

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Partai Politik

1. Pengertian Partai Politik

Menurut Friedrich dalam Sitepu (2012: 188) partai politik adalah sekelompok manusia yang terorganisir secara stabil, tujuannya untuk menjamin dan mempertahankan penguasaan terhadap pemerintahan bagi pimpinan partainya dan berdasarkan penguasaan. Hal ini tentu memberikan kemanfaatan yang bersifat idiil maupun materiil bagi anggota partainya.

Menurut Soltau dalam Sitepu (2012: 188) partai politik adalah sekelompok warga negara yang telah terorganisir yang mengupayakan satu kesatuan politik dengan memanfaatkan kekuasaanya untuk menguasai pemerintahan yang kemudian dapat melakukan kebijakan mereka sendiri. Hal yang sama diungkapkan Neuman dalam Sitepu (2012: 188) partai politik adalah organisasi yang terbentuk dari aktivis-aktivis politik yang berusaha menguasai suatu keadaan kekuatan pemerintahan dan merebut dukungan rakyat melalui persaingan dengan kelompok lain yang memiliki pandangan yang berbeda.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, partai politik adalah alat perjuangan atas sebuah nilai yang mengikat kolektivitas sebuah organisasi yang bekerjanya berdasarkan pada aturan-aturan yang sudah ditetapkan seperti adanya kepemimpinan dan keanggotaan yang melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan kontrol serta adanya aturan yang mengatur perilaku dan organisasi.

2. Fungsi Partai Politik

Menurut Budiardjo (2008: 405) menguraikan lebih lengkap fungsi partai politik sebagai berikut:

1. Sebagai Sarana Komunikasi Politik

Komunikasi politik adalah sarana fungsi input di dalam sistem politik sebagai bekerjanya semua fungsi dalam sistem politik yang menggambarkan proses informasi politik ke dalam partai politik.

2. Sebagai Sarana Sosialisasi Politik

Sosialisasi politik adalah sebagai suatu proses berinteraksi dalam menumbuhkembangkan pandangannya atau orientasinya tentang budaya politik dari satu generasi ke generasi lain.

3. Sebagai Sarana Rekrutmen Politik

Tujuan utama partai politik adalah keikutsertaan dalam politis pemerintahan dalam mengisi posisi-posisi yang dibutuhkan dalam lembaga politik melalui seleksi kepemimpinan yang berkualitas untuk

dapat menjadi partai politik yang memiliki kesempatan dalam mengembangkan partainya tersebut.

4. Sarana Pengatur Konflik

Partai politik mempunyai peranan untuk mengendalikan konflik dari suatu masyarakat yang memiliki keragaman suku bangsa, dimana salah satu lembaga politik dalam negara demokrasi berfungsi mengendalikan konflik dengan cara berdialog dengan pihak yang berkonflik dan membawa permasalahan ke dalam musyawarah untuk dapat menyelesaikan dengan baik melalui keputusan politik.

3. Tipologi Partai Politik

Menurut Surbakti (1999: 123) tipologi partai politik merupakan pengklasifikasi partai politik dapat dilakukan dengan kriteria tertentu, seperti asas orientasi, komposisi dan fungsi anggota, basis sosial dan tujuan. Di bawah ini akan diuraikan sejumlah tipologi partai politik menurut kriteria tersebut.

1. Asas dan Orientasi

Berdasarkan asas dan orientasi, partai politik diklasifikasikan menjadi tiga tipe, yaitu partai politik pragmatis, doktriner dan kepentingan.

1.1 Partai politik pragmatis adalah partai yang mempunyai program dan kegiatan yang tidak terkait oleh doktrin ataupun ideologi tertentu.

1.2 Partai doktriner adalah partai yang memiliki program dan kegiatan konkrit sebagai penjabaran mengenai ideologi.

1.3 Selanjutnya partai kepentingan adalah partai yang dibentuk dan dikelola atas dasar kepentingan tertentu.

2. Komposisi dan Fungsi Anggota

Berdasarkan komposisi dan fungsi anggotanya, partai politik dibedakan menjadi dua, yaitu partai kader dan partai massa.

2.1 Partai kader adalah partai yang mengandalkan kualitas anggota, keketatan organisasi dan disiplin anggota.

2.2 Sedangkan partai massa adalah partai politik yang mengandalkan jumlah anggota yang banyak untuk memudahkan kemenangan dalam pemilihan umum.

3. Basis Sosial dan Tujuannya

Berdasarkan basis sosial dan tujuannya, partai politik dapat dibedakan menjadi empat, yaitu anggotanya berdasarkan lapisan-lapisan sosial, kalangan kelompok kepentingan, agama dan budaya tertentu.

3.1 Partai politik yang beranggotakan lapisan-lapisan sosial di dalam masyarakat yang berkelompok berdasarkan kelasnya masing-masing, seperti kelas atas, tengah dan bawah.

3.2 Partai politik dimana para anggotanya berasal dari kalangan kelompok kepentingan tertentu, seperti kalangan buruh dan pengusaha.

3.3 Partai politik yang anggota-anggotanya berdasarkan agama tertentu dimana dapat membangun basis sosialnya dengan kepercayaan yang sama.

3.4 Partai politik yang anggota-anggotanya berasal dari budaya tertentu yang dianggap mampu mewujudkan basis sosialnya yang didasari dari kebudayaan yang sama.

B. Konflik Politik

1. Pengertian Konflik Politik

Wirawan (2010: 4) istilah konflik berasal dari bahasa latin *configere* yang memiliki arti saling memukul. Dari bahasa latin diadopsi ke dalam bahasa inggris (*conflict*) yang kemudian diadopsi ke dalam bahasa indonesia (konflik). Konflik merupakan salah satu esensi dari kehidupan dari perkembangan manusia yang memiliki karakteristik yang sangat beragam, terkait jenis kelamin, strata sosial ekonomi, sistem hukum, bangsa, suku, agama, kepercayaan dan aliran politik yang selalu dapat memicu adanya konflik. Selama masih adanya perbedaan tersebut, maka konflik tidak dapat dihindari dan selalu memicu konflik.

Lebih lanjut Wirawan (2010: 67) menegaskan bahwa konflik politik adalah konflik yang terjadi karena pihak-pihak yang berkonflik berupaya mendapatkan dengan menggunakan kekuasaanya untuk mencapai tujuannya dengan berupaya memperbesar kekuasaanya, memperkecil kekuasaan lawan konfliknya. Sementara Surbakti (1992: 149) menyebutkan istilah konflik politik merupakan bagian dari suatu dinamika partai politik yang seringkali terkait dengan permasalahan perbedaan pendapat akan keinginan yang

dianggap benar, antara dua individu atau lebih (kelompok) yang memungkinkan adanya perbedaan pola pikir ataupun pandangan untuk suatu hal, meskipun dalam tujuan yang sama. Konflik terjadi karena realisasi dari ketidakpahaman yang tidak dimengerti atau dalam hal ketidakpuasan dari anggapan yang dirasa kurang baik hal ini bisa terjadi di dalam satu partai politik misalnya, sehingga menimbulkan ketidak kesamaan ide dalam menjalankannya. Meskipun memiliki ideologi yang sama tetapi karena tidak sepemahaman tersebut yang menimbulkan konflik internal padahal jelas tujuannya sama tetapi bisa berbeda pandangan dari ideologi yang sama, ini menggambarkan adanya ketidakpahaman satu sama lain dalam menjalankannya.

Selain itu sebagai sumber perubahan, konflik juga berfungsi untuk menghilangkan unsur-unsur mengganggu di dalam suatu hubungan, dalam hal ini konflik sebagai penyelesaian ketegangan yang memiliki fungsi untuk menstabilisasikan dalam mempererat hubungan di dalam tubuh partai politik. Sehingga konflik itu sendiri secara tidak langsung memberi dampak dalam penyelesaian yang terjadi karena konflik tersebut.

2. Teori Penyebab Konflik

Menurut Fisher dkk dalam Sahih Gatara dan Dzulkiah (2011: 183) bahwa konflik terjadi di dalam lingkup bermasyarakat karena asumsi setiap orang yang berbeda-beda. Hal ini tentunya mempunyai akar penyebab bagaimana

konflik ini bisa terjadi, oleh karena itu maka ada beberapa teori yang dapat menjelaskan penyebab timbulnya konflik.

2.1 Teori Hubungan Masyarakat

Teori yang menyebutkan bahwa konflik yang terjadi dikarenakan adanya polarisasi, ketidakpercayaan dan fragmentasi sosial yang terus terjadi dalam masyarakat sehingga menimbulkan permusuhan diantara kelompok-kelompok masyarakat yang berbeda. Teori ini menjelaskan bahwa ketegangan sosial dalam masyarakat terjadi karena adanya perbedaan dan pertentangan kepentingan.

Teori ini menekankan pada tujuan yang akan dicapai mengenai penanganan untuk konflik dalam hubungan masyarakat, yaitu adanya upaya yang akan ditingkatkan dalam hubungan komunikasi yang memicu adanya sikap saling pengertian antar kelompok yang mengalami konflik dan toleransi yang terus dibangun agar masyarakat dapat saling menerima keragaman yang ada.

2.2 Teori Negosiasi Prinsip

Konflik yang terjadi pada teori negosiasi prinsip disebabkan adanya posisi-posisi yang tidak selaras lagi dan adanya perbedaan pandangan dalam konflik antara pihak-pihak yang terlibat konflik. Hal ini yang memungkinkan adanya negosiasi yang dilakukan untuk mengambil

keputusan bersama melalui mufakat antara dua belah pihak. Sasaran dari adanya teori negoisasi prinsip, diantaranya:

1. Membantu pihak-pihak yang mengalami konflik untuk dapat memisahkan kepentingan pribadi dengan berbagai isu dan mendorong pihak-pihak yang berkonflik dapat melakukan negosiasi yang dilandasi oleh kepentingan pihak berkonflik daripada posisi tertentu yang sudah tetap.
2. Melancarkan proses pencapaian mufakat yang telah dilakukan dapat memberi keuntungan bagi pihak-pihak yang berkonflik.

2.3 Teori Identitas

Teori ini menyebutkan konflik yang terjadi merupakan akibat adanya identitas yang terancam, hal ini tentu menjadi permasalahan untuk pihak yang menganggap adanya kekhawatiran akan ancaman identitasnya.

Sasaran dari adanya teori identitas, diantaranya:

1. Melalui fasilitas komunikasi dan dialog antar pihak yang mengalami konflik. Dimana masing-masing yang berkonflik diharapkan dapat mengidentifikasi ancaman-ancaman dan ketakutan yang mereka rasakan agar dapat membangun empati dan rekonsiliasi diantara pihak-pihak berkonflik.
2. Mencapai kesepakatan bersama yang mengakui kebutuhan identitas pokok semua pihak.

3. Bentuk-Bentuk Konflik

Menurut Fisher dalam Adawiah (2013: 20) menyebutkan tiga bentuk konflik, diantaranya:

1. Konflik Laten yaitu konflik yang bersifat tersembunyi dan perlu diangkat kepermukaan agar dapat ditangani secara efektif. Setiap pihak harus disadarkan tentang keberadaan konflik laten ini dengan cara mengintensifkan konflik, sehingga tindakan penyelesaian yang tepat bisa dilakukan.
2. Konflik Manifest (terbuka) yaitu konflik yang berakar dalam dan nyata sehingga perlu adanya penyelesaian untuk mengatasi akar penyebab dan berbagai efeknya.
3. Konflik Permukaan yaitu konflik yang sifatnya tersembunyi, memiliki akar yang dangkal atau tidak berakar dan muncul hanya karena kesalahpahaman mengenai sesuatu yang dapat diatasi dengan menggunakan komunikasi. Konflik pada umumnya tidak hanya menimbulkan konflik kekerasan, karena konflik ini timbul oleh adanya perbedaan pendapat untuk mempertahankan argumen masing-masing orang atau kelompok yang terlibat didalamnya. Mempertahankan argumen inilah biasanya orang atau kelompok dapat bersitegang agar argumennya tersebut disepakati atau disetujui oleh kelompok lain, sebab orang-orang atau kelompok-kelompok tersebut memiliki kepentingan yang kelak kepentingannya itu dapat mendatangkan keberuntungan bagi dirinya atau

bagi kelompoknya (<http://silvaberlus.blogspot.com/2011/05/manajemen-konflik-pemanfaatan-ruang.html?m=1>, diakses 8 mei 2014).

Menurut Duverger dalam Adawiah (2013: 20) menyebutkan tiga bentuk konflik yang terkait kekuasaan atau politik, diantaranya:

1. Konflik yang sama sekali tidak mempunyai alasan prinsipil, konflik ini berhubungan langsung dengan masalah praktis bukan karena masalah ideologi yang dilakukan baik oleh individu maupun golongan/kelompok.
2. Konflik yang lebih menitik beratkan perbedaan pandangan baik individu dengan kelompok yang menyangkut dengan masalah partai politik, masyarakat yang dianggap mewakili rakyat.
3. Konflik yang menitik beratkan kepada permasalahan perbedaan ideologi, masing-masing memperjuangkan ideologi partainya yang semuanya merasa benar.

Menurut Coser dalam Adawiah (2013: 20) ada dua bentuk dasar konflik yaitu konflik realitis dan non-realitis. Konflik realitis adalah konflik yang mempunyai sumber konkrit atau material. Konflik non-realitis adalah keinginan yang tidak rasional tetapi dipaksakan. Hal ini yang mempertegas atau menurunkan ketegangan suatu kelompok.

Konflik internal PAN yang ditandai dengan perbedaan pandangan antara DPW PAN dan DPP PAN Provinsi Lampung termasuk kedalam konflik permukaan karena DPP yang beranggapan tentang kinerja didalam tubuh

PAN yang dilakukan Abdurchman Sarbini kurang baik. Perbedaan pemikiran, pendapat, pandangan dan pilihan ini yang dikategorikan sebagai konflik permukaan karena konflik ini dimana masih-masih pribadi atau kelompok tidak tampak secara kasap mata tidak berhubungan dengan kekerasan fisik. Berdasarkan penjelasan ini konflik PAN juga masuk dalam konflik laten dan manifers.

4. Manajemen Konflik

Menurut Dahrendorf dalam Surbakti (1992: 160) dan Susan (2010: 136) konflik dibutuhkan upaya penyelesaian dengan cara pengaturan konflik dan tata kelola konflik itu sendiri, yang saat ini masih menjadi perdebatan. Pengaturan konflik dapat diuraikan ke dalam kriteria, diantaranya:

4.1 Pengaturan Konflik

Menurut Dahrendorf dalam Surbakti (1992: 160) pengaturan konflik yang efektif sangat bergantung pada tiga faktor. Pertama, kedua pihak harus mengakui kenyataan dan situasi konflik yang terjadi diantara mereka (adanya pengakuan atas kepentingan yang diperjuangkan oleh pihak lain). Kedua, kepentingan-kepentingan yang ada kemudian diperjuangkan harus terorganisasikan secara rapi, tidak tercerai-berai dan terkotak-kotak sehingga masing-masing pihak memahami dengan jelas lingkup tuntutan pihak lain. Ketiga, kedua pihak menyepakati aturan main (*rules of the game*) yang menjadi landasan dan pegangan dalam hubungan dan

interaksi diantara mereka. Ketika ketiga syarat dipenuhi maka berbagai bentuk pengaturan konflik dapat dibuat dan dilaksanakan.

Lebih lanjut Dahrendorf dalam Surbakti (1992: 160) juga menyebutkan tiga bentuk pengaturan atau penyelesaian konflik. Pertama bentuk konsilisasi seperti parlemen dimana semua pihak berdiskusi dan berdebat secara terbuka dan mendalam untuk mencapai kesepakatan tanpa ada pihak-pihak yang memonopoli pembicaraan atau pemaksaan kehendak. Kebanyakan konflik politik disalurkan dan diatur dengan bentuk konsiliasi. Kedua, bentuk mediasi dimana kedua pihak sepakat mencari nasihat dari pihak ketiga (seorang mediator berupa tokoh, ahli lembaga tertentu yang dianggap memiliki pengetahuan dan keahlian yang mendalam mengenai hal yang dipertentangkan).

4.2 Tata Kelola Konflik

Menurut Susan (2010: 136) salah satu kajian dalam menciptakan permainan, baik positif maupun negatif adalah bentuk pengelolaan konflik (*conflict management*) yang dijelaskan dalam pembahasannya mengenai tata kelola konflik sebagai kritik terhadap pendekatan *conflict management*, berikut uraiannya:

4.2.1 Wacana (*conflict management*)

Batos dalam Susan (2010: 137) Kajian mengenai konflik dan perdamaian kontemporer mempunyai tujuan dalam mencegah konflik yang menghasilkan bentuk kekerasan, baik secara langsung

maupun struktural. Manajemen konflik adalah masalah bagaimana menjadi orang yang ahli, yang kemudian melihat segi konflik dalam kategori perilaku nonkoersif (murni kerja sama) dan perilaku koersif (kekerasan) dalam meningkatkan pembelajaran mengenai pengelolaan konflik. Hal ini memperjelas mengenai definisi yang terbatas terkait manajemen konflik sebagai praktik strategi konflik dimana yang berkonflik mempunyai keahlian dan pengetahuan untuk menciptakan strategi dalam menangani konfliknya tersebut.

Lebih lanjut Susan (2010: 137) berpendapat bahwa manajemen konflik adalah seni intervensi yang dipergunakan untuk mencapai pembuatan politik yang stabil, yang dipergunakan oleh yang mempunyai kekuasaan dan sumber daya yang bersifat besar untuk menciptakan tekanan terhadap pihak berkonflik, agar tetap dalam keadaan yang normal/stabil. Hal ini cukup jelas menggambarkan pola hubungan yang tercipta pada kekuasaan.

4.2.2 Tata Kelola Konflik Demokrasi

Menurut Susan (2010: 139) suatu dinamisasi hubungan antara aktor dan lembaga dalam tata kelola unsur-unsur konflik dalam suatu kebijakan merupakan wujud dari musyawarah pihak-pihak yang terlibat dalam konflik, kemudian diimplementasikan oleh seluruh pihak-pihak terlibat. Konsep pada tata kelola konflik demokrasi ini menjadi alternatif dalam melembagakan mekanisme yang

memungkinkan konflik produktif, berbeda dengan manajemen konflik dimana konsepnya yang mempelajari tanpa memerlukan adanya pemecahan masalah yang hanya melibatkan kekuasaan dan kekerasan. Hal ini berbeda dengan konsep yang ada pada tata kelola konflik demokrasi yang menciptakan konflik konstruktif, yang tidak menggunakan kekerasan dan menghasilkan pemecahan masalah dengan menggunakan mekanisme politik yang demokratis.

5. Solusi Konflik

Menurut Miall (2000: 31) resolusi konflik adalah pengimplikasikan sumber konflik yang perlu adanya perhatian dan penyelesaian mengenai konflik. Menurut Wirawan (2010: 177) resolusi konflik adalah suatu proses dalam mencapai solusi konflik dengan menggunakan metode resolusi konflik. Metode resolusi konflik merupakan proses dari manajemen yang dikelompokkan menjadi dua, diantaranya dengan pengaturan sendiri dari pihak-pihak yang terlibat konflik dan melalui intervensi pihak ketiga dengan menggunakan resolusi perselisihan alternatif, diantaranya mediasi, arbitrase dan ombudsman.

5.1 Pengaturan Sendiri

Dalam metode resolusi konflik pengaturan sendiri, pihak-pihak yang terlibat konflik menyusun strategi konflik dan menggunakan taktik konflik untuk mencapai tujuan terlibat konfliknya. Pihak-pihak yang

terlibat konflik saling melakukan pendekatan dan negoisasi untuk menyelesaikan konflik dan menciptakn keluaran konflik yang mereka harapkan. Pola interaksi konflik tergantung pada keluaran konflik yang diharapkan, potensi konflik, lawan konflik dan situasi konflik. Tidak ada satu pola interaksi konflik yang terbaik untuk semua tujuan dan semua situasi konflik.

5.2 Intervensi Pihak Ketiga

Sering kali, pihak-pihak yang terlibat konflik tidak mampu menyelesaikan konflik dengan sikap tenang, pendewasaan emosial dan sikap saling pengertian, terlebih konflik yang ada sudah berlangsung lama dengan menghabiskan sumber-sumber yang dimiliki dan pengorbanan yang sangat besar. Akan tetapi, kedua belah pihak yang terlibat konflik tidak mau mengalah untuk menyelamatkan muka. Menyelamatkan muka sering terjadi jika konflik berkaitan dengan harga diri atau citra diri.

Dalam keadaan seperti ini, intervensi pihak ketiga diperlukan untuk dapat menyelesaikan konflik. Resolusi konflik melalui pihak ketiga merupakan kontinum dari intervensi pihak ketiga yang keputusannya tidak mengikat. Keputusan hanya mengikat pihak yang terlibat konflik sampai pihak ketiga tidak mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan mengenai konflik.

5.2.1 Resolusi perselisihan Alternatif

Resolusi perselisihan ADR (*alternative dispute resolution*) adalah resolusi konflik melalui pihak ketiga yang bertujuan untuk menuntaskan sepenuhnya konflik dan tidak menyisakan permasalahan di kemudian hari serta agar pihak-pihak yang terlibat konflik tidak mendendam dan kembali berdamai seperti sebelum terjadinya konflik, rekonsiliasi dilakukan. Istilah rekonsiliasi berakar pada kata bahasa Inggris *to reconcile*, artinya membangun kembali hubungan erat yang menenangkan, membereskan, menyelesaikan dan membawa seseorang untuk menerima.

Manajemen konflik, resolusi konflik yang mentransformasi ke keadaan sebelum terjadinya konflik, yaitu keadaan kehidupan yang harmonis dan damai. Jika salah satu pihak yang terlibat konflik salah, lawan konfliknya harus dapat memaafkan. Kedua belah pihak yang terlibat konflik saling memaafkan dan tidak menyisakan dendam yang dapat menimbulkan konflik baru di kemudian hari.

6. Konflik Sebagai Proses Politik

Menurut Wirawan (2010: 123) konflik merupakan awal proses dari adanya suatu permasalahan yang menyebabkan terjadinya konflik pada pihak-pihak yang berkonflik sampai terjadinya solusi. Konflik itu sendiri terjadi

dalam berjalannya organisasi politik yang sudah tidak kondusif merupakan proses politik yang melibatkan fase-fase diantaranya:

1. Penyebab konflik seperti beda tujuan, kompetisi akan sumber yang terbatas dan perbedaan pandangan.
2. Fase laten dimana penyebab konflik telah ada.
3. Fase pemicu seperti sadar terjadinya konflik.
4. Fase eskalasi dimana interaksi konflik memanas.
5. Fase kritis yang sudah tidak menghormati peraturan yang ada dan menyelamatkan muka.
6. Fase resolusi konflik.
7. Fase pasca konflik dimana hubungan pihak yang berkonflik bisa kembali harmonis atau bisa tidak harmonis.

7. Pengaruh Konflik

Wirawan (2010: 106) menyebutkan bahwa konflik mempunyai pengaruh besar untuk kehidupan manusia, baik secara individual maupun kelompok. Selain itu konflik juga mempunyai pengaruh secara positif maupun negatif. Kedua pengaruh tersebut dapat membuat perubahan untuk kehidupan manusia. Konflik dapat mengubah dan membawa perubahan dalam kehidupan manusia untuk lebih baik.

1. Pengaruh Positif

Konflik mempunyai pengaruh yang positif untuk kehidupan manusia. Berikut ini uraian mengenai pengaruh yang positif dari konflik.

1.1 Menciptakan Perubahan

Konflik berpengaruh besar untuk kehidupan manusia, dengan adanya konflik maka dapat membawa perubahan lebih baik dan mengembangkan kehidupan umat manusia. Karena dengan adanya konflik dapat memotivasi manusia untuk berusaha mengubah keadaan lebih baik.

1.2 Memahami Orang Lain Lebih Baik

Konflik menyadarkan seseorang untuk memahami orang lain yang bahwa adanya perbedaan tentang pendapat, berbeda pola pikir dan berbeda karakter. Perbedaan tersebutlah yang perlu adanya penyelesaian secara hati-hati dalam pengambilan keputusan untuk menguntungkan dirinya ataupun kedua belah pihak.

1.3 Menstimulasi Cara Berpikir yang Kritis dan Meningkatkan Kreativitas

Konflik membawa pola pikirnya menstimulasi dirinya untuk berpikir kritis terhadap posisi lawan konfliknya dan posisi dirinya sendiri. Adanya pemikiran memahami mengapa lawan konfliknya mempunyai anggapan berbeda dengan dirinya sehingga masing-masing mempertahankan pendapatnya. Kemudian muncul kreativitas untuk mengupayakan dalam menangani konflik tersebut.

1.4 Konflik Menciptakan Revitalisasi Norma

Perubahan norma memicu adanya konflik terkait perbedaan pendapat mengenai norma yang berlaku antara pihak yang ingin mempertahankan dan pihak lain yang ingin merubahnya. Sangat diperlukan penanganan yang lebih baik untuk norma yang merupakan revitalisasi norma yang akan berkembang.

2. Pengaruh Negatif

Disamping adanya pengaruh positif mengenai konflik, konflik juga dapat menimbulkan pengaruh negatif. Berikut uraian mengenai pengaruh negatif dari konflik.

2.1 Biaya Konflik

Konflik memerlukan biaya dalam penanganan transaksi interaksi konflik dalam bentuk sumber-sumber seperti energi fisik, energi psikologi, uang, waktu dan peralatan. Semakin tinggi tingkat konflik maka semakin tinggi pula biaya yang harus dikeluarkan dalam menangani konflik tersebut.

2.2 Merusak Hubungan dan Komunikasi diantara Pihak-pihak yang Terlibat Konflik.

Konflik menurunkan kualitas dan intensitas hubungan diantara pihak-pihak yang terlibat konflik. Karena konflik tersebut menimbulkan kecurigaan yang negatif antar yang berkonflik, seperti rasa tidak senang, marah, benci dan lain sebagainya. Keadaan ini merusak

hubungan diantara pihak-pihak yang berkonflik serta komunikasi yang menjadi tidak baik diantara mereka.

2.3 Merusak Sistem Organisasi

Organisasi merupakan sistem sosial yang terdapat interaksi antar anggotanya, dimana saling berhubungan, saling membantu dan saling tergantung satu sama lain dalam mencapai tujuan organisasi. Sistem organisasi yang harmonis seperti ini akan rusak ketika adanya konflik yang terjadi kemudian menimbulkan sinergi negatif yang ada dalam organisasi.

2.4 Menurunkan Mutu Pengambilan Keputusan

Konflik yang berkembang menjadi terpuruk dan tidak sehat akan menghasilkan buntunya suatu diskusi, fitnah, agresi dan sabotase, serta menghilangkan kepercayaan diri. Keadaan ini tidak mungkin mengembangkan sumber alternatif dalam pengambilan keputusan.

2.5 Kehilangan Waktu Kerja

Konflik yang terjadi menyita waktu kerja karenanya digunakan untuk menyelesaikan konflik. Bagaimana tidak, karena tidak akan berjalan dengan baik jika suatu organisasi masih adanya konflik. Hal itu yang menjadi pertimbangan agar terselesaikan terlebih dahulu konflik, meskipun mengurangi waktu kerja.

2.6 Kesehatan

Konflik menyebabkan pihak yang terlibat konflik tidak terkontrol, seperti marah, stres, kecewa dan emosional. Keadaan ini

memungkinkan seseorang tersebut tekanan darah meningkat dan lain sebagainya yang menyebabkan kesehatannya terganggu.

C. Tinjauan Konflik Internal Partai

Menurut Djawamaku dalam Efriza (2012: 347) ada beberapa macam konflik internal dalam tubuh partai politik, diantaranya:

1. Karena partai politik tidak memiliki platform yang jelas, sehingga mengakibatkan tidak adanya ikatan ideologi diantara anggota partai. Ketika terjadi perpecahan yang bersifat klik, personal atau kelompok dengan mudah menimbulkan konflik.
2. Faktor kepemimpinan tunggal dan manajemen yang buruk. Terlalu kuatnya figur pemimpin parpol berpotensi mematikan kaderisasi di tubuh parpol bersangkutan. Figur yang kuat seringkali dianggap mampu menjadi perekat sementara pada saat bersama kader yang memiliki kualifikasi sepadan tidak pernah dipersiapkan sebagai calon pengganti.
3. Dipandang dari proses regenerasi yang harus dilakukan, kegagalan muncul tokoh baru dalam parpol menunjukkan kegagalan parpol melakukan reformasi internal, terutama untuk revitalisasi dan regenerasi. Mampetnya regenerasi terutama karena figur petingginya menjadi simbol institusi.

Menurut Brown dalam Jemadu (2008: 204) dalam mengidentifikasi mengenai kompleksitas konflik internal secara spesifik memberikan penekanan pada pengaruh kebijakan atau perilaku elit pemimpin sebagai pemicu terjadinya

konflik internal di dalam partai politik. Brown dalam penelitiannya tidak membantah bahwa faktor-faktor struktural, politik, ekonomi, sosial, budaya dan perseptual menjadi suatu politik yang sangat relevan dan akurat untuk menjelaskan konflik internal yang menyebabkan faktor perilaku pemimpin yang terpenting dibandingkan dengan faktor pemicu lainnya.

D. Kerangka Pikir

Penelitian ini akan membahas penyebab konflik, bentuk konflik dan pengaruh konflik terhadap kader DPW PAN dalam pemberhentian Abdurachman Sarbini. Konflik merupakan dinamika partai politik yang seringkali terkait dengan permasalahan perbedaan pendapat, persaingan dan pertentangan akan keinginan yang dianggap benar, antara dua individu atau lebih (kelompok) yang memungkinkan adanya perbedaan pola pikir ataupun pandangan untuk suatu hal. Konflik yang penulis maksud adalah melihat bagaimana konflik di dalam tubuh DPW PAN bisa terjadi, sampai adanya pemberhentian Ketua Dewan Pimpinan Wilayah. Konflik di internal menyebabkan Dewan Pimpinan Pusat Partai Amanat Nasional (DPP PAN) memberhentikan Ketua Dewan Pimpinan Wilayah (DPW) PAN Lampung Abdurachman Sarbini (Mance) dan menggantikannya dengan Pelaksana Tugas Alimin Abdullah yang menggantikan posisi Abdurachman Sarbini selama sisa jabatannya. Penggantian DPW PAN ini dilakukan setelah adanya evaluasi kerja yang dirasa kurang mengkoordinasi tubuh Partai Amanat Nasional.

Fisher dkk dalam Sahih Gatara dan Dzulkiah Said (2011: 183), Secara teoritis konflik yang terjadi dalam hal pemberhentian Ketua Dewan Pimpinan Wilayah disebabkan beberapa teori penyebab konflik diantaranya sebagai berikut.

1. Teori Hubungan Masyarakat adalah ketegangan sosial yang terjadi karena adanya perbedaan dan pertentangan kepentingan yang disebabkan polarisasi akibat ketidakpercayaan, ketidak saling pengertian dan kepentingan. Konflik di internal Partai Amanat Nasional menyebabkan adanya pemberhentian yang dilakukan DPP terhadap Ketua DPW Provinsi Lampung.
2. Teori Negosiasi Prinsip adalah konflik yang terjadi pada teori negosiasi prinsip disebabkan adanya posisi-posisi yang tidak selaras lagi dan adanya perbedaan pandangan dalam konflik antara pihak-pihak yang terlibat konflik. Hal ini yang memungkinkan adanya negosiasi yang dilakukan untuk mengambil keputusan bersama melalui mufakat antara dua belah pihak. Konflik pemberhentian Ketua Dewan Pimpinan Wilayah dilakukan dengan evaluasi kinerja kemudian adanya musyawarah terhadap pihak yang bersangkutan dalam pemberhentian yang di tetapkan.
3. Teori Identitas adalah konflik terjadi akibat adanya identitas yang terancam. Masing-masing pihak di internal Partai Amanat Nasional merasa terancam identitasnya baik dari segi individu dengan individu/kelompok ataupun kelompok dengan kelompok. Hal ini cara penyelesaianpun ditempuh agar konflik yang ada tidak berkepanjangan.

Bentuk konflik menurut Fisher dalam Adawiah (2013: 20) menyebutkan tiga bentuk konflik, diantaranya:

1. Konflik Laten yaitu konflik yang bersifat tersembunyi dan perlu diangkat kepermukaan agar dapat ditangani secara efektif.
2. Konflik Manifest (terbuka) yaitu konflik yang berakar dalam dan nyata sehingga perlu adanya penyelesaian untuk mengatasi akar penyebab dan berbagai efeknya.
3. Konflik Permukaan yaitu konflik yang sifatnya tersembunyi, memiliki akar yang dangkal atau tidak berakar dan muncul hanya karena kesalahpahaman mengenai sesuatu yang dapat diatasi dengan menggunakan komunikasi, pada umumnya konflik ini tidak menimbulkan konflik kekerasan, karena konflik ini timbul oleh adanya perbedaan pendapat untuk mempertahankan argumen masing-masing orang atau kelompok yang terlibat didalamnya.

Wirawan (2010: 106) konflik mempunyai pengaruh positif dan negatif:

1. Pengaruh Positif
 - 1.1 Menciptakan perubahan lebih baik karena memotivasi untuk berusaha mengubah keadaan lebih baik.
 - 1.2 Memahami orang lebih baik karena konflik dapat menyadarkan seseorang bahwa adanya perbedaan.
 - 1.3 Menstimulasi cara berpikir yang kritis dan meningkatkan kreativitas karena konflik dapat memaksa seseorang untuk mengetahui posisi lawan.

1.4 Konflik menciptakan revitalisasi norma karena perlu adanya penanganan yang lebih baik untuk norma baru.

2. Pengaruh Negatif

2.1 Biaya konflik menjadikan seseorang akan terkuras seperti energi, psikologi, waktu, dan uang.

2.2 Merusak hubungan dan komunikasi diantara pihak-pihak yang terlibat konflik karena konflik dapat menjadikan hubungan seseorang menjadi tidak baik lagi.

2.3 Menurunkan mutu pengambilan keputusan karena konflik berkembang terpuruk yang menghasilkan buntutnya diskusi.

2.4 Kehilangan waktu kerja karena konflik menyita waktu dalam penyelesaiannya.

2.5 Kesehatan terganggu karena konflik menyebabkan pihak yang berkonflik sering tidak terkontrol emosi/jiwa.

Adapun untuk menjelaskan kerangka pikir di atas maka dibuat bagan kerangka pikir penelitian adalah sebagai berikut:

