

MODUL 3

KIAT MENCEGAH KONFLIK

Studi mengenai konflik dalam masyarakat dapat dikaji melalui dua pendekatan yang populer yaitu pendekatan struktural fungsional dan pendekatan struktural konflik³³. Pendekatan struktural konflik melihat bahwa konflik adalah gejala yang selalu ada dalam masyarakat sehingga konflik tidak dapat diselesaikan³⁴. Pendekatan struktural fungsional melihat bahwa konflik terjadi antar kelompok yang memperebutkan hal yang sama, tetapi konflik akan selalu menuju ke arah kesepakatan atau konsensus³⁵.

Berdasarkan buku Alo Liliweri yang berjudul “Sosiologi & Komunikasi Organisasi”, pengertian atau istilah konflik dapat dirangkum dan diartikan sebagai berikut³⁶:

- Konflik adalah bentuk pertentangan alamiah yang dihasilkan oleh individu atau kelompok karena mereka yang terlibat memiliki perbedaan sikap, kepercayaan, nilai-nilai serta kebutuhan.
- Konflik sebagai hubungan pertentangan antara dua pihak atau lebih (individu maupun kelompok) yang memiliki atau merasa memiliki sasaran-sasaran tertentu, namun diliputi pemikiran, perasaan, atau perbuatan yang tidak sejalan.
- Konflik sebagai pertentangan atau pertikaian karena ada perbedaan dalam kebutuhan, nilai, dan motivasi pelaku atau pihak-pihak yang terlibat di dalamnya.
- Konflik sebagai suatu proses yang terjadi ketika satu pihak secara negatif mempengaruhi pihak lain, dengan melakukan kekerasan fisik yang membuat orang lain merasa perasaan serta fisiknya terganggu.

³³ Nasikun, *Sistem Sosial Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 1992).

³⁴ Nasikun.

³⁵ Ramlan Surbakti, *Memahami Ilmu Politik* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010).

³⁶ Alo Liliweri, *Sosiologi & Komunikasi Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).

- Konflik sebagai bentuk pertentangan yang bersifat fungsional karena dapat mendukung tujuan kelompok dan memperbarui tampilan, namun disfungsional karena menghilangkan tampilan kelompok yang sudah ada;
- Konflik sebagai proses mendapatkan monopoli ganjaran, kekuasaan, pemilikan, dengan menyingkirkan atau melemahkan pesaing.
- Konflik sebagai suatu bentuk perlawanan yang melibatkan dua pihak secara antagonis;
- Konflik sebagai kekacauan rangsangan kontradiktif dalam diri individu.

Munculnya konflik di masyarakat, tentu ada penyebabnya. Dengan mengetahui sebabnya, konflik diharapkan segera dapat dikelola dan diatasi dengan baik. Sebab-sebab konflik dapat dipahami dari penjelasan tentang pengertian konflik itu sendiri. Lewis A. Coser dalam bukunya "The Function of Social Conflict", konflik didefinisikan sebagai perselisihan mengenai nilai-nilai atau tuntutan-tuntutan berkenaan dengan status, kuasa, dan sumber-sumber kekayaan yang persediannya tidak mencukupi, dimana pihak-pihak yang sedang berselisih tidak hanya bermaksud untuk memperoleh barang yang diinginkan, melainkan juga memojokkan, merugikan, atau menghancurkan lawan mereka³⁷.

Konflik atau pertentangan ini bisa berbentuk non fisik, bisa pula berkembang menjadi benturan fisik, bisa berkadar tinggi dalam bentuk kekerasan (*violence*), bisa pula berkadar rendah yang tidak menggunakan kekerasan atau *non-violence*.

Dalam pandangan teori konflik, elemen-elemen masyarakat selalu dalam kondisi perubahan sehingga setiap elemen masyarakat memberikan sumbangan bagi terjadinya konflik di masyarakat. Konflik terjadi karena setiap perubahan akan mengubah komposisi maupun struktur di masyarakat. Elemen masyarakat yang merasa dirugikan karena posisi atau penguasaan atas sumber daya masyarakat menjadi berkurang

³⁷ Lewis A Coser, *The Functions of Social Conflict* (New York: The Free Press, 1959).

atau lebih rendah akan berusaha mempertahankan diri. Sebaliknya, mereka yang diuntungkan oleh suatu perubahan yang sedang terjadi akan terus mendorong adanya perubahan. Dalam pandangan teori ini, masyarakat disatukan oleh “ketidakbebasan yang dipaksakan”. Dengan demikian, posisi tertentu di dalam masyarakat mendelegasikan kekuasaan dan otoritas terhadap posisi yang lain. Fakta kehidupan sosial ini mengarahkan Dahrendorf kepada tesis sentralnya bahwa perbedaan distribusi kekuasaan dan otoritas “selalu menjadi faktor yang menentukan konflik sosial sistematis”³⁸.

Dengan adanya perbedaan distribusi kekuasaan inilah kemudian memunculkan dua kelompok yang berbeda posisi, yakni kelompok dominan dan kelompok pada posisi subordinat. Mereka yang berada pada posisi dominan cenderung mempertahankan status quo sementara yang berada pada posisi subordinat selalu berupaya mengadakan perubahan terus-menerus. Konflik kepentingan dalam suatu kelompok selalu ada sepanjang waktu, setidaknya yang tersembunyi³⁹.

³⁸ Ritzer and Goodman, *Teori Sosiologi Modern*.

³⁹ Ritzer and Goodman.

- **Faktor Penyebab Konflik**

Alo Liliweri mengemukakan bahwa penyebab terjadinya konflik dapat dipetakan minimal ke dalam lima penyebab yaitu⁴⁰:

- **Konflik Nilai**

Kebanyakan konflik terjadi karena perbedaan nilai. Nilai merupakan sesuatu yang menjadi dasar, pedoman, tempat setiap manusia menggantungkan pikiran, perasaan, dan tindakan. Yang termasuk dalam kategori ini adalah konflik yang bersumber pada perbedaan rasa percaya, keyakinan, bahkan ideologi atas apa yang diperebutkan.

