BAB II

LANDASAN TEORI

A. Definisi Konflik

Konflik merupakan fenomena yang sering kali tidak bisa dihindari dan menghambat pencapaian tujuan organisasi sumber-sumber organisasi,sumber daya manusia dan sumber daya finansial,dan sumber daya produktivitas organisasi. olehkarena itu, manajemen konflik harus dilakukan secara sistimatis untuk mencapai suatu tujuan berikut adalah tujuan dari manajemen konflik[1].

Menurut Soerjono Soekanto memberikan pendapatnya tentang definisi konflik berdasarkan tujuan. Menurut Soerjono Soekanto, definisi konflik adalah pertentangan untuk berusaha memenuhi tujuan dengan cara menentang pihak lawan. Sesuai dengan definisi konflik oleh Soekanto. definisi konflik adalah perjuangan nilai atau tuntutan atas status. kemudian ditambahkan dalam definisi konflik bahwa konflik bagian dari masyarakat yang akan selalu ada, sehingga apabila ada masyarakat maka akan muncul konflik.

Konflik membagi 3 definisi konflik yaitu: konflik sebagai pertentangan dalam perebutan tujuan. konflik sebagai sebuah antagonis. konflik sebagai oposisi sosial Melihat dari sudut pandang politik saja. definisi dari konflik akan mengarah kesesuatu yang penuh dengan antogonisme atau pertentangan dan integrasi saling melengkapi satu sama lain.

---

[1]Andi, Suwarko, dkk, *Konflik dan Manajemen Konflik Keagamaan.(* Surabaya: IAIN SA pres,2013).17

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

Menurut An. Ubaedy, berdasarkan teori konflik, terdapat dua macam definisi konflik. yaitu definisi fisik dan non-fisik. konflik seperti emosi, pemikiran, perasaan dan lainnya yang tidak bersifat fisik. dalam kamus Merriam Webster definisi konflik adalah perlawanan mental akibat adanya kebutuhan dorongan, keinginan ataupun tuntutan yang berlawanan.[2]

Konflik sering didefinisikan sebagai tindakan perlawanan karena ketidak cocokan ketidak serasian; berkelahi, baku-hantam ataupun berperang. realitanya sekarang ini, konflik seringkali dihubungkan dengan kerusuhan, terorisme, revolusi dan kekerasan. tidak bisa dipungkiri. bahwa konflik mengandung definisi benturan seperti perbedaan pendapat, persaingan, serta pertentangan antara individu dengan individu, individu dengan kelompok dan antara kelompok, bahkan terjadi antara pemerintah dengan individu kelompok.

Mengemukakan bahwa definisi konflik melalui bidang ilmu sosiologis bahwa konflik sebagai kesadaran yang tercermin dalam semangat pembaruan masyarakat. ditambahkan olehnya bahwa konflik berasal dari adanya kekecewaan terhadap tuntutan-tuntutan yang terjadi dalam hubungan yang mengecewakan.

1. Penyebab Konflik

Konflik adalah suatu masalah sosial yang timbul karena adanya perbedaan pandangan yang terjadi di dalam masyarakat maupun negara. (menurut Robbins)

[2]*Ibit,17*

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

Konflik adalah suatu proses yang dimulai bila satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif atau akan segera memengaruhi secara negatif pihak lain. Menurut Alabaness konflik adalah kondisi yang dipersepsikan ada di antara pihak-pihak atau lebih merasakan adanya ketidak sesuaian antara tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain. dari kedua pengertian konflik yang disampaikan pakar di atas, dapat ditarik kesimpulan. bahwa konflik adalah proses yang dinamis dan keberadaannya lebih banyak menyangkut persepsi dari orang atau pihak yang mengalami dan merasakannya. dengan demikian jika suatu keadaan tidak dirasakan sebagai konflik, maka pada dasarnya konflik tersebut tidak ada dan begitu juga sebaliknya. Beberapa faktor penyebab konflik, yaitu Salah satu faktor penyebab konflik adalah Saling bergantungan.[3] Saling bergantungan dalam pekerjaan terjadi jika dua kelompok organisasi atau lebih saling membutuhkan satu sama lain guna menyelesaikan tugas.

