

## BAB II

### Landasan Teoritik

#### A. Konflik

##### 1. Pengertian Konflik

Menurut Kolip, konflik merupakan gejala sosial yang berarti benturan kepentingan, keinginan, pendapatan, dan nilai-nilai yang paling penting melibatkan dua pihak atau lebih.<sup>1</sup> Adapula analisis konflik merupakan sebuah proses yang terstruktur untuk pemahaman yang lebih baik mengenai terjadinya suatu konflik, termasuk latar belakang, sejarah, kelompok utama yang terlibat termasuk ideologi, agenda dan motivasinya, pemicu konflik dan faktor potensial untuk perdamaian.

Seperti yang di paparkan oleh Alwi mengenai konflik, dia menyebutkan bahwa “istilah “konflik” secara etimologis berasal dari bahasa Latin “con” yang berarti bersama dan “fligere” yang berarti benturan atau tabrakan”.<sup>2</sup> Pada umumnya istilah konflik mengandung suatu rangkaian fenomena pertentangan dan pertikaian antar pribadi melalui konflik kelas sampai pada pertentangan dan peperangan internasional.

Adapula menurut Karl Marx dalam jurnal yang ditulis oleh Zuldin mengenai konflik, “menurutnya, konflik merupakan determinasi oleh faktor ekonomi, khususnya pertentangan antara kaum protelar dan borjuis. Dalam

---

<sup>1</sup>Usman Kolip dan Setiadi, *Pengantar Sosiologi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), 347.

<sup>2</sup>Habib Alwi, *Tinjauan Umum tentang Konflik Sosial*, (Mataram: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Mataram, 2016), 9.

pandangan klasik, konflik diidentikan dengan tindakan destruktif yang menakutkan.”<sup>3</sup>

Selain itu mengenai konflik dalam pandangan Lewis A. Coser seperti yang dikutip oleh Rofi’ah, “konflik adalah perjuangan atas nilai-nilai dan menuntut status yang langka, kekuasaan, dan sumber yang menetralkan tujuan-tujuan lawan untuk melukai atau mengeliminasi lawan-lawan mereka”.<sup>4</sup>

Selanjutnya masih menggunakan teori oleh Coser seperti yang dikutip oleh Tualeka, “konflik dapat merupakan proses yang bersifat instrumental dalam pembentukan, penyatuan dan pemeliharaan struktur sosial. Konflik dapat menempatkan dan menjaga garis batas antara dua kelompok atau lebih.”<sup>5</sup>

Masih seperti yang dipaparkan oleh Alwi, “berangkat dari pandangan Coser di atas, konflik tidak hanya dipahami sebagai bentuk pertentangan terhadap nilai, diskriminasi, dan adanya sikap penindasan (*oppression*) terhadap kaum lemah (*proletariat*). Akan tetapi, Coser melihat konflik juga berhubungan dengan pengekan aktualisasi diri”.<sup>6</sup>

Selain itu terdapat pula teori konflik oleh Dahrendorf, sebagaimana yang dikutip oleh Adiansah:

---

<sup>3</sup>Muhamad Zuldin, “Ketimpangan sebagai Penyebab Konflik: Kajian atas Teori Sosial Kontemporer”, *Jurnal Pembangunan Sosial*, 1 (2019), 158.

<sup>4</sup>Khusniati Rofi’ah, “Dinamika Relasi Muhammadiyah dan NU dalam Perspektif Teori Konflik Fungsional Lewis A. Coser”, *Jurnal KALAM*, 2 (Desember, 2016), 475.

<sup>5</sup>M. Wahid Nur Tualeka, “Teori Konflik Sosiologi Klasik dan Modern”, *Jurnal Al-Hikmah*, 1 (Januari, 2017), 37.

<sup>6</sup>Alwi, *Tinjauan Umum.*, 9.

Mengenai teori konflik Dahrendrof melihat masyarakat setiap saat tunduk pada proses perubahan, perikaian dan konflik dalam sistem sosial serta melihat berbagai elemen kemasyarakatan menyumbang terhadap disintegrasi dan perubahan. Keteraturan yang terdapat dalam masyarakat berasal dari pemaksaan terhadap anggotanya oleh mereka yang berada diatas dengan menekankan pada peran kekuasaan dalam mempertahankan ketertiban dalam masyarakat.<sup>7</sup>

Dalam kehidupan manusia bahkan di seluruh makhluk hidup tidak dipungkiri bahwa konflik selalu ada dan muncul dalam kehidupan masyarakat baik konflik antrpribadi, antar kelompok bahkan antar bangsa di dunia sebagai bagian dari peradaban manusia. Tanpa disadari, konflik merupakan budaya manusia sekaligus konsekuensi dari interaksi sosial.

Maka dari itu masyarakat dan konflik merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dan bersifat alamiah. Konflik timbul dari adanya perbedaan, perbedaan merupakan sifat hakiki dari kemanusiaan, dan oleh sebab itu manusia disebut dengan makhluk konfliktris (homo conflictus) yaitu makhluk yang selalu terlibat dalam perbedaan, pertentangan, dan persaingan baik suka rela maupun terpaksa.<sup>8</sup>

## 2. Sebab-Sebab Konflik

Munculnya suatu konflik tidak terjadi secara otomatis, namun dapat disebabkan oleh berbagai jenis kondisi yang terdapat dalam suatu kelompok masyarakat yang timbul menjadi penyebab munculnya suatu konflik.

---

<sup>7</sup>Wandi Andiansah, "Resolusi Konflik Agraria di Desa Genteng Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang", *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*, 1, (t.t.), 2.

<sup>8</sup>Novri Susan, *Pengantar Sosiologi Konflik dan Isu-Isu Konflik Kontemporer*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 8.

Menurut Pasolong yang mengutip dari Wahjosumidjo, menyebutkan bahwa terdapat berbagai kemungkinan yang dapat menyebabkan suatu konflik, beberapa kemungkinan tersebut yaitu:

- a. Ketidakpuasan.
- b. Adanya tujuan dan berbagai sistem nilai yang berbeda-beda.
- c. Berbagai hambatan komunikasi.
- d. Manusia dan perilakunya.
- e. Struktur organisasi dan tugas pokok dan fungsi.<sup>9</sup>

Adapula beberapa sumber konflik dan penyebabnya yang dikemukakan oleh Wirawan, antara lain:

- a. Konflik diri sendiri dengan seseorang dapat terjadi karena perbedaan peranan (atasan dengan bawahan), kepribadian dan kebutuhan (konflik vertikal);
- b. Konflik diri sendiri dengan kelompok dapat terjadi karena individu tersebut mendapatkan tekanan dari kelompoknya atau individu tersebut telah melanggar norma-norma kelompok sehingga dimusuhi atau dikucilkan oleh kelompoknya.
- c. Konflik kelompok dengan kelompok dalam sebuah organisasi dapat terjadi karena ambisi salah satu atau keua kelompok untuk lebih berkuasa;

---

<sup>9</sup>Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 173.

- d. Konflik antarorganisasi dapat terjadi karena perebutan kekuasaan, baik ekonomi maupun politik (konflik horizontal dan konflik elite politik).<sup>10</sup>

### 3. Sumber-Sumber Konflik

- a. Adanya perbedaan antar individu

Perbedaan antar individu tersebut dapat meliputi perbedaan pendirian dan perasaan, karena setiap individu memiliki pendirian serta perasaan masing-masing. Perbedaan tersebut dapat menjadi salah satu faktor penyebab konflik sosial karena adanya interaksi antar individu dan atau kelompok satu dengan yang lainnya.

- b. Perbedaan latar belakang kebudayaan.

Adanya perbedaan latar belakang kebudayaan mampu membentuk pribadi yang berbeda-beda. Pola pikir serta pendirian individu sedikit banyak akan terpengaruh oleh kelompoknya, dan perbedaan ini yang menghasilkan suatu perbedaan individu yang mampu memicu konflik.

- c. Perbedaan kepentingan antara individu atau kelompok

Adanya perbedaan kepentingan yang dimiliki oleh masing-masing individu atau kelompok juga merupakan suatu hal penyebab terjadinya konflik.

---

<sup>10</sup>Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2009), 154

d. Perubahan-perubahan

Perubahan merupakan sesuatu hal yang wajar dan lazim terjadi pada kehidupan. Namun perubahan yang berlangsung secara cepat atau bahkan mendadak mampu memicu terjadinya konflik sosial.

e. Asumsi mengenai konflik

Asumsi seseorang mengenai suatu konflik akan mempengaruhi pola pikir serta perilakunya terhadap cara menghadapi situasi konflik tersebut.

f. Persepsi mengenai penyebab konflik

Persepsi seseorang mengenai penyebab konflik akan mempengaruhi cara manajemen konfliknya.

g. Ekspektasi atas reaksi lawan konfliknya

Seseorang yang menyadari bahwa ia menghadapi konflik akan menyusun strategi serta taktik untuk menghadapi pihak yang berseberangan dengahn dirinya. Karena menyusun strategi dan taktik merupakan suatu unsur yang penting dalam manajemen konflik yang bertujuan untuk menyelesaikan konflik yang ada.

h. Pola komunikasi dalam nteraksi sosial

Konflik merupakan proses interaksi komunikasi di antara pihak-pihak yang terlibat konflik. Jika proses komunikasi mampu berjalan dengan baik , maka pesan dari kedua belah pihak akan mampu tersampaikan sehingga dapat diterima dan dimengerti

dengan baik serta mampu memberikan respons sesuai dengan yang diinginkan.

i. Kekuasaan yang dimiliki

Konflik merupakan permainan kekuasaan di antara kedua belah pihak yang terlibat konflik. Pihak yang merasa memiliki kekuasaan lebih tinggi dari lawannya akan memungkinkan dirinya untuk menggunakan kekuasaannya untuk memenangkan konflik.

j. Pengalaman menghadapi situasi konflik

Pengalaman individu maupun kelompok dalam menghadapi situasi konflik dapat mempengaruhi proses interaksi dan gaya manajemen konflik yang digunakan oleh pihak-pihak yang terlibat dalam konflik tersebut.

k. Sumber yang dimiliki

Gaya manajemen konflik yang digunakan oleh pihak yang terlibat konflik dapat dipengaruhi oleh sumber-sumber yang dimilikinya. Adapula sumber-sumber tersebut dapat meliputi kekuasaan, pengetahuan, pengalaman, serta materi yang dimiliki.

l. Jenis kelamin

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

m. Kecerdasan emosional

Terdapat banyak artikel serta penelitian yang menunjukkan bahwa dalam manajemen konflik diperlukan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang mengatasi dan mengontrol emosi dalam menghadapi konflik, menggunakan serta memanfaatkan emosi untuk membantu pikiran.

n. Kepribadian

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

o. Situasi konflik dan posisi dalam konflik

Situasi konflik yang dirasa tidak memungkinkan untuk ditangani oleh seseorang juga mampu mengubah gaya manajemen konflik seseorang dengan kecenderungan gaya manajemen berkompetisi.

p. Keterampilan berkomunikasi

Keterampilan berkomunikasi dari seseorang sangat berpengaruh atas pemilihan gaya manajemen konflik yang dimilikinya. Ketika seseorang memiliki kemampuan komunikasi yang rendah, maka dia akan kesulitan untuk menggunakan gaya manajemen konflik kompetisi, kolaborasi, ataupun kompromi,

diakrenakan ketiga gaya manajemen konflik tersebut memerlukan kemampuan komunikasi yang tinggi untuk bersebat serta berinisiasi dengan lawan konflik.<sup>11</sup>

## **B. Resolusi Konflik**

### **1. Pengertian Resolusi Konflik**

Resolusi konflik menurut Fisher, sebagaimana yang dikutip oleh Suhardono bahwa resolusi konflik adalah usaha menangani sebab-sebab konflik dan berusaha membangun hubungan baru yang bisa tahan lama di antara kelompok-kelompok yang berseteru.<sup>12</sup>

Menganai resolusi konflik, Wirawan menjelaskan bahwa resolusi konflik adalah proses untuk mencapai keluaran konflik dengan menggunakan metode atau metode resolusi konflik.<sup>13</sup> Metode resolusi konflik merupakan proses manajemen konflik yang digunakan untuk menghasilkan keluaran konflik.

Konflik dalam masyarakat berjalan sendiri, perlu diketahui tentang banyak faktor yang berkaitan tentang konflik. Dari sini harus dilakukan pengamatan mengenai sejarah konflik sehingga bisa memetakan terjadinya konflik.

### **2. Metode Resolusi Konflik**

Sesungguhnya bentuk-bentuk penyelesaian konflik perlu dianggap sebagai alternatif-alternatif pilihan bagi para pihak yang berkonflik. Dalam

---

<sup>11</sup> Eko Sudarmanto, *Manajemen Konflik*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 21.

<sup>12</sup> Wisnu Suhardono, "Konflik dan Resolusi", *Salam; Jurnal Sosial dan Budaya Syar'i*, Vol. II, No. 1, Juni 2015, 5.

<sup>13</sup> Wirawan, *Konflik dan..*, 177.

metode resolusi konflik, kekuatan konflik dan tingkat kepercayaan aktor akan digunakan untuk pemilihan strategi resolusi konflik yang sesuai. Adapula Huug Mall yang dikutip oleh Alimuddin dalam bukunya menawarkan bentuk-bentuk dari penyelesaian konflik melalui negosiasi, mediasi, konsiliasi, memecahkan masalah, dan rekonsiliasi.

a. Negosiasi

Bentuk pertama yaitu negosiasi, yang merupakan proses dimana pihak-pihak yang berkonflik mencari cara untuk mengakhiri atau menyelesaikan konflik. Negosiasi adalah salah satu upaya untuk menyelesaikan konflik. Negosiasi dilakukan oleh pihak yang berkonflik untuk menyampaikan keinginan dari pihak yang berkonflik yang pada akhirnya akan menemukan suatu keputusan yang disepakati secara bersama oleh pihak yang terkait dalam sebuah konflik.

Tujuan dari negosiasi adalah untuk mencapai kesepakatan bersama yang diterima kedua belah pihak. Negosiasi dilakukan secara langsung antara dua pihak atau lebih tanpa memerlukan pihak lain untuk menengahi perselisihan tersebut. Seringkali para pihak dalam negosiasi mempunyai kepentingan yang berbeda.

b. Mediasi

Bentuk kedua adalah mediasi, yaitu merupakan suatu cara menyelesaikan konflik dengan menggunakan perantara atau mediator. Dalam hal ini seorang mediator tidak memiliki kekuasaan dalam memberikan keputusan yang bersifat mengikat dan hanya sebagai

saran. Pihak-pihak yang berkonflik yang tetap harus mengambil keputusan untuk menghentikan konflik yang ada. Pada prinsipnya, mediasi adalah negosiasi yang melibatkan pihak penengah (mediator) yang netral dan tidak memihak serta dapat mendorong kedua belah pihak untuk saling melakukan tawar-menawar yang seimbang.

c. Konsiliasi

Bentuk ketiga adalah Konsiliasi, yaitu merupakan penyelesaian sengketa, menyerahkan pada suatu komisi yang bertugas untuk menguraikan atau menjelaskan fakta dan biasanya setelah mendengar para pihak dan mengupayakan agar mereka mencapai suatu kesepakatan, membuat usulan-usulan untuk suatu penyelesaian, namun keputusan tersebut tidak mengikat. Konsiliasi bersifat lebih lunak daripada paksaan dan membuka kesempatan bagi pihak-pihak yang bersangkutan untuk berasimilasi.

Adapula tujuan utama dari konsiliasi adalah untuk membantu mengidentifikasi isu-isu terpenting yang menyebabkan ketegangan, untuk meredakan ketegangan dan menggerakkan kedua pihak untuk melakukan interaksi langsung mengenai isu-isu teridentifikasi.

d. Pemecahan Masalah

Bentuk keempat adalah memecahkan masalah, yaitu merupakan sebuah usaha yang lebih ambisius bahwa pihak-pihak yang berkonflik diundang untuk mengonseptualisasikan ulang konflik dengan sebuah pandangan untuk menemukan hasil yang kreatif. Dalam suatu proses

penyelesaian konflik melalui proses memecahkan masalah, dibutuhkan adanya dialog-dialog yang luas dikalangan masyarakat yang berkonflik pada seluruh lapisan mengenai permasalahan yang menjadi sumber konflik, akibat konflik, dan penyelesaian konflik dengan pendekatan suatu model dialog, dan pemecahan masalah.

e. Rekonsiliasi

Bentuk kelima adalah rekonsiliasi, yang merupakan sebuah proses, dan bukan semata-mata menemukan penyelesaian masalah namun mengubah hubungan pihak-pihak yang berkonflik dari permusuhan menuju pada pertemanan dan kerja sama. Dengan kata lain bahwa rekonsiliasi merupakan tujuan akhir dari semua upaya penyelesaian konflik. Rekonsiliasi sendiri juga bisa disebut sebagai pemulihan hubungan.<sup>14</sup>

3. Hasil Resolusi Konflik

Dari cara menghadapi dan menyelesaikannya, maka hasil konflik sosial dapat dikelompokkan menjadi seperti yang dibawah ini:

a. Konflik Menang vs Menang

Konflik akan berakhir menang vs menang apabila kedua belah pihak telah bersedia untuk menerima keputusan bersama dalam mencapai sebuah solusi yang sama-sama saling menguntungkan.

---

<sup>14</sup> Alimuddin, *Konflik Etnik: Peran Pemerintah Daerah dalam Penyelesaian Konflik Sosial*, (Sumedang: Alqaprint, 2006), 49.

b. Konflik Kalah vs Menang

Konflik akan berakhir pada kalah vs menang apabila salah satu pihak yang betikai mencapai keinginannya dengan mengorbankan keinginan pihak lain.

c. Konflik Kalah vs Kalah

Konflik dapat berakhir kalah vs kalah dimana kedua belah pihak tidak ada yang memenangkan konflik tersebut dan mengorbankan tujuannya atau berakhir pada keputusan yang buntu.

