

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Anatomi Konflik Sosial

1. Pengertian Anatomi

Anatomi adalah ilmu yang mempelajari tentang struktur tubuh manusia, berasal dari bahasa Yunani “ana” yang berarti habis atau keatas dan “tomos” yang berarti memotong atau mengiris. Maksudnya anatomi adalah ilmu yang mempelajari struktur tubuh (manusia) dengan cara menguraikan tubuh (manusia) menjadi bagian yang lebih kecil ke bagian yang paling kecil, dengan cara memotong atau mengiris tubuh (manusia) kemudian diangkat, dipelajari dan diperiksa menggunakan mikroskop. (Ethel Sloane, 2003 : 1).

Berdasarkan definisi di atas secara ringkas anatomi dapat dipahami sebagai suatu kesatuan dari berbagai organ atau komponen yang memiliki kedudukan yang saling terkait. Apabila definisi anatomi tersebut dikaitkan dalam pengertian konflik, dapat dimaknai sebagai organ atau komponen pembentuk konflik.

B. Anatomi Konflik Sosial

teori-teori konflik dilatarbelakangi oleh tiga kondisi utama yakni, kondisi sosial politik, kondisi intelektual dan kondisi biografis. Kondisi sosial meliputi dominasi politik, eksploitasi sosial dan perkembangan ekonomi. Kondisi intelektual di antaranya idealisme, naturalisme, paham evolusi sosial dan fragmatis. Sedangkan kondisi biografis mayoritas berasal dari kelas bawah, mengalami pendidikan pada masa pencerahan kemudian karir politik dan akademik. Dari kondisi-kondisi ini lalu muncul beberapa tipologi teori konflik dalam perkembangan selanjutnya. Di antara teori konflik tersebut dapat dipetakan menjadi teori konflik materialistik, evolusioner serta model sistemik dan naturalistik.

Teori konflik berbeda dengan teori konsensus tidak hanya karena teori konflik tertarik pada kemudahan terdistribusi secara tidak setara dalam masyarakat menstrukturkan perilaku, tetapi juga karena teori-teori ini tertarik pada konflik, bukan konsensus inheren dalam masyarakat tersebut (pondok kajian sosial : 2010)

Anatomi adalah ilmu yang mempelajari struktur tubuh (manusia) dengan cara menguraikan tubuh (manusia) menjadi bagian yang lebih kecil kebagian yang paling kecil, dengan cara memotong atau megiris tubuh (manusia) kemudian diangkat, dipelajari dan diperiksa menggunakan mikroskop. (Ethel Sloane, 2003 : 1).

Dalam Undang-undang nomor 7 Tahun 2012 tentang Penanganan Konflik Sosial, konflik sosial (disebut juga konflik) didefinisikan sebagai perseteruan

dan/atau benturan fisik dengan kekerasan antara dua kelompok masyarakat atau lebih yang berlangsung dalam waktu tertentu dan berdampak luas yang mengakibatkan ketidakamanan dan disintegrasi sosial sehingga mengganggu stabilitas nasional dan menghambat pembangunan nasional.

Berdasarkan uraian di atas Anatomi Konflik Sosial dapat diartikan satu rangkaian organ-organ atau unsur-unsur yang terkait dengan proses terjadinya konflik, yaitu:

- 1) Penyebab terjadinya konflik;
- 2) Pihak yang berkonflik;
- 3) Proses terjadinya konflik;
- 4) Dampak terjadinya konflik;
- 5) Proses penyelesaian konflik.

C. Teori Konflik dan Resolusi Konflik

1. Memahami Konflik

Manusia sebagai makhluk sosial selalu berinteraksi dengan sesama manusia, yang dalam interaksi tersebut akan ada dua hal, yakni adanya kerjasama dan adanya konflik. Dua hal tersebut tidak akan bisa lepas dari kehidupan manusia, tinggal bagaimana kita menyikapinya. Antara kerjasama dan konflik juga tidak bisa dipisahkan, ketika terjadi kerjasama terkadang dalam proses akan terjadi konflik, demikian juga sebaliknya ketika terjadi konflik, manakala konflik tersebut dikelola dengan baik maka akan terjadi kerjasama.

Konflik adalah fenomena yang tidak dapat dihindari karena merupakan proses sosial yang dissosiasif, sebagaimana Hugh Miall dkk (2000: 7-8) mendefinisikan konflik sebagai aspek intrinsik dan tidak mungkin dihindari dalam proses perubahan sosial. Konflik adalah sebuah ekspresi heterogenitas kepentingan, nilai dan keyakinan yang muncul sebagai formasi baru yang ditimbulkan oleh perubahan sosial yang bertentangan dengan hambatan yang diwariskan.

Cara pandang terhadap konflik menurut Hugh Miall dkk (2000: 20-25) paling tidak ada dua yaitu pandangan tradisional dan pandangan intraksional. Dalam pandangan tradisional, konflik dianggap sebagai sesuatu yang buruk yang harus dihindari. Pandangan ini sangat menghindari adanya konflik karena dinilai sebagai faktor penyebab pecahnya suatu kelompok atau organisasi, bahkan seringkali konflik dikaitkan dengan kemarahan, agresivitas, dan pertentangan baik secara fisik maupun dengan kata-kata kasar. Apabila telah terjadi konflik, pasti akan menimbulkan sikap emosi dari tiap orang di kelompok atau di organisasi itu sehingga akan menimbulkan konflik yang lebih besar. Oleh karena itu, menurut pandangan tradisional bahwa konflik haruslah dihindari dan sesuatu yang negatif.

Berbeda dengan pandangan intraksional yang memandang konflik dari perspektif yang positif, dengan melihat beberapa keuntungan dan fungsi konflik berikut ini:

1. Konflik adalah sesuatu yang tidak bisa kita hindari dan merupakan kenyataan hidup, untuk itu kita harus memahami konflik secara menyeluruh.
2. Konflik akan bisa "membawa masalah ke meja perundingan".
3. Konflik seringkali membawa para pihak untuk duduk bersama dan menjelaskan tujuan masing-masing.
4. Konflik bisa berfungsi untuk menghilangkan rasa marah dan membantu memahami satu dengan yang lain.

Menurut K.W. Thomas yang dikutip oleh Stephen P. Robbins (1996:124) dalam bukunya "Perilaku Organisasi", berpendapat bahwa konflik merupakan suatu proses yang mulai bila satu pihak merasakan bahwa suatu pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan segera, sesuatu yang diperhatikan pihak pertama.