- **Kurangnya Komunikasi**

Komunikasi antarmanusia tidak boleh dianggap sebagai suatu yang sepele karena konflik bisa terjadi hanya karena dua pihak kurang berkomunikasi. Kegagalan berkomunikasi karena dua pihak tidak dapat menyampaikan pikiran, perasaan, dan tindakan sehingga membuka jurang perbedaan informasi di antara mereka, dan hal semacam ini dapat mengakibatkan terjadinya konflik.

- **Kepemimpinan yang Kurang Efektif**

Secara politis kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang kuat, adil, dan demokratis. Namun demikian, untuk mendapatkan pemimpin yang ideal tidak mudah. Konflik karena kepemimpinan yang tidak efektif ini banyak terjadi pada organisasi atau kehidupan bersama dalam suatu komunitas.

- **Ketidakcocokan Peran**

Konflik semacam ini bisa terjadi kapan saja dan dimana saja. Ketidakcocokan peran terjadi karena ada dua pihak yang mempersepsikan secara sangat berbeda tentang peran mereka masing-masing.

- Konflik atau Masalah yang Belum Terpecahkan

Banyak pula konflik yang terjadi dalam masyarakat karena masalah terdahulu tidak terselesaikan. Tidak ada proses saling memaafkan dan saling mengampuni sehingga hal tersebut seperti api dalam sekam, yang sewaktu-waktu bisa berkobar.

Secara umum terdapat beberapa faktor penyebab terjadinya konflik di masyarakat antara lain⁴¹:

- Perbedaan Individu

Dalam diri setiap manusia yang memiliki karakteristik yang khas dan unik, dimana keunikan yang dimiliki menjadi pembeda antara manusia satu dengan manusia yang lain. Melalui perbedaan karakter tersebut memungkinkan terjadinya perbedaan pendapat dan sudut pandang dalam menilai sesuatu, oleh karenanya akan memungkinkan terjadinya pertentangan dan ketidakselarasan dalam interaksi yang dilakukan, hal inilah yang menimbulkan konflik. Namun sesungguhnya perbedaan yang dimiliki oleh setiap individu dalam suatu masyarakat tidak harus menjadi faktor pemicu konflik, sebaliknya, perbedaan yang ada bisa menjadi pelengkap untuk saling mengisi kekurangan masing-masing orang yang terlibat dalam proses sosial tersebut.

- Perbedaan Latar Belakang Kebudayaan

Setiap masyarakat pastilah memiliki kebudayaan yang berbeda dengan kebudayaan masyarakat lain. Hal ini disebabkan kebudayaan tersebut berbeda pada tempat dan kondisi tertentu. Dalam kehidupan yang lebih luas, tiap-tiap kelompok kebudayaan memiliki nilai-nilai dan norma-norma sosial yang berbedabeda ukurannya sesuai dengan kebutuhan masyarakat setempat. Perbedaan - perbedaan inilah yang memungkinkan terjadinya konflik sosial. Hal ini disebabkan

⁴⁰ Liliweri, *Prasangka Dan Konflik (Komunikasi Lintas Budaya Masyarakat Multikultur)*.

⁴¹ Amalia Irfani, "Peran Forum Mediasi Dalam Meminimalisir Konflik Di Kalimantan Barat," n.d.

kriteria tentang baik buruk, pantas atau tidak pantas maupun berguna atau tidak bergunanya sesuatu, baik itu berupa benda fisik maupun nonfisik berbeda-beda menurut pola pikir masing-masing yang didasarkan pada latar belakang budaya yang dianut.

- **Perbedaan Kepentingan**

Setiap manusia pastilah memiliki kepentingan, dan kepentingan pada tiap individu pastilah berbeda-beda. perbedaan kepentingan pada masing- masing memungkinkan munculnya konflik. Konflik akibat adanya perbedaan kepentingan dapat menyangkut bidang politik, ekonomi, sosial maupun budaya, dapat pula terjadi antar kelompok ataupun antar kelompok dengan individu.

- **Perubahan-perubahan Nilai yang Cepat**

Perubahan nilai terjadi pada setiap masyarakat dimana nilai-nilai sosial, nilai kebenaran, kesopanan, maupun nilai material suatu benda mengalami perubahan, sehingga perubahan adalah hal yang lazim terjadi. Namun, apabila perubahan nilai berlangsung dengan cepat dan mendadak, maka akan menimbulkan guncangan terhadap proses-proses sosial dalam masyarakat, bahkan dapat terjadi perubahan karena dianggap mengacaukan tatanan kehidupan.

- **Jenis Konflik**

Menurut Dahrendorf, konflik dibedakan menjadi 4 bentuk, antara lain sebagai berikut⁴²:

- Konflik antara atau dalam peran sosial (intrapribadi), misalnya antara peranan-peranan dalam keluarga atau profesi (konflik peran (role))
- Konflik antara kelompok-kelompok sosial (antar keluarga, antar gank).
- Konflik kelompok terorganisir dan tidak terorganisir (polisi melawan massa).

⁴² Ralf Dahrendorf, *Konflik Dan Konflik Dalam Masyarakat Industri* (Jakarta: Rajawali Pers, 1986).

- Konflik antar satuan nasional (kampanye, perang saudara).

Sedangkan menurut Soerjono Soekanto terdapat lima bentuk khusus konflik yang terjadi dalam masyarakat. Kelima bentuk itu adalah konflik pribadi, konflik politik, konflik sosial, konflik antarkelas sosial, dan konflik yang bersifat internasional. Berikut pembahasannya⁴³:

- Konflik pribadi,

Merupakan konflik yang terjadi di antara orang perorangan karena masalah-masalah pribadi atau perbedaan pandangan antarpribadi dalam menyikapi suatu hal. Misalnya individu yang terlibat utang, atau masalah pembagian warisan dalam keluarga.

- Konflik politik

Konflik yang terjadi akibat kepentingan atau tujuan politik yang berbeda antara seseorang atau kelompok. Seperti perbedaan pandangan antarpolisi politik karena perbedaan ideologi, asas perjuangan, dan cita-cita politik masing-masing. Misalnya bentrokan antarpolisi politik pada saat kampanye.

- Konflik rasial,

Konflik yang terjadi di antara kelompok ras yang berbeda karena adanya kepentingan dan kebudayaan yang saling bertabrakan. Misalnya konflik antara orang-orang kulit hitam dengan kulit putih akibat diskriminasi ras (rasialisme) di Amerika Serikat dan Afrika Selatan.

