BAB II

KERANGKA TEORI

A. Dinamika Politik Lokal

Politik lokal dan perubahannya sangat berkaitan erat dengan sistem ketatanegaraan di Indonesia bahkan di dunia. Dalam dinamika politik lokal yang berkembang terdapat perubahan yang signifikan. Padahal, negara Indonesia terdiri dari berbagai macam suku, agama, dan ras, kaum reformatif, serta kaum konserfatif yang membuat adanya pro dan kontra dalam politik lokal yang berkembang. Politik lokal dimasa depan suatu negara akan cukup dipengaruhi oleh sejarah politik lokal dimasa penjajahan tentunya akan sangat berbeda dengan politik pasca kemerdekaan. Politik lokal pada masa penjajahan yakni bagaimana upaya untuk merebut kemerdekaan, sedangkan pada masa pasca kemerdekaan, maka politik lokal yang dibangun adalah upaya untuk membangun suatu bangsa sebagai negara yang berkembang dan mandiri[1].

Dalam hal ini perkembangan politik lokal akan menentukan perjalanan suatu bangsa ke depan. Pada masa penjajahan belanda, indonesia berusaha dipecah melalui politik lokal desentralisasi, namun hanya daerah-daerah yang besar saja yang mendapatkan perhatian. Begitu pula politik lokal pasca kemerdekaan, dimana ada

[1] Hikmah Dewi Nastiti, "*Dinamika Politik Lokal di Indonesia",* http://www.kompasiana.com/dewinastitik/dinamika-politik-lokal-di-indonesia, (Minggu, 15 Januari 2016).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masa demokrasi parlementer, demokrasi terpimpin, orde baru, dan masa reformasi[2]. Semua yang disajikan untuk menggambarkan bagaimana suatu kekuasaan, baik itu sentralisasi maupun desentralisasi masih memiliki masalah dan kelemahan pada saat pelaksanaannya. Namun yang perlu untuk ditekankan Indonesia adalah negara yang unik yang memiliki berbagaimacam suku bangsa, perbedaan pendapat, ideologi serta pendapat politik, kaum konservatif, kaum reformis akan berupaya untuk mempertahankan pendapatnya satu dengan yang lainnya tidak lain adalah untuk tujuan politiknya.

1. **Sistem Politik**

   Sri Soemantri menguraikan unsur-unsur yang terdapat dalam rumusan Robert Dahl yakni[3]. Pertama-tama, sistem politik suatu negara merupakan satu pola yang tetap dari pada hubungan antarmanusia. Dengan kata lain, sistem politik pertama-tama adalah suatu sistem hubungan antara manusia dalam suatu negara tertentu. Sistem hubungan di atas dipolakan dalam arti dilembagakan melalui peraturan-peraturan dan didalamnya ditetapkan adanya lingkungan kekuasaan dan lingkungan wewenang. Sedangkan Almond [4]mengatakan bahwa *Political system typically perform the functions of maintaining the integration of society, adapting and changing the elements of the kinship, religious and economic system, protecting the eintegrity of*

[2] Ratri Istania, *Dinamika Politik Lokal* (Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi, 2009), 8.
[3] Beddy Iriawan Maksudi, *Sistem Politik Indonesia Pemahaman Secara Teoritik dan Empirik* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 19.
[4] Ibid, 20

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

political system from outside treats, or expanding into and attacking in other societies. Yaitu sistem politik pada hakikatnya melaksanakan fungsi-fungsi mempertahankan kesatuan masyarakat, menyesuaikan dan mengubah unsur pertautan hubungan, agama dan sistem ekonomi, melindungi kesatuan sistem politik dan ancaman-ancaman dari luar atau mengembangkannya terhadap masyarakat lain atau menyerangnya.

2. Partai politik

Partai politik merupakan organisasi yang bersifat nasional dan dibentuk oleh sekelompok warga negara Indonesia secara sukarela atas dasar kesamaan kehendak dan cita-cita untuk memperjuangkan dan membela kepentingan politik anggota, masyarakat, bangsa dan negara, serta memelihara keutuhan NKRI berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Fungsi utama partai politik adalah mencari dan mempertahankan kekuasaan guna mewujudkan program-program yang disusun berdasarkan ideologi tertentu. Cara yang digunakan oleh suatu partai politik dalam sistem politik demokrasi untuk mendapatkan dan mempertahankan kekuasaan ialah ikut serta dalam pemilihan umum. Ketika melaksanakan fungsi itu partai politik dalam sistem politik demokrasi melakukan tiga kegiatan. Adapun ketiga kegiatan tersebut di antaranya seleksi calon kampanye, dan melaksankan fungsi pemerintah. Apabila kekuasaan untuk memerintah telah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diperoleh maka partai politik itu berperan pula sebagai pembuat keputusan politik[5].

Sistem kepartaian ialah pola perilaku dan interaksi di antara sejumlah partai politik dalam suatu sistem politik. Maurice Duverger menggolongkan sistem kepartaian menjadi tiga yaitu sistem partai tunggal, sistem dwipartai, sistem banyak partai[6]. Dalam hal ini sistem kepartaian di Indonesia menganut sistem multi partai.