Salah satu faktor penyebab konflik ialah perbedaan tujuan. Perbedaan tujuan yang terdapat diantara satu bagian dengan bagian yang lain yang tidak sepaham bisa menjadi faktor penyebab munculnya konflik. Salah satu faktor penyebab konflik yaitu perbedaan persepsi atau pendapat. dalam hal menghadapi suatu masalah, perbedaan persepsi yang ditimbulkan. ini yang menyebabkan munculnya konflik. pada setiap departemen atau fungsi dalam organisasi mempunyai kepentingan, tujuan dan programnya sendiri yang seringkali berbeda dengan yang

[3]Bustanuddin, Agus, *Agama Dalam Kehidupan Manusia, Pengantar Antropologi Agama (*, Jakarta: Raja grafindo Persada) .2006 .78

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

lain. faktor manusia merupakan salah satu faktor penyebab konflik, sifat manusia satu dengan yang lain berbeda dan juga unik. hal ini yang berpotensi memunculkan konflik.

Faktor penyebab konflikyang menyebabkan terjadinya konflik dalam masyarakat adalah sebagai berikut. perbedaan indvidu, perbedaan pendirian dan perasaan. adanya perbedaan latar belakang kebudayaan sehingga membentuk pribadi yang berbeda-beda pula. Seseorang sedikit banyak akan terpengaruh dengan pola pemikiran dan pendirian kelompoknya.adanya perbedaan kepentingan antara individu dan kelompok bisa menyangkut bidan ekonomi, politik dan juga sosial. terdapat perubahan nilai yang cepat secara tiba-tiba dalam masyarakat.[4] pandangan tradisional, menyatakan bahwa konflik harus dihindari karena akan menimbulkan kerugian. dalam aliran ini memandang konflik sebagai sesuatu yang tidak menguntungkan, sesuatu yang buruk dan selalu merugikan dalam organisasi. oleh karenanya, konflik harus dicegah dan dihindari sebisa mungkin dengan mencari akar permasalahannya.

Pandangan hubungan kemanusiaan, menyatakan bahwa konflik merupakan sesuatu yang alamiah, wajar dan tidak terelakkan dalam setiap kelompok manusia. konflik tidak selalu dipandang buruk karena memiliki potensi kekuatan yang positif di dalam menentukan kinerja kelompok. konflik ini tidak selamanya bersifat merugikan, bahkan bisa menguntungkan, yang oleh karena itu konflik harus dikelola dengan baik.

---

[4] Adeng Gazali ,Muctar, *Antropolgi Agama Upaya Memehami Kepercayan, Keyakinan* Agama (. Citra Aditiya Bakti Bandung) .2011,38

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

2. Macam-Macam Konflik

Dalam organisasi dan ilmu perilaku organisasi, kita dapat membagi konflik menjadi empat macam atau jenis yaitu berdasarkan pihak yang terlibat dalam konflik terdapat tiga macam konflik yang ada apabila dilihat dari pihak yang terlibat konflik yaitu antara individu dengan individu lain. konflik antara individu dengan kelompok, dan terakhir konflik antara kelompok dengan kelompok. konflik antara individu dengan individu yang lain. dalam perilaku organisasi dan masyarakat pula, konflik ini sering, terjadi baik oleh anggota dengan anggota tertentu yang sederajat atau setingkat, oleh bawahan dengan atasan bahkan sering juga terjadi pertentangan atau konflik antara anggota dengan pimpinan organisasi.[5]

Macam konflik terdapat berbagai macam konflik yang dikelompokkan dalam beberapa jenis antara lain sebagai berikut. macam-macam konflik berdasarkan pihak yang terlibat di dalamnya.

a. Konflik dalam diri individu adalah konflik yang terjadi karena memilih tujuan yang saling bertentangan, atau karena tuntutan tugas yang terlampau banyak untuk di tinggalkan.

b. Konflik antar-individu adalah konflik yang terjadi karena adanya perbedaan kepribadian antara individu yang satu dengan individu yang lainnya.

[5] Wahyudi. *Manajemen Konflik Dalam Organisasi: Pedoman Praktis Bagi Pemimpin Visioner*. Bandung: 2006 Alfabeta. 19

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. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama adalah konflik yang terjadi karena setiap kelompok memiliki tujuan tersendiri dan berbeda yang ingin di capai.

Dalam ilmu komunikasi dan sosiologi, hal ini dijelaskan diakibatkan oleh adanya perbedaan paham dan tujuan serta adanya ego pribadi dan kurangnya komunikasi. walaupun begitu, konflik yang ada dalam organisasi tidak dapat juga dipandang sebagai hal yang buruk, akan tetapi dapat menjadi pemacu dalam meningkatkan kinerja tiap anggota, disinilah peran manajer atau pimpinan dalam mengarahkan konflik tersebut.[6]

Konflik yang terjadi antara individu dengan kelompok. awal dari konflik antara individu dengan kelompok adalah konflik individu dengan individu lain dalam organisasi ataupun masyarakat. pihak yang awaln ya hanya sendiri akan mendapatkan dukungan dari pihak lain yang memiliki pemahaman yang sama ataupun kepentingan di dalamnya. contoh konflik seperti ini dalam organisasi yaitu adanya sekelompok bawahan yang meminta kenaikan gaji kepada pimpinan perusahaan ataupun organisasi atau mengadakan mogok kepada pimpinan agar permintaan mereka dikabulkan. langkah yang tepatlah bila seorang pemimpin dengan cepat mengontrol tiap konflik yang ada dengan langkah taktis. [7]

---

[6]*Ibit,21*

[7]Munandar, AS. *Manajemen Konflik dalam Organisasi,, Dalam Seminar Strategi*m *Pengendalian Konflik Dalam Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Indonesia*, Jakarta, 1987, *23*

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

Konflik yang terjadi antara kelompok dengan kelompok banyak organisasi, institusi dan lembaga yang besar yang memiliki banyak partisi di dalamnya yang mengalami konflik. seperti ini alam masyarakat lebih sering lagi, contohnya konflik antar kampung, jalan atau berita. Perlu disadari bahwa konflik yang terjadi antara kelompok dengan kelompok jarang kondusif, lebih mengarah ke hal yang ribut dan berlarut larut. hal ini tentu saja disebabkan oleh ada dua kepentingan yang dihadapkan oleh banyak pihak yang berselisih, sehingga bila satu saja dari dua kelompok yang berkonflik yang ingin berdamai, maka belum cukup, harus seluruh anggota kedua kelompok yang harus memahami dan berdamai akan masalah tersebut konflik dampak atau efek yang ditimbulkan. bila dilihat dari sisi dampak ataupun efek yang ditimbulkannya dapat dibagi menjadi dua konflik yaitu konflik fungsional dan konflik in-fungsional. dalam buku perilaku organisasional dijelaskan bahwa definisi konflik fungsional adalah apabila dampak terjadinya konflik dapat memberikan manfaat untuk organisasi. disinilah tugas seorang manajer dan pimpinan dalam mengatur sebuah konflik agar dapat berguna bagi organisasi.

Contoh dari macam konflik fungsional adalah persaingan antara karyawan atau persaingan antara kelompok karyawan dengan pimpinan untuk membuktikan skill kemampuan mereka dan juga konflik berupa persaingan untuk menjadi yang terbaik antara bagian dalam organisasi ataupun dalam lembaga. macam konflik yang kedua bila dilihat dari efeknya adalah konflik infungsional. dijelaskan dalam buku perilaku organisasional bahwa definisi konflik infungsional adalah konflik yang dampak terjadinya tidak memberikan manfaat untuk jalannya dan

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

berlangsungnya organisasi atau dengan kata lain memberikan kerugian bagi organisasi. Tentu saja konflik infungsional terjadi bila manajer ataupun pimpinan organisasi tidak mampu mengelola anggotanya dengan baik.

3. Dampak Terjadinya Konflik

Secara sederhana, konflik adalah saling memukul namun, konflik tidak hanya berwujud pada pertentangan fisik. Secara umum, pengertian konflik sosial pertentangan adalah sebagai suatu proses sosial antara dua pihak atau lebih ketika pihak yang satu berusaha menyingkirkan pihak lain dengan cara menghancurkan atau membuatnya tidak berdaya. latar belakang adanya konflik adalah adanya perbedaan yang sulit ditemukan kesamaannya atau didamaikan baik itu perbedaan kepandaian, ciri fisik, pengetahuan, keyakinan, dan adat istiadat. konflik antar individu ataukelompok adalah konflik yang berhubungan dengan cara individu menghadapi tekanan-tekanan untuk mencapai konformitas yang ditekankan kepada merekaoleh kelompok kerja mereka. Perbedaan kepentingan antara individu atau kelompok.[8]

Manusia memiliki perasaan, pendirian maupun latar belakang kebudayaan yang berbeda. oleh sebab itu, dalam waktu yang bersamaan, masing-masing orang atau kelompok memiliki kepentingan yang berbeda-beda. kadang-kadan orang dapat melakukan hal yang sama, tetapi untuk tujuan yang berbeda-beda. perubahan-perubahan nilai yang cepat dan mendadak dalam masyarakat.

[8]Usman, Kolip, *Pengantar Sosiologi Pemahaman Fakta dan Gejala Permasalahan Sosial: Teori, Aplikasi, dan Pemecahannya* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), 120

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

perubahan adalah sesuatu yang lazim dan wajar terjadi, tetapi jika perubahan itu berlangsung cepat atau bahkan mendadak, perubahan tersebut dapat memicu terjadinya konflik sosial.[9]

Contoh konflik yang terjadi antar individu dan kelompok. para tokoh masyarakat menanggap hutan sebagai kekayaan budaya yang menjadi bagian dari kebudayaan mereka sehingga harus dijaga dan tidak boleh ditebang. para petani menbang pohon-pohon karena dianggap sebagai penghalang bagi mereka untuk membuat kebun atau ladang. bagi para pengusaha kayu, pohon-pohon ditebang dan kemudian kayunya diekspor guna mendapatkan uang dan membuka pekerjaan. Sedangkan bagi pecinta lingkungan, hutan adalah bagian dari lingkungan sehingga harus dilestarikan. di sini jelas terlihat ada perbedaa kepentingan antara satu kelompok dengan kelompok lainnya sehingga akan mendatangkan konflik sosial di masyarakat.

Konflik akibat perbedaan kepentingan ini dapat pula menyangkut bidang politik, ekonomi, sosial, dan budaya. begitu pula dapat terjadi antar kelompok atau antara kelompok dengan individu, misalnya konflik antara kelompok buruh dengan pengusaha yang terjadi karena perbedaan kepentingan di antara keduanya.[10] para buruh menginginkan upah yang memadai, sedangkan pengusaha menginginkan pendapatan yang besar untuk dinikmati sendiri dan memperbesar

---

[9] Fisher, Simon et all.. *Mengelola Konflik: Ketrampilan & Strategi untuk Bertindak (edisi bahasa Indonesia)* Jakarta: 2000 The British Council, Indonesia, 125

[10] Khadziq, *Islam dan Budaya Lokal, Belajar Memahami Realitas Agama dalam Masyarakat. (*Yogyakarta: Reneka Cipta,) 2009. 186

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

bidang serta volume usaha mereka salah satu penyebab terjadinya konflik adalah karena adanya perbedaan pandangan atau kepentingan diantara anggota organisasi atau perusahaan. oleh karena itu kita harus berupaya untuk mengurangi adanya perbedaan-perbedaan tersebut, dan bahkan sedapat mungkin mengubah perbedaan tersebut menjadi sinergi yang akan mendorong tercapainya tujuan organisasi.

Konflik berdasarkan dampaknya konflik fungsional, adalah konflik yang memberikan manfaat atau keuntungan bagi organisasi yang dapat dikelola dan dikendalikan dengan baik. konflik Infungsional, adalah konflik yang dampaknya merugikan orang lain. konflik tujuan, adalah konflik yang terjadi karena adanya perbedaanindividu, organisasi atau kelompok yang memunculkan konflik konflik peranan, adalah konflik yang terjadi karena terdapat peran yang lebih dari satu. konflik nilai, adalah konflik yang terjadi karena adanya perbedaan nilai yang dianut oleh seseorang berbeda dengan nilai yang dianut oleh organisasi atau kelompok. konflik kebijakan, adalah konflik yang terjadi karena individu atau kelompok tidak sependapat dengan kebijakan yang diambil oleh organisasi. konflik realistis, adalah konflik yang terjadi karena kekecewaan individu atau kelompok atas tuntutannya. konflik nonrealistif, adalah konflik yang terjadi karena kebutuhan yang meredakan ketegangan.

4. Konflik Politik

Konflik ini terjadi apabila suatu kelompok dengan kelompok yang lain memiliki kepentingan yang sama dalam bidang politik. didalam masyarakat Indonesia terdapat perbedaan-perbedaan dalam pilihan politik yang berkaitan

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

langsung dengan status, kekuasaan, dan penguasaan sumber-sumber ekonomi. Fenomena ini dapat dilihat dan disaksikan bersama dari berita-berita di media masa baik cetak maupun elektronik. misalnya, bentrok antara pendukung dua partai politik yang berbeda. di pemerintahan yang merupakan lembaga yang menjalankan kekuasaan, para anggota DPR atau pejabat pemerintahan terlibat baku hantam dan perseteruan karena kalah mempertahankan kekuasaannya.[11]

Manusia adalah makhluk sosial yang senantiasa bergantung pada orang lain dalam memenuhi keperluan hidupnya. disadari atau tidak, kita semua memiliki sifat saling membutuhkan yang begitu kuat. kebutuhan manusia dapat dipenuhi ketika antara manusia yang satu dan yang lain memiliki kesadaran dan penghormatan terhadap hak-hak orang lain di tengah-tengah masyarakat kita sering terjadi kondisi nyata yang menunjukkan adanya perbedaan dengan orang lain. perbedaan itu sebenarnya hal yang sangat lumrah. namun, perbedaan sering menimbulkan konflik dalam masyarakat. dalam kehidupan bermasyarakat, berbagai jenis konflik adalah suatu keniscayaan. suatu masyarakat pasti pernah mengalami masalah konflik, baik antara anggotanya maupun dengan kelompok masyarakat lain. istilah konflik sering mengandung pengertian negatif, sebab cenderung dimaknai sebagai lawan kata dari keserasian, kedamaian, dan keteraturan. konflik sering pula diasosiasikan dengan ancaman ataupun penggunaan kekerasan. padahal jika dikelola dengan baik, konflik tidak selamanya diakhir dengan kekerasan.

B. Manajemen Konflik

---

[11]Budi, Susanto. *Politik dan Kebudayaan*: (Yogjakarta Kanisius).1992, .138

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

Konflik merupakan salah satu fenomena yang kerap kali hadir dalam realitas hidup manusia. sehingga manusia diberi artribut yakni mahluk yang sering kali terlibat dalam persaigan dan pertentangan persinggugan persenturan percekcokan permasalahan pertempuran maupun pertempuran. oleh karena itu dalam istilah konflik secara etemologi berasal dari kata latin yang berarti bersama yang berarti benturan atau tabrakan secara sosiologis konflik yang diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua atau lebih bisa juga dengan kelompok dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menhancurkan atau membuatnya tidak berdaya.[12] dan sejumlah pakar telah merumuskan definisi atau pengertian konflik. konflik sosial adalah perjuangan antara lawan atas nilai-nilai dan klaim-klaim atas setatus kekuasaan dan sumber daya yang langka .konflik suatu proses dimana dua pihak atau lebih berusaha mengagalkan pencapayan tujuan tersebut. oleh karena faktor yang mendasari konflik ada tiga. saling ketergantungan perbedaan dalam tujuan dan perbedaan persepsi. konflik berarti perbedaan atau kepentingan atau kenyakinan yang di rasakan kepada pihak. bahkan aspriasi saat itu tidak dapat di capai secara bersamaan. konflik adalah interaksi dari orang yang merasa satu sama yang lain dalam mencapai tujuan tersebut.[13]

