BAB II

KERANGKA TEORI

A. Teori Konflik

1. Teori Konflik Ibn Khaldun

Berbicara mengenai teori konflik perspektif Ibn Khaldun, maka dapat dilihat setidaknya ada tiga pilar utama yang harus mendapatkan perhatian yaitu: *pertama,* watak psikologis yang merupakan dasar sentimen dan ide yang membangun hubungan sosial diantara berbagai kelompok manusia (keluarga, suku dan lainnya); *kedua*, adalah fenomena politik, yaitu berhubungan dengan perjuangan memperebuttkan kekuasaan dan kedaulatan yang melahirkan imperium, dinasti dan negara; dan *ketiga*, fenomena ekonomi yang berhubungan dengan pemenuhan kebetuhan ekonomi baik pada tingkat individu, keluarga, masyarakat maupun negara.[29]

Dalam hal ini akan dibahas ketiga pilar tersebut secara singkat untuk kemudian dapat dioperasionalisasikan dalam memahami konflik yang terjadi dalam realitas masyarakat. Yakni;

[29]Hakimul Ikhwan Affandi, *Akar Konflik Sepanjang Zaman* (Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR, 2004), hlm. 80

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

a. Watak Psikologis Manusia

Manusia memiliki tiga potensi dalam dirinya yaitu *intellegibilia, sensibilia,* dan *spiritualia.* Namun manusia memiliki potensi lain yang bisa mendorongnya bertindak agresif. Potensi tersebut muncul karena adanya pengaruh *animal power* dalam dirinya. Karena potensi inilah, manusia sjuga dikenal sebagai *rational animal* atau *animale rationale* atau *hayawanum natiqun.* Dalam hubungannya dengan konflik, ada dua potensi dalam diri manusia yang menjadi perhatian Ibn Khaldun, yaitu:

1) Cinta terhadap (identitas) kelompok: menurut Ibn Khaldun, manusia secara fitrah telah dianugerahi rasa cinta terhadap garis keturunan dan golongannya. Ketika manusia hidup bersama-sama dalam suatu kelompok maka fitrah ini mendorong terbentuknya rasa cinta terhadap (identitas) kelompok. Manusia tidak akan rela jika salah satu anggota kelompoknya terhinakan dan dengan segala upaya akan membela dan mengembalikan kehormatan kelompok mereka.[30]

2) Agresif: manusia memiliki watak agresif sebagai akibat adanya *animal power* dalam dirinya yang mendorong untuk melakukan kekerasan atau penganiayaan.

[30]Ibid, 82

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

Pandangan Ibn Khaldun ini sejalan dengan penjelasan para filosof lainnya bahwa yang membedakan manusia dengan hewan adalah akal atau pikiran. Agresifitas manusia tersebut kemudian menjadi pemicu terjadinya konflik. Apalagi bila tidak terdapat institusi atau seorang pemimpin yang mampu mengendalikan agresifitas manusia atas yang lainnya.[31]

b. Fenomena Politik

Menurut Ibn Khaldun kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk melarang orang lain melakukan tindakan yang merusak dan larangan itu untuk didengarkan dan dipatuhi oleh orang lain. Namun, seorang pemimpin dalam menjalankan kekuasaannya tidak menjamin dapat berlaku adil. Bahkan kekuasaannya dapat membuatnya berlaku zalim dan aniaya. Untuk itu disini akan dibahas dua hal yakni;

1) Akar Berdirinya Negara
2) Kekuasaan Raja atau Kepala Negara.

Dari beberapa teori konflik yang di kenal di dalam sosiologi terdapat dua kelompok yaitu, *pertama,* teori konflik fungsional dan *kedua,* teori konflik kelas. Dan untuk mengetahui posisi teoritik Ibn Khaldun, perlu dijelaskan pemikiran-pemikiran dengan beberapa tokoh konflik yang termasuk ke dalam dua bagian tersebut. Yakni:

[31]Ibid, 83-84

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

a. Teori Konflik Fungsional

1) Georg Simmel

Dalam bukunya yang berjudul *"Conflict & The Web of Group-Affiliations (1955)",* Simmel berusaha untuk mengembangkan teori-teori yang dilandaskan pada bentuk-bentuk dasar proses sosial yang dikenal dengan pendekatan *sosiologi formal*. Simmel memandang konflik sebagai gejala yang tidak mungkin dihindari dalam masyarakat. Struktur sosial dilihatnya sebagai gejala yang mencakup berbagai proses asosiatif dan diasosiatif yang tidak mungkin dipisah-pisahkan, namun dapat dibedakan dalam analisa. Itu artinya bahwa signifikansi sosiologis dari konflik, secara prinsipil belum pernah disangkal. Konflik dapat menjadi penyebab atau pengubah kepentingan kelompok-kelompok, organisasi-organisasi, kesatuan-kesatuan, dan lain sebagainya. Dalam kenyataannnya, faktor-faktor diasosiatif seperti kebencian, kecemburuan, dan lain sebagainya, memang merupakan penyebab terjadinya konflik. Dengan demikian, konflik ada untuk mengatsi berbagai dualisme yang berbeda, walaupun dengan cara meniadakan salah satu pihak yang bersaing.[32]

[32]Ibid, 135-136

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

Lebih lanjut Simmel mengatakan, apabila seseorang menjadi relawan rekannya, maka hal itu tidak harus merupakan faktor sosial yang negatif murni, walaupun mungkin akibatnya tidak menyenangkan bagi pihak lain. Kadang-kadang manusia memang harus berinteraksi dengan orang-orang lain yang mempunyai sikap-sikap yang kurang menyenangkan. Oposisi berarti tidak hanya merupakan sarana untuk mempertahankan hubungan tersebut. Apabila hubungan tersebut bersifat eksternal dan signifikasi praktikalnya kecil, fungsi itu hanyalah dapat dipenuhi oleh pertikaian dalam bentuknya yang laen, yakni kebencian. Tanpa kebencian, tidak dapat dibayangkan bagaimana kehidupan di kota yang modern dapat terjadi, yang dalam kehidupan sehari-sehari terjadi hubungan dengan berbagai pihak yang tidak terhitung banyaknya. Menurut Simmel, antagonisme merupakan unsur dalam kerjasama. Apabila antagonisme tidak menghasilkan kerjasama, maka secara sosiologis antagonisme merupakan suatu unsur yang tidak pernah tidak ada dalam kerj sama.[33]

[33] Ibid, 126-127

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) Lewis Coser

Lewis Coser dalam bukunya yang berjudul "*The Fungtions of Social Conflict (1956)",* mengemukakan bahwa tidak ada teori konflik sosial yang mampu merangkum seluruh fenomena konflik; mulai dari pertikaian antar pribadi melalui konflik kelas sampai peperangan internasional. Oleh karena itu Coser tidak mengkonstruksi teori umum. Ia hanya berusaha untuk menjelaskan konsep konflik sosial serta mengkonsolidasikan skema konsep itu, sesuai dengan data yang berlangsung dalam konflik sosial tersebut. Caranya adalah membuat elaborasi dan menggambarkan wawasan serta ide-ide yang ditarik dari karya George Simmel. Coser menyatakan, bahwa para ahli sosiologi sering kali mengabaikan konflik sosial dan cenderung menekankan pada sisi yang negatif.Coser ingin memperbaikinya dengan menekankan pada sisi konflik yang positif yakni bagaimana konflik itu dapat memberi sumbangan kepada ketahanan dan adaptasi kelompok, interaksi dan sistem sosial. Definisi ini memfokuskan pada adanya pertentangan memperoleh sumber yang langka, yakni dimana setiap orang berusaha untuk mendapatkan keuntungan yang lebih dari orang lain. Coser menyatakan bahwa konflik itu bersifat fungsional

