

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Hubungan Agama dan Negara**

Hubungan antara agama dan negara dalam kehidupan bernegara di masa sekarang ini dapat diklasifikasikan ke dalam tiga bentuk, yaitu integrasi (penyatuan antara agama dan negara), persinggungan antara agama dan negara, dan sekuleristik (pemisahan antara agama dan negara).

Hubungan integrasi antara agama dan negara di era modern ini dapat ditemukan di negara Iran yang menganut paham syiah. Dalam pemikiran syiah, negara dipandang sebagai lembaga keagamaan dan memiliki fungsi keagamaan (Imamah). Dalam sudut pandang syiah, karena kewenangan terkait keagamaan berasal dari Allah kemudian diturunkan melalui garis keturunan Nabi Muhammad SAW, maka hanya keturunan Nabi Muhammad SAW yang memiliki legitimasi politik yang didasarkan pada agama. Dalam perspektif syiah, negara itu bersifat teokrasi. Artinya, negara didasarkan atas legitimasi keagamaan, dan berfungsi untuk menjalankan kedaulatan Allah. Hal itu berarti secara mutlak kekuasaan berada di tangan Allah dan wahyu Allah sebagai dasar konstitusi negara.

Indonesia, dalam hal ini merupakan negara yang secara kelembagaan menganut sistem sekuler, tetapi secara filosofis mengakui keberadaan agama dalam kehidupan bernegara. Secara eksplisit, Indonesia mengakui keberadaan agama dalam kehidupan bernegara. Sesuai yang tercantum dalam UUD 1945 pasal 29 ayat 1 yang berbunyi “Negara berdasar atas Ketuhanan yang Maha Esa.” Dengan demikian, baik secara sistem ketatanegaraan maupun secara realitas pada saat ini, hubungan agama dan negara di Indonesia merupakan hubungan saling bersinggungan.

Sekulerisasi agama telah terjadi cukup lama di dunia barat setelah berakhirnya abad kegelapan dimana perintah Gereja itu mutlak. Adanya pemisahan hubungan antara agama Islam dan negara di abad modern ini dipicu oleh sekulerisasi Turki yang terjadi akibat runtuhnya Kekhalifahan Turki Utsmani. Berdirinya Republik Turki ini diiringi oleh

penghapusan Islam sebagai agama resmi negara, penghapusan hukum Syariah sebagai hukum tertinggi negara sehingga membuat Republik Turki sebagai negara sekuler yang memisahkan antara urusan keagamaan dengan urusan kenegaraan secara tegas.<sup>1</sup>

Selain karena perbedaan pandangan secara sosio-historis dan sosio kultural, juga disebabkan oleh faktor teologis karena keterangan yang tegas (*clear cut explanation*) tentang negara dan pemerintahan dalam sumber-sumber hukum Islam (Al Quran dan Sunnah) tidak ada. Istilah seperti *khalifah*, *dawlah* dan *hukūmah*, sering dihubungkan dengan konsep negara. Namun istilah-istilah tersebut berada dalam kategori ayat-ayat *zhanniyah* yang mengandung pengertian lebih dari satu dan memungkinkan untuk dita'wilkan. Bentuk negara, konsepsi tentang kekuasaan, kedaulatan, dan ide tentang konstitusi tidak disampaikan dengan jelas dalam Al Qur'an.<sup>2</sup>

## 2. Teori Partai Politik

### a. Pengertian Partai Politik

Menurut Miriam Budiardjo, partai politik secara umum digambarkan sebagai suatu kelompok yang terorganisir dengan anggota-anggotanya yang mempunyai orientasi, nilai-nilai dan cita-cita yang sama. Tujuan partai politik adalah untuk memperoleh kekuasaan politik dan merebut kedudukan politik –(biasanya) dengan cara konstitusional, untuk melaksanakan programnya.

Sigmund Neumann dalam karangannya yang berjudul *Modern Political Parties* mengemukakan definisi partai politik sebagai organisasi dari aktivis-aktivis politik yang berusaha untuk menguasai kekuasaan pemerintahan serta merebut dukungan rakyat atas dasar persaingan dengan suatu golongan atau golongan-golongan lain yang mempunyai pandangan berbeda.

Partai politik tidaklah berdiri begitu saja, tetapi melewati beberapa tahapan perkembangan yang menentukan. Berkaitan dengan proses berdirinya partai politik, Samuel P. Huntington dalam Bambang Cipto

---

<sup>1</sup> Edi Gunawan, “Relasi Agama Dan Negara: Prespektif Pemikiran Islam,” *Kuriositas* 11, no. 2 (2017): 105–125.

<sup>2</sup> Ib Edi Gunawan, “Relasi Agama Dan Negara: Prespektif Pemikiran Islam,” *Kuriositas* 11...

mengklasifikasikan pertumbuhan dan perkembangan partai ke dalam empat tahap, yaitu faksionalisasi, polarisasi, perluasan dan pelebagaan.<sup>3</sup> Partai politik di Indonesia telah memasuki fase pelebagaan, dengan sistem multipartai dengan kelembagaan partai yang telah menyebar ke seluruh Indonesia.

Menurut Maurice Duverger dalam *Caucus and Branch, Cadre Parties and Mass Parties*, beliau berpendapat bahwa partai politik itu dibagi menjadi dua tipe, yaitu yang berdasar struktural, dan berdasarkan tujuan dan ideologi politik, diantaranya adalah tipe kaukus atau partai kader dan tipe partai massa. Menurut Duverger, ciri-ciri partai massa yang pertama adalah rekrutmen anggota yang menjadi kegiatan mendasar partai. Dari sudut pandang politik kuantitas, proses pendidikan politik sangat dipengaruhi oleh anggota. Jumlah anggota partai yang semakin banyak akan mempengaruhi seberapa banyak orang yang akan dipengaruhi melalui pendidikan politik. Kedua, partai memperoleh dukungan keuangan dari massa anggota, dan bukan dari kalangan elit. Partai massa menggeser peran pendanaan oleh kaum kapitalis dalam pemilihan, sehingga pola pendanaan dan keuangan partai yang demokratis dapat terwujud.<sup>4</sup>

#### **b. Fungsi Partai Politik**

Menurut Miriam Budiardjo, dalam negara demokratis, Partai politik menjalankan beberapa fungsi, di antaranya:

- 1) Sarana komunikasi politik (*instrument of political communication*) yaitu dengan menyalurkan berbagai macam pendapat dan aspirasi masyarakat dan mengaturnya sedemikian rupa sehingga kerancauan pendapat dalam masyarakat berkurang.
- 2) Sarana sosialisasi politik (*instrument of political socialization*) mencakup proses bagaimana nilai-nilai luhur serta norma yang berlaku di masyarakat disampaikan dari generasi ke generasi.
- 3) Sarana rekrutmen politik (*instrument of political recruitment*) yaitu mencari orang yang memiliki bakat

---

<sup>3</sup> Bambang Cipto, *Prospek Dan Tantangan Partai Politik* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996).

