu (yaitu ada penilaian bersama) terhadap suatu masalah. Proses untuk membangun konsensus dilalui dengan tiga tahap, yaitu tahap inventing, tahap realizing, dan tahap creative-committing, dimana :

- a. Tahap inventing

Ini adalah tahap untuk menemukan sebanyak mungkin alternatif pemecahan masalah, tanpa mempedulikan apakah alternatif-alternatif tersebut bisa disepakati dan bisa diimplementasikan atau tidak. Fungsi

utama tahap ini hanya untuk menemukan alternatif, generating ideas, serta memperlus cakrawala pilihan bagi masing-masing pihak. Mengapa memperlus pilihan sangat penting? Asumsinya, pihak-pihak yang bernegosiasi seringkali gagal mencapai konsensus karena cara pandangnya dalam melihat sebuah persoalan sangat terbatas, menggunakan asumsi tunggal, atau berdasarkan perspektif tunggal, b. Tahap realizing. Setelah para pihak berhasil mengidentifikasi lebih banyak alternatif kesepakatan, yang harus dilakukan adalah menghasilkan dokumen yang menjadi acuan perundingan. Ini yang disebut sebagai tahap realizing. Artinya, tahap untuk menentukan pilihan yang secara common-sense dianggap realistis. Para pihak diminta menentukan pilihan yang harus dihapus dari daftar yang telah dibuat pada tahap pertama dan yang akan dibiarkan tetap di daftar tersebut. Tentu saja ada gagasan-gagasan yang secara aklamasi diterima, ada juga gagasan-gagasan yang secara aklamasi akan dihapus, dan ada gagasan yang belum diputuskan, c. Tahap ketiga adalah creative-committing atau tahap membuat komitmen kesepakatan secara kreatif.

### **7.7. Latihan**

Untuk memperdalam pemahaman Anda mengenai materi di atas, kerjakanlah latihan berikut.

- 1) Sebutkan dan jelaskan indikator-indikator yang diperlukan dalam suatu konsensus.
- 2) Jelaskan tahapan dalam proses membangun konsensus.

### **7.8. Umpan balik dan Tindak Lanjut**

Konflik dan konsensus memiliki makna konseptual dan fungsional yang berbeda. Konflik dapat berupa perbedaan pandangan, sentimen, pertentangan, perselisihan, bahkan peperangan. Sementara itu, konsensus adalah upaya penanganan konflik untuk mencapai kesepakatan antarpihak yang berkonflik. Fungsi konsensus pada prinsipnya tidak berbeda dengan fungsi konflik, yakni fungsi edukasi, adaptasi, dan demokrasi. Musyawarah, negosiasi, dan mediasi untuk

mencapai resolusi adalah aspek-aspek untuk membangun konsensus melalui tahap inventing, realizing, dan creative-committing.

Berdasarkan soal latihan di atas kemudian dihitung jumlah jawaban yang tepat dan dengan menggunakan rumus di bawah ini untuk mengetahui tingkat penguasaan tentang materi pada bab ini.

Rumus :

$$\text{Tingkat penguasaan} = \frac{\Sigma \text{jawaban yang benar}}{N} \times 100$$

Artinya tingkat penguasaan yang dicapai :

90 – 100	= baik sekali
80 – 89	= baik
70 – 79	= sedang
>69	= kurang

Kalau mencapai tingkat penguasaan 80% keatas, berarti dapat meneruskan mempelajari materi pada bab selanjutnya, dan bila kurang dari itu harap dipelajari kembali.

