

<b>Accepted:</b> April 2022	<b>Revised:</b> Mei 2022	<b>Published:</b> Juni 2022
--------------------------------	-----------------------------	--------------------------------

## **Kiat-Kiat Dan Strategi Memahami Konflik**

**Achmad Asfi Burhanudin**

Institut Agama Islam Faqih Asy'ari Kediri, Indonesia

*e-mail:* [asviboerhan@gmail.com](mailto:asviboerhan@gmail.com)

### **Abstract**

*Conflict is something that cannot be avoided by anyone. Conflict is closely embedded in the fabric of life. Both individuals, groups and organizations who always struggle to win conflicts. Conflict has occurred since human existence in this world, along with the more advanced human mindset, the existence of conflict is growing and complex day by day. Thus it can be concluded that there is no day without conflict. Therefore, it is required to pay attention and manage conflicts carefully and seriously. To be successful in managing conflict, we need to understand conflict well. Understanding means understanding or knowing something in depth. Understanding is more than just knowing, understanding requires detailed mastery of a thing, its ins and outs, even its origin. Efforts and approaches to conflict resolution include: Conflict prevention seeks to prevent the outbreak of violent conflict, Conflict settlement seeks to end violent behavior by reaching peace agreements, Conflict management aims to limit and avoid violence that may occur in the future by supporting positive behavior change on the parties involved, Conflict resolution (conflict resolution) addresses various causes of conflict and tries to build new and lasting relationships between groups that are mutually hostile, Conflict transformation ( conflict transformation) discusses broader political and social sources of conflict and tries to transform the negative energy of war into positive social and political change. The forms of conflict resolution commonly used are conciliation, mediation, arbitration, arbitration*

**Keywords:** *Tips, Strategy, Understanding Conflict*

### **Abstrak**

Konflik adalah sesuatu peristiwa yang tidak dapat dihindari oleh siapa pun. Konflik melekat erat dalam jalinan kehidupan. Baik individu, kelompok maupun organisasi yang selalu berjuang untuk memenangkan konflik. Konflik terjadi sejak keberadaan manusia di dunia ini, seiring dengan semakin majunya

pola pikir manusia maka semakin hari keberadaan konflik semakin berkembang dan kompleks. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tiada hari tanpa konflik, Oleh karena itu, maka dituntut untuk memperhatikan serta mengelola konflik dengan cermat dan sungguh-sungguh. Agar berhasil dalam mengelola konflik, kita perlu memahami konflik dengan baik. Memahami berarti mengerti atau mengetahui sesuatu secara mendalam. Memahami lebih dari sekedar mengetahui, memahami mensyaratkan penguasaan secara detail terhadap suatu hal, seluk beluk, bahkan asal usulnya. Upaya dan pendekatan untuk mengatasi konflik antara lain: Pencegahan konflik (*conflict prevention*) berupaya mencegah pecahnya konflik kekerasan, Penanganan konflik (*conflict settlement*) berupaya untuk mengakiri tingkah laku kekerasan dengan mencapai kesepakatan perdamaian, Manajemen konflik (*conflict management*) bertujuan untuk membatasi dan menghindari kekerasan yang mungkin terjadi diwaktu yang akan datang dengan cara mendukung perubahan tingkah laku yang positif pada piha-kpihak yang terlibat, Resolusi konflik (*conflict resolution*) membahas berbagai penyebab konflik dan mencoba untuk membangun hubungan baru dan abadi di antara kelompok-kelompok yang saling bermusuhan, Transformasi konflik (*conflict transformation*) membahas sumber politik dan sosial yang lebih luas dari suatu konflik dan mencoba untuk mentransformasikan energi negative peperangan menjadi perubahan sosial dan politik yang bersifat positif. Adapun bentuk penyelesaian konflik yang lazim dipakai diantaranya yakni konsiliasi, mediasi, arbitrase.

**Kata Kunci:** Kiat, Strategi, Memahami Konflik

## Pendahuluan

Sebagai makhluk ciptaan Allah SWT, manusia sejak kelahirannya di muka bumi ini dilengkapi dengan daya cipta, rasa, dan karsa, sehingga manusia dorongan yang kuat untuk selalu hidup bersama serta bermasyarakat.

