

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Indonesia terdiri dari berpuluh-puluh suku yang setiap waktu melakukan mobilitas untuk tetap bertahan hidup dan berpenghidupan. Keragaman ini tidak jarang menimbulkan konflik antar suku di Indonesia. Sesuai dengan semboyan negara kita, "*Bhineka Tunggal Ika*", yang artinya 'berbeda-beda tapi tetap satu jua', seharusnya hal tersebut tidak perlu terjadi. Banyak dan beragamnya suku di Indonesia layak dijadikan kebanggaan karena merupakan salah satu kekayaan yang dimiliki bangsa kita. Keragaman yang ada akan lebih indah jika bisa hidup selaras dan berdampingan untuk mewujudkan Indonesia yang lebih baik dari hari ke hari.

Secara konseptual, potensi konflik yang besar dalam masyarakat Indonesia yang majemuk ini disebabkan oleh terbelahnya masyarakat ke dalam kelompok-kelompok berdasarkan identitas kultural mereka. Di negeri ini, kita banyak menemukan pemukiman warga berdasarkan identitas kelompok kulturalnya masing-masing, misalnya Pecinan, Kampung Arab, Kampung Bali, Kampung Bugis, Kampung Ambon, dan lain-lain. Pada satu sisi, pemukiman yang terpusat secara kultural ini akan menciptakan rasa aman sekaligus nyaman bagi para penghuninya, namun pada sisi yang lain, lingkungan permukiman tersebut akan menjadi kontra produktif ketika dihadapkan dengan karakteristik masyarakat Indonesia yang majemuk. (<http://www.anneahira.com/konflik-antar-suku-diindonesia.htm/22/> Desember/2010).

Dalam masyarakat yang terbagi ke dalam kelompok-kelompok berdasarkan identitas kultural atau masyarakat yang terpilah secara kultural akan relatif sulit

dicapai keterpaduan sosial. Sebab, masing-masing kelompok berada pada wilayah pergaulan yang eksklusif, sehingga relatif tidak intensif dalam menjalin komunikasi antar budaya yang efektif, yaitu komunikasi yang dimaksudkan untuk mengurangi kesalahpahaman budaya. Kelompok sering dengan sangat mudah mengekspresikan kendala-kendala dalam komunikasi antarbudaya, yaitu etnosentrisme, stereotip dan prasangka ketika orang tersebut terlibat dalam suatu pertikaian dengan orang lain, meskipun faktor-faktor penyebab dari konflik tersebut sebenarnya tidak mempunyai kaitan langsung dengan perbedaan-perbedaan latar belakang kultural.

Dalam perspektif komunikasi antarbudaya, pernyataan tersebut memberi makna bahwa sebagai bagian dari masyarakat multikultur, kita selama ini tidak atau belum pernah melakukan komunikasi antarbudaya yang efektif, sebuah relasi antar manusia yang bertujuan untuk meminimalkan kesalahpahaman budaya. (<http://www.rudycr.com/PPS702-ipb/08234/mulyadi.htm/10/Desember/2010>).

Interaksi dalam konteks individual maupun kelompok selama ini tidak lebih dari komunikasi yang semu, tidak sungguh-sungguh, sebuah perilaku komunikasi yang dalam cara berpikir jurnalis senior Jacob Oetama (2000) cenderung tidak mencerminkan adanya ketulusan dari kedua belah pihak, yaitu tidak mengatakan apa yang sebenarnya, apa yang hidup dalam pikiran dan hatinya. Dalam keadaan demikian, komunikasi hanya sekadar untuk berbasa-basi. Komunikasi tidak menyampaikan pesan yang sebenarnya (Jacob Oetama, *Majalah Kebudayaan Basis*, No. 05-06, Tahun ke 49, Mei-Juni, 2000).

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, pertikaian suku, agama, dan ras (SARA) yang terjadi di Indonesia merupakan ekspresi konflik yang sudah mengakar. Konflik yang menjadikan perbedaan-perbedaan kultural sebagai pemicu ini cenderung bertahan dalam jangka waktu yang panjang dan sulit untuk dincahkan

karena isu yang dipertikaikan sangat emosional. Konflik yang terjadi berulang kali antara etnis Dayak/Melayu dengan etnis Madura baik yang berlangsung di Sanggau Ledo, Sambas dan Sampit ataupun kekerasan sosial terhadap warga Tionghoa merupakan contoh nyata yang menunjukkan bahwa kelompok-kelompok yang terlibat konflik, karena sifat pertikaianya yang hampir selalu berulang, akhirnya menganggap kekerasan sebagai hal yang biasa, mereka dengan sangat emosional melakukan tindakan-tindakan yang sudah tidak lagi memberi penghargaan terhadap nilai-nilai kemanusiaan. (http://id.wikipedia.org/wiki/KonflikdalamKomunikasi_antarbudaya10/Desember/2010).

Dalam masa pra konflik biasanya banyak ditandai dengan kejadian-kejadian konflik antar individu yang akan berlanjut menjadi konflik antar kelompok atau golongan. Misalnya perkelahian antar seorang pemuda dari suku yang berbeda, biasanya akan berlanjut ke tingkat eksklasi yang lebih besar.

Hal inilah yang terjadi di pulau Bangka beberapa tahun terakhir. Karena dorongan faktor perekonomian yang banyak pendatang mengadu nasib di daerah ini. Suku bangsa keturunan Cina yang sudah sangat lama menetap di pulau Bangka, Suku Madura, Suku Jawa, Suku Bugis, Suku Palembang dan masyarakat dari daerah flores serta suku lain dalam jumlah yang relatif kecil. Keanekaragaman suku ini yang terkadang sulit dipersatukan dimana mereka bertahan dengan pandangan sempit, egoisme kesukuan daerah masing-masing, hasilnya gesekan-gesekan konflik pecah menjadi sebuah pertumpahan darah. Pada waktu tersebut, konflik antar suku pun terjadi, dengan kerusuhan malam Lebaran Idul Fitri pada tanggal 2 November 2006 di Desa Air Bara antara masyarakat pribumi Bangka dengan warga Air Sampik (mayoritas suku Jawa) yang menyebabkan beberapa rumah warga Air Sampik hangus terbakar kerusuhan antar penambang timah yang melibatkan antara Suku Bugis

Makassar, Suku Palembang, dengan masyarakat asli Belinyu pada tahun 2006. Walaupun sudah terjadi, konflik tersebut dapat diredam, didinginkan, dan didamaikan sehingga tidak terjadi lagi konflik-konflik yang berkelanjutan sesudahnya. Tujuannya tidak lain untuk mencari akar permasalahan yang menyebabkan munculnya konflik-konflik tersebut di atas untuk diselesaikan dengan baik, membicarakannya secara terbuka dengan melibatkan semua warga kedua atau lebih suku bangsa tersebut yang sedang terlibat di dalam konflik dengan memperhatikan aturan-aturan kemanusiaan yang adil dan beradab. Hal tersebut dilakukan dengan melibatkan peran pihak dari luar atau pihak ketiga yang tidak memihak. Pihak ketiga ini melalui media pemerintah setempat, baik itu Pemda ataupun pejabat pemerintah di tingkat Kecamatan, pihak kepolisian, maupun yang berkompeten dalam hal ini yang bisa menyelesaikan konflik. Perdamaian adalah langkah pertama yang harus diambil oleh pihak ketiga tersebut. (<http://cetak.bangkapos.com/opini/read/561.html>).

Konflik individu inipun terjadi pada sekelompok mahasiswa yang berbeda suku dan kebudayaan di Yogyakarta. Yaitu konflik antar Suku Ambon dan Bugis. Suku Ambon dan Bugis adalah dua diantara banyak suku di Indonesia yang terdapat di Yogyakarta. Kebanyakan warga kedua suku tersebut merupakan Mahasiswa yang sedang melanjutkan pendidikan di kota pelajar ini. Beragamnya suku dan kebudayaan yang berbeda-beda mengakibatkan rawan munculnya sebuah konflik yang berujung pada sebuah perkelahian yang serius bahkan sampai peperangan. Konflik Mahasiswa Ambon dan Bugis di Yogyakarta menghebohkan warga Yogyakarta yang mana kedua belah pihak melakukan penyerangan yang membabi buta dan menimbulkan kerugian yang besar. Kejadian ini sedikit menciderai *image* positif kota Yogyakarta sebagai kota yang tenang, damai dan penuh dengan toleransi dalam segala hal. (www.fajar.com/20/November/2010). Namun tidak memberikan jaminan kerukunan

hidup dengan nuansa multikultural yang hidup dengan berbeda-beda budaya dan adat istiadat di tanah rantau. Dengan adanya kejadian kerusuhan antar mahasiswa yang berlainan suku dan budaya ini sempat menyita perhatian antara pemerintah Sulsel, Ambon, dan Yogyakarta untuk berinisiatif mendamaikan dan mencari penyelesaian konflik yang terjadi, karena apabila tidak maka konfliknya akan semakin membesar.

Dari hasil pra survey yang peneliti lakukan di kompleks Asrama anak Bugis di Yogyakarta pada tanggal 21 Januari 2011, dimana peneliti melakukan wawancara dengan beberapa orang pengurus Asrama menyebutkan bahwa pertemuan ini dimediasi oleh pemerintah kota Yogyakarta, yang turut memberikan arahan-arahan dalam proses perdamaian yang dilakukan. Namun proses mediasi tersebut tidak hanya dilakukan sekali saja sehingga menemukan titik temu, akan tetapi beberapa kali sampai menemukan titik kompromi dengan catatan menyudahi konflik yang sudah terjadi antar Mahasiswa antara Suku Bugis dan Ambon di Yogyakarta tersebut.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas maka penulis sangat tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang “ **Bagaimana Pendekatan Manajemen Konflik Mahasiswa Antar Suku Ambon dan Bugis di Yogyakarta Tahun 2009** ”. adapun alasan penulis dalam meneliti permasalahan tersebut karena ingin mengetahui sejauh mana peran komunikasi budaya dalam menyelesaikan sebuah konflik yang terjadi di kota yang dijuluki sebagai “kota budaya” yaitu Yogyakarta.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti merumuskan masalah yaitu “Bagaimana pendekatan manajemen konflik mahasiswa antar suku Bugis dan Ambon di Yogyakarta tahun 2009”.

C. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pendekatan manajemen konflik Mahasiswa antar Suku Bugis dan Ambon di Yogyakarta pada tahun 2009.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Teoritis

- a. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai sarana penerapan teori yang didapatkan dari perguruan tinggi khususnya di jurusan ilmu komunikasi, tentang bagaimana pendekatan manajemen konflik yang diterapkan pada penyelesaian konflik antar suku di Indonesia.
- b. Diharapkan penelitian ini bisa menjadi referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian yang sama.

2. Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan bagi Pemerintah Daerah (provinsi dan kabupaten yang bersangkutan) untuk penentuan kebijakan tentang pola kehidupan bermasyarakat yang multi etnis supaya tetap tercipta kerukunan dan kedamaian.
- b. Menjadi bahan informasi dan masukan bagi peneliti lainnya yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut yang terkait dengan topik penelitian ini.
- c. Menemukan jawaban atas masalah atau kendala-kendala komunikasi antar etnis yang ada di Makassar, Ambon, dan khususnya di kota Yogyakarta ini.

E. KERANGKA TEORI

1. Pengertian Konflik

Dari wikipedia bahasa Indonesia 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) di mana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya. Tidak satu masyarakat pun yang tidak mengalami konflik antar anggotanya atau dengan kelompok masyarakat lainnya, konflik akan hanya hilang bersamaan dengan hilangnya masyarakat itu sendiri.

Konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu dalam suatu interaksi. Perbedaan-perbedaan tersebut diantaranya adalah menyangkut ciri fisik, kepandaian, pengetahuan, adat istiadat, keyakinan dan lain sebagainya. Dengan dibawa sertanya ciri-ciri individual dalam interaksi sosial, konflik merupakan situasi yang wajar dalam setiap masyarakat dan tidak satu masyarakatpun yang tidak pernah mengalami konflik antar anggotanya atau dengan kelompok masyarakat lainnya, konflik akan hanya hilang bersamaan dengan hilangnya masyarakat itu sendiri.

Dalam buku karangan Liliweri (2009:249-250) yang berjudul Konflik dan Prasangka dikatakan bahwa yang dimaksud dengan konflik adalah:

- 1) Bentuk pertentangan alamiah yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, karena mereka yang terlibat memiliki perbedaan sikap, kepercayaan, nilai atau kebutuhan.
- 2) Hubungan pertentangan antar dua pihak atau lebih (individu atau kelompok) yang memiliki atau merasa memiliki, sasaran-sasaran tertentu namun diliputi pemikiran, perasaan atau perbuatan yang tidak sejalan.

- 3) Pertentangan atau pertikaian karena ada perbedaan dalam kebutuhan, nilai, motivasi, pelaku atau yang terlibat di dalamnya.
- 4) Suatu proses yang terjadi ketika satu pihak secara negatif mempengaruhi pihak yang lain, dengan melakukan kekerasan fisik yang membuat perasaan orang lain dan fisik orang lain terganggu.
- 5) Bentuk pertentangan yang bersifat fungsional, karena pertentangan semacam itu mendukung tujuan kelompok dan membarui tampilan, namun disfungsional karena menghilangkan tampilan kelompok (Liliweri, 2009: 249-250).

Sedangkan menurut Stoner dan Freeman (dalam Liliweri, 2009:392) membagi pandangan tentang konflik menjadi dua bagian, yaitu pandangan tradisional (*Old view*) dan pandangan modern (*Current view*) yaitu:

1. Pandangan tradisional. Pandangan tradisional menganggap bahwa konflik dapat dihindari. Hal ini disebabkan konflik dapat mengacaukan organisasi dan mencegah pencapaian tujuan yang optimal. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan yang optimal, konflik harus dihilangkan. Konflik biasanya disebabkan oleh kesalahan manajer dalam merancang dan memimpin organisasi. Dikarenakan kesalahan ini, manajer sebagai pihak manajemen bertugas meminimalisasikan konflik.

2. Pandangan modern. Konflik tidak dapat dihindari. Hal ini disebabkan banyak faktor, antara lain struktur organisasi, perbedaan tujuan, persepsi, nilai-nilai, dan sebagainya. Konflik dapat mengurangi kinerja organisasi

dalam berbagai tingkatan. Jika terjadi konflik, manajer sebagai manajemen bertugas mengelola konflik sehingga konflik optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

yang dicatat melalui indikasi-indikasi yang dipengaruhi oleh empat variabel pokok yaitu :

- a. Mempunyai kesadaran akan terjadinya konflik peran.
- b. Menerima kondisi dan situasi bila muncul konflik yang bisa membuat tekanan-tekanan dalam pekerjaan.
- c. Memiliki kemampuan untuk mentolelir stres.
- d. Memperkuat sikap atau sifat pribadi lebih tahan dalam menghadapi konflik dalam organisasi (Wijono, 1993:15).

Sedangkan menurut Stevenin (dalam Wijono, 1993: 132-133), ada beberapa faktor yang mendasari munculnya konflik antar pribadi dalam organisasi misalnya adanya:

1. Pemecahan masalah secara sederhana. Fokusnya tertuju pada penyelesaian masalah dan orang-orangnya tidak mendapatkan perhatian utama.
2. Penyesuaian atau kompromi. Kedua pihak bersedia saling memberi dan menerima, namun tidak selalu langsung tertuju pada masalah yang sebenarnya. Waspadailah masalah emosi yang tidak pernah disampaikan kepada manajer. Kadang-kadang kedua pihak tetap tidak puas.
3. Tidak sepakat. Tingkat konflik ini ditandai dengan pendapat yang diperdebatkan. Mengambil sikap menjaga jarak. Sebagai manajer, manajer perlu memanfaatkan dan menunjukkan aspek-aspek yang sehat dari ketidaksepakatan tanpa membiarkan adanya perpecahan dalam kelompok.

4. Kalah atau menang. Ini adalah ketidaksepakatan yang disertai sikap bersaing yang amat kuat. Pada tingkat ini, sering kali pendapat dan gagasan orang lain kurang dihargai. Sebagian diantaranya akan melakukan berbagai macam cara untuk memenangkan pertarungan.
5. Pertarungan atau penerbangan. Ini adalah konflik “penembak misterius”. Orang-orang yang terlibat di dalamnya saling menembak dari jarak dekat kemudian mundur untuk menyelamatkan diri. Bila amarah meledak, emosipun menguasai akal sehat. Orang-orang saling berselisih.
6. Keras kepala. Ini adalah mentalitas “dengan caraku atau tidak sama sekali”. Satu-satunya kasih karunia yang menyelamatkan dalam konflik ini adalah karena biasanya hal ini tetap mengacu pada pemikiran yang logis. Meskipun demikian, tidak ada kompromi sehingga tidak ada penyelesaian.
7. Penyangkalan. Ini adalah salah satu jenis konflik yang paling sulit diatasi karena tidak ada komunikasi secara terbuka dan terus-terang. Konflik hanya dipendam. Konflik yang tidak bisa diungkapkan adalah konflik yang tidak bisa diselesaikan.

3. Manajemen Konflik

Manajemen konflik atau yang lebih dikenal dengan istilah pengelolaan konflik mempunyai beberapa konsep. Salah satunya dikemukakan oleh Miller dan Steinberg. Manajemen konflik menurut Miller dan Steinberg (dalam Liliweri, 2009:262) adalah bentuk komunikasi yang mencoba untuk menggantikan argument argument disfungsional dan tidak sesuai persetujuan atau persesuaian

yang produktif. Manajemen konflik merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam satu konflik.

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

Untuk mengatasi konflik diperlukan paling tidak tiga strategi, yaitu (Wijono, 1993: 66-112):

1. Strategi Kalah-kalah (Lose-lose Strategi)

Berorientasi pada dua individu atau kelompok yang sama-sama kalah. Biasanya individu atau kelompok yang bertikai mengambil jalan tengah (berkompromi) atau membayar sekelompok orang yang terlibat dalam konflik atau menggunakan jasa orang atau kelompok ketiga sebagai penengah. Dalam strategi kalah-kalah, konflik bisa diselesaikan dengan cara melibatkan pihak ketiga bila perundingan mengalami jalan buntu. Maka pihak ketiga diundang untuk campur tangan oleh pihak-pihak yang berselisih atau barangkali bertindak atas kemauannya sendiri. Ada dua tipe utama dalam campur tangan pihak ketiga yaitu :

- a. Arbitrasi (Arbitration)

Arbitrasi merupakan prosedur di mana pihak ketiga mendengar kedua belah pihak yang berselisih pihak ketiga bertindak sebagai

hakim dan penengah dalam menentukan penyelesaian konflik melalui suatu perjanjian yang mengikat.

b. Mediasi (Mediation)

Mediasi dipergunakan oleh mediator untuk menyelesaikan konflik tidak seperti yang diselesaikan oleh abriator karena seorang mediator tidak mempunyai wewenang secara langsung terhadap pihak-pihak yang bertikai dan rekomendasi yang diberikan tidak mengikat.

2. Strategi Menang-kalah (Win-lose Strategi)

Dalam strategi menang-kalah, menekankan adanya salah satu pihak yang sedang konflik mengalami kekalahan tetapi yang lain memperoleh kemenangan. Beberapa cara yang digunakan untuk menyelesaikan konflik dengan Win-lose, dapat melalui :

- a. Penarikan diri, yaitu proses penyelesaian konflik antara dua atau lebih pihak yang kurang puas sebagai akibat dari ketergantungan tugas (task independence)
- b. Taktik-taktik penghalusan dan damai, yaitu dengan melakukan tindakan perdamaian dengan pihak lawan untuk menghindari terjadinya konfrontasi terhadap perbedaan dan keburukan dalam batas-batas bidang kerja (jurisdictional ambiguity)
- c. Bujukan, yaitu dengan membujuk pihak lain untuk mengubah posisinya untuk mempertimbangkan informasi-informasi faktual yang relevan dengan konflik. karena adanya rintangan komunikasi

- d. Taktik paksaan dan penekanan, yaitu menggunakan kekuasaan formal dengan menunjukkan kekuatan (power) melalui sikap otoriter karena dipengaruhi oleh sifat-sifat individu (individual traits)
- e. Taktik-taktik yang berorientasi pada tawar-menawar dan pertukaran persetujuan sehingga tercapai suatu kompromi yang dapat diterima oleh kedua belah pihak, untuk menyelesaikan konflik yang berkaitan dengan persaingan terhadap sumber-sumber (competition for resources) secara optimal bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

3. Strategi Menang-menang (Win-win Strategi)

Dalam strategi menang-menang, penyelesaian yang dipandang manusiawi, karena menggunakan segala pengetahuan, sikap dan ketrampilan menciptakan relasi komunikasi dan interaksi yang dapat membuat pihak-pihak yang terlibat saling merasa aman dari ancaman, merasa dihargai, menciptakan suasana kondusif dan memperoleh kesempatan untuk mengembangkan potensi masing-masing dalam upaya penyelesaian konflik. Jadi strategi ini menolong memecahkan masalah pihak-pihak yang terlibat dalam konflik, bukan hanya sekedar memojokkan orang. Strategi menang-menang jarang dipergunakan dalam organisasi dan industri, tetapi ada dua cara didalam strategi ini yang dapat dipergunakan sebagai alternative pemecahan konflik, yaitu:

a. Pemecahan masalah terpadu (Integrative Problem Solving)

Usaha untuk menyelesaikan secara mufakat atau memadukan kebutuhan-kebutuhan kedua belah pihak.

b. Konsultasi proses antar pihak (Inter-Party Process Consultation)

Dalam penyelesaian melalui konsultasi proses biasanya ditangani oleh konsultan proses, dimana keduanya tidak mempunyai kewenangan untuk menyelesaikan konflik dengan kekuasaan atau menghakimi salah satu atau kedua belah pihak yang terlibat konflik.

Menurut Stevenin (dalam Wijono, 1993:134-135), terdapat lima langkah meraih kedamaian dalam konflik. Apapun sumber masalahnya, lima langkah berikut ini bersifat mendasar dalam mengatasi kesulitan:

1. Pengenalan.

Kesenjangan antara keadaan yang ada diidentifikasi dan bagaimana keadaan yang seharusnya. Satu-satunya yang menjadi perangkap adalah kesalahan dalam mendeteksi (tidak mempedulikan masalah atau menganggap ada masalah padahal sebenarnya tidak ada).

2. Diagnosis.

Inilah langkah yang terpenting. Metode yang benar dan telah diuji mengenai siapa, apa, mengapa, dimana, dan bagaimana berhasil dengan sempurna. Pusatkan perhatian pada masalah utama dan bukan pada hal-hal sepele.

3. Menyepakati suatu solusi.

Kumpulkanlah masukan mengenai jalan keluar yang memungkinkan dari orang-orang yang terlibat di dalamnya. Seringlah penyelesaian yang tidak dapat diterangkan atau tidak praktis. Jangan sekali-kali menvelesaikan

Ingatlah bahwa akan selalu ada keuntungan dan kerugian. Hati-hati, jangan biarkan pertimbangan ini terlalu mempengaruhi pilihan dan arah kelompok.

5. Evaluasi.

Penyelesaian itu sendiri dapat melahirkan serangkaian masalah baru. Jika penyelesaiannya tampak tidak berhasil, kembalilah ke langkah-langkah sebelumnya dan cobalah lagi.

Kemudian Stevenin (dalam Wijono, 1993:139-141) juga memaparkan bahwa ketika mengalami konflik, ada hal-hal yang tidak boleh dilakukan di tengah-tengah konflik, yaitu:

1. Jangan hanyut dalam perebutan kekuasaan dengan orang lain. Ada pepatah dalam masyarakat yang tidak dapat dipungkiri, bunyinya: bila wewenang bertambah maka kekuasaan pun berkurang, demikian pula sebaliknya.
2. Jangan terlalu terpisah dari konflik. Dinamika dan hasil konflik dapat ditangani secara paling baik dari dalam, tanpa melibatkan pihak ketiga.
3. Jangan biarkan visi dibangun oleh konflik yang ada. Janganlah cara pandang dengan berkonsentrasi pada masalah-masalah penting. Masalah yang paling mendesak belum tentu merupakan kesempatan yang terbesar.

Menurut Ross (dalam Wijono, 1993:231) bahwa manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik dan mungkin atau tidak mungkin menghasilkan

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

Berkaitan dengan hal tersebut, Kilman dan Thomas dalam Liliweri (2009:40-48) menyebutkan bahwa sebenarnya ada lima manajemen konflik, yakni :

- a) Persaingan
- b) Kerjasama
- c) Kompromi
- d) Penghindaran
- e) Penyesuaian

Pada manajemen konflik **persaingan** (competitive), yaitu konflik yang muncul antara kelompok etnis Bugis dan Ambon ditandai dengan sikap agresif dan perilaku yang tidak kooperatif. Pada tipe ini setiap kelompok atau seseorang akan berusaha memenangkan keinginannya dengan melakukan tindakan konfrontasi secara langsung. Intinya, pada tipe ini konflik yang ada akan ditandai dengan kemenangan salah satu pihak.

Manajemen konflik kedua yakni **kerjasama**. Pada tipe ini, seseorang atau setiap kelompok berusaha untuk mencapai tujuan pribadinya dan tujuan orang lain. Intinya, pada strategi manajemen konflik ini akan ada sebuah solusi baru yang akan menguntungkan bagi kedua belah pihak

Manajemen konflik yang ketiga adalah **kompromi**. Kompromi adalah sebuah manajemen konflik yang berada diantara ketegasan dan kerjasama. Pada strategi ini, perbedaan yang ada didiskusikan oleh kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan bersama.

Manajemen konflik keempat adalah **penghindaran**. Pada tipe ini, pelaku konflik lebih bersikap pasif dan tidak tegas. Orang tidak secara terbuka mengejar kepentingan pribadi maupun orang lain, tapi secara efektif menolak terlibat dalam konflik.

Manajemen konflik terakhir yakni **penyesuaian**. Pada strategi ini, pelaku konflik berlaku tidak tegas dan tidak kooperatif. Seseorang atau kelompok yang menggunakan cara ini akan lebih mengutamakan kepentingan orang lain dibandingkan kepentingan pribadinya. Dengan kata lain, ketika seseorang merasa bersalah maka mereka akan menyesuaikan keinginannya dengan keinginan pihak lain untuk menunjukkan rasa tanggungjawabnya.

Didalam karangan buku Bustami Rahman dan Hari Yuswadi yang berjudul *Sistem Sosial Budaya Indonesia*, terdapat beberapa bentuk pengendalian konflik sosial, secara teoretik salah satu diantaranya dikenal dengan istilah **konsiliasi** (conciliation), yaitu bentuk pengendalian yang melibatkan lembaga-lembaga tertentu yang memungkinkan terjadinya diskusi, atau pengambilan keputusan diantara pihak yang berkonflik tentang persoalan yang mereka pertentangkan. Lembaga seperti ini paling tidak harus memenuhi syarat seperti :

1. Bersifat otonom,
2. Bersifat monopolistis.

3. Mampu mengikat kelompok-kelompok yang berkonflik,
4. Bersifat demokratis.

Meskipun demikian, keempat syarat tersebut baru akan efektif jika masing-masing kelompok yang berkonflik memiliki prasyarat :

1. Menyadari akan adanya situasi konflik diantara mereka,
2. Masing-masing sudah terorganisir dengan jelas,
3. Masing-masing mematuhi aturan permainan tertentu.

Manajemen konflik antar budaya membutuhkan komunikasi yang efektif dari pelaku konflik maupun pihak ketiga. Menurut Dedy Mulyana (2001:41-42), komunikasi berasal dari kata latin "communis" yang berarti "sama". Komunikasi menyarankan bahwa suatu pikiran, suatu makna, atau suatu pesan dianut secara sama. Mulyana dan Rakhmat (2006) mengartikan komunikasi antar budaya sebagai komunikasi yang terjadi bila produsen pesan adalah anggota satu budaya dan penerimanya adalah anggota budaya lain. Untuk itulah, mengadaptasi pendapat Mulyana dan Rakhmat (2006), solusi yang tepat untuk mengefektifkan komunikasi antarbudaya adalah dengan mengetahui pola-pola penafsiran pesan dari budaya yang berlainan serta meminimalis bias penilaian dan persepsi interpersonal, agar tidak terjebak stereotip. Dialog merupakan salah satu bentuk dari fasilitas komunikasi yang dapat digunakan untuk menyelesaikan konflik. Dalam beberapa kesempatan stereotip merupakan hasil dari persepsi yang terbatas, malas, dan sesat. Masalah yang timbul dari kesalahan persepsi tersebut dapat serius dan banyak. Ada empat alasan mengapa stereotip itu menghambat komunikasi antar budaya.

Pertama, stereotip merupakan sejenis penyaring, menyediakan informasi

yang konsisten dengan informasi yang dipercayai oleh seseorang. Dengan ini, suatu hal yang benar tidak memiliki kesempatan untuk diketahui. Kedua, bukan pengelompokan tersebut yang menyebabkan masalah antar budaya, namun asumsi bahwa semua informasi spesifik mengenai suatu budaya diterapkan pada semua orang dari kelompok tertentu. Suatu stereotip menganggap semua orang dalam suatu kelompok memiliki sifat yang sama. Ketiga, stereotip menghalangi keberhasilan anda sebagai komunikator, karena stereotip biasanya berlebih-lebihan, terlalu sederhana, dan terlalu menyamaratakan. Stereotip berubah, karena didasarkan pada premis dan asumsi yang setengah benar dan kadang tidak benar. Keempat, stereotip jarang berubah, karena stereotip biasanya berkembang sejak awal kehidupan dan terus berulang dan diperkuat dalam suatu kelompok, stereotip berkembang setiap waktu. Sebenarnya hubungan antara kelompok dalam dan kelompok luar kadang hanya menegaskan suatu stereotip. Dalam kaitannya dengan hal ini, suku Bugis Makassar dikenal penak darah, suka mengamuk, membunuh, dan mau mati untuk sesuatu perkara, meski hanya masalah sepele saja. Harga diri dan martabat dijunjung tinggi dalam suku Bugis, mereka sangat menghindari tindakan-tindakan yang menyebabkan turunnya harga diri dan martabat seseorang.

Menurut Wirawan (2010:59-60) menyebutkan bahwa konflik konstruktif adalah konflik yang prosesnya mengarah kepada mencari solusi mengenai substansi konflik. Konflik jenis ini membangun sesuatu yang baru atau mempererat hubungan pihak-pihak yang terlibat konflik, ataupun mereka memperoleh sesuatu yang bermanfaat dari konflik. Pihak-pihak yang terlibat konflik secara fleksibel menggunakan berbagai teknik

manajemen konflik seperti negosiasi, *give and take*, humor, bahkan *voting* untuk mencari solusi yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. Interaksi pihak-pihak yang terlibat konflik merupakan interaksi membangun dan makin mendekatkan jarak interaksi sosial diantara mereka dan membantu pihak-pihak yang terlibat konflik untuk mencapai objektif mereka. Budaya adalah norma, nilai-nilai, kebiasaan, asumsi, dan tradisi yang berkembang di masyarakat, diajarkan, dan dilaksanakan kepada para anggotanya sehingga mempengaruhi sikap dan perilaku para anggota masyarakat. Masyarakat beragam jenisnya oleh karena itu budayanya beragam. Keragaman budaya menimbulkan keragaman sikap dan perilaku. Setiap jenis budaya saling berinteraksi, saling berkomunikasi, dan saling mempengaruhi. Dalam interaksi tersebut, konflik antarbudaya dapat terjadi. Bangsa dan Negara Indonesia yang terdiri atas berbagai suku bangsa dengan tradisi norma, nilai-nilai, kepercayaan, dan pola hidup yang berbeda mengalami sejumlah konflik budaya. Di samping itu, konflik jenis ini memungkinkan interaksi konflik yang keras kembali normal dan sehat. Akhir dari konflik konstruktif antara lain *win dan win solution*, solusi kolaborasi, atau kompromi, serta meningkatkan perkembangan dan kesehatan organisasi.

Pengendalian konflik yang lain adalah **mediasi** (*mediation*), yaitu dengan cara masing-masing pihak yang berkonflik bersama-sama bersepakat untuk menunjuk pihak ketiga yang akan diberikan nasihat-nasihat tentang jalan keluar yang harus mereka tempuh untuk menyelesaikan konflik. Masing-masing pihak bebas untuk menerima atau menolak keputusan mediator. Jika kedua bentuk pengendalian tersebut

belum efektif, maka dapat ditempuh dengan cara lain yang dikenal dengan **perwasitan** (arbitration). Cara ini dapat dilakukan jika masing-masing pihak yang berkonflik menerima atau “terpaksa” menerima hadirnya pihak ketiga yang akan memberikan keputusan tertentu untuk menyelesaikan konflik. Dengan sistem perwasitan ini maka ada “keharusan” keduanya menerima keputusan wasit yang telah disepakati. Mekanisme lain yang menjadi peredam konflik dan sekaligus menjadi sarana integrasi masyarakat adalah adanya keanggotaan masyarakat dalam berbagai kolektiva atau kesatuan sosial (*cross-cutting affiliations*). Dengan adanya keanggotaan dalam berbagai kolektiva sosial, maka konflik yang terjadi antara satu kesatuan sosial dengan kesatuan sosial yang lainnya dapat dinetralisasi dengan adanya loyalitas ganda (*cross-cutting loyalties*). Tentu saja, untuk mencapai integrasi tidaklah sesederhana itu, karena masih diperlukan adanya suatu konsensus diantara sebagian besar masyarakat akan nilai-nilai yang bersifat fundamental (Bustami,dkk, 2004:347).

Satu hal yang juga perlu diperhatikan adalah bahwa konflik tidak selalu menimbulkan dampak-dampak negatif, jika dikelola dengan baik konflik justru akan menjadi suatu kekuatan yang dapat mengembangkan masyarakat. Banyak aspek perubahan sosial dalam suatu masyarakat biasa terjadi akibat adanya konflik-konflik sosial. Konflik, juga dapat menjadi suatu alat untuk mempertahankan, atau mempersatukan, serta mempertegas sistem sosial yang ada. Dengan adanya konflik dengan pihak eksternal, maka perasaan sebagai suatu bagian dari sistem (*in group*) akan semakin kuat. Dalam kasus demikian maka sistem sosial menjadi sangat

jelas batas-batasnya, mana lawan (*out group*) dan mana kawan (*in group*) akan semakin tampak setelah terjadinya suatu konflik.

Akan tetapi, mengelola suatu konflik tidaklah mudah, beberapa ahli menemukan beberapa masalah yang timbul dalam suatu konflik (dalam Utami, 2005:47) yaitu :

1. Pihak-pihak yang terlibat akan menghindari konflik hal ini akan merusak, karena hal ini akan menimbulkan masalah yang lebih besar dikemudian hari.
2. Individu-individu yang akan terlibat dalam konflik, mungkin akan menyalahkan individu yang lain. Seringkali, individu-individu yang bertikai keluar dari pokok permasalahan dan menyalahkan karakter dari orang lain. Ketika orang menggunakan kata-kata “sembrono”, maka mereka terlibat dalam menyalahkan karakter orang lain.
3. Mengadopsi mental win-lose, memfokuskan diri pada tujuan individu masing-masing akan membantu dalam menghindarkan penggunaan strategi ini.

F. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Bogdan dan Taylor (Moleong, 2005:3) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu

set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang (Nazir, 1988:63).

Sedangkan menurut Hadari (1990:31) penelitian deskriptif adalah penelitian yang hanya terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah atau keadaan atau peristiwa bagaimana adanya sehingga bersifat sekedar untuk mengungkapkan fakta. Sehingga tidak mencari atau menjelaskan hubungan atau tidak menguji hipotesa atau membuat prediksi.

Dalam penelitian ini penulis akan mengupas tentang bagaimana pendekatan manajemen konflik antar Mahasiswa Suku Ambon dan Bugis di Yogyakarta pada tahun 2009.

2. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di kompleks Asrama Mahasiswa Sulawesi Selatan yang didalamnya terdapat Suku Bugis di Jalan Kusuma Negara Yogyakarta. Peneliti mengambil lokasi ini dikarenakan pecahnya konflik terjadi di Asrama anak Bugis tersebut, dan juga beberapa anak Ambon yang Asramanya bertempat di jalan Timoho Yogyakarta.

Adapun penelitian ini akan dilakukan pada bulan Desember 2010 hingga bulan Juni 2011 di Yogyakarta.

3. Tehnik Pengumpulan Data

Sesuai dengan sifat penelitian kualitatif yang terbuka dan luwes maka metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara :

1. Wawancara mendalam

Metode wawancara atau *interview* adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai

dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara (Bungin, 2005:126).

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam (*dept interview*) dengan menggunakan panduan wawancara (*interview guide*) yang sudah dipersiapkan sebelumnya. Untuk memperoleh data yang akurat, maka wawancara dilakukan dengan menggunakan bantuan alat perekam (*tape recorder*). Wawancara dilakukan dengan pendekatan yakni menggunakan selebaran berisi garis besar pokok-pokok, topik atau masalah yang dijadikan pegangan dalam pembicaraan yakni mengenai manajemen konflik antar budaya pada pasangan etnis.

Bentuk wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara mendalam dengan pedoman umum yakni menyusun pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan isu-isu khusus sesuai indikator yang digunakan dalam penelitian (Nasution, 2001:72-74). Pertanyaan penelitian sifatnya terbuka dan dapat berkembang pada saat melaksanakan wawancara dengan subyek penelitian. Hal ini terkait dengan pertimbangan bahwa wilayah pembicaraan lebih luas dan mengalir, dapat memperoleh informasi yang lebih luas, dan dapat memperoleh informasi yang lebih luas dan dapat mengklarifikasi pertanyaan yang kurang jelas.

Sebelum wawancara dilaksanakan, terlebih dahulu dibangun rapport dengan informan penelitian. Hal itu dimaksudkan agar tercipta hubungan yang baik antara informan dan peneliti. Adanya hubungan yang baik, dapat mendorong informan memberikan informasi yang lebih akurat. Adapun kategori informan yang akan diwawancarai adalah :

- a. Ketua Asrama Mahasiswa Sulawesi Selatan, dengan beberapa anggotanya. Hal ini dilakukan sebagai perwakilan dari Suku Bugis.
- b. Ketua mahasiswa Ambon, dan juga beberapa anggotanya, dimana informasi yang ingin digali peneliti harus mendalam sehingga memperoleh informasi yang akurat dan analitis.

2. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data primer yang diperoleh dari arsip-arsip yang dikumpulkan oleh anak-anak Asrama baik Suku Bugis maupun Ambon atau dokumentasi pada saat terjadinya konflik serta acara-acara sosialisasi dalam perdamaian dari konflik yang telah terjadi antara Suku Bugis dan Ambon di Yogyakarta.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis kualitatif. Analisis kualitatif yaitu uraian atau penjelasan dimana dalam uraian tersebut tidak diperlukan data yang berwujud angka. Analisis kualitatif merupakan penggambaran keadaan dan hasil masalah yang diteliti. Oleh sebab itu, analisis yang dilakukan dengan pengolahan data kualitatif dengan mengacu kepada seperti apa proses pendekatan manajemen konflik antar Suku Bugis dan Ambon di Yogyakarta pada tahun 2009. Analisis data merupakan prosedur pengurutan data, mengorganisasikannya dalam suatu pola, kategori dan suatu uraian dasar.

Peneliti menggunakan langkah-langkah analisis data sebagai berikut (Moleong, 2005:178) :

- a. Pengumpulan data

Data yang diperoleh dengan menggunakan beberapa teknik yang sesuai dengan model interaktif seperti wawancara mendalam dan dokumentasi yang diperoleh dari penelitian.

b. Reduksi data

Reduksi data yaitu proses pemilihan dan pemusatan pada data yang relevan dengan permasalahan penelitian, yaitu dengan penyeleksian data-data yang berhubungan erat dengan penelitian agar fokus dan terarah yang disesuaikan dengan topik penelitian.

c. Penyajian data

Menggambarkan fenomena atau keadaan yang sesuai dengan data yang telah direduksi, yaitu bagaimana cara memaparkan peristiwa tersebut yang disesuaikan dengan kerangka teori yang ada serta dikombinasikan berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan.

d. Kesimpulan

Yaitu permasalahan penelitian yang menjadi pokok pemikiran terhadap apa yang diteliti dengan memaparkan pokok permasalahan yang terjadi dan telah diteliti.

5. Validitas Data

Menurut Moleong (2005:75), teknik keabsahan data yang digunakan pada metode penelitian kualitatif adalah sebagai berikut :

- a. Perpanjangan keikutsertaan
- b. Ketekunan pengamatan
- c. Triangulasi
- d. Pemeriksaan sejawat melalui diskusi
- e. Analisis kasus negatif

- f. Kecukupan referensial
- g. Pengecekan anggota
- h. Uraian rinci
- i. Auditing

Adapun teknik keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi. Triangulasi data berusaha untuk mengecek kebenaran data yang telah dikumpulkan dan berusaha untuk mengecek kebenaran data tertentu dengan data yang diperoleh dari sumber lain. Moleong menyebutkan definisi triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu (Moleong,1994:178).

Pendapat tersebut mengandung makna bahwa dengan menggunakan teknik triangulasi dapat mempertinggi validitas, memberi kedalaman hasil penelitian, sebagai pelengkap apabila data yang diperoleh dari sumber pertama masih ada kekurangan. Agar data yang diperoleh ini semakin dapat dipercaya, maka data yang diperoleh tidak hanya dari satu sumber saja tetapi juga berasal dari sumber-sumber lain yang terkait dengan subyek penelitian.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam triangulasi sumber data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen-dokumen yang sudah diperoleh peneliti, baik itu dari anak Asrama Suku Bugis dan Ambon, maupun dari beberapa sumber data lain yang mendukung.

b. Membandingkan berbagai argument dari beberapa informan seperti tokoh yang dituakan dari anak Bugis di Yogyakarta, dan tokoh yang dituakan dari Suku Ambon.