### 7.9. Pustaka Rujukan

- Abdullah, Taufik & A.C Van Der Leeden. 1986. Durkheim dan Pengantar Sosiologi Moralitas. Yayasan Obor Jakarta.
- Robert, B. Christoper. (2006). "The ASEAN Security Project the Prospect for Comprehensive Integration in Southeast Asia." The Indonesian Quarter Vol. 34 No. 3 Third Quarter.
- Salam, E.F.A.A. (2002). "Kerangka Teoretis Penyelesaian Konflik." Kulliyah of Islamic Revealed Knowledge and Human Sciences International Islamic University. Department of Political Science, Kuala Lumpur.
- Santosa, Edi. (2002). "Konflik Sosial dan Lingkungan." Himpunan Proceeding Seminar Potensi Konflik SARA Kota

- Semarang. Manajemen Konflik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Santosa, Edi. (2004). "Penyelesaian Konflik di Luar Pengadilan: Bahan Pelatihan Alternatif Dispute Resolution." Pusat Penelitian Lingkungan Hidup, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Saprial. (2004). "Resolusi Konflik Lingkungan di Permukiman Kampung Agas Tanjung Uma Kota Batam." Tesis. Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Schermerhorn, Jr, John R.; James G. Hunt; dan Richard N. Osborn. (1985). *Managing Organizational Behavior*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Setiawan, B. (2001). "Strategi Pengelolaan Konflik Lingkungan: Beberapa Catatan." *Proceeding Seminar Nasional Pengelolaan Konflik Lingkungan sebagai Isu Sentral Pelaksanaan Otonomi Daerah*. Yogyakarta, 7 dan 8 Juli 2001.
- Susan, N. (2009). *Sosiologi Konflik dan Isu-isu Konflik Kontemporer*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Tosi, Henry L.; John R. Rizzo; dan Stephen J. Carrol. (1986). *Managing Organizational Behaviour*. Cambridge, Massachusetts: Ballinger Publishing Company.
- Weeks, D. (1984). *Conflict Partnership: How to Deal Effectively with Conflict*. Burgundy Woods: Trans World Production.
- Widjajanto, A. (2002). "Empat Tahap Resolusi Konflik." Makalah. Jurusan Hubungan Internasional, FISIP Universitas Indonesia, Depok.
- Wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Wuryadi, dkk. (2002). *Pengelolaan Konflik Lingkungan sebagai Isu Sentral Pelaksanaan Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian Universitas Negeri Yogyakarta.

## 7.10. Glossary

- Konsensus** : sebuah frasa untuk menghasilkan atau menjadikan sebuah kesepakatan yang disetujui secara bersama-sama antarkelompok atau individu setelah adanya perdebatan
- Koalisi** : sebuah atau sekelompok persekutuan, gabungan atau aliansi beberapa unsur, di mana dalam kerjasamanya, masing-masing memiliki kepentingan sendiri-sendiri
- Kesadaran Kolektif** : kumpulan dari kesadaran individu di mana mempunyai sifat yang tidak tetap atau berbeda-beda. Kesadaran kolektif yang terdapat dalam diri seseorang hanya ada pada saat mereka berkumpul dan setelah mereka bubar kesadaran tersebut juga akan bubar,

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Taufik & A.C Van Der Leeden. 1986. Durkheim dan Pengantar Sosiologi Moralitas. Yayasan Obor Jakarta.
- Ann Marriner -Tomey.1996. Guide To Nursing Management and Leadership. Mosby - Year Book, Inc St Louis USA.
- Bachtiar,Wardi, Sosiologi Klasik dari Comte hingga Parsons, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2006.
- Badudu & Zain. 1996. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta. Pustaka SinarHarapan
- Blackard, Kirk & Gibson,James W..2003. Capitalizing on conflict : Strategies and practices for turning conflict to synergy in organizations. Mumbai: Jaico Publishing House.
- Burhanudin, dkk.(ed.). 1998. Sistim Siaga Dini Untuk Kerusuhan Sosial, Jakarta: Litbang Depag dan PPIM
- Coser, Lewis.1957. Social Conflict and The Theory of Social Change, British Journal of Sociology 8:3
- Coser, Lewis, The Function of Social Conflict. New York: Free Press. 1956.
- Criblin, J. 1982, Leadership Strategies for Organizations Effectiveness. New York: Amacom
- Dahrendorf,Ralf,1959. Class and Class Conflict in Industrial Society, Calif.: Stanford University Press.
- Dahrendorf, Ralf. 1993. Konflik dan Konflik dalam Masyarakat Industri; Sebuah Analisa- Kritik, Jakarta: Rajawali Pers