3. Budaya Politik

Kehidupan manusia di dalam masyarakat memiliki peranan penting dalam sistem politik suatu negara. Manusia dalam kedudukannya sebagai makhluk sosial senantiasa akan berinteraksi dengan manusia lain dalam upaya mewujudkan kebutuhan hidupnya. Kebutuhan hidup manusia tidak cukup yang bersifat dasar seperti makan, minum, biologis, pakaian dan papan. Setiap warga negara, dalam kesehariannya hampir selalu bersentuh dengan aspek-aspek politik praktis baik yang bersimbol maupun tidak. Dalam proses pelaksanaannya dapat terjadi secara langsung atau tidak langsung dengan praktik-praktik politik. Jika secara tidak langsung, hal ini sebatas mendengar informasi, atau berita-berita tentang peristiwa politik yang terjadi. Dan jika

[5] Ramlan Surbakti, *Memahami Ilmu Politik* (Jakarta: Gransindo, 1992), 116.
[6] Ibid, 124.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terjadi secara langsung, berarti orang tersebut terlibat dalam peristiwa politik tertentu.

Menurut Prof. Dr. Mirriam Budiardjo, MA[7]., salah satu aspek penting dalam sistem politik adalah adanya budaya politik (*Political culture)* yang mencerminkan faktor subjektif. Budaya politik adalah keseluruhan dari pandangan-pandangan politik, seperti norma-norma, pola-pola orientasi terhadap politik dan pandangan hidup pada umumnya. Budaya politik mengutamakan dimensi psikologis dari suatu sistem politik yaitu sikap-sikap, sistem kepercayaan, simbol yang dimiliki oleh individu dan beroprasi di dalam seluruh masyarakat. Orientasi individu terhadap sistem politik mencakup 3 aspek di antaranya yaitu[8] :

a. Orientasi kognitif, yaitu pengetahuan dan keyakinan tentang sistem politik. Misalnya tingkat pengetahuan seseorang mengenai sistem politik, tokoh pemerintahan dan kebijakan yang mereka ambil, simbol-simbol kenegaraan.
b. Orientasi afektif, yaitu aspek perasaan dan emosi seseorang individu terhadap sistem politik.

[7] Astim Riyanto, *Budaya Politik Indonesia* (Bandung:Universitas Pendidikan Indonesia, 2006), 3.
[8] Gabriel A. Almond, *Budaya Politik* (Jakarta:Bina Aksara, 1984), 16.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Orientasi evaluatif, yaitu penilaian seseorang terhadap sistem politik, menunjuk pada komitmen terhadap nilai-nilai dan pertimbangan-perumbangan politik terhadap kinerja sistem politik.

B. Teori Elit Politik

Munculnya teori elit politik lahir dari diskusi para ilmuwan sosial Amerika tahun 1950-an antara Schumpeter (ekonom), Laswell (ilmuan politik) dan sosiolog C. Wright Mills yang melacak tulisan dari para pemikir Eropa masa awal munculnya fasisme, khususnya Vilfredo Pareto dan Gaetano Mosca, Roberto Michels dan Jose Ortega Y. Gasset. Pareto, percaya bahwa masyarakat diperintah oleh sekelompok kecil orang yang mempunyai kualitas yang diperlukan bagi kehadiran mereka pada kekuasaan sosial dan politik[9]. Mereka yang menjangkau pusat kekuasaan adalah selalu merupakan yang terbaik, mereka ini yang dikenal sebagai elit. Elit merupakan orang-orang yang berhasil yang mampu menduduki jabatan tinggi dalam lapisan masyarakat. Menurut Pareto, masyarakat terdiri dari dua kelas yaitu *Pertama*, lapisan atas, yaitu elit yang terbagi ke dalam elit yang memerintah dan elit yang tidak memerintah. *Kedua*, lapisan yang lebih rendah yaitu non-elit[10].

Teori elit berdasar pada kenyataan bahwa setiap masyarakat terbagi dalam dua kategori yang luas yang mencakup: *Pertama*, sekelompok kecil manusia yang berkemampuan dan karenanya menduduki posisi untuk memerintah (elit). *Kedua*,

[9] S. P. Varma, Teori Politik Modern (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 199.
[10] Khoirul Yahya dkk, *Teori Politik* (Surabaya: IAIN SA Press, 2013), 86.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sejumlah besar massa yang ditakdirkan untuk diperintah (non elit). Dan kelas masyarakat elit dibedakan atas elit yang berkuasa (Elit politik atau elit yang berkuasa) dan elit yang tidak berkuasa. Konsep dasar teori elit politik mengemukakan bahwa di dalam kelompok penguasa (*the ruling class*) selain ada elit yang berkuasa (*the ruling elit)* juga ada elit tandingan, yang mampu meraih kekuasaan melalui masa jika elit berkuasa kehilangan kemampuannya untuk memerintah[11].

Faktor yang mendorong elit politik atau kelompok-kelompok elit untuk memainkan peranan aktif dalam politik adalah karena adanya dorongan kemanusiaan yang tidak dapat dihindarkan atau diabaikan untuk meraih kekuasaan. Politik menurut mereka merupakan permainan kekuasaan, para individu menerima keharusan untuk melakukan sosialisasi serta pemahaman nilai-nilai guna menemukan ekspresi bagi pencapaian kekuasaan tersebut, maka upayapun mereka lakukan untuk memindahkan penekanan dari para elit dan kelompok kepada individu.

Menurut Laswell[12], elit politik yaitu mencakup semua pemegang kekuasaan dalam suatu bangunan politik. Elit ini terdiri dari mereka yang berhasil mencapai kedudukan dominan dalam sistem politik dan kehidupan masyarakat. Sedangkan menurut Gaetano Mosca[13], dalam setiap masyarakat terdapat dua kelas penduduk yaitu satu kelas yang menguasai satu kelas yang dikuasai. Kelas penguasa jumlahnya selalu lebih kecil, menjalankan semua fungsi politik, monopoli kekuasaan dan

[11] S.P Varma, *Teori Politik Modern* (Jakarta: Rajawali, 1992), 202.
[12] Khoirul Yahya dkk, *Teori Politik* (Surabaya: IAIN SA Press, 2013), 84.
[13] Ibid, 84..

