The Habibie Center

GCERF
Preventing Violent Extremism and Terrorism

Modul Pelatihan

Pencegahan dan Penanganan Konflik Sosial untuk Penguatan Kapasitas Tokoh Masyarakat

The Habibie Center 2025

Modul Pelatihan

Pencegahan dan Penanganan Konflik Sosial untuk Penguatan Kapasitas Tokoh Masyarakat

The Habibie Center

Jakarta, Indonesia
2025

Tentang The Habibie Center

The Habibie Center didirikan oleh Bacharuddin Jusuf Habibie pada tahun 1999 sebagai organisasi independen, nonpemerintah dan nonprofit. The Habibie Center memiliki visi untuk memajukan upaya modernisasi dan demokratisasi di Indonesia yang didasarkan pada moralitas dan integritas budaya, serta nilai-nilai agama.

> The Habibie Center memiliki misi, yang pertama menciptakan masyarakat demokratis secara kultural dan struktural yang mengakui, menghormati, dan menjunjung tinggi hak asasi manusia, serta mengkaji dan mengangkat isu-isu perkembangan demokrasi dan hak asasi manusia. Kedua adalah memajukan dan meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dan usaha sosialisasi teknologi.

Tim Penyusun Modul
Imron Rasyid
Johari Efendi
Salsabila A. Wilinia
Sopar Peranto
Susi Nurlianti
Firda Safhira

facebook.com/habibiecenter
@habibiecenter
@habibicenter
The Habibie Center
The Habibie Center
www.habibiecenter.or.id

Daftar Isi

Pengantar Modul 1

Bab 1 Pemimpin, Tanggung jawab, dan Nilai Dasar 4

1.1 Pemimpin 5

1.2 Pemimpin dan Kepemimpinan 7

1.3 Tanggung Jawab dan Nilai Dasar Pemimpin 10

Bab 2 Penjelasan tentang Konflik 15

2.1 Apa itu Konflik? 16

2.2 Anggapan dasar tentang konflik 25

2.3 Hasil Akhir dari Konflik 34

Bab 3 Respons dan Pencegahan Konflik 39

3.1 Posisi Kita dalam Menghadapi Konflik 40

3.2 Nilai-Nilai Dasar Pencegahan dan Penanganan Konflik Untuk Pembangunan Perdamaian 44

3.3 Pencegahan atau Penyelesaian konflik 51

3.4 Asumsi Dasar Pencegahan Konflik 56

3.5 Konflik apa yang Pernah Terjadi di Daerah Anda 62

3.6 Kalender Potensi Konflik 67

3.7 Sumber Konflik 73

Bab 4 Respons Multipihak untuk Pencegahan dan Penyelesaian Konflik 80

4.1 Potensi Mekanisme Pencegahan konflik 81

4.2 Merancang Respons Multipihak untuk Pencegahan dan Penyelesaian Konflik 84

4.3 Merancang Forum Bersama Multipihak Untuk Pencegahan Konflik 88

4.4. Dialog 91

4.5 Mediasi 96

Bab 5 Komunikasi untuk Pencegahan Konflik 100

5.1 Alur dan Alat Penyampaian Komunikasi 101

5.2 Pendengar Aktif 106

5.3 Komunikasi Publik dan Non-Publik 110

5.4 Reaksi dan Respons 113

5.5 Pengalaman Persuasi 116

5.6 Faktor-faktor Penting dalam Persuasi 119

5.7 Praktik Persuasi 123

Pengantar Modul

The Habibie Center (THC) telah menyusun Modul Pencegahan dan Penanganan Konflik Sosial untuk Penguatan Kapasitas Tokoh Masyarakat sebagai panduan bagi pelaksanaan program "Memperkuat Ketahanan Masyarakat dan Mantan Napiter untuk Mencegah Ekstremisme Berekerasan dan Mempromosikan Kohesi Sosial" (disebut program ProKohesi) di Kabupaten Morowali. Program ini berjalan atas dukungan dari The Global Community Engagement and Resilience Fund (GCERF). Secara umum, modul ini bertujuan untuk mendorong terciptanya masyarakat yang harmonis dan mencegah konflik meluas. Melalui modul ini THC berharap agar pengguna dapat:

1. Memahami konflik sosial dan penanganannya di tingkat lokal
2. Melakukan analisis masalah guna mencegah dan mendeteksi potensi konflik sosial
3. Memberikan petunjuk praktis bagi para pemimpin *(leader)* di tengah masyarakat untuk mencegah dan menyelesaikan konflik di Bahodopi, Morowali

Lebih lanjut, modul ini menggunakan pendekatan pelatihan *elicitive* dan sangat menghindari pendekatan *prescriptive*. Pendekatan pelatihan *elicitive* (Knowles, 1973) merupakan sebuah pendekatan yang berfokus pada proses menemukan bersama, bukan proses transfer ilmu dan keahlian dari fasilitator kepada peserta. Pemahaman dan pengetahuan yang ditemukan dalam proses pelatihan bukan sebuah ilmu yang datang dari luar, melainkan digali dari pengalaman narasumber, fasilitator, maupun peserta. Fasilitator pelatihan dan peserta diharapkan dapat menemukan solusi atas permasalahan yang ada. Dengan menggunakan pendekatan *elicitive*, maka sesi-sesi dalam pelatihan ini tidak banyak menggunakan teknik *lecture* atau *teaching* dalam penyampaian materi. Sesi dalam pokok bahasan selalu dimulai dengan pembahasan tentang konsep dan pemahaman yang didasarkan pada penggalian pengalaman bersama peserta. Dari penggalian pengalaman inilah akan muncul pemahaman konsep yang selaras dengan peserta. Kemudian setelah adanya pemahaman dan pemaknaan konsep, dilanjutkan dengan menguji dan menggunakan konsep tersebut untuk memotret realita yang ada di kehidupan mereka. Pada sesi penutup, pokok bahasan diharapkan dapat menjadi pengarah bagi peserta agar dapat merancang proyeksi penerapan pokok bahasan ke depannya.

Kendati demikian, penting dicatat bahwa modul ini disusun khusus untuk konteks Bahodopi, Morowali. Modul ini berfokus pada bagaimana kearifan lokal dan

praktik-praktik lokal setempat digunakan dan diintegrasikan untuk memperkuat usaha-usaha pencegahan dan penyelesaian konflik. Dengan demikian, modul ini mempresentasikan diskusi-diskusi yang relevan mengenai usaha dan praktik yang dilakukan sesuai dengan konteks daerah ini. Modul ini berfokus kepada para pemangku kepentingan di akar rumput agar mampu mencegah konflik. Hal ini karena masalah atau kasus yang muncul di tingkat akar rumput masih relatif kecil dan lebih mudah dikendalikan sehingga masyarakat dapat belajar menyelesaikan masalah sendiri dengan melakukan serangkaian upaya dan jejaring dengan pihak-pihak lain. Hal ini sejalan dengan semangat UU No.7 Tahun 2012 tentang Penanganan Konflik Sosial yang berfokus pada upaya memelihara kondisi damai, membangun sistem peringatan dini, dan meningkatkan kapasitas kelembagaan.

Kerangka berpikir dalam modul ini berawal dari asumsi dasar bahwa para pemimpin lokal di Bahodopi, Morowali memiliki dua kekuatan untuk merespons konflik di tengah masyarakat: *Pertama,* kemampuan melakukan respons abnormal dan destruktif, seperti melakukan upaya mobilisasi massa (pengikutnya) untuk melakukan kekerasan; dan *Kedua*, kemampuan melakukan respons normal dan nirkekerasan, seperti menyerahkan proses pertikaian kepada pihak kepolisian, meredam amarah massa pengikutnya, dan mendorong dialog diantara pihak yang berkonflik. Pada kasus konflik 2018, seperti dalam *Laporan Need Assessment THC,* beberapa pemimpin lokal (tokoh kerukunan/paguyuban) turut menggunakan *power*-nya untuk melakukan mobilisasi massa untuk melakukan kekerasan. Konflik sosial di Bahodopi tersebut jika tidak cepat diselesaikan dapat berpotensi menimbulkan rentetan kekerasan dan mengarah pada isu SARA diantara komunitas lokal. Oleh karena itu, modul ini mendorong para pemimpin lokal agar dapat menggunakan atribut yang dimiliki untuk melakukan upaya atau respons normal dan nirkekerasan.

Sebagai bagian dari upaya tersebut, pemimpin harus terlebih dahulu diberikan pemahaman tentang menjadi pemimpin, seperti kemampuan diri mereka yang berbeda dari umumnya, dan kekuatan (ekonomi, politik, dan budaya) yang dimilikinya. Selain itu, dalam upaya pemahaman tentang makna pemimpin, penting untuk dipertegas tentang nilai dan tanggung jawab pemimpin terhadap pengikutnya dalam konteks masyarakat di Bahodopi agar dapat memunculkan pemimpin yang baik sesuai dengan konteks Bahodopi. Setelah mengetahui tentang arti penting dari pemimpin, mereka dapat mengetahui posisi strategi mereka dalam dinamika konflik di tingkat lokal.

Selanjutnya, pemimpin perlu memahami konflik, mulai dari faktor pemicu dan pendorongnya, anggapan dasar tentang konflik, dan sampai pada hasil akhir dari konflik itu sendiri. Pemahaman tersebut penting untuk dijadikan pedoman bagi para pemimpin serta mendorong sensitivitas terhadap konflik di tingkat lokal.

Pemimpin juga perlu penguatan dalam aspek posisi strategis untuk menghadapi konflik. Terdapat tiga pola posisi pemimpin dalam konflik, yakni agresif, lari/diam, dan menghadapi/mengelola konflik. Dalam kerangka yang disusun dalam modul ini, pemimpin didorong untuk dapat menghadapi dan mengelola konflik yang terjadi di lingkungan mereka.

Setelah pengetahui posisi strategis dalam konflik, pemimpin dapat mulai melakukan upaya-upaya pencegahan konflik. Ini merupakan bagian tidak terpisahkan dari serangkaian tindakan proaktif untuk menghindari pertikaian dengan membangun toleransi, komunikasi terbuka, saling menghargai, serta sistem peringatan dini dan penyelesaian damai. Hal yang perlu dilakukan dalam upaya tersebut adalah merancang respons multipihak untuk pencegahan dan penyelesaian konflik, seperti dialog. Ini sebagai upaya pencegahan konflik dengan pendekatan proaktif untuk membangun pemahaman, empati dan kerja sama dengan cara membuka komunikasi efektif untuk mengatasi perbedaan sebelum menjadi konflik, serta memperkuat kohesi sosial. Selanjutnya, upaya mediasi penting dipertimbangkan untuk dilakukan apabila tidak dapat diselesaikan melalui diaolog. Hal penting lain adalah mediasi dapat dilakukan dengan melibatkan pihak-pihak yang berselisih.

Dalam kerangka berpikir modul ini juga ditambahkan aspek komunikasi dalam upaya pengelolaan dan pencegahan konflik sosial. Kecakapan komunikasi para pemimpin dapat memperkuat upaya penanganan konflik secara menyeluruh. Asumsi tersebut berangkat dari pentingnya komunikasi yang terbuka, transparan, dan positif sangat krusial untuk mencegah eskalasi konflik, memfasilitasi kolaborasi, dan membangun hubungan yang lebih kuat.

Materi-materi di modul ini dapat disampaikan ketika kondisi masyarakat sudah tenang (konflik mereda) dan siap menerima masukan mengenai bagaimana mencegah, mengelola, dan menyelesaikan konflik. Modul ini disusun dalam 4 bagian besar yaitu (1) Pemimpin, Tanggung Jawab, dan Nilai Dasar, (2) Penjelasan tentang Konflik, (3) Respons dan Pencegahan Konflik, dan (4) Respons Multipihak untuk Pencegahan dan Penyelesaian Konflik, (5) Komunikasi untuk Pencegahan Konflik. Modul ini dirancang untuk diselenggarakan dalam 5-6 hari pelatihan. Nantinya, pelatihan yang menggunakan modul ini dapat melibatkan para pemimpin lokal sebagai peserta pelatihan. Jumlah peserta pelatihan yang ideal untuk menggunakan modul ini adalah 20-25 peserta. Di samping itu, organisasi/kelompok masyarakat sipil dapat menjadi tim fasilitator dalam pelatihan tersebut.

Lebih lanjut, untuk memastikan materi dalam modul ini solid baik dari sisi teori maupun aplikasinya, tim penyusun melibatkan para ahli yang relevan melalui proses diskusi dan pemberian masukan. Dalam proses mengintegrasikan masukan ke dalam substansi modul ini, tim penyusun juga mendapatkan dukungan dari pihak-pihak yang memiliki kemampuan untuk menerjemahkan input yang ada menjadi materi pembelajaran yang relevan. Atas kontribusi tersebut, tim penyusun menyampaikan terima kasih pada Dr. Rudi Iskandar dan Esther Silalahi.

Tim Penyusun Modul

BAB I
PEMIMPIN, TANGGUNG JAWAB, DAN NILAI DASAR

Sesi
Pemimpin

TUJUAN

- Peserta dapat menemukan pemahaman umum bahwa seseorang adalah pemimpin.
- Peserta dapat mendefinisikan apa itu pemimpin.