<sup>4</sup> Maitar Hardiansyah, *Pola Rekrutmen Politik Partai Keadilan Sejahtera Di Indonesia* (Pekanbaru: Universitas Riau, 2008).

dalam berpolitik lalu mengajaknya untuk turut aktif berpolitik sebagai anggota partai (*political recruitment*).

- 4) Sarana pengatur konflik (*instrument of conflict manajement*) partai politik berfungsi sebagai penengah ketika terjadi perbedaan pendapat yang menimbulkan persaingan dalam masyarakat.

Partai politik juga berfungsi sebagai wadah mendiskusikan rencana-rencana dan kebijakan-kebijakan yang pemerintah ingin jalankan. Dalam fungsi ini, partai politik menjadi perantara penyebaran informasi dari pemerintah dengan rakyatnya, dan sebaliknya. Dalam menjalankan fungsi ini, partai politik disebut sebagai perantara ide-ide (*clearing house of ideas*).<sup>5</sup>

### 3. Teori Konflik

#### a. Pengertian Konflik

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, konflik berarti perpecahan, perselisihan dan pertentangan. Menurut Lawang, konflik adalah perjuangan untuk memperoleh hal-hal yang langka seperti nilai, status, kekuasaan dan sebagainya dimana tujuan mereka berkonflik itu tidak hanya memperoleh keuntungan tetapi juga untuk menundukkan pesaingnya. Dalam konteks ini, konflik diartikan sebagai benturan antar kelompok karena ingin merebut sumber-sumber kemasyarakatan yang relatif terbatas.

Robbins dalam Syairal Fahmy Dalimunthe mengemukakan tiga pandangan mengenai konflik, yaitu pandangan tradisional (*traditional view of conflict*), pandangan hubungan manusia (*human relations view of conflict*) dan pandangan interaksionis (*Interactionism view of conflict*). Dalam pandangan tradisional, semua konflik dianggap negatif, buruk dan berimplikasi pada kekerasan, perusakan, irasionalitas dan harus dihindari karena merugikan. Pandangan ini menganggap negatif konflik karena merupakan disfungsi dalam komunikasi, rendahnya

---

<sup>5</sup> Miriam Budiarto, *Dasar-Dasar Ilmu Politik* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008) 405

kepercayaan antar individu, pemimpin yang tidak tanggap terhadap aspirasi bawahan dan kebutuhannya.<sup>6</sup>

Menurut pandangan hubungan manusia, konflik adalah fenomena yang umum terjadi di dalam kelompok maupun organisasi. Dalam hubungan antar manusia, konflik itu tidak terelakkan, sehingga penerimaan konflik sangatlah dianjurkan. Konflik tidak bisa disingkirkan tetapi konflik dapat dialihkan supaya bisa memberi manfaat pada kinerja kelompok.

Menurut pandangan interaksionis, dorongan akan terjadinya konflik akan muncul ketika kelompok cenderung menjadi statis, apatis dan tidak tanggap akan adanya perubahan dan inovasi karena kelompok menjadi damai dan kooperatif. Pendekatan interaksionis memicu pimpinan dalam kelompok untuk menjaga konflik agar tetap minimum namun berlanjut terus-menerus. Pandangan interaksionis mengubah pandangan bahwa konflik itu tidak selamanya selalu baik maupun selalu buruk.

Secara teoritis, Robbins dalam Syairal Fahmy Dalimunthe mengemukakan dua tipe konflik, yaitu konflik fungsional dan konflik disfungsional. Konflik fungsional adalah sebuah konfrontasi di antara kelompok yang menambah keuntungan kinerja organisasi. Konflik fungsional berefek pada perilaku positif yang terarah sesuai dengan tujuan organisasi, oleh karenanya pemimpin diharapkan untuk menjaga agar konflik tetap fungsional. Konflik disfungsional adalah segala jenis pertentangan maupun interaksi antar kelompok yang menimbulkan kerugian atau menghalang-halangi organisasi dalam mencapai tujuannya.<sup>7</sup>

#### **b. Proses Terjadinya Konflik**

Menurut Robbins dalam Syairal Fahmy Dalimunthe, konflik terjadi melalui lima tahap, yaitu tahap oposisi atau ketidakcocokan potensial, tahap kognisi dan personalisasi, tahap maksud, tahap perilaku dan tahap hasil. Dalam tahap oposisi atau ketidakcocokan potensial terjadi kondisi yang menciptakan kesempatan untuk memunculkan konflik. Kondisi itu tidak perlu mengarah langsung ke

---

<sup>6</sup> Syairal Fahmy Dalimunthe, "Manajemen Konflik Dalam Organisasi," *Palangka Raya Jurnal Studi Agama dan Masyarakat* (2014).

<sup>7</sup> Ibid.

konflik. Ada tiga sumber konflik menurut kategorinya, yaitu komunikasi, struktur dan variabel pribadi. Dalam tahap kognisi dan personalisasi, konflik akan menjadi nyata jika tahap pertama mempengaruhi secara negatif salah satu pihak. Tahap kedua ini penting karena pada tahap ini, persoalan konflik cenderung teruraikan.<sup>8</sup>

Pada tahap ketiga, muncul maksud yaitu memutuskan diri untuk bertindak dengan cara-cara tertentu. Penanganan konflik dibagi menjadi 5, yaitu: bersaing (tegas dan tidak kooperatif), berkolaborasi (tegas dan tidak kooperatif), menghindari (tidak tegas dan tidak kooperatif), mengakomodasi (kooperatif dan tidak tegas) dan berkompromi (tengah-tengah dalam hal ketegasan dan kooperatif). Selanjutnya pada tahap keempat, muncul perilaku konflik yang dilancarkan secara terang-terangan berupaya menjalankan maksud-maksud setiap pihak. Pada tahap ini, kualitas rangsangan dalam perilaku terpisah dari maksud. Pada tahap terakhir, antar pihak yang berkonflik menerima konsekuensinya. Konsekuensi ini bisa berupa fungsional, yang berarti konflik tersebut memperbaiki kinerja kelompok. Konsekuensi ini juga bisa berupa disfungsi yang berarti menghalangi kinerja kelompok.