Sebagai makhluk sosial manusia pasti saling membutuhkan antara satu dengan yang lainnya. Manusia dalam sosialitasnya mereka hidup secara berkelompok yang membentuk suatu kelompok masyarakat yang di dalamnya terdapat kelompok-kelompok masyarakat yang lebih kecil dan merupakan organisasi yang terdiri dari manusia-manusia yang saling berhubungan serta saling membutuhkan antara satu dengan yang lainnya, mereka senantiasa mengembangkan hubungan sosial untuk menciptakan suatu kenyamanan, kekeluargaan dan keamanan serta tujuan yang telah ditetapkan secara bersama-sama.

Tujuan yang ingin dicapai tersebut tidak dapat diwujudkan oleh perorangan secara maksimal, tetapi harus dilakukan melalui proses kerja sama. Melalui proses kerja sama di antara beberapa (sekelompok) orang maka hasil yang dicapai akan lebih maksimal dibandingkan dengan pekerjaan tersebut dilakukan oleh orang per orang. Proses kerja sama sudah dilakukan sejak keberadaan manusia di dunia ini. Sepanjang hidupnya manusia selalu melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan. Idealnya setiap anggota organisasi harus dapat melakukan kerja sama secara efektif, efisien dan ekonomis. Untuk itu maka individu-individu maupun kelompok-kelompok yang ada dalam unit kerja mereka harus saling: bergantung, bekerja sama, memengaruhi, saling mengisi serta

Saling membutuhkan, merasa senasib dan sepenanggungan. Dalam melaksanakan komunikasi harus dilaksanakan secara intens baik antara individu-individu maupun di antara unit-unit kerja yang ada. Ketergantungan menyangkut bantuan, informasi, tindakan dan kerja sama yang solid dan terpadu. Disadari atau tidak, dalam kenyataan yang ada di lapangan ketergantungan tersebut dapat menimbulkan terjadinya kerja sama yang solid ataupun sebaliknya terjadi adanya kesalahpahaman yang bermuara pada konflik.

Konflik adalah sesuatu peristiwa yang tidak dapat dihindari oleh siapa pun. Konflik melekat erat dalam jalinan kehidupan. Baik individu, kelompok maupun organisasi yang selalu berjuang untuk memenangkan konflik. Konflik terjadi sejak keberadaan manusia di dunia ini, seiring dengan semakin majunya pola pikir manusia maka semakin hari keberadaan konflik semakin berkembang dan kompleks. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tiada hari tanpa konflik, Oleh karena itu, maka dituntut untuk memperhatikan serta mengelola konflik dengan cermat dan sungguh-sungguh. Agar berhasil dalam mengelola konflik, kita perlu memahami konflik dengan baik. Memahami berarti mengerti atau mengetahui sesuatu secara mendalam.<sup>1</sup> Memahami lebih dari sekedar mengetahui, memahami mensyarakatkan penguasaan secara detail terhadap suatu hal, seluk beluk, bahkan asal usulnya.

---

<sup>1</sup> M. Mukhsin Jamil (ED), *Mengelola Konflik Membanun Damai*, Semarang: WMC (walisongo Media Center), 2007

## Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian studi kepustakaan (library research). Studi kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Kelebihan studi kepustakaan adalah sebagai berikut: (1) peneliti mengetahui batas-batas cakupan dari permasalahan; (2) peneliti dapat menempatkan secara perspektif; (3) peneliti dapat membatasi pertanyaan dan menentukan konsep studi yang berkaitan erat dengan permasalahan; (4) peneliti dapat mengetahui dan menilai hasil-hasil penelitian yang sejenis yang mungkin kontradiktif antara satu dengan lainnya; (5) peneliti dapat menentukan pilihan metode yang tepat untuk memecahkan permasalahan; (6) studi literatur dapat mencegah atau mengurangi replikasi yang kurang bermanfaat dengan penelitian yang sudah dilakukan peneliti lainnya; (7) peneliti lebih yakin dalam menginterpretasikan hasil penelitian yang hendak dilakukannya. Studi pustaka atau landasan teori sangat penting dalam sebuah penelitian, karena itu kelemahannya adalah seorang peneliti tidak bisa mengembangkan masalah jika tidak memiliki acuan landasan teori ya. Studi Kepustakaan bertujuan untuk menemukan jawaban bagaimana Kiat-Kiat Dan Strategi Memahami Konflik