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menikmati keuntungan yang diberikan oleh kekuasaan itu. Sedangkan kelas yang kedua jumlahnya lebih besar dan dikendalikan oleh kelas penguasa. Elit politik merupakan kelompok kecil dari warganegara yang berkuasa dalam sistem politik. Penguasa ini memiliki kewenangan untuk mendinamiskan struktur dan fungsi sebuah sistem politik. Secara operasional para elit politik atau elit penguasa mendominasi segi kehidupan dalam sistem politik. Penetuan kebijakan sangat ditentukan oleh kelompok elit politik. Menurut Karl Marx[14], politik adalah suatu perjuangan kelas. Stratifikasi sosial ini akan hilang atau berubah dengan jalan kekerasan. Dalam hal ini pemikiran Karl Marx dipengaruhi oleh kelas ploretariat, dimana elit dapat berubah dengan melalui revolusi.

C. Teori Konflik

Teori konflik berkembang pertama kali pada dekade 1950-an hingga 1960-an, seiring dengan meredupnya pengaruh teori struktural fungsional. Sebagaimana teori struktural fungsional, teori konflik pertama berkembang di daratan Eropa dan kemudian menyeberang ke Amerika berkat peran sejumlah teoritukus. Ralf Dehrendorf, seorang eksponen teori konflik utama, memulai karirnya di Hamburg[15]. Menurut Webster (1996)[16], istilah "*conflict"* di dalam bahasa aslinya berarti suatu "perkelaian, peperangan, atau perjuangan" yang berupa konfrontasi fisik antara beberapa pihak. Konflik merupakan bentuk pertentangan, ketidaksepakatan,

[14] Ibid, 86.
[15] Sindung Haryanto, *Spektrum Teori Sosial dari Klasik Hingga Postmodern* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media 2012), 39.
[16] Dean G. Pruitt, *Teori Konflik Sosial (Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2011)*, 9.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ketidakcocokan antara dua orang atau lebih, antara kelompok orang yang ditandai oleh kekerasan fisik dan konflik itu sendiri merupakan persepsi mengenai perbedaan kepentingan[17].

Konflik merupakan gejala sosial yang serba hadir dalam kehidupan sosial, sehingga konflik bersifat *inhern*, artinya konflik akan senantiasa ada dalam setiap ruang dan waktu, di mana saja dan kapan saja. Dalam pandangan ini, masyarakat merupakan arena konflik atau arena pertentangan dan integrasi yang senantiasa berlangsung. Oleh sebab itu, konflik dan integrasi sosial merupakan gejala yang selalu mengisi setiap kehidupan sosial. Hal-hal yang mendorong timbulnya konflik sosial adalah adanya persamaan dan perbedaan kepentingan sosial. Di dalam setiap kehidupan sosial tidak ada satupun manusia yang memiliki kesamaan yang persis, baik itu dari unsur etnis, kepentingan, kemauan, kehendak, tujuan, dan sebagainya. Dari setiap konflik ada beberapa di antaranya yang dapat diselesaikan, akan tetapi ada juga yang tidak dapat diselesaikan sehingga menimbulkan beberapa aksi kekerasan. Kekerasan merupakan gejala tidak dapat diatasinya akar konflik sehingga menimbulkan kekerasan dari model kekerasan yang terkecil hingga peperangan.

Perkembangan sosiologis mengantarkan konflik pada arti sebagai interaksi sosial antara dua orang atau lebih atau bisa juga kelompok yang salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya. Dengan kata lain konflik dapat diartikan sebagai hubungan antara dua

[17] Ibid, hal 7.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pihak atau lebih (individu atau kelompok) yang memiliki atau merasa memiliki sasaran-sasaran yang tidak sejalan. Para ahli konflik menekankan bahwa masyarakat terdiri atas kelompok-kelompok yang terlibat dalam persaingan sengit mengenai sumber daya yang langka meskipun aliansi atau kerjasama dapat berlangsung dipermukaan, akan tetapi dibawah permukaan tersebut terjadi pertarungan untuk memperebutkan kekuasaan[18].

Dalam ilmu-ilmu sosial dikenal dua perspektif atau pendekatan yang saling bertentangan untuk memandang masyarakat. Kedua perpsektif ini adalah perpsektif konflik dan perpsektif konsensus atau pendekatan struktural fungsional, dalam hal ini perspektif konflik menyatakan bahwa masyarakat selalu berada pada ruang konflik yang terjadi secara terus menerus, baik itu dalam tingkat dan skala kecil maupun itu dalam skala besar dalam setiap masyarakat. Pandangan perspektif konflik ini dilandaskan pada sebuah asumsi utama yaitu, pertama, Masyarakat pada dasarnya tidak terlepas dari kekuatan-kekuatan yang dominan. Kekuatan yang dominan ini dapat berupa pemodal atau orang yang memiliki kekuasaan dibidang ekonomi. Kedua, masyarakat mencakup berbagai bagian yang memiliki kepentingan berbeda dan saling bertentangan, oleh karena itu masyarakat selalu dalam keadaan konflik[19].