### c. **Penyebab Konflik**

Konflik bersumber dari berbagai macam persoalan yang ada di dalam organisasi. David dan Newstrom dalam Syairal Fahmy Dalimunthe berpendapat bahwa konflik muncul disebabkan oleh perubahan dalam organisasi, perselisihan pribadi, perbedaan nilai antar orang-orang yang berkepentingan sama, persepsi dan sudut pandang yang berlawanan. Perubahan akan selalu dialami oleh organisasi yang dinamis. Dinamisasi itu berupa usaha untuk menyesuaikan diri akan kemajuan zaman, serta mengupayakan untuk menaikkan performa pelayanan terhadap pihak-pihak yang berkepentingan (*Stakeholders*).<sup>9</sup>

Tosi, H.L., Rizzo, J.R dan Carrol, S.J (1990:523) mengelompokkan sumber-sumber konflik menjadi tiga, yaitu:

---

<sup>8</sup> Ibid.

<sup>9</sup> Ibid.

- 1) Karakteristik individual, yang meliputi: perbedaan individu dalam hal nilai-nilai, sikap, keyakinan, kebutuhan dan kepribadian, persepsi ataupun pendapat
- 2) Kondisi situasional, yang meliputi: kerjasama yang menimbulkan saling ketergantungan, antar departemen terjadi perbedaan pendapat, perbedaan status, komunikasi yang tidak terjalin dan bidang tugas yang tidak jelas.
- 3) Struktur organisasi, yaitu: spesialisasi pekerjaan, saling ketergantungan dalam tugas, perbedaan tujuan, kelangkaan sumber-sumber, adanya pengaruh dan kekuasaan ganda.

**d. Bentuk-bentuk Konflik**

Organisasi yang berjalan dengan baik akan mengalami berbagai jenis konflik yang melibatkan individu-individu maupun kelompok di dalam organisasi. Beberapa konflik yang terjadi ini telah teridentifikasi oleh psikolog dan sosiolog menurut jenis dan macamnya. Penulis akan mengambil contoh bentuk perpecahan yang terkait dengan perpecahan dalam partai politik.

Menurut Polak dalam Wahyudi, ada 4 bentuk konflik yang terjadi di dalam organisasi, yaitu konflik antar kelompok, konflik internal dalam kelompok, konflik antar individu untuk mempertahankan hak dan kekayaan dan konflik internal individu untuk mencapai cita-cita.<sup>10</sup> Sedangkan menurut Ruchyat, ada 6 bentuk konflik yaitu: Konflik intrapersonal, konflik interpersonal, konflik intra kelompok, konflik inter kelompok, konflik intra organisasi dan konflik inter organisasi.<sup>11</sup>

Konflik intrapersonal adalah konflik yang terjadi di dalam diri seseorang dengan dirinya sendiri. Konflik ini terpicu ketika diwaktu yang sama seseorang menginginkan dua hal yang mustahil untuk dipenuhi sekaligus. Sedangkan konflik interpersonal adalah pertentangan antara individu satu dengan yang lainnya karena kepentingan atau keinginan yang saling bertentangan. Perbedaan ini memicu pertentangan antar individu terlepas dari segi status, jabatan, bidang kerja dan lain-lain. Konflik interpersonal

---

<sup>10</sup> Wahyudi, *Manajemen Konflik Dalam Organisasi* (Alfabeta, 2006) 31

<sup>11</sup> Ruchyat, *Makalah: Manajemen Konflik Di Sekolah* (Bandung: Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, 2001).

menjadi dinamika utama dalam sikap organisasi. Pencapaian tujuan organisasi dalam prosesnya akan terpengaruh konflik ini dikarenakan beberapa anggota organisasi akan berperan dan melibatkan diri dalam konflik ini.

Dimensi konflik tersebut akan meningkat sesuai dengan pihak yang terlibat. Konflik intra kelompok dan inter kelompok akan melibatkan beberapa individu dalam kelompok. Konflik intra organisasi dan inter organisasi melibatkan sejumlah individu yang lebih besar lagi, konflik ini bisa terjadi dalam beberapa kelompok yang tergabung dalam organisasi, baik di dalam organisasi maupun antar organisasi.

Lewis Coser seperti dikutip oleh Joseph P. Folger dan Marshal S. Poole dalam Siti Aisyah Tjabolo, mengelompokkan konflik menjadi konflik realistik dan konflik non-realistik, yaitu:

- 1) Konflik realistik, konflik ini berupa ketidaksepahaman dalam organisasi mengenai tujuan yang akan dicapai dan bagaimana mencapai tujuan tersebut. Konflik ini memfokuskan interaksi masalah mendasar terkait konflik maupun objek konflik yang harus diselesaikan pihak-pihak yang berkonflik. Manajemen konflik ini menggunakan media dialog, persuasi, musyawarah, voting dan negosiasi.
- 2) Konflik non-realistik, konflik ini berupa agresi yang bertujuan untuk mengalahkan atau bahkan menghancurkan lawan konflik. Prasangka buruk terhadap lawan konflik serta kebencian menjadi dorongan utama dalam konflik ini. Metode manajemen konflik yang digunakan adalah agresi, memanfaatkan kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki untuk memaksa. Konflik ini umumnya dipicu karena perbedaan suku, ras, agama dan antar golongan yang sebelumnya sudah timbul kebencian.<sup>12</sup>

Selain itu ada pendapat lain tentang bentuk-bentuk konflik, yaitu konflik konstruktif dan konflik destruktif. Konflik konstruktif menitikberatkan pada proses mencari solusi terhadap inti konflik yang terjadi, sehingga konflik

---

<sup>12</sup> Siti Aisyah Tjabolo, *Manajemen Konflik Teori Dan Aplikasi* (Surabaya: Pustaka Cendekia, 2017) 51-52.

ini bersifat produktif dan membangun. Konflik ini dapat menguatkan hubungan pihak yang tengah berkonflik dan menciptakan sesuatu yang baru. Berbagai teknik manajemen konflik digunakan oleh pihak yang terlibat konflik, diantaranya negosiasi, *give and take*, humor, serta *voting* dalam rangka mencapai kesepakatan bersama terkait penyelesaian konflik secara fleksibel.

Pihak-pihak yang terlibat dalam konflik konstruktif menggunakan interaksi yang membangun sehingga mampu memperpendek jarak interaksi sosial antar pihak yang terlibat konflik sehingga membangun tingkat objektivitas yang ingin dicapai pihak yang berkonflik. Konflik ini berakhir dengan *win-win solution*, solusi kolaborasi atau kompromi, serta menyetatkan organisasi.<sup>13</sup>

Konflik destruktif merupakan konflik yang kaku. Dalam konflik ini, pihak-pihak yang terlibat konflik tidak fleksibel dalam rangka mencapai kesepakatan bersama untuk menyelesaikan konflik, sehingga konflik terdefinisi secara sempit yaitu saling mengalahkan satu sama lain. Konflik terjadi secara berlarut-larut karena masalah yang sebenarnya dihindari sehingga siklus konflik menjadi tidak terkontrol. Pihak-pihak yang berkonflik berputar-putar pada tujuan lain, yakni saling mengalahkan sehingga interaksi konflik terlihat semakin jauh.

Pihak-pihak yang terlibat konflik menggunakan teknik manajemen konflik kompetisi, ancaman, konfrontasi, kekuatan, agresi, dan sedikit sekali menggunakan negosiasi untuk mencapai *win & win solution*. Konflik destruktif sangat sulit untuk diselesaikan karena pihak yang berkonflik lebih memilih untuk menjaga harga diri masing-masing. Upaya menjaga harga diri ini semakin membuat konflik berlarut-larut, menghabiskan sumber daya baik milik organisasi maupun milik pribadi, serta menurunkan tingkat produktivitas organisasi maupun individu. Kondisi ini pada hakekatnya akan menjauhkan organisasi maupun individu dari titik temu permasalahan yang muncul, sehingga berdampak pada kemunduran organisasi ataupun hubungan interaksi antara individu

---

<sup>13</sup> Ibid, 52.

menjadi berjarak (rengang). Situasi dan kondisi ini sangat merugikan kedua belah pihak yang berkonflik.<sup>14</sup>

**e. Analisis Konflik**

Analisis konflik merupakan suatu alat analisa yang digunakan untuk menelaah, menemukan dan memformulasikan kondisi masyarakat secara komprehensif dalam kerangka program pembangunan yang mencakup perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Analisis konflik membantu para pemangku kepentingan untuk mempertimbangkan kembali perspektif mereka, yang sering dipengaruhi oleh emosi, salah-pengertian, asumsi, kecurigaan dan ketidakpercayaan. Dalam situasi-situasi konflik, emosi dapat dengan mudah mengalahkan logika dan kenyataan. Karena itu penting untuk membedakan opini dari fakta. Analisis konflik tidak dipahami sebagai kegiatan penelusuran yang berdiri sendiri tetapi berkaitan erat dengan elemen dan tugas pokok pengembangan dan pola pengelolaan konflik secara berkelanjutan.

Pada implementasinya di lapangan, analisis konflik merupakan gambaran menyeluruh tentang keadaan, pola intensitas, dan karakter masyarakat meliputi kekuatan hubungan antara pemangku kepentingan yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pembangunan dan upaya damai. Kajian dinamika konflik adalah serangkaian kegiatan pengumpulan, pengolahan dan formulasi data keadaan masyarakat yang meliputi pemahaman konteks, interaksi, intervensi, pelaku, masalah dalam rangka perumusan program pembangunan atau hal-hal yang terkait dengan penyelesaian konflik tersebut.

Pemahaman yang benar tentang situasi dan keadaan suatu masyarakat akan sangat membantu dalam memetakan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi. Terutama berkaitan dengan situasi dan keadaan masyarakat menyangkut hubungan sosial, sumber daya, nilai-nilai yang telah terbangun, pendapatan masyarakat, sistem distribusi, kebijakan, pengaruh global dan penyebab ketidakstabilan yang mungkin terjadi dan dapat menghambat proses pembangunan itu sendiri. Manfaat kegiatan identifikasi dan analisis konflik diantaranya:

---

<sup>14</sup> Ibid, 52-53.

- 1) Menggali isu-isu strategis berkaitan dengan konflik dan kondisi sosial yang perlu mendapat perhatian secara serius.
- 2) Membangun pemahaman bersama tentang hubungan konteks sosial, ekonomi, politik, budaya, dan agama yang lebih luas dan mendalam untuk kepentingan pengelolaan konflik.
- 3) Menetapkan prioritas isu yang akan ditangani.
- 4) Melakukan penelusuran dan pendalaman terhadap dampak dari konflik yang terjadi.
- 5) Mengenal akar permasalahan dan faktor-faktor yang mempengaruhi konflik untuk merumuskan dan menetapkan langkah-langkah strategis yang diperlukan untuk menanganinya.
- 6) Mengenal motif dan insentif para pemangku kepentingan berupa harapan, kebutuhan dan pandangan masyarakat tentang konflik.
- 7) Mengidentifikasi pola dan bentuk hubungan antara para pemangku kepentingan.
- 8) Menggali dan mengumpulkan informasi berkaitan dengan gejala, permasalahan, dan dinamika konflik serta informasi lain yang berkaitan.
- 9) Menilai kapasitas kelembagaan dalam mengelola konflik.
- 10) Mengenal sumber daya yang dibutuhkan dalam membangun hubungan (jejaring) dengan para pemangku kepentingan untuk membangun perdamaian.
- 11) Meningkatkan kapasitas kelembagaan masyarakat dalam memecahkan masalah, menentukan masa depan, dan analisis dari para pemangku kepentingan lokal untuk menangani konflik.
- 12) Melibatkan peran aktif perempuan dalam menganalisis konflik. Kerjasama antara pria dan wanita mempertimbangkan isu-isu yang timbul dari peran dan tanggungjawab yang berbeda. Kaum perempuan memiliki pengaruh yang besar dalam struktur sosial dan sejumlah strategi tertentu. Hal lain untuk mengikis kelemahan berkaitan dengan partisipasi, keragaman, keberlanjutan dan efektifitas dalam analisis yang dilakukan.

Karakteristik informasi dan data yang dikumpulkan dalam proses analisis konflik akan berbeda pada setiap kasus. Seringkali informasi yang lebih banyak lebih baik daripada lebih sedikit, namun tidak semua informasi relevan, valid, dapat dipercaya atau berguna dalam penarikan kesimpulan. Kebutuhan informasi perlu dibatasi oleh beberapa faktor diantaranya waktu, tenaga ahli, dan sumberdaya. Pembatasan definisi dan metodologi perlu dilakukan dalam melakukan analisis konflik agar terhindar dari penyimpulan keputusan yang tidak tepat.

#### f. **Manajemen Konflik**

Konflik antar orang di dalam organisasi tidak dapat dielakkan, tetapi dapat dimanfaatkan ke arah produktif bila dikelola dengan baik. Manajemen konflik adalah cara yang dilakukan oleh pimpinan pada saat menanggapi konflik. Dalam pengertian yang hampir sama, manajemen konflik adalah cara yang dilakukan pimpinan dalam menaksir atau memperhitungkan konflik.<sup>15</sup> Tujuan manajemen konflik adalah untuk mencapai kinerja yang optimal dengan cara memelihara konflik agar tetap fungsional dan meminimalkan akibat konflik yang merugikan. Manajemen konflik berguna dalam mencapai tujuan yang diperjuangkan dan menjaga hubungan-hubungan pihak-pihak yang terlibat konflik tetap baik.<sup>16</sup> Mengingat kegagalan dalam mengelola konflik dapat menghambat tujuan organisasi, maka pemilihan terhadap teknik pengendalian konflik menjadi perhatian pimpinan organisasi, dalam hal ini partai politik. Tidak ada teknik pengendalian konflik yang dapat digunakan dalam segala situasi, karena setiap pendekatan mempunyai kelebihan dan kekurangan.

Fisher dkk, menggunakan istilah transformasi konflik secara lebih umum dalam menggambarkan situasi secara keseluruhan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pencegahan konflik, bertujuan untuk mencegah timbulnya konflik yang keras.

---

<sup>15</sup> Hendricks William; Arif Santoso, *Bagaimana Mengelola Konflik; Diterjemahkan Ke Dalam Bahasa Indonesia Oleh Arif Santoso* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000).

<sup>16</sup> Agus M. Hardjana, *Konflik Di Tempat Kerja* (Yogyakarta: Kanisius, 1994).

- 2) Penyelesaian konflik, bertujuan untuk mengakhiri perilaku kekerasan melalui persetujuan damai.
- 3) Pengelolaan konflik, bertujuan untuk membatasi dan menghindari kekerasan dengan mendorong perubahan perilaku positif bagi pihak-pihak yang terlibat.
- 4) Resolusi konflik, menangani sebab-sebab konflik dan berusaha membangun hubungan baru dan yang bisa tahan lama diantara kelompok-kelompok yang bermusuhan.
- 5) Transformasi konflik, mengatasi sumber-sumber konflik sosial dan politik yang lebih luas dan berusaha mengubah kekuatan negatif dari peperangan menjadi kekuatan sosial dan politik yang positif.

Untuk menyelesaikan konflik yang terjadi dalam organisasi, diperlukan beberapa metode yang berkontribusi positif dalam mengurus konflik. Metode-ini dinilai penting karena yang terpenting dalam proses menyelesaikan konflik adalah mengupayakan titik temu antar pihak yang berkonflik sehingga dapat diterima pihak-pihak yang berkonflik sehingga situasi di dalam organisasi bisa terkendali. Adapun metode penanganan konflik ialah sebagai berikut:

- 1) Mengurangi konflik.

Salah satu metode efektif dalam mengurangi konflik ialah dengan mendinginkan persoalan terlebih dahulu (*cooling thing down*). Namun metode ini memiliki kekurangan, yaitu metode ini belum menyentuh persoalan yang sebenarnya. Metode lain adalah dengan membuat “musuh bersama” atau yang sering dikenal dengan istilah “*common enemy*”, sehingga membuat anggota dalam kelompok bersama-sama menghadapi “musuh” tersebut. Metode ini juga hanya mengalihkan perhatian kelompok-kelompok yang tengah berkonflik.

- 2) Menyelesaikan konflik.

Metode penyelesaian konflik ditempuh dengan cara sebagai berikut:

- a) Dominasi

Metode penyelesaian konflik dengan cara dominasi dicapai dengan dua cara, yaitu menekan konflik yang terkadang dicapai dengan cara

ekstrim yaitu memaksa konflik itu menghilang. Cara kedua yaitu memunculkan situasi menangkalah, dimana pihak yang kalah akan dipaksa mengalah oleh otoritas yang lebih tinggi. Pihak yang kalah umumnya merasa tidak puas sehingga memunculkan permusuhan. Tindakan dominasi dapat ditempuh dengan berbagai macam cara, yakni sebagai berikut:

- (1) Memaksa (*forcing*), ditempuh dengan menekan pihak yang kedudukannya lebih lemah. Hal ini biasa dilakukan oleh individu yang paling berkuasa di organisasi.
  - (2) Membujuk (*smoothing*), yaitu cara yang lebih halus dari memaksa. Dilakukan dengan cara lebih diplomatis dengan mencoba mengurangi luas dan pentingnya ketidaksetujuan yang ada.
  - (3) Menghindar (*avoidance*), yaitu cara penolakan ikut campur terhadap konflik yang terjadi di dalam organisasi.
  - (4) Keinginan mayoritas (*majority rule*), yaitu cara penyelesaian konflik dengan pemungutan suara, dimana suara terbanyak menang.
- b) Penyelesaian secara integratif

Penyelesaian konflik secara integratif dilakukan dengan cara menciptakan situasi pemecahan persoalan bersama yang bisa diselesaikan dengan bantuan teknik-teknik pemecahan masalah (*problem solving*). Pihak-pihak yang saling berkonflik bisa bersama-sama menyelesaikan masalahnya, tidak hanya menekan atau mengkompromikan masalah. Meski ini merupakan cara terbaik, dalam prakteknya cara ini sulit tercapai dengan memuaskan karena kurangnya kemauan untuk memecahkan masalah bersama-sama. Menurut Winardi, ada tiga macam tipe metode penyelesaian konflik secara integratif, yaitu:

- (1) Konsensus yaitu mencapai kesepakatan bersama dengan kebulatan suara.
- (2) Konfrontasi yaitu pertentangan dengan berhadapan langsung secara terang-terangan.

(3) *Superordinate goals* yaitu mengalihkan pada tujuan yang lebih tinggi untuk mengalihkan perhatian pihak yang berkonflik untuk mencapai tujuan bersama pada tingkatan yang lebih tinggi.

c) Kompetisi

Penyelesaian konflik yang menggambarkan satu pihak mengalahkan atau mengorbankan pihak yang lain. Penyelesaian bentuk kompetisi dikenal dengan istilah *win-lose orientation*. *Win-lose orientation* terdiri dari lima orientasi sebagai berikut:

(1) *Win-lose* (Menang – Kalah)

Paradigma ini menyatakan “Jika saya menang, Anda kalah”. Pandangan ini memusatkan pada ambisi seseorang yang menggunakan segala cara yang ia miliki untuk mendapatkan yang ia inginkan dengan mengorbankan orang lain.

(2) *Lose-win* (Kalah – Menang)

Paradigma ini lebih mementingkan popularitas dan penerimaan. Menang dan kalah bukanlah tujuan utama. Akibatnya banyak perasaan yang terpendam dan tidak terungkapkan.

(3) *Lose-lose* (Kalah – Kalah)

Paradigma ini terjadi ketika kedua orang yang saling berselisih memiliki paradigma *win-lose*, sehingga mereka berkeyakinan jika tidak ada yang menang dalam kompetisi ini, maka semua kalah.

(4) *Win* (Menang)

Paradigma ini tidak harus mengharapkan pihak lain kalah. Yang terpenting ialah mereka menang dan mendapatkan hal yang diinginkan.

(5) *Win-win* (Menang – Menang)

Paradigma ini mengusahakan semua pihak merasa senang dan puas dengan pemecahan masalah atau keputusan yang diambil. Paradigma ini memandang kehidupan sebagai arena kerja sama bukan persaingan.

(6) *Kompromi*

Penyelesaian konflik dengan cara kompromi dilakukan dengan menemukan titik tengah dari kedua belah pihak yang berkonflik. Cara ini mampu meredam bibit-bibit permusuhan yang muncul antar kedua pihak yang berkonflik karena penyelesaian ini menghasilkan konsensi dimana kedua belah pihak saling berkorban agar tercapai penyelesaian konflik yang membuat kedua belah pihak saling berkenan sehingga tidak ada yang merasa dirugikan. Cara ini dinilai bukan merupakan cara terbaik karena tidak menghasilkan penyelesaian sempurna karena hanya menyenangkan pihak-pihak yang bertentangan. Bentuk-bentuk kompromi diantaranya:

(7) *Akomodasi*

Menciptakan kompetisi bayangan yang menyerahkan keseluruhan penyelesaian pada pihak lain sehingga meniadakan proses perjuangan tujuan sendiri. Akomodasi bisa disebut sebagai taktik perdamaian.

(8) *Sharing*

Merupakan pendekatan penyelesaian konflik secara kompromistik antara kelompok yang mendominasi dan kelompok yang damai. Kelompok satu akan memberi, sedangkan kelompok lainnya akan menerimanya. Kedua kelompok ini berpikiran moderat, tidak saling melengkapi tetapi rasa puas terpenuhi

#### 4. **Resolusi Konflik dalam Perspektif Islam**

Konflik atau pertikaian dalam hidup manusia telah menjadi sebuah ketentuan. Al Qur'an menggambarkan manusia selalu melakukan pertikaian, baik pertikaian antar personal, keluarga, dan sosial. Konflik sosial digambarkan oleh Al Qur'an dalam dua bentuk, yaitu bentuk potensial dan bentuk actual. Konflik potensial digambarkan Al Qur'an dengan kata "permusuhan", sedangkan konflik actual digambarkan dengan kata "perselisihan/pertengkaran" dan "pembunuhan".

Konflik potensial dapat berupa potensi konflik universal yang merupakan potensi berselisih yang dimiliki oleh setiap manusia. Potensi konflik universal dapat berupa konflik intrapersonal dan interpersonal. Konflik intrapersonal adalah potensi konflik yang muncul dalam setiap diri manusia, yaitu potensi gesekan antara kebaikan dan keburukan. Konflik interpersonal sendiri ialah potensi konflik yang muncul untuk memusuhi orang lain. Konflik ini dapat berupa konflik individu-individu, antarindividu dalam keluarga, antarindividu yang terjalin dengan komitmen persahabatan, antaretnis atau komunitas masyarakat yang diikat dengan komitmen, baik komitmen kebangsaan atau kenegaraan, maupun komitmen keagamaan.

Konflik potensial jika diorganisir dan dimobilisasi, akan menjadi konflik aktual yaitu konflik sosial yang nyata terjadi. Bentuk-bentuk konflik aktual berupa konflik yang diawali perdebatan, konflik keluarga, konflik antar umat beragama, konflik orang yang berserikat dan konflik karena kriminalitas.

Resolusi konflik menjadi suatu penyelesaian dimana pihak diluar pihak-pihak berkonflik dapat membantu mengarahkan konflik yang negatif menjadi positif. Kedua pihak yang berkonflik mungkin memiliki alasan sehingga tidak mampu menyelesaikan konflik yang mereka selisihkan sehingga membutuhkan bantuan pihak ketiga untuk menyelesaikan konflik. Sebagaimana Al Qur'an dalam Surat Al Hujurat ayat 9:

وَإِنْ طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ

بَغَتْ إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَى فَقْتُلُوا الَّتِي تَبَغَى حَتَّى تَفِيءَ

إِلَى أَمْرِ اللَّهِ فَإِنْ فَاءَتْ فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا إِنَّ

اللَّهُ سَئِبُّ الْمُقْسِطِينَ ﴿٩﴾

Artinya : “Dan kalau ada dua golongan dari mereka yang beriman itu berperang hendaklah kamu damaikan antara keduanya! Tapi kalau yang satu melanggar perjanjian terhadap yang lain, hendaklah yang

melanggar perjanjian itu kamu perang sampai surut kembali pada perintah Allah. Kalau dia telah surut, damaikanlah antara keduanya menurut keadilan, dan hendaklah kamu berlaku adil; sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berlaku adil.”

Ayat ini memberikan penjelasan bahwa apabila menemui pertikaian, maka pihak ketiga harus ada untuk menengahi keduanya untuk mewujudkan perdamaian diantara pihak yang berkonflik. Dalam perkembangannya, pihak ketiga yang memberikan perdamaian antar pihak yang berkonflik sering disebut dengan sistem mediasi yang dalam Al Qur'an dikisahkan dengan kata *hakam*. Mediasi merupakan sarana yang dapat memperdayakan semua orang untuk memecahkan masalah yang mereka hadapi serta membuatnya bertanggungjawab atas kehidupan mereka.<sup>17</sup>

## **B. Kajian Penelitian Terdahulu**

Melalui rangkaian dari penelitian terdahulu, maka kedudukan peneliti yaitu sebagai peneliti lanjutan dari penelitian-penelitian yang telah ada sebelumnya. Berangkat dari kajian-kajian penelitian terdahulu, didapatkan perbedaan dan persamaan pada teori yang digunakan oleh peneliti dengan penelitian-penelitian yang telah ada sebelumnya yang akan diuraikan ke dalam tabel berikut:

---

<sup>17</sup> Akhmad Rifa'i, "Konflik Dan Resolusinya Dalam Perspektif Islam," *Millah* ed, no. khus (2010): 171–186.

Tabel 2.1  
Kajian Penelitian Terdahulu

No.	Penulis/tahun	Judul	Tujuan penelitian	Teori yang Digunakan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian ini
1.	Nur Khasanah, Achmad Irwan Hamzan/2019	Relasi Agama dan Demokrasi; Telaah Kritis Eksistensi Partai Islam Di Indonesia	Menelaah eksistensi partai Islam di Indonesia	Teori agama dan demokrasi	Deskriptif kualitatif	Keterkaitan antara agama dan demokrasi tidak terbantahkan. Meski datangnya dari Tuhan, agama akan teraktualisasi maknanya akan terwujud ketika agama itu dipahami, dihayati dan dipraktikkan oleh pemeluknya. Maka dari itu, relasi agama dan demokrasi menjadi hal yang wajib meski ada pro kontra di dalamnya.	Krisis eksistensi secara umum di semua partai Islam di Indonesia.
2.	Titin Yuniartini/2018	Identitas Partai Keadilan Sejahtera	Membahas identitas politik PKS	Teori konsep politik Islamisme	Literatur	PKS adalah salah satu Partai yang berasaskan Islam, namun berdiri tegak dalam naungan Negara Kesatuan Republik Indonesia. PKS lahir dari harakah (gerakan), LDKKAMMI-PK-PKS. Khilafah Islamiyah menjadi cita-cita dalam gerakannya walau dalam naungan negara Indonesia yang plural dan multikultural. PKS tetap eksis dengan menyesuaikan berdasar NKRI.	Identitas politik PKS tidak memfokuskan pada konflik internal partai.

No.	Penulis/tahun	Judul	Tujuan penelitian	Teori yang Digunakan	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian ini
3.	Abu Rokhmat/2014	Dasar Negara dan Partai Terbuka ala <i>Taqiyah</i> Politik PKS	Menganalisis sikap dan pandangan PKS terhadap Pancasila sebagai dasar negara	Hubungan Islam dengan ketatanegaraan politik	Kualitatif	PKS dianggap dilematis terkait dengan sikap dan posisinya terhadap Pancasila. asas, visi dan misi PKS dianggap tidak mendukung Pancasila sebagai dasar negara.	Pandangan PKS terhadap Pancasila adalah permasalahan PKS dengan eksternal dengan Partai.
4.	Sri Herwindya Baskara Wijaya/2011	Komunikasi Politik Partai Terbuka ala PKS	Membahas PKS yang berubah menjadi partai terbuka dalam berbagai perspektif	Teori power struggle, perspektif ideologis, sosiologis, historis, politis, teori propaganda	Literatur	Kebijakan "partai terbuka" ala PKS ini sebagai bagian dari propaganda partai. "The Transfer" (mengasosiasikan ide-ide) dan "Plain Folk" (identifikasi ide) menjadi diantara teknik propaganda yang dipraktikkan PKS yang memasarkan pesan politik "partai terbuka" itu.	Komunikasi politik terbuka adalah agenda partai yang bisa jadi merupakan pemicu konflik internal karena menimbulkan pro-kontra.
5.	Ach. Basyir/2014	Ideologi Partai Dilematis Keadilan Sejahtera (PKS) Antara Gerakan Tarbiyah dan Pragmatisme	Membahas mengenai ideologi partai yang tak lagi menjadi pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan di partai maupun penyusunan kebijakan.	Teori inklusif	Literatur	Gagasan terhadap ideologi Tarbiyah dapat terseleksi, mengalami proses deviasi atau menjelma menjadi sebuah praktik politik yang berbeda dengan ide awalnya. Ideologi Tarbiyah berfungsi sebagai identitas partai saja.	Membahas secara khusus hubungan ideologi Partai dan implementasinya.

Diolah dari berbagai sumber baik itu dari jurnal, berita, arsip, studi kepustakaan, dll. Data tersebut kemudian diolah serta dianalisis sehingga didapatkan hasil penelitian dan kesimpulan dalam bentuk tabel di atas dari penelitian.

Berdasarkan dari penelitian-penelitian terdahulu di atas, menunjukkan adanya perbedaan dan persamaan pada teori yang digunakan oleh peneliti seperti keterangan penelitian terdahulu, diantaranya:

*Pertama*, penelitian yang dilakukan oleh Nur Khasanah dan Achmad Irwan Hamzah dengan judul “Relasi Agama dan Demokrasi; Telaah Kritis Eksistensi Partai Islam Di Indonesia” yang berlangsung pada tahun 2019, berawal dengan temuan masalah berupa krisis eksistensi partai-partai Islam di Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Nur Khasanah dan Achmad Irwan Hamzah memiliki kesamaan dengan penelitian penulis, yaitu mencoba mengangkat krisis dalam diri partai Islam di Indonesia. Perbedaan dengan penelitian penulis yaitu dalam penelitian ini lebih memfokuskan pada krisis eksistensi partai Islam di Indonesia secara keseluruhan sedangkan pada penelitian penulis lebih menitikberatkan krisis pada Partai Keadilan Sejahtera yang memicu konflik internal. Krisis eksistensi partai Islam yang dibahas dalam penelitian ini bisa menjadi referensi untuk mengetahui faktor penyebab konflik internal di Partai Keadilan Sejahtera.

*Kedua*, penelitian yang dilakukan oleh Titin Yuniartin dengan judul “Identitas Politik Partai Keadilan Sejahtera” yang berlangsung pada tahun 2018, berawal dengan temuan berupa identitas politik Partai Keadilan Sejahtera yang agak berbeda dengan partai Islam yang ada di Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Titin Yuniartin ini memiliki kesamaan objek penelitian yaitu Partai Keadilan Sejahtera. Identitas politik yang dibahas bisa menjadi referensi untuk mengetahui Partai Keadilan Sejahtera lebih dalam. Identitas politik Partai Keadilan Sejahtera kemungkinan bisa menjadi faktor penyebab konflik internal di Partai Keadilan Sejahtera.

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Ach. Basyir dengan judul “Ideologi Politik Dilematis Partai Keadilan Sejahtera (PKS) Antara Gerakan Tarbiyah dan Pragmatisme” yang berlangsung pada tahun 2014, berawal dengan temuan bahwa Partai Keadilan Sejahtera tidak lagi menjadikan ideologi partai sebagai variabel sentral dalam pembuatan keputusan di internal partai, dan ideologi partai yang tidak lagi menjadi tolok ukur dalam menyusun

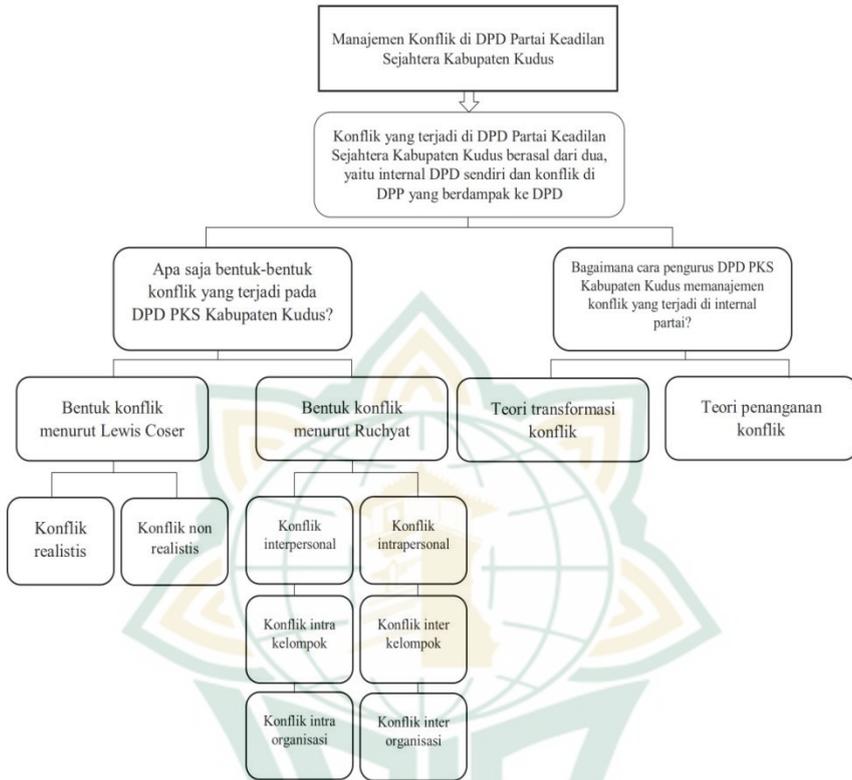
suatu kebijakan. Persamaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah adanya masalah dalam internal partai, yaitu berupa penerapan ideologi partai dalam pengambilan keputusan. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah penelitian ini menitikberatkan adanya dilema dalam penerapan ideologi partai di internal Partai Keadilan Sejahtera, sedangkan penelitian penulis lebih membahas lebih dalam mengenai dinamika konflik internal Partai Keadilan Sejahtera. Ideologi politik dilematis Partai Keadilan Sejahtera yang dibahas penelitian ini bisa menjadi referensi dalam penelitian penulis karena bisa saja dilema dalam penerapan ideologi politik Partai Keadilan Sejahtera ini menjadi salah satu faktor penyebab konflik internal partai.

### **C. Kerangka Berpikir**

Konflik dalam sebuah organisasi adalah hal yang wajar, terutama dalam partai politik yang menampung berbagai macam aspirasi masyarakat yang terkadang saling bersinggungan. Partai politik di Indonesia sering sekali mengalami konflik di dalam kepengurusan partai. Tak sedikit diantaranya yang memberi dampak negatif ke tubuh Partai.

Terkait dengan konflik yang dialami partai politik di Indonesia yang tak sedikit berakhir dengan negatif, manajemen konflik diperlukan untuk memahami konflik yang mengitari partai serta cara memanfaatkan konflik tersebut sehingga konflik dapat terselesaikan dengan baik.

Sebelum memulai penelitian terkait manajemen konflik di partai, akan lebih mudah jika kita mampu mengidentifikasi bentuk-bentuk konflik yang terjadi di partai sehingga dapat memperoleh cara terbaik dalam manajemen konflik. Setelah mengetahui bentuk-bentuk konflik yang terjadi di partai, selanjutnya kita dapat mengklasifikasi konflik tersebut untuk memperoleh metode manajemen konflik yang tepat dalam menangani bentuk konflik yang dialami oleh DPD Partai Keadilan Sejahtera Kabupaten Kudus.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**