Sedangkan menurut Arraq Steinberg (1981:71), konflik adalah :

"Suatu proses yang kuat sekali untuk hasil yang diharapkan maupun hasil yang tidak diharapkan. Hasil yang diharapkan termasuk menciptakan gagasan-gagasan baru dan unggul, yang memaksa orang untuk mencari pendekatan-pendekatan baru dan menguji kemampuannya. Hasil yang tidak diharapkan termasuk menciptakan jarak antara orang-orang, menumbuhkan rasa curiga, serta membuat mereka terasa dihina dan dikalahkan".

Konflik oleh Soerjono Soekanto (1984:63) sering diartikan sebagai suatu proses sosial dimana setiap, individu, atau kelompok berusaha untuk memenuhi tujuannya dengan jalan menentang pihak lawan yang terkadang disertai ancaman atau kekerasan. Konflik banyak dipersepsi dan diperlakukan

sebagai sebuah sumber bencana. Konflik banyak dipahami sebagai keadaan darurat yang tidak mengenakan. Sedapat mungkin dihindari dan dicegah. Berbeda dengan pandangan tersebut, pendekatan kritis terhadap konflik lebih menempatkan konflik sebagai suatu relitas sosial dan merupakan bagian yang dibutuhkan dalam proses perubahan sosial. Konflik secara “anatomis” dipahami tidak hanya memiliki satu warna atau satu dimensi saja. Konflik memiliki banyak warna atau multidimensi Boedhi Wijardjo dan Herlambang Perdana (2001:6)

Hal ini tentu saja semakin membenarkan dan memperkuat argumentasi bahwa konflik sesungguhnya tidak bisa dilihat dari hanya satu dimensi, melainkan sebagai kenyataan yang berdimensi banyak. Dimensi lain dari konflik yang jarang diperhatikan adalah “peluang” sekaligus “energi” bagi proses perubahan sosial. Oleh karena konflik merupakan energi (sumberdaya), maka ia senantiasa ada selama yang disebut masyarakat itu ada. Konflik tidak bisa dihilangkan karena akan bertentangan dengan sifat ilmiahnya. Yang bisa dilakukan terhadap konflik hanya memahami, menghadapi, dan mengelolanya. Untuk menghadapi dan mengelola konflik hanya mungkin dilakukan apabila substansi dan ruang-ruang konflik bisa dicermati secara kritis.

Konflik menurut Simon Fisher (2001:35) diartikan sebagai hubungan antara dua pihak atau lebih (individu atau kelompok) yang memiliki atau yang merasa memiliki sasaran-sasaran yang tidak sejalan. Sedangkan dalam Undang-undang nomor 7 Tahun 2012 tentang Penanganan Konflik Sosial,

konflik sosial (disebut juga konflik) didefinisikan sebagai perseteruan dan/atau benturan fisik dengan kekerasan antara dua kelompok masyarakat atau lebih yang berlangsung dalam waktu tertentu dan berdampak luas yang mengakibatkan ketidakamanan dan disintegrasi sosial sehingga mengganggu stabilitas nasional dan menghambat pembangunan nasional.

Pengertian Konflik Sosial menurut beberapa ahli, diantaranya :

1. Berstein. Menurut Berstein, konflik merupakan suatu pertentangan atau perbedaan yang tidak dapat dicegah. Konflik ini mempunyai potensi yang memberikan pengaruh positif dan negatif dalam interaksi manusia.
2. Robert M.Z. Lawang. Menurut Lawang, konflik adalah perjuangan memperoleh status, nilai, kekuasaan, di mana tujuan mereka yang berkonflik tidak hanya memperoleh keuntungan, tetapi juga untuk menundukkan saingannya.
3. Ariyono Suyono Menurut Ariyono Suyono, konflik adalah proses atau keadaan di mana dua pihak berusaha menggagalkan tercapainya tujuan masing-masing disebabkan adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai ataupun tuntutan dari masing-masing pihak.
4. James W. Vander Zanden Menurut Zanden dalam bukunya *Sociology*, konflik diartikan sebagai suatu pertentangan mengenai nilai atau tuntutan hak atas kekayaan, kekuasaan, status atau wilayah tempat yang saling berhadapan, bertujuan untuk menetralkan, merugikan ataupun menyisihkan lawan mereka.
5. Soerjono Soekamto. Menurut Soerjono, konflik merupakan suatu proses sosial di mana orang per orang atau kelompok manusia berusaha untuk

memenuhi tujuannya dengan jalan menentang pihak lawan yang disertai ancaman atau kekerasan (Ajat Sudrajat, 2012).

2. Tahap Konflik

Menurut Handyaningrat (1989:118-119) pada hakikatnya koordinasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konflik Laten/Latent Conflict (tersembunyi)
- b. Konflik Terasakan/Perceiva Conflict
- c. Konflik Diwujudkan/Felt Conflict
- d. Konflik Teraba/Manifest Conflict
- e. Akibat Konflik/Conflict Atfermath (2000:10)

Pada tahap-tahap tersebut diatas dapat diuraikan secara berurutan bahwa pertama, konflik merupakan suatu keadaan yang laten (potensial) karena factor individu, organisasi dan individu, organisasi dan lingkungan yang berbeda sehingga menimbulkan banyak perbedaan. Kedua, atas dasar itu individu atau kelompok mengetahui bahwa konflik dapat dirasakan adanya seperti hal pada konflik internal partai ini yang juga dapat dikategorikan sebagai tahap ini, karena pada tahap ini konflik yang muncul cenderung berpengaruh terhadap mekanisme pada supra dan infrastruktur pada partai itu sendiri. Ketiga, mereka merefleksikan melalui perbedaan opini maupun tujuan dan nilai, dan melakukan aksi-aksi oposisi sehingga kesalahpahaman dan tidak ketidaksetujuan terjadi. Maka selanjutnya yang keempat, konflik mulai bergerak dan berangsur-angsur mulai diwujudkan. Apabila terus berlanjut konflik dimanifestasikan dalam bentuk agresi terbuka antara pihak yang berkonflik. Kelima, akibat dari konflik ada yang menguntungkan dan

merugikan, menguntungkan seperti meningkatkan kreatifitas, pertukaran ide, menemukan hal-hal baru, dan dinamisasi. Sedangkan yang merugikan akan meningkatkan rasa ketidakpuasan, stress, pergantian orang/jabatan secara tidak konstitusi, dan performansi menurun.