## Pembahasan

Konflik berasal dari kata *confligere, conflictum* (saling berbenturan) yaitu semua bentuk benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, ketidakserasian, pertentangan, perkelahian, oposisi dan interaksi-interaksi antagonis yang bertentangan. Para pakar mendefinisikan konflik sebagai berikut:

1. Clinton F. Fink menyatakan bahwa: “konflik ialah relasi-relasi psikologis yang antagonistis yang berkaitan dengan tujuan-tujuan yang tidak bisa disesuaikan, interes-teres eksklusif dan tidak bisa dipertemukan sikap-sikap emosional yang bermusuhan, dan struktur-struktur nilai yang berbeda. Selanjutnya Fink juga menyatakan konflik sebagai interaksi yang antagonistis mencakup tingkah laku yang lahiriah yang nampak jelas, mulai dari bentuk-bentuk perlawanan halus, terkontrol, tersembunyi, tidak langsung, sampai pada bentuk perlawanan terbuka, kekerasan perjuangan tidak terkontrol, benturan laten, pemogokan, huru-hara, makar gerilya, perang, dan lain-lain.

2. Wirawan Konflik adalah: “proses pertentangan yang diekspresikan diantara pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik,

menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik”

Pengertian konflik diatas dapat disimpulkan baha Konflik pada dasarnya merupakan hubungan antara dua pihak atau lebih (individu atau kelompok) yang memiliki, atau merasa memiliki, sasaran-sasaran yang tidak sejalan. Konflik merupakan suatu kenyataan hidup yang tidak dapat dielakkan, dan seringkali bersifat kreatif. Konflik terjadi ketika orang mengejar sasaran yang bertentangan. Konflik biasanya dapat diatasi tapa dengan memunculkan kekerasan, dan sering kali mengarah kepada kondisi yang semakin baik pada mereka yang terlibat di dalam konflik itu. Konflik juga meliputi semua hubungan kemanusiaan, baik hubungan sosial, hubungan ekonomi maupun kekuasaan.

Konflik berbeda dengan Kekerasan. Kekerasan meliputi tindakan, perkataan, sikap, berbagai sstruktur atau sistem yang menyebabkan kerusakan secara fisik, mental, sosial atau lingkungan dan atau menghalangi seseorang untuk meraih potensinya secara penuh. Konflik berubah menjadi kekerasan, jika:Saluran dialog dan wadah untuk mengungkapkan perbedaan pendapat tidak memadai, Ketidak sepakatan dan keluhan yang terpendam tidak didengarkan dan diatasi, Banyak ketidakstabilan, ketidakadilan dan ketakutan dalam masyarakat yang lebih luas.

## **Jenis-jenis Konflik**

### **1. Konflik Pribadi**

Jenis konflik yang pertama adalah konflik pribadi. Dimana konflik pribadi adalah salah satu jenis konflik yang terjadi antara individu dengan individu ataupun dengan kelompok masyarakat. Salah satu penyebab adanya konflik pribadi adalah karena adanya perbedaan cara pandang antar individu yang berkaitan dengan persoalan yang serupa. Jenis konflik yang satu ini sangat sering terjadi di dalam pertemanan, keluarga, dunia kerja, dan lain sebagainya. Salah satu contoh dari konflik pribadi adalah ketika sebuah keluarga beradu argumen tentang pembagian hak waris atau warisan.