PERLENGKAPAN

- Kertas Metaplan
- Kertas Plano
- Spidol Warna

WAKTU

45 menit

Langkah-langkah Fasilitasi

- Fasilitator meminta peserta untuk berkumpul membuat kelompok masing-masing terdiri dari 5 orang. (3’)
- Peserta diminta berdiri membentuk lingkaran di kelompoknya, kemudian fasilitator bertanya “Apa itu pemimpin?” Masing-asing peserta menjawab pertanyaan secara cepat. (2’)
- Selanjutnya fasilitator memberikan pertanyaan ke dua: “Apa indikator atau syarat seseorang itu pemimpin?” peserta diminta menjawab secara bergantian di kelompok secara cepat. (5’)
- Setelah selesai menjawab semua peserta diminta mengangkat tangan ke atas dan dalam hitungan ke 2 menunjuk dengan tangan siapa pemimpin di kelompoknya. Proses ini dilakukan berulang sampai semua peserta menunjuk pada satu orang yang sama sebagai pemimpin. (5’)
- Setelah itu fasilitator meminta peserta untuk berbagi siapa pemimpin yang dia tunjuk di kelompoknya dan apa alasannya. Minta beberapa orang peserta untuk menjawab. (10’)
- Fasilitator mencatat poin-poin penting selama proses berlangsung, dan kemudian menyampaikan poin-poin, misalnya: (5’)
  - Pemimpin adalah orang yang berpengaruh terhadap orang lain
  - Seseorang dianggap sebagai pemimpin karena dia punya pengikut.
  - Seseorang ditunjuk menjadi pemimpin karena dianggap mempunyai kemampu`an yang lebih dari yang lain.
- Kemudian fasilitator bertanya, berdasarkan poin-poin yang disampaikan– mempunyai pengikut, dan mempunyai kemampuan lebih–apakah peserta di sini adalah juga pemimpin? (10’)
  - Minta peserta peserta untuk memberikan tanggapan jawaban.
- Sesi diakhiri dengan statement penutup “bahwa dengan adanya pengikut dan mempunyai kemampuan lebih maka peserta punya potensi atau bahkan sebenarnya peserta adalah pemimpin.” (5’)

Sesi
Pemimpin dan Kepemimpinan

TUJUAN

- Peserta dapat mengidentifikasi perbedaan antara pemimpin dan kepemimpinan
- Peserta mengetahui kriteria penting kepemimpinan dan karakter penting dari pemimpin
- Peserta dapat mengetahui posisinya dalam berbagai hubungan sosial dalam kehidupan sehari-hari.

PERLENGKAPAN

- Kertas Metaplan
- Kertas Plano
- Spidol Warna
- Foto-foto tokoh di Indonesia
- Lembar Baca “Pemimpin dan Kepemimpinan

WAKTU

100 menit

Langkah-langkah Fasilitasi

- Fasilitator membuka sesi dengan memberikan pengantar tentang maksud, tujuan, dan waktu yang dibutuhkan. (3’)
- Awali sesi dengan menampilkan foto 5 tokoh, misalnya: (10’)
  1. Presiden
  2. Pahlawan Nasional
  3. Bupati atau Walikota setempat
  4. Pengusaha lokal
  5. Tokah masyarakt setempat
- Ajukan pertanyaan berikut kepada peserta: “Apakah Anda mengenal orang di foto ini? Siapakah dia? Menurut Anda, apakah orang di foto ini merupakan seorang pemimpin? Apa alasannya?” (5’)
- Bagikan kertas kepada peserta dan minta mereka untuk menulis siapa pemimpin yang mereka hormati dan sebutkan 5 karakteristiknya di kertas metaplan. (10’)
- Bagi peserta ke dalam kelompok yang beranggotakan masing-masing 4-5 orang.
- Minta peserta untuk menyampaikan hasil tulisannya kepada peserta lain secara bergantian di kelompok masing-masing. (10’)
- Minta tiap kelompok untuk berdiskusi dan menyepakati 5 karakteristik pemimpin yang ideal bagi mereka. (10’)
- Minta tiap kelompok untuk menuliskan hasil kesepakatan mereka di HVS lalu mempresentasikan dan menempelkannya di plano. (10’)
- Buat kesepakatan bersama tentang 5 karakteristik terpenting dari pemimpin berdasarkan hasil presentasi masing-masing kelompok. (5’)
- Buka sesi diskusi dengan melontarkan pertanyaan berikut: (10’)
  - Apakah seseorang yang Anda anggap pemimpin memiliki 5 karakteristik tersebut?
  - Apakah karakteristik tersebut dapat Anda miliki?
- Bagikan dan jelaskan lembar baca “Pemimpin dan Kepemimpinan” dilanjutkan dengan tanya-jawab. (10’)
- Tutup sesi dengan menyampaikan poin-poin penting, antara lain: (10’)
  - Pemimpin berbeda dengan kepemimpinan. Tidak semua pemimpin memiliki sifat kepemimpinan (memiliki semua karakteristik pemimpin ideal yang disebutkan). Sifat kepemimpinan bisa saja dimiliki oleh kita semua.
  - Pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang memiliki sifat kepemimpinan.

LEMBAR BACA
“Pemimpin dan Kepemimpinan”

Pemimpin

Pemimpin adalah seorang individu yang ditugaskan untuk memimpin suatu kelompok, tim, organisasi, atau sejenisnya. Untuk menjadi seorang pemimpin, individu tersebut harus dipandang mempunyai posisi kekuasaan oleh anggota kelompok.

Kepemimpinan

Sedangkan kepemimpinan mengacu pada suatu keterampilan, bukan posisi. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memengaruhi suatu kelompok, tim, atau organisasi untuk membantu mencapai tujuan bersama.

Perbedaan Pemimpin dan Kepemimpinan

Terkadang, kedua istilah tersebut digunakan secara bergantian. Seorang pemimpin mungkin memiliki posisi atau jabatan yang telah ditentukan. Namun, kepemimpinan dapat dimiliki oleh siapa pun terlepas dari peran atau jabatan formal mereka. Pemimpin mungkin menggunakan kekuasaannya untuk mengendalikan orang lain atas posisi mereka, sedangkan kepemimpinan melibatkan inspirasi dan pemberdayaan anggota untuk mencapai tujuan bersama

Referensi: Milgram, S. (1974). *Obedience to Authority: An Experimental View*. Harper & Row, New York.

Sesi

Tanggung Jawab dan Nilai Dasar Seorang Pemimpin

TUJUAN

- Peserta dapat memahami isu yang menjadi tantangan Morowali Rukun dan Damai
- Peserta dapat memahami peran dan tanggung jawab pemangku kepentingan di masyarakat di Morowali
- Peserta mampu menemukan dan menyepakati nilai-nilai dasar yang harus dimiliki pemimpin dalam mewujudkan Morowali Rukun dan Damai

PERLENGKAPAN

- Kertas Metaplan
- Kertas Plano
- Spidol Warna

WAKTU

60 menit

Langkah-langkah Fasilitasi

- Buka sesi dengan memberikan pengantar tentang maksud, tujuan, dan waktu yang dibutuhkan. (3')
- Fasilitator meminta peserta untuk membentuk kelompok kecil dan memberikan pertanyaan pembuka. (5')
  - Selama hidup anda di Morowali, kapan perkelahian antarpemuda dianggap sebagai hal biasa setiap saat dan tidak menimbulkan konflik yang membesar?
  - Kapan perkelahian antarpemuda pernah menjadi perkelahian yang tidak biasa dan menimbulkan konflik atau perkelahian yang lebih besar?
  - Apa yang menyebabkan perkelahian antarpemuda dapat menjadi perkelahian berskala lebih besar atau tidak menimbulkan perkelahian besar?
- Fasilitator meminta kelompok kecil untuk berdiskusi dan menjawab pertanyaan yang jawabanya akan dipresentasikan dalam diskusi pleno. (15')
- Saat pleno dilakukan, fasilitator mencatat poin penting dari jawaban setiap kelompok kecil. Kemudian fasilitator membagikan bahan bacaan pada para peserta dan memberi waktu pada peserta untuk membaca dan memberi waktu kesempatan jika ada peserta yang bertanya. (5')
- Fasilitator menanyakan komitmen peserta berdasarkan bahan bacaan (5');
  - Semua peserta adalah pemimpin atau orang yang mempunyai pengikut; artinya, semua punya potensi untuk mendorong eskalasi konflik maupun de-eskalasi konflik. Sebagai pemimpin pilihan apa yang akan diambil: mendorong konflik atau mendorong pencegahan dan penyelesaian konflik di Morowali?
- Fasilitator memberi pertanyaan dan meminta untuk dijawab, yang dilakukan secara bertahap dari jawaban individu, kelompok kecil, kelompok besar. (15')
  - Untuk masing-masing peserta "Sebutkan 3 isu atau tantangan yang dihadapi masyarakat Morowali dalam menciptakan Kerukunan dan Perdamaian.
  - Fasilitator membagi peserta dalam kelompok kecil yang berisi 5 orang dan meminta peserta untuk membacakan jawaban secara bergantian. Kemudian kelompok menyepakati 5 isu atau tantangan yang paling penting untuk disampaikan oleh wakil kelompok dalam proses diskusi pleno.
  - Jawaban semua kelompok kecil dicatat dan dikumpulkan dalam diskusi

pleno, kemudian pleno meminta seluruh peserta untuk menyepakati 3 isu atau tantangan yang paling penting yang dihadapi masyarakat Morowali dalam menciptakan Kerukunan dan Perdamaian
- Untuk menyepakati 3 isu tersebut fasilitator perlu melakukan penggalian terhadap tiap kelompok dan peserta.

- Fasilitator masih meminta peserta dalam kelompok kecil yang sama dan memberikan pertanyaan untuk dijawab secara kelompok (10')
  - Sebagai pemimpin apa nilai-nilai dasar yang harus jadi pegangan pemimpin dalam meresponss isu dan tantangan perselisihan dan konflik
  - Sebagai pemimpin apa tanggung-jawab yang harus dilakukan untuk merespons isu atau tantangan perselisihan dan konflik guna mewujudkan Morowali yang Rukun dan Damai?

- Fasilitator meminta masing-masing kelompok untuk mempresentasikan jawaban kelompok pada sesi pleno. (5')
- Fasilitator mencatat poin-poin penting dari presentasi kelompok kecil dan menutup sesi dengan meminta komitmen peserta apakah tanggung-jawab dan nilai-nilai dasar yang sudah didapat dapat dijadikan komitmen bersama. (5')

Lembar baca

Eskalasi dan De-eskalasi Konflik

Perkelahian antarpemuda adalah peristiwa yang sudah ada sejak dulu dan dianggap sebagai sebuah hal yang lumrah dan biasa di Morowali. Bahkan perkelahian antarpemuda yang berbeda agama, suku, dan keluarga. Namun terkadang perkelahian yang dianggap biasa itu kemudian memicu perkelahian yang lebih luas atau memicu konflik antarkelompok. Perkelahian yang terjadi dimaknai lebih dari sekedar perkelahian antarpemuda. Pemaknaan ini dilakukan oleh aktor-aktor (pemimpin) tertentu dalam masyarakat yang kemudian diikuti oleh orang lain. Aktor-aktor ini menerjemahkan dan memaknai perkelahian yang ada sebagai sebuah ancaman terhadap keberadaan kelompoknya (ancaman eksistensi). Proses pemaknaan inilah yang sering disebut analisa "sekuritisasi" atau "pergawatan."[1] Contoh, salah satu pemuda dipukul, dimaknai pukulan terhadap keberadaan kelompok, pukulan terhadap agamanya, atau pukulan terhadap etnisnya. Makna itu disetujui oleh kelompoknya atau pengikutnya dan memunculkan respons yang abnormal berupa kekerasan dan mendorong **"Eskalasi"** konflik yang lebih besar antarkelompok.