---

[12] Ismail, Nawawi. *Manajemen Konflik Industri Teori Penyelesain Hubungan Industri.* (Jakarta : Reneka Cipta) 2013, 19

[13]Hendrieks, *Bagaimana Mengola Konflik : Petunjuk Praktisuntuk Mamajemen Konflik Yang Efektif* .Arif Santoso,(Jakarta: Bumi Aksara,1996. 134

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

Konflik merupakan ketidak setujuan antara dua atau lebih atau individu atau kelompok yang mana masing masing individu atau kelompok tersebut mencoba untuk bisa diterima pandanganya individu atau kelompok lain. konflik merupakan proses yang mulai ketika individu atau kelompok mempersepsi terjadinya perbedaan atau opsisi antara dirinya dengan individu atau kelompok lain.yang mengenai kepentingan dan sumber daya keyakinan dan nilai atau paktik praktik lainya.

Dari pendapat di atas dapat kita simpulkan bahwa konflik adalah suatu hasil persepsi individu atau kelompok di mana masin- masing merasa berbeda dan perbedaan ini menyebabkan terjadinya konflik atau hambatan untuk mencapai keinginan atau tujuan masing masing pihak. ciri ciri konflik adalah. Setidak tidaknya ada dua pihak secara perseorang maupun kelompok yang terlibat dalam suatu intraksi yang saling bertentangan. timbulnya pertentangan antara dua pihak secara perseorangan maupun kelompok dalam mencapai tujuan dan memaikan peran dan ambigius atau adanya nilai-nilai atau norma yang saling berlawanan. muncul nya interaksi yang sering kali di tandahi oleh gejala-gejala atau prilaku yang di rencanakan untuk saling meniadakan. dan mengurangi, dan menekan terhadap pihak lain agar dapat memperoleh keuntungan sepertisetatus jabatan atau tangung jawa, pemenuhan sebagai macam kebutuhan atau fisik.[14]

---

[14]Stepen,Sanderson, *Sosologi Makro Sebuah Pendekatan Terhadap Realitas Sosial.* (jakarta : Raja Wali pers 1991.56

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

pada dasarnya oleh dua hal yakni kemajemukan horisontal dan vertika. kemajemukan horisontal adalah struktur masyarakat yang majemuk secara kultural seperti suku bangsa daerah agama dan ras dan majemuk secara sosial seperti perbedaan pekerjaan dan profesi petanai buruh pengusaha dan pedagang meliter dan lain sebagainya yang menimbulkan konflik karena masing masing kemajemukan kultural berupaya mempertahankan identitas dan karakteristik budanya dari ancaman kulturl lain kemajemukan sosial dapat memicu konflik karena masing masing individu atau kelompok yang memiliki pekerjaan dan profesi serta tempat tinggal yang berbeda memiliki kepentingan yang berbeda dan saling bertentangan. kemajemukan vertikal adalah struktur masyarakat yang terpolarrisasikan berdasaarkan pemilikan kekayaan, pengetahuan dan kekuasaan kemajemukan vertikal dapat menimbulkan konflik di sebabkan sebagai besar masyarakat yang tidak memiliki atau hanya sedikit kepentingan yang bertentangan dengan kelompok kecil masyarakat yang mendominasi keiga sumber pengaruh tersebut. jadi distribusi kekayaan pengetahuan,dan kekuasaan yang timbang dan pincag menjadi penyebab terjadinya konflik.

Konflik diartika sebaagai proses soasial antra dua orang atau lebih bisa juga kelompok di mana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menhancurkan atau membuatnya tidak berdaya dalam satu masyarakat pun yang tidak pernah mengalami konflik antar anggotanyaa atau dengan kelompok masyarakat lainnya,konflik akan hilang bersamaan dengan hilangnya masyarakat itu sendiri. konflik bertentangan dengan integrasi,konflik dan intergrasi berjalan

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

sebagai sebuah siklus di masyarakat. konflik konflik yang terkontol akan menhasilkan intergrasi yang tidak Sempurn dapat menciptakan konflik.

Tujuan manajemen konflik bila dianalisis bisa menjadisisi positif dan sisi nigatif adapun sisi positif contoh misalnya, meningkatkan kreativitas dan meningkatkan keputusan melalui peran serta pemahaman bersama,dan menciptakan prosedur dan mekanisme penyelesain konflikk.

1. Faktor-Faktor Munculnya Konflik Keagamaan

Salah satu fakta yang tidak bisa dipungkiri,bahwa tidak ada satu pun negara didunia ini yang memiliki satu identitas nasional. karna masinng-masing negara memiliki pluralitas baik dalam hal etnik,agama,bahasa budaya dan masih banyak hal lain yang sifaatnya plural. Begitu juga dengan indonisia yang memiliki keragamaan dalam segala aspek kehidupan.[15] dan aspek kemajemukan yang terlihat adalah dalam hal etnik dan agama. ketika berhadpan dengan suatu masalah perbedaan didalam benak biasanya akan muncul anggapan bahwa perbedaan itu adalah sebuah bentuk permusuhan atau pertikaian. anggapan itu terkadang ada benarnya,karena beberapa kasus pertikaian yang terjadi dibeberapanegara disebabkan karena perbedaan baik itu perbedaan pendapat, atau perbedaan suku atau partai dan mmasih banyaklagi pertikayaian yang terjdi akibat perbedaan sebuah perbedaan,terutama yang tidak kalah penting adalah dalam hal sebuah agama.

[15] Garry, Dessle. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prehelinso) .1989. 23

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

Dalm hal ini bukanlah fenomena yang baru karena sentuhan wilayah agama begitu panjang sampai hidup sesudah mati. belum lagi tentang persoalan tentang cara paandang mengenai tuhan, surga dan neraka dan kenyakinan-kenyakinan lain yang membuat pemahaman individu tentang agama menjadi berbeda. kemajemukan sebuah bangsa kebanggaan nasional,juga keragaman konflik. pada hakekatnya tidak ada agama yang mengajarkan tentang kekerasan dan penindasan terhadap setiap orang yang berbeda agama, dan setiap agama mengajarkan kita untuk mengajarkan nilai-nilai perdamain, dan memberikan kemaslahatan kepada masing-masing yang lain.[16] tetapi pada tataran sosial, yang dikutip oleh dadang kamad agama acapkali menamakan diri sebagai sesuatu yang berwajah ganda. Sepertiyang dikatakan juga oleh Johan effendy yang menyatakan bahwa agama pada suatu waktu memproklamirkan perdamaian jalan menuju keselamatan,atau persatuan,dan persaudaraan namun pada waktunya yang lain menampakkan dirinya sebagai suatu yang dianggap garangdan menyebar konflik, bahkan tak jarang seperti dicatat dalam sejarah, dan menimbukan peperangan.

Konflik merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik yang beragam. manusia memiliki perbedaan jenis kelamin, strata sosial dan ekonomi, sistem hukum, bangsa, suku, agama, kepercayaan, aliran politik, serta budaya dan tujuan hidupnya. dalam sejarah umat manusia, perbedaan inilah yang selalu menimbulkan konflik. selama masih ada perbedaan tersebut, konflik tidak dapat dihindarkan dan selalu akan

[16] Hani, Handoko. *Manajemen Personaliadan Sumber Daya Manusia.(*.Yogyakarta, Mandar Maju.) 2001. 26

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 lembaga sebagai bagian dari proses perkembangan manusia juga tidak terlepas dari berbagai macam konflik. [17] banyak yang beranggapan bahwa konflik itu selalu menimbulkan dampak negatif, padahal dalam kondisi tertentu konflik justru sangat diperlukan untuk kepentingan perubahan dan pengembangan keperibadian seseorang.