### **2. Konflik Agama**

Jenis konflik berikutnya adalah konflik agama. Konflik agama merupakan suatu konflik yang terjadi antara kelompok yang mempunyai

agama serta keyakinan yang berbeda. Sebagian besar masyarakat menilai bahwa agama sebagai salah satu tuntunan dan juga pedoman hidup yang harus diikuti secara mutlak. Sehingga apapun yang berbeda dan tidak sesuai dengan agama yang mereka anut, maka akan dianggap sebagai masalah lalu hal itu akan memicu terjadinya konflik. Contoh dari konflik agama adalah konflik yang terjadi di Poso. Dimana konflik antara dua agama tersebut telah terjadi selama bertahun-tahun. Konflik tersebut terjadi karena Poso pada saat itu dipenuhi dengan penduduk yang beragama Islam. Akan tetapi, seiring berjalannya waktu, banyak orang yang menganut agama Kristen masuk ke wilayah Poso dan menjadi dominan. Tapi pada akhirnya, konflik tersebut bisa diselesaikan melalui mediasi.

### 3. Konflik Rasial

Konflik rasial adalah jenis konflik yang terjadi antara ras yang berbeda. Dimana konflik ras akan terjadi saat masing-masing ras merasa lebih unggul dan mengutamakan kepentingan kelompoknya sendiri. Untuk contoh dari konflik rasial yaitu seperti konflik antara pemuda kulit putih dan pemuda kulit hitam. Pastinya hal itu sangat meresahkan dan menyebabkan adanya perpecahan. Jenis konflik rasial ini sering terjadi di Indonesia.

### 4. Konflik Antar Kelas Sosial

Jenis konflik selanjutnya adalah konflik antar kelas sosial. Dimana konflik jenis ini dikenal dengan konflik vertikal, yang mana bisa muncul karena adanya suatu perbedaan kepentingan di antara kelas-kelas yang ada di dalam masyarakat. Untuk contoh dari jenis konflik yang satu ini adalah adanya demo yang terjadi antara karyawan dan perusahaan, dimana para karyawan menuntut untuk kenaikan gaji.

### 5. Konflik Sosial

Adanya kelompok kelas di dalam sebuah masyarakat akan sangat berpotensi memicu terjadinya konflik. Perebutan dan juga upaya untuk mempertahankan status dan peran di dalam kelompok masyarakat kerap kali menimbulkan konflik. Contoh dari konflik yang satu ini yaitu antara kelompok kaya dan kelompok miskin yang saling merebutkan kekuasaan di dalam kursi politik.

### 6. Konflik Politik

Konflik politik adalah salah satu jenis konflik yang terjadi karena adanya perbedaan pandangan di dalam kehidupan politik. konflik tersebut

terjadi karena masing-masing kelompok ingin berkuasa di dalam sebuah sistem pemerintahan.

## 7. Konflik Internasional

Konflik internasional adalah jenis konflik yang melibatkan berbagai macam kelompok negara karena adanya perbedaan kepentingan masing-masing negara. Salah satu contoh dari konflik internasional adalah antara Korea Utara dan Korea Selatan, ISIS, serta negara-negara lain yang melakukan peperangan.<sup>2</sup>

### **Bentuk-bentuk Konflik**

Secara garis besar berbagai konflik dalam masyarakat dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa bentuk konflik berikut ini :

#### a. Berdasarkan sifatnya

Berdasarkan sifatnya, konflik dapat dibedakan menjadi konflik destruktif dan konflik konstruktif.

##### 1) Konflik Destruktif

Merupakan konflik yang muncul karena adanya perasaan tidak senang, rasa benci dan dendam dari seseorang ataupun kelompok terhadap pihak lain. Pada konflik ini terjadi bentrokan-bentrokan fisik yang mengakibatkan hilangnya nyawa dan harta benda seperti konflik Poso, Ambon, Kupang, Sambas, dan lain sebagainya.

##### 2) Konflik Konstruktif

Merupakan konflik yang bersifat fungsional, konflik ini muncul karena adanya perbedaan pendapat dari kelompok-kelompok dalam menghadapi suatu permasalahan. Konflik ini akan menghasilkan suatu konsensus dari berbagai pendapat tersebut dan menghasilkan suatu perbaikan. Misalnya perbedaan pendapat dalam sebuah organisasi.<sup>3</sup>

#### b. Berdasarkan Posisi Pelaku yang Berkonflik

##### 1) Konflik Vertikal

Merupakan konflik antar komponen masyarakat di dalam satu struktur yang memiliki hierarki. Contohnya, konflik yang terjadi antara atasan dengan bawahan dalam sebuah kantor.