- Konflik antarkelas sosial,

Konflik yang muncul karena adanya perbedaan-perbedaan kepentingan di antara kelas-kelas yang ada di masyarakat. Misalnya konflik antara buruh dengan pimpinan dalam sebuah perusahaan yang menuntut kenaikan upah.

- Konflik yang bersifat internasional, yaitu

Konflik yang melibatkan beberapa kelompok negara (blok) karena perbedaan kepentingan masing-masing. Misalnya konflik antara negara Irak dan Amerika Serikat yang melibatkan beberapa negara besar.

⁴³ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, 2006.

- **Mencegah Konflik**

Strategi untuk pencegahan konflik merupakan strategi sangat penting sehubungan dengan banyaknya potensi konflik dalam masyarakat sipil dan kebijakan yang tidak demokratis. Pada dasarnya, pencegahan konflik merupakan cara untuk mencegah konflik untuk tidak bereskalasi menjadi konflik lebih besar.

Hal itu mencakup tentang strategi dari pencegahan potensi konflik atau konflik bersifat laten agar tidak manifes menjadi konflik terbuka atau konflik kekerasan, pencegahan konflik terbuka agar tidak meningkat menjadi konflik yang lebih besar atau krisis, dan pencegahan agar persetujuan damai yang telah dicapai tidak kembali jatuh dalam situasi peperangan⁴⁴.

Ketika pencegahan konflik dilakukan, maka akan meminimalisir kekerasan, bahkan menghilangkan kekerasan. Dengan demikian, maka akan tercapai kondisi yang penuh dengan kedamaian dan kasih sayang. Oleh karenanya, menurut Johan Galtung, untuk menerapkan kondisi yang damai, maka setiap individu dan atau masyarakat harus ada kehendak untuk mewujudkan. Dalam hal ini, tidak hanya untuk mengurangi kekerasan (pengobatan) akan tetapi juga ikhtiar untuk menghindari kekerasan (pencegahan). Karena kekerasan merupakan sesuatu yang destruktif, merugikan dan membuat manusia kurang beradab.

Nilai-nilai perdamaian ini, selain merupakan dorongan intrinsik dalam diri manusia, juga diinspirasi dari pandangan-pandangan keagamaan dan kebijaksanaan masyarakat (local wisdom). Selain itu, nilai-nilai perdamaian juga bersumber dari nilai-nilai ajaran agama (doktrin agama).

Berkenaan dengan hal tersebut, terdapat tiga pilar perdamaian, yaitu pilar kebudayaan, pilar politik dan pilar kesejahteraan dan keadilan sosial. Pilar perdamaian ini dapat

⁴⁴ Lambang Triyono, *Pembangunan Sebagai Perdamaian: Rekonstruksi Indonesia PascaKonflik* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2007).

menjadi landasan untuk mencegah konflik. Berikut ini pembahasan mengenai tiga pilar perdamaian⁴⁵:

- Pilar Kebudayaan

Pilar kebudayaan ditopang dengan modal-modal kebudayaan seperti kearifan, pendidikan multikultural atau minimal pendidikan berwawasan pluralitas dan *cross culture understanding*.

- Pilar Politik

Pilar politik (regulasi) yang mencakup perlu ada kemauan politik atau bahkan kalau perlu regulasi (perundang-undangan) yang mendorong kebijakan yang transformatif ke arah kebijakan yang aspiratif, yaitu kebijakan yang adil.

- Pilar Kesejahteraan

Pilar kesejahteraan dan kedilan sosial yaitu berkenaan dengan bagaimana negara atau pemerintah dapat memenuhi kebutuhankebutuhan hidup masyarakat, sehingga terjamin keamanan sosial (sosial security) seperti sandang, pangan, papan, kesehatan, pendidikan, hak berpolitik dan lain sebagainya.

Dalam rangka pencegahan konflik, Jacob Bercovith dan Richard Jackson, menawarkan tiga rangkaian strategi pencegahan konflik. Dalam hal ini, Jacob dan Richard mengklasifikasikan dalam tiga kategori, yaitu⁴⁶:

- a. Peringatan dini dan respon sistem

Peringatan dini merupakan konsep yang biasanya digunakan dalam konteks menghindari bencana alam, seperti banjir, kekeringan, gempa bumi, dan lain sebagainya. Konsep ini telah menjadi sentral dalam studi pencegahan konflik pula.

⁴⁵ Eka Hendry, *Sosiologi Konflik* (Pontianak: STAIN Pontianak Press, 2009).

⁴⁶ Jacob Bercovith and Richard Jackson, *Conflict Resolution in the Twenty-First Century: Principles, Methods, and Approaches* (Michigan: University of Michigan Press, n.d.).

Tindakan pencegahan untuk menghindari konflik kekerasan yang mungkin terjadi.

Dengan demikian, memprediksi konflik atas dasar mengidentifikasi beberapa kondisi struktural yang umumnya kondusif, menjadi pusat perhatian setiap rangkaian langkah pencegahan konflik. Artinya, pencegahan konflik difokuskan pada upaya mencegah kerusakan yang serius atau pada tingkat yang lebih tinggi dari konflik. Prediksi seperti ini membutuhkan pemahaman penyebab konflik dan mengenali tanda awal apakah konflik tersebut berpotensi merusak atau sebaliknya. Untuk itu, ketika tanda-tanda sudah dikenali, maka kita dapat mengambil tindakan untuk mencegah kekerasan.

Oleh karena itu, sistem peringatan dini terdiri dari peringatan dan respon komponen terhadap konflik secara berkelanjutan. Pada tahap ini, identifikasi dimulai dari pengenalan terhadap struktur dan sistem hubungan yang ada di masyarakat. Peringatan dini meliputi beberapa hal, yaitu, pengumpulan, analisis, dan penilaian resiko dari kondisi struktural yang mungkin mempercepat eskalasi dan kekerasan dalam konflik. Peringatan dini yang efektif memerlukan 35 strategi terpadu dari berbagai sektor. Strategi ini harus ditargetkan pada variable konflik atau penyebab-penyebab terjadinya konflik. Dengan mengembangkan strategi awal dalam pencegahan konflik ini, maka akan lebih mengetahui penyebab dan dinamika konflik yang terjadi di masyarakat.

Terkait dengan pemicu konflik kekerasan, Anne Marie Gardner mengidentifikasi terdapat dua poin penting dalam studi konflik, seringkali konflik berbeda disebabkan oleh penyebab yang berbeda pula. Meskipun demikian, titik konvergensi yang disebut dengan “variabel kunci” meliputi ketidakamanan, ketidakadilan, intensif pribadi, dan persepsi. Kunci variable ini seperti halnya yang disampaikan oleh Michael Brown sebagai pemicu konflik yang menimbulkan eskalasi dan menentukan konflik akan menjadi kekerasan. Oleh karena itu, variabel ini harus diidentifikasi dan dipahami secara tepat oleh para pihak dalam rangka peringatan dini dan intervensi pencegahan. Poin kedua konvergensi yaitu terkait dengan penyebab struktural dan mobilisasi konflik. Konflik yang disebabkan oleh struktural dan mobilisasi ini biasanya

didasarkan pada penyebab awal konflik muncul. Kedua poin ini saling berkaitan dan terjalin erat. Berdasarkan hal tersebut maka pencegahan konflik yang efektif harus multidimensi dan menggabungkan sektor keamanan, ekonomi, dan lain sebagainya. Selain itu, pendekatan yang diambil harus membahas faktor yang mendasari, yaitu dengan strategi pencegahan jangka panjang. Serta penyebab proksimat dengan strategi pencegahan jangka pendek.

b. Tindakan Membangun Kepercayaan

Tindakan membangun kepercayaan membutuhkan peran yang sangat berbeda dari pada peringatan dan respon sistem awal dalam mencegah konflik kekerasan. Ketidakpastian, kecemasan, ketakutan timbal balik, dan kesalahan persepsi antara pihak yang bertikai menjadi ancaman besar bagi perdamaian dan keamanan. Faktor-faktor ini dapat memicu eskalasi atau dorongan pihak secara tidak sengaja ke arah kekerasan karena mereka meningkatkan ketegangan. Tindakan membangun kepercayaan dirancang untuk menurunkan ketidakpastian, mengurangi kecemasan, dan menghilangkan kesalahan persepsi yang melekat dalam struktur yang tidak stabil.

Secara sederhana, strategi ini lebih meletakkan pada pengurangan eskalasi ketika terjadi ketegangan antara pihak yang bertikai. Ketika para pihak memiliki keyakinan dalam ketegangan masing-masing dan perilaku di masa depan, maka peristiwa yang mungkin dapat memicu munculnya konflik akan bisa dicegah. Sebab, mengurangi dan mengelola sumber-sumber ketegangan antara pihak-pihak dengan mengembangkan hubungan kepercayaan dan keyakinan merupakan syarat penting untuk pencegahan konflik.

Menurut Ben-Dor dan Dewit, akan sangat sulit membangun kepercayaan dan keyakinan jika para pihak terlibat dalam konflik internal atau cenderung menekankan perbedaan antara dirinya dan yang lain. Untuk membuat

dinamika politik kepercayaan dan keyakinan, ada empat jenis tindakan yang harus dilalui⁴⁷:

1. Menaati bersama kode perilaku yang disepakati secara internasional. Misalnya saling menghormati, tidak menggunakan senjata kimia dan biologi.
2. Saling bertukar informasi dan meningkatkan komunikasi untuk meredakan kekhawatiran masing-masing pihak terhadap rencana kegiatan militer.
3. Pengamatan dan pemeriksaan, melalui pertukaran perwira militer atau penggunaan orbit satelit rendah untuk memastikan transparansi niat penggunaan militer.
4. Persetujuan bersama oleh masing-masing pihak yang berada dalam potensi konflik, tidak akan menggunakan kekuatan bawah, pelarangan beberapa jenis senjata, atau untuk mendirikan zona penyangga.

Semua tindakan ini dapat mencegah situasi tegang agar tidak meningkat menjadi konflik kekerasan. Semakin besar tingkat partisipasi oleh semua komunitas politik dan konstituen domestik, semakin tinggi permasalahan tertentu dapat diringankan sebelum permasalahan tersebut berubah menjadi konflik serius dan tidak terpecahkan.

Sukses tindakan membangun kepercayaan membuat komitmen untuk tidak menggunakan kekerasan dan keterbukaan dalam menangani konflik. Oleh karena itu, tindakan membangun kepercayaan adalah komponen penting dari rangkaian pencegahan konflik.

c. Misi diplomatik

Menurut Art dan Cronin, diplomasi koersif dapat diartikan sebagai teknik *stratcraft* yang mencoba untuk mengubah perilaku kekerasan melalui ancaman atau melalui penggunaan kekuatan militer yang terbatas. Dalam hal ini, Hampson berpendapat bahwa penggunaan ancaman yang cukup kredibel dan penggunaan kekuatan militer adalah bagian penting dalam mencegah konflik. Namun, hal ini tidak dapat menghapus

⁴⁷ Bercovith and Jackson.

penyebab konflik, melainkan hanya mampu menahan konflik agar tidak muncul menjadi konflik kekerasan⁴⁸.

Oleh karena itu perlu mempertimbangkan metode alternatif untuk mencegah konflik. Artinya, diperlukan tindakan menyeluruh yang mengkaitkan antara kekuatan politik, ekonomi, atau sosial yang positif. Selain itu diperlukan pula dorongan untuk mengedepankan perilaku yang lebih kooperatif antar masing-masing pihak. Bantuan yang ditargetkan melalui ekonomi, paket perkembangan, perjanjian perdagangan, atau akses teknologi canggih dapat membantu menciptakan lingkungan yang positif, yang mungkin menyebabkan koorperasi daripada persaingan antara pihak yang bertikai.

Instrumen lain dalam pencegahan konflik adalah penemuan fakta, yang melibatkan penyelidikan isu tertentu oleh organisasi internasional yang netral dalam wilayah konflik. Namun, misi pencarian fakta hanya melaporkan temuan mereka, mereka tidak memiliki kekuatan untuk menawarkan solusi atau meyakinkan pihak untuk bekerjasama.

