

lain. Dalam konteks ini kondisi konflik tidak harus ditampakkan pada bentuk perilaku agresif seperti perkelahian, tawuran, berperang dan lain sebagainya. Perasaan bermusuhan (*hostility feeling*) atau perasaan tidak suka pada pihak lain juga termasuk dalam kategori konflik. Dari perspektif ini konflik dapat terjadi karena benturan kepentingan atau benturan kepribadian.

Dalam pandangan M.Fauzan Zenrif, konflik dalam ranah psikologis ini merupakan potensi konflik universal, dalam arti psikologis ini merupakan potensi berselisih yang dimiliki oleh setiap individu dalam interaksi sosial. Potensi konflik ini dapat berbentuk potensi konflik intrapersonal dan interpersonal. Konflik intrapersonal adalah potensi konflik yang muncul dalam diri setiap pribadi disebabkan karena dorongan-dorongan kebaikan dan keburukan yang bersifat psikologis. Sedangkan konflik interpersonal pada dasarnya merupakan potensi dalam setiap individu untuk melakukan permusuhan dan merusak komitmen sosial yang disebabkan karena adanya permasalahan-permasalahan tertentu baik dalam kaitannya dengan aspek ekonomi, politik, agama dan lain sebagainya yang banyak didorong oleh penilaian yang negatif.⁶²

⁶²M.Fauzan Zenrif, *Filsafat Sosial dalam Paradigma Al-Qur'an, Dekonstruksi Teori Konflik Perspektif Barat*, dalam Jurnal Ulul Albab; Jurnal Studi Islam, Sains dan Teknologi, vol4 nomor 2 tahun 2002 (Malang: Universitas Islam Negeri Malang, 2002),61.

Hakikat *murū'ah* adalah menghindari hal-hal yang rendah dan hina, baik *perkataan*, perbuatan maupun akhlak. *Murū'ah* lisan berupa perkataan yang manis, baik, lembut dan yang dapat memudahkan untuk meraih hasil. *Murū'ah* akhlak ialah kelapangannya dalam menghadapi orang yang dicintai dan dibenci. *Murū'ah* harta ialah ketepatan penggunaannya untuk hal-hal yang terpuji, baik dalam pandangan akal, tradisi maupun syariat. *Murū'ah* kedudukan ialah menggunakan kedudukan itu untuk seseorang yang memerlukannya. Sedangkan *izzat al-nafs* mempunyai arti beranjak dari tempat yang hina-dina. Maksudnya adalah sikap kehati-hatian jiwa terhadap kehinaan. Orang yang mulia jiwanya tidak akan menumpahkan air mukanya dan tidak akan menukar kehormatannya dengan sesuatu yang dapat mengotorinya. Ia tetap menjaga marwah atau memiliki banyak kehormatan, kenyamanan hati, kepala masih bisa tegak, masih mempunyai muka, bebas dari kehinaan yang menyakitkan, terbebas dari perbudakkan hawa nafsu dan ketamakan, dan ia tidak berjalan kecuali yang sesuai dengan yang didiktekan oleh keimanannya dan kebenaran yang diimani serta didakwahnya.

Oleh karena itu, manusia yang paling bersemangat adalah orang yang paling bersih dan tulus jiwanya, serta orang yang paling ikhlas niatnya dan paling jauh dari ketamakan. *Qanā'ah* merupakan

sikap merasa cukup terhadap pemberian Allah SWT, atau *nrimo ing pandhum* dalam bahasa Jawanya. Saking cintanya dengan kehidupan yang lebih utama lagi kekal-abadi, tidak menjadi orang yang tamak terhadap dunia dan tidak menjadi pemburu dunia atau hamba uang. Sehingga merasa kaya walaupun tanpa uang (harta), dan karena itu menjadi seorang yang mempunyai harga diri. Dan inilah merupakan suatu keutamaan jiwa (*'izzat al-nafs*).