3. Teori Penyebab Konflik

Ada berbagai macam teori mengenai penyebab konflik menurut Hugh Miall dkk (2000: 80-91) yakni:

1. *Teori hubungan masyarakat.* Dalam teori hubungan masyarakat ini menganggap bahwa konflik disebabkan oleh polarisasi yang terus terjadi, ketidakpercayaan dan permusuhan diantara kelompok yang berbeda dalam suatu masyarakat.
2. *Teori negosiasi prinsip.* Dalam teori ini menganggap bahwa konflik disebabkan oleh posisi-posisi yang tidak selaras dan perbedaan pandangan tentang konflik oleh pihak-pihak yang mengalami konflik.
3. *Teori kebutuhan manusia.* Teori ini berasumsi bahwa konflik yang berakar dalam disebabkan oleh kebutuhan dasar manusia-fisik, mental dan sosial yang tidak terpenuhi atau dihalangi. Keamanan, identitas, pengakuan, partisipasi dan otonomi sering merupakan inti pembicaraan.
4. *Teori identitas.* Teori ini berasumsi bahwa konflik disebabkan karena identitas yang terancam, yang sering berakar pada hilangnya sesuatu atau penderitaan di masa lalu yang tidak diselesaikan.

5. *Teori kesalahpahaman antarbudaya.* Teori ini berasumsi bahwa konflik disebabkan oleh ketidakcocokan dalam cara-cara komunikasi diantara berbagai budaya yang berbeda.
6. *Teori transformasi konflik.* Teori ini berasumsi konflik disebabkan oleh masalah-masalah ketidaksetaraan dan ketidakadilan yang muncul sebagai masalah sosial, budaya dan ekonomi.

Sementara dalam Pasal 5 UU 7 Tahun 2012 tentang Penanganan Konflik Sosial disebutkan bahwa konflik dapat bersumber dari :

1. Permasalahan yang berkaitan dengan politik, ekonomi dan sosial budaya;
2. Perseteruan antar umat beragama dan/atau inter umat beragama, antar suku dan antar etnis;
3. Sengketa batas wilayah desa, kabupaten/kota dan/atau provinsi;
4. Sengketa sumber daya alam antar masyarakat dan/atau antar masyarakat dengan pelaku usaha;
5. Distribusi sumber daya alam yang tidak seimbang dalam masyarakat.

4. Manajemen Konflik

Konflik merupakan unsur yang dibutuhkan untuk mengembangkan organisasi, jika organisasi ingin terus hidup dan tumbuh, karena konflik itu sendiri tumbuh dari sebuah kedinamisan manusia dan sulit untuk dihindari dalam proses kehidupannya. Maka seni dari manajemen konflik atau seni memimpin dalam situasi dan kondisi konflik sangatlah penting dan

merupakan tugas yang paling berat dan paling sukar bagi mereka terutama bagi para pemimpin.

Perlunya dikembangkan seni mengelola konflik atau biasa sering disebut dengan Manajemen Konflik. Manajemen Konflik ini dilakukan bertujuan agar konflik yang akan, sedang, dan telah terjadi menjadi konflik yang sulit untuk diselesaikan dan merusak keberlangsungan organisasi, melainkan justru organisasi mampu mengambil pelajaran atau menemukan inovasi baru dari adanya konflik tersebut.

Menurut Kartini Kartono (1998:220), Manajemen Konflik dapat dijalankan dengan cara sebagai berikut :

1. Membuat standar-standar penilaian
2. Menemukan masalah-masalah controversial dan konflik-konflik
3. Menganalisa situasi dan mengadakan evaluasi terhadap konflik
4. Memiliki tindakan-tindakan yang tepat untuk melakukan koreksi terhadap penyimpangan dan kesalahan-kesalahan.

Jika sikap yang berbeda, tujuan atau sasaran individu maupun kelompok yang tidak sama, dan segala macam perbedaan lainnya bisa diperbesar dan diperkuat sehingga menambah semakin kuatnya ketegangan, dan gesekan atau friksi-friksi dan konflik-konflik dengan sendirinya akan menjadi semakin meruncing. Maka akan menjadi masalah yang cukup penting bagi pemimpin besar maupun kecil untuk menemukan teknik-teknik guna merangsang konflik secara interpersonal atau kelompok, atau bahkan sekaligus

mengendalikannya, serta mampu menyelesaikan secara sistematis tanpa menimbulkan banyak korban dan kesusahan terhadap pihak lain.

5. Alat Analisis Konflik

Untuk bisa memahami sebuah konflik dari berbagai sudut pandang guna mengembangkan strategi dan perencanaan pengelolaan konflik, maka mutlak kita memerlukan alat analisis (Handayani, 1989: 23-34). Analisa konflik bertujuan untuk memahami latar belakang dan sejarah situasi dan kejadian-kejadian saat ini, untuk mengidentifikasi semua kelompok yang terlibat, untuk memahami pandangan semua kelompok dan lebih mengetahui bagaimana hubungan antara satu pihak dengan pihak lain, untuk mengidentifikasi faktor-faktor dan kecenderungan - kecenderungan yang mendasari konflik, serta untuk belajar dari kegagalan dan juga kesuksesan. Beberapa alat analisis konflik bisa digunakan yaitu pemetaan konflik, segitiga konflik, pohon konflik dan tahapan konflik.

a. Pemetaan Konflik

Tujuan dari pemetaan konflik adalah untuk memahami situasi dengan lebih baik, untuk melihat hubungan diantara berbagai pihak secara lebih jelas, untuk menjelaskan letak kekuasaan, untuk melihat keseimbangan antar pihak, untuk melihat para sekutu ataupun mencari sekutu yang potensial, untuk mengidentifikasi awal intervensi dan untuk mengevaluasi apa yang telah dilakukan.

b. Segitiga Konflik

Segitiga konflik merupakan alat analisa yang melihat berbagai faktor yang berkaitan dengan sikap, perilaku dan konteks masing-masing pihak utama yang berkonflik. Tujuannya adalah mengidentifikasi sikap, perilaku dan konteks dari setiap pihak utama untuk menganalisis bagaimana faktor-faktor itu saling mempengaruhi, untuk menghubungkan faktor-faktor dengan kebutuhan dan ketakutan masing-masing pihak serta untuk mengidentifikasi titik awal intervensi dalam suatu situasi.

