BAB II

KAJIAN TEORI

A. Manajemen Konflik

Manajemen konflik merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik. Manajemen konflik termasuk pada suatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan (interests) dan interpretasi. Bagi pihak luar (di luar yang berkonflik) sebagai pihak ketiga, yang diperlukannya adalah informasi yang akurat tentang situasi konflik. Hal ini karena komunikasi efektif di antara pelaku dapat terjadi jika ada kepercayaan terhadap pihak ketiga.

Menurut Ross (1993) bahwa manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik dan mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif.

Manajemen konflik dapat melibatkan bantuan diri sendiri, kerjasama dalam memecahkan masalah (dengan atau tanpa bantuan pihak ketiga) atau pengambilan keputusan oleh pihak ketiga. Suatu pendekatan yang berorientasi pada proses manajemen konflik menunjuk pada pola komunikasi (termasuk perilaku) para pelaku dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan dan penafsiran terhadap 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

Fisher dkk (2001:7) menggunakan istilah transformasi konflik secara lebih umum dalam menggambarkan situasi secara keseluruhan.

1) Pencegahan Konflik, bertujuan untuk mencegah timbulnya konflik yang keras
2) Penyelesaian Konflik, bertujuan untuk mengakhiri perilaku kekerasan melalui persetujuan damai.
3) Pengelolaan Konflik, bertujuan untuk membatasi dan menghindari kekerasan dengan mendorong perubahan perilaku positif bagi pihak-pihak yang terlibat.
4) Resolusi Konflik, menangani sebab-sebab konflik dan berusaha membangun hubungan baru dan yang bisa tahan lama diantara kelompok-kelompok yang bermusuhan.
5) Transformasi Konflik, mengatasi sumber-sumber konflik sosial dan politik yang lebih luas dan berusaha mengubah kekuatan negatif dari peperangan menjadi kekuatan sosial dan politik yang positif.

Tahapan-tahapan diatas merupakan satu kesatuan yang harus dilakukan dalam mengelola konflik. Sehingga masing-masing tahap akan melibatkan tahap sebelumnya misalnya pengelolaan konflik akan mencakup pencegahan dan penyelesaian konflik.

Sementara Minnery (1980:220) menyatakan bahwa manajemen konflik merupakan proses, sama halnya dengan perencanaan kota merupakan proses. Minnery (1980:220) juga berpendapat bahwa proses manajemen konflik perencanaan kota merupakan bagian yang rasional dan bersifat iteratif, artinya bahwa pendekatan model manajemen konflik perencanaan kota secara terus

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

menerus mengalami penyempurnaan sampai mencapai model yang representatif dan ideal. Sama halnya dengan proses manajemen konflik yang telah dijelaskan diatas, bahwa manajemen konflik perencanaan kota meliputi beberapa langkah yaitu: penerimaan terhadap keberadaan konflik (dihindari atau ditekan/didiamkan) ,klarifikasi karakteristik dan struktur konflik, evaluasi konflik (jika bermanfaat maka dilanjutkan dengan proses selanjutnya), menentukan aksi yang dipersyaratkan untuk mengelola konflik, serta menentukan peran perencana sebagai partisipan atau pihak ketiga dalam mengelola konflik. Keseluruhan proses tersebut berlangsung dalam konteks perencanaan kota dan melibatkan perencana sebagai aktor yang mengelola konflik baik sebagai partisipan atau pihak ketiga.

1. Aspek-aspek yang terkait dengan manajemen konflik

Menurut Gottman dan Korkoff (Mardianto, 2000) menyebutkan bahwa secara garis besar ada dua manajemen konflik, yaitu :

a. Manajemen konflik destruktif

Adalah bentuk penanganan konflik dengan menggunakan acaman, paksaan, atau kekerasan. Adanya usaha ekspansi yang meninggi di atas isu awalnya atau bisa dikatakan individu cenderung menyalahkan.

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 konflik destruktif, pihak-pihak yang terlibat konflik tidak fleksibel atau kaku, karena tujuan konflik di definisikan secara sempit yaitu untuk mengalahkan satu sama lain. Interaksi konflik berlarut-larut, siklus konflik tidak terkontrol karena menghindari isu konflik yang sesungguhnya. Interaksi pihak-pihak yang terlibat konflik membentuk spiral yang panjang yang makin lama makin menjauhkan jarak pihak-pihak yang terlibat konflik. Pihak-pihak yang terlibat konflik menggunakan teknik manajemen konflik kompetisi, ancaman, konfrontasi, kekuatan, agresi, dan sedikit sekali menggunakan negoisasi untuk menciptakan win & win solution. Konflik jenis ini merusak kehidupan dan menurunkan kesehatan organisasi. Konflik destruktif sulit diselesaikan karena pihak-pihak yang terlibat konflik berupaya saling menyelamatkan muka mereka. Upaya menyelamatkan muka membuat konflik berlangsung lama,menghabiskan sumber-sumber pribadi dan organisasi,serta menurunkan produktivitas pribadi dan organisasi.

b. Manajemen konflik konstruktif

Merupakan bentuk penanganan konflik yang cenderung melakukan negosiasi sehingga terjadi satu tawar menawar yang menguntungkan serta tetap mempertahankan interaksi sosialnya. Selain itu dapat pula menggunakan bentuk lain yang disebut reasoning yaitu sudah dapat berpikir secara logis dalam penyelesaian masalah.

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 konstruktif merupakan konflik yang prosesnya mengarah kepada mencari solusi mengenai substansi konflik. Konflik jenis ini membangun sesuatu yang baru atau mempererat hubungan pihak-pihak yang terlibat konflik.

Interaksi pihak-pihak yang terlibat konflik merupakan interaksi membangun dan makin mendekatkan jarak interaksi sosial diantara mereka dan membantu pihak-pihak yang terlibat konflik untuk mencapai objek mereka. Disamping itu konflik jenis ini memungkinkan interaksi konflik yang keras kembali normal dan sehat . akhir dari konflik konstruktif antara lain yaitu win&win solution,solusi kolaborasi atau kompromi,serta meningkatkan perkembangan dan kesehatan organisasi.

2. Faktor-Faktor

Ketika menghadapi situasi konflik, orang berperilaku tertentu untuk menghadapi lawannya. Perilaku mereka membentuk satu pola atau beberapa pola tertentu. Pola perilaku orang dalam menghadapi situasi konflik disebut sebagai gaya manajemen konflik. Menurut Wirawan (2010:135) manajemen konflik yang digunakan pihak-pihak yang terlibat konflik dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya manajemen konflik antara lain:

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) Asumsi mengenai konflik.

Asumsi seseorang mengenai konflik akan mempengaruhi pola perilakunya dalam menghadapi situasi konflik. Ketika seseorang telah memiliki asumsi pandangan tentang konflik maka ia akan berfikir bagaimana caranya mengatasi konflik tersebut.

b) Persepsi mengenai penyebab konflik.

Persepsi seseorang mengenai penyebab konflik akan memengaruhi gaya manajemen konfliknya. Persepsi seseorang yang menganggap penyebab konflik menentukan kehidupan atau harga dirinya akan berupaya untuk berkompetisi dan memenangkan konflik. Sebaliknya, jika orang menganggap penyebab konflik tidak penting bagi kehidupan dan harga dirinya, ia akan menggunakan pola perilaku menghindar dalam menghadapi konflik.

c) Ekspektasi atas reaksi lawan konfliknya.

Seseorang yang menyadari bahwa ia menghadapi konflik akan menyusun strategi dan taktik untuk menghadapi lawan konfliknya. Karena dengan menyusun strategi dan taktik merupakan suatu unsur penting dalam manajemen konflik, yang pada intinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan yaitu konflik yang dihadapi terselesaikan.

d) Pola komunikasi dalam interaksi konflik.

Konflik merupakan proses interaksi komunikasi diantara pihak-pihak yang terlibat konflik. Jika proses komunikasi berjalan dengan baik, pesan kedua belah pihak akan saling dimengerti dan diterima secara persuasif, tanpa

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

gangguan dan menggunakan humor yang segar. Dengan menggunakan komunikasi interpersonal yang dianggap efektif, akan dapat memahami pesan dengan benar, dan memberikan respon sesuai dengan yang diinginkan.

e) Kekuasaan yang dimiliki.

Konflik merupakan permainan kekuasaan di antara kedua belah pihak yang terlibat konflik. Jika pihak yang terlibat konflik merasa mempunyai kekuasaan lebih besar dari lawan konfliknya, kemungkinan besar, ia tidak mau mengalah dalam interaksi konflik.

f) Pengalaman menghadapi situasi konflik.

Proses interaksi konflik dan gaya manajemen konflik yang digunakan oleh pihak-pihak yang terlibat konflik dipengaruhi oleh pengalaman mereka dalam menghadapi konflik dan menggunakan gaya manajemen konflik tertentu.

g) Sumber yang dimiliki.

Gaya manajemen konflik yang digunakan oleh pihak yang terlibat konflik dipengaruhi oleh sumber-sumber yang dimilikinya. Sumber-sumber tersebut antara lain kekuasaan, pengetahuan, pengalaman, dan uang.

h) Jenis kelamin.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa jenis kelamin pihak yang terlibat konflik mempunyai pengaruh terhadap gaya manajemen konflik yang digunakannya.

i) Kecerdasan emosional.

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

Banyak artikel dan penelitian yang berkesimpulan bahwa dalam memanajemen konflik diperlukan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang mengatasi dan mengontrol emosi dalam menghadapi konflik, menggunakan dan memanfaatkan emosi untuk membantu pikiran.

j) Kepribadian.

Kepribadian seseorang mempengaruhi gaya manajemen konfliknya. Seseorang yang punya pribadi pemberani, garang, tidak sabar, dan berambisi untuk menang cenderung memilih gaya kepemimpinan berkompetisi. Sedangkan orang yang penakut dan pasif cenderung untuk menghindari konflik

k) Situasi konflik dan posisi dalam konflik.

Seseorang dengan kecenderungan gaya manajemen konflik berkompetisi akan mengubah gaya manajemen konfliknya jika menghadapi situasi konflik yang tidak mungkin ia menangkan. Oleh karena itu, situasi konflik sangat mempengaruhi gaya manajemen konflik itu sendiri agar situasi konflik itu dapat dimenangkan.

l) Keterampilan berkomunikasi.

Keterampilan berkomunikasi seseorang akan memengaruhinya dalam memilih gaya manajemen konflik. Seseorang yang kemampuan komunikasinya rendah akan mengalami kesulitan jika menggunakan gaya manajemen konflik kompetisi, kolaborasi, atau kompromi. Ketiga gaya

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

manajemen konflik tersebut memerlukan kemampuan komunikasi yang tinggi untuk berdebat dan berinisiasi dengan lawan konflik.

Saat muncul sebuah konflik dan konflik tersebut bisa dimanajemen, akan terlihat beberapa tujuan manajemen konflik (Wirawan, 2010: 132)

a) Memahami orang lain dan memahami keberagaman

Bahwa saat melakukan pekerjaan, akan ada saatnya muncul bantuan dari pihak-pihak lain. Saat kita berusaha memahami orang lain yang dalam hal ini telah membantu kita, dan kita menemukan perbedaan antara diri sendiri dan orang tersebut.

b) Meningkatkan kreativitas

Dalam usaha manajemen konflik, akan muncul upaya untuk mengurangi konflik. Upaya tersebut memunculkan kreativitas dan bahkan inovasi.

c) Meningkatkan keputusan melalui pertimbangan

Dalam pemecahan konflik akan selalu dihadapkan kwpada sebuah pertimbangan, manajemen konflik yang ada memfasilitasi tercapainya alternatif, yang pada akhirnya

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

membantu menentukan keputusan yang bijak dalam sebuah pertimbangan.

3. Metode Penanganan Konflik

Dalam menyelesaikan konflik kita membutuhkan beberapa metode. Metode yang sering digunakan untuk menangani konflik adalah :

a). Mengurangi konflik

Untuk metode pengurangan konflik salah satu cara yang sering efektif adalah dengan mendinginkan persoalan terlebih dahulu (cooling thing down). Meskipun demikian cara semacam ini sebenarnya belum menyentuh persoalan yang sebenarnya. Cara lain adalah dengan membuat "musuh bersama", sehingga para anggota di dalam kelompok tersebut bersatu untuk menghadapi "musuh" tersebut. Cara semacam ini sebenarnya juga hanya mengalihkan perhatian para anggota kelompok yang sedang mengalami konflik.

b). Menyelesaikan konflik.

Cara dengan metode penyelesaian konflik yang ditempuh adalah sebagai berikut :

1. Dominasi (Penekanan)

Metode-metode dominasi biasanya memilki dua macam persamaan, yaitu

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. Mereka menekan konflik, dan bahkan menyelesaikannya dengan jalan memaksakan konflik tersebut menghilang “di bawah tanah”;

b. Mereka menimbulkan suatu situasi manang-kalah, di mana pihak yang kalah terpaksa mengalah karena otoritas lebih tinggi, atau pihak yang lebih besar kekuasaanya, dan mereka biasanya menjadi tidak puas, dan sikap bermusuhan muncul.

Tindakan dominasi dapat terjadi dengan macam-macam cara sebagai berikut :

1) Memaksa (Forcing)

Apabila orang yang berkuasa pada pokoknya menyatakan “Sudah, jangan banyak bicara, saya berkuasa di sini, dan Saudara harus melaksanakan perintah saya”, maka semua argumen habis sudah. Supresi otokratis demikian memang dapat menyebabkan timbulnya ekspresi-ekspresi konflik yang tidak langsung, tetapi destruktif seperti misalnya ketaatan dengan sikap permusuhan (Malicious obedience) Gejala tersebut merupakan salah satu di antara banyak macam bentuk konflik, yang dapat menyebar, apabila supresi (peneanan) konflik terus-menerusa diterapkan.

2) Membujuk (Smoothing)

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 kasus membujuk, yang merupakan sebuah cara untuk menekan (mensupresi) konflik dengan cara yang lebih diplomatic, sang manager mencoba mengurangi luas dan pentingnya ketidaksetujuan yang ada, dan ia mencoba secara sepihak membujuk pihak lain, untuk mengkuti keinginannya. Apabila sang manager memilki lebih banyak informasi dibandingkan dengan pihak lain tersebut, dan sarannya cukup masuk akal, maka metode tersebut dapat bersifat efektif. Tetapi andaikata terdapat perasaan bahwa sang menejer menguntungkan pihak tertentu, atau tidak memahami persoalan yang berlaku, maka pihak lain yang kalah akan menentangnya.

3) Menghindari (Avoidence)

Apabila kelompok-kelompok yang sedang bertengkar datang pada seorang manajer untuk meminta keputusannya, tetapi ternyata bahwa sang manajer menolak untuk turut campur dalam persoalan tersebut, maka setiap pihak akan mengalami perasaan tidak puas. Memang perlu diakui bahwa sikap pura-pura bahwa tidak ada konflik, merupakan seuah bentuk tindakan menghindari. Bentuk lain adalah penolakan (refusal) untuk menghadapi konflik, dengan jalan mengulur-ulur

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

waktu, dan berulangkali menangguhkan tindakan, “sampai diperoleh lebih banyak informasi”.

4) Keinginan Mayoritas (Majority Rule)

Upaya untuk menyelesaikan konflik kelompok melalui pemungutan suara, dimana suara terbanyak menang (majority vote) dapat merupakan sebuah cara efektif, apabla para angota menganggap prosedur yang bersangkutan sebagai prosedur yang “fair” Tetapi, apabila salah satu blok yang memberi suara terus-menerus mencapai kemenangan, maka pihak yang kalah akan merasa diri lemah dan mereka akan mengalami frustrasi.

b. Penyelesaian secara integratif

Dengan menyelesaikan konflik secara integratif, konflik antar kelompok diubah menjadi situasi pemecahan persoalan bersama yang bisa dipecahkan dengan bantuan tehnik-tehnik pemecahan masalah (problem solving). Pihak-pihak yang bertentangan bersama-sama mencoba memecahkan masalahnya,dan bukan hanya mencoba menekan konflik atau berkompromi. Meskipun hal ini merupakan cara yang terbaik bagi organisasi, dalam prakteknya sering sulit tercapai secara memuaskan karena kurang adanya kemauan yang sunguh-

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

sungguh dan jujur untuk memecahkan persoalan yang menimbulkan persoalan.

Menurut (Winardi, 1994 : 84- 89) ada tiga macam tipe metode penyelesaian konflik secara integrative yaitu metode :

1) Consensus (concencus);

2) Konfrontasi (Confrontation);

3) Penggunaan tujuan-tujuan superordinat (Superordinate goals)

c. kompetisi

Penyelesaian konflik yang menggambarkan satu pihak mengalahkan atau mengorbankan yang lain. Penyelesaian bentuk kompetisi dikenal dengan istilah win-lose orientation.

Win-Lose Orientation terdiri dari lima orientasi sebagai berikut:

1) Win-Lose (Menang – Kalah)

Paradigma ini mengatakan jika “saya menang, anda kalah “. Dalam gaya ini seseorang cenderung menggunakan kekuasaan, jabatan, mandat, barang milik, atau kepribadian untuk mendapatkan apa yang diinginkan dengan mengorbankan orang lain. Dengan paradigma ini seseorang akan merasa berarti jika ia bisa menang dan orang lain kalah. Ia akan merasa terancam dan iri jika orang

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 menang sebab ia berpikir jika orang lain menang pasti dirinya kalah. Jika menang pun sebenarnya ia diliputi rasa bersalah karena ia menganggap kemenangannya pasti mengorbankan orang lain. Pihak yang kalah pun akan menyimpan rasa kecewa, sakit hati, dan merasa diabaikan.

Sikap Menang-Kalah dapat muncul dalam bentuk

a) Menggunakan orang lain, baik secara emosional atau pun fisik, untuk kepentingan diri.

b) Mencoba untuk berada di atas orang lain.

c) Menjelek-jelekkan orang lain supaya diri sendiri nampak baik.

d) Selalu mencoba memaksakan kehendak tanpa memperhatikan perasaan orang lain.

e) Iri dan dengki ketika orang lain berhasil

2) Lose-Win (Kalah – Menang)

Dalam gaya ini seseorang tidak mempunyai tuntutan, visi, dan harapan. Ia cenderung cepat menyenangkan atau memenuhi tuntutan orang lain. Mereka mencari kekuatan dari popularitas atau penerimaan. Karena paradigma ini lebih mementingkan popularitas dan penerimaan maka menang bukanlah yang utama. Akibatnya banyak perasaan yang terpendam dan tidak terungkapkan sehingga

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

akan menyebabkan penyakit psikosomatik seperti sesak napas, saraf, gangguan sistem peredaran darah yang merupakan perwujudan dari kekecewaan dan kemarahan yang mendalam.

3) Lose-Lose (Kalah – Kalah)

Biasanya terjadi jika orang yang bertemu sama-sama punya paradigma Menang-Kalah. Karena keduanya tidak bisa bernegosiasi secara sehat, maka mereka berprinsip jika tidak ada yang menang , lebih baik semuanya kalah. Mereka berpusat pada musuh, yang ada hanya perasaan dendam tanpa menyadari jika orang lain kalah dan dirinya kalah sama saja dengan bunuh diri.

4) Win (Menang)

Orang bermentalitas menang tidak harus menginginkan orang lain kalah. Yang penting adalah mereka mendapatkan apa yang mereka inginkan. Orang bermentalitas menang menjadi egois dan akan mencapai tujuannya sendiri. Jika hal ini menjadi pola hidupnya maka ia tidak akan bisa akrab dengan orang lain, merasa kesepian, dan sulit kerja sama dalam tim.

5) Win-Win (Menang-Menang)

Menang-Menang adalah kerangka pikiran dan hati yang terus menerus mencari keuntungan bersama dalam semua interaksi. Menang-Menang berarti mengusahakan semua pihak merasa

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

senang dan puas dengan pemecahan masalah atau keputusan yang diambil. Paradigma ini memandang kehidupan sebagai arena kerja sama bukan persaingan. Paradigma ini akan menimbulkan kepuasan pada kedua belah pihak dan akan meningkatkan kerja sama kreatif.

d. Kompromi

Melalui kompromi mencoba menyelesaikan konflik dengan menemukan dasar yang di tengah dari dua pihak yang berkonflik. Cara ini lebih memperkecil kemungkinan untuk munculnya permusuhan yang terpendam dari dua belah pihak yang berkonflik, karena tidak ada yang merasa menang maupun kalah. Meskipun demikian, dipandang dari pertimbangan organisasi pemecahan ini bukanlah cara yang terbaik, karena tidak membuat penyelesaian yang terbaik pula bagi organisasi, hanya untuk menyenangkan kedua belah pihak yang saling bertentangan atau berkonflik.

Yang termasuk kompromi diantaranya adalah:

1) Akomodasi

Penyelesaian konflik yang menggambarkan kompetisi bayangan cermin yang memberikan keseluruhannya penyelesaian pada pihak lain tanpa ada usaha memperjuangkan tujuannya sendiri. Proses tersebut adalah taktik perdamaian.

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) Sharing

Suatu pendekatan penyelesaian kompromistis antara dominasi kelompok dan kelompok damai. Satu pihak memberi dan yang lain menerima sesuatu. Kedua kelompok berpikiran moderat, tidak lengkap, tetapi memuaskan.

B. Hubungan Sosial

Hubungan sosial adalah hubungan timbal balik antara individu yang satu dengan individu lain, yang saling memengaruhi (Soerjono Soekanto:2000). Hubungan sosial disebut juga interaksi sosial. Interaksi sosial adalah proses saling memengaruhi antara dua orang atau lebih.

Faktor-faktor yang mendorong terjadinya hubungan sosial :

1. *Faktor Internal*

   Faktor dari dalam diri seseorang yang mendorong terjadinya hubungan sosial sbb:

   a. Keinginan untuk mengembangkan keturunan

   b. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup

   c. Keinginan untuk mempertahankan hidup

   d. Keinginan untuk berkomunikasi dengan sesama

2. *Faktor Eksternal*

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

Faktor dari luar yang mendorong terjadinya hubungan sosial sbb:

a. Simpati

Suatu sikap tertarik kepada orang lain karena suatu hal. Simpati mendorong diri seseorang untuk melakukan komunikasi sehingga terjadi pertukaran pendapat.

b. Motivasi

Dorongan yang ada dalam diri seseorang yang mendasrai orang melakukan suatu perbuatan. Biasanya muncul rasionalitas, seperti motif ekonomi.

c. Empati

Merupakan proses psikis, yaitu rasa haru atau iba akibat tersentuh perasaannya dengan objek yang dihadapinya.

d. Sugesti

Kepercayaan yang sangat mendalam dari seseorang pada orang lain yang muncul tiba-tiba tanpa pemikiran untuk mempertimbangkannya.

e. Imitasi

Adalah dorongan untuk meniru sesuatu pada orang lain yang muncul karena adanya minat, atas sikap mengagumi orang lain.

Proses sosial yang dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Secara langsung dapat dilakukan dengan komunikasi lisan, dan secara tidak langsung dapat dilakukan hubungan komunikasi telephon / surat.

1. Tujuan Seseorang Melakukan Hubungan 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

a) Menjalin hubungan persahabatan

b) Menjalin hubungan usaha

c) Mendiskusikan sebuah persoalan

d) Melakukan kerja sama dan lain-lain.

Proses sosial dapat berjalan lancar, apabila memenuhi dua syarat, yaitu:

1) Kontak sosial

   Sebagai gejala sosial, kontak sebenarnya tidak harus dengan menyentuh tetapi cukup dengan tersenyum. Kontak dapat bersifat primer dan skunder. Kontak primer terjadi dengan mengadakan hubungan langsung. Kontak sekunder terjadi jika ada perantara.

2) Komunikasi

   Terjadi kalau seseorang memberikan tanggapan terhadap perilaku orang lain dengan menyampaikan suatu perasaan.

2. Jenis Hubungan Sosial

Hubungan sosial atau interaksi sosial merupakan upaya manusia memenuhi kebutuhan hidup. Tidak semua upaya tersebut merupakan hubungan sosial. Oleh karena itu memiliki ciri-ciri tertentu:

1) Adanya kontak sosial dan komunikasi

2) Dilakukan oleh dua orang / lebih

3) Bersifat tembal balik

4) Adanya penyesuaian norma

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

Hubungan Sosial merupakan Interaksi Sosial Yang Dinamis Yang menyangkut Hubungan Antar Individu , Antar Kelompok , Ataupun antara Individu dengan Kelompok.

Dalam Kehidupan Sehari Hari , Terdapat Tiga pola Proses Atau Interaksi Sosial Sebagai Berikut .

1. Hubungan Antara Individu dan Individu

Hubungan Ini Merupakan Hubungan Antara individu Yang Satu memberikan Pengaruh stimulus Kepada Individu lainya Sehingga Akan memberikan Reaksi, Tanggapan Atau respon. Contohnya: Berjabat tangan, Saling Mengucap Salam, berbincang bincang .

2. Hubungan Antara Individu Dan Kelompok

Hubungan Ini Dapat Dilihat Dari Contoh Sebagai Berikut . Seorang Juru Kampanye Dari Salah Satu Partai Politik Sedang Berpidato Di depan Orang Banyak Sehingga Orang orang Tersebut akan tertarik Dan terpengaruh Pada Isi Pidato Tersebut.

3. Hubungan Antara kelompok dan kelompok

Hubungan Ini menunjukkan Bahwa kepentingan Individu Dalam kelompok Merupakan Satu Kesatuan , berhubungan Dengan Kelompok Lain. Contohnya , Satu regu Pramuka Yang Sedang Melakukan Permainan antar

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

tim . Walaupun Setiap Tim Pemain Memainkan Perannya Masing Masing, Pada dasarnya Mereka Bermain Untuk tim.

2. Tiga Pola Proses / Interaksi Sosial

1) Hubungan Antara Individu dan Individu

Merupakan hubungan antara individu dengan individu lainnya.

2) Hubungan Antara Individu dan Kelompok

Seorang juru kampanye dari sua tu partai berpidato didepan orang banyak merupakan contoh dari hubungan tersebut.

3) Hubungan Antara Kelompok dan Kelompok

Hubungan yang menunjukkan bahwa kepentingan individu dalam kelompok merupakan satu kesatuan dengan kelompok lain.

3. Terjadinya Hubungan Sosial

Hubungan sosial dapat terjadi dari bentuk kerja sama (assosiatif) dan saingan dan komplik (disosiatif).

1. Proses Asosiatif

Proses yang berbentuk kerja sama, akomodasi, asimilasi, dan akulturasi.

a. Kerja sama (cooperation)

Artinya usaha bersama antara orang perorangan / kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama memiliki lima bentuk :

1) Kerukunan, meliputi gotong royong

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) Bergainning, yaitu perjanijian
3) Koopetasi, yaitu proses penerimaan unsur-unsur baru dalam sebuah organisasi
4) Koalasi, yaitu gabungan dua badan yang mempunyai tujuan yang sama
5) Join venture, yaitu kerja sama dalam proyek-proyek.

2. Proses Disosiatif

Disebut sebagai proses oposisi. Dibedakan atas tiga bentuk :

a. Persaingan (kompetisi)

   Suatu proses-proses yang terjadi karena dindividu / kelompok yang bersaing mencari keuntungan tanpa mempergunakan suatu ancaman.

b. Kontravensi

   Suatu bentuk proses sosial yang ditandai dengan adanya ketidak pastian mengenai diri seseorang.

c. Pertentangan

   Suatu proses sosial dimana individu / kelompok berusaha memenuhi tujuannya dengan jalan menentang disertai ancaman / kekerasan.

C. *Long Distance Relationship*

Menurut Stafford (2005) kesempatan untuk komunikasi yang sangat terbatas dalam persepsi individu masing-masing yang menjalani merupakan hubungan jarak jauh. Sulitnya komunikasi yang dilakukan karena keterbatasan alat serta tempat yang tidak trategis untuk berkomunikasi dengan lancar. Sampai

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

saat ini disampaikan oleh psikoloh ternama Amerika Serikat Dr.Guldner belum ada definisi yang pasti mengenai hubungan jarak jauh.

Holt & Stone (dalam Kidenda, 2002) menggunakan faktor waktu dan jarak untuk mengkategorikan pasangan yang menjalani hubungan jarak jauh. Berdasarkan informasi demografis dari partisipan penelitian yang menjalani hubungan jarak jauh, didapat tiga kategori waktu terpisah (0, kurang dari 6 bulan, lebih dari 6 bulan), tiga kategori pertemuan (sekali seminggu, seminggu hingga sebulan, kurang dari satu bulan) dan tiga kategori jarak (0-1 mil, 2-294 mil, lebih dari 250 mil). Dari hasil penelitian Hotl & Stone (dalam Kidenda, 2002) Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan jarak jauh merupakan sebuah proses seseorang dengan pasangan yang berada di tempat yang berbeda baik jarak dan fisik, telah menjalani hubungan jarak jauh minimal 6 bukan dan memiliki intensitas pertemuan yang minimal satu kali dalam satu bulan.

Pengertian hubungan jarak jauh atau sering disebut dengan *long distance relationship* adalah dimana pasangan dipisahkan oleh jarak fisik yang tidak memungkinkan adanya kedekatan fisik untuk periode waktu tertentu.

A. Komponen-komponen Hubungan Berpasangan

Menurut Karsner (2001), ada 4 komponen penting dalam menjalin hubungan. Kehadiran komponen tersebut dalam hubungan akan mempengaruhi kelanggengan hubungan yang dijalani. Komponen-komponen tersebut adalah saling percaya yaitu kepercayaan dalam suatu hubungan akan menentukan apakah suatu hubungan akan berlanjut atau berhenti. Kepercayaan ini meliputi pemikiran-

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

pemikiran kognitif individu tentang apa yang sedang dilakukan oleh pasangannya. Komponen kedua adalah komunikasi yang merupakan dasar dari terbinanya hubungan yang baik Feldman (1996) menyatakan bahwa komunikasi merupakan situasi dimana seseorang bertukar informasi tentang dirinya dengan orang lain. Komponen ketiga adalah keintiman yang merupakan perasaan dekat terhadap pasangan. keintiman tidak hanya terbatas pada kedekatan fisik saja. adanya rasa kedekatan emosional dan rasa kepemilikan terhadap pasangan merupakan bagian dari keintiman. komponen terakhir atau komponen keempat yaitu meningkatkan komitmen, dimana komitmen lebih merupakan tahapan dimana seseorang menjadi terikat dengan sesuatu atau seseorang dan terus bersamanya hingga hubungan berakhir.

B. Faktor Penyebab Hubungan Jarak Jauh

faktor-faktor yang menyebabkan individu menjalani hubungan jarak jauh diantaranya yaitu faktor pendidikan. pendidikan adalah salah satu faktor penyebab hubungan jarak jauh adalah ketika individu berusaha untuk mengeja dan mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi sehinggan hubungan mereka dengan pasangan harus dipisahkan oleh jarak. Stafford, Daly, & Reske (dalam Kauffman, 2000) menyatakan bahwa sepertiga dari hubungan berpasangan di dalam universitas yang dijalani oleh mahasiswa merupakan hubungan jarak jauh.

Faktor kedua yaitu pekerjaan, dimana hubungan jarak jauh juga berhubungan dengan kecenderungan sosial pada saat ini. Hal ini dapat dilihat dengan adanya peningkatan jumlah tenaga kerja ke luar negeri (Johnson &

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

Packer dalam Kauffman, 2000) dan juga dengan adanya kondisi mobilitas kerja saat ini sehingga dalam usaha pencapaian karir mereka, hubungan percintaan yang terjalin harus dipisahkan oleh jarak.

C. Sisi Positif dari Long Distance Relationship

Cepat atau lambat dengan sendirinya kita akan mengetahui jati diri sebenarnya pasangan kita. Indikasi perselingkuhan dapat kita cerna dalam berbagai macam bentuk, salah satunya adalah sikap dia saat berkomunikasi dengan kita. kerinduan, tentunya Anda menyadari bahwa kerinduan itu benar-benar akan menjadi sempurna ketika kita merasa tidak punya kesempatan untuk menemui dia. Betapa hebatnya rasa rindu pada momentum yang seperti ini, sehingga disisi lain LDR mampu menjadikan hubungan asmara kita semakin sulit untuk diracuni. dengan LDR Anda juga bisa belajar bagaimana rasanya menunggu seseorang yang begitu berarti dalam kehidupan Anda. Dengan demikian, maka dengan sendirinya Anda akan merasa terdidik untuk menjadi pasangan (orang) yang dewasa, bahwasannya ada kalanya waktu itu mengajarkan kita untuk bisa bersabar dan tetap mengikuti apa kata hati kita.

D. Tahapan perkembangan Dewasa Awal

Pada dasarnya perkembangan merupakan suatu proses perubahan ke arah yang lebih maju. perubahan tersebut adalah perubahan psikofisik sebagai hasil dari proses pematangan fungsi-fungsi psikis dan fisik yang di tunjang oleh faktor lingkungan dan proses belajar.

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

tahap perkembangan pada usia dewasa ini dapat dibagi atas beberapa bagian, antara lain :

1. Tahap perkembangan dewasa awal (18-40 tahun)

a) Penyusuian terhadap perubahan fisik

Pada periode dewasa awal, penampilan dan kesehatan fisik mencapai puncaknya dan periode yang sama penurun penampilan, kekuatan dan kesehatan fisik pun mulai menurun. penampilan, kekuatan dan kesehatan fisik dicapai pada periode permulaan dewasa awal dan menurun pada akhir dewasa awal. dan puncak efisiensi biasanya di capai pada usia pertengahan 20-an dan sesudah mana menjadi penurunan lambat laun hingga awal usia 40-an.

b) Perubahan kognitif

kekasaan tingkah laku kognitif, orang dewasa yang matang perkembangan kognitifnya lebih sistematis dalam memecahkan masalah. orang dewasa awal mulai berfikir yang liberal dan bijaksana dalam mengambil keputusan tentang cara pemecahan masalah, sehingga penigkatan toleransi terhadap hal-hal yang tidak diinginkan.

c) Penyesuaian perubahan perkawinan

penyusuaian yang lebih cocok dan disukai menjadi sulit bagitu juga dengan banyaknya pertambahan model keluarga menjadi proses penyusuaian hidup sebagai suami istri sulit. tingkat kesulitan menjadi besar di mana gaya hidupnya berbeda sekali dengan anggota lainnya dalam keluarga.

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) Penyusuaian perubahan minat

remaja umumnya mempertahankan minat-minat mereka sewaktu bersalin kemasa dewasa tetapi minat pada masa dewasa kemudian akan berubah juga. secara derkritif pada tahap dewasa dini, faktor penting adalah cinta dan kasih sayang dalam menjalin hubungan persahabatan. individu yang tidak sukses dalam mencapai keakraban cenderung terisolasi. diliputi kekhawatiran dalam melakukan suatu komitmen dan menunjukkan sifat tergantung.

1. Pengertian Masa Dewasa

Istilah adult berasal dari kata kerja latin, seperti juga istilah adolescence yang berarti "tumbuh menjadi kedewasaan." Akan tetapi kata adult berasal dari bentuk lampau partisepel dari kata kerja adultus yang berarti "telah tumbuh menjadi kekuatan dan ukuran yang sempurna." Oleh karena itu orang dewasa adalah individu yang telah nenyelesaikan pertumbuhannya dan siap menerima kedudukan dalam masyarakat bersama dengan orang-orang dewasa lainnya (Hurlock, 1980: 246).

2. Konsep Masa Remaja

Setiap kebudayaan membuat perbedaan usia kapan seseorang mencapai status dewasa secara resmi. Pada sebagian besar kebudayaan kuno, status ini tercapai apabila pertumbuhan pebertas sudah selesai atau hamper selesai, dan apabila organ kelamin anak telah berkembang 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

mampu berproduksi. Dalam kebudayaan Amerika seseorang anak belum resmi dianggap dewasa kalau ia belum mencapai usia 21 tahun. Sementara itu dalam kebudayaan di Indonesia, seseorang dianggap resmi mencapai status dewasa apabila sudah menikah meskipun usianya belum mencapai 21 tahun (Hurlock, 1980: 246).

3. Karakteristik dan Tugas Perkembangan masa Dewasa awal.

1. Karakteristik masa Dewasa awal diantaranya adalah:

a) Periode masa dewasa awal dimulai dari usia delapan belas tahun hingga kurang lebih empat puluh tahun.

b) Masa dewasa awal merupakan periode penyesuaian diri terhadap pola – pola kehidupan baru dan harapan – harapan sosial baru. Penyesuaian diri ini menjadikan periode ini suatu periode khusus dan sulit dari rentang hidup seseorang.

c) Masa ini Merupakan usia produktif atau masa kesuburan sehingga siap menjadi ayah atau ibu dalam mengasuh dan mendidik anak.

d) Pada masa ini perkembangan emosi, sosial, dan moral sangat berkaitan berbagai macam perubahan dari masa sebelumnya, yaitu masa remaja.

e) Untuk perkembangan sosialnya, masa ini merupakan masa krisis isolasi. Hal ini dikarenakan kegiatan sosial pada masa ini yang sering dibatasi karena berbagai tekanan pekerjaan dan keluarga.

2. Tugas perkembangan masa Dewasa awal diantaranya adalah:

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) Dipusatkan pada harapan – harapan masyarakat dan mencakup mendapatkan suatu pekerjaan.

b) Memilih seorang teman hidup.

c) Belajar hidup bersama dengan suami atau istri untuk membentuk suatu keluarga.

d) Membesarkan anak – anak.

e) Mengelola sebuah rumah tangga.

f) Menerima tanggung jawab sebagai warga negara dan bergabung dalam suatu kelompok sosial yang cocok.

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