Eksistensi pesantren menjadi kokoh karena dijiwai oleh nilai-nilai yang dikenal dengan panca jiwa pesantren. Pertama, jiwa keikhlasan yaitu jiwa kepesantrenan yang tidak didorong oleh ambisi apa pun untuk memperoleh keuntungan-keuntungan tertentu khususnya secara material, melainkan semata-mata karena beribadah kepada Allah. Jiwa keikhlasan memanifestasi kedalam segala rangkaian sikap dan perilaku serta tindakan yang dilakukan secara ritual oleh komunitas pesantren. Jiwa keikhlasan ini dilandasi oleh keyakinan bahwa perbuatan baik pasti diganjar oleh Allah SWT dengan yang baik pula dan bahkan berkali lipat. Kedua, jiwa kesederhanaan. Kata 'sederhana' di sini bukan berarti pasif, melarat, miskin dan menerima apa adanya, tetapi mengandung unsur kekuatan dan ketabahan hati, kemampuan mengendalikan diri, dan kemampuan menguasai diri dalam menghadapi kesulitan. Di balik jiwa kesederhanaan ini tersimpan jiwa yang besar, berani,

maju, dan pantang menyerah dalam menghadapi dinamik sosial secara kompetitif. Jiwa kesederhanaan ini menjadi 'baju' identitas yang paling berharga bagi sivitas santri dan kiai. Ketiga, jiwa bebas. Jiwa yang bebas ini mengandaikan sivitas pesantren sebagai manusia yang kokoh dalam memilih jalan hidup dan masa depannya dengan jiwa besar dan sikap optimis menghadapi segala problematika kehidupan dengan nilai-nilai Islam. Kebebasan di sini juga berarti sikap kemandirian yang tidak berkenan di dikte oleh pihak luar dalam membangun orientasi sistem kepesantrenan dan kependidikan. Keempat, jiwa *ukhuwah Islāmiyyah*. Jiwa *ukhuwah Islāmiyyah* ini memanifestasi dalam kescharian sivitas pesantren yang bersifat dialogis, penuh keakraban, penuh kompromi, dan toleransi. Jiwa ini mematri suasana yang damai, sejuk, senasib, saling membantu, dan saling menghargai bahkan saling mendukung dalam pembentukan dan pengembangan idealis santri. Kelima jiwa mandiri, bahwa pendidikan yang diselenggarakan di pesantren dikembangkan tidak hanya berdasarkan pendidikan keagamaan semata melainkan juga pembinaan terhadap mental dan sikap santri untuk hidup mandiri, meningkatkan keterampilan (*skill*) dan berjiwa *enterpreneurship*. Dimana pesantren juga mengembangkan unit usaha atau pembinaan keterampilan tertentu yang dapat dikembangkan secara mandiri

melakukan kesalahan dan semakin besar kemungkinan mereka bisa mendampingi para pemangku kepentingan secara efektif. Analisis konflik membantu untuk ;

- a. Membuat penjelasan dan membuat prioritas banyaknya isu yang perlu ditangani;
- b. Melakukan identifikasi dampak-dampak konflik;
- c. Melakukan identifikasi akar permasalahan dan faktor-faktor yang mempengaruhi konflik untuk menentukan tanggapan yang sesuai;
- d. Menentukan motivasi dan insentif para pemangku kepentingan melalui pemahaman mengenai kepentingan, kebutuhan dan pandangan mereka terhadap konflik;
- e. Menilai sifat dan bentuk hubungan antara para pemangku kepentingan, termasuk keinginan dan kemampuan mereka untuk berunding satu dengan lainnya;
- f. Melakukan identifikasi informasi yang tersedia mengenai konflik dan informasi lainnya yang dibutuhkan;
- g. Mengevaluasi kapasitas dari institusi atau praktik pengelolaan konflik untuk menangani konflik yang ada;
- h. Membangun hubungan baik dan pengertian diantara para pemangku kepentingan;
- i. Meningkatkan kemampuan pemecahan masalah dan analisis

perbedaan persepsi dan pengertian orang-orang mengenai kejadian, kebijakan dan institusi-institusi.

- 2) Analisis konflik membantu para pemangku kepentingan untuk mempertimbangkan kembali perspektif mereka yang lebih sering dipengaruhi oleh emosi, salah pengertian, asumsi, kecurigaan dan ketidakpercayaan. Dalam situasi konflik, emosi dapat dengan mudah mengalahkan logika dan kenyataan. Karena itu penting untuk membedakan opini dan fakta.
- 3) Analisis konflik harus menguji konteks pengembangan yang lebih luas (sosial, ekonomi, politik) dan tidak hanya mempertimbangkan kekhawatiran mengenai pengelolaan sumber daya alam.
- 4) Setiap analisis konflik hanya merupakan permulaan dan harus diolah dan dipelajari secara hati-hati seiring dengan proses yang berjalan.
- 5) Analisis konflik bukan merupakan suatu akhir. Ini merupakan bagian dari proses mewujudkan proses pembelajaran mengenai isu-isu (membangun kapasitas). Untuk mewujudkan proses pembelajaran, analisis konflik harus dijalankan secara partisipatif. Melalui pertukaran informasi, orang kemungkinan besar menjadi fokus pada masalah-masalah nyata dalam proses negosiasi.

Tabel 2.1: Berbagai Alat/Instrumen Dalam Analisis Konflik

No.	Instrumen	Tujuan
1	Analisis akar permasalahan	Untuk membantu para pemangku kepentingan menguji asal usul dan sebab-sebab dasar dari konflik
2	Analisis isu	Untuk menguji isu-isu yang berkontribusi terhadap konflik dan isu-isu spesifik yang meningkat menjadi konflik yang spesifik, yang secara lebih detail difokuskan pada 5 kategori, yaitu: <ul style="list-style-type: none"> a. Masalah yang berhubungan dengan informasi b. Konflik kepentingan c. Hubungan yang sulit d. Ketidaksamaan struktural. e. Nilai-nilai yang bertentangan
3	Identifikasi dan analisis pemangku kepentingan	Untuk melakukan identifikasi dan menilai ketergantungan dan kekuasaan dari para pemangku kepentingan yang berbeda-beda dalam suatu konflik
4	Analisis 4 R (right, responsibilities, returns, relationship-hak, tanggung jawab, hasil, hubungan)	<ul style="list-style-type: none"> a. Untuk menguji hak, tanggungjawab dan keuntungan para pemangku kepentingan yang berbeda dalam hubungannya dengan sumber daya alam, sebagai bagian dari usaha memperbaiki pemahaman akan suatu konflik. b. Untuk menguji hubungan antar atau dalam kelompok-kelompok pemangku kepentingan yang berbeda
5	Konflik waktu	<ul style="list-style-type: none"> a. Untuk membantu para pemangku kepentingan dalam menguji sejarah sebuah konflik b. Untuk meningkatkan pemahaman terhadap urutan kejadian yang menghasilkan konflik tersebut
6	Pemetaan konflik penggunaan sumber daya	<ul style="list-style-type: none"> a. Untuk menunjukkan secara geografis dimana konflik-konflik lahan atau sumber daya terjadi atau mungkin terjadi dimasa mendatang b. Untuk menentukan isu-isu primer konflik

keputusan yang dibuat dari jauh, tanpa pengetahuan dari masyarakat-masyarakat yang ada.

3. Implikasi Konflik

Konflik sosial dalam pandangan para teoritis Struktural Konflik pada dasarnya mempunyai implikasi-implikasi yang positif karena merupakan mesin perubahan kearah kemajuan. Konflik sosial merupakan inti dari proses sejarah. Karenanya, konflik tidak selamanya mempunyai implikasi negatif, bahkan dengan mengikuti pemikiran tokoh Struktural Konflik Lewis Coser, konflik pada dasarnya memiliki fungsi-fungsi yang positif bagi kelompok.

Menurut Coser, konflik sosial juga dapat menjadi penguat kelompok sosial tertutup. Konflik sosial dalam masyarakat tertentu, secara internal bisa menampakkan kecenderungan disintergrasi. Namun konflik dengan masyarakat lain dapat memulihkan integrasi internal. Konflik dengan sebuah kelompok mungkin membantu menghasilkan kohesi karena ada serangkaian aliansi dengan kelompok-kelompok lain.

Sisi menguntungkan realitas konflik lainnya juga membantu fungsi komunikasi, karena konflik mendorong anggota *ingroup* untuk secara aktif membangun komunikasi, guna mengantisipasi apa yang terjadi di tubuh *outgroup*. Akan tetapi, meski konflik dalam kelompok dapat membantu mewujudkan kesatuan atau membangun kembali kohesi dalam kelompok, akan tetapi tidak semua konflik

Cara penanganan konflik menurut Hardjana, dapat digolongkan menjadi lima kelompok yaitu:

- 1) Bersaing, bertanding (*competing*), menguasai (*dominating*) atau memaksa (*forcing*). Cara ini merupakan pendekatan terhadap konflik yang berciri menang-kalah (*win-lose approach*). Pendekatan ini ditempuh jika tujuan penting, sedangkan hubungan baik dengan orang yang menjadi lawan konflik tidak penting.
- 2) Kerjasama (*collaborating*) atau menghadapi (*confronting*). Dengan cara pengelolaan konflik ini, kedua pihak yang terlibat dalam konflik bekerjasama dan mencari pemecahan konflik yang memuaskan kepentingan kedua belah pihak. Cara pengelolaan ini merupakan pendekatan menang-menang (*win-win approach*). Cara ini ditempuh jika tujuan amat penting dan hubungan baik dengan lawan konflik juga amat penting.
- 3) Kompromi (*compromising*) atau berunding (*negotiating*). Cara ini merupakan pendekatan terhadap konflik dimana pihak-pihak yang berkonflik tidak ada yang menang atau kalah (*neither win-win nor lose-lose approach*). Cara ini ditempuh jika tujuan kepentingannya sedang-sedang saja dan hubungan baik dengan lawan konflik juga sedang-sedang saja kepentingannya.
- 4) Menghindari (*avoiding*) atau menarik diri (*with drawl*). Cara

Nader dan Todd, yang dikutip dalam Suporahardjo mengemukakan carapenanganan konflik ialah

- 1) *Lumping it*, terkait dengan kegagalan salah satu pihak yang bersengketa untuk menekankan tuntutan. Dengan kata lain isu yang dilontarkan diabaikan (*simply ignored*) dan hubungan dengan pihak lawan terus berjalan.

Prosedur ini dilakukan karena penuntut (*claimants*) kekurangan informasi atau akses terhadap hukum dan peraturan yang berlaku dan menganggap keberhasilan tuntutan akan rendah dan/atau biaya yang dikeluarkan untuk itu terlalu besar atau tidak sebanding dengan pencapaian hasilnya.

- 2) *Avoidance* atau *exit*, yaitu mengakhiri hubungan dengan meninggalkannya. Berbeda dengan *lumping it* yang tetap memelihara hubungan dan mengabaikan konflik. Di sini dasar pertimbangannya adalah pada keterbatasan kekuatan yang dimiliki (*powerlessness*) salah satu pihak ataupun alasan-alasan biaya sosial, ekonomi, atau psikologi.
- 3) *Coercion*, yaitu suatu pihak yang bersengketa menerapkan hasrat pada pihak yang lain. Bisa saja penerapannya dilakukan dengan ancaman atau paksaan, sebagaimana banyak terjadi di masyarakat.
- 4) *Negotiation*, yaitu kedua belah pihak menyelesaikan konflik

secara bersama-sama (*mutual settlement*) tanpa melibatkan pihak ketiga. Kedua belah pihak tersebut tidak mencari solusi masalah sesuai peraturan yang berlaku, melainkan menciptakan peraturan di antara mereka sendiri. Pemahaman ini mencakup pemecahan masalah kolaboratif (*collaborative problem solving*) dan negosiasi.

- 5) *Conciliation*, yaitu mengajak kedua belah pihak yang bersengketa untuk bersama-sama melihat konflik dengan tujuan untuk menyelesaikan persengketaan. Konsiliator (*conciliator*) tidak selalu berperan aktif dalam negosiasi selanjutnya, meskipun yang bersangkutan dapat saja bertindak demikian dalam kapasitas tertentu atas permintaan pihak-pihak yang bertikai. Konsiliator seringkali memberikan konteks negosiasi, seperti tempat, fasilitas pendukung dan akan bertindak sebagai perantara (*asa go-between*).
- 6) *Mediation*, adalah pihak ketiga yang mengintervensi suatu pertikaian untuk membantu pihak-pihak yang bersengketa mencapai kesepakatan. Mediator bisa ditunjuk oleh pihak-pihak yang bersengketa atau mewakili otoritas diluar pihak yang bertikai. Pihak-pihak yang bersengketa menyetujui intervensi mediator tersebut. Praktik ini dikenal luas di masyarakat.

- 1) *Ṣilat al-Raḥim*. Hal ini dimaksudkan sebagai jalan paling efektif untuk menghindari ikhtilaf dan konflik. Meskipun dalam *Silat al Raḥim* tidak selalu harus dilanjutkan dengan pembahasan permasalahan dan dialog, tetapi paling tidak merupakan pengakuan untuk melanggengkan rasa fitrah manusia sebagai makhluk sosial yang saling menghormati.
- 2) Rembug (dialog).Ini adalah kunci dalam mengawali memecah kebekuan pihak yang berselisih. Dalam kasus skala besar, dialog perlu di adakan dari tingkat pusat atau atas baru disalurkan kebawah.
- 3) *Tabayyun*, dapat diartikan sebagai klarifikasi. Dalam menghadapi suatu kasus, perlu kepala dingin dan mau berlapang hati mendengar pendapat antar kedua belah pihak dari dua sisi yang berbeda.
- 4) *Iṣlāḥ*, yaitu mengupayakan cara damai antara kedua belah pihak yang berselisih dengan prinsip keadilan dan saling menguntungkan, dan jika perlu menggunakan perantara ḥakam (juru damai, fasilitator, mediator).

Ada pula media lain yang sering pula digunakan dalam komunitas pondok pesantren selain cara diatas, seperti;

- 1) Debat, dalam rangka mengakomodir perbedaan pendapat dalam forum yang ilmiah dan berdasar.

- 2) *Bahth al-masā'il*, dilakukan dalam pembahasan kasus-kasus tertentu yang menjadi bahan polemik yang nyata dihadapi masyarakat. Seringkali hasil jawaban dari forum ini masih tetap tidak mengangkat satu suara mufakat, melainkan memenangkan pendapat yang lebih kuat atau lebih berhati-hati, dengan tetap menghargai pendapat yang berbeda, meskipun lemah.
- 3) Perlombaan, dimaksudkan lebih kepada ajang silat alrahim dan mempertemukan dua pihak atau lebih secara sportif.
- 4) Meminta fatwa. Kadangkala langkah ini didahulukan dan dapat menjadi prioritas utama yang dapat ditempuh oleh umat maupun para ulama dalam menghadapi masalah ataupun *ikhtilāf*, yaitu dengan mendatangi ulama yang dianggap lebih khusus, lebih alim, dituakan sehingga dapat dijadikan hujjah.
- 5) *Istikhārah*. Ulama atau kiai sering kali setelah menempuh beberapa cara untuk menghadapi *ikhtilāf*, kemudian melanjutkan dengan melakukan shalat istikharah dan bermunajat kepada Allah agar berkenan memberikan petunjuk dan solusi yang paling tepat.
- 6) Bertaruh. Istilah ini hanya ungkapan kasar saja untuk menggambarkan sikap dua pihak atau ulama yang berbeda pendapat, kemudian tidak dapat memenangkan satu pendapat

Jenis Konflik	Sumber Penyebab Konflik	Kemungkinan Intervensi
		<ul style="list-style-type: none"> - Mengembangkan kriteria bersama untuk menilai data - Menggunakan ahli dari pihak ketiga - Untuk mendapatkan opini dari luar atau memecahkan kemacetan
Konflik nilai	<ul style="list-style-type: none"> - Perbedaan kriteria dalam mengevaluasi ide- ide/perilaku - Tujuan yang paling intrinsik paling bernilai bersifat eksklusif - Perbedaan cara hidup, ideology atau agama 	<ul style="list-style-type: none"> - Menghindari pembatasan problem dalam istilah-istilah nilai - Mengizinkan para pihak untuk setuju dan tidak setuju - Menciptakan lingkungan yang mempengaruhi, di mana satu perangkat nilai mendominasi - Mencari tujuan yang lebih tinggi yang seluruh pihak dapat berkontribusi
Konflik kepentingan	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetisi yang dirasakan/ nyata atas kepentingan substansi (isi) - Kepentingan tata cara - Kepentingan psikologis 	<ul style="list-style-type: none"> - Memfokuskan pada kepentingan, bukan posisi - Mencari kriteria yang obyektif - Mengembangkan solusi yang integratif yang memenuhi kebutuhan seluruh pihak - Mencari cara memperluas pilihan-pilihan atau sumber daya - Mengembangkan trade-off untuk memuaskan kepentingan yang berbeda secara kuat.

dimiliki oleh pihak yang berkonflik atas proses dan hasil dari pengelolaan konflik, sebaliknya semakin besar campur tangan dari pihak lain.

Opsi penyelesaian konflik yang banyak digunakan pesantren ialah musyawarah, negosiasi dan mediasi. Sedangkan yang paling jarang digunakan adalah jalur hukum; oleh karena selain memerlukan banyak biaya, tenaga dan waktu; seringkali penyelesaian hukum kurang dipercaya kenetralannya oleh pihak yang bertikai. Beberapa cara penyelesaian konflik lainnya yang dapat dilakukan sebagaimana tersebut dalam tabel antara lain :

1) Penghindaran

Ketika menghadapi ketidaksepakatan dengan yang lain, orang mungkin pada awalnya akan saling menghindar. Hal ini mungkin dikarenakan mereka tidak menyukai ketidaknyamanan yang menyertai konflik, atau tidak menganggap isu tersebut sangat penting. Penghindaran mungkin merupakan strategi menunggu waktu yang tepat untuk bertindak secara lebih langsung atau dengan kekuatan.

Ketika penghindaran sudah tidak lagi memungkinkan atau intensitas konflik meningkat, pihak yang berkonflik mungkin mengambil pendekatan-pendekatan penyelesaian masalah lainnya. Cara yang paling umum untuk mencapai kesepakatan yang dapat diterima bersama adalah melalui keputusan informal, yaitu negosiasi

- b. Pondok Pesantren Semi Berkembang, yaitu pondok pesantren yang didalamnya terdapat sistem pendidikan *salaf* dan sistem pendidikan klasikal (madrasah) dengan struktur kurikulum 90% pengajaran pengetahuan agama dan 10 % pengajaran pengetahuan umum.
- c. Pondok Pesantren Berkembang, yaitu pondok pesantren yang sistem pendidikannya seperti Pondok Pesantren Semi Berkembang, tetapi kurikulum yang lebih bervariasi, yakni 70% pengetahuan agama dan 30% pengetahuan umum, serta telah diselenggarakan pendidikan madrasah berdasarkan SKB Tiga Menteri yang ditambah *Diniyah*.
- d. Pondok Pesantren Khalaf/Modern, yaitu pondok pesantren yang didalamnya terdapat sistem pendidikan seperti Pondok Pesantren Berkembang, tetapi struktur kurikulum dan lembaganya lebih lengkap, yaitu terdapat sistem pendidikan sekolah umum dengan penambahan *Diniyah*, perguruan tinggi, koperasi dan sistem pendidikan *takhassus* (kemampuan bahasa Arab dan bahasa Inggris sebagai ciri khas).
- e. Pondok Pesantren Ideal, yaitu Pondok Pesantren yang mempunyai sistem pendidikan sebagai mana sistem pendidikan Pondok Pesantren Modern, hanya saja terdapat sistem pendidikan dan kelembagaan yang lebih lengkap, terutama bidang keterampilan dan *life skills* serta benar-benar memperhatikan kualitas dengan tidak menggeser ciri

(*actuating*), pengawasan (*controlling*). Semua persoalan dalam fungsi ini akan dapat diselesaikan dengan tidak adanya konflik maka para elit dapat duduk bersama untuk mendiskusikan berbagai kemungkinan untuk menyelesaikan berbagai persoalan pendidikan yang muncul dan terjadi dalam lembaga pendidikan yang mereka kelola.

Begitupun juga persoalan yang disfungsi terhadap aspek-aspek pengelolaan pendidikan di pesantren seperti institusi dakterurus, pelaksanaan program pendidikan di pesantren tidak terstruktur dalam kurikulum bahkan ia menjadi berhenti, para ustad banyak mengabaikan tanggung jawab untuk melaksanakan proses pendidikan di pesantren, persoalan-persoalan tersebut dapat diselesaikan dengan melakukan resolusi konflik.

Konflik pada dasarnya adalah faktor kunci penyebab lahirnya persoalan tersebut sehingga faktor kunci ini dapat dihilangkan maka tentu saja persoalan di atas secara otomatis terselesaikan. Dengan demikian, resolusi konflik menjadi salah satu strategi penting bagi peningkatan performansi kerja dan produktifitas kerja. Selain itu dengan tidak adanya konflik, maka para elit akan memiliki kekuatan untuk menekan berbagai macam persoalan yang muncul atau kemungkinan akan muncul dan merusak.