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

dan bersifat disfungsional bagi hubungan-hubungan dan struktu-struktur yang tidak terangkum dalam sistem sosial sebagai suatu keseluruhan. Konflik mempunyai dua wajah, *pertama,* memberikan kontribusi terhadap integrasi sistem sosial. *Kedua*, mengakibatkan terjadinya perubahan sosial.[34]

b. Teori Konflik Kelas

1) Karl Marx

Karl Marx adalah salah satu teoretisi konflik paling besar dan menjadi rujukan dalam setiap kali pembahasan mengenai konflik. Ada beberapa unsur dalam teori kelas Marx yang perlu diperhatikan. *Pertama,* besarnya peran bagi struktural dibandingkan segi kesadaran dan moralitas. *Kedua,* kepentingan kelas pemilik modal (borjuis) dan kelas buruh (proletar) secara objektif bertentangan dan mempunyai sikap berbeda terhadap perubahan sosial. *Ketiga,* setiap kemajuan dalam susunan masyarakat hanya dapat tercapai melalui revolusi. Negara menurut Marx secara hakiki dikuasai oleh kelas yang menguasai ekonomi. Perspekti negara kelas dapat menjelaskan mengapa yang biasanya menjadi korban pembangunan adalah rakyat kecil. Negara dianggap merupakan negara kelas yang mendukung

[34] Ibid, 140-141

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

kepentingan kelas-kelas penindas, oleh karena itu menjadi lawan, bukan teman, orang kecil. Negara memungkinkan kelas atas untuk memperjuangkan kepentingan khusus mereka "sebagai kepentingan umum". [35]

2) Ralf Dahrendorf

Selain Coser, Ralf Dahrendor merupakan salah satu yang mewakili teori konflik modern yang sangat terkenal. Semenjak diterbitkan bukunya yang berjudul Class and Class Conflict in Industrial Society, namanya sering dihubungkan dengan aliran konflik. Sehubungan dengan pertentangan terhadap pandangan sebelumnya yang menggambarkan bahwa masyarakat itu dalam pengertian "koordinasi fungsional, Integrasi dan konsensus, " maka Dahrendorf mengajak kembali pada rorientasi sosiologi yang mngarah pada "problem-problem perubahan, konflik dan tekanan dalam struktur sosial, khusunya yang menyangkut permasalahan totalitas masyarakat.

Ralf Dahrendorf merupakan salah seorang yang mengkaji masalah pertentangan antara teori integrasi dengan teori konflik koersif. Ia menyatakan bahwa hendaknya dibedakan dua meta teori, *pertama*, menggambarkan bahwa sistem sosial itu terintegrasi secara

[35] Ibid, 143

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

> fungsional dan menyumbangkan suatu niali yang mendasar peranannya dalam mempertahankan sistem keseimbangan. *Kedua,* memandang bahwa struktur sosial itu merupakan suatu bentuk organisasi yang dijalankan bersama-sama melalui tekanan dan paksaan secara terus-menerus sehingga pada akhirnya melampaui dirinya sendiri dengan suatu pengertian bahwa dalam tekanan itu sendiri akan melahirkan ketahanan dengan proses perubahan yang tiada henti-hentinya.[36]

Bila melihat konteks masyarakat yang melatarbelakangi lahirnya pemikiran tokoh-tokoh tersebut di atas, maka untuk lebih berhati-hati menempatkan Ibn Khaldun dalam salah satu kelompok teori konflik fungsional atau teori konflik kelas. Ibn Khaldun yang pernah hidup di tengah suku-suku nomad padang pasir dan menyaksikan dua peradaban berbeda (mengembara dan menetap) akan membangun teori-teori konfliknya dalam perspektif noamad dan menetap. Sedangkan Simmel dan Coser atau Marx dan Dahrendor yang hidup dalam realitas masyarakat modern dimana differnsiasinya semakin besar tentu akan membangun teori konflik berdasarkan kompleksitas yang ada dalam masyarakatnya. Konteks masyarakat yang dihadapi oleh seorang tokoh sudah tidak diragukan lagi akan mempengaruhi pemikiran-pemikirannya.

[36] Ibid, 146

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

Dalam perspektif teori konflik fungsional, konflik dipandang sebagai sesuatu yang selamanya ada dalam masyarakat. Hal ini terjadi karena potensi-potensi agresi sesungguhnya terdapat dalam diri manusia. Menurut Simmel, sangat sulit untuk menyangkal naluri berkelahi yang bersifat *a priori* dalam diri manusia dan menimbulkan kualitas-kualitas provokatif untuk kebencian. Dalam istilah Ibn Khaldun potensi tersebut disebut *animal power*. Potensi ini mendorong manusia untuk melakukan agresi, permusuahan dan pertumpahan darah.

Sedangkan dalam perspektif teori konlik kelas, konflik terjadi karena adanya perjuangan kelas merebut *resources* ekonomi antara kelas atas atau pemilik modal dengan kelas bawah atau kaum buruh.

B. Pengertian Konflik

Di dalam melihat. konflik organisasional, terdapat tiga pandangan tentang konflik, yaitu pandangan kaum tradisional yang menyatakan bahwa konflik harus dihindari, yang ditandai dengan malfungsi di dalam organisasi. Dalam perspektif ini, konflik selalu berkonotasi jelek dan memiliki pengaruh negatif terhadap organisasi. Konflik menjadi sinonim dengan korban, destruksi dan irasional. Sedangkan manajemen memiliki peran bertanggung jawab untuk menjauhkan organisasi dari konflik.[37]

Konflik memiliki cara untuk mengarahkan dirinya sendiri, namun terlalu sedikit keinginan untuk melakukan apa yang mestinya dilakukan.

[37]Imam Maesaroh, Manajemen Konflik ”*Memanej Konflik Organisasi Melalui Pendekatan Humanitas”*, *Jurnal eI-Ijtima*’. Vol 6 NO. 2 (Juli-Desember, 2005), 32.

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

Seorang manajer yang kompeten akan bertanya-tanya dengan serius jika mencoba untuk menjalankan suatu organisasi tanpa memiliki rencana spesifik. Tapi sikap yang umum selama konflik adalah mengedepankan rasa serasi dengan sedikit mengesahkan arahan pasti atau falsafah manajemen.[38]

Rumusan tersebut tidak menyebutkan secara jelas apakah kegiatan tersebut untuk organisasi industri atau perusahaan. Yang jelas dikemukakan bahwa manajemen itu dapat diterapkan pada setiap organisasi, apakah organisasi perusahaan, pendidikan, rumah sakit, organisasi politik, dan bahkan keluarga. Supaya organisasi-organisasi tersebut dapat berhasil mencapai tujuan maka diperlukan manajemen. Atau dengan kata lain supaya dapat mencapai tujuan organisasi harus melewati suatu proses kegiatan kepemimpinan. Kegiatan pencapaian tujuan organisasi lewat kepemimpinan itu dinamakan manajemen.[39]

Kepemimpinan dan manajer seringkali disamakan pengertiannya oleh banyak orang. Walaupun demikian antara keduanya terdapat perbedaan yang penting untuk diketahui. Pada hakikatnya kepemimpinan mempunyai pengertian aga luas dibandingkan dengan manajemen. Manajemen merupakan jenis pemikiran yang khusus dari kepemimpinan di dalam usahanya mencapai tujuan organisasi. Kunci perbedaan diantara kedua konsep pemikiran ini terjadi setiap saat dan di mana pun asalkan ada seseorang yang berusaha untuk mempengaruhi prilaku orang lain atau kelompok, tanpa mengindahkan bentuk

---

[38] William Hendrick, *Bagaimana Mengelola Konflik* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), 33

[39] Ibid.

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

alasannya. Dengan demikian kepemimpinan bisa saja karena berusaha mencapai tujuan seseorang atau tujuan kelompok, dan itu bisa saja sama atau tidak selaras dengan tujuan organisasi.[40]

Konflik adalah sesuatu yang tak terhindarkan, konflik melekat erat dalam jalinan kehidupan. Konflik berarti adanya oposisi atau pertentangan pendapat antara orang-orang, kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi.[41] Keberadaan konflik dalam suatu organisasi tidak dapat dihindarkan, dengan kata lain bahwa konflik selalu hadir dan tidak dapat dielakkan.