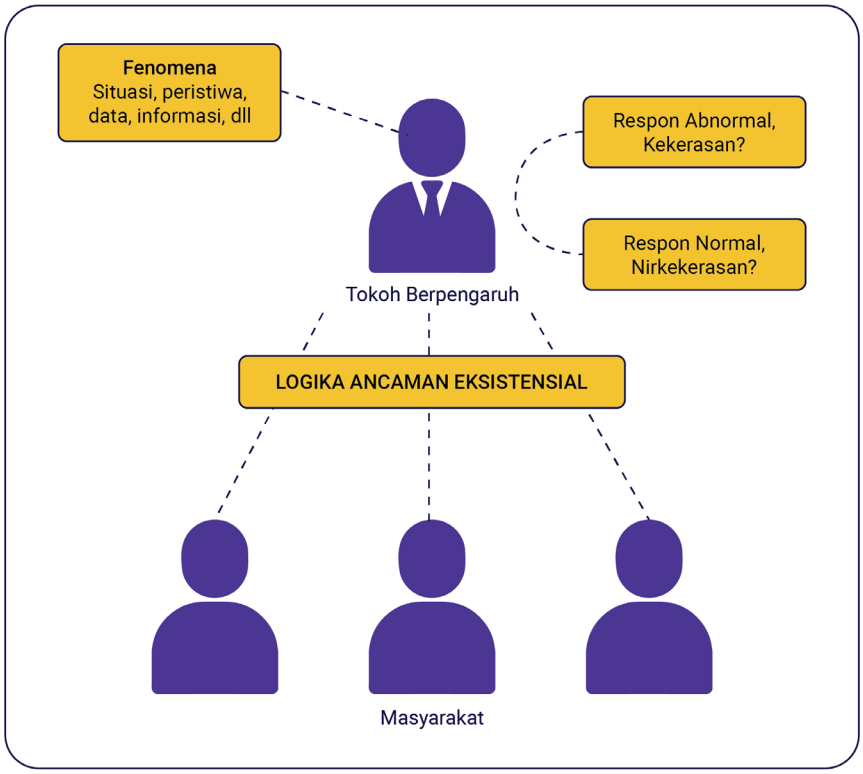
Sebaliknya ketika perkelahian yang ada oleh aktor-aktor di masyarakat dimaknai sebagai "perkelahian biasa antarpemuda," maka akan muncul dampak yang berbeda. Peristiwa pemukulan pemuda tidak dimaknai sebagai pemukulan terhadap kelompoknya, pemukulan terhadap agamanya, atau pemukulan terhadap etnisnya. Proses pemaknaan seperti inilah yang disebut "de-sekuritisasi." Peristiwa perkelahian pemuda ini dianggap bukan sebagai ancaman eksistensial dan anggapan ini disetujui oleh kelompoknya sehingga direspons secara biasa atau "normal." Hal ini menggambarkan **"De-eskalasi".**

Ada empat komponen dalam analisis sekuritas. Yaitu, SAT *(Structural factor, Accelerator factor,* dan *Trigger* momen), namun guna memudahkan dalam menjelaskan dimaknai sebagai "Fenomena," berupa situasi, peristiwa, data, informasi dan lainnya. *Securitizing actor* (SA) biasanya mereka para pemimpin atau mereka yang mempunyai pengikut. *Referent object* (RO) mereka para pengikut, dan logika ancaman (*logic of threat*), narasi ancaman yang digunakan pemimpin kepada pengikutnya. SA merupakan aktor utama yang membaca dan mengintrepretasikan fenomena kemudian memengaruhi kelompok untuk melakukan tindakan darurat guna merespons ancaman keamanan eksistensial. Ancaman keamanan eksistensial dipahami sebagai kondisi yang dianggap membahayakan identitas dan survival dari individu atau kelompok. *Logic of Threat* (LoT) sebagai komponen yang mengandung kata-kata dan seni berbicara dari SA mengenai ancaman eksistensial yang sedang mengancam RO. Contoh;

1 Barry Buzan, Ole Weaver and Jaap de Wilde, Security: A New Framework for Analysis, (Boulder: Lynne Rienner Publishers, 1998).

pemukulan ini adalah penghinaan pada kelompok kita, pemukulan pada harga diri kita semua. Pernyataan itu mungkin sebuah statemen yang tidak dapat dipercaya karena tidak jelas apa dasar dan sumber dari pernyataan tersebut. Namun jika hal itu disampaikan pada RO dan dipercaya sebagai sebuah kebenaran maka akan memunculkan respons yang abnormal, berupa tindak kekerasan.

Hubungan antara pemimpin dan pengikut serta proses analisa sekuritas dapat digambarkan sebagai berikut.



Sebenarnya ada aktor lain yang tidak digambarkan yaitu "*Functional Actor*" atau aktor fungsional, yang merupakan aktor yang memengaruhi hubungan dinamis antara SA dengan RO, misalnya media massa dan sosial media. Sosial media saat ini sering memengaruhi dan memanaskan suasana sehingga tampilan media masa yang berupa video, kata-kata, dan gambar semakin meyakinan RO bahwa apa yang disampaikan SA adalah benar.

BAB II
PENJELASAN TENTANG KONFLIK

Sesi
Apa Itu Konflik?

TUJUAN

- Peserta mampu memahami arti konflik berdasarkan pengalamannya dan lingkungan sekitarnya.
- Peserta mampu membedakan antara konflik dan kekerasan.
- Peserta mampu memahami konflik dalam pengertian buruk dan baik (positif dan negatif atau dampak konflik).
- Peserta mampu mendefinisikan secara bersama apa yang dimaksud dengan konflik atau pemahaman bersama tentang apa itu konflik.

PERLENGKAPAN

- Alat tulis
- Kertas Flip chart
- Isolatip
- Bahan bacaan

WAKTU

60 menit

Langkah-langkah Fasilitasi

- Fasilitator membuka sesi dengan menjelaskan tujuan dan alur pelaksanaan dari sesi ini (5').

- Sesi dilanjutkan membagikan kertas manila berwarna atau *flip chart* dan meminta peserta untuk menjawab pertanyaan dengan gambar. Guna memudahkan peserta menjawab pertanyaan, Fasilitator dapat memberikan contoh jawaban atas dalam bentuk gambar. Pertanyaan: *"Apa yang terlintas/terbayangkan dalam pikiran anda, saat anda mendengar kata konflik?"*

  Setelah dipastikan semua peserta menjawab pertanyaan dalam bentuk gambar, Fasilitator meminta peserta untuk meninggalkan gambar pada kursi masing-masing dan meminta mereka bergeser ke arah kanan sebanyak 4 kursi. Persilakan peserta untuk duduk dan memegang gambar yang ada di kursi mereka saat ini (5').

- Fasilitator membuat dua kolom tabel (arti negatif/buruk, arti positif/baik) pada kertas/papan tulis. Pilihlah 5 orang peserta secara acak untuk menjelaskan maksud gambar yang ada pada mereka. Konfirmasikan maksud gambar tersebut pada si pembuat gambar. Tanyakan pada seluruh peserta, apakah maksud gambar itu negatif/buruk atau positif/baik, kemudian letakan gambar tersebut pada kolom "konflik positif atau negatif" yang tersedia (10').

- Fasilitator membuka diskusi singkat dengan peserta atas hasil kolom tabel "Konflik Positif atau Negatif" yang sudah dikerjakan bersama-sama sebelumnya. Gali pembelajaran apa yang didapat peserta dari proses yang sudah dilakukan. Saat menutup diskusi singkat, Fasilitator menyampaikan pada peserta bahwa: *"Setiap peserta atau setiap orang mempunyai pengertian tentang konflik sendiri-sendiri dan banyak dipengaruhi oleh pengalaman dan pengetahuan selama ini" (5').*

- Fasilitator membagi peserta dalam kelompok kecil (3-5 orang) dan meminta mereka berdiskusi untuk menjawab pertanyaan (10'):

  Apakah ada konflik dalam arti yang positif?
  Sebutkan contoh bentuk konflik yang positif/baik?

- Fasilitator meminta perwakilan masing-masing kelompok untuk mempresentasikan hasil kerjanya. Catat poin-poin penting dari presentasi peserta (10').

- Bahan bacaan dibagikan kepada peserta. Peserta diberi waktu untuk membacanya. Buka kesempatan waktu kepada peserta jika ada yang ingin bertanya (10').

- Fasilitator menutup sesi dengan bersama-sama peserta membuat definisi konflik yang sesuai dengan pemahaman peserta. Tekankan pada peserta, bahwa "*Konflik, perselisihan, sengketa, ketegangan*" dapat terjadi pada level

individu atau kelompok. Akhiri dengan meminta semua peserta untuk menempelkan seluruh gambar yang sudah dibuat pada kolom tabel “Konflik Positif atau Negatif ” yang tersedia (5’).

- *Setiap orang dan setiap daerah mempunyai pemahaman istilah konflik yang berbeda-beda. Gunakanlah istilah konflik yang paling sesuai dengan latar belakang peserta. Penggunaan istilah konflik juga disesuaikan dengan dinamika daerah pelatihan. Untuk wilayah yang belum pernah terjadi konflik besar, istilah konflik dapat diganti dengan istilah, “perselisihan, sengketa, ketegangan” atau istilah lain yang lebih cocok dengan bahasa daerah setempat.*
- *Buatlah kesepakatan dengan peserta istilah apa yang pas dan akan digunakan untuk sesi selanjutnya (konflik, perselisihan, sengketa, dll.).*
- *Gunakanlah istilah atau pemaknaan konflik yang sesuai dengan latar belakang peserta untuk seluruh sesi yang ada dalam pelatihan.*

Lembar Bacaan

Apa Itu Konflik?

Apa itu konflik?

Konflik secara umum dipahami sebagai bertemunya **dua pihak atau lebih** yang mempunyai **kepentingan** yang **berbeda.**

Konflik juga diartikan, sebuah situasi **ketidaksepahaman** yang melibatkan **pihak-pihak** karena merasa **terancam** dalam memenuhi **kebutuhan** dan **keinginannya.**

Konflik seringkali disamakan dengan kekerasan. Padahal jika mengacu pada pengertian di atas, tidak setiap konflik mengandung kekerasan. Konflik dengan kekerasan dapat didefinisikan secara umum sebagai bertemunya dua pihak atau lebih yang mempunyai kepentingan yang berbeda dan terdapat praktik-praktik penggunaan kekerasan untuk mencapai tujuannya atau menghambat pihak lain mencapai tujuannya.

Lihat petikan percakapan antara Ibu Tanti, seorang pegawai kecamatan, dan Bapak Arya seorang penduduk desa, sebagai berikut:

Ibu Tanti : Apakah ada konflik di desa bapak?

Bapak Arya : Di desa Kami tidak pernah ada konflik, tapi kalau sengketa batas tanah pertanian antarwarga atau antardesa sering terjadi. Terkadang juga ada tawuran antardesa, tapi yang paling banyak adalah perselisihan dan perkelahian antarpemuda.

Jika melihat petikan percakapan di atas, ”Apakah memang konflik berbeda ataukah sama dengan sengketa atau perselisihan?” Dalam keseharian terkadang masyarakat lebih suka menggunakan kata lain untuk mengatakan ”konflik,” seperti perselisihan, persengketaan, kerusuhan, ketegangan, dan lain-lain, karena menganggap kata konflik itu mengerikan, negatif dan lebih pas untuk kejadian yang besar dan melibatkan banyak orang. Setiap masyarakat terkadang memiliki bahasa sendiri untuk menyebut konflik.

Kekerasan

Menurut *Johan Galtung (1975)*, kekerasan adalah segala sesuatu yang menyebabkan orang terhalang untuk mengaktualisasikan potensi diri secara wajar.
Bentuk-bentuk kekerasan adalah:

- Kekerasan langsung

  Kekerasan yang langsung pada tubuh manusia (pemukulan, kekerasan dalam rumah tangga, penganiayaan, perkosaan, pembunuhan, dll.). Kekerasan langsung adalah kekerasan yang paling mudah dilihat karena pelaku dan korbannya sangat nyata dan jelas terlihat.

- Kekerasan struktural

  Kekerasan yang dilakukan secara sengaja ataupun tidak disengaja oleh sebuah sistem struktur (diskriminasi pendidikan, pekerjaan, pelayanan kesehatan, pelayanan administrasi oleh pemerintahan pada masyarakat karena etnis, agama, dll., sistem pemisahan penduduk berdasarkan warna kulit, misalnya Apartheid di Afrika Selatan).

- Kekerasan kultural (budaya)

  Aspek-aspek budaya yang dapat digunakan untuk membenarkan terjadinya kekerasan langsung atau struktural.
  Contoh: Adanya praktik-praktik budaya yang menempatkan perempuan sebagai pihak yang lemah atau tidak bernilai. Hal tersebut diyakini dan didukung oleh masyarakat. Pada saat terjadi penganiayaan atau kekerasan terhadap perempuan, maka masyarakat menganggap sebagai hal biasa.

Masih menurut *Johan Galtung,* sumber-sumber kekerasan adalah sikap, perasaan, dan nilai-nilai, seperti kebencian, ketakutan, dan ketidakpercayaan. Dampak dari sikap ini membuat kita terkadang menggolong-golongkan masyarakat berdasar gender, ras, agama, dan lain-lain. Dari penjelasan tersebut di atas dapat dilihat bahwa orang melakukan kekerasan bisa jadi karena adanya konflik, tetapi juga kebencian atau ketakutan semata.

Konflik berbeda dengan kekerasan. Tidak semua konflik disertai dengan kekerasan. Tapi kekerasan sering muncul karena konflik.

Konflik baik atau buruk?

Banyak orang percaya bahwa konflik itu buruk atau negatif. Mereka melihat bahwa konflik merusak hubungan antarpihak dan menghambat mereka untuk mencapai tujuan mereka. Mereka sering melihat hasil akhir dari konflik adalah kekerasan, air mata, penderitaan, dan kerusakan. Oleh karena itu, mereka beranggapan bahwa konflik harus ditolak atau diselesaikan secepatnya jika konflik tersebut tidak terhindarkan.

Kecenderungan konflik dianggap negatif berkembang pada abad 18 (John Darby, profesor di Ethnic Study at University of Ulster) akibat pandangan teori sosiologi pada saat itu. Di masa sekarang, teori sosiologi banyak menunjukkan bahwa konflik adalah fakta dari hidup, baik buruk atau baik. Pada hakikatnya, semua hubungan manusia dari hubungan pertemanan, perkawinan sampai pada hubungan antarnegara akan selalu terdapat konflik.

Banyak penelitian menunjukkan bahwa konflik mempunyai daya positif, yaitu mencegah keajegan dan mendorong keingintahuan. Konflik juga dapat mendorong munculnya hubungan yang sehat di masyarakat dan mendorong masyarakat untuk belajar dan berubah. Konflik merupakan alat untuk mendorong masyarakat untuk dapat menyesuaikan diri dengan situasi yang baru dan menciptakan pendekatan baru terhadap permasalahan yang lama.

Bayangkan taman bunga yang hanya terdapat satu jenis dan warna bunga? Pasti akan sangat membosankan bukan?
Taman bunga yang indah adalah taman dengan banyak berbagai macam jenis bunga, dan warna.
Setiap rumah tangga pasti ada masalah. Bayangkan kalau tidak ada masalah atau cemburu, maka rumah tangga akan terasa hambar dan membosankan.

Bagaimana memahami konflik yang benar?
Konflik mempunyai dua sisi yaitu negatif dan positif. Dua sisi tersebut tidak terpisahkan satu dengan yang lainnya. Terlalu banyak persepsi negatif yang ada pada kita tentang konflik menjadikan kita cenderung akan menghindar ataupun agresif terhadap konflik yang muncul. Namun, terkadang pemahaman yang terlalu banyak sisi positifnya menjadikan kita terlalu mengecilkan, menyederhanakan, dan terkadang membiarkan sebuah konflik yang muncul. Karenanya kita harus dapat memahami konflik secara menyeluruh, baik sisi negatif maupun positif. Yang terpenting adalah bagaimana kita dapat meminTimalisasi sisi negatif dari konflik yang muncul. Jika kita hendak menyelesaikan konflik, maka kita harus mendorong agar konflik yang ada diekspresikan ke arah yang positif.

Macam-macam Jenis Konflik
Berdasarkan jenis-jenisnya, konflik sangat beragam tergantung dari apa yang menjadi dasar pemisahan jenis konflik. Memisahkan konflik berdasarkan jenisnya bukan dimaksudkan untuk membagi semua konflik secara rinci sesuai dengan jenisnya. Namun, memisahkan konflik ke dalam jenis-jenis tertentu akan memudahkan kita memahami konflik. Dengan memahami jenis konflik kita dapat melihat konflik atau sengketa yang ada di daerah kita termasuk dalam jenis konflik apa. Pada akhirnya, membagi konflik berdasarkan jenisnya juga memberi kemudahan dalam melihat para pihak yang terlibat dalam konflik dan siapa-siapa yang dapat membantu melakukan upaya dini untuk mencegah munculnya konflik dengan kekerasan.

Secara umum jenis-jenis konflik dibagi sebagai berikut:

1. Konflik berdasarkan para pihak yang berkonflik
    - Konflik Vertikal: Konflik antara negara dengan rakyat atau masyarakat.
    - Konflik Horisontal: Konflik di man para pihak terlibatnya adalah masyarakat dengan masyarakat. Konflik ini dapat dibedakan lebih lanjut:
        - Konflik antarindividu: Konflik yang para pihaknya adalah individu dengan individu lain (Kekerasan dalam rumah tangga, konflik antara atasan dengan bawahan, dll).
        - Konflik antarkelompok: Konflik yang terjadi antara kelompok satu dan kelompok lainnya (Konflik antarkelompok pemuda desa, konflik antarpartai, dll.).

2. Konflik berdasarkan isu
   - Konflik identitas (konflik atas dasar agama, konflik atas dasar adat, konflik atas dasar etnis, dll.).
   - Konflik sumber daya alam (konflik perebutan sumber daya alam)
   - Konflik ekonomi (konflik perebutan sumber daya ekonomi)
   - Konflik politik (konflik perebutan kekuasaan, dll.)

3. Konflik berdasar ruang lingkup
   - Konflik rumah tangga (konflik antara suami-istri, konflik antara anak dengan orang tua dan konflik antara anak dengan anak).
   - Konflik daerah (konflik yang terjadi hanya dalam satu daerah tertentu dan melibatkan hanya dari daerah tersebut. Contoh: konflik tapal batas desa, kecamatan dan kabupaten, dll.).
   - Konflik lokal (konflik yang terjadi dalam satu lingkup wilayah negara tertentu misal: konflik Ambon, Poso, Aceh, dll.).
   - Konflik antarnegara (konflik yang terjadi antarnegara contoh: konflik perbatasan antara Indonesia dengan Malaysia, dll.)
   - Konflik regional dan internasional (konflik yang terjadi antara beberapa negara dalam satu kawasan tertentu contoh: konflik negara-negara Arab dengan Negara Israel, dll.).

Terkadang sangat sulit membagi konflik secara tegas karena konflik yang terjadi merupakan irisan dari berbagai macam jenis konflik.

Contoh: Konflik Ambon

Konflik Ambon adalah konflik identitas karena isu yang berkembang adalah isu agama dan etnis-walaupun banyak yang menentang anggapan tersebut. Konflik ini merupakan konflik lokal karena terjadi di wilayah Indonesia dan termasuk konflik antarkelompok karena yang berhadap-hadapan dalam konflik adalah kelompok agama tertentu dan kelompok agama lain. Konflik ini juga merupakan konflik politik karena ada unsur-unsur perebutan kekuasaan politik.

Poin Kunci

- Konflik tidak sama dengan kekerasan.
- Konflik memiliki sisi negatif dan sisi positif. Yang harus dihindari adalah aspek kekerasannya, bukan konfliknya.
- Memahami konflik harus secara keseluruhan, baik sisi negatif maupun positifnya, guna mendapatkan gambaran yang sebenarnya tentang apa itu konflik.
- Konflik yang negatif dan destruktif/merusak cenderung akan meluas dan berkembang, serta bertambah dan membesar berdasarkan jumlah dan isu yang muncul, jumlah para pihak yang terlibat, biaya sosial, ekonomi dan politik yang harus dibayar oleh para pihak.

Lembar Tugas
Konflik Positif atau Negatif ?

POSITIVE	NEGATIVE

Sesi
Anggapan Dasar Tentang Konflik

TUJUAN

- Peserta mampu menemukan anggapan dasar tentang konflik yang ada di lingkungan masyarakat sekitarnya.
- Peserta mampu memahami dengan baik berbagai anggapan dasar tentang konflik.
- Peserta mempunyai pemahaman dasar tentang konflik yang menyeluruh dan baik sebagai dasar dalam upaya pencegahan dan penanganan konflik.

PERLENGKAPAN

- Alat tulis
- Meta plan
- Isolatip
- Bahan bacaan

WAKTU

65 menit

Langkah-langkah Fasilitasi

- Fasilitator membuka sesi dengan menjelaskan tujuan dari sesi dan alur kegiatan selama sesi ini (5').

- Fasilitator membagikan kertas *meta plan* kepada setiap peserta dan meminta mereka untuk menuliskan pada kertas tersebut dua buah idiom-idiom/peribahasa/kata-kata bijak/pantun, dan lain-lain terkait dengan tema konflik, di daerah masing-masing (10'). Untuk memudahkan peserta menemukan idiom atau peribahasa, dll., maka sebaiknya Fasilitator dapat memberikan contoh:
  - Punya musuh satu sudah sangat banyak tapi punya 1.000 teman masih kurang.
  - *Peribahasa Jawa: "Sugih tanpo bondo, Nglurug tanpo bolo, menang tanpo ngasorake,"* yang kira-kira berarti: Yang paling berharga adalah keluhuran hati, berkonflik tidak usah ribut-ribut dan membawa teman, jika menang tidak perlu merendahkan yang lain.
  - Sajak sindiran terhadap musuh dari Kulawi, Sulawesi Tengah *"Tengke mate hopo etuda onimuka ia ina mengepe tope ini,"* artinya ayam yang dipukulkan pada peti jenazah itulah tandamu, tangisan dan air mata itulah pengantarmu.
  - Kata-kata bijak dari Suku Mego, di Kabupaten Sikka, NTT: *"Tura jaji"* atau *"keang nara,"* yang artinya janji adat untuk perdamaian.

- Fasilitator membagi peserta dalam kelompok kecil (3-5 orang) untuk mendiskusikan hasil pekerjaan individu dalam kelompok. Kemudian meminta kelompok untuk menyepakati dua idiom atau peribahasa yang berarti hal positif dan dapat dipakai sebagai pegangan dalam pencegahan dan penanganan konflik (5).

- Fasilitator meminta setiap kelompok untuk mempresentasikan hasil kerja kelompok, kemudian fasilitator mencatat poin-poin penting dari penjelasan peserta (10').

- Fasilitator membuka diskusi bersama peserta dengan mengajukan pertanyaan:
  - Apakah idiom-idiom peribahasa yang ditulis peserta diyakini dan dipercaya oleh masyarakat?
  - Apakah idiom dan peribahasa itu dipakai masyarakat dan memengaruhi serta membenarkan tindakan masyarakat bila terjadi konflik,perselisihan,atau sengketa?

- Fasilitator mencatat poin-poin penting dari diskusi (10').

- Pada akhir diskusi, fasilitator membagikan bahan bacaan pada seluruh peserta dan memberikan waktu kepada mereka untuk membaca (10').

- Fasilitator memberi waktu untuk peserta bertanya tentang bahan bacaan yang sudah dibaca. Kemudian fasilitator menanyakan: ”Apakah dari idiom dan peribahasa yang sudah ditemukan peserta, ada yang dapat dipakai untuk menambahi anggapan-anggapan dasar yang ada dalam lembar bacaan? ” (10’).

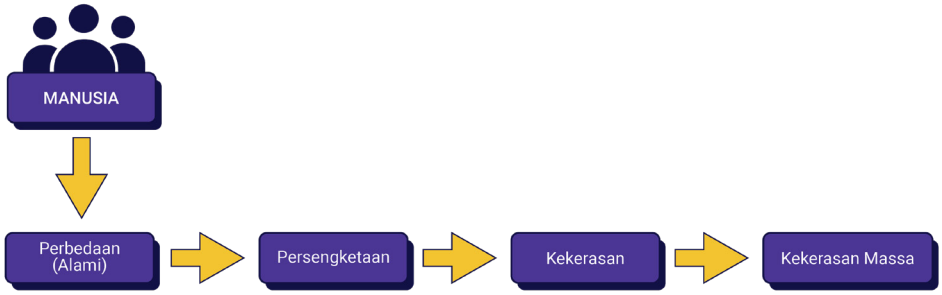
- Sesi diakhiri dengan meminta peserta untuk menempelkan tulisan mereka pada dinding bicara masing-masing (5’).

Menggali anggapan dasar (asumsi dasar) konflik dari peserta adalah tahap yang penting. Penggunaan idiom atau peribahasa terkadang bisa menggali anggapan dasar dari peserta dan masyarakat, namun harus disesuaikan dengan peserta. Kebanyakan peserta yang masih muda tidak begitu paham dengan idiom dan peribahasa. Cara lain yang bisa digunakan adalah dengan gambar binatang yang mencerminkan pribadi anda dalam menghadapi masalah/konflik, kemudian digali alasannya.

Lembar Bacaan

SETIAP MANUSIA DICIPTAKAN BERBEDA, MENGAPA KITA HARUS BERKONFLIK KARENA PERBEDAAN ITU?

Tuhan telah menciptakan manusia secara berbeda-beda, bahkan dua orang anak kembarpun ternyata berbeda sidik jarinya. Jadi, perbedaan itu adalah hal alamiah yang tidak dapat ditolak oleh manusia. Karena perbedaan merupakah hal yang alamiah maka sebenarnya kita tidak perlu berkonflik dengan kekerasan karena perbedaan itu. Kalau Tuhan menghendaki, Dia dapat menciptakan manusia di seluruh dunia ini sama, tapi mengapa kita diciptakan berbeda? Dan kenapa kita harus berkelahi karena perbedaan? Perbedaan itu bukan sebuah alasan bagi kita untuk berkonflik. Adanya perbedaan itulah yang menjadikan dunia ini lebih beragam dan menarik. Seperti halnya taman bunga. Taman yang indah adalah taman berwarna-warni yang dipenuhi oleh beraneka macam jenis bunga dan pohon. Coba anda bayangkan, taman yang hanya diisi oleh satu jenis bunga pasti akan sangat membosankan.

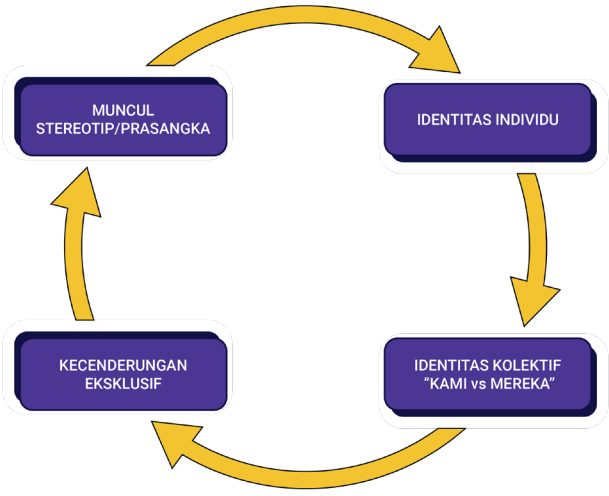


Perbedaan dapat menjadi sengketa apabila dalam perbedaan itu kemudian muncul anggapan paling benar, paling baik dan kemudian memandang pihak lain yang berbeda salah atau lebih rendah. Apabila sengketa ini tidak segera diselesaikan, maka dapat berkembang menjadi tindakan kekerasan di mana terdapat praktik-praktik penghilangan hak pada pihak lain/kelompok lain. Jika kekerasan ini tidak segera diselesaikan, maka akan berkembang menjadi kekerasan massa/kelompok yang akan melibatkan massa yang banyak di mana pihak-pihak yang bertikai akan menghalalkan segala cara untuk menghilangkan pihak lain, bahkan dengan menghilangkan nyawapun dilakukan.

Karenanya, dalam penanganan konflik, kita harus sesegera mungkin menyelesaikannya sejak dini. Kita harus mengembalikan makna manusia sebagai mahluk yang secara alami memang berbeda. Dengan dasar inilah kita kembali

diingatkan bahwa perbedaan itu adalah hal yang alamiah. Setiap individu manusia mempunyai identitas: identitas yang didapat sejak lahir dan yang diperoleh setelah lahir. Identitas yang didapat dari lahir merupakah identitas yang diberikan oleh Tuhan yang tidak dapat diubah, seperti etnis, warna kulit, warna rambut, dan lain-lain. Sedangkan identitas yang didapat setelah lahir diperoleh dari pengetahuan, kedudukan, atau keahlian yang merupakan identitas pilihan, seperti pekerjaan, pendidikan, dan lain-lain.

Identitas individu ini merupakan hal yang wajar, namun terkadang berkembang menjadi identitas kelompok. Pada tahapan ini, di mana identitas sudah menjadi milik kelompok, maka akan muncul pembedaan ”kami vs. mereka.” Jika perbedaan perasaan ”kami vs. mereka” ini terus didorong, maka akan memunculkan kecenderungan eksklusivitas. Jika ini dibiarkan, hal ini akan memunculkan cap atau *stereotip*, yaitu menyederhanakan anggapan/persepsi seseorang atau kelompok terkait dengan sifat-sifat yang khas yang seakan-akan menempel pada idividu atau kelompok tertentu. Sebagai contoh, orang dari etnis/kelompok X adalah malas, bodoh, atau licik. Persepsi yang salah ini pada akhirnya akan memunculkan ”prasangka” yaitu sikap negatif terhadap kelompok atau individu tertentu karena keanggotaannya dalam kelompok tertentu. Seseorang dianggap pemalas, kasar, dan bodoh bukan karena tindakan nyatanya tapi lebih pada karena dia berasal atau anggota dari kelompok etnis X itu. Prasangka muncul dari anggapan yang menyamakan/memukul rata, dan menyimpang dari kenyataan yang sesungguhnya. Prasangka inilah yang sering memunculkan tindakan-tindakan diskriminatif dan dapat berujung pada tindakan kekerasan.



DI DUNIA INI ADA KETERBATASAN YANG DIPEREBUTKAN

Menurut *Realistic Conflict Theory* yang dipelopori oleh Sherif (1966), di dunia ini ada keterbatasan atau kelangkaan yang diperebutkan. Kelangkaan yang dimaksud dapat berbentuk kelangkaan sumber daya alam (air, hutan, tanah, batu bara, minyak, dll.), sumber daya politik atau simbol (Bupati, Gubernur, Presiden), juga kelangkaan sumber daya ekonomi, dan lain-lain. Berbagai konflik banyak terjadi karena ada upaya satu pihak atau kelompok untuk meraih keuntungan yang sebesar-besarnya dengan mengorbankan kelompok lainnya.

Secara alami luas daratan atau tanah di dunia ini tetap bahkan dapat menyusut karena permukaan laut yang semakin tahun semakin meninggi. Sementara itu, jumlah penduduk dunia semakin meningkat setiap tahunnya sehingga memunculkan kemungkinan terjadinya konflik, ketegangan, atau sengketa karena kondisi tersebut. Sebuah desa dapat memenuhi kebutuhan pangan penduduknya dari tanah pertanian di desa karena jumlah penduduknya sedikit. Namun dengan semakin bertambahnya jumlah penduduk desa, maka kebutuhan pangan penduduk semakin meningkat dan terkadang luas lahan pertanian tidak dapat memenuhi kebutuhan pangan penduduk desa sehingga berpotensi menimbulkan konflik atas akses sumber daya. Demikian juga dengan masalah air untuk pertanian, pada beberapa wilayah jumlah air untuk pertanian tetap terkadang berkurang, sementara luas tanah pertanian bertambah sehingga berpotensi menimbulkan konflik.

Setiap kabupaten hanya memiliki satu Bupati, karenanya banyak orang bersaing memperebutkan jabatan tersebut. Coba bayangkan kalau jabatan bupati dalam satu kabupaten ada 1.000, mungkin orang tidak akan bersaing mati-matian karena banyak kemungkinan untuk menjadi bupati.

Adanya kelangkaan atau keterbatasan sumber daya menyebabkan konflik dalam masyarakat adalah hal yang tidak dapat dihindari. Kalau memang demikian adanya, mengapa kita harus melakukan kekerasan untuk mencapai sesuatu? Apakah kita harus memenuhi hari-hari kita dengan konflik yang dilakukan dengan kekerasan? Bukankan jika memang konflik dalam masyarakat tidak terhindarkan, maka kita harus mengusahakan supaya konflik tidak dilakukan dengan cara-cara kekerasan?

Lembar Bacaan

Pandangan Umum/Anggapan Dasar tentang Konflik

Memahami konflik terkadang menjadi kesulitan tersendiri. Ada istilah umum dalam lingkungan hukum bahwa kalau ada dua orang sarjana hukum ditanya ”apa itu hukum?,” maka akan ada lebih dari dua pendapat dan jawaban. Hal yang sama juga terjadi dengan pertanyaan tentang konflik. Jawaban setiap orang akan berbeda-beda sesuai dengan pengalaman dan pengetahuannya. Namun ini tidak berarti kita menjadi putus asa untuk memahami konflik. Memahami konflik akan menjadikan kita lebih tahu dan mampu memilih cara yang terbaik untuk mencegah dan menghadapinya. Memahami konflik dapat kita lakukan melalui pandangan-pandangan umum atau anggapan umum tentang konflik yang ada selama ini, baik di lingkungan kita maupun dari ilmu pengetahuan.

Setiap manusia atau kelompok masyarakat mempunyai pandangan umum tentang konflik. Hal tersebut sangat ditentukan oleh pengalaman, budaya dan kondisi sosial yang melingkupinya. Terkadang pandangan tersebut merupakan pandangan yang sudah sangat dalam masuk ke bawah sadar pemikiran seseorang. Apabila suatu saat terjadi konflik atau perselisihan, maka tanpa berpikir logis, munculah pemikiran bawah sadar tersebut yang dapat menjadi alasan pembenar seseorang melakukan suatu tindakan atau menyikapi konflik. Pemahaman dasar tentang konflik akan banyak berpengaruh pada tindakan yang dilakukan dalam menghadapi konflik.

Bayangkan dan bandingkan apa yang akan dilakukan orang yang mempunyai pemahaman ”konflik itu selalu ada” dengan mereka yang punya pemahaman ”konflik adalah bahaya?” Pasti akan berbeda, bukan? Meletakkan pemahaman dasar konflik yang benar akan membantu kita menghadapi konflik.

Banyak sekali pemahaman dasar tentang konflik. Setiap orang dan kelompok masyarakat mempunyai pemahaman yang berbeda. Namun beberapa pemahaman dasar di bawah ini dapat membantu kita menghadapi konflik secara benar dan tidak dengan kekerasan.

- **Konflik itu selalu ada**
  Manusia hidup selalu berkonflik. Konflik ada di alam dan hadir dalam kehidupan manusia. Konflik seperti cuaca, ia selalu ada.
- **Konflik menciptakan perubahan**
  Konflik merupakan salah satu cara bagaimana sebuah keluarga, komunitas, perusahaan, dan masyarakat berubah. Konflik juga dapat mengubah pemahaman kita akan sesama dan mendorong kita untuk memobilisasi sumber daya dengan cara-cara baru. Konflik membawa kita pada klarifikasi pilihan-pilihan dan kekuatan untuk mencari penyelesaiannya.

- **Konflik selalu mempunyai dua sisi**
  Sebagai satu-kesatuan yang tidak terpisakan, konflik membawa potensi risiko dan potensi manfaat. Karakter Bahasa Mandarin untuk kata “krisis” terdiri dari 2 bagian yang berarti ”bahaya” dan ”peluang.”

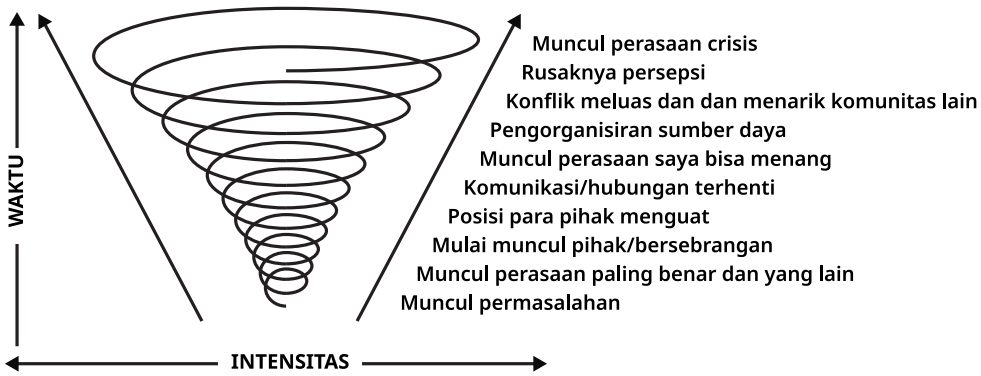
- **Konflik dapat menjadi produktif atau kontraproduktif**
  Konflik yang produktif mengacu pada permasalahan, kepentingan/minat, prosedur, dan nilai-nilai pemahaman. Semua ini akan menghasilkan suatu “cahaya.” Konflik yang kontraproduktif cenderung mengacu pada pembentukan prasangka terhadap lawan, komunikasi buruk, sarat emosi, kurang informasi, dan salah informasi. Hal-hal ini akan menghasilkan kondisi “panas,” bukan “cahaya.”

- **Konflik dipengaruhi pola-pola emosi, kepribadian, budaya, dan sikap**
  Reaksi-reaksi psikologis (melamun, melawan, dingin/diam) memegang peranan yang sangat kuat dalam memengaruhi proses konflik. Konflik mengikuti gaya kepribadian dan psikologi seseorang. Budaya juga ikut membentuk aturan-aturan dan ritual yang membawa kita pada konflik. Seringkali konflik dipengaruhi oleh sikap merasa paling (secara budaya, hak, kekuatan, kebenaran, dll.) dan dapat mengalahkan orang/kelompok lain.

- **Konflik mengandung berbagai makna**
  Konflik adalah drama yang dapat dianalisis dengan memahami siapa, apa, di mana, kapan, dan mengapanya dari cerita-cerita itu. Kebanyakan konflik itu berwajah banyak sehingga usaha-usaha memahaminya harus merekonstruksi informasi-informasinya. Satu titik tolak yang sama adalah untuk memahami berbagai makna yang dikandung oleh sebuah konflik.

- **Konflik memiliki daur hidup dan “sifat-sifat bawaan”**
  Konflik dapat bertransformasi, bertambah cepat, perlahan menghilang, atau berubah bentuk. Konflik dapat berskala rendah hingga meningkat menjadi “badai.”

- **Konflik menggugah kita untuk berpikir**
  Para penulis, pemikir, seniman, politisi, psikolog, pengacara, dan ahli filsafat semuanya tergugah karena konflik. Demikian pula kita. Dengan adanya konflik, kita dipaksa dan dipacu untuk berpikir, berkarya, dan menemukan pendekatan baru dalam melihat suatu permasalahan serta mencari cara menyelesaikannya.



Disarikan dari beberapa sumber:

- Konflik bahaya dan peluang , Mitra-mitra BSP Kemala dengan Boedhi Wijardjo dkk, 2001
- Etnich diversity and Conflict management, LGI, 2004
- Conflict Tranformation Across Cultures, 2004

Sesi
Hasil Akhir dari Konflik

TUJUAN

- Peserta mampu memahami berbagai hasil akhir dari konflik.
- Peserta dapat memilih bentuk peran dan hasil akhir yang diharapkan sesuai dengan situasi lingkungannya.
- Peserta mampu menggali dan menciptakan kreativitas untuk mencapai hasil akhir konflik yang menguntungkan semua pihak.

PERLENGKAPAN

- Alat tulis
- Meta plan
- Kertas plano
- Lembar cerita
- Lembar bacaan

WAKTU

60 menit

- Fasilitator menjelaskan tujuan dan alur dari sesi ini (5').

- Fasilitator meminta peserta untuk saling berhadapan satu dengan yang lainnya, sebagai pihak yang saling bertentangan satu dengan yang lain. Fasilitator membacakan cerita "Kayu Cendana." Fasilitator meminta peserta berperan sebagai SITI dan SULUNG, kemudian menanyakan pada peserta yang saling berhadapan (10'):
  Pertanyaan:
  1. Apa yang akan terjadi antara SITI dan SULUNG?
  2. Apa yang akan terjadi dengan kayu cendana?
  3. Apa kesepakatan yang dihasilan antara SITI dan SULUNG?

- Fasilitator meminta pada beberapa pasangan secara acak untuk menyampaikan hasil kesepakatan antara SITI dan SULUNG. Fasilitator mencatat Poin-poin penting hasil diskusi perserta (10').

- Fasilitator membagikan bahan bacaan dan memberi kesempatan kepada peserta untuk membacanya. Peserta diberi waktu untuk bertanya atau meminta penjelasan tentang bahan bacaan (10').

- Fasilitator menjelaskan contoh kasus dengan bahan bacaan:
  1. Kalah-kalah (menolak): Pohon kayu cendana dibiarkan, dirusak atau dibakar. Sama-sama tidak mendapatkan apa-apa.
  2. Menang-kalah (persaingan/kompetisi): Pihak yang lebih kuat mendapatkan yang lebih besar dan yang lemah mendapatkan lebih kecil.
  3. Kalah-menang (mengalah/akomodasi): Salah satu pihak secara sukarela memberikan lebih pada yang lain, dan dia tidak hanya mendapatkan sedikit.
  4. Minim menang-minim kalah (kompromi): Masing-masing pihak mendapatkan bagian namun tidak sesuai dengan yang diharapkan. Dibagtar. Hasil Kesepakatan
  5. Menang-menang (kolaborasi): Pohon diambil dahannya secukupnya. Pohon tidak ditebang karena pohon langka dan dipelihara bersama untuk setiap saat dapat diambil hasilnya bersama (dahan pohon). Biji pohon dibibitkan dan ditanam supaya ada banyak pohon di masa mendatang.
- Fasilitator menggambarkan diagram hasil akhir dari konflik, dan menanyakan pada setiap pasangan sesuai hasil kerja mereka, "Termasuk di kotak mana dari diagram hasil akhir konflik dan apa alasannya?"

- Fasilitator membagi peserta menjadi kelompok kecil (3-5 orang) dan meminta masing-masing kelompok untuk mengambil contoh bentuk hasil akhir konflik yang menang-menang di daerah masing-masing (10').

- Fasilitator meminta beberapa kelompok untuk membacakan hasil pekerjaan kelompok dan membuka diskusi bersama seluruh peserta (10').

- Sesi ditutup fasilitator dengan memberikan poin-poin dari pelaksanaan sesi, serta meminta komitmen dari peserta (5’):
  1. Menghadapi dan mengelola konflik harus kreatif.
  2. Arah dalam menghadapi dan mengelola konflik adalah sama-sama menang bagi para pihak.

- Studi kasus adalah metode yang efektif untuk mendukung pemahaman dari peserta. Sesuaikanlah cerita dengan lingkungan dan permasalahan yang dihadapi peserta.
- Jika diihat peserta sudah mempunyai kepercayaan diri, fasilitator dapat mendorong contoh kasus menang-menang dapat ditampilkan dalam bentuk bermain peran.

Lembar Cerita

Kayu Cendana yang Langka

Pada suatu hari, harga kayu cendana di pasar internasional melambung tinggi. Namun kayu cendana di hutan sudah langka dan sulit ditemukan. SITI adalah seorang perempuan yang menanggung nafkah keluarga karena suaminya sakit lumpuh. Sedangkan SULUNG adalah seorang suami yang membutuhkan uang banyak untuk mengobati istrinya yang sakit keras. Pekerjaan SITI dan SULUNG setiap harinya mencari kayu cendana untuk dijual. Kehidupan mereka sangat tergantung pada kayu tersebut. Tiba-tiba pada suatu saat yang tidak disengaja, mereka secara bersamaan menemukan pohon kayu cendana di hutan. Ternyata pohon kayu cendana itu adalah satu-satunya yang masih tersisa di hutan. Mereka sama-sama menginginkan kayu tersebut untuk memenuhi kebutuhan masing-masing.

Lembar bacaan
Diagram Hasil Akhir Konflik

Setiap model penyelesaian mempunyai dampak yang berbeda terhadap hasil akhir yang dicapai. Semua pendekatan penyelesaian konflik memilki kekuatan dan kelemahannya sendiri.

Gaya Persaingan (Kompetisi)

Model ini lebih menitikberatkan pada ”mendapatkan hasil” atau keuntungan sendiri dan mengabaikan kepentingan, hasil dan keuntungan orang lain. Hubungan dengan pihak lain tidak menjadi penting. Model ini lebih mengutamakan pada bagaimana memenangkan sengketa atau konflik daripada mencari penyelesaian

yang tepat untuk semua pihak. Kepercayaan antarpihak tidak terbangun dengan baik serta komunikasi tidak berjalan secara timbal balik dan seimbang. Kepentingan yang berbeda menjadikan para pihak berpikir untuk tidak mengatakan yang sebenarnya dalam berkomunikasi. Para pihak akan memulai segala sesuatunya dengan pemikiran negatif terhadap pihak lawan sehingga sering terjadi salah mengartikan informasi antara para pihak. Pihak yang merasa dalam posisi benar dan kuat akan berusaha menekan pihak lawan sementara pihak lain akan bertahan dengan kemauannya.

Gaya Mengalah (Akomodasi)

Model ini merupakan lawan dari gaya kompetisi karena lebih menitikberatkan pada pencapaian kepentingan dan tujuan pihak lain dengan mengabaikan kepentingan dan tujuan kita. Gaya ini menekankan pada dan mementingkan hubungan antarpihak yang bersengketa. Dengan menggunakan model ini, kita percaya bahwa pihak lain akan lebih terbuka dan jujur tentang tujuan dan kepentingan kita bersama.

Gaya Menolak

Pada model ini ditandai karakteristik dengan rendahnya akan kepentingan dan tujuan yang hendak diraih, demikian juga dalam hal melihat hubungan antarpihak.

Gaya Kompromi

Dalam model penyelesaian sengketa seperti ini, maka hasil akhir yang akan didapat adalah setiap pihak mendapatkan bagian kalah dan bagian menang (minim menang/minim kalah). Biasanya digunakan dalam hal ekonomi dan perdagangan dan mengenai hal-hal yang dapat dibagi. Penggunaan model ini akan menunjukkan bahwa kita tidak hanya mementingkan kepentingan dan tujuan kita, tetapi juga memelihara hubungan antarpihak.

Gaya Kolaborasi

Penggunaan model ini menunjukan akan adanya bagian yang sama penting akan kepentingan dan tujuan yang ingin dicapai dengan hubungan personal antarpihak pada saat yang bersamaan. Ini merupakan model penyelesaian sengketa atau konflik yang paling bagus, namun sulit untuk dicapai dan membutuhkan waktu yang cukup lama. Komunikasi antarpihak berjalan baik dan mendukung kan hasil akhir dari penyelesaian sengketa. Hasil akhir yang didapat oleh para pihak lebih dari apa yang diharapkan dan luar biasa. ”Kue” yang dibagi lebih besar dari obyek awal yang disengketakan. Penggalian atas permasalahan yang ada akan maksimal. Kedua belah pihak berkeinginan besar untuk menyelesaikan sengketa atau konflik, agenda tersembunyi, dan kepercayaan yang hancur sehingga akan mengarah pada kejujuran antarpihak. Ini semua menjadi bagian dari gaya kolaborasi. Penyelesaian akan konflik atau sengketa tidak hanya menyangkut isu-isu yang muncul di permukaan, tetapi sampai pada penggalian akar permasalahan atau sumber sengketa atau konflik. Penghargaan dan empati terhadap lawan muncul dengan komunikasi yang baik. Gaya ini pada akhirnya akan membuat ”keterbukaan dan kreativitas” dalam penyelesaian sengketa atau konflik. Model penyelesaian seperti ini menutup ruang untuk menculnya kekerasan, baik langsung maupun tidak langsung karena ruang diskusi untuk pencapaian penyelesaian sengketa terbuka luas dan peran serta yang sama kepada para pihak.

BAB III
RESPONS DAN PENCEGAHAN KONFLIK

Sesi
Posisi Kita dalam Menghadapi Konflik

TUJUAN

- Peserta mampu memahami dan mengidentifikasi bentuk-bentuk dasar alami respons manusia terhadap konflik.
- Peserta mampu memilih respons yang terbaik terhadap konflik.
- Peserta dapat mengarahkan respons menghadapi dan mengelola dalam berhadapan dengan konflik.

PERLENGKAPAN

- Alat tulis
- Meta plan
- Kertas plano
- Isolatip

WAKTU

60 menit

Langkah-langkah Fasilitasi

- Fasilitator membuka sesi dengan menjelaskan tujuan dan alur sesi (5').

- Fasilitator membagikan kertas gambar dan memberikan instruksi kepada para peserta (5'):
  - Tuliskan masing-masing tiga ***sifat*** atau ***tindakan*** anda dalam menghadapi konflik. Minta peserta untuk menjawab berdasarkan pengalaman yang pernah mereka alami.

- Fasilitator membagikan bahan bacaan pada seluruh peserta dan mempersilakan mereka untuk membaca. Fasilitator mempersilakan peserta bila ada hal yang ingin ditanyakan terkait bahan bacaan (10').

- Fasilitator menempelkan kertas dengan tulisan 3 bentuk tindakan respons terhadap konflik (agresif, menghadapi dan mengelola, lari/diam) pada tempat terpisah di dinding kelas pelatihan. Mintalah peserta untuk melihat hasil pekerjaan yang sudah dilakukannya dan menentukan secara jujur kecenderungan respons apa yang ada dalam diri mereka masing-masing dalam menghadapai permasalahan atau konflik. Peserta dipersilakan untuk berkumpul di bawah tulisan 3 bentuk tindakan respons yang sudah ditempel fasilitator, sesuai dengan kecenderungan respons masing-masing (5').

- Lakukanlah penyesuaian jumlah anggota kelompok agar 3 kelompok yang terbentuk jumlah anggotanya berimbang. Masing-masing kelompok mendiskusikan kerja kelompok sesuai dengan lembar tugas yang ada. Mintalah masing-masing kelompok untuk mempersiapkan penampilan drama singkat yang menunjukan salah satu tindakan nyata respons terhadap masalah/konflik sesuai dengan nama kelompoknya (agresif, menghadapi dan mengelola, lari/diam) (15').

- Masing-masing kelompok mempresentasikan hasil kerja kelompok dengan terlebih dahulu menampilkan drama singkat. Kelompok lain secara bergantian diminta untuk memberikan respons, tanggapan, dan komentar atas presentasi yang disampaikan kelompok tersebut (15').

- Fasilitator menutup sesi dengan menyampaikan poin-poin penting dari sesi dan meminta komitmen dari seluruh peserta untuk mulai ***saat ini akan berusaha menghadapi dan mengelola konflik yang ada di komunitasnya masing-masing.*** Di akhir sesi fasilitator meminta kepada peserta untuk menempel kertas meta plan pada masing-masing dinding bicara. (Melawan dengan kekerasan, Menghadapi dan mengelola, Lari/diam) (5').

Lembar bacaan

Tipologi Sikap Menghadapi Konflik

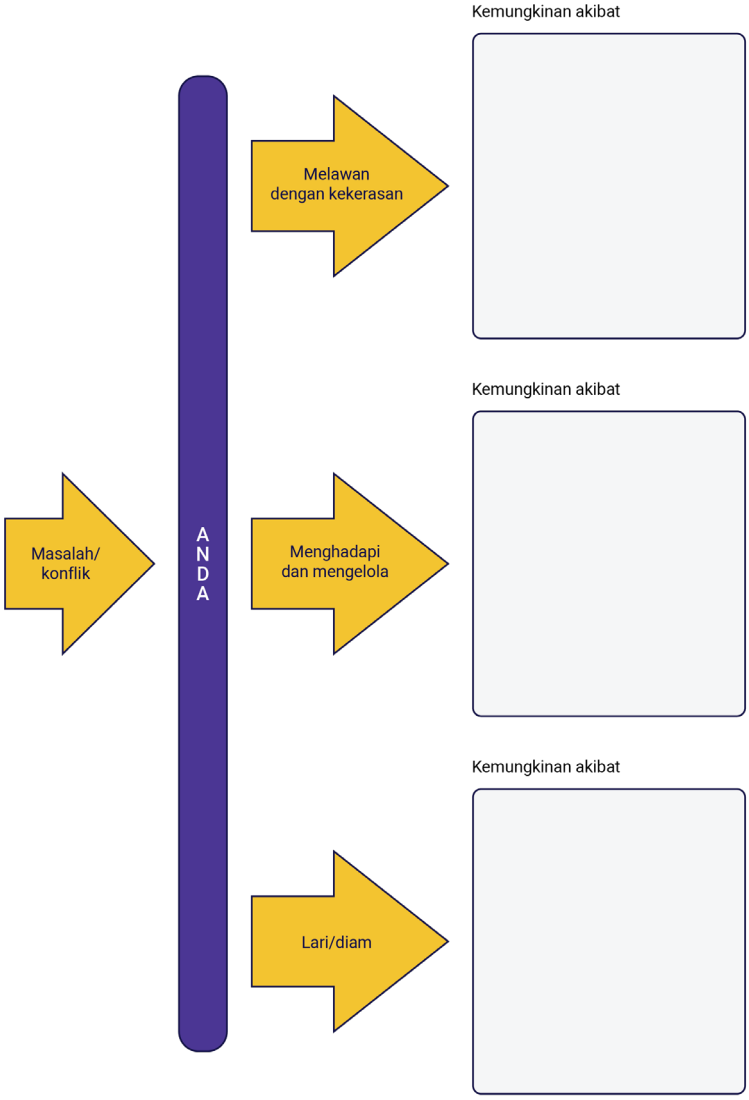
Pada hakikatnya terdapat tiga bentuk respons manusia pada saat berhadapan dengan masalah/konflik (Thomas-Kilmann, 2008). Respons tersebut merupakan respons yang natural, respons awal yang didasarkan pada pikiran bawah sadar kita. Respons tersebut adalah:

1. ***Agresif/Irasional.*** Respons ini biasanya muncul karena adanya kepercayaan lebih dan merasa mampu menang atau mengalahkan orang lain. Kekhawatiran akan sesuatu membuat kita tidak rasional, kemudian menjadikan kita takut. Hal ini terus berkembang menjadi intoleransi terhadap sesuatu yang berbeda dengannya. Selanjutnya muncul perasaan dan tindakan tidak mau menerima atau menolak sesuatu dan biasanya tidak rasional bahkan mungkin kekerasan. Respons agresif dapat dilihat dalam bentuk nyata berupa tindakan yang cenderung merusak dan menyerang lawan yang dianggap membuat konflik atas masalah. Respons ini banyak dipengaruhi oleh pertimbangan emosional negatif seperti kemarahan, kebencian, dan dendam. Pada kondisi nyata tindakan ini banyak dilakukan secara spontan dan sedikit menggunakan pertimbangan pemikiran. Karena ada masalah, kemudian muncul tindakan memukul dan melukai orang lain dengan harapan konflik cepat selesai.

2. ***Lari/Diam.*** Respons ini terlihat nyata melalui tindakan lari dari persoalan yang dihadapi, mengecilkan sebuah masalah atau konflik untuk sekedar menenangkan diri, namun tidak ada tindakan nyata untuk menyelesaikannya. Pada sisi lain, diam juga disamakan dengan lari karena tidak melakukan sesuatu dan membiarkan sesuatu terjadi tanpa berusaha untuk menyelesaikan permasalahan. Tindakan diam dapat dilakukan karena kondisi tidak memungkinkan untuk melakukan sesuatu atau karena ada ancaman keselamatan yang luar biasa sehingga seseorang tidak berdaya untuk menyelesaikan masalah. Namun terkadang ada juga yang diam karena hanya ingin menyelamatkan diri sendiri dan membiarkan permasalahan terjadi, yang penting tidak mengganggu kepentingan dia.

3. ***Menghadapai dan Mengelola konflik.*** Tindakan ini sering disebut dengan tindakan yang rasional karena tindakan yang dilakukan mengedepankan pertimbangan pemikiran yang rasional. Menghadapi artinya mendudukkan permasalahan/konflik secara proposional, tidak berlebihan, dan memunculkan komitmen untuk merespons permasalahan/konflik dengan penuh pertimbangan pemikiran untuk mencari penyelesaian yang terbaik serta mencegah konflik tidak terjadi lagi di masa mendatang. Mengelola artinya mendorong permasalahan/konflik dengan mengarahkan pada penyelesaian yang meminimalkan kekerasan dan memaksimalkan kepentingan dan hubungan antara para pihak yang bermasalah/konflik.

Lembar Tugas



Untuk setiap: kemungkinan akibat

1. Apakah masalah terselesaikan?
2. Apa perasaan saya pada orang lain setelah kejadian?
3. Apa perasaan orang lain pada saya setelah kejadian?
4. Apakah hubungan/silaturahmi/persaudaraan akan seperti sebelumnya ?

Sesi

Nilai-Nilai Dasar Pencegahan dan Penanganan Konflik Untuk Pembangunan Perdamaian

TUJUAN

- Peserta mampu menemukan nilai-nilai dasar yang bersumber dari pengalaman dan lingkungannya.
- Adanya kesepakatan antara para peserta tentang nilai-nilai dasar yang akan menjadi sandaran dalam pencegahan dan penanganan konflik.

PERLENGKAPAN

- Alat tulis
- Meta plan
- Kertas plano
- Lembar cerita
- Lembar bacaan
- Lembar kesepakatan nilai

WAKTU

120 menit

Langkah-langkah Fasilitasi

- Fasilitator membuka sesi dengan menjelaskan tujuan dan alur sesi (5').

- Fasilitator membagi peserta dalam kelompok kecil (3-5 orang) (65').
  - Fasilitator membacakan empat sesi cerita berseri di mana pada setiap akhir sesi cerita akan ada pertanyaan yang harus dijawab oleh peserta secara individual.
  - Kemudian masing-masing peserta akan mendiskusikan dalam kelompok dan menyepakati jawaban kelompok. Dorong agar ada dikusi yang dalam dalam kelompok kecil tentang alasan atau argumentasi atas jawaban yang akan dipilih, sebelum nenentukan jawaban.
  - Pada setiap akhir sesi cerita, fasilitator meminta jawaban dari setiap kelompok dan membuka tanggapan dari kelompok lain serta mendorong adanya diskusi yang melibatkan semua peserta.
  - Fasilitator mencatat poin-poin penting dari jawaban kelompok dan hasil diskusi pada kertas plano atau papan tulis.

- Fasilitator membagikan lembar bacaan kepada seluruh peserta dan memberikan waktu bagi mereka untuk membacanya (10').

- Fasilitator menutup sesi dengan membuat kesepakatan tentang nilai-nilai yang pantas dihormati dan yang tidak pantas dihormati. Fasilitator kemudian menawarkan kepada para peserta apakah nilai-nilai ini dapat menjadi nilai-nilai dasar bersama dalam menghadapi konflik (10').

- Cerita sebaiknya disesuaikan dengan kontek tempat pelatihan dan asal peserta pelatihan.
- Yang penting dari proses ini adalah alasan atau argumentasi atas jawaban yang disampaikan, jadi bukan sekadar jawabannya. Jawaban mungkin akan sama tapi alasan atas jawaban itu bisa jadi tidak. Beri ruang waktu bagi para peserta untuk mendiskusikan alasan atas jawaban yang mereka berikan.

Lembar bacaan

Apa itu nilai?

Nilai adalah apa yang kita percayai dan membantu kita untuk membedakan baik dan buruk, salah dan benar. Nilai adalah apa yang kita percayai tentang diri kita, orang lain, dan dunia kita. Dalam beberapa hal, nilai yang kita percayai akan tercermin dalam tingkah laku kita. Ketika nilai-nilai tersebut menjadi terkumpul dan menjadi landasan tingkah laku kita sehari-hari maka itu yang sering kita sebut dengan ”gaya hidup.” Contohnya, gaya hidup damai terceminkan dalam tingkah laku yang damai yang berasal dari nilai-nilai damai.

Mengapa nilai penting?

Tanpa nilai, kita tidak memiliki pegangan hidup, tidak tahu arah dan tujuan dari apa yang kita lakukan, dan tidak tahu apakah yang kita lakukan baik untuk kita maupun orang lain. Nilai merupakan panduan yang kita butuhkan sebagai landasan untuk berbuat. Nilai yang kita yakini akan menjadikan kita mampu membedakan baik dan buruk, salah dan benar. Pada akhirnya nilai akan mendorong kita untuk memilih dan melakukan sebuah perbuatan yang baik dan benar.

Apa hubungan nilai dan penanganan konflik?

Dalam menghadapi konflik, nilai menjadi sangat penting. Seperti tersebut di atas, nilai akan membantu kita menentukan tindakan apa yang akan kita lakukan, baik atau buruk, benar atau salah. Konflik dapat muncul karena adanya perbedaan nilai. Namun demikian, nilai dapat menjadi panduan bagi kita untuk melakukan tindakan yang benar dalam menghadapi konflik. Jika tindakan kita salah, maka kita akan cenderung mendorong konflik menjadi membesar. Dengan nilai, kita juga dapat meletakkan diri kita secara tepat pada situasi konflik. Kita tidak mudah terpengaruh oleh dorongan yang memunculkan konflik dan tidak mudah ikut-ikut dalam berkonflik. Yang paling penting, dalam menyelesaikan atau menghadapi konflik, nilai ini akan menjadi panduan yang kita percayai akan membantu menyelesaikan konflik.

Lembar Cerita

Kisah Bambang dan Since

Episode Pertama

Bambang dan Since adalah suami istri yang tinggal di desa Titip di pinggir sungai Lawa Sulawesi Tengah. Desa tersebut merupakan desa asal Since. Walau berbeda suku dan agama mereka telah 5 tahun menikah dan hidup bersama. Sebagian besar penduduk desa Titip tidak begitu suka menerima keberadaan Bambang, tapi Bambang terus berusaha menyesuaikan diri dengan budaya setempat agar bisa diterima oleh masyarakat.

Sudah sejak lama Since sering mengeluh kesakitan, ternyata belakangan baru diketahui bahwa Since menderita sakit kanker rahim yang mengancam keselamatan jiwanya.

Karena tidak punya uang maka selama ini Since hanya bisa berobat ke Puskesmas yang berada di wilayah desa asal Bambang. Namun akhir-akhir ini terjadi konflik besar antara desa Titip dengan desa asal Bambang, sehingga Since tidak bisa pergi lagi ke Puskesmas.

Pada suatu hari, Since mengeluh kesakitan dan merasa tak tahan lagi, beberapa kali muntah darah dan pingsan. Kenyataan itu membuat Bambang sangat cemas dan bingung, ia ingin segera membawa istrinya ke puskesmas yang biasanya, tapi situasi konflik tidak memungkinkan untuk pergi ke sana. Satu-satunya tempat berobat yang aman dan netral adalah rumah sakit besar yang berada 20 Km dari desa Titip. Namun ia tidak memiliki uang sama sekali. Akhirnya Bambang bertekad untuk mencuri uang dari orang terkaya di desa Titip yang juga merupakan pimpinan konflik di desa tersebut.

Apabila anda menjadi Bambang, apa yang akan anda lakukan?
Pilihlah salah satu jawaban di bawah ini:

- Anda akan mencuri,
  karena .....
- Anda tidak dapat memutuskan apa-apa,
  karena .....
- Anda tidak akan mencuri,
  karena .....

Episode Kedua

Dalam cerita ini, Bambang pada akhirnya mencuri uang Juragan Jujut saudagar kaya di Desa Titip. Bambang mendapatkan uang yang lebih dari cukup untuk membiayai Since berobat ke rumah sakit. Ketika mereka pulang dari rumah sakit, Bambang ditangkap Polisi. Dalam putusan pengadilan, ia dijatuhi hukuman selama 10 tahun.

Setelah mendekam dalam penjara selama satu tahun, ia berhasil melarikan

diri dan pergi ke Manado. Bambang memakai nama baru, yakni Yudi. Setelah bekerja keras selama 8 tahun, Bambang berhasil mendirikan toko kelontong. Ia selalu berlaku jujur terhadap para pelanggannya, dan pegawai-pegawainya pun mendapat upah yang tinggi. Bahkan sebagian besar dari keuntungan yang diperolehnya digunakan untuk keperluan amal.

Karena usahanya berkembang, Bambang memerlukan karyawan baru. Saat itu dia membuka iklan lowongan di koran lokal, dan banyak calon pegawai yang melamar. Setelah masa pemasangan iklan selesai, Bambang menyadari bahwa semua pelamar berbeda suku dan agama dengan dirinya.

Apabila anda menjadi Bambang, apa yang akan anda lakukan?

Pilihlah salah satu jawaban di bawah ini:

- Anda akan menerima calon pegawai baru yang berbeda suku dan agama, karena .....
- Anda menolak calon pegawai baru yang berbeda suku dan agama,

  karena .....
- Anda tidak jadi menambah pegawai baru,

  karena .....

Episode Ketiga

Usaha Bambang semakin berkembang pesat. Dia membuka beberapa toko cabang di Manado dan beberapa kabupaten lain. Keuntungan dari usahanya tersebut membuat Bambang bisa membeli rumah baru yang megah di Manado.

Husaimah adalah tetangga yang sangat baik kepada Bambang. Suatu ketika, dia mengetahui bahwa Bambang sesungguhnya adalah seorang narapidana yang berhasil melarikan diri dari penjara 8 tahun yang lampau dan merupakan seorang buronan yang sedang dicari-cari polisi.

Jika anda Husaimah, apa yang akan anda lakukan?

- Anda harus melaporkannya,

  Karena .....
- Anda tidak dapat mengambil keputusan,

  Karena .....
- Anda tidak melaporkannya,

  Karena .....

Episode Keempat

Kembali kepada Since. Ternyata setelah 9 tahun berselang, kankernya kambuh kembali. Menurut perhitungan Dokter Budiman yang merawatnya, Since diperkirakan akan bertahan hidup enam bulan lagi. Saat ini badannya sudah amat lemah dan sakit-sakitan.

Pada suatu hari, ketika rasa nyerinya agak mereda, Since meminta dengan sangat kepada Dokter Budiman agar diberikan suntikan yang melebihi dosis, sehingga ia terbebas dari penderitaannya. Dalam hati, Since berkata, toh nanti ia akan mati juga karena penyakitnya yang sudah tidak mungkin disembuhkan. Since juga mengatakan bahwa ia sudah tidak tahan lagi memikul beban penderitaan dalam waktu untuk yang lebih lama lagi.

Jika anda Dokter Budiman, apa yang akan anda lakukan?

- Anda memberikan suntikan yang diminta Since,

  Karena .....
- Anda tidak dapat memutuskan apa-apa,

  Karena .....
- Anda menolak memberikan suntikan yang diminta Since,

  Karena .....

Lembar Kesepakatan Nilai

Nilai-nilai yang dapat menjadi pegangan dalam pencegahan dan penyelesaian konflik:

No.	Nilai-nilai yang pantas dihormati	Nilai-nilai yang tidak pantas dihormati
1.	*Contoh* *Menghormati hukum*	*Contoh* *Melanggar hukum,* *Mengambil hak orang lain, dll.*
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		

Sesi

Pencegahan atau Penyelesaian konflik

TUJUAN

- Peserta mampu memahami respons terhadap konflik berupa pencegahan dan penyelesaian konflik.
- Peserta mampu menemukan pilihan upaya strategis pembangunan perdamaian melalui pencegahan konflik.
- Adanya komitmen bersama dari peserta untuk melakukan pencegahan konflik secara dini.

PERLENGKAPAN

- Alat tulis
- Kertas plano
- Isolatip
- Lembar cerita

WAKTU

65 menit

Langkah-langkah Fasilitasi

- Fasilitator memulai sesi dengan menerangkan tujuan dan alur sesi ini.(5')

- Sebagai pengantarmasuk diskusi kelompok, Fasilitator memberikan pertanyaan pancingan "apakah konflik dapat dicegah?" Mintalah komentar dan jawaban dari peserta (5').

- Fasilitator membagi peserta dalam kelompok kecil dengan cara: (5')
  - Mintalah setiap peserta untuk memikirkan satu angka seperti 1, 2, 3....., (tergantung berapa kelompok yang akan dibentuk). Jelaskan bahwa setiap orang akan menemukan teman kelompoknya dengan bersalaman (menggoyangkan tangan) sejumlah angka yang mereka pikirkan. Jika dalam menggoyang tangan ada hambatan jumlah, maka dia bukan anggota kelompok anda, dan dapat melanjutkan mencari kelompok lain. Jika berjabat tangan dengan jumlah goyangan yang sama maka dia adalah anggota kelompok anda.
  - Hentikan proses pencarian kelompok melalui jabat tangan setelah 3' menit, dan meminta sisa peserta untuk mencari kelompok yang sesuai dengan nomor mereka.
  - Periksa jumlah kelompok dan sesuaikan jika perlu.

- Bagikan pada setiap kelompok lembar cerita dan diminta mendiskusikan jawaban dalam kelompok atas pertanyaan dalam lembar cerita (20').

- Masing-masing kelompok mempresentasikan hasil pekerjaanya. Mintalah kelompok lain untuk mananggapi dan beri waktu untuk diskusi. Fasilitator mencatat poin-poin penting dari presentasi dan diskusi (15').

- Fasilitator kembali mengulangi pertanyaan pada awal pembukaan sesi, untuk membuka diskusi panel :
  - "Apakah konflik dapat dicegah?"
  - "Mana yang lebih baik, mencegah konflik atau menangani setelah konflik terjadi? Mengapa?"

- Dorong semua peserta untuk mengemukakan pendapat dan jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Fasilitator mencatat poin-poin penting dari diskusi panel (10').

- Sebelum menutup sesi, Fasilitator menyampaikan catatan poin-poin penting selama proses sesi berlangsung dan mendorong munculnya komitmen dari peserta untuk memilih upaya pencegahan konflik sebagai pilihan strategis (5').

Lembar Cerita

Konflik Perebutan Air Bersih di Kabupaten Belu, NTT

Bagian pertama

Desa Maneikun merupakan salah satu desa di wilayah Kecamatan Lasiolat yang mengalami krisis air bersih. Sebenarnya potensi sumber daya air yang dimiliki desa cukup banyak. Ada 8 sumber mata air, baik yang berdebit besar maupun kecil, namun letak sumber air ini lebih rendah dari pada lokasi pemukiman penduduk. Yang paling menderita dari kondisi alam ini adalah kaum ibu karena secara adat yang bertugas mengambil air dalam keluarga adalah ibu. Setiap hari mereka harus berjalan jauh menuruni bukit untuk mengambil air dan pulangnya harus mendaki jalan yang cukup terjal.

Sumber-sumber air yang memungkinkan untuk jaringan perpipaan justru berada diwilayah desa tetangga, yakni Desa Fatulotu. Secara sosiologis antara warga Desa Maneikun dan warga Desa Fatulotu memilki hubungan adat yang kuat karena mereka dari suku yang sama. Mereka juga mempunyai hubungan kekerabatan yang dekat dan adanya pertautan darah, kawin-mawin, dan hubungan-hubungan sosial lainnya, seperti *"Feto Sawah Uma Mane"* (perempuan masuk menjadi anggota rumah suku laki-laki).

Atas inisiatif dari kaum ibu-ibu yang paling menderita dari kondisi alam yang ada, mereka mendesak Pemerintah Desa untuk mengusahakan pembangunan jaringan perpipaan untuk mengatasi masalah air bersih. Akhirnya, Pemerintah Desa Maneikun menetapkan pembangunan jaringan perpipaan sebagai prioritas pembangunan desa dengan sumber pembiayaan swadaya dan memanfaatkan dana Program Bantuan Pemerintah Pusat.

Kemudian, pemerintah desa dan tokoh masyarakat Desa Maneikun melakukan pendekatan dengan Pemerintah Desa Fatulotu untuk memanfaatkan sumber daya air di Desa Fatulotu bagi warga Maneikun melalui instalasi jaringan perpipaan. Karena adanya hubungan *feto sawah uma mane* antara warga kedua desa, pemerintah desa dan tokoh masyarakat Fatulotu menyetujui permintaan dari pemerintah dan Tokoh masyarakat desa Maneikun. Persetujuan itu disertai dengan satu syarat, bahwa air itu nantinya hanya boleh dimanfaatkan warga Desa Maneiukun. Singkat cerita, warga Meneikun akhirnya mudah mendapatkan air bersih yang cukup untuk memenuhi kebutuhannya tanpa harus berjalan jauh lagi.

Pertanyaan:

1. *Apakah ada potensi konflik yang akan muncul dalam kondisi di atas? Sebutkan!*
2. *Apakah ada potensi pencegahan konflik? sebutkan!*

Bagian kedua

Teratasinya krisis air bersih bagi warga Desa Maneikun hanya berlangsung beberapa tahun. Tahun-tahun selanjutnya, seiring dengan berjalannya waktu, jumlah penduduk desa Maneikun semakin bertambah dan kebutuhan akan air juga bertambah. Pada sisi lain debit air di sumber mata air makin lama makin berkurang. Warga Desa Maneikun kembali merasakan krisis air bersih. Kondisi semakin diperparah dengan adanya kerusakan pada beberapa titik perpipaan sehingga debit air yang teralirkan semakin kecil dan tidak dapat mencukupi kebutuhan seluruh warga.

Selain kesulitan air, pertengkaran antarwarga saat mengambil air semakin sering terjadi karena berebut air. Ini adalah sebuah kondisi yang tidak pernah terjadi sebelum ada jaringan perpipaan. Melihat situasi ini warga berunding untuk memperbaiki jaringan perpipaan yang mengalami kerusakan pada beberapa titk. Air pun kembali normal. Namun keadaan ini hanya berlangsung beberapa saat karena pipa kembali rusak. Dari penyelidikan diketahui bahwa kerusakan tersebut disengaja. Dugaan warga ternyata tepat dan ketegangan mulai muncul ketika kerusakan terus terjadi pascaperbaikan. Setiap ada upaya perbaikan, pada malam hari pipa dirusak lagi. Kondisi ini memunculkan kecurigaan antarpenduduk dua desa. Warga Maneikun mulai curiga pada warga Desa Fatulotu. Sejak saat itu ketegangan terus meningkat. Pada malam hari warga Desa Maneikun melakukan ronda pada jalur jaringan perpipaan dengan membawa pedang dan tombak dengan tujuan ”menghabisi” perusak pipa jika tertangkap tangan.

Kondisi yang tidak nyaman ini menjadikan tugas kaum ibu untuk menyediakan air bersih bagi keluarga terganggu. Mereka kemudian mendesak kepala Desa Maneikun untuk mencari jalan keluar dengan pendekatan adat. Pada akhirnya untuk menghilangkan kecurigaan dan ketegangan antarkedua desa, diadakan pertemuan adat dan upacara adat bersama. Setelah proses adat dilakukan kecurigaan antarkedua masyarakat desa seketika berkurang. Seketika itu pula kebocoran pipa tidak terjadi.

Namun hal itu tidak berjalan lama, kebocoran dan pengrusakan pipa terus terjadi. Melihat situasi ini, Kepala Desa Maneikun melapor ke pihak Kecamatan. Pada tahun 2007 pemerintah kecamatan Lasiolat memediasi dan memfasilitasi pertemuan antara pemerintah dan tokoh masyarakat Desa Fatulotu dan Desa Maneikun

untuk membicarakan hal ini agar tidak terjadi konflik yang lebih besar. Pertemuan itu sekaligus menghasilkan kesepakatan untuk menghindari konflik dengan menjaga instalasi perpipaan secara bersama agar tidak dirusak lagi oleh oknum yang tidak bertanggung jawab. Walaupun sudah ada kesepakatan, ketegangan dan kegiatan saling memata-matai terus terjadi karena jaringan perpipaan masih sering dirusak.

Pertanyaan:

1. *Mengapa terjadi pengrusakan pipa air?*
2. *Mengapa pengrusakan pipa dan ketegangan terus terjadi padahal sudah ada penyelesaian adat dan upacara adat?*
3. *Apakah adat mampu menyelesaikan pokok permasalahan kekurangan air bersih, berkurangnya debit air dan pengrusakan pipa air?*
4. *Apakah ada langkah pencegahan konflik dalam cerita di atas? Siapa aktor pencegah konflik? Sebutkan!*
5. *Dari cerita yang ada, menurut anda langkah-langkah apa saja yang dapat dilakukan dalam upaya pencegahan konflik?*

Cerita disadur dari kasus yang ditangani CIS Timor 2008

Sesi

Asumsi Dasar Pencegahan Konflik

TUJUAN

- Peserta mampu memahami anggapan dasar/asumsi-asumsi dasar pencegahan konflik.
- Peserta membuat kerangka dasar pemikiran tentang asumsi pencegahan konflik di daerahnya.

PERLENGKAPAN

- Alat tulis
- Kertas plano
- Isolatip
- Lembar permainan
- Lembar bacaan

WAKTU

50 menit

Langkah-langkah Fasilitasi

- Fasilitator membuka sesi dengan menerangkan tujuan dan alur sesi (5').
- Fasilitator meminta seluruh peserta untuk ikut bermain Tupai-Pohon dan Angin Ribut, kemudian meminta mereka menjabarkan pelajaran apa yang dapat diambil dari permainan ini. Fasilitator juga menanyakan pada peserta (5'):
  - Bagaimana permainan ini dapat berjalan dengan baik. Apakah konsentrasi dan pengalaman bermain menjamin permainan akan berjalan dengan baik?
- Fasilitator membagi peserta dalam lima kelompok kecil dan memberikan tugas kepada seluruh kelompok untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut (10'):
  - Berdasarkan pengalaman konflik/perselisihan/permusuhan yang pernah terjadi di daerah anda, apakah konflik tersebut dapat diprediksi sebelumnya? Berikan contoh!
  - Apa tanda-tanda yang dipakai orang di daerah anda untuk memprediksi kemungkinan kejadian (bencana/konflik) yang akan terjadi di masa mendatang?
  - Apakah ada hubungan konflik/perselisihan/permusuhan yang terjadi di masa lalu dengan masa sekarang dan masa mendatang? Jelaskan!
- Fasilitator meminta perwakilan setiap kelompok untuk mempresentasikan jawaban mereka dan mempersilakan kelompok lainnya untuk memberikan tanggapan. Fasilitator mencatat poin-poin dari hasil presentasi dan diskusi (15').
- Fasilitator membagi lembar bacaan kepada seluruh peserta dan memberikan waktu kepada mereka untuk membacanya. Fasilitator membuka diskusi kecil untuk para peserta kalau ada hal yang ditanggapi atau ditanyakan atas bahan bacaan itu. Fasilitator meminta para peserta untuk melakukan refleksi dari bahan bacaan tersebut (10').
- Fasilitator menutup sesi dengan menjelaskan poin-poin penting dari proses sesi (5').

Lembar Bacaan

Asumsi Dasar dalam Pencegahan Konflik

Pengalaman atau sejarah masa lalu dan masa sekarang dapat memberi kewaspadaan dalam menghadapi masa depan.

Dengan belajar dari konflik, sengketa, atau perselisihan di masa lalu dan masa sekarang, kita dapat melakukan upaya pencegahan konflik di masa mendatang.

Ada dua bentuk hubungan antarinsiden-insiden konflik yang terjadi;

Pertama

Konflik yang terjadi di masa lalu terkait dengan konflik yang ada pada masa sekarang dan akan berlanjut di masa mendatang. Bahwa konflik yang terjadi saat ini dan di masa depan merupakan kelanjutan (kontinuitas) dan perkembangan dari konflik yang terjadi di masa lalu. Antara insiden konflik yang satu dan insiden konflik yang lain saling berpengaruh dan terkait. Insiden konflik di masa lalu yang tidak terselesaikan dapat berkembang menjadi insiden konflik yang lebih besar pada masa selanjutnya. Bila digambarkan maka akan seperti di bawah ini:

Terkadang bentuk konflik dari waktu ke waktu tidak sama persis, namun masih saling terkait, baik permasalahan konfliknya ataupun para pihak yang terlibat. Hal yang seperti ini sering terjadi pada konflik yang tidak diselesaikan secara tuntas atau masih ada pihak-pihak yang belum puas dengan penyelesaian yang ada. Hal ini pada masa selanjutnya akan menciptakan potensi konflik yang lebih besar karena permasalahan konflik dan para pihak yang terlibat lebih banyak. Di sini terjadi proses eskalasi (pembesaran) dari satu konflik ke konflik selanjutnya. Kondisi ini biasanya terjadi karena ada pihak-pihak, disebut *agen eskalasi,* yang mempunyai kekuatan mendorong konflik menjadi lebih besar.
Contoh: konflik lahan pertