

**MANAJEMEN KONFLIK ANTAR MAHASISWA
(KASUS ORGANISASI MAHASISWA DAERAH JENEPONTO DAN
ORGANISASI MAHASISWA DAERAH BULUKUMBA)**

***CONFLICT MANAGEMENT BETWEEN STUDENTS
(CASE OF JENEPONTO REGIONAL STUDENT ORGANIZATION AND
BULUKUMBA REGIONAL STUDENT ORGANIZATION)***

SKRIPSI

ST. NINGWIDIO WULANDARI

E 411 14 008



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2021

**MANAJEMEN KONFLIK ANTAR MAHASISWA
(KASUS ORGANISASI MAHASISWA DAERAH JENEPONTO DAN
ORGANISASI MAHASISWA DAERAH BULUKUMBA)**

SKRIPSI

ST. NINGWIDIO WULANDARI

E 411 14 008



**SKRIPSI DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT GUNA
MEMPEROLEH DERAJAT KESARJANAAN PADA
DEPARTEMEN SOSIOLOGI**

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2021

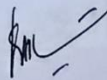
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : MANAJEMEN KONFLIK ANTAR MAHASISWA
(KASUS ORGANISASI MAHASISWA DAERAH
JENEPONTO DAN ORGANISASI MAHASISWA
DAERAH BULUKUMBA)
NAMA : ST. NINGWIDIO WULANDARI
NIM : E411 14 008

Telah diperiksa dan disetujui oleh Pembimbing I dan Pembimbing II
setelah dipertahankan di depan panitia Ujian Skripsi pada tanggal 30 Juni 2021.

Menyetujui,

Pembimbing I



Prof. Dr. Hj. Dwia Ariestina Pulubuhu, MA
NIP. 19640419 198903 2 002

Pembimbing II



Dr. H. Suparman Abdullah, M.Si
NIP.19680715 199403 1 004

Mengetahui,
Ketua Departemen Sosiologi
FISIP Unhas



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : ST. NINGWIDIO WULANDARI

NIM : E411 14 008

**JUDUL : MANAJEMEN KONFLIK ANTAR MAHASISWA
(KASUS ORGANISASI MAHASISWA DAERAH
JENEPONTO DAN ORGANISASI MAHASISWA
DAERAH BULUKUMBA)**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 30 Juni 2021

Yang Menyatakan



St. Ningwidio Wulandari

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah menakdirkan penulis lahir dalam keluarga yang penuh dengan semangat dan kesabaran. Skripsi ini penulis persembahkan kepada **kedua orang tua** tercinta yang tak akan pernah mampu penulis balas pengorbanan dan kasih sayangnya, terima kasih banyak atas doa dan dukungan yang telah diberikan selama penulis berjuang menyelesaikan tugas akhir ini. Kepada adik-adikku **Muh. Jodi Setio Wicaksono, Muh. Ridho Prasetyo** dan **Nur Salsabila Wulansari** terima kasih atas dorongan dan penyemangat yang telah diberikan pada penulis setiap harinya. Tak lupa pula kepada **Bayu Purnama** yang telah membantu dan menyemangati penulis hingga bisa menyelesaikan tugas akhir ini

Tidak ada kata terlambat untuk semua yang ingin berusaha.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah Rabbil'alamin. Untaian rasa syukur penulis, puji syukur panjatkan atas kehadiran Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah memberikan rahmat, taufik serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Manajemen Konflik Antar Mahasiswa (Kasus Organisasi Mahasiswa Daerah Jeneponto dan Organisasi Mahasiswa Daerah Bulukumba)” sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Sosiologi (S.Sos) dengan baik. Terima kasih yang teramat dalam penulis haturkan kepada Ibunda **Prof. Dr. Hj. Dwia Ariestina Pulubuhu, MA** selaku pembimbing I sekaligus penasehat akademik bagi penulis. Terima kasih karena telah menjadi orang tua bagi ananda selama mengenyam pendidikan di dunia kampus. Kepada pembimbing II **Dr. H. Suparman Abdullah, M.Si** yang telah menorehkan jasa yang sangat penting dalam perjalanan akademik penulis. Telah membimbing dan berbagi ilmu serta mengarahkan dalam penyelesaian tugas akhir yang disusun oleh penulis. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan pula kepada:

1. Ibunda **Prof. Dr. Hj. Dwia Ariestina Pulubuhu, MA** selaku Rektor Universitas Hasanuddin Makassar sekaligus pembimbing I serta penasehat akademik bagi penulis.
2. Bapak **Prof Dr. Armin, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makassar.

3. **Drs. Hasbi, M.Si** selaku Ketua Departemen dan **Dr. M. Ramli, AT** selaku Sekertaris Departement Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin .
4. Seluruh **Staf Dosen Departemen Sosiologi** yakni Bapak dan Ibu yang telah mendidik penulis dalam menempuh pendidikan di Departemen Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin, sehingga penulis bisa menyelesaikan studi dengan baik. Seluruh staf Departemen Sosiologi dan Staf keputakaan yang telah memberikan bantuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa. Terkhusus kepada Ibu **Rosnaini SE** dan Pak **Pasmudir S.Hum** yang selalu menampakkan sikap yang bersahabat kala penulis berhadapan dengan masalah administratif dalam dunia akademik.
5. Saudara-saudariku dan yakni **Resolusi 2014** yang telah mengukir banyak kenangan indah. Yang telah berbagi suka duka selama perkuliahan serta mendorong dan membantu penulis di masa-masa akhir perkuliahan. Terutama kepada **Nur Sandrawali Gosul S.Sos** dan **Nursyamsi M S.Sos** terima kasih telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
6. **Keluarga Mahasiswa Sosiologi (Kemasos) Fisip Unhas** yang telah memberi ruang bagi penulis dalam mengenal dunia organisasi kampus dan segala dinamika yang ada, penulis tak akan pernah lupa kisah-kisah yang tertoreh di Bumi Hijau Kemasos. Penulis bangga telah menjadi kader di Kemasos.

7. Kepada teman-teman semasa kepengurusan di **Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fisip Unhas** yang juga telah memberi ruang bagi penulis untuk lebih mengenal dunia organisasi kampus dan segala dinamika yang ada.
8. Kepada kanda **Muh. Adnan Kasogi S.Sos M.Si** yang telah banyak membantu masalah akademik penulis di akhir-akhir perkuliahan.
9. Sahabatku yang telah menemani penulis dari bangku SMA hingga sekarang **Zuhrotul Aini Manzilah Amd**, terima kasih atas semangat dan bantuan yang selalu diberikan.
10. Terima kasih banyak kepada seluruh informan yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk wawancara dan memberikan informasi yang penulis butuhkan dalam penyusunan Skripsi ini.

Makassar, Juni 2021

ABSTRAK

Judul Skripsi : Manajemen Konflik Antar Mahasiswa (Kasus Organisasi Mahasiswa Daerah Jeneponto dan Organisasi Mahasiswa Bulukumba)

Nama Mahasiswa : St. Ningwidio Wulandari

NIM : E411 14 008

Konflik adalah hal yang sering terjadi di dalam kehidupan bermasyarakat yang timbul akibat kesalahpahaman *interpersonal* maupun kelompok satu dengan kelompok yang lainnya yang didasarkan pada kepentingan pribadi maupun kelompok. Konflik tidak bisa dihindarkan dalam kehidupan manusia, karena pada dasarnya manusia pasti memiliki konflik. Konflik sosial yaitu pertentangan antar anggota atau masyarakat yang bersifat menyeluruh di kehidupan. Konflik yaitu proses pencapaian tujuan dengan cara melemahkan pihak lawan, tanpa memperhatikan norma dan nilai yang berlaku. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor yang menjadi penyebab konflik dan bentuk penyelesaian konflik oleh organisasi mahasiswa daerah Jeneponto dan organisasi mahasiswa daerah Bulukumba. Subjek penelitian ini berjumlah lima (5) mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar yang menjadi anggota organda dan pernah terlibat langsung dalam konflik. Penentuan subjek penelitian menggunakan metode *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan rancangan kualitatif deskriptif yang mampu memberikan gambaran umum tentang manajemen konflik antar mahasiswa dan dasar penelitian yang dilakukan adalah studi kasus. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat tiga faktor penyebab konflik yaitu faktor rebutan atau persaingan, faktor perbedaan kepentingan, dan faktor senioritas. Sedangkan bentuk penyelesaian konflik sudah ada beberapa yang dilakukan seperti kompromi dan mediasi tetapi hingga saat ini konflik tersebut belum berhenti, konflik masih tetap ada karena kedua belah pihak tidak pernah menyatakan damai.

Kata Kunci: Konflik, Mahasiswa, Faktor Penyebab Konflik, Bentuk Penyelesaian Konflik

ABSTRACT

Judul Skripsi : Conflict Management Between Students (Case of Jeneponto Regional Student Organization and Bulukumba Regional Student Organization)

Nama Mahasiswa : St. Ningwidio Wulandari

NIM : E411 14 008

Conflict is something that often happens in our society life arising from interpersonal and group misunderstanding based on personal and group interests. Conflict is Inevitable in our life because on the basis the human must have conflict. Social conflict is a conflict between members of society as a whole. Conflict is the process of achieving goals by bringing down the opposing party without paying attention to applicable ethnics and norms. The purpose of the study ia to find out the cause of conflict and the form of its resolution by Jeneponto student organization and Bulukumba student organization. The subject of the study was attended by Muhammadiyah University Students who become members of the organda. The determination of research subject used purposive sampling methode. This research used descriptive guiditative desogn who be able to give an overview about conflict management between Students and research basis what is done in a case study. he results of this study reveal that there are three factors that cause conflict, namely the struggle or competition factor, the difference in interest factor, and the seniority factor. while for the form of conflict resolution, there have been several things that have been done such as compromise and mediation but until now the conflict has not stopped, the conflict still exists because the two sides have never declared peace.

Keywords: Conflict, Students, Factors Causing Conflict, Forms of Conflict Resolution

DAFTAR ISI

SAMPUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PENYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN	
KERANGKA KONSEPTUAL	9
2.1 Tinjauan Pustaka.	9
2.1.1 Konflik Sosial Luwis Couser dalam Konflik Organda Mahasiswa.	9
2.1.2 Faktor penyebab atau akar-akar pertentangan konflik.	16
2.1.3 Bentuk Penyelesaian Konflik Organda Jeneponto dan Organda Bulukumba	21
2.2 Kerangka konseptual	28
BAB III METODE PENELITIAN.	32
3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian.	32
3.2 Tipe dan Dasar Penelitian	32
3.3 Teknik Penentuan Informan	33
3.4 Teknik Pengumpulan Data	35

3.5 Teknik Analisis Data	38
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI DAN	
OBJEK PENELITIAN	41
4.1 Gambaran Umum Universitas Muhammadiyah	41
4.2 Sejarah Berdirinya Universitas Muhammadiyah	41
4.3 Objek Penelitian	48
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
5.1 Hasil Penelitian	49
5.1.1 Profil Informan	50
5.1.2 Faktor Penyebab Terjadinya Konflik	
Organda Jeneponto dan Organda Bulukumba	53
5.1.3 Bentuk Penyelesaian Konflik antar kelompok	
Organda Jeneponto dan Organda Bulukumba	67
BAB VI PENUTUP	82
6.1 Kesimpulan	82
6.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	87
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	93

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya manusia diciptakan oleh Tuhan Yang Maha Esa sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam beberapa segi kehidupan, dalam kehidupan ini dapat mendatangkan ketidakselarasan apabila tidak diatur dan diarahkan sebagaimana mestinya. Kebebasan individu dan keteraturan sosial biasanya tidak berjalan dengan baik. Oleh karenanya, harus ada keteraturan sosial. Tanpa adanya keteraturan sosial, orang tidak akan mampu melakukan segala sesuatu dengan perasaan tenang dan senang.

Hal ini berarti kebebasan individu diakui dalam masyarakat, tetapi akan senantiasa dihadapkan pada pengendalian sosial agar tercipta ketertiban sosial. Bagi masyarakat Indonesia, kebebasan individu adalah kebebasan yang tidak mengganggu kebebasan orang lain. Pada ruang lingkup yang luas seperti masyarakat Indonesia yang memiliki keberagaman etnik, budaya, dan latar belakang, inilah yang mengakibatkan terjadinya sebuah pertentangan suatu kelompok atau konflik sosial. Ini sangat mungkin terjadi baik berskala kecil maupun besar.

Konflik artinya percekocan, perselisihan dan pertentangan. Sedangkan konflik sosial yaitu pertentangan antar anggota atau masyarakat yang bersifat menyeluruh dikehidupan. (Kamus Besar Bahasa Indonesia,

2005) Konflik yaitu proses pencapaian tujuan dengan cara melemahkan pihak lawan, tanpa memperhatikan norma dan nilai yang berlaku (Soekanto, 1993:99) Dalam pengertian lain, konflik adalah merupakan suatu proses sosial yang berlangsung dengan melibatkan orang-orang atau kelompok-kelompok yang saling menantang dengan ancaman kekerasan. (Narwoko dan Suyanto, 2005) Masalah konflik di Indonesia merupakan fenomena yang tidak asing lagi dan menyita perhatian publik karena wujudnya yang sebagian besar telah mengarah pada suatu kekerasan sosial dan telah meluas pada berbagai lapisan masyarakat. Pada umumnya, konflik diakibatkan oleh perbedaan pendapat, pandangan, penafsiran, pemahaman, kepentingan atau perbedaan lain yang lebih luas dan umum seperti perbedaan agama, ras, suku, bangsa, bahasa, profesi, golongan politik dan sebagainya. (*digilib.uinsby.ac.id.pdf*).

Konflik adalah hal yang sering terjadi di dalam kehidupan bermasyarakat yang timbul akibat kesalahpahaman *interpersonal* maupun kelompok satu dengan kelompok yang lainnya yang didasarkan pada kepentingan pribadi maupun kelompok. Konflik tidak bisa dihindarkan dalam kehidupan manusia, karena pada dasarnya manusia pasti memiliki konflik. Didasarkan kepada kepentingan-kepentingan yang saling berbeda antara satu dengan yang lainnya. Manusia adalah makhluk konfliktis (*homo conflictus*) yaitu makhluk yang selalu terlibat dalam perbedaan, pertentangan dan persaingan baik sukarela maupun terpaksa. Konflik atau pertikaian dalam kehidupan bermasyarakat tidak dapat dihindari. Mulai dari lingkungan keluarga maupun dalam ranah yang lebih luas lagi seperti dalam kelompok. Konflik dapat muncul secara interpersonal dilakukan oleh lebih dari satu

orang. Pertikaian dan konflik yang terjadi pada akhirnya membuktikan bahwasannya kehidupan manusia tidak selalu harmonis dan teratur.

Dahrendorf beranggapan bahwa jika suatu kelompok terbentuk secara kebetulan, sangat mungkin akan terhindar dari konflik. Sebaliknya, apabila kelompok semu yang pembentukannya ditentukan secara struktural, maka akan memungkinkan untuk terbentuk menjadi kelompok kepentingan yang dapat menjadi sumber konflik atau pertentangan. Selanjutnya, Dahrendorf beranggapan bahwa analisis masyarakat itu bertitik tolak dari kenyataan bahwa para anggotanya dapat dikelompokkan menjadi dua kategori: mereka yang menguasai dan yang dikuasai. Dualisme ini termasuk struktur dan hakikat hidup bersama, memberi akibat akan kepentingan yang berbeda dan saling berlawanan. Hal ini merujuk kepada tiga konsep: kekuasaan, kepentingan, dan kelompok sosial. (*digilib.uinsby.ac.id.pdf*)

Terkadang kita jumpai, konflik yang semula merupakan konflik pribadi bisa berubah menjadi konflik kelompok. Konflik kelompok yaitu konflik yang terjadi antara dua kelompok atau lebih. Konflik pribadi dapat dengan mudah berubah menjadi konflik kelompok karena adanya kecenderungan yang besar dari individu-individu yang berkonflik untuk melibatkan kelompoknya masing-masing. Konflik selalu ada dan merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak akan lenyap dari sejarah. Selama manusia masih hidup, tidak mungkin manusia menghapus konflik antar kelompok bahkan konflik antar pemeluk agama dan konflik antar negara merupakan bagian tak terpisahkan dari sejarah manusia. Berbagai macam hal seperti perbedaan selera, perbedaan pendapat, dan berbagai perbedaan lainnya

dapat menimbulkan suatu konflik. Konflik menjadi saluran dari akumulasi perasaan yang tersembunyi secara terus menerus yang mendorong seseorang untuk berperilaku dan melakukan sesuatu yang berlawanan dengan orang lain.

Permasalahan atau konflik dapat dialami oleh siapa saja termasuk mahasiswa karena manusia dalam kehidupan sosial seringkali dihadapkan dengan konflik. Saat di rumah dan waktu bekerja, konflik sangat lazim terjadi dan itu hal yang sulit dihindarkan (Mughal & Khan, 2013) Mahasiswa pun dapat mengalami konflik atau permasalahan seperti yang terjadi di mahasiswa Palopo dan Bone telah terjadi dari tahun 1990-an yang kemudian berkembang dari cerita masyarakat serta mahasiswa sampai dengan besarnya konflik mahasiswa Palopo dan Bone ini pada tahun 2008, 2013, dan terakhir pada tahun 2014. Konflik tersebut terjadi karena beberapa penyebab seperti, warisan konflik masa lalu dari Kerajaan Bone dan Luwu. Adanya kepentingan yaitu adanya unsur konflik yang diciptakan dalam pemilihan BEM untuk mengalihkan konsentrasi mahasiswa dalam kampus sebagai strategi pemenangan kandidat. Konflik individu yang kemudian dibesarkan menjadi masalah kelompok sebagai wujud dari rasa solidaritas. Serta egoisme dari masing-masing kelompok (Miftahul, 2017).

Contoh lain konflik mahasiswa yang pernah terjadi di Indonesia adalah konflik Mahasiswa Papua di Yogyakarta disebabkan karena mereka merasa didiskriminasi di dalam negerinya sendiri yaitu Indonesia, padahal Papua merupakan bagian terpenting dari Negara Kesatuan Republik Indonesia. Alhasil peraturan yang ada di Yogyakarta mereka samakan dengan Papua. Contohnya mereka tidak mau mengenakan helm ketika berkendara namun

ketika polisi menegurnya mereka malah marah, melanggar peraturan yang di buat warga dengan semaunya, dan yang paling parah lagi mereka berusaha menyebarkan paham separatisme di kota Yogyakarta. Maka dari itu, timbulah konflik yang bersifat destruktif karena dapat mengakibatkan disintegrasi terhadap bangsa Indonesia.

Konflik mahasiswa bukan hanya terjadi di Yogyakarta, konflik antar mahasiswa dalam hal ini konflik kekerasan, hampir setiap tahunnya terjadi di Kota Makassar. Hampir setiap kampus-kampus di Kota Makassar punya tradisi konflik antar mahasiswa. Salah satunya seperti konflik mahasiswa yang terjadi di Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar. Konflik antar kelompok sering kali terjadi dimana-mana. Konflik horizontal yang sering terjadi di Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar umumnya merupakan konflik antar Organisasi Daerah (selanjutnya disingkat Organda), konflik perbedaan pendapat antar fakultas dan konflik akibat sentimen dan fanatik yang mayoritas melibatkan kalangan mahasiswa kampus. Sebut saja mahasiswa yang pernah terlibat konflik yaitu mahasiswa organda Jenepono dan mahasiswa organda Bulukumba di Unismuh. Tidak ada yang tahu pasti kapan konflik ini berawal, namun dari banyak kasus yang terjadi pemicu utama konflik ini adalah perkelahian antar mahasiswa yang kadang merupakan konflik perseorangan, namun karena atas nama solidaritas kedaerahan maka konflik tersebut berlanjut menjadi seolah-olah konflik antar daerah, selain kerugian material, konflik tersebut tidak jarang menjatuhkan korban jiwa.

Konflik tersebut disebabkan karena adanya sentimen dan fanatisme kedaerahan yang dijaga oleh senior dan diturunkan kepada juniornya.

Beberapa organda di Makassar merasa paling terbaik dan paling unggul diantara organda yang lain. Tak hanya itu doktrin dan motif balas dendam antar lembaga masing-masing. Kurangnya komunikasi antar mahasiswa daerah, dan hal tersebut merupakan suatu stigma yang turun temurun. Pada bulan Ramadhan 2017 kemarin, organda Jeneponto dengan organda Bulukumba diketahui terlibat cekcok. Karena cekcok antara mahasiswa dua kabupaten tersebut membuat mahasiswa Jeneponto melakukan *sweeping* terhadap mahasiswa Bulukumba yang sedang melintas di Kabupaten Jeneponto. Konflik tersebut tergolong dalam konflik kelompok yaitu konflik yang terjadi antara dua kelompok atau lebih.

Menurut Sumner (1906:12) membedakan antara *in groups* atau *we groups* dengan *out groups* atau *they groups*. Ia telah melihat bahwa orang selalu mempertentangkan kelompoknya sendiri terhadap kelompok-kelompok lain. Tiap-tiap kelompok membanggakan diri sendiri, menjunjung tinggi simbolnya, merasa diri lebih baik berkenaan dengan *folkways*, dan cenderung untuk meremehkan orang luar. Tiap-tiap kelompok berkeyakinan bahwa peraturannya, tata tertibnya, dan ajarannya adalah yang paling baik. (K.J Veeger M.A, 1985)

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dan analisis terhadap konflik yang terjadi antara organda Jeneponto dan organda Bulukumba di Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar. Penelitian dan analisis tersebut dituangkan dalam bentuk karya ilmiah berbentuk skripsi dengan judul **“Manajemen Konflik Antar**

Kelompok Mahasiswa (Kasus Organisasi Mahasiswa Daerah Jeneponto dan Organisasi Mahasiswa Daerah Bulukumba)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang ada, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah:

1. Apa yang menjadi faktor penyebab terjadinya konflik organisasi mahasiswa daerah Jeneponto dan organisasi mahasiswa daerah Bulukumba?
2. Bagaimana bentuk penyelesaian konflik antar kelompok organisasi mahasiswa daerah Jeneponto dan organisasi mahasiswa daerah Bulukumba?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen konflik seperti apa yang dilakukan oleh Mahasiswa Jeneponto dan Mahasiswa Bulukumba.

Adapun kegunaan penelitian mengenai manajemen konflik mahasiswa antara lain:

- a. Manfaat ilmiah dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dalam menambah ilmu pengetahuan selain itu dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.
- b. Manfaat bagi peneliti yaitu menambah ilmu pengetahuan dan wawasan terkait manajemen konflik mahasiswa organda.

- c. Manfaat praktis yaitu sebagai masukan bagi masyarakat mengenai manajemen konflik mahasiswa organda.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEPTUAL

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Konflik Sosial Luwis Couser dalam Konflik Organisasi

Mahasiswa

Konflik yaitu proses pencapaian tujuan dengan cara melemahkan pihak lawan, tanpa memperhatikan norma dan nilai yang berlaku (Soekanto, 1993). Dalam pengertian lain, konflik adalah merupakan suatu proses sosial yang berlangsung dengan melibatkan orang-orang atau kelompok-kelompok yang saling menantang dengan ancaman kekerasan. Istilah konflik berasal dari kata kerja Latin *configere* yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya. Konflik berarti persepsi mengenai perbedaan kepentingan (*perceived divergence of interest*) atau suatu kepercayaan bahwa aspirasi pihak-pihak yang berkonflik tidak dicapai secara simultan. Tidak satu masyarakat pun yang tidak pernah mengalami konflik antar anggotanya atau dengan kelompok masyarakat lainnya. Konflik hanya akan hilang bersamaan dengan hilangnya masyarakat itu sendiri.

Robbins (1996:1) dalam “*Organization Behavior*” menjelaskan bahwa konflik adalah suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat (sudut pandang) yang berpengaruh atas

pihak-pihak yang terlibat baik pengaruh positif maupun pengaruh negatif. Proses konflik tidak hanya mengacu kepada suatu bentuk konflik yang nampak dan tindakan yang terbuka dan penuh kekerasan tapi juga bentuk yang tidak nampak situasi ketidaksepakatan antar pihak.

Tipe konflik terdiri dari tanpa konflik, konflik laten, konflik terbuka, dan konflik permukaan. Pertama tanpa konflik, menggambarkan situasi yang relatif stabil, namun tipe ini bukan berarti tidak memiliki potensi konflik. Setiap kelompok atau masyarakat yang hidup damai, jika mereka ingin agar keadaan ini terus berlangsung, mereka harus hidup bersemangat dan dinamis. Kedua, konflik laten merupakan suatu keadaan dimana di dalamnya terdapat banyak problem yang sifatnya tersembunyi dan perlu diangkat ke permukaan sehingga dapat ditangani secara efektif. Ketiga, konflik terbuka adalah yang berakar dalam dan sangat nyata, dan memerlukan berbagai tindakan untuk mengatasi akar penyebab konflik dan berbagai efeknya. Keempat, konflik permukaan adalah konflik yang tidak berakar dan muncul hanya karena kesalahpahaman mengenai sasaran yang dapat diatasi dengan meningkatkan komunikasi. (Fisher dkk, 2000)

Teori yang menjadi acuan penelitian adalah teori konflik karya dari Lewis A. Coser yang mana, dalam hal ini sudah terlihat bahwa konflik sosial antar mahasiswa yang tergabung dalam organisasi kedaerahaan Jeneponto dan Bulukumba menjadi permasalahan dari konflik itu sendiri. Dalam bukunya "*The Functions of Social Conflict*" Coser mengkritik gagasan-gagasan Parson yang lebih mengupas mengenai keseimbangan dan konsensus dibanding membahas mengenai konflik secara mendalam. Coser memulainya

dengan mendefinisikan konflik sosial sebagai suatu perjuangan terhadap nilai dan pengakuan terhadap status yang langka, kemudian kekuasaan dan sumber-sumber pertentangan dinetralisir atau dilangsungkan, atau dieliminir saingan-saingannya. Dalam membahas berbagai situasi konflik, Coser membedakan konflik yang realistik dan yang non realistik.

Konflik realistik memiliki ciri-ciri tertentu, yaitu sebagai berikut:

1. Konflik muncul dari frustrasi atas tuntutan khusus dalam hubungan dan dari perkiraan keuntungan anggota dan yang diarahkan pada objek frustrasi. Disamping itu, konflik merupakan keinginan untuk mendapatkan sesuatu.
2. Konflik merupakan alat untuk mendapatkan hasil-hasil tertentu. Langkah-langkah untuk mencapai hasil ini jelas disetujui oleh kebudayaan mereka.
3. Konflik akan berhenti jika aktor dapat menemukan pengganti yang sejajar dan memuaskan untuk mendapatkan hasil akhir.
4. Konflik realistik terdapat pilihan-pilihan fungsional sebagai alat untuk mencapai tujuan.

Sedangkan konflik non-realistik, sekalipun melibatkan dua orang atau lebih dan tidak diakhiri dengan permusuhan dari lawan, namun ada keinginan untuk membebaskan ketegangan setidak-tidaknya pada salah satu dari mereka. Dibandingkan dengan konflik realistik, konflik non realistik kurang stabil. Pilihan-pilihan fungsional bukan sebagai alat tetapi objek itu sendiri. Kepentingan yang berbeda bersatu dengan keinginan untuk melakukan aksi permusuhan yang sebenarnya merupakan konflik realistik. Namun tidak

sedikit elemen non-realistik bercampur dengan perjuangan yang dilakukan bersama-sama atau mendorong adanya peran tertentu.

Lewis A. Coser juga mengemukakan teori konflik dengan membahas tentang permusuhan dalam hubungan-hubungan sosial yang intim, fungsionalitas konflik dan kondisi-kondisi yang mempengaruhi konflik dengan kelompok luar dan struktur kelompok sosial adalah sebagai berikut:

1. Permusuhan dengan kelompok sosial yang intim. Bila konflik berkembang dalam hubungan-hubungan sosial yang intim, maka pemisahan antar konflik realistis dan non realistis lebih sulit untuk dipertahankan. Semakin dekat suatu hubungan, maka semakin besar rasa kasih sayang yang sudah tertanamkan makin besar juga kecenderungan untuk menekan ketimbang mengungkapkan rasa permusuhan.
2. Fungsionalitas konflik, Coser menyatakan bahwa yang penting dalam menentukan apakah suatu konflik fungsional atau tidak ialah tipe isu yang merupakan subjek konflik itu. Konflik fungsional positif bilamana tidak mempertanyakan dasar-dasar hubungan dan fungsional negatif jika menyerang suatu nilai inti.
3. Kondisi-kondisi yang mempengaruhi konflik dengan kelompok luar dan struktur kelompok menurut Coser, konflik dengan kelompok luar akan membantu memantapkan batas-batas struktural. Sebaliknya konflik dengan kelompok luar juga dapat mempertinggi integrasi di dalam kelompok.

Menurut paradigma fakta sosial kehidupan masyarakat dilihat sebagai realitas yang berdiri sendiri. Lepas dari persoalan apakah individu individu anggota masyarakat itu suka atau tidak suka, setuju atau tidak setuju, jika masyarakat dilihat dari struktur sosialnya tentunya memiliki seperangkat aturan yang secara analitis merupakan fakta yang terpisah dari individu warga masyarakat, akan tetapi dapat mempengaruhi perilaku kesehariannya. Kehidupan sosial manusia merupakan kenyataan (fakta) tersendiri yang tidak mungkin dapat dimengerti berdasarkan ciri-ciri personal individu semata. Bagi Lewis A. Coser, konflik yang terjadi didalam masyarakat tidak semata mata menunjukkan fungsi negatifnya saja, tetapi dapat pula menimbulkan dampak yang positif. Oleh karena itu konflik itu bisa menguntungkan bagi sistem yang bersangkutan. Bagi Coser, konflik merupakan salah satu bentuk interaksi dan tak perlu diingkari keberadaannya. Seperti juga halnya dengan George Simmel, yang berkomentar bahwa konflik merupakan salah satu bentuk interaksi yang dasar, dan proses konflik itu berhubungan dengan bentuk-bentuk alternatif seperti kerja sama dalam pelbagai cara yang tidak terhitung jumlah dan bersifat kompleks.

Coser menggambarkan konflik sebagai perselisihan mengenai nilai-nilai atau tuntutan-tuntutan berkenaan dengan status, kekuasaan, dan sumber-sumber kekayaan yang dari persediaannya tidak mencukupi. Coser menyatakan, perselisihan atau konflik dapat berlangsung antar individu, kumpulan (*collectivities*), atau antara individu dan kumpulan. Bagaimanapun, konflik antar kelompok maupun intra kelompok senantiasa ada ditempat orang hidup bersama. Menurut Coser konflik juga merupakan unsur interaksi

yang penting, dan sama sekali tidak boleh dikatakan bahwa konflik selalu tidak baik atau memecah belah ataupun merusak. Konflik bisa saja menyumbang banyak kepada kelestarian kelompok dan mempererat hubungan antar anggotanya seperti menghadapi musuh bersama dapat mengintegrasikan orang, menghasilkan solidaritas dan keterlibatan, dan membuat orang lupa akan perselisihan internal mereka sendiri.

Fungsi positif dari konflik menurut Lewis A. Coser merupakan cara atau alat untuk mempertahankan, mempersatukan, dan bahkan untuk mempertegas sistem sosial yang ada. Proposisi yang dikemukakan oleh Lewis Coser yaitu:

1. Kekuatan solidaritas internal dan integrasi kelompok dalam (*in group*) akan bertambah tinggi apabila tingkat permusuhan atau suatu konflik dengan kelompok luar bertambah besar.
2. Integritas yang semakin tinggi dari kelompok yang terlibat dalam konflik dapat membantu memperkuat batas antar kelompok itu dan kelompok-kelompok lainnya dalam lingkungan itu, khususnya kelompok yang bermusuhan atau secara potensial dapat menimbulkan permusuhan.
3. Di dalam kelompok itu ada kemungkinan berkurangnya toleransi akan perpecahan dan semakin tingginya tekanan pada consensus dan konformitas.
4. Para menyimpang dalam kelompok itu tidak lagi ditoleransi, kalau mereka tidak dapat dibujuk masuk ke jalan yang benar, mereka kemungkinan diusir atau dimasukkan dalam pengawasan yang ketat.

5. Dan sebaliknya, apabila kelompok itu tidak terancam konflik dengan kelompok luar yang bermusuhan, tekanan yang kuat pada kekompakan, konformitas, dan komitmen terhadap kelompok itu kemungkinan sangat berkurang. Ketidaksepakatan internal mungkin dapat muncul kepermukaan dan dibicarakan, dan para penyimpang mungkin lebih ditoleransi, umumnya individu akan memperoleh ruang gerak yang lebih besar untuk mengejar kepentingan pribadinya.

Pemikiran Lewis Coser tentang suatu hubungan antara kelompok luar yang dalam hal ini anggota organda Jeneponto dengan organda Bulukumba. Seperti yang pernah di ungkapkan oleh Coser bahwa Fungsi konflik eksternal untuk memperkuat kekompakan internal dan meningkatkan moral kelompok sedemikian pentingnya, sehingga kelompok-kelompok (pemimpin kelompok) dapat berusaha memancing antagonisme dengan kelompok luar atau menciptakan musuh dengan orang luar supaya mempertahankan atau meningkatkan solidaritas internal.

Konflik memang kadang kala bernuansa kekerasan arti dari kekerasan itu sendiri adalah Kekerasan (*Violence*) secara etimologis berasal dari bahasa latin “*Vis*” yang artinya kekuatan, kehebatan, kedahsyatan, dan kekerasan dan “*latus*” yang artinya membawa. Dari istilah tersebut berarti “*Vislotus*” berarti membawa kekuatan, kehebatan, kadahsyatan dan kekerasan. Namun secara terminologis berarti perbuatan yang dilakukan oleh sekelompok orang yang menyebabkan cedera atau matinya orang atau kelompok yang menyebabkan kerusakan fisik pada barang. Menurut Robert Audi (2001:90) mendefinisikan

kekerasan sebagai serangan atau penyalahgunaan fisik terhadap seseorang, atau serangan, penghancuran, perusakan yang sangat keras, kasar, kejam, dan ganas atas milik atau sesuatu yang secara potensial dapat menjadi milik seseorang.

Ada dua indikasi dan pengertian kekerasan, yakni:

- a. Kekerasan dalam arti sempit menunjuk pada tindakan yang berupa serangan, perusakan, penghancuran terhadap diri (fisik) seseorang maupun milik atau sesuatu yang secara potensial menjadi milik orang lain. Dengan demikian, kekerasan menunjuk pada tindakan fisik yang bersifat personal, artinya mengarah pada orang atau kelompok tertentu yang dilakukan secara sengaja, langsung, dan aktual.
- b. Kekerasan dalam arti luas, menunjuk pada tindakan fisik maupun tindakan psikologis, yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang baik yang dilakukan secara sengaja, langsung atau tidak langsung, personal atau struktural. Yang dimaksud dengan kekerasan secara struktural adalah kekerasan yang terjadi didalam struktur sosial, seperti penindasan yang dilakukan oleh Negara otoriter, sistem yang membuat kehidupan sosial tidak adil.

2.1.2 Faktor penyebab atau akar-akar pertentangan konflik

Penyebab konflik sangat kompleks yang dilatarbelakangi oleh berbagai dimensi dan peristiwa sosial. Konflik yang terjadi dalam masyarakat dapat berlatar belakang ekonomi, politik, kekuasaan, budaya, agama, dan

kepentingan sosial lainnya. Menurut Dubois dan Miley, sumber utama terjadinya konflik dalam masyarakat adalah adanya ketidakadilan sosial, diskriminasi terhadap hak-hak individu dan kelompok, dan tidak adanya penghargaan terhadap keberagaman.

Menurut (Soerjono Soekanto : 2013), faktor penyebab konflik antara lain:

1. Perbedaan antara individu-individu

Perbedaan pendirian dan perasaan mungkin akan melahirkan bentrokan antara mereka, terutama perbedaan pendirian dan perasaan diantara mereka.

2. Perbedaan kebudayaan

Perbedaan kepribadian dari orang perorangan tergantung pula dari pola-pola kebudayaan yang menjadi latar belakang pembentukan serta perkembangan kepribadian, yang sedikit banyak akan mempengaruhi kepribadian seseorang dalam kebudayaan tersebut.

3. Perbedaan kepentingan

Perbedaan kepentingan antara individu maupun kelompok merupakan sumber lain dari pertentangan baik kepentingan ekonomi, politik, dan sebagainya.

4. Perubahan sosial

Perubahan sosial yang berlangsung dengan cepat untuk sementara waktu akan mengubah nilai-nilai yang ada dalam masyarakat yang dapat menyebabkan munculnya golongan-golongan yang berbeda pendiriannya.

Menurut Fisher (2000) menjelaskan teori penyebab konflik dalam masyarakat.

- a. Teori hubungan masyarakat, bahwa konflik yang terjadi lebih disebabkan polarisasi, ketidakpercayaan (*distrust*) maupun permusuhan antar kelompok yang berada ditengah-tengah masyarakat kita.
- b. Teori negosiasi prinsip, bahwa konflik disebabkan oleh posisi-posisi yang tidak selaras serta perbedaan pandangan tentang konflik antara pihak-pihak yang terlibat didalamnya.
- c. Teori kebutuhan manusia, bahwa konflik yang muncul ditengah masyarakat disebabkan perebutan kebutuhan dasar manusia, seperti kebutuhan fisik, mental dan sosial yang tidak terpenuhi dalam perebutan tersebut.
- d. Teori identitas, bahwa konflik lebih disebabkan identitas yang terancam atau berakar dari hilangnya sesuatu serta penderitaan masa lalu yang tidak terselesaikan.
- e. Teori transformasi konflik, bahwa konflik disebabkan oleh hadirnya masalah-masalah ketidaksetaraan dan ketidakadilan dalam ranah kehidupan sosial, ekonomi, politik dan kebudayaan.

Fisher dkk (2000:19) tahapan dinamika konflik meliputi prakonflik, konfrontasi, krisis, akibat dan pasca konflik:

1) Prakonflik

Periode pada saat terdapat suatu ketidaksesuaian sasaran diantara dua pihak atau lebih, sehingga timbul konflik. Konflik tersembunyi dari pandangan umum, meskipun satu pihak atau lebih mungkin mengetahui potensi terjadinya konfrontasi. Mungkin terdapat ketegangan hubungan di

antara beberapa pihak dan/atau keinginan untuk menghindari kontak satu sama lain pada tahap ini.

2) Konfrontasi

Memperlihatkan suatu tahap pada saat konflik mulai terbuka. Jika hanya satu pihak yang merasa ada masalah, mungkin pada pendukungnya mulai melakukan aksi demonstrasi atau melakukan aksi konfrontatif lainnya. Kadang pertikaian atau kekerasan pada tingkat rendah lainnya terjadi diantara kedua pihak. Masing-masing pihak mungkin mengumpulkan sumber daya dan kekuatan dan mungkin mencari sekutu dengan harapan dapat meningkatkan konfrontasi dan kekerasan. Hubungan diantara kedua pihak menjadi sangat tegang.

3) Krisis

Ini merupakan puncak konflik, ketika ketegangan dan/atau kekerasan terjailah paling hebat. Tahap ketika konflik pecah menjadi bentuk aksi-aksi kekerasan yang dilakukan secara intens atau massal. Komunikasi terputus dan muncul pernyataan yang cenderung menuduh dan menentang pihak lainnya.

4) Akibat

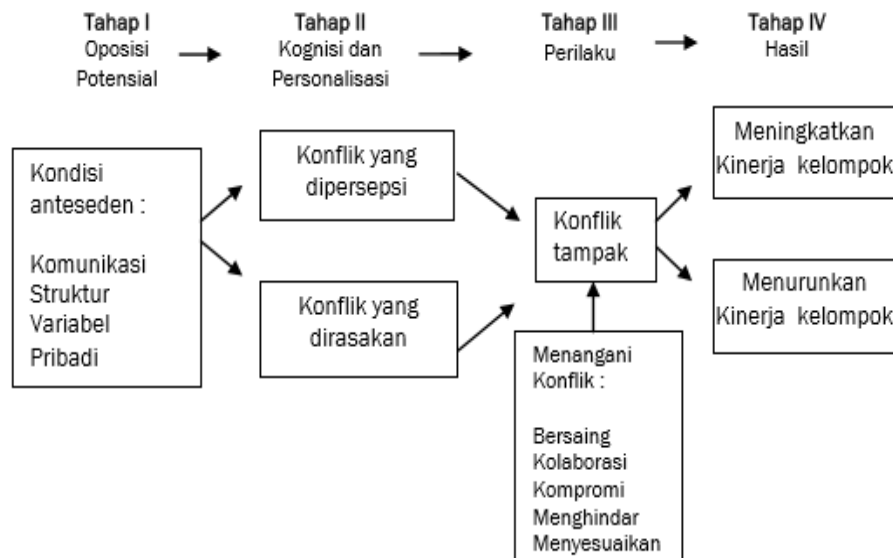
Suatu krisis pasti akan menimbulkan suatu akibat. Satu pihak mungkin menaklukkan pihak lain, atau mungkin melakukan gencatan senjata (jika terjadi perang). Satu pihak mungkin menyerah atau menyerah karena desakan pihak lain. Kedua pihak mungkin setuju untuk bernegosiasi, dengan atau tanpa bantuan perantara. Suatu pihak

yang mempunyai otoritas atau pihak ketiga lainnya yang lebih berkuasa mungkin memaksa kedua pihak menghentikan pertikaian.

5) Pasca konflik

Situasi diselesaikan dengan cara mengakhiri berbagai konfrontasi kekerasan, ketegangan berkurang dan hubungan mengarah ke lebih normal di antara kedua belah pihak. Pada tahap ini ketegangan mulai berkurang dan hubungan mengarah ke lebih normal di antara kedua pihak. Namun, jika isu-isu dan masalah-masalah yang timbul karena sasaran mereka yang saling bertentangan tidak diatasi dengan baik, tahap ini sering kembali lagi menjadi situasi prakonflik.

Tahap – tahap konflik dari hal – hal yang mendahului (*anteseden*) sampai hasil akhir digambarkan dengan diagram oleh Robbins (1998: 437) sebagai berikut :



Sumber : Robbins, *Organizational Behavior*, 1998: 437

Dampak dari adanya bentuk-bentuk konflik menurut Soekanto Soerjono (112: 1990), antara lain:

- a. Tambahnya solidaritas *in group*
- b. Bila konflik yang terjadi dalam satu kelompok tertentu malah dapat mengakibatkan retaknya persatuan kelompok tersebut.
- c. Munculnya perubahan kepribadian para individu.
- d. Hancurnya harta benda dan jatuhnya korban manusia.
- e. Akomodasi, dominasi dan takluknya salah satu pihak.

2.1.3 Bentuk Penyelesaian Konflik Organisasi Mahasiswa Jeneponto dan Bulukumba

Mengatasi dan menyelesaikan suatu konflik bukanlah suatu yang sederhana. Cepat-tidaknya suatu konflik dapat diatasi tergantung pada kesediaan dan keterbukaan pihak-pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan konflik, berat ringannya bobot atau tingkat konflik tersebut.

Menurut Ross (1993:7) bahwa penyelesaian 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. Penyelesaian 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 penyelesaian konflik menunjuk pada pola

komunikasi (termasuk perilaku) para pelaku dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan dan penafsiran terhadap konflik.

Langkah langkah yang harus dilakukan sebelum menyelesaikan konflik adalah sebagai berikut:

1. Usahakan memperoleh semua fakta mengenai keluhan itu,
2. Usahakan memperoleh dari kedua belah pihak,
3. Selesaikan problema itu secepat mungkin.

Dua metode menurut T. Hani Handoko, dapat digunakan untuk mengurangi konflik. Pendekatan efektif pertama adalah mengganti tujuan yang menimbulkan persaingan dengan tujuan yang lebih bisa diterima kedua kelompok. Metode efektif kedua adalah mempersatukan kedua kelompok yang bertentangan untuk menghadapi ancaman atau musuh yang sama.

Sedangkan menurut James AF. Stoner dan R. Edward Freeman sekurang-kurangnya ada 3 metode untuk mengurangi konflik, yaitu:

1. Memberikan informasi menyenangkan antara kelompok satu dengan kelompok lain
2. Meningkatkan kontak sosial yang menyenangkan dengan berbagai cara.
3. Konfrontasi, atau berunding dan memberikan penjelasan tentang berbagai informasi.
4. Tahap terakhir adalah penyelesaian konflik, hal ini untuk mendapatkan hasil dari konflik yang telah berjalan.

Menurut Nasikun, bentuk-bentuk pengendalian konflik ada empat yaitu:

1. Konsiliasi (*conciliation*)

Pengendalian semacam ini terwujud melalui lembaga-lembaga tertentu yang memungkinkan tumbuhnya pola diskusi dan pengambilan keputusan-keputusan diantara pihak-pihak yang berlawanan mengenai persoalan-persoalan yang mereka pertentangkan.

2. Mediasi (*mediation*)

Bentuk pengendalian ini dilakukan bila kedua belah pihak yang bersengketa bersama-sama sepakat untuk memberikan nasihat-nasihatnya tentang bagaimana mereka sebaiknya menyelesaikan pertentangan mereka.

3. Arbitrasi

Berasal dari kata latin *arbitrium*, artinya melalui pengadilan, dengan seorang hakim (arbiter) sebagai pengambil keputusan. Arbitrasi berbeda dengan konsiliasi dan mediasi. Seorang arbiter memberi keputusan yang mengikat kedua belah pihak yang bersengketa, artinya keputusan seorang hakim harus ditaati. Apabila salah satu pihak tidak menerima keputusan itu, ia dapat naik banding kepada pengadilan yang lebih tinggi sampai instansi pengadilan nasional yang tertinggi.

4. Perwasitan

Di dalam hal ini kedua belah pihak yang bertentangan bersepakat untuk memberikan keputusan-keputusan tertentu untuk menyelesaikan

konflik yang terjadi diantara mereka.

Agar dapat mengelolah konflik supaya bisa memberikan perspektif yang konstruktif dan produktif, hal yang sangat diperlukan adalah diri kita sendiri. Karenanya, kompetensi yang diperlukan yaitu *self management*. Unsur terpentingnya adalah mengontrol emosi, artinya kita secara mental bertindak selaku penguasa atau pemilik, atau sebagai pengendali emosi tersebut. Pada umumnya masyarakat memiliki sistem atau mekanisme untuk mengendalikan konflik di dalam masyarakat itu sendiri.

Georg Simmel menyatakan bahwa ada cara lain yang dapat digunakan dalam upaya menyelesaikan konflik, yakni:

- a) Kemenangan suatu pihak atas pihak lain.
- b) Kompromi atau perundingan di antara pihak-pihak yang bertikai, sehingga tidak ada pihak yang sepenuhnya menang dan tidak ada pihak yang merasa kalah. Contohnya, perundingan di Helsinki, Finlandia yang menyelesaikan masalah GAM (Gerakan Aceh Merdeka) dengan Republik Indonesia. Di perundingan tersebut, tercapai kesepakatan bahwa Nanggroe Aceh Darussalam masih menjadi bagian dari Republik Indonesia.
- c) Rekonsiliasi antara pihak-pihak yang bertikai. Hal ini akan mengembalikan rasa saling percaya di antara pihak-pihak yang bertikai tersebut. Contohnya dalam penyelesaian konfrontasi antara Indonesia dengan Malaysia mengenai kepulauan Sipadan dan Ligitan.
- d) Saling memaafkan satu pihak dengan pihak yang lain.

Beberapa sosiolog menyebutnya sebagai katup penyelamat (*safety valve*), yaitu mekanisme khusus yang dipakai untuk mempertahankan kelompok dari kemungkinan konflik. Pakar sosiologi Lewis A. Coser melihat katup penyelamat sebagai solusi yang dapat meredakan permusuhan antara dua pihak yang berlawanan dalam suatu masyarakat. Selain katup penyelamat, mekanisme lain yang dikemukakan oleh Coser adalah pengkambinghitaman atau *scapegoating*. Pengkambinghitaman menurut Coser sendiri digunakan untuk menggambarkan keadaan dimana seseorang atau suatu kelompok tidak melepaskan prasangka mereka terhadap kelompok yang benar-benar menjadi lawan, akan tetapi menggunakan kelompok pengganti sebagai objek prasangka. (Kuper,1996)

Dalam situasi tertentu suatu organisasi memerlukan terjadinya konflik dengan batas-batas yang tertentu. Dengan demikian, perlu adanya metode tertentu untuk merangsang, mengurangi dan menyelesaikan konflik. Dengan lain perkataan, bagaimana cara mengelak konflik dapat dilakukan.

Ada beberapa metode untuk mengelola konflik agar manajemen perusahaan/organisasi berlangsung secara dinamis.

1. Merangsang Konflik

Cara merangsang konflik dapat dilakukan sebagai berikut:

- a) Mengundang pihak ketiga untuk menggugah konflik (merangsang).

Jika suatu organisasi dalam keadaan statis, kurang dinamis dan inovatif, maka perlu mendatangkan pihak ketiga sebagai pihak yang dapat merangsang konflik, dengan konflik sehingga organisasi tergugah untuk mengerahkan potensinya mencapai prestasi yang lebih

tinggi. Jika konflik antar person dan organisasi terbentuk maka pihak ketiga sekaligus dapat berfungsi penengah dan pendamai, sehingga konflik dapat dikendalikan dan konflik dapat dimasukkan pengaruh positifnya bagi kemajuan organisasi.

b) Menyimpang dari peraturan

Peraturan kebiasaan yang berlaku sebagai contoh ialah dengan tidak mengikut sertakan individu atau kelompok yang biasanya mereka lakukan untuk mengambil keputusan begitu juga dengan menambah kelompok baru dalam jaringan informasi manajemen.

c) Manajemen menata kembali struktur organisasi.

Dengan perubahan posisi, jabatan dan fungsi yang berbeda sehingga komposisi kelompok kerja yang baru ini dapat merangsang konflik yang konstruktif menuju mekanisme kerja bagi masing-masing/kelompok yang lebih produktif.

d) Meningkatkan kadar persaingan.

Hal itu dapat dilakukan dengan pemberian penghargaan bagi siapa yang berprestasi tinggi. Jika persaingan dipertahankan pada tingkat yang tinggi maka akan menumpuk dan mengarah pada konflik yang produktif.

2. Mengurangi Konflik

Selama manajemen konflik, pengurang konflik dapat dilakukan. Pengurangan konflik dapat dilakukan menambah konflik sudah pada tingkat yang lebih tinggi, yaitu pada tingkat yang merugikan dan

menghambat kemajuan dan prestasi yang diinginkan. Padahal kita tidak menginginkan konflik yang demikian.

3. Menyelesaikan Konflik

Ada 3 metode yang dapat dipergunakan untuk mengatasi konflik.

Ketiga metode tersebut adalah :

- 1) Metode Dominasi yaitu metode mengatasi, meredakan konflik dengan cara memaksa supaya semua pihak menghentikan konflik
- 2) Metode Kompromi yaitu metode mengadakan pendekatan yang dilakukan oleh pihak ketiga terhadap pihak-pihak atau kelompok-kelompok yang berkonflik, dimana kedua pihak/kelompok tersebut dimediasi kemungkinan terjadinya kompromi diantara mereka.
- 3) Penyelesaian Integrated yaitu untuk memecahkan dan merundingkan bersama diantara pihak-pihak yang berkonflik, mencari dan menemukan penyelesaian yang menyeluruh. Pihak-pihak yang berkonflik harus terbuka berusaha mencari penyelesaian yang dapat diterima oleh semua di bawah pimpinan yang bijaksana dan adil.

Dalam metode penyelesaian konflik ini terdapat 2 macam pendekatan yang dapat dilakukan sebagai berikut :

- a) Metode konsensus : Pada metode ini, pihak-pihak yang berselisih mengadakan pertemuan untuk mencari pemasukan yang terbaik bagi masalah mereka yang menjadi sumber perselisihan. Pendekatan ini akan lebih disadari, jika dibandingkan dengan usaha mencari kemenangan sendiri-

sendiri, yang justru sering tidak menguntungkan bagi organisasi. Konsensus akan lebih menghasilkan suatu penyelesaian yang lebih efektif dari pada penyelesaian secara terpisah. dan sendiri-sendiri.

- b) Metode konfrontasi : Dalam metode konfrontasi masing-masing pihak (kelompok) yang berselisih dapat mengemukakan secara langsung dalam suatu forum terbuka mengenai pandangannya terhadap lawan konflik dan sejauh mungkin menyampaikan juga alasan-alasannya sehingga secara bulat diketahui dengan lebih jelas tentang posisi pandangan tersebut, baik bagi pimpinan maupun bagi lawan konflik. Demikian pula lawan konflik yang lain juga melakukan hal yang sama.

2.2 Kerangka Konseptual Penelitian

Dalam penelitian akan dideskripsikan mengenai pola penyelesaian konflik yang digunakan oleh Mahasiswa. Untuk dapat mengetahui manajemen konflik antar organisasi daerah maka dalam penelitian ini dilihat dari aspek diantaranya: Konflik Mahasiswa Organda, memiliki faktor penyebab yaitu faktor faktor rebutan atau persaingan, faktor perbedaan kepentingan, dan faktor senioritas.

Berdasarkan isu yang melatarbelakanginya, konflik dibedakan berdasarkan dua tipe konflik menurut Coser (1957), yaitu konflik realistik dan konflik non-realistik. Konflik realistik adalah konflik yang dilatarbelakangi oleh isu-isu yang *konkret*, atau bersifat material, seperti

perebutan sumber-sumber ekonomi atau wilayah. Konflik non-realistik adalah konflik yang dilatarbelakangi oleh sumber-sumber yang tidak rasional dan cenderung bersifat ideologis seperti masalah prinsip, aqidah, harga diri, dan identitas. Konflik yang realistik cenderung lebih mudah diatasi karena menyangkut sasaran/objek yang jelas yang menjadi tujuan pihak-pihak yang berkonflik. Sedangkan konflik yang non-realistik lebih sulit untuk diatasi dan mencapai penyelesaian karena konflik non-realistik merupakan tujuan dari konflik itu sendiri. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa isu konflik (realistik dan non realistik) mempengaruhi tingkat kekerasan yang diakibatkannya (*level of violence*). Kekerasan konflik dicirikan oleh adanya tindakan, sikap, perkataan, serta berbagai struktur atau sistem yang menyebabkan kerusakan secara mental, sosial, atau lingkungan, dan/atau menghalangi seseorang untuk meraih potensinya secara penuh (Fisher, dkk 2000).

Merujuk pada teori Coser (1957), tentang fungsi konflik sosial, pada dasarnya konflik antar kelompok sosial mampu menciptakan dan memperkuat identitas kelompok. Konflik mempengaruhi kohesivitas kelompok dengan menciptakan batasan-batasan di antara dua kelompok dalam sistem sosial. Batasan diantara kedua kelompok tercipta dengan memperkuat kesadaran identitas kelompok. Semakin keras konflik yang terjadi diantara dua aktor konflik, maka kedua pihak akan semakin menghindari komunikasi terjadi antara mereka, dan masing-masing anggota dari kedua kelompok tersebut cenderung semakin merapat pada kelompok masing-masing untuk mendapatkan kondisi yang aman. Dalam

proses ini, batasan dua kelompok akan semakin jelas. Solidaritas di dalam masing-masing kelompok akan muncul jika sudah terjadi kekerasan fisik pada salah satu atau lebih anggota kelompok yang dilakukan oleh musuh bersama (*common enemies*). Semakin memanas/keras suatu konflik, orang yang mendominasi dalam kelompok/pemimpin kelompok cenderung semakin memperlihatkan kekuasaannya dengan mensentralisasikan pengambilan keputusan, karena dalam situasi konflik yang keras, dibutuhkan keputusan yang cepat untuk menghindari serangan musuh. Kondisi sebaliknya, jika konflik tidak keras, maka konflik tidak terlalu berpengaruh terhadap kondisi dalam kelompok. Selama konflik tidak sampai tahap membahayakan bagi kedua kelompok, maka kelompok-kelompok tersebut masih dapat menunjukkan gejala “ketidakeratan” karena belum merasa terancam oleh kelompok lain, sehingga tanpa disadari, mereka merasa tidak perlu “merapat” pada kelompoknya.

Skema Kerangka Konseptual