Secara etimologi kata konflik berasal dari bahasa Inggris yaitu *Conflict* yang berarti "percekcokan, konflik, perselisihan, pertentangan".[42] Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia konflik berarti "percekcokan, perselisihan, pertentangan, ketegangan".[43] Menurut Clinton F. Fink, konflik berasal dari bahasa latin yaitu dari kata con-fligere, conflictum yang artinya saling berbenturan. Lebih lanjut Fink mengatakan bahwa konflik adalah semua bentuk benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, ketidakserasian, pertentangan, perkelahian, oposisi dan interaksi-interaksi yang antagonistis-bertentangan.[44] Sementara itu menurut Kartini Kartono konflik adalah "Oposisi, interaksi

---

[40] Ibid, 8-9.

[41] Winardi, *Manejemen Konflik "Konflik Perubahan dan Pengembangan"* ...,1.

[42] Jhon M. Echois dan Hassan Sadly, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta: Gramedia, 1997), 138.

[43] Dikbud RI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: PN Balai Pustaka, 1995), 518.

[44] Clinton F. Fink, *Beberapa Konsep dan Teori dalam Konflik Sosial* (Jakarta: Yayasan Obor, 1998), 312.

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

yang antagonis atau bertentangan, kurang mufakat, pergesekan, perkelahian, perlawanan dengan senjata dan perang".[45]

Terdapat perbedaan pandangan para pakar dalam mengartikan konflik, dikemukakan oleh Hardjana (1994), bahwa konflik adalah perselisihan, pertentangan antara dua orang kelompok dimana perbuatan yang satu berlawanan dengan yang lainnya sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu.[46]

Mitchell, B., Setiawan, B., dan Rahmi, D.H. (2001) menjelaskan bahwa konflik atau pertentangan pada kondisi tertentu mampu mengidentifikasikan sebuah proses pengelolaan lingkungan dan sumber daya yang tidak berjalan secara efektif, mempertajam gagasan, bahkan dapat menjelaskan kesalahpahaman. Pertentangan kepentingan diantara anggota organisasi atau dalam komunitas masyarakat merupakan suatu kewajaran. Dalam kehidupan yang dinamis antara individu dan antar komunitas, baik dalam organisasi maupun di masyarakat yang majemuk, konflik selalu terjadi manakala saling berbenturan kepentingan.[47]

Menurut James A.F. Stoner dan Charles Wankel, konflik orgnisatoris merupakan suatu ketidaksesuaian paham antara dua orang anggota organisasi atau lebih, yang timbul karena fakta bahwa mereka harus berbagi dalam hal

[45] Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*o (Jakarta: Rajawali Press, 1998), 211.

[46] Wahyudi, dkk. *Manejemen Konflik dalam Organisasi*....., 17.

[47] Ibid, hlm15-16

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

mendapatkan sumber-sumber daya yang langka, atau aktivitas-aktivitas pekerjaan, dan tujuan nilai-nilai atau persepsi-persepsi yang berbeda-beda.[48]

Gilbert (dalam Clark 1968), yang mempelajari tentang kekuasaan dan pengambilan keputusan dalam 166 komunitas di Amerika, menerangkan bahwa banyak konflik berkaitan dengan, atau merupakan akibat dari, stratifikasi atau level kekuasaan dan wewenang organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta terhadap publik. Dalam pemerintahan misalnya, dikenal pemerintahan pusat, provinsi, kabupaten, kecamatan.[49]

Berdasarkan uraian di atas konflik adalah pertentangan yag terjadi antara dua orang atau lebih yang menghasilkan situasi atau kondisi yang tidak harmonis antara keduanya. konflik sendiri sudah biasa terjadi baik itu di dalam sebuah lingkungan masyarakat kecil maupun lingkungan masyarakat besar, bukan hanya itu saja konflik bisa timbul dimana saja baik antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, maupun kelompok dengan kelompok.

Secara kodrati bahwa manusia diciptakan Tuhan berbeda suku bangsa, bahasa, ras, warna kulit dan postur tubuh. Demikian juga dengan lingkungan tempat tinggal, tanah, daratan yang didiami (geografis). Perbedaan seperti ini pada akhirnya akan melahirkan perbedaan tingkat kepentingan, tingkat

---

[48] Winardi, *Manejemen Konflik "Konflik Perubahan dan Pengembangan" ....*, 62.

[49] Alo Liliweri, *Prasangka & Konflik* (Yogyakarta: PT LkiS Pelangi Aksara, 2005), 273.

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

pengetahuan, tingkat kebudayaan, tingkat perekonomian, tingkat kemajuan dan lain sebagainya.[50]

Pada tahap berikutnya, pada suatu individu atau masyarakat akan terjadi perubahan sosial *(sosial change)* dan perubahan budaya *(culture change).* Perubahan sosial dan budaya yang terjadi pada masyarakat menghendaki penyesuaian dengan kondisi yang ada, tuntutan dan kebutuhan yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya, ditambah dengan sulitnya untuk mendapat kebutuhan yang diinginkan yang ada akhirnya memberi peluang kepada timbulnya konflik. Ketidakjelasan aturan main *(rule of game)* dalam kompetisi dan banyaknya ragam penafsiran terhadap suatu aturan (konstitusi) membuka peluang timbulnya konflik-konflik antara kelompok yang satu dengan kelompok yang lain, karena masing-masing pihak berpegang dengan aturan dan penafsiran yang mereka baut sendiri dan dianggap paling benar, yang pada akhirnya menimbulkan konflik.[51]

Konflik terjadi karena beragam faktor pendorong, yang secara psikologis dilakukan karena para pelaku konflik mengubah respons terhadap perubahan stimulus. Misalnya, salah satu pihak mengubah atau membuat klarifikasi baru berupa gagasan yang ditunjukkan kepada pihak lawan. Ada beberapa kategori faktor pendorong yang memungkinkan kita menentukan tipe konflik berdasarkan.

---

[50] Pusat Studi Keislaman dan Kebudayaan (PSKK) STAIN Curup, *"Communic", Jurnal Ilmiah Komunikasi Islam,* Vol. 3 No. 2, (Oktober, 2005), 224.

[51] Ibid.

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

a. Konflik Internal; konflik ini timbul karena disposisi, respons, reaksi psikologis yang muncul dari dalam diri seseorang karena dia merasa kebutuhan atau keinginan pribadinya tidak dipenuhi. Umumnya konflik ini dinamakan konflik batin karena orang tidak mampu menghadapai tantangan.
b. Konflik Eksternal; konflik ini dialami oleh atau antara dua orang. Konflik ini merupakan insiden antara seseorang dengan orang lain, karena dua pihak memilik perasaan yang kurang senang atau sama lain.
c. Konflik Realistis; konflik realistis merupakan tipe konflik yang nyata, berstruktur, *modus operandi*-nya diketahui sehingga dapat dipecahkan.
d. Konflik Tidak Realistis; konflik ini terjadi karena konflik ini bersumber dari alasan yang tidak jelas, tidak nyata, karena sumber atau sifat konfliknya tidak berstruktur sehingga kita tidak mengetahui *modus operandi*-nya.[52]

Menurut James A.F. Stoner dan Charles. Wankel terdapat adanya lima macam tipe konflik yang mungkin muncul dalam kehidupan organisasi tertentu.[53]

1) Konflik di dalam individu, apabila seorang individu tidak pasti tentang pekerjaan apa yang diharapkan akan dilakukan olehnya, apabila tuntutan tertentu dari pekerjaan yang ada, berbenturan

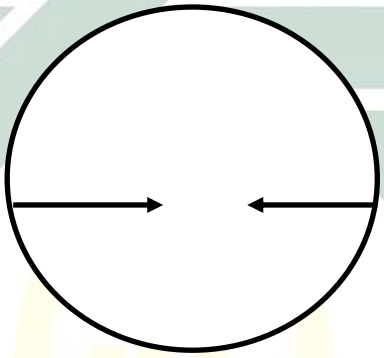
[52] Alo Liliweri, *Prasangka & Konflik.....*, 268-269.
[53] Winardi, *Manejemen Konflik "Konflik Perubahan dan Pengembangan".....*, 68.