Negosiasi dan mediasi yang dilakukan pada tahap awal konflik adalah instrumen pencegahan konflik lain. Menurut Gulliver praktek mencegah sengketa melalui perantara memiliki sejarah yang kaya dalam semua kebudayaan, baik di wilayah Barat maupun non-Barat. Setelah mengamati tanda-tanda sengketa yang muncul, pihak ketiga dapat terlibat dalam proses mediasi untuk mencegah eskalasi sengketa menjadi konflik kekerasan dan destruktif. Bercovich dan Langley, dalam penelitian mereka menyimpulkan bahwa tingkat mediasi memiliki kesempatan keberhasilan lebih besar jika dilakukan sebelum ketidaksetujuan meningkat menjadi konflik. Namun, para pihak mungkin tidak tertarik dalam alur mediasi dan negosiasi mereka melakukan sesuatu yang masih bisa mereka capai. Untuk itu, mereka mungkin tidak memilih jalan mediasi kecuali konflik mencapai pada jalan buntu dan tidak dapat dipecahkan⁴⁹.

⁴⁸ Bercovith and Jackson.

⁴⁹ Bercovith and Jackson.

Pembuat kebijakan akan mendapatkan keuntungan jika alat ini tertanam dalam kerangka yang bisa menuntun keputusan 30Jacob Bercovith, Richard Jackson, loc. cit. 39 mereka mengenai satu alat yang bisa digunakan. Namun, karena setiap konflik memiliki ciri khas yang berbeda dan dinamis, maka terkadang solusi yang diberikan pada konflik tertentu tidak selalu sesuai jika digunakan dalam pendekatan pencegahan konflik yang berbeda. Sebaliknya, agar upaya pencegahan konflik menjadi sukses, maka diperlukan adanya upaya mengembangkan pendekatan kontekstual yang memungkinkan evaluasi setiap kasus, kemudian mengembangkan strategi pencegahan yang memadai yang memperhitungkan ciri khas masing-masing kasus⁵⁰.

Adapula teori pencegahan konflik yang dikemukakan oleh Nikolas dan Mikael, yang memberikan definisi pencegahan konflik adalah sebagai berikut:

*Conflict prevention is often divided in two categories: direct prevention and struktural revention. Direct revention reuters do measures that are aimed preventif short term, often imminent, escalation of a potential conflict for example The dispatch of a mediator for the alt drawal of military force. Structural conflict prevention focuses on more long term measures that address the underlying causes of a potential conflict long alt potentially esalating and triggering tractors for example Economic Development assistance bor increased political participation*⁵¹.

Bertolak pada pendapat Nicolas dan Mikael, terdapat dua model dari pencegahan konflik, yaitu pencegahan konflik secara langsung dan pencegahan konflik secara struktural. Pertama, pencegahan konflik secara langsung yaitu sebagai pencegahan yang dalam waktu pendek yang seiring dengan meningkatnya potensi konflik sehingga dibutuhkan dan perlu menggandeng seorang mediator atau penengah serta penarikan dari kekuatan militer. Kedua, pencegahan konflik struktural

⁵⁰ Bercovith and Jackson.

⁵¹ Nicholas Swantrom and Mikael Weisman, *Conflict , Conflict Prevention, Conflict Management, and Beyonce a Conceptual Exploration* (Sweden: Upspsala, 2005).

maksudnya adalah pencegahan dalam waktu panjang lantaran dasar dari suatu konflik faktor antara lain pembangunan ekonomi assistance atau keikutsertaan di tingkat negara.

- **Metode Menangani Konflik**

Suatu permasalahan harus ditangani dengan cepat dan cermat sehingga tidak menjadi konflik. Untuk itu cara-cara mencegah konflik harus dilakukan dengan maksimal. Namun jika permasalahan tersebut tidak lagi dapat dibendung hingga terjadi konflik, maka konflik tersebut harus dapat ditangani dengan baik agar konflik mereda dan tidak meluas.

Metode yang sering digunakan untuk menangani konflik adalah pertama dengan mengurangi konflik, dan kedua dengan menyelesaikan konflik. Untuk metode pengurangan konflik salah satu cara yang sering efektif adalah dengan mendinginkan persoalan terlebih dahulu (cooling thing down).

Meskipun demikian cara semacam ini sebenarnya belum menyentuh persoalan yang sebenarnya. Cara lain adalah dengan membuat “musuh bersama”, sehingga para anggota di dalam kelompok tersebut bersatu untuk menghadapi “musuh” tersebut. Cara semacam ini sebenarnya juga hanya mengalihkan perhatian para anggota kelompok yang sedang mengalami konflik. Berikut ini pembahasan mengenai berbagai metode dalam menngani konflik⁵²:

1. Metode Dominasi atau Supresi

Metode dominasi dan supresi biasanya memiliki dua macam persamaan, yaitu mereka menekan konflik, dan bahkan menyelesaikannya dengan jalan memaksakan konflik tersebut menghilangkan serta mereka menimbulkan suatu situasi menang-kalah, di mana pihak yang kalah terpaksa mengalah kaena otoritas lebih tinggi, atau pihak yang lebih besar kekuasaanya, dan mereka biasanya menjadi tidak puas, dan sikap

⁵² Rizkie, “Manajemen Konflik: Definisi, Penyebab Dan Pengelolaan Konflik,” n.d.

bermusuhan muncul. Tindakan metode supresi dan dominasi dalam menangani konflik yaitu:

- Memaksa (Forcing)

Apabila orang yang berkuasa pada pokoknya menyatakan “Sudah, jangan banyak bicara, saya berkuasa di sini, dan saudara harus melaksanakan perintah saya”, maka semua argumen habis sudah. Supresi otokratis demikian memang dapat menyebabkan timbulnya ekspresi-ekspresi konflik yang tidak langsung, tetapi destruktif seperti misalnya ketaatan dengan sikap permusuhan (Malicious Obedience). Gejala tersebut merupakan salah satu di antara banyak macam bentuk konflik, yang dapat menyebar, apabila supresi (peneanan) konflik terus-menerusa diterapkan.