Dalam hal ini teori konflik sangat cocok untuk meneliti fakta sosial, teori konflik melihat masyarakat sebagai suatu sistem persaingan kelompok yang

---

[18] James M. Henslin, *Sosiologi dengan Pendekatan Membumi* (Jakarta:Erlangga 2006), 18.
[19] Said Gatara, *Sosiologi Politik* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), 181.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menggambarkan perjuangan untuk memperoleh sumber-sumber bagi kebutuhan materi yang mendasar. Faktor yang mendasari pergulatan ini adalah masalah-masalah organisasi sosial itu sendiri yaitu perubahan sosial dan pembagian kerja atau sifat-sifat manusia. Teori konflik melihat perubahan sosial disebabkan karena adanya konflik-konflik kepentingan. Ralp Danrendorf mengungkapkan bahwa teori konflik melihat bahwa setiap elemen atau institusi memberikan sumbangan terhadap disintegrasi sosial. Dahrendorf membedakan golongan yang terlibat konflik itu atas dua tipe yaitu kelompok semu dan kelompok kepentingan[20], dimana kelompok semu merupakan kumpulan dari pemegang kekuasaan atau jabatan dengan kepentingan yang sama yang terbentuk karena munculnya kelompok-kelompok kepentingan. Sedangkan kelompok kepentingan yaitu terbentuk dari kelompok semu yang lebih luas, kelompok kepentingan ini mempunyai struktur organisasi, program, tujuan serta anggota yang jelas. Kelompok kepentingan inilah yang menjadi sumber nyata timbulnya konflik dalam masyarakat. Konflik dalam kehidupan sehari-hari merupakan suatu hal yang mendasar dan esensial. Konflik mempunyai kekuatan yang membangun karena adanya variabel yang bergerak bersamaan secara dinamis. Oleh karena itu, konflik adalah proses yang wajar yang terjadi dalam suatu kelompok atau masyarakat.

1. Jenis-jenis konflik

[20] George Ritzer, *Teori Sosiologi Modern* (Jakarta: Prenada media Group, 2014), 153.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ada berbagai jenis dan macam-macam konflik, sebagimana dijelaskan oleh Elly M. Setiadi[21], yaitu sebagai berikut:

a. Konflik gender, perbedaan laki-laki dan perempuan tidak dilihat dari aspek lahiriah akan tetapi lebih berorientasi pada aspek sosiokultural. Pada struktur masyarakat tradisional istilah gender tidak memunculkan persoalan, tetapi dalam masyarakat modern, istilah gender menjadi permasalahan yang cukup penting terutama pada isu emansipasi yang diluncurkan kaum wanita.
b. Konflik rasial antar struktur, konflik ini lebih mengedepankan aspek rasial diantara sebagian kelompok manusia dan konflik antarsuku yang ada disuatu tempat ataou daerah.
c. Konflik antaragama, agama dipandang sebagai perekat ikatan sosial tetapi juga menjadi disentegrasi sosial. Konflik antaragama disebabkan perbedaan keyakinan agama, munculnya agama baru, aliran sesat, pendirian rumah ibadah, dan lainnya.
d. Konflik antar-golongan, demokratisasi tidak hanya berdampak positif, tetapi juga mengantarkan berbagai konflik antar-golongan. Masyarakat secara tidak berlangsung terdiferensiasi dalam berbagai golongan yang snagat rawan dengan pergolakan sosial. Pemicunya adalah satu golongan memaksakan kehendaknya kepada golongan lainnya.

[21] Adon Nasrullah Jamaluddin, *Agama & konflik sosial* (Bandung: CV. Pustaka Sosial, 2015), 37.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Konflik kepentingan, konflik ini identik dengan konflik politik. Artinya, realitas politik selalu diwarnai oleh dua kelompok yang mempunyai kepentingan masing-masing sehingga berbenturan.
f. Konflik antar pribadi, disebut juga konflik antar individu dipicu adanya perbedaan kepentingan dan ketidakcocokan antar individu.
g. Konflik antarkelas sosial, konflik ini berupa konflik yang bersifat vertikal, yaitu konflik antarkelas sosial atas dan kelas sosial bawah. Konflik ini dipicu karena perbedaan kepentingan yang berbeda.
h. Konflik antar negara, konflik yang terjadi antar dua negara atau lebih dipicu oleh perbedaan tujuan negara dan upaya pemaksaan kehendak suatu negara kepada negara lainnya.

Ralf Dahrendorf mengungkapkan bahwa konflik dapat dibedakan menjadi empat macam, yaitu sebagai berikut[22]:

a. Konflik antara atau yang terjadi dalam peranan sosial, atau bisa disebut dengan konflik peran. Konflik peran adalah keadaan individu dalam menghadapi harapan-harapan yang berlawanan dari bermacam-macam peranan yang dimilikinya.
b. Konflik antar kelompok sosial.
c. Konflik antar kelompok yang terorganisasi dan tidak terorganisasi.

[22] Ibid, 38.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Konflik antara satuan nasional, seperti antar partai politik, antar negara atau organisasi internasional.

2. Penyebab terjadinya konflik

Konflik tidak dapat muncul begitu saja. Ada faktor yang turut berperan timbulnya konflik dalam masyarakat. Para sosiolog menyebutkan bahwa latar belakang timbulnya konflik adalah perebutan atas sumber-sumber kepemilikan, status sosial, dan kekuasaan yang jumlahnya sangat terbatas dan tidak merata dalam masyarakat. Para sosiolog berpendapat bahwa akar dari timbulnya konflik yaitu adanya hubungan sosial, ekonomi, politik yang akarnya adalah perebutan atas sumber-sumber kepemilikan, status sosial dan kekuasaan yang jumlah ketersediaannya sangat terbatas dengan pembagian yang tidak merata di masyarakat. Secara sederhana penyebab konflik dibagi menjadi dua diantaranya yaitu:

a. Kemajemukan horizontal, yang artinya adalah struktur masyarakat yang majemuk secara kultural, seperti suku bangsa, agama, ras, dan majemuk secara sosial dalam arti perbedaan pekerjaan dan profesi, seperti petani, buruh, pedagang, pengusaha, pegawai negeri, militer, wartawan, alim ulama, sopir dan cendekiawan. Kemajemukan horizontal-kultural menimbulkan konflik yang masing-masing unsur kultural tersebut mempunyai karakteristik sendiri dan masing-masing penghayat budaya tersebut ingin mempertahankan karakteristik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

budayanya tersebut. Dalam masyarakat yang strukturnya seperti ini, jika belum ada konsensus nilai yang menjadi pegangan bersama konflik yang terjadi dapat menimbulkan perang saudara dan gerakan saparatisme.

b. Kemajemukan vertikal, yang artinya struktur masyarakat yang terpolarisasi berdasarkan kekayaan, pendidikan, dan kekuasaan. Kemajemukan vertikal dapat menimbulkan konflik sosial karena ada sekelompok kecil masyarakat yang memiliki kekayaan, pendidikan yang mapan kekuasaan dan kewenangan yang besar, sementara sebagian besar tidak atau kurang memiliki kekayaan, pendidikan yang rendah, dan tidak memilki kekuasaan dan kewenangan.

Selanjutnya, beberapa sosiolog menjabarkan kembali akar penyebab timbulnya konflik secara lebih luas dan perinci. Mereka berpendapat bahwa beberapa hal yang lebih mempertegas akar dari timbulnya konflik diantaranya[23]:

a. Perbedaan antar individu, diantaranya perbedaan pendapat, tujuan, keinginan, pendirian tentang objek yang dipertentangkan. Di dalam realitas sosial tidak ada satupun individu yang meemiliki karakter yang sama sehingga perbedaan karakter tersebutlah yang mempengaruhi timbulnya konflik sosial.

[23] Elly M. Setiadi, *Pengantar Sosiologi (Pemahaman fakta dan gejala permasalahan sosial: Teori,aplikasi,dan pemecahannya).* (Jakarta: Kencana 2011), 361.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Benturan antar kepentingan baik secara ekonomi atau politik. Benturan kepentingan ekonomi dipicu oleh makin bebasnya berusaha, sehingga banyak di antara kelompok pengusaha saling memperebutkan wilayah pasar dan perluasan wilayah untuk mengembangkan usahanya. Adapun benturan kepentingan politik lihat lagi konflik kepentingan.

c. Perubahan sosial, yang terjadi secara mendadak biasanya menimbulkan kerawanan konflik. Konflik dipicu karena adanya keadaan yang berubah-ubah yang terlalu mendadak biasanya diwarnai oleh gejala di mana tatanan perilaku lama sudah tidak digunakan lagi sebagai pedoman, sedangkan tatanan perilaku yang baru masih simpang siur sehingga banyak orang kehilangan arah dan pedoman perilaku, keadaan demikian ini memicu banyak orang yang bertingkah semaunya yang berakibat pada benturan antar kepentingan baik itu secara individual atau kelompok. Selain itu perubahan yang terlalu mendadak akan memunculkan tiga kelompok yang saling bertentangan. Mereka adalah kelompok konservatif yang berusaha sekuat tenaganya untuk mepertahankan nilai-nilai yang lama, kelompok radikal yang menghendaki perubahan secara frontal dan kelompok moderat. Kelompok konservatif identik dengan kelompok orang tua, kelompok radikal identik dengan kelompok intelektual yang terpelajar.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Perbedaan kebudayaan yang mengakibatkan adanya perasaan *In Group* dan *Out Group* yang biasanya diikuti oleh sikap etnosentrisme kelompok, yaitu sikap yang ditunjukkan kepada kelompok lain bahwa kelompoknya adalah paling baik, ideal, beradab di antara kelompok lain. Jika masing-masing kelompok yang ada di dalam kehidupan sosial sama-sama memiliki sikap demikian, maka sikap ini akan memicu akan timbulnya konflik antar penganut kebudayaan.

3. Akibat Terjadinya Konflik

Ada banyak terjadinya konflik, akan tetapi para sosiolog sepakat menyimpulkan akibat dari konflik tersebut ke dalam lima poin berikut ini:

a. Bertambah kuatnya rasa solidaritas kelompok. Solidaritas kelompok akan muncul ketika konflik tersebut melibatkan pihak-pihak lain yang memicu timbulnya antagonisme (pertentangan) di antara pihak yang bertikai. Eksistensi antagonisme ini yang pada gilirannya akan memunculkan gejala *in group* dan *out group* di antara mereka.

b. Hancurnya kesatuan kelompok. Jika konflik yang tidak berhasil diselesaikan menimbulkan kekerasan atau perang, maka sudah barang tentu kesatuan kelompok tersebut akan mengalami kehancuran.

c. Adanya perubahan kepribadian individu, artinya di dalam suatu kelompok yang mengalami konflik, maka seseorang atau sekelompok orang yang semula memiliki kepribadian pendiam, penyabar menjadi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

beringas, agresif, dan mudah marah, lebih-lebih jika konflik tersebut berujung pada kekerasan atau perang.

d. Hancurnya nilai-nilai dan norma sosial yang ada, antara nilai-nilai dan norma sosial dengan konflik terdapat hubungan yang bersifat korelasional, artinya bisa saja terjadi konflik berdampak pada hancurnya nilai-nilai dan norma sosial akibat dari ketidakpatuhan anggota masyarakat akibat dari konflik atau bisa juga hancurnya nilai-nilai dan norma sosial berakibat konflik.

e. Hilangnya harta benda (material) dan korban manusi, jika konflik tidak terselesaikan hingga terjadi tindakan kekerasan maka pasti akan berdampak pada hilangnya material dan koran manusia[24].

D. Perubahan Sosial

Perubahan sosial merupakan perubahan kehidupan masyarakat yang berlangsung terus menerus dan tidak akan pernah berhenti, karena tidak ada satu masyarakatpun yang berhenti pada suatu titik tertentu sepanjang masa. Artinya, meskipun para sosiolog memberikan klasifikasi terhadap masyarakat statis dan dinamis namun yang dimaksud masyarakat statis adalah masyarakat yang sedikit sekali mengalami perubahan dan berjalan lambat, artinya di dalam masyarakat statis

[24] Ibid, 377.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut tetap mengalami perubahan. Adapun masyarakat dinamis adalah masyarakat yang mengalami berbagai perubahan yang cepat[25].

Manusia sebagai mahluk Tuhan dibekali dengan akal-budi untuk memenuhi kebutuhannya. Kelebihan manusia terletak pada akal-budi tersebut, yakni sebagai potensi dalam diri manusia yang tidak dimiliki oleh makhluk lain. *Akal* merupakan kemampuan berfikir, kemampuan berfikir digunakan oleh manusia untuk memecahkan masalah-masalah hidup yang dihadapinya. *Budi*, merupakan bagian dari kata hati yang berupa paduan akal dan perasaan yang dapat membedakan antara baik dan buruk sesuatu.

1. **Bentuk-bentuk Perubahan Sosial**

   Di dalam kehidupan masyarakat dapat kita jumpai berbagai bentuk perubahan sosial yang dapat digambarkan sebagai berikut:

   a. Perubahan sosial secara lambat, dalam hal ini dikenal dengan istilah evolusi, merupakan perubahan-perubahan yang memerlukan waktu lama, dan rentetan-rentetan perubahan kecil yang saling mengikuti. Ciri perubahan secara evolusi ini seakan perubahan itu tidak terjadi di masyarakat, berlangsung secara lambat dan umumnya tidak mengakibatkan disintegrasi kehidupan.

[25] Nur Djazifah, *Proses Perubahan Sosial Di Masyarakat* (Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, 2012), 3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Perubahan sosial secara cepat disebut juga dengan revolusi, selain terjadi secara cepat juga menyangkut hal-hal yang mendasar bagi kehidupan masyarakat serta lembaga-lembaga kemasyarakatan dan sering menimbulkan disentegrasi dalam kehidupan sosial, ekonomi dan politik.
c. Perubahan sosial kecil merupakan perubahan yang terjadi pada unsur-unsur struktur yang tidak membawa pengaruh langsung atau berarti bagi masyarakat karena tidak berpengaruh terjadi berbagai aspek kehidupan dan lembaga kemasyarakatan.
d. Perubahan sosial besar merupakan perubahan yang dapat membawa pengaruh besar dalam berbagai aspek kehidupan serta menimbulkan perubahan pada lembaga kemasyarakatan seperti yang terjadi pada masyarakat yang mengalami proses modernisasi-industrialisasi.
e. Perubahan sosial yang direncanakan (dikehendaki) merupakan perubahan yang diperkirakan atau direncanakan terlebih dahulu oleh pihak-pihak yang akan mengadakan perubahan dalam masyarakat. Suatu perubahan yang dikehendaki atau direncanakan selalu berada di bawah pengendalian serta pengawasan agent of change tersebut. Cara-cara mempengaruhi masyarakat dengan sistem yang teratur dan direncanakan terlebih dahulu dinamakan dengan rekayasa sosial atau yang biasa disebut dengan perencanaan sosial.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f. Perubahan sosial yang tidak direncanakan (tidak dikehendaki), merupakan perubahan yang berlangsung tanpa direncanakan atau dikehendaki oleh masyarakat dan diluar jangkauan pengawasan masyarakat.

Adanya perubahan sosial merupakan suatu hal yang wajar dan akan terus berlangsung sepanjang manusia saling berinterasksi dan bersosialisasi. Perubahan sosial terjadi karena adanya perubahan unsur-unsur dalam kehidupan masyarakat, baik yang bersifat materil maupun immaterial, sebagai cara untuk menjaga keseimbangan masyarakat dan menyesuaikan dengan perkembangan zaman yang dinamis. Dinamika sosial merupakan telaah terhadap adanya perubahan-perubahan dalam realitas sosial yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya[26].

Perubahan sosial merupakan sebuah isu yang tidak akan pernah selesai untuk diperdebatkan. Ada sekelompok orang yang optimis dengan perubahan sosial, ada pula sekelompok yang lain yang justru pesimis terhadap perubahan sosial. Perubahan sosial meyangkut kajian dalam ilmu sosial yang meliputi tiga dimensi waktu yang berbeda yaitu dulu, sekarang dan masa depan. Untuk itulah masalah sosial yang terkait dengan isu perubahan sosial merupakan masalah yang sulit untuk diatasi dan diantisipasi. Namun, di sisi lain masalah

[26] Bagya Waluya, *Sosiologi Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat* (Bandung: Setia Purna, 2007), 14.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sosial yang muncul di masyarakat hampir semuanya merupakan konsekuensi perubahan sosial[27].

E. Manajemen Konflik Organisasi

Secara etimologi manajemen berarti kepemimpinan, proses pengaturan, manajemen kelancaran jalannya pekerjaan dalam mencapai tujuan dengan pengorbanan sekecil-kecilnya. Dengan kata lain, manajemen secara singkat berarti pengelolaan[28]. Menurut Komaruddin, konflik dapat berarti perjuangan mental yang disebabkan tindakan-tindakan atau cita-cita yang berlawanan. Dalam arti lain konflik adalah adanya oposisi atau pertentangan pendapat di antara orang, kelompok, ataupun organisasi[29].

Manajemen konflik bersifat proaktif dan menekankan pada usaha pencegahan. Apabila fokus perhatian hanya ditujukan pada pencarian solusi untuk setiap konflik yang muncul, usaha itu adalah penanganan konflik bukan manajemen konflik. Sistem manajemen konflik harus bersifat menyeluruh (*corporate wide)* dan mengingat semua jajaran dalam organisasi. Sia-sia apabila sistem manajemen konflik yang diterapkan hanya untuk bidang sumber daya manusia. Semua rencana tindakan dan program-program dalam sistem manajemen konflik juga akan bersifat pencegahan dan jika

[27] Nanang Martono, *Sosiologi Perubahan Sosial Perspektif Klasik, Modern, Postmodern dan Poskolonial* (Jakarta: Raja Grafindo Persada), 16.
[28] A. Rusdiana, *Manajemen Konflik(*Bandung: Pustaka Setia, 2015), 169.
[29] Ibid, 171.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perlu penanganan. Dengan demikian, semua program akan mencakup edukasi, pelatihan, dan program sosialisasi lainnya.

1. **Tujuan Manajemen Konflik**

Tujuan utama manajemen konflik adalah untuk membangun dan mempertahankan kerjasama yang kooperatif. Berkaitan dengan manajemen konflik, Fisher menggungkapkan istilah transformasi konflik secara lebih umum dalam menggambarkan situasi dan tujuan secara keseluruhan diantaranya yaitu[30]:

a. Pencegahan konflik bertujuan untuk mencegah timbulnya konflik keras.
b. Penyesuaian konflik bertujuan untuk mengakhiri perilaku kekerasan melalui persetujuan yang damai.
c. Persoalan konflik bertujuan untuk membatasi dan menghindari kekerasan dengan mendorong perubahan perilaku positif bagi pihak-pihak yang terlibat.
d. Resolusi konflik menangani sebab-sebab konflik dan berusaha membangun hubungan baru dan tahan lama di antara kelompok-kelompok yang berkonflik.

[30] Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik (Teori, Aplikasi, dan Penelitian),* (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), 132.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Transformasi konflik membatasi sumber-sumber konflik sosial dan politik yang lebih luas dan berusaha mengubah kekuatan negatif dari peperangan menjadi kekuatan sosial dan politik yang positif.

2. Strategi Manajemen Konflik

Dalam proses perencanaan wilayah konflik dapat terjadi pada pengambilan keputusan dan implementasinya. Pemecahan konflik dengan sasaran sumber daya manusianya sangat menguntungkan untuk dilaksanakan. Menurut Ross[31], strategi dalam memecahkan konflik ada dua di antaranya yaitu:

a. Self-Help, strategi self-help merupakan tindakan sepihak yang bersifat destruktif. Tindakan ini kadang-kadang dilakukan oleh pihak yang kuat untuk menekan pihak yang lemah. Strategi self help dapat pula digunakan untuk tindakan yang konstruktif dalam bentuk menarik diri, menghindar, dan tidak emngikuti atau untuk melakukan tindakan independen. Pihak yang lemah sangat tepat jika menerapkan strategi ini disebabkan self-help merupakan tindakan sepihak yang potensial dapat meningkatkan respons dan menyebabkan strategi ini sulit untuk mencapai solusi yang konstruktif.

b. Joint Problem Solving, dalam hal ini memungkinkan adanya kontrol terhadap hasil yang dicapai oleh kelompok-kelompok yang terlibat.

[31] A. Rusdiana, *Manajemen Konflik(*Bandung: Pustaka Setia, 2015),173.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setiap kelompok mempunyai hak yang sama untuk berpendapat dalam menentukan hasil akhir. Strategi penyelesaian masalah ini dilakukan melalui pertemuan secara langsung antara pihak-pihak yang sedang mengalami konflik.

Menurut Killman dan Thimas[32] konflik adalah kondisi terjadinya ketidakcocokan antarnilai atau tujuan yang ingin dicapai, baik yang ada dalam diri individu maupun dalam hubungannya dengan orang lain. Kondisi yang telah dikemukakan tersebut dapat menganggu bahkan menghambat tercapainya emosi atau stres yang memengaruhi efesiensi dan produktifitas kerja. Sedangkan menurut Stoner, konflik organisasi mencakup ketidaksepakatan soal alokasi sumber daya yang langka dan perselisihan soal tujuan, status, nilai, persepsi, atau kepribadian. Manajemen konflik merupakan proses penyunsunan strategi konflik sebagai rencana untuk memanajemeni konflik. jika tidak dikendalikan, konflik bisa berkembang menjadi konflik destruktif, dimana masing-masing pihak akan memfokuskan perhatian, tenaga dan pikiran serta sumber-sumber organisasi bukan untuk mengembangkan produktifitas, akan tetapi untuk merusak dan menghancurkan lawan konfliknya. Hal ini berarti merusak potensi

[32] Ibid, 162.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

produktivitas mereka. Akibatnya kinerja mereka akan menurun sehingga menurunkan produktivitas sistem sosial[33].

Dalam sebuah organisasi, pekerjaan individual ataupun sekelompok pekerja saling terkait dengan pekerjaan pihak-pihak lain. Ketika suatu konflik muncul dalam sebuah organisasi, penyebabnya selalu diindentifikasikan sebagai komunikasi yang kurang baik. Demikian pula, ketika suatu keputusan yang buruk dihasilkan, komunikasi yang tidak efektif selalu menjadi kambing hitam.

3. Negosiasi

Negosiasi merupakan suatu proses yang terjadi ketika dua atau lebih pihak memutuskan bagaimana mengalokasikan sumber daya yang langka. Berikut adalah proses negosiasi di antaranya yaitu[34]:

a. Persiapan dan perencanaan, sebelum melakukan negosiasi lakukan tugas keperjaan anda. Bagaimana sifat dari konflik tersebut, apa sejarah yang mengarahkan pada pada negosiasi ini, siapakah yang terlibat dan siapakah dan bagaimana persepsi mereka mengenai konflik, apa yang diinginkan dari negosiasi, apa yang menjadi tujuannya.

[33] Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2010), 129.
[34] Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 316.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Definisi dan aturan mendasar, ketika telah melakukan perencanaan dan mengembangkan sebuah strategi, maka telah siap untuk memulai mendefinisikan dengan pihak lainnya mengenai aturanyang mendasar dan prosedur dari negosiasi itu sendiri.

c. Klasifikasi dan pembenaran, ketika telah saling menukarkan proposal awal, maka pihak lain akan menjelaskan, memperkuat, menjernihkan, mendukung dan membenarkan permintaannya.

d. Melakukan perundingan dan pemecahan masalah, inti dari proses negosiasi adalah upaya untuk memberi dan mengambil secara aktual dalam mencoba untuk menyelesaikan perjanjian. Hal ini dimana kedua belah pihak perlu untuk membuat konsekuensi.

e. Penutupan dan implementasi, langkah terakhir dari proses negosiasi adalah merumuskan perjanjian dan mengembangkan prosedur yang diperlukan untuk mengimplementasikan dan mengawasinya.

4. Ciri-ciri Konflik Organisasi

Ada beberapa ciri mengenai konflik organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. Ada dua pihak secara perseorangan ataupun kelompok yang terlibat dalam suatu interaksi yang saling bertentangan.

b. Timbul pertentangan anatara dua pihak secara perseorangan atau kelompok atau organisasi dalam mencapai sebuah tujuan, memainkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

peran dan adanya nilai-nilai atau norma-norma yang saling berlawanan.

c. Munculnya interaksi yang ditandai dengan perilaku yang direncanakan untuk saling meniadakan, mengurangi, dan menekan terhadap pihak lain agar dapat memperoleh keuntungan, seperti status, jabatan, tanggung jawab, dan berbagai macam pemenuhan kebutuhan fisik yang meliputi sandang-pangan, kesejahteraan, atau tunjangan tertentu.

d. Munculnya tindakan yang saling berhadapan sebagai akibat pertentangan yang berlarut-larut.

e. Munculnya ketidakseimbangan akibat dari usaha masing-masing pihak yang terkait dengan kedudukan, status sosial, pangkat, golongan, kewibawaan, harga diri, prestise, dan sebagainya.

Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka memengaruhi kinerja birokrasi[35]. Perilaku berpolitik dalam organisasi terdiri atas aktivitas-aktivitas yang tidak dipersyaratkan sebagai bagian dari peranan formal individu tetapi yang mempengaruhi atau berupaya untuk memengaruhi distrubusi dari keuntungan dan kerugian dalam organisasi. Organisasi terdiri atas para individu dan kelompok dengan nilai, tujuan, dan kepentingan yang berbeda-beda.

[35] Ibid, 6.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Gaya Manajemen Konflik

Seorang eksekutif dengan pengetahuan tentang gaya konflik dapat memilih salah satuu gaya yang paling sesuai untuk menyelesaikan konflik. Bila gaya manajemen konflik ini diidentifikasikan maka akan meningkatkan pemahaman dan motivasi orang lain selama berkoflik lima gaya manajemen konflik itu di antaranya yaitu[36]:

a. Gaya penyelesaian konflik dengan mempersatukan (integrating) adalah salah satu dari gaya konflik. Individu yang memilih gaya ini melakukan tukar menukar informasi, disini ada keinginan untuk mengamati perbedaan dan mencari solusi yang dapat diterima oleh semua kelompok. Gaya penyelesaian konflik jenis ini secara tipikal diasosiasikan dengan pemecahan masalah. Gaya manajemen konflik ini efektif jika isu konflik adalah kompleks.
b. Gaya peneyelsaian konflik dengan kerelaan untuk membantu (obliging), ini adalah gaya penyelesaian konflik yang kedua yaitu kerelaan untuk membantu menempatkan nilai ynag tinggi untuk orang lain sementara dirinya sendiri dinilai rendah. Gaya ini mungkin mencerminkan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri oleh individu yang bersangkutan. Gaya ini juga dapat dipakai strategi yang sengaja digunakan untuk mengangkat atau menghargai orang lain, membuat mereka merasa lebih baik dan senang terhadao suatu isu.

[36] Willian Hendricks, *Bagaimana Mengelola Konflik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 48.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Gaya penyelesaian konflik dengan mendominasi (dominating) gaya ini adalah lawan dari gaya obliging. Gaya ini tekanannya pada diri sendiri. Dimana kewajiban bisa diabaikan oelh keinginan pribadi, gaya mendominasi ini meremehkan kepentingan orang lain. Gaya ini adalah strategi yang efektif bila suatu keputusan yang cepat dibutuhkan atau jika persoalan tersebut kurang penting.
d. Gaya penyelesaian konflik dengan menghindar (avoiding), adalah gaya penyelesaian konflik dengan menghindar dan tidak menempatkan suatu nilai pada diri sendiri atau orang lain. Aspek negatif gaya menghindar termasuk diantaranya yaitu menghindar dari tanggungjawab atau mengelak dari suatu isu.
e. Gaya penyelesaian konflik dengan kompromis (compromising), gaya ini perhatian pada diri sendiri maupaun pada orang lain berada dalam tingkat sedang, ini adalah orientasi jalan tengah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id