Konflik dapat terjadi antara individu-individu, antara kelompok-kelompok dan antara organisasi-organisasi. apabila dua orang individu masing-masing berpegang pada pandangan yang sama sekali bertentangan tanpa ada kompromi. ada dua macam konflik yang terjadi, yaitu konflik substantif dan konflik emosional. konflik subtantif meliputi ketidak sesuaian tentang hal-hal seperti tujuan-tujuan, alokasi sumber daya, kebijakan kebijakan, serta penugasan-penugasan. sedangkan konflik emosional timbul karena perasaan marah, ketidak percayaan, ketidaksenangan, takut dan sikap menentang, maupun bentrokan-bentrokan kepribadian. kedua macam konflik ini akan selalu muncul pada setiap organisasi. meskipun demikian, konflik tidak perlu dihindari apalagi ditakuti. konflik hanya butuh penyelesaian yang baik, karena konflik apabila dikelola dengan benar justru berubah menjadi kekuatan baru yang sangat besar dalam berinovasi serta sangat potensial untuk pengembangan sebuah organisasi.[18]

Manajemen konflik merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik. manajemen konflik termasuk pada suatu

---

[17]Winardi, *Manajemen Konflik, Konflik Perubahan Dan Pengembangan*, (Bandung: Mandar Maju,) 2007.112

[18]*Ibit, 115*

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

pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi. termasuk tingkah laku dari pelaku maupun pihak luar

Bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan intrepretasi. bagi pihak luar di luar yang berkonflik sebagai pihak ketiga, yang diperlukannya adalah informasi yang akurat tentang situasi konflik. hal ini karena komunikasi efektif antara pelaku dapat terjadi jika ada kepercayaan terhadap pihak ketiga. manajemen konflik sangat dibutuhkan oleh organisasi atau sebuah lembaga untuk dapat mengembangk dan mengarahkan organisasi ke arah yang lebih baik, dengan timbulnya masalah akan dapat lebih mematangkan pemikiran dalam organisasi atau lembaga.

Konflik merupakan gejala sosial yang serba hadir dalam kehidupan sosial, sehingga konflik bersifat inheren artinya konflik akan senantiasa ada dalam setiap ruang dan waktu, dimana saja dan kapan saja. oleh sebab itu, konflik dan integrasi sosial merupakan gejala yang selalu mengisi setiap kehidupan sosial. hal-hal yang mendorong timbulnya konflik dan integrasi adalah adanya persamaan dan perbedaan kepentingan sosial.[19]

Di dalam setiap kehidupan sosial tidak ada satu pun manusia yang memiliki kesamaan yang persis, baik dari unsur etnis, kepentingan, kemauan, kehendak, tujuan dan sebagainya. dari setiap konflik ada beberapa diantaranya yang dapat diselesaikan, akan tetapi ada juga yang tidak dapat diselesaikan sehingga

[19] Hamzah,Tualeka. *Konflik Dan Integrsi Sosil Bernusa Agama Studi Tentang Penyelesaian Konflik Ambon Dalam Perspektif Masyarakat. (*Surabaya :IAIN SA) 2011. 156

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

menimbulkan beberapa aksi kekerasan. kekerasan merupakan gejala tidak dapat diatasinya akar konflik sehingga menimbulkan kekerasan.

Pada umumnya istilah konflik sosial mengandung suatu rangkaian fenomena pertentangan dan pertikaian antar pribadi melalui dari konflik kelas sampai pada pertentangan dan peperangan internasional. mendefinisikan konflik sosial sebagai suatu perjuangan terhadap nilai dan pengakuan terhadap status yang langka, kemudian kekuasaan dan sumber-sumber pertentangan dinetralisir atau dilangsungkan atau dieliminir saingannya.

Konflik artinya percekcokan, perselisihan dan pertentangan. Sedangkan konflik sosial yaitu pertentangan antar anggota atau masyarakat yang bersifat menyeluruh dikehidupan. konflik yaitu proses pencapaian tujuan dengan cara melemahkan pihak lawan, tanpa memperhatikan norma dan nilai yang berlaku. dalam pengertian lain, konflik adalah merupakan suatu proses sosial yang berlangsung dengan melibatkan orang-orang atau kelompok yang saling menantang dengan ancaman kekerasan.

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