- Membujuk (Smoothing)

Dalam kasus membujuk, yang merupakan sebuah cara untuk menekan (mensupresi) konflik dengan cara yang lebih diplomatic, sang manager mencoba mengurangi luas dan pentingnya ketidaksetujuan yang ada, dan ia mencoba secara sepihak membujuk pihak lain, untuk mengikuti keinginannya. Apabila sang manager memiliki lebih banyak informasi dibandingkan dengan pihak lain tersebut, dan sarannya cukup masuk akal, maka metode tersebut dapat bersifat efektif. Tetapi andaikata terdapat perasaan bahwa sang menejer menguntungkan pihak tertentu, atau tidak memahami persoalan yang berlaku, maka pihak lain yang kalah akan menentanginya.

- Menghindari (Avoidence)

Apabila kelompok-kelompok yang sedang bertengkar datang pada seorang manajer untuk meminta keputusannya, tetapi ternyata bahwa sang manajer menolak untuk turut campur dalam persoalan tersebut, maka setiap pihak akan mengalami perasaan tidak puas. Memang perlu diakui bahwa sikap pura-pura bahwa tidak ada konflik, merupakan sebuah bentuk tindakan menghindari. Bentuk lain adalah penolakan (refusal) untuk menghadapi konflik, dengan jalan

mengulur-ulur waktu, dan berulang kali menangguk tindakan, “sampai diperoleh lebih banyak informasi”.

- Keinginan Mayoritas (Majority Rule)

Upaya untuk menyelesaikan konflik kelompok melalui pemungutan suara, dimana suara terbanyak menang (majority vote) dapat merupakan sebuah cara efektif, apabila para anggota menganggap prosedur yang bersangkutan sebagai prosedur yang “fair” Tetapi, apabila salah satu blok yang memberi suara terus-menerus mencapai kemenangan, maka pihak yang kalah akan merasa diri lemah dan mereka akan mengalami frustrasi.

2. Metode Kompromi

Melalui kompromi mencoba menyelesaikan konflik dengan menemukan dasar yang di tengah dari dua pihak yang berkonflik. Cara ini lebih memperkecil kemungkinan untuk munculnya permusuhan yang terpendam dari dua belah pihak yang berkonflik, karena tidak ada yang merasa menang maupun kalah. Meskipun demikian, dipandang dari pertimbangan organisasi pemecahan ini bukanlah cara yang terbaik, karena tidak membuat penyelesaian yang terbaik pula bagi organisasi, hanya untuk menyenangkan kedua belah pihak yang saling bertentangan atau berkonflik. Yang termasuk kompromi diantaranya adalah:

- Akomodasi

Penyelesaian konflik yang menggambarkan kompetisi bayangan cermin yang memberikan keseluruhannya penyelesaian pada pihak lain tanpa ada usaha memperjuangkan tujuannya sendiri. Proses tersebut adalah taktik perdamaian.

- Sharing

Suatu pendekatan penyelesaian kompromistis antara dominasi kelompok dan kelompok damai. Satu pihak memberi dan yang lain menerima sesuatu. Kedua kelompok berpikiran moderat, tidak lengkap, tetapi memuaskan.

Melalui tindakan kompromi, para manajer mencoba menyelesaikan konflik dengan jalan menghimbau pihak yang berkonflik untuk mengorbankan sasaran-sasaran tertentu, guna mencapai sasaran-sasaran lain. Keputusan-keputusan yang dicapai melalui jalan kompromi, agaknya tidak akan menyebabkan pihak-pihak yang berkonflik untuk merasa frustrasi atau mengambil sikap bermusuhan. Tetapi dipandang dari sudut pandangan organisatoris, kompromis merupakan cara penyelesaian konflik yang lemah, karena biasanya tidak menyebabkan timbulnya suatu pemecahan, yang paling baik membantu organisasi yang bersangkutan mencapai tujuan-tujuannya. Justru, pemecahan yang dicapai adalah bahwa ke dua belah pihak yang berkonflik dapat “hidup” dengannya. Berikut bentuk-bentuk kompromi:

- Separasi (Separation), pihak yang berkonflik dipisahkan sampai mereka mencapai suatu pemecahan
- Arbitrasi (Arbitration), pihak-pihak yang berkonflik tunduk terhadap keputusan pihak ketiga (yang biasanya tidak lain dari pihak manajer mereka sendiri)
- Settling by Chance (Mengambil keputusan berdasarkan faktor kebetulan), keputusan tergantung misalnya dari uang logam yang dilempar ke atas, mentaati peraturan-peraturan yang berlaku (resort to rules), dimana para pihak yang bersaing setuju untuk menyelesaikan konflik dengan berpedoman pada peraturan-peraturan yang berlaku;
- Menyogok (Bribing), Salah satu pihak menerima imbalan tertentu untuk mengakhiri konflik terjadi.

3. Metode Pemecahan Problem Integrative

Dengan menyelesaikan konflik secara integratif, konflik antar kelompok diubah menjadi situasi pemecahan persoalan bersama yang bisa dipecahkan dengan bantuan teknik-teknik pemecahan masalah (problem solving).

Pihak-pihak yang bertentangan bersama-sama mencoba memecahkan masalahnya, dan bukan hanya mencoba menekan konflik atau berkompromi. Meskipun hal ini merupakan cara

yang terbaik bagi organisasi, dalam prakteknya sering sulit tercapai secara memuaskan karena kurang adanya kemauan yang sungguh-sungguh dan jujur untuk memecahkan persoalan yang menimbulkan persoalan.

Ada tiga macam tipe metode penyelesaian konflik secara integrative yaitu⁵³:

- Konsensus (Concensus)
- Konfrontasi (Confrontation)
- Penggunaan tujuan-tujuan superordinat (Superordinate goals)

4. Metode Kompetisi

Penyelesaian konflik yang menggambarkan satu pihak mengalahkan atau mengorbankan yang lain. Penyelesaian bentuk kompetisi dikenal dengan istilah win-lose orientation. Win-Lose Orientation Terdiri dari lima orientasi sebagai berikut:

- Win-Lose (Menang-Kalah)

Paradigma ini mengatakan jika “saya menang, anda kalah”. Dalam gaya ini seseorang cenderung menggunakan kekuasaan, jabatan, mandat, barang milik, atau kepribadian untuk mendapatkan apa yang diinginkan dengan mengorbankan orang lain. Dengan paradigma ini seseorang akan merasa berarti jika ia bisa menang dan orang lain kalah. Ia akan merasa terancam dan iri jika orang lain menang sebab ia berpikir jika orang lain menang pasti dirinya kalah. Jika menang pun sebenarnya ia diliputi rasa bersalah karena ia menganggap kemenangannya pasti mengorbankan orang lain. Pihak yang kalah pun akan menyimpan rasa kecewa, sakit hati, dan merasa diabaikan. Sikap Menang-Kalah dapat muncul dalam bentuk:

- Menggunakan orang lain, baik secara emosional atau pun fisik, untuk kepentingan diri.
- Mencoba untuk berada di atas orang lain.

⁵³ Winardi, *Asas-Asas Manajemen* (Bandung: Alumni, 1994).

- Menjelek-jelekan orang lain supaya diri sendiri nampak baik.
 - Selalu mencoba memaksakan kehendak tanpa memperhatikan perasaan orang lain.
 - Iri dan dengki ketika orang lain berhasil
- Lose-Win (Kalah-Menang)

Dalam gaya ini seseorang tidak mempunyai tuntutan, visi, dan harapan. Ia cenderung cepat menyenangkan atau memenuhi tuntutan orang lain. Mereka mencari kekuatan dari popularitas atau penerimaan. Karena paradigma ini lebih mementingkan popularitas dan penerimaan maka menang bukanlah yang utama. Akibatnya banyak perasaan yang terpendam dan tidak terungkapkan sehingga akan menyebabkan penyakit psikosomatik seperti sesak napas, saraf, gangguan sistem peredaran darah yang merupakan perwujudan dari kekecewaan dan kemarahan yang mendalam.

- Lose-Lose (Kalah-Kalah)

Biasanya terjadi jika orang yang bertemu sama-sama punya paradigma Menang-Kalah. Karena keduanya tidak bisa bernegosiasi secara sehat, maka mereka berprinsip jika tidak ada yang menang, lebih baik semuanya kalah. Mereka berpusat pada musuh, yang ada hanya perasaan dendam tanpa menyadari jika orang lain kalah dan dirinya kalah sama saja dengan bunuh diri.

- Win (Menang)

Orang bermentalitas menang tidak harus menginginkan orang lain kalah. Yang penting adalah mereka mendapatkan apa yang mereka inginkan. Orang bermentalitas menang menjadi egois dan akan mencapai tujuannya sendiri. Jika hal ini menjadi pola hidupnya maka ia tidak akan bisa akrab dengan orang lain, merasa kesepian, dan sulit kerja sama dalam tim.

- **Win-Win (Menang-Menang)**

Menang-Menang adalah kerangka pikiran dan hati yang terus menerus mencari keuntungan bersama dalam semua interaksi. Menang-Menang berarti mengusahakan semua pihak merasa senang dan puas dengan pemecahan masalah atau keputusan yang diambil. Paradigma ini memandang kehidupan sebagai arena kerja sama bukan persaingan. Paradigma ini akan menimbulkan kepuasan pada kedua belah pihak dan akan meningkatkan kerja sama kreatif.

- **Gaya Dalam Penyelesaian Konflik**

Perlu kita ingat bahwa dalam memilih ataupun menggunakan yang akan dipakai oleh seseorang atau organisasi di dalam pengelolaan konflik akan sangat bergantung dan dipengaruhi oleh persepsi, kepribadian, karakter (personality), motivasi, kemampuan (abilities) atau pun kelompok acuan yang dianut oleh seseorang atau organisasi. Dapat dikatakan bahwa pilihan seseorang atas gaya mengelola konflik merupakan fungsi dari kondisi khusus tertentu dan orientasi dasar seseorang atau perilakunya dalam menghadapi konflik tersebut yang juga berkaitan dengan nilai (value) seseorang tersebut.

- **Teknik Penyelesaian Konflik**

- Rujuk, merupakan suatu usaha pendekatan dan hasrat untuk kerja-sama dan menjalani hubungan yang lebih baik, demi kepentingan bersama.
- Persuasi, yaitu usaha mengubah po-sisi pihak lain, dengan menunjukkan kerugian yang mungkin timbul, dengan bukti faktual serta dengan menunjukkan bahwa usul kita menguntungkan dan konsisten dengan norma dan standar keadilan yang berlaku.
- Tawar-menawar, suatu penyelesaian yang dapat diterima kedua pihak, dengan saling mempertukarkan konsesi yang dapat diterima. Dalam cara ini dapat digunakan komunikasi tidak langsung, tanpa mengemukakan janji secara eksplisit.

- Pemecahan masalah terpadu, usaha menyelesaikan masalah dengan memadukan kebutuhan kedua pihak. Proses pertukaran informasi, fakta, perasaan, dan kebutuhan berlangsung secara terbuka dan jujur. Menimbulkan rasa saling percaya dengan merumuskan alternatif pemecahan secara bersama dengan keuntungan yang berimbang bagi kedua pihak.
- Penarikan diri, suatu penyelesaian masalah, yaitu salah satu atau kedua pihak menarik diri dari hubungan. Cara ini efektif apabila dalam tugas kedua pihak tidak perlu berinteraksi dan tidak efektif apabila tugas saling bergantung satu sama lain.
- Pemaksaan dan penekanan, cara ini memaksa dan menekan pihak lain agar menyerah; akan lebih efektif bila salah satu pihak mempunyai wewenang formal atas pihak lain. Apabila tidak terdapat perbedaan wewenang, dapat dipergunakan ancaman atau bentuk-bentuk intimidasi lainnya. Cara ini sering kurang efektif karena salah satu pihak hams mengalah dan menyerah secara terpaksa.
- Intervensi (campur tangan) pihak ketiga, Apabila pihak yang bersengketa tidak bersedia berunding atau usaha kedua pihak menemui jalan buntu, maka pihak ketiga dapat dilibatkan dalam penyelesaian konflik.
- Penyelesaian Konflik dengan Pihak Ketiga
 - Arbitrase (arbitration): Pihak ketiga mendengarkan keluhan kedua pihak dan berfungsi sebagai “hakim” yang mencari pemecahan mengikat. Cara ini mungkin tidak menguntungkan kedua pihak secara sama, tetapi dianggap lebih baik daripada terjadi muncul perilaku saling agresif atau tindakan destruktif.
 - Penengahan (mediation): Menggunakan mediator yang diundang untuk menengahi sengketa. Mediator dapat membantu mengumpulkan fakta, menjalin komunikasi yang terputus, menjernihkan dan memperjelas masalah serta mela-pangkan jalan untuk pemecahan masalah

secara terpadu. Efektivitas penengahan tergantung juga pada bakat dan ciri perilaku mediator.

- **Konsultasi:** Tujuannya untuk memperbaiki hubungan antar kedua pihak serta mengembangkan kemampuan mereka sendiri untuk menyelesaikan konflik. Konsultan tidak mempunyai wewenang untuk memutuskan dan tidak berusaha untuk menengahi. Ia menggunakan berbagai teknik untuk meningkatkan persepsi dan kesadaran bahwa tingkah laku kedua pihak terganggu dan tidak berfungsi, sehingga menghambat proses penyelesaian masalah yang menjadi pokok sengketa.

- **RANGKUMAN**

Strategi untuk pencegahan konflik merupakan strategi sangat penting sehubungan dengan banyaknya potensi konflik dalam masyarakat sipil dan kebijakan yang tidak demokratis. Pada dasarnya, pencegahan konflik merupakan cara untuk mencegah konflik untuk tidak bereskalasi menjadi konflik lebih besar.

Hal itu mencakup tentang strategi dari pencegahan potensi konflik atau konflik bersifat laten agar tidak manifes menjadi konflik terbuka atau konflik kekerasan, pencegahan konflik terbuka agar tidak meningkat menjadi konflik yang lebih besar atau krisis, dan pencegahan agar persetujuan damai yang telah dicapai tidak kembali jatuh dalam situasi peperangan .

Ketika pencegahan konflik dilakukan, maka akan meminimalisir kekerasan, bahkan menghilangkan kekerasan. Dengan demikian, maka akan tercapai kondisi yang penuh dengan kedamaian dan kasih sayang. Oleh karenanya, menurut Johan Galtung, untuk menerapkan kondisi yang damai, maka setiap individu dan atau masyarakat harus ada kehendak untuk mewujudkan. Dalam hal ini, tidak hanya untuk mengurangi kekerasan (pengobatan) akan tetapi juga ikhtiar untuk menghindari kekerasan (pencegahan). Karena kekerasan merupakan sesuatu yang destruktif, merugikan dan membuat manusia kurang beradab.

TES FORMATIF

- **PILIHAN GANDA**

1. Dalam rangka pencegahan konflik, Jacob Bercovith dan Richard Jackson, menawarkan tiga rangkaian strategi pencegahan konflik yaitu...
 - a. Peringatan dini dan respon sistem
 - b. Tindakan membangun kepercayaan
 - c. Misi diplomatik
 - d. Semua benar
2. Menurut Nicolas dan Mikael, terdapat dua model dari pencegahan konflik yaitu...
 - a. Pencegahan konflik secara langsung & struktural
 - b. Pencegahan konflik dengan berdiskusi
 - c. Pencegahan konflik dengan mengatasi sumber konflik
 - d. Pencegahan konflik struktural & sistematis
3. Berikut ini tiga pilar yang dapat menjadi landasan dalam mencegah konflik, kecuali...
 - a. Pilar masyarakat
 - b. Pilar kebudayaan
 - c. Pilar politik
 - d. Pilar kesejahteraan
4. Konflik yang terjadi akibat kepentingan atau tujuan politis yang berbeda antara seseorang atau kelompok. Seperti perbedaan pandangan antarpertai politik karena perbedaan ideologi, asas perjuangan, dan cita-cita politik masing-masing, merupakan pemahaman dari...
 - a. Konflik politik
 - b. Konflik rasial
 - c. Konflik agama
 - d. Konflik antarkelas

5. Alo Liliweri mengemukakan bahwa penyebab terjadinya konflik dapat dipetakan minimal ke dalam lima penyebab, kecuali...
 - a. Kurangnya komunikasi
 - b. Egois
 - c. Sikap mau menang sendiri
 - d. Komunikasi yang dilakukan gagal

6. Memaksa atau forcing merupakan tindakan dari metode.....dalam menangani konflik
 - a. Dominasi
 - b. Aktivasi
 - c. Komunikasi
 - d. Semua salah

7. “Cara menyelesaikan konflik dengan menemukan dasar yang di tengah dari dua pihak yang berkonflik. Cara ini lebih memperkecil kemungkinan untuk munculnya permusuhan yang terpendam dari dua belah pihak yang berkonflik, karena tidak ada yang merasa menang maupun kalah” merupakan pemahaman dari...
 - a. Metode kompromi
 - b. Metode komunikasi
 - c. Akomodasi
 - d. Sharing

8. Secara integratif, konflik dapat diselesaikan dengan metode berikut yaitu...
 - a. Konsensus
 - b. Konfrontasi
 - c. Superordinate goals
 - d. Semua benar

9. “Pihak ketiga mendengarkan keluhan kedua pihak dan berfungsi sebagai “hakim” yang mencari pemecahan mengikat. Cara ini mungkin tidak menguntungkan kedua pihak secara sama, tetapi dianggap lebih baik daripada terjadi muncul perilaku saling agresi atau

tindakan destruktif’, merupakan pemahaman mengenai...

- a. Arbitrase
- b. Mediasi
- c. Konsultasi
- d. Komunikasi

10. Menurut Dahrendorf, konflik dibedakan menjadi 4 bentuk, salah satunya adalah...
 - a. Konflik masyarakat
 - b. Konflik antarsatuan nasional
 - c. Konflik keluarga
 - d. Konflik hubungan

• **LATIHAN**

1. Mengapa abdi negara harus dapat mencegah ataupun meredam permasalahan yang ada sehingga tidak muncul konflik?
2. Berikan satu contoh permasalahan yang dapat memicu konflik dalam masyarakat lalu uraikan cara mencegah terjadinya konflik tersebut!
3. Jelaskan tiga pilar perdamaian yang dapat menjadi landasan untuk mencegah konflik!
4. Uraikan secara singkat dan jelas mengenai strategi pencegahan konflik oleh Jacob Bercovith dan Richard Jackson serta berikan contohnya!
5. Mengapa konflik harus dicegah? Uraikan pendapat ada dari sudut pandang pemerintah!