c. Pohon Konflik

Pohon konflik merupakan alat analisis konflik dengan gambar sebuah pohon untuk membantu mengurutkan isu-isu pokok suatu konflik dengan cara mengidentifikasi tiga hal yaitu inti suatu masalah, mengetahui sebab-sebab awalnya dan efek-efek yang muncul sebagai akibat dari masalah yang ada.

d. Tahapan Konflik

Tahapan konflik merupakan alat analisis konflik dengan menggunakan grafik yang menunjukkan peningkatan dan penurunan intensitas konflik dalam skala waktu yang ditentukan. Ada lima tahapan konflik yakni tahap pra konflik, tahap konfrontasi, tahap krisis, tahap akibat dan tahap pasca konflik. Pada setiap tahap ada indikator yang bisa kita pahami sehingga kita bisa menentukan konflik sudah berada pada tahap yang mana. Dengan memahami posisi tahap konflik tersebut maka kita bisa menentukan langkah untuk melakukan intervensi agar konflik tidak mengalami eskalasi. Kita juga perlu memahami kapan sebuah konflik akan mengalami eskalasi,

demikian juga kita harus bisa memahami kapan konflik mengalami deeskalasi.

6. Resolusi Konflik

Upaya untuk memecahkan konflik selalu timbul selama berlangsungnya kehidupan organisasi/kelompok, namun terdapat perbedaan-perbedaan di dalam sifat dan intensitas konflik pada berbagai tahap perkembangan organisasi/kelompok. Resolusi terhadap konflik-konflik yang besar tidak akan dapat terjadi sampai suatu organisasi/kelompok telah berkembang mencapai suatu titik dimana terdapat kesepakatan yang mendasar di dalam organisasi/kelompok terjadi dengan pasti. Tentunya dalam hal ini setiap konflik yang terjadi membutuhkan suatu model resolusi atau kesepakatan bersama dalam pemecahan konflik tersebut.

Wahyu M.S. (1988:162) dalam bukunya menjelaskan tentang model-model resolusi konflik, adapun model-model resolusi tersebut adalah :

1. Elimination, yaitu pengunduran diri salah satu pihak yang terlibat di dalam konflik, yang diungkapkan dengan :
 - a. Kami kalah;
 - b. Kami mendongkol;
 - c. Kami ke luar;
 - d. Kami membentuk kelompok kami sendiri.
2. Subjugation atau Domination, artinya orang atau pihak yang mempunyai kekuatan terbesar dapat memaksa orang atau pihak lain untuk

mentaatinya. Tentu saja cara ini bukan suatu cara pemecahan yang memuaskan bagi pihak-pihak yang terlibat.

3. Majority Rule, artinya suara terbanyak yang ditentukan dengan voting, akan menentukan keputusan, tanpa mempertimbangkan argumentasi. Pada hakekatnya majority ini merupakan salah satu bentuk dari subjugation.
4. Minority Consent, artinya kelompok mayoritas yang menang, namun kelompok minoritas tidak merasa dikalahkan, dan menerima keputusan serta sepakat untuk melakukan kegiatan bersama.
5. Compromise (kompromi), artinya kedua atau semua sub kelompok yang terlibat di dalam konflik, berusaha mencari dan mendapatkan jalan tengah
6. Integration (integrasi), artinya pendapat-pendapat yang bertentangan didiskusikan, dipertimbangkan, dan ditelaah kembali sampai tercapainya suatu keputusan yang memuaskan bagi semua pihak. Integrasi merupakan cara pemecahan konflik yang paling dewasa.

Sama halnya dengan pendapat Wahyu M.S. model-model resolusi konflik menurut Robby Chandra (1992: 56-61) meliputi model sebagai berikut:

1. *Elimination*, yaitu pengunduran diri salah satu pihak yang terlibat konflik, yang diungkapkan dengan: (a) kami mengalah; (b) kami ke luar; (c) kami membentuk kelompok sendiri.
2. *Subjugation atau Domination*, artinya orang atau pihak yang mempunyai kekuatan terbesar dapat memaksa orang atau pihak lain untuk

mentaatinya. Tentu saja cara ini bukan suatu cara pemecahan yang memuaskan bagi pihak-pihak yang terlibat.

3. *Majority Rule*, artinya suara terbanyak yang ditentukan dengan voting akan menentukan keputusan tanpa mempertimbangkan argumentasi. Pada hakekatnya majority ini merupakan salah satu bentuk subjugation.
4. *Minority Consent*, artinya kelompok mayoritas yang menang namun kelompok minoritas tidak merasa dikalahkan dan menerima keputusan serta sepakat untuk melakukan kegiatan bersama.
5. *Compromise*, artinya kedua atau semua sub kelompok yang terlibat di dalam konflik berusaha mencari dan mendapatkan jalan tengah.
6. *Integration*, artinya pendapat-pendapat yang bertentangan didiskusikan, dipertimbangkan, dan ditelaah kembali sampai tercapainya suatu keputusan yang memuaskan bagi semua pihak. Integrasi merupakan cara pemecahan konflik yang paling dewasa.

Sedangkan menurut UU No. 7 Tahun 2012 tentang Penanganan Konflik Sosial bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah melakukan rekonsiliasi antara para pihak berkonflik dengan cara: (a) perundingan secara damai; (b) pemberian restitusi; dan/atau c. pemaafan. Rekonsiliasi dapat dilakukan dengan Pranata Adat dan/atau Pranata Sosial atau Satuan Tugas Penyelesaian Konflik Sosial.

Penulis dapat menyimpulkan bahwa resolusi memiliki model atau cara dalam penyelesaian dan pemecahan konflik yang terjadi, tentunya masing-masing model ini memiliki cara dan tahapan yang berbeda-beda, hal ini

menentukan bagaimana individu atau kelompok tersebut dalam menyelesaikan konflik tersebut.