- Susan, Novri. 2010. *Sosiologi Konflik dan Isu-Isu Konflik Kontemporer*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Susan, Novri. 2012. *Negara Gagal Mengelola Konflik, Demokrasi dan Tata Kelola Konflik di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Swansburg, R.C. 1996. *Management and Leadership for Nurse Managers* (2 th ed). Jones and Bartlett Publishers Inc, London England.
- Tosi, H.L., Rizzo, J.R. & Carrol, S.I. 1999. *Managing Organizational Behavior*. (2"d Edition). New York: Harper Collins Publisher
- Wallenstein, Peter. 2002. *Understanding Conflict Resolution: War, Peace and Global System*. London: Sage
- Wijono, Sutarto. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.
- Wijardjo, Boedhi, dkk. 2001 bersama Mitra-mitra BSP Kemala. *Konflik, Bahaya atau Peluang? Panduan Latihan Menghadapi Dan Menangani Konflik Sumber Daya Alam*. Bandung: Pustaka Pelajar.
- Yanuarti, Sri. dkk . 2004. *Konflik Maluku Utara Penyebab, Karakteristik dan Penyelesaian Jangka Panjang*. Jakarta: Puslit. Kemasyarakatan dan Kebudayaan – LIPI dan Juhanda, Yogyakarta: Gajam Mada University Press
- Zeitlin, Irving, M. 1995. *Memahami Kembali Sosiologi, Kritik Terhadap Teori Sosiologi Kontemporer*, Penerjemah: Anshori Badudu & Zain. 1996. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta. Pustaka Sinar Harapan
- Weeks, D. (1984). *Conflict Partnership: How to Deal Effectively with Conflict*. Burgundy Woods: Trans World Production.
- Widjajanto, A. (2002). "Empat Tahap Resolusi Konflik." Makalah. Jurusan Hubungan Internasional, FISIP Universitas Indonesia, Depok.

- Wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Wuryadi, dkk. (2002). *Pengelolaan Konflik Lingkungan sebagai Isu Sentral Pelaksanaan Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian Universitas Negeri Yogyakarta.
- Poloma, Margaret. M. 1994. *Sosiologi Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Pruitt, Dean G. & Rubin Jeffrey Z. 2011. *Teori Konflik Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Putra, A.A.GdeFebri Purnama.2009. *Meretas Perdamaian dalam Konflik Pilkada Langsung*. Yogyakarta:GavaMedia.
- Raho, SVD Bernard.2007. *Teori sosiologi Modern*. Jakarta: Prestasi Pustaka publisher.
- Ritzer, Geoge & Goodman, Douglas J.2011. *Teori Sosiologi Modern*, Bantul: Kreasi Wacana
- Wijardjo, Boedhi, dkk. 2001 bersama Mitra-mitra BSP Kemala. *Konflik, Bahaya atau Peluang? Panduan Latihan Menghadapi Dan Menangani Konflik Sumber Daya Alam*. Bandung: Pustaka Pelajar.

# MANAJEMEN KONFLIK

Tujuan penulisan buku ini adalah untuk memberikan kemudahan bagi para mahasiswa yang mempelajari mata kuliah Manajemen Konflik dan untuk menambah referensi bidang studi sosiologi.

Materi mata kuliah ini membekali mahasiswa tentang pengertian berbagai konsep diantaranya manajemen konflik, aspek positif dan negatif dari konflik, faktor-faktor penyebab konflik, langkah-langkah pemecahan konflik sesuai dengan masalah yang dihadapi. Disamping itu dibahas pula teori-teori yang berkaitan dengan Manajemen Konflik diantaranya teori dari Simon Fisher, Galtung, Kriesberg maupun teori-teori lainnya berkaitan dengan konflik, dikupas pula isu-isu kritis dan strategi resolusi konflik dan penganannya.



f Aura-Publishing  
www.aura-publishing.com  
@redaksiaura

AKADEMIK

ISBN: 978-602-6739-96-4



9 786026 1739964