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

dengan tuntutan lain, atau apabila sang individu dituntut untuk melaksanakan hal-hal yang melebihi kemampuannya. Tipe konflik demikian seringkali mempengaruhi reaksi seorang individu terhadap tipe-tipe konflik-konflik organisatoris lainnya.

Perhatikan gambar berikut:

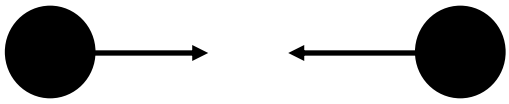
Konflik di dalam diri seorang individu



2) Konflik antara indiviu-individu di dalam organisasi yang sama, seringkali dianggap sebagai hal yang terjadi karena adanya perbedaan-perbedaan dalam kepribadian. Seringkali konflik-konflik demikian muncul karena tekanan-tekanan yang berkaitan dengan peranan (misalnya antara para manajer dan pihak bawahan) atau dari cara orang mempersonalisasi konflik antara kelompok-kelompok.

Perhatikan gambar berikut.

Konflik antara individu-individu.

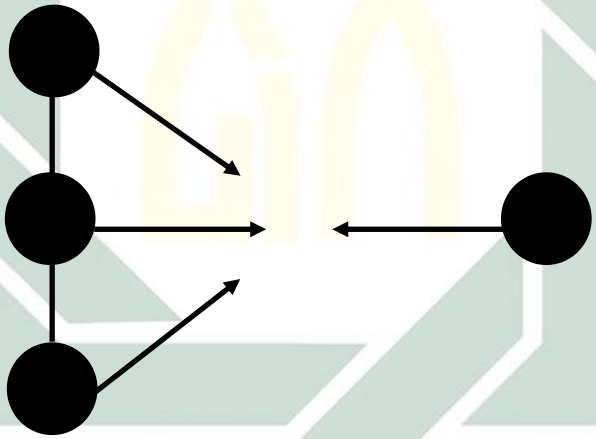


digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Konflik antara individu-individu dan kelompo-kelompok seringkali berhubungan dengan cara para individu menghadapi tekanan-tekanan untuk mencapai *konformitas*, yang ditekankan kepada mereka oleh kelompok kerja mereka. Sebagai contoh dapat dikatakan bahwa seorang individu dapat dihukum oleh kelompok kerjanya, karena ia tidak dapat mencapai (atau melebihi) norma-norma *produktivitas* kelompok dimana ia berada.

Perhatikan gambar berikut.

Konflik antara individu-individu dan kelompok-kelompok.

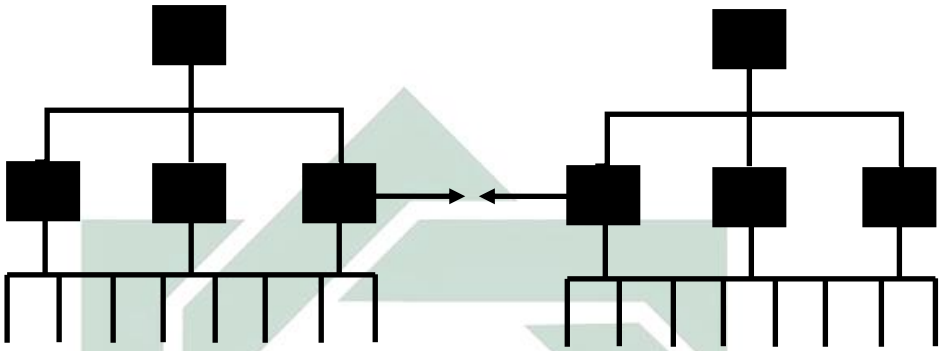


4) Konflik antara kelompok-kelompok dalam organisasi yang sama merupakan tipe konflik yang banyak terjadi di dalam organisasi-organisasi. Konflik-konflik antara lini dan staf dan pekerja-manajemen merupakan dua macam bidang konflik antar kelompok.

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

Perhatikan gambar berikut.

Konflik antara kelompok-kelompok di dalam organisasi.



5) Konflik-konflik antara organisasi-organisasi dalam bidang ekonomi, di Amerika Serikat dan pada negara-negara lain, dianggap sebagai bentuk konflik yang diperlukan. Biasanya konflik demikian dinamakan orang persaingan *(Competition),* konflik demikian menurut pengalaman ternyata telah menyebabkan timbulnya pengembangan produk-produk baru, teknologi-teknologi baru dan servis-servis baru, harga-harga lebih rendah, dan pemanfaatan sumber daya secara lebih efisien.[54]

Dari berbagai macam jenis maupun tipe-tipe konflik di atas, tentunya di dalamnya terdapat persoalan maupun konflik yang berbeda-beda. Jika di dalam sebuah konflik mempunyai tipe atau jenis yang berbeda maka sudah menjadi barang tentu bahwa di dalamnya juga pasti mempunyai cara-cara tersendiri dalam hal penyelesaian konfliknya. Oleh karena itu disini akan

[54] Ibid, 68-70.

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

dijelaskan juga mengenai cara ataupun model yang dapat digunakan dalam penyelesaian sebuah konflik.

Manajemen konflik termasuk pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi terlebih tingkah laku, dari pelaku. Manajemen konflik dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi.

Dari situlah akan diketahui apa yang dimaksud dengan manajemen konflik yang sebenarnya, karena manajemen konflik sendiri bersal dari dua kata yakni manajemen dan konflik.

C. Konflik Politik

Pada dasarnya konflik politik disebabkan oleh dua hal. Konflik politik itu mencakup kemajemukan horisontal dan kemajemukan vertikal. Yang dimaksud dengan kemajemukan horisontal ialah struktur masyarakat yang majemuk secara kultural, seperti suku bangsa, daerah, agama, dan ras; dan majemuk secara sosial dalam arti perbedaan pekerjaan dan profesi, seperti petani, buruh, pedagang, pengusaha, pegawai negeri sipil, militer, wartawan, dokter, alim ulama dan cendikiawan; dan dalam arti perbedaan karakteristik tempat tinggal seperti desa dan kota.

Kemajemukan horisontal dapat menimbulkan konflik karena masing-masing unsur kultural berupaya mempertahankan identitas dan karakteristik budayanya dari ancaman kultur lain. Masyarakat yang berciri demikian ini, apabila belum ada suatu konsensus nilai yang menjadi pegangan bersama,

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 politik karena benturan budaya akan menimbulkan perang saudara ataupun gerakan separatisme.[55]

Tetapi beberapa studi telah meneliti apa yang disebut oleh Morton Grodzins sebagai "Dinamika Internal" partai. Menurut pendapatnya aktivasi partai lebih cenderung menimbulkan perpecahan dari pada mempersatukan tuntutan.[56]

Dalam berbagai tulisan mengenai organisasi kepartaian, aktivitasnya sebagai penghubung jarang sekali diperhatikan jika dibandingkan dengan latar belakang tingkah laku antar-partai. Kaum aktivis dan marginal seringkali hanya dipandang sekadar menjalankan aktivitas penghubung saja. Aktivitas jual-beli anggota *(horse-trading),* terutama yang melampaui batas-batas partai, seringkali tidak diperhatikan. Hal ini, sebagian ada kaitannya dengan peristiwa konflik partai yang terutama tampak selama masa pemilihan *(electrol contest)* dan yang makin lama makin intens. Oleh karena hubungan eksklusif yang saling menguntungkan itu dibangun di atas sekelompok massa pendukung yang besar dengan menekankan pada benih-benih pertentangan *(points of confliet),* maka persaingan di antara para perantara partai politik dianggap sebagai fenomena yang selalu ada. Sehingga tidak mengherankan kalau fenomena aktivitas antarpartai kurang atau tidak mendapat perhatian.[57]

---

[55] Ramlan Surbakti, *Memahami Ilmu Politik*..... , 152.

[56] Ichlasul Amal, *Teori-teori Mutakhir Partai Politik* (Yogyakarta: PT Tiara Wacana Yogya, 1996), hlm. 110

[57]Ibid, 113

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. Manajemen Konflik

1. Pengertian manajemen konflik

Manajemen konflik sendiri adalah cara yang dilakukan oleh pimpinan pada saat menanggapi konflik (Hardjaka (1994). Dalam pengertian yang hampir sama, manajemen konflik adalah cara yang dilakukan pimpinan dalam menaksir atau memperhitungkan konflik. (Hendricks, W., 1992). Demikian halnya, Criblin, J. (1982:219) mengartikan manajemen konflik merupakan teknik dengan cara menentukan peraturan dasar dalam bersaing. Sementara Tosi, H.L. etal. (1990) berpendapat bahwa, *"Conflict management mean that a managertakes an active role in addressing conflict situations and intervenes if needed*. Managemen konflik dalam organisasi menjadi tanggung jawab pimpinan (manajer) baik manajer tingkat lini (supervisor), manajer tingkat menengah (middle manager), dan manajer tingkat atas (top manager), maka diperlukan peran aktif untuk mengarahkan situasi konflik agar tetap produktif. Managemen yang efekktif dapat mencapai tingkat konflik yang optimal yaitu, menumbuhkan kreativitas anggota, menciptakan inovasi, mendorong perubahan, dan bersikap kritis terhadap perkembangan lingkungan.[58]

Dari pengertian manajemen konflik menurut para tokoh di atas, dapat disimpulkan bahwasanya manajemen konflik adalah proses atau cara

[58] Ibid, 46-47.

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

yang dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan dalam menyelesaikan sebuah perkara konflik yang terjadi dalam lingkungan pekerjaannya, baik dengan cara mengarahkan pihak yang berkonflik agar tidak berkembang menjadi konflik yang lebih besar, bahkan manajemen konflik adalah solusi maupun cara yang dilakukan maupun diberikan oleh seorang manajer agar dapat menyelesaikan konflik yang terjadi.

Demikian juga halnya, apabila konflik terjadi di dalam sebuah lingkungan masyarakat diluar kalangan pekerja maupun organisasi, mereka juga banyak yang berupaya mencari peredam dengan bersikap melakukan sebuah Manajemen konflik yang efektif dimana mereka melakukan sebuah strategi manajemen konflik dengan hati- hati.

Dari situ jelas bahwasanya manajemen konflik sangat penting dalam kehidupan bermasyarakat, karena manajemen konflik adalah sebuah cara atau starategi yang dapat dilakukan oleh semua kalangan baik kalangan pekerja, maupun kalangan individu yang mempunyai sbuah permasalahan konflik.

2. Tujuan manajemen konflik

Tujuan manajemen konflik adalah untuk mencapai kinerja yang optimal dengan cara memelihara konflik tetap fungsional dan meminimalkan akibat konflik yang merugikan (Walton, R.E. 1987:79; Owens, R.G. 1991). Selanjutnya, manajemen konflik berguna dalam mencapai tujuan yang diperjuangkan dan menjaga hubungan pihak-pihak

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

yang terlibat konflik tetap baik (Hardjana, 1994). Mengingat kegagalan dalam mengelola konflik dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, maka pemilihan terhadap teknik pengendalian konflik yang dapat digunakan dalam segala situasi, karena setiap pendekatan mempunyai kelebihan dan kekurangan. Gibson, J.L. et al. (1996) mengatakan, memilih resolusi konflik yang cocok tergantung pada faktor-faktor penyebabnya. Dan penerapan manajemen konflik secara tepat dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas bagi pihak-pihak yang mengalami (Owens, R.G. 1991).[59]

Tujuan manajemen konflik sendiri sebenarnya tidak jauh berbeda dengan tujuan manajemen biasanya, akan tetapi dalam hal ini perbedaannya terletak pada target pencapainnya, dimana manajemen biasanya hanya bertujuan untuk merencanakan sebuah target atau rancangan-rancangan yang ini capai dan yang dapat menguntungkan dirinya, sedangkan manajemen konflik sendiri lebih kepada cara atau tujuan untuk memperoleh sebuah penyelesain konflik yang terjadi di dalam sebuah organisasi kelompoknya.

[59] Wahyudi Akdom, *Manejemen Konflik dalam Organisasi*....., 47.

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

3. Cara menghadapi konflik beserta cara penyelesaiannya

Menurut Handoko (1992) secara umum, terdapat tiga cara dalam menghadapi konflik yaitu:

1) Stimulasi Konflik; Stimulasi konflik diperlukan apabila satuan-satuan kerja di dalam organisasi terlalu lambat dalam melaksanakan pekerjaan karena tingkat konflik rendah, disini pimpinan (manajer) organisasi perlu merangsang timbulnya persaingan dan konflik yang dapat mempunyai dampak peningkatan kerja anggota organisasi. Pengurangan atau penekanan konflik, manejer yang mempunyai pandangan tradisional berusaha menekan konflik sekecil-kecilnya dan bahkan berusaha meniadakan konflik dari pada menstimulasi konflik.
2) Pengurangan Atau Penekanan Konflik; Strategi pengurangan konflik berusaha meminimalkan kejadian konflik tetapi tidak menyentuh masalah-masalah yang menimbulkan konflik.
3) Penyelesaian Konflik; Penyelesaian konflik berkenaan dengan kegiatan-kegiatan pimpinan organisasi yang dapat mempengaruhi secara langsung pihak-pihak yang bertentangan.[60]

Adapun di dalam manajemen konflik, terdapat beberapa gaya atau pendekatan seseorang dalam hal menghadapi situasi konflik yang dapat

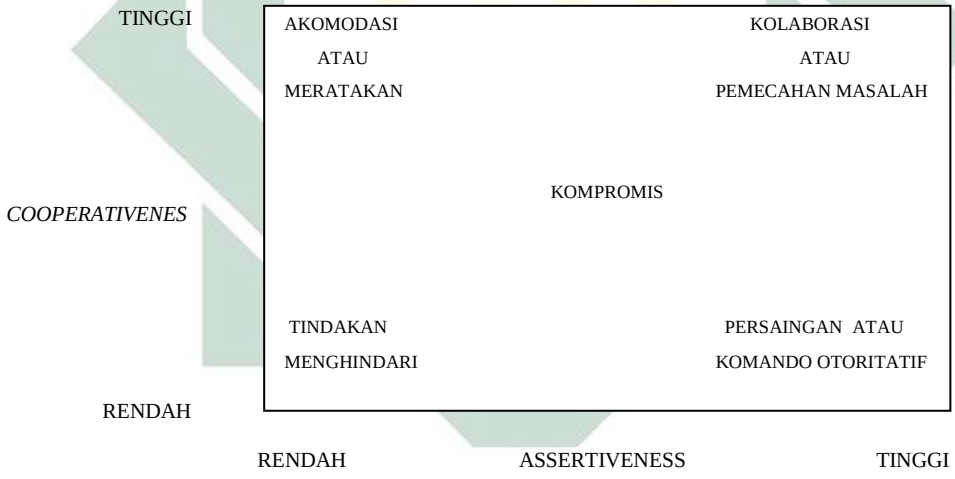
[60] Ibid, 47-48.

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

diterangkan sehubungan dengan tekanan relatif atas apa yang dinamakan "COOPERATIVENESS" dan "ASSERTIVENESS". Arti dari *COOPERATIVENESS* adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan dan minat pihak lain, sedangkan *ASSERTIVENESS* adalah keinginan untuk memenuhi keinginan dan minat sendiri.[61]

Perhatikan gambar dibawah ini yang menunjukkan lima macam gaya manajemen konflik dan timbul karena aneka macam keinginan yang disebut sebelumnya dalam situasi-situasi konflik.

Lima macam gaya manajemen konflik.



Keterangan:

Adapun gaya dan intensi yang diwakili masing-masing gaya sebagai berikut:

[61]Ibid, 18.

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

1) Tindakan Menghindari ; Bersikap tentang kooperatif, dan tidak asertif; menarik diri dari situasi yang berkembang, dan sikap nertal dalam segala cuaca.
2) Kompetisi Dan Komando Otoritatif; Bersikap tidak kooperatif, tetapi asertif; bekerja dengan cara menentang keinginan pihak lain, berjuang untuk mendominasi dalam situasi "menang-kalah", atau memaksakan segala sesuatu agar sesuai dengan kesimpulan tertentu, dengan menggunakan kekuasaan yang ada.
3) Akomodasi Atau Meratakan; Bersikap kooperatif, tetapi tidak asertif; membiarkan keinginan pihak lain menonjol; meratakan perbedaan-perbedaan guna mempertahankan harmoni yang diciptakan secara buatan.
4) Kompromis; Bersikap kooperatif, maupun asertif; tetapi tidak hingga tingkat ekstrim. Bekerja menuju ke arah pemuasan kepentingan parsial semua pihak yang berkepentingan; melaksanakan upaya tawar-menawar untuk mencapai pemecahan-pemecahan "aksebtabel" tetapi bukan pemecahan optimal, hingga tak seorangpun merasa bahwa ia menang atau kalah secara mutlak.
5) Kolaborasi (Kerjasama) Atau Pemecahan; Bersikap kooperatif, maupun asertif; berupaya untuk mencapai kepuasan benar-benar setiap pihak yang berkepentingan,

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

dengan jalan bekerja melalui perbedaan-perbedaan yang ada; mencari dan memecahkan masalah demikian rupa, hingga setiap orang mencapai keuntungan sebagai hasilnya.[62]

Gaya manajemen konflik seperti dilukiskan pada gambar di atas, menunjukkan hasil-hasil yang berbeda-beda. Diantaranya: kalah-kalah, menang-kalah, menang-menang.

1) "Kalah-kalah"

a. Konflik kalah-kalah terjadi, apabila tak seorang pun di antara pihak yang terlibat mencapai keinginannya yang sebenarnya, sekalipun konflik kalah-kalah seakan akan terselesaikan atau memberi kesan lenyap untuk sementara waktu, ia mempunyai tendensi untuk muncul kembali pada mas mendatang. Hasil kalah-kalah, biasanya akan terjadi, apabila konflik dimanje dengan sikap menghindari, akomodasi, meratakan atau melalui kompromis, sikap menghindari merupakan sebuah bentuk ekstrim tiadanya perhatian (NON ATTENTION). Setiap orang berpura-pura seakan konflik tidak ada dan mereka hanya berharap bahwa konflik tersebut akan terselesaikan dengan sendirinya.[63]

b. Biasanya individu atau kelompok yang bertikai mengambil jalan tengah (berkompromi) atau membayar

[62] Ibid, 18-19.
[63] Winardi, *Manejemen Konflik "Konflik Perubahan dan Pengembangan"..... ,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

sekelompok orang yang terlibat dalam konflik atau menggunakan jasa orang atau kelompok ketiga sebagai penengah. Dalam strategi kalah-kalah, konflik bisa diselesaikan dengan cara melibatkan pihak ketiga bila perundingan mengalami jalan buntu. Maka pihak ketiga diundang untuk campur tangan oleh pihak-pihak yang berselisih atau barangkali bertindak atas kemauannya sendiri. Ada dua tipe utama dalam campur tangan pihak ketiga yaitu:

a) **Arbitrasi (*Arbitration)*** Arbitrasi merupakan prosedur di mana pihak ketiga mendengarkan kedua belah pihak yang berselisih, pihak ketiga bertindak sebagai hakim dan penengah dalam menentukan penyelesaian konflik melalui suatu perjanjian yang mengikat.

b) **Mediasi (*Mediation*)** Mediasi dipergunakan oleh Mediator untuk menyelesaikan konflik tidak seperti yang diselesaikan oleh abriator, karena seorang mediator tidak mempunyai wewenang secara langsung terhadap pihak-pihak yang bertikai dan rekomendasi yang diberikan tidak mengikat.[64]

[64] http://musniumar.wordpress.com (Rabu, 06 Nov 2013, 09.10)

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) "Menang-Kalah"

a. Pada konflik "menang-kalah", salah satu pihak mencapai apa yang diinginkannya dengan mengorbankan keinginan pihak lain. Hal tersebut mungkin disebabkan karena adanya persaingan, di mana orang mencapai kemenangan melalui kekuatan, keterampilan yang superior, atau karena unsur dominasi.[65]

b. Dalam strategi ini menekankan adanya salah satu pihak yang sedang konflik kalah tetapi yang lain menang. Beberapa cara yang digunakan untuk menyelesaikan konflik

dengan win-lose strategy (Wijono, 1993 : 44), dapat melalui:

a) Penarikan diri

b) Penghalusan dan damai, yaitu dengan melakukan tindakan perdamaian dengan pihak lawan untuk menghindari terjadinya konfrontasi

c) Bujukan, yaitu dengan membujuk pihak lain untuk mengubah posisinya untuk mempertimbangkan informasi-informasi faktual yang relevan dengan konflik,

[65] Winardi, *Manejemen Konflik "Konflik Perubahan dan Pengembangan"..... ,21*

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) Paksaan dan penekanan, yaitu menggunakan kekuasaan formal dengan menunjukkan kekuatan (power)

e) Tawar-menawar dan pertukaran persetujuan sehingga tercapai suatu kompromi yang dapat diterima oleh dua belah pihak, untuk menyelesaikan konflik yang berkaitan dengan persaingan terhadap sumber-sumber (competition for resources) secara optimal bagi pihak-pihak yang berkepentingan.[66]

3) "Menang-menang" :

a. Konflik "menang-menang" diatasi dengan jalan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam konflik yang bersangkutan. Hal tersebut secara tipikal dicapai, apabila dilakukan konfrontasi persoalan-persoalan yang ada, dan digunakannya cara pemecahan masalah untuk mengatasi perbedaan-perbedaan pendapat dan pandangan.[67]

b. Penyelesaian dengan strategi menang-menang memerlukan sikap dan keterampilan menciptakan relasi komunikasi dan interaksi yang dapat membuat pihak-pihak yang konflik saling merasa aman dari ancaman, merasa dihargai, menciptakan suasana kondusif dan

[66] http://musniumar.wordpress.com (Rabu, 06 Nov 2013, 09.10)
[67] Winardi, *Manejemen Konflik "Konflik Perubahan dan Pengembangan"..... ,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

memperoleh kesempatan untuk mengembangkan potensi masing-masing dalam upaya penyelesaian konflik. Strategi ini menolong memecahkan konflik, bukan hanya sekedar memojokkan orang.

Ada 2 cara didalam strategi ini yang dapat dipergunakan sebagai alternatif pemecahan konflik interpersonal yaitu:

a) Pemecahan masalah terpadu (Integrative Problema Solving) secara mufakat atau memadukan kepentingan kedua belah pihak.
b) Konsultasi proses antar pihak (Inter-Party Process Consultation). Biasanya ditangani oleh konsultan proses, dimana keduanya tidak mempunyai kewenangan untuk menyelesaikan konflik dengan kekuasaan atau menghakimi salah satu atau kedua belah pihak yang berkonflik

Banyak ragam cara yang dapat dilakukan dalam mengahadapi atau mengatasi sebuah konflik, namun dari kesemuanya mayoritas menggunakan strategi mediasi atau menghadirkan seorang mediator atau pihak ketiga dalam membantu menyelesaikan konflik yang ada, baik itu mendatangkan tim intervensi dari pihak luar yang mengalami konflik, maupun menghadirkan seorang manajer yang mengatasi persoalan bawahan yang kemungkinan mengalai konflik. Peranan sebagai seorang

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

mediator sangatlah penting, tetapi terkadang seorang mediator juga dapat menimbulkan sebuah kesulitan.

Peranan tersebut dapat dilaksanakan melalui dua macam pendekatan yang berbeda yaitu:

1) Intervensi secara aktif : dimana para manajer dapat melakukan aneka macam tindakan untuk berintervensi secara aktif dalam rangka upaya menyelesaikan situasi-situasi konflik. Diantaranta
   a. Ada masa, di mana upaya untuk menghimbau para pihak yang berkonflik untuk mengingat tujuan-tujuan luhur organisasi mereka, dapat menyebabkan mereka lebih reda dalam hal berkonflik hingga berdasarkannya dapat dianalisis perbedaan-perbedaan pandangan dan pendapat, hingga dapat diselesaikan ketidak sesuaian-sesuaian yang ada.
   b. Konflik yang penyebabnya terletak pada gejala langkahnya sumber-sumber daya dapat diatasi dengan jalan memperbanyak sumber-sumber daya bagi semua pihak sekalipun biayanya cukup mahal.
   c. Dengan jalan mengubah salah sau (atau lebih) variabel manusia dalam situasi tertentu, maksudnya dengan jalan menggantikan atau megalihkan temapat seorang (atau lebih) diantara mereka yang berkonflik, konflik-konflik

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

mana disebabkan oleh karena antar hubungan antara pribadi kurang baik, dapat dieliminasi.

d. Hal yang sama juga berlaku, apabila sang manajer dapat mengubah variabel-variabel struktural, seperti misalnya mengubah setting pekerjaan fisikal, atau menempatkan orang-orang yang tidak cocok dan ploeg kerja yang berbeda.

2) Fasilitasi: pendekatan ke dua ke arah mediasi, adalah melalui peranan fasilitator. Pendekatan ini sangat bersifat pribadi, dan untuk itu diperlukan penggunaan keterampilan-keterampilan komunikasi yang berhasil. Dan diantaranya:

a. Mendengar secara aktif, terutama bermanfaat, di sini, oleh karena emosi-emosi yang bersifat disfungsional perlu ditiadakan, dan arus komunikasi bebas perlu ditumbuhkan, guna menjangkau inti dari problem yang ada.

b. Konflik-konflik antar pribadi, kerap kali dikomplikasi oleh emosi-emosi tinggi, yang menyebabkan timbulnya perilaku yang kelihatannya tidak beralasan sama sekali, irasional, dan tidak logikal bagi orang yang mengamatinya pihak luar.

c. Upaya dari pihak “luar” untuk melakukan intervensi, mungkin sekali akan menimbulkan reaksi sikap

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

permusuhan, agresi dan penyerangan secara verbal maupun secara fisikal; atau mungkin pula reaksinya justru beralih ke ekstrim lain, dan pihak yang bersangkutan menarik diri, bungkam seribu bahasa, dan timbul perasaan cemas dan takut.[68]

Dalam situasi-situasi demikian, maka peranan seorang manajer adalah membantu melancarkan arus komunikasi antara pihak-pihak yang terlibat di dalam konflik yang bersangkutan. Ada sejumlah petunjuk yang dapat dilakukan dan juga dapat diikuti sehubungan dengan cara mengatasi konflik atau manajemen konflik, adapaun petunjuk tersebut:

1) Pilihlah sebuah situasi yang tenang dan yang membantu, untuk mengadakan pembicaraan-pembicaraan; berilah perhatian sepenuhnya pada pertemuan tersebut; hindari interuspsi-interupsi.
2) Perkirakanlah dan persiapkan diri sendiri untuk mendengar pembicaraan-pembicaraan yang tidak menyenangkan, yang kritikal, yang bersifat negatif, kacau penuh distorsi, atau orang-orang yang tidak mengucapkan sepatah katah pun, dan orang-orang yang enggan bicara; dan dalam hal ini janganlah terkejut ataupun merasa tersinggung.
3) Upayakan agar emosi-emosi, perasaan-perasaan, dan sentimen-sentimen yang ada, mendingin; hendaknya dalam kondisi

[68] Ibid, hlm 24-25

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

demikian jangan kita membantah, ataupun berargumentasi, tetapi hal penting adalah janganlah memberikan persetujuan pula.[69]

Dengan banyaknya cara, strategi atau pun model yang dapat dilakukan guna melakukan sebuah penyelesaian konflik di atas, tentunya dapat dijadikan sebuah acuan oleh beberapa kelompok organisasi tersendiri untuk menjadikannya sebagai pedoman dalam organisasi mereka, sehingga jika di dalam sebuah organisasi mengalami sebuah kendala atau persoalan yang sulit untuk diselesaikan, maka mereka dapat menggunakannya dan menerapkannnya.

E. Partai Politik

1. Pengertian Partai Politik

Menurut undang-undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2002 tentang partai politik dijelaskan bahwasanya partai politik merupakan salah satu wujud partisipasi masyarakat yang penting dalam mengembangkan kehidupan demokrasi yang menjunjung tinggi kebebasan, kesetaraan, kebersamaan, dan kejujuran.[70] Dalam undang-undang tersebut tertulis dalam pasal 1 dimana partai politik adalah organisasi politik yang dibentuk sekelompok warga negara Republik Indonesia secara suka rela

[69] Ibid

[70] *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2002 Tentang Partai Politik* (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2003), 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

atas dasar persamaan kehendak dan cita-cita untuk memperjuangkan anggota, masyarakat, bangsa, dan negara dalam pemilihan umum.[71]

Partai politik mempunyai beragam makna dan juga arti, sehingga banyak para ahli yang mempunyai pandangannya tersendiri terhadap pengertian dan partai politik, sepertihalnya Carl Frederich yang memberikan batasan partai politik sebagai kelompok manusia yang terorganisasikan secara stabil dengan tujuan untuk merebut atau mempertahankan kekuasaan dalam pemerintahan bagi pemimpin partainya, dan berdasarkan kekuasaan itu aka memberikan kegunaan materiil dan idiil kepada para anggotanya.[72]

Lapalombara dan Weiner menjelaskan bahwasanya yang dimaksud dengan partai politik ialah organisasi yang mempunyai kegiatan bersinambungan. Artinya, masa hidupnya tak bergantung pada masa jabatan atau masa hidup para pemimpinnya. Organisasi terbuka dan permanen tidak hanya ditingkat pusat dan lokal berkehendak kuat untuk mencari dan mempertahankan kekuasaan untuk membuat keputusan politik secara sendiri maupun dengan berkoalisi dengan partai lain, dan melakukan kegiatan mencari dukungan dari para pemilih melalui pemilihan umum atau cara-cara lain untuk mendapatkan dukungan umum.[73]

Secara sederhana, partai politik adalah organisasi politik yang dibentuk oleh sekelompok warga negara Indonesia secara sukarela atas

[71] Ibid, 8.
[72] Ramlan Surbakti, *Memahami Ilmu Politik*....., 114.
[73]Ibid, 114.

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

dasar persamaan kehendak dan cita-cita untuk memperjuangkan kepentingan anggota, bangsa, dan negara melalui pemilu. Selain itu partai politik, merupakan organisasi yang siap menampung semua aspirasi masyarakat baik dengan berusaha membela dan memperjuangkannya bila dirasa aspirasi tersebut merupakan protes terhaadap kebijakan-kebijakan pemerintah khususnya.

2. ***Fungsi partai politik***

Dalam negara demokratis partai politik menyelenggarakan beberapa fungsi;

1) *Partai sebagai sarana komunikasi politik*: salah satu tugas partai politik adalah menyalurkan aneka ragam pendapat dan aspirasi masyarakat dan mengaturnya sendemikian rupa sehingga kesimpang siuran pendapat masyarakat berkurang. Dilain pihak partai politik berfungsi juga untuk memperbincangkan dan menyebarluaskan rencana-rencana dan kebijakasanaan-kebijaksanaan pemerintah.
2) *Partai sebagai sarana sosialisasi politik:* partai politik juga main peranan sebagai sosialisasi politik *(instrument of political socialization).* Di dalam ilmu politik sosialisasi politk diartikan sebagai proses melalui mana seseorang memperoleh sikap dan orientasi terhadap fenomena politik, yang umumnya berlaku di masyarakat dimana ia berada. Biasanya proses sosialisasi

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

berjalan secara berangsur-angsur dari masa kanak-kanak sampai dewasa.

3) *Partai politik sebagai sarana recruitment politik;* partai politik juga berfungsi untuk mencari dan mengajak orang yang berbakat untuk turut ikut aktif dalam kegiatan politik sebagai anggota partai *(political recruitment).* Dengan demikian partai turut memperluas partisipasi partai politik. Caranya ialah melalui kontak pribadi, persuasi dan lain-lain. Juga diusahakan menarik kaum muda untuk mendidik kader dimasa mendatang.

4) *Partai politik sebagai sarana pengatur konflik (conflict management);* dalam suasana demokrasi, persaingan dan perbedaan pendapat dalam masyarakat merupakan soal yang wajar, jika sampai terjadi konlik, partai politik berusaha untuk mengatasinya.[74]

Sedangkan fungsi partai politik menurut G.B. de Huszar dan T.A. Stevenson *(Political Science, Littlefield, New Jersey, 1963):*

1) Pengajuan calon-calon wakil rakyat *(Proposing candidates).*
2) Merangsang pendapat umum *(Stimulating public opinion).*
3) Mendorong rakyat untuk memilih *(Getting people to vote).*
4) Sikap kritis terhadap pemerintahan *(Criticism of the regime).*
5) Tanggung jawab pemerintahan *(Responsibillity for goverment.)*
6) Memilih para pejabat negara *(Choosing appointive officer).*

[74] Ibid, 114.

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

7) Kesatuan dalam pemerintahan *(Unifying the goverment).*[75]

Palombara dan Weiner (1996) merinci ciri partai politik, yang meliputi:

1) Berakar dalam masyarakat lokal.
2) Melakukan kegiatan secara terus menerus-menerus.
3) Berusaha memperoleh dan mempertahankan kekuasaan dalam pemerintahan
4) Ikut serta dalam pemilihan umum.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa 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. Apabila kekuasaan telah diperoleh, maka partai politik itu juga berperan sebagai pembuat keputusan politik. Dibagian lain dijelaskan bahwa fungsi partai politik adalah:

1) Melakukan sosialisasi politik; dengan sosialisasi politik akan sangat menungkin bagi individu-individu memperoleh pengetahuan, kepercayaan-percayaan, dan sikap-sikap politik. Tujuan utama sosialisasi politik adalah pembentukan sikap serta watak insan politik. Melalui proses sosialisasi, individu-individu diharapkan berpartisipasi di dalam kehidupan politik

[75] May Rudy, *Pengantar Ilmu Politik.....,* 91.

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

secara bertanggung jawab. Dengan berpartisipasi politik dimaksudkan di dalam sistem politik, namun sosialisasi dan partisipasi politik tergantung pada komunikasi politik. (Maran, 2001: 158-174)[76]

2) Melakukan rekrutmen politik
3) Partisipasi politik: Dusseldrop (1981) mengartikan partisipasi politik sebagai kegiatan atau keadaan mengambil bagian dalam suatu aktivitas untuk mencapai suatu kemanfaatan secara optimal. Definisi lebih rinci dikemukakan oleh Cohen dan Uphoff (1979), partisipasi sebagai keterlibatan dalam proses pembuatan keputusan, pelaksanaan program, memperoleh kemanfaatan, dan mengevaluasi program.[77]
4) Pemadu kepentingan
5) Komunikasi politik: Menurut pendapat Micheal Rush dan Phillip Althoff (1997: 24), ia mendifinisikan komunikasi politik sebagai suatu proses di mana informasi politik yang relevan diteruskan dari satu bagian sistem politik kepada bagian lainnya, dan diantara sistem-sistem sosial dengan sistem-sistem politik.[78]
6) Mengendalikan konflik
7) Kontrol politik

[76] Basrowi, dkk. *Sosiologi Politik* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2012), 89.
[77]Ibid, 65
[78] Ibid, 89

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

3. Macam- macam sistem partai politik

Sistem kepartaian ialah pola prilaku dan interaksi diantara sejumlah partai politik dalam sistem politk. Maurice Duverger menggolongkan sistem kepartaian menjadi tiga yaitu sistem partai tunggal, sistem dwi partai, dan sistem banyak partai.[79]

Sistem kepartaian yang dianut negara-negara di dunia sendiri juga dapat dibagi atas tiga, yaitu:

1) Sistem Satu Partai; Dalam hal ini, sama seperti tidak ada partai politik, karena hanya ada satu partai untuk menyalurkan aspirasi rakyat. Sehingga aspirasi rakyat tidak dapat berkembang. Segalanya ditentukan oleh satu partai tanpa adanya partai lain, baik sebagai saingan maupun sebagai mitra. Tentu pula, partai yang hanya satu itu adalah partai yang mengendalikan pemerintahan *(the ruling party)*. Contohnya, Partai Nazi di Jerman, Partai Fascis di Italia, Partai Komunis di Uni Soviet, RRC, dan Vietnam.
2) Sistem Dwi Partai; ada dua partai untuk menyalurkan aspirasi rakyat. Seperti di AS, ada partai Republik dan ada partai Demokrat. Adakalanya, bahwa sistem kepartaian di Inggris dan di Australia juga digolongkan sebagai sistem dwi partai, walaupun sebenarnya terdapat lebih dari dua partai. Hal ini adalah karena hanya dua partai yang tergolong cukup

[79] Ramlan Surbakti, *Memahami Ilmu Politik*....., 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

berpengaruh, sedangkan partai yang lain hanya berkemungkinan ikut dalam struktur pemerintahan jika berkoalisi dengan partai besar yaitu salah satu dari dua partai yang berpengaruh dan banyak pendukungnya itu. Contohnya; Partai Konservatif (Tory) dan Partai Buruh di Inggris, Partai Liberal dan Partai Buruh di Australia.

3) Sistem Banyak (Multi) Partai; bahwa terdapat lebih dari dua partai. Ada negara yang mempunyai sampai dua belas partai, walaupun pada umumnya berkisaran antara lima sampai delapan partai saja. Dalam sistem multi partai, jika tidak ada partai yang meraih suara mayoritas, maka terpaksa dibentuk pemerintahan koalisi.[80]

Partai politik bukanlah hal baru di dalam masyarakat, partai politik sudah menjadi bahan makanan sehari-hari baik dikalangan masyarakat biasa maupun masyarakat besar. Partai politik sediri juga sering menghiasi layar kaca media massa dengan berbagai macam pemeberitaannnya, baik pemberitaan tersebut mengenai persoalan prilaku yang ditunjukkan oleh aktor-aktor partai seperti halnya main perempuan, perselingkuhan, korupsi dll. Namun tidak hanya itu saja partai politik juga sering di sandingkan dengan berbagai macam berita mengenai konflik-konflik yang ada di dalam internal partai, seperti halnya konflik internal yang terjadi di tubuh partai Demokrat, PKB, Golkar, dan lain-lain.

[80] Ibid, 92-93.

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