D. Budaya Dalam Konflik

1. Budaya

Budaya didefinisikan sebagai kebiasaan dan nilai - nilai tertentu yang diakui secara umum oleh suatu masyarakat yang tinggal di suatu tempat tertentu. Budaya merupakan produk kolektif atau produk bersama yang menghasilkan suatu ukuran dan rangkaian tindakan yang dipakai sebagai acuan untuk menilai tindakan orang lain. Budaya bukan sesuatu yang kita dapatkan dari lahir melainkan sesuatu yang kita pelajari dari kecil dan masa muda dari orang tua, keluarga, sesepuh, guru, pimpinan agama dan media. Budaya juga tidak statis, walaupun kadang terlihat demikian, budaya senantiasa berubah karena pengaruh berbagai kekuatan internal dan eksternal. (S.N Kartikasari, 2001;41)

Untuk lebih jelas dibawah akan dijelaskan tentang Budaya menurut para ahli :

1. Herkskovits dan Malinowsksi memberikan devinisi Budaya adalah sebagai suatu superorganik. Karena budaya yang turun menurun dari generasi ke generasi tetap hidup terus menerus atau berkesinambungan meskipun orang-orang yang menjadi anggota masyarakat senantiasa silih berganti disebabkan karena irama kematian dan kelahiran.
2. E. B Taylor melihat budaya sebagai kompleks yang mencakup pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hokum adat istiadat, dan

kemampuan serta kebiasaan-kebiasaan yang didapatkan manusia sebagai warga masyarakat.

3. Roucek dan Warren mendefinisikan budaya sebagai satu cara hidup yang dikembangkan oleh sebuah masyarakat guna memenuhi keperluan dasarnya untuk dapat bertahan hidup, meneruskan keturunan dan mengatur pengalaman sosialnya.
4. Hassan Shadily budaya berarti keseluruhan dari hasil manusia hidup bermasyarakat berisi aksi-aksi terhadap dan oleh sesama manusia sebagai anggota masyarakat yang merupakan kepandaian, kepercayaan, kesenian, moral hukum, adat kebiasaan dan lainnya.
5. Selo Soemardjan dan Soelaiman Soemardi mengemukakan bahwa budaya itu adalah semua hasil karya, rasa, cipta masyarakat.
6. C. Kluckhohn Budaya merupakan seluruh cara hidup suatu masyarakat.
7. Koentjaraningrat mengartikan budaya sebagai keseluruhan gagasan dan karya manusia, yang harus dibiasakannya dengan belajar, beserta keseluruhan dari hasil budi dan karyanya itu.

2. Budaya Sebagai Faktor Penyebab Konflik

Ketika kita berhadapan dengan konflik sosial dan politik, budaya sering muncul sebagai faktor yang harus diakui dan diatasi karena pengaruhnya terhadap konflik. Setiap orang yang berusaha menangani konflik harus memiliki pengertian mengenai konteks budaya pihak-pihak yang terlibat, khususnya dalam kasus di mana pihak-pihak yang berkonflik berasal dari budaya yang berbeda. Marc Ross dalam S.N Kartikasari (2001:41)

berpendapat bahwa sebenarnya ada “Budaya Konflik” yang didefinisakannya sebagai kombinasi norma, praktik, dan lembaga-lembaga dalam masyarakat yang mereka bawa ketika mereka masuk dalam pertikaian di antara anggotanya, dengan siapa mereka bertikai, bagaimana pertikaian ini berkembang dan bagaimana mereka mengakhirinya. Artinya, secara praktis definisi ini menyatakan bahwa supaya dapat menangani konflik secara efektif, orang yang akan menangani konflik harus memahami nilai-nilai sosial, norma-norma, praktik-praktik yang dapat diterima dan lembaga-lembaga masyarakat dari pihak-pihak dan kelompok tertentu yang terlibat dalam situasi tertentu.

3. Budaya Sebagai Sumberdaya Untuk Mengembangkan Perdamaian

Berbagai tradisi, struktur, proses dan peran yang terdapat dalam setiap budaya bisa sangat membantu usaha kita dalam menyelesaikan konflik dan mengembangkan perdamaian. Di berbagai tempat ada metode-metode yang sudah diterapkan selama berabad-abad untuk menangani konflik antarpribadi dan antarkelompok. Dalam beberapa kasus, budaya modern mengabaikan metode ini dan menggantinya dengan metodologi professional dan teknis, tetapi sekarang ini masyarakat local mengetahui bahwa pendekatan-pendekatan tradisional lebih relevan dan memiliki nilai positif yang dapat dikombinasikan dengan metode-metode yang lebih modern.

Berbagai cara dan pola komunikasi dibentuk dan dipengaruhi oleh budaya. Jika pihak-pihak yang berada dalam suatu konflik berasal dari latarbelakang kebudayaan yang bertolak belakang mereka mungkin memiliki cara

berkomunikasi yang sangat berbeda tetapi tidak mampu mengenali perbedaan-perbedaan itu. Dalam menangani konflik lintas budaya, kita perlu memahami perbedaan cara yang digunakan oleh setiap budaya untuk mengungkapkan penolakan. Dalam suatu konteks budaya yang tampak sama, tetap penting bagi warganya untuk memahami bagaimana menyampaikan perbedaan pendapat dengan cara yang tidak memperburuk konflik. (S.N Kartikasari,2001:42)

4. Agama dan Budaya

Sementara agama-agama yang ada di dunia memberikan inspirasi dan dasar penghargaan bagi banyak orang, klaim masing-masing agama bahwa mereka menawarkan jalan kebenaran yang mutlak jarang terbukti benar melalui perilaku pengikutnya. Dalam banyak kasus pemeluk yang religious tidak banyak bedanya dalam tingkah laku budayanya sendiri. Misalnya, gereja-gereja di Rwanda sebelum dan setelah 1994 menyampaikan khotbah mengenai perdamaian dan rekonsiliasi bahkan mengelola program-program untuk mempromosikan tujuan ini, tetapi para pendeta, biarawati dan pengunjung gereja biasa sama-sama berpartisipasi dalam kegiatan genisida (pemusnahan suatu bangsa atau ras). (S.N Kartikasari,2001:43).

Agama dan budaya sering merupaka elemen pokok dalam pergerakan politik, yang digambarkan oleh Yusuf bangura dalam S.N Kartikasari (2001:43) sebagai kelompok-kelompok budayawan yang muncul ketika suatu komunitas yang memiliki hubungan religious dan kekerabatan etnis merasa dirinya sebagai kaum minoritas yang tidak memiliki kekuasaan dan tertekan dalam suatu Negara yang didominasi oleh pihak di luar mereka. Mobilisasi budaya

kelompok-kelompok oposisi (di mana agama menjadi bagian penting) diarahkan kepada pencapaian control terhadap diri sendiri, otonomi atau pemerintahan sendiri.

E. Definisi Konflik Sosial dan Penanganan Konflik Sosial Menurut UU Nomor 7 Tahun 2012

1. Definisi dan Penanganan Konflik Sosial

Konflik Sosial adalah perseteruan dan/atau benturan fisik dengan kekerasan antara dua kelompok masyarakat atau lebih yang berlangsung dalam waktu tertentu dan berdampak luas yang mengakibatkan ketidakamanan dan disintegrasi sosial sehingga mengganggu stabilitas nasional dan menghambat pembangunan nasional.

Jenis konflik sosial bisa dilihat dari sumber penyebab konflik yakni sebagai berikut:

- a. permasalahan yang berkaitan dengan politik, ekonomi, dan sosial budaya;
- b. perseteruan antarumat beragama dan/atau interumat beragama, antarsuku, dan antaretnis;
- c. sengketa batas wilayah desa, kabupaten/kota, dan/atau provinsi;
- d. sengketa sumber daya alam antarmasyarakat dan/atau antarmasyarakat dengan pelaku usaha; atau
- e. distribusi sumber daya alam yang tidak seimbang dalam masyarakat.

2. Penanganan Konflik Sosial

Penanganan konflik sosial adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan terencana dalam situasi dan peristiwa baik sebelum, pada saat, maupun sesudah terjadi konflik yang mencakup pencegahan konflik, penghentian konflik, dan pemulihan pascakonflik.

Pencegahan konflik adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencegah terjadinya Konflik dengan peningkatan kapasitas kelembagaan dan sistem peringatan dini.

Penghentian konflik adalah serangkaian kegiatan untuk mengakhiri kekerasan, menyelamatkan korban, membatasi perluasan dan eskalasi Konflik, serta mencegah bertambahnya jumlah korban dan kerugian harta benda.

Pemulihan pascakonflik adalah serangkaian kegiatan untuk mengembalikan keadaan dan memperbaiki hubungan yang tidak harmonis dalam masyarakat akibat Konflik melalui kegiatan rekonsiliasi, rehabilitasi, dan rekonstruksi.

a. Pencegahan Konflik

Pencegahan Konflik dilakukan dengan upaya:

- a. memelihara kondisi damai dalam masyarakat;
- b. mengembangkan sistem penyelesaian perselisihan secara damai;
- c. meredam potensi Konflik; dan
- d. membangun sistem peringatan dini.

Pencegahan sebagaimana dimaksud dilakukan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan masyarakat.

Memelihara Kondisi Damai Dalam Masyarakat. Untuk memelihara kondisi damai dalam masyarakat, setiap orang berkewajiban:

- a. mengembangkan sikap toleransi dan saling menghormati kebebasan menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaannya;
- b. menghormati perbedaan suku, bahasa, dan adat istiadat orang lain;
- c. mengakui dan memperlakukan manusia sesuai dengan harkat dan martabatnya;
- d. mengakui persamaan derajat serta persamaan hak dan kewajiban asasi setiap manusia tanpa membedakan suku, keturunan, agama, kepercayaan, jenis kelamin, kedudukan sosial, dan warna kulit;
- e. mengembangkan persatuan Indonesia atas dasar kebhinneka-tunggal-ikaan; dan/atau
- f. menghargai pendapat dan kebebasan orang lain.

Mengembangkan Sistem Penyelesaian Perselisihan Secara Damai:

- (1) Penyelesaian perselisihan dalam masyarakat dilakukan secara damai.
- (2) Penyelesaian secara damai mengutamakan musyawarah untuk mufakat.
- (3) Hasil musyawarah mufakat mengikat para pihak.

Meredam Potensi Konflik. Pemerintah dan Pemerintah Daerah berkewajiban meredam potensi Konflik dalam masyarakat dengan:

- a. melakukan perencanaan dan pelaksanaan pembangunan yang memperhatikan aspirasi masyarakat;
- b. menerapkan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik;
- c. melakukan program perdamaian di daerah potensi Konflik;
- d. mengintensifkan dialog antarkelompok masyarakat;
- e. menegakkan hukum tanpa diskriminasi;
- f. membangun karakter bangsa;
- g. melestarikan nilai Pancasila dan kearifan lokal; dan
- h. menyelenggarakan musyawarah dengan kelompok masyarakat untuk membangun kemitraan dengan pelaku usaha di daerah setempat.

Membangun Sistem Peringatan Dini. Pemerintah dan Pemerintah Daerah

membangun sistem peringatan dini untuk mencegah:

- a. Konflik di daerah yang diidentifikasi sebagai daerah potensi Konflik;
dan/atau
- b. perluasan Konflik di daerah yang sedang terjadi Konflik.

Sistem peringatan dini dapat berupa penyampaian informasi mengenai potensi konflik atau terjadinya konflik di daerah tertentu kepada masyarakat.

Pemerintah dan Pemerintah Daerah membangun sistem peringatan dini melalui media komunikasi.

Membangun sistem peringatan dini dilakukan Pemerintah dan Pemerintah Daerah dengan cara:

- a. penelitian dan pemetaan wilayah potensi Konflik;

- b. penyampaian data dan informasi mengenai Konflik secara cepat dan akurat;
- c. penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan;
- d. peningkatan dan pemanfaatan modal sosial; dan
- e. penguatan dan pemanfaatan fungsi intelijen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

b. Penghentian Konflik

Penghentian Konflik dilakukan melalui:

- a. penghentian kekerasan fisik;
- b. penetapan Status Keadaan Konflik;
- c. tindakan darurat penyelamatan dan perlindungan korban; dan/atau
- d. bantuan penggunaan dan pengerahan kekuatan TNI.

Penghentian Kekerasan Fisik. Penghentian kekerasan fisik dikoordinasikan dan dikendalikan oleh Polri. Penghentian kekerasan fisik melibatkan tokoh masyarakat, tokoh agama, dan/atau tokoh adat. Penghentian kekerasan fisik dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penetapan Status Keadaan Konflik. Status Keadaan Konflik ditetapkan apabila Konflik tidak dapat dikendalikan oleh Polri dan terganggunya fungsi pemerintahan.

Status Keadaan Konflik terdiri atas:

- a. skala kabupaten/kota;
- b. skala provinsi; atau

c. skala nasional.

Status Keadaan Konflik skala kabupaten/kota terjadi apabila eskalasi Konflik dalam suatu daerah atau wilayah kabupaten/kota dan memiliki dampak hanya pada tingkat kabupaten/kota. Status Keadaan Konflik skala provinsi terjadi apabila eskalasi Konflik dalam suatu daerah atau wilayah kabupaten/kota dan/atau beberapa kabupaten/kota dalam suatu provinsi dan memiliki dampak sampai pada tingkat provinsi. Status Keadaan Konflik skala nasional terjadi apabila eskalasi Konflik mencakup suatu daerah atau wilayah kabupaten/kota dan/atau beberapa provinsi dan memiliki dampak secara nasional.

Status Keadaan Konflik skala kabupaten/kota ditetapkan oleh bupati/wali kota setelah berkonsultasi dengan pimpinan DPRD kabupaten/kota. DPRD kabupaten/kota melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Penanganan Konflik selama Status Keadaan Konflik. Penetapan Status Keadaan Konflik berlaku paling lama 90 (sembilan puluh) hari.

Dalam Status Keadaan Konflik skala kabupaten/kota, bupati/wali kota bertanggung jawab atas Penanganan Konflik kabupaten/kota. Dalam Penanganan Konflik skala kabupaten/kota, bupati/wali kota wajib melaporkan perkembangan Penanganan Konflik kepada gubernur dengan tembusan kepada menteri yang membidangi urusan dalam negeri dan/atau menteri terkait serta DPRD kabupaten/kota.

Dalam Status Keadaan Konflik skala kabupaten/kota, bupati/wali kota dapat melakukan:

a. pembatasan dan penutupan kawasan Konflik untuk sementara waktu;

- b. pembatasan orang di luar rumah untuk sementara waktu;
- c. penempatan orang di luar kawasan Konflik untuk sementara waktu; dan
- d. pelarangan orang untuk memasuki kawasan Konflik atau keluar dari kawasan konflik untuk sementara waktu.

Berdasarkan evaluasi terhadap laporan pengendalian keadaan Konflik skala kabupaten/kota, bupati/wali kota setelah berkonsultasi dengan pimpinan DPRD kabupaten/kota dapat memperpanjang jangka waktu Status Keadaan Konflik paling lama 30 (tiga puluh) hari.

Perpanjangan jangka waktu Status Keadaan Konflik dikonsultasikan oleh bupati/wali kota kepada pimpinan DPRD kabupaten/kota dalam waktu 10 (sepuluh) hari sebelum berakhirnya jangka waktu Status Keadaan Konflik. Dalam hal keadaan Konflik dapat ditanggulangi sebelum batas waktu yang ditentukan, bupati/wali kota, gubernur, atau Presiden berwenang mencabut penetapan Status Keadaan Konflik.

Tindakan Darurat Penyelamatan dan Pelindungan Korban. Pemerintah dan Pemerintah Daerah melakukan tindakan darurat penyelamatan dan pelindungan korban sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya.

Tindakan darurat penyelamatan dan pelindungan korban meliputi:

- a. penyelamatan, evakuasi, dan identifikasi korban Konflik secara cepat dan tepat;
- b. pemenuhan kebutuhan dasar korban Konflik;

- c. pemenuhan kebutuhan dasar pengungsi, termasuk kebutuhan spesifik perempuan, anak-anak, dan kelompok orang yang berkebutuhan khusus;
- d. perlindungan terhadap kelompok rentan;
- e. upaya sterilisasi tempat yang rawan Konflik;
- f. penyelamatan sarana dan prasarana vital;
- g. penegakan hukum;
- h. pengaturan mobilitas orang, barang, dan jasa dari dan ke daerah Konflik;
dan
- i. penyelamatan harta benda korban Konflik.

Bantuan Penggunaan dan Pengerahan Kekuatan TNI. Dalam Status Keadaan Konflik skala kabupaten/kota, bupati/wali kota dapat meminta bantuan penggunaan kekuatan TNI kepada Pemerintah. Bantuan penggunaan dan pengerahan kekuatan TNI dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pelaksanaan bantuan penggunaan kekuatan TNI dikoordinasikan oleh Polri.

Bantuan penggunaan dan pengerahan kekuatan TNI berakhir apabila:

- a. telah dilakukan pencabutan penetapan Status Keadaan Konflik; atau
- b. berakhirnya jangka waktu Status Keadaan Konflik.

c. Pemulihan Pascakonflik

Pemerintah dan Pemerintah Daerah berkewajiban melakukan upaya Pemulihan Pascakonflik secara terencana, terpadu, berkelanjutan, dan terukur.

Upaya Pemulihan Pascakonflik meliputi:

- a. rekonsiliasi;

- b. rehabilitasi; dan
- c. rekonstruksi.

Rekonsiliasi. Pemerintah dan Pemerintah Daerah melakukan rekonsiliasi antara para pihak dengan cara:

- a. perundingan secara damai;
- b. pemberian restitusi; dan/atau
- c. pemaafan.

Rekonsiliasi dapat dilakukan dengan Pranata Adat dan/atau Pranata Sosial atau Satuan Tugas Penyelesaian Konflik Sosial.

Rehabilitasi. Pemerintah dan Pemerintah Daerah melaksanakan rehabilitasi di daerah pascakonflik dan daerah terkena dampak Konflik sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya.

Pelaksanaan rehabilitasi meliputi:

- a. pemulihan psikologis korban Konflik dan perlindungan kelompok rentan;
- b. pemulihan kondisi sosial, ekonomi, budaya, keamanan, dan ketertiban;
- c. perbaikan dan pengembangan lingkungan dan/atau daerah perdamaian;
- d. penguatan relasi sosial yang adil untuk kesejahteraan masyarakat;
- e. penguatan kebijakan publik yang mendorong pembangunan lingkungan dan/atau daerah perdamaian berbasiskan hak masyarakat;
- f. pemulihan ekonomi dan hak keperdataan, serta peningkatan pelayanan pemerintahan;
- g. pemenuhan kebutuhan dasar spesifik perempuan, anak-anak, lanjut usia, dan kelompok orang yang berkebutuhan khusus;

- h. pemenuhan kebutuhan dan pelayanan kesehatan reproduksi bagi kelompok perempuan;
- i. peningkatan pelayanan kesehatan anak-anak; dan
- j. pemfasilitasian serta mediasi pengembalian dan pemulihan aset korban Konflik.

Rekonstruksi. Pemerintah dan Pemerintah Daerah melaksanakan rekonstruksi sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya. Pelaksanaan rekonstruksi meliputi:

- a. pemulihan dan peningkatan fungsi pelayanan publik di lingkungan dan/atau daerah pascakonflik;
- b. pemulihan dan penyediaan akses pendidikan, kesehatan, dan mata pencaharian;
- c. perbaikan sarana dan prasarana umum daerah Konflik;
- d. perbaikan berbagai struktur dan kerangka kerja yang menyebabkan ketidaksetaraan dan ketidakadilan, termasuk kesenjangan ekonomi;
- e. perbaikan dan penyediaan fasilitas pelayanan pemenuhan kebutuhan dasar spesifik perempuan, anak-anak, lanjut usia, dan kelompok orang yang berkebutuhan khusus;
- f. perbaikan dan pemulihan tempat ibadah.

F. Kerangka Pikir Penelitian

Uma Sekaran dalam bukunya Sugiyono, 2010 dalam (Afid Burhanuddin : 2013) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti (Sapto Haryoko, 1999, dalam Afid Burhanuddin : 2013).

Penelitian yang berkenaan dengan dua variabel atau lebih, biasanya dirumuskan hipotesis yang berbentuk komparasi maupun hubungan. Oleh karena itu dalam rangka menyusun hipotesis penelitian yang berbentuk hubungan maupun komparasi, maka perlu dikemukakan kerangka berfikir.

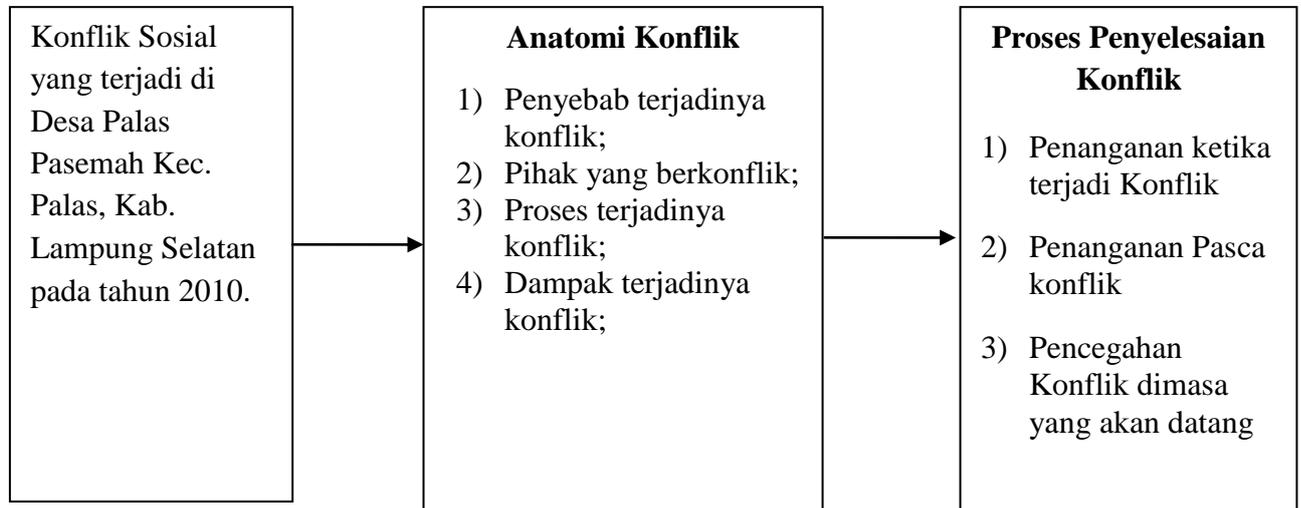
Suriasumantri 1986, dalam bukunya Sugiyono : 2010 (Afid Burhanuddin : 2013) mengemukakan bahwa seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar bagi argumentasi dalam menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi obyek permasalahan.

Konflik adalah fenomena yang tidak dapat dihindari karena merupakan proses sosial yang dissosiasif, sebagaimana Hugh Miall dkk (2000: 7-8) mendefinisikan konflik sebagai aspek intrinsik dan tidak mungkin dihindari dalam proses perubahan sosial. Konflik adalah sebuah ekspresi heterogenitas kepentingan, nilai dan keyakinan yang muncul sebagai formasi baru yang ditimbulkan oleh perubahan sosial yang bertentangan dengan hambatan yang diwariskan. Sedangkan dalam Undang-undang nomor 7 Tahun 2012 tentang Penanganan Konflik Sosial, konflik sosial (disebut juga konflik) didefinisikan sebagai perseteruan dan/atau benturan fisik dengan kekerasan antara dua kelompok masyarakat atau lebih yang berlangsung dalam waktu tertentu dan berdampak luas yang mengakibatkan ketidakamanan dan disintegrasi sosial sehingga mengganggu stabilitas nasional dan menghambat pembangunan nasional.

Terkait permasalahan konflik sosial, Kecamatan Palas merupakan salah satu Kecamatan yang ada di Kabupaten Lampung Selatan yang pernah terjadi konflik sosial. Konflik yang pernah terjadi tersebut diantaranya konflik antarsuku yang melibatkan antara suku Semendo (Desa Palas Pasemah) dengan suku Bali (Desa Bali Agung), dimana konflik antar suku yang melibatkan warga kedua desa tersebut berawal dari perselisihan yang terjadi antar pemuda sehingga mengakibatkan terjadinya konflik antar desa. Hal tersebut sudah sering terjadi sehingga perlu adanya identifikasi tentang kronologi kejadian dan faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya konflik SARA tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, pada penelitian ini langkah - langkah yang dilakukan pada tahap awal adalah mengumpulkan data - data yang berkaitan dengan kronologi konflik sosial yang terjadi di desa Palas Pasemah melalui wawancara kepada responden yang telah ditentukan dan melalui pengumpulan data dokumen yang dapat digunakan sebagai penunjang. Setelah data - data Kronologi konflik diperoleh dilakukan identifikasi terhadap organ atau komponen konflik sehingga membentuk anatomi konflik sebagai suatu rangkaian dalam proses penyelesaian konflik.

Kerangka pikir dari kajian ini dapat diilustrasikan melalui gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka fikir penelitian