<sup>2</sup> Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1992), hal.86

<sup>3</sup> Robert H. Lauer, *Perspektif Tentang Perubahan Sosial*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2001), hal.98

## 2) Konflik Horizontal

Merupakan konflik yang terjadi antara individu atau kelompok yang memiliki kedudukan yang relatif sama. Contohnya konflik yang terjadi antar organisasi massa.

## 3) Konflik Diagonal

Merupakan konflik yang terjadi karena adanya ketidakadilan alokasi sumber daya ke seluruh organisasi sehingga menimbulkan pertentangan yang ekstrim. Contohnya konflik yang terjadi di Aceh.<sup>4</sup>

### Faktor penyebab konflik

Terjadinya sebuah konflik menurut klem bart dikutip muksin jamil dkk disebabkan oleh berbagai factor berbagai factor penyebab konflik itu dibedakan dalam beberapa jenis yaitu

#### 1. *Triggers* (pemicu)

Peristia yang memicu sebuah konflik namun tidak diperlukan dan tidak cukup memadai untuk menjelaskan konflik itu sendiri.

#### 2. *Pivotal factors or root causes* ( factor inti atau penyebab dasar)

Terletak pada akarkonflik yang perlu ditangani supaya pada akhirnya dapat mengatasi konflik.

#### 3. *Mobilizing factors* ( factor yang memobilisasi)

Masalah-masalah yang memobilisasi kelompok untuk melakukan tindakan kekerasan.

#### 4. *Aggravating factors* (factor yang memperburuk)

Faktor yang memberikan tambahan pada *Mobilizing factors* dan *Pivotal factors* namun tidak cukup untuk dapat menimbulkan konflik itu sendiri.<sup>5</sup>

### Dampak dari Adanya Konflik terhadap Masyarakat

Tak perlu diragukan lagi, proses sosial yang namanya konflik itu adalah suatu proses yang bersifat disosiatif. Namun demikian, sekalipun sering berlangsung dengan keras dan tajam, proses-proses konflik itu sering pula mempunyai akibat-akibat yang positif bagi masyarakat. Konflik-konflik yang berlangsung dalam diskusi misalnya, jelas akan unggul, sedangkan pikiran-pikiran yang kurang terkaji secara benar akan tersisih. Positif atau tidaknya

<sup>4</sup> Kusnadi, *Masalah Kerja Sama, Konflik dan Kinerja*, (Malang : Taroda, 2002), hal. 67

<sup>5</sup> M. Mukhsin Jamil (ED), *Mengelola Konflik Membanun Damai,..* hal 16

akibat konflik-konflik memang tergantung dari persoalan yang dipertentangkan, dan tergantung pula dari struktur sosial yang menjadi ajang berlangsungnya konflik. Oleh karena itu ada dua dampak dari adanya konflik terhadap masyarakat yaitu:

#### **Dampak positif dari adanya konflik**

1) Bertambahnya solidaritas intern dan rasa in-group suatu kelompok.<sup>6</sup> Apabila terjadi pertentangan antara kelompokkelompok, solidaritas antar anggota di dalam masing-masing kelompok itu akan meningkat sekali. Solidaritas di dalam suatu kelompok, yang pada situasi normal sulit dikembangkan, akan langsung meningkat pesat saat terjadinya konflik dengan pihak-pihak luar.

2) Konflik di dalam masyarakat biasanya akan menggugah warga masyarakat yang semula pasif menjadi aktif dalam memainkan peranan tertentu di dalam masyarakat.<sup>7</sup> Jika konflik yang tidak berhasil diselesaikan menimbulkan kekerasan atau perang, maka sudah barang tentu kesatuan kelompok tersebut akan mengalami kehancuran.

#### **Dampak negatif dari adanya konflik**

1) Hancurnya kesatuan kelompok.<sup>8</sup> Jika konflik yang tidak berhasil diselesaikan menimbulkan kekerasan atau perang, maka sudah barang tentu kesatuan kelompok tersebut akan mengalami kehancuran

2) Adanya perubahan kepribadian individu. Artinya, di dalam suatu kelompok yang mengalami konflik, maka seseorang atau sekelompok orang yang semula memiliki kepribadian pendiam, penyabar menjadi beringas, agresif dan mudah marah, lebih-lebih jika konflik tersebut berujung pada kekerasan.

3) Hancurnya nilai-nilai dan norma sosial yang ada. Antara nilai-nilai dan norma sosial dengan konflik terdapat hubungan yang bersifat

---

<sup>6</sup> J. Dwi Narwoko dan Bagong Suyanto, *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005), hal 68.

<sup>7</sup> Elly M. Setiadi dan Usman Kolip, *Pengantar Sosiologi Pemahaman Fakta dan Gejala Permasalahan Sosial: Teori, Aplikasi, dan Pemecahannya* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hal 377.

<sup>8</sup> Elly M. Setiadi dan Usman Kolip, *Pengantar Sosiologi Pemahaman Fakta dan Gejala Permasalahan Sosial: Teori, Aplikasi, dan Pemecahannya* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), hal 377.

korelasional, artinya bisa saja terjadi konflik berdampak pada hancurnya nilai-nilai dan norma sosial akibat

ketidak patuhan anggota masyarakat akibat dari konflik.<sup>9</sup>

### **Upaya dan pendekatan Untuk Mengatasi Konflik**

Secara sosiologi, proses sosial dapat berbentuk proses sosial yang bersifat menggabungkan (*associative processes*) dan proses sosial yang menceraikan (*dissociative processes*). Proses sosial yang bersifat asosiatif diarahkan pada terwujudnya nilai-nilai seperti keadilan sosial, cinta kasih, kerukunan, solidaritas. Sebaliknya proses sosial yang bersifat dissosiatif mengarah pada terciptanya nilai-nilai negatif atau asosial, seperti kebencian, permusuhan, egoisme, kesombongan, pertentangan, perpecahan dan sebagainya. Jadi proses sosial asosiatif dapat dikatakan proses positif. Proses sosial yang dissosiatif disebut proses negatif. Sehubungan dengan hal ini, maka proses sosial yang asosiatif dapat digunakan sebagai usaha menyelesaikan konflik.<sup>1</sup> Upaya dan pendekatan untuk mengatasi konflik antara lain:

- 1) Pencegahan konflik (*conflict prevention*) berupaya mencegah pecahnya konflik kekerasan
- 2) Penanganan konflik (*conflict settlement*) berupaya untuk mengakiri tingkah laku kekerasan dengan mencapai kesepakatan perdamaian.
- 3) Manajemen konflik (*conflict management*) bertujuan untuk membatasi dan menghindari kekerasan yang mungkin terjadi diaku yang akan datang dengan cara mendukung perubahan tingkah laku yang positif pada pihak-pihak yang terlibat.
- 4) Resolusi konflik (*conflict resolution*) membahas berbagai penyebab konflik dan mencoba untuk membangun hubungan baru dan abadi di antara kelompok-kelompok yang saling bermusuhan.
- 5) Transformasi konflik (*conflict transformation*) membahas sumber politik dan social yang lebih luas dari suatu konflik dan mencoba untuk mentransformasikan energy negative peperangan menjadi perubahan social dan politik yang bersifat positif.<sup>1</sup>

Adapun bentuk penyelesaian konflik yang lazim dipakai, yakni konsiliasi, mediasi, arbitrase, Arbitrase. Urutan ini berdasarkan kebiasaan orang mencari

<sup>9</sup> J. Dwi Narwoko dan Bagong Suyanto, *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005), hal 70.

<sup>1</sup> Soetomo, *Masalah Sosial dan Pembangunan*, (Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya, 1995), hal.77

<sup>1</sup> M. Mukhsin Jamil (ED), *Mengelola Konflik Membangun Damai...* hal 14

penyelesaian suatu masalah, yakni cara yang tidak formal lebih dahulu, kemudian cara yang formal, jika cara pertama membawa hasil.<sup>1</sup> Menurut Nasikun, bentuk-bentuk pengendalian konflik yaitu:

- 1) Konsiliasi (conciliation) Pengendalian semacam ini terwujud melalui lembaga-lembaga tertentu yang memungkinkan tumbuhnya pola diskusi dan pengambilan keputusan-keputusan diantara pihak-pihak yang berlawanan mengenai persoalan-persoalan yang mereka pertentangkan.
- 2) Mediasi (mediation) Bentuk pengendalian ini dilakukan bila kedua belah pihak yang bersengketa bersama-sama sepakat untuk memberikan nasihat-nasihatnya tentang bagaimana mereka sebaiknya menyelesaikan pertentangan mereka
- 3) Arbitrasi berasal dari kata latin arbitrium, artinya melalui pengadilan, dengan seorang hakim (arbiter) sebagai pengambil keputusan. Arbitrasi berbeda dengan konsiliasi dan mediasi. Seorang arbiter memberi keputusan yang mengikat kedua belah pihak yang bersengketa, artinya keputusan seorang hakim harus ditaati. Apabila salah satu pihak tidak menerima keputusan itu, ia dapat naik banding kepada pengadilan yang lebih tinggi sampai instansi pengadilan nasional yang tertinggi.<sup>1</sup>

## Penutup

Agar berhasil dalam mengelola konflik, kita perlu memahami konflik dengan baik. Memahami berarti mengerti atau mengetahui sesuatu secara mendalam. Memahami lebih dari sekedar mengetahui, memahami mensyarakatkan penguasaan secara detail terhadap suatu hal, seluk beluk, bahkan asal usulnya.

Upaya dan pendekatan untuk mengatasi konflik antara lain: Pencegahan konflik (*conflict prevention*) berupaya mencegah pecahnya konflik kekerasan, Penanganan konflik (*conflict settlement*) berupaya untuk mengakiri tingkah laku kekerasan dengan mencapai kesepakatan perdamaian, Manajemen konflik (*conflict management*) bertujuan untuk membatasi dan menghindari kekerasan yang mungkin terjadi diaktu yang akan datang dengan cara mendukung perubahan tingkah laku yang positif pada pihak-pihak yang terlibat, Resolusi konflik (*conflict resolution*) membahas berbagai penyebab konflik dan

<sup>1</sup> Nasikun, *Sistem Sosial Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hal.22.

<sup>1</sup> Nasikun, *Sistem Sosial Indonesia...hal.25* <sup>3</sup>

mencoba untuk membangun hubungan baru dan abadi di antara kelompok-kelompok yang saling bermusuhan, Transformasi konflik (*conflict transformation*) membahas sumber politik dan social yang lebih luas dari suatu konflik dan mencoba untuk mentransformasikan energy negative peperangan menjadi perubahan social dan politik yang bersifat positif. Adapun bentuk penyelesaian konflik yang lazim dipakai, yakni konsiliasi, mediasi, arbitrase, Arbitrase.

### Daftar Pustaka

- Elly M. Setiadi dan Usman Kolip, *Pengantar Sosiologi Pemahaman Fakta dan Gejala Permasalahan Sosial: Teori, Aplikasi, dan Pemecahannya* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011)
- J. Dwi Narwoko dan Bagong Suyanto, *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005),
- Kusnadi, *Masalah Kerja Sama, Konflik dan Kinerja*, (Malang : Taroda, 2002),
- M. Mukhsin Jamil (ED), *Mengelola Konflik Membanun Damai*, semarang: WMC (walisongo Media Center), 2007
- Nasikun, *Sistem Sosial Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003)
- Robert H. Lauer, *Perspektif Tentang Perubahan Sosial*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2001)
- Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*,(Jakarta: Rajawali Pers, 1992)
- Soetomo, *Masalah Sosial dan Pembangunan*, (Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya, 1995)

*Copyright of Jurnal Salimiya is the property of Jurnal Salimiya and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.*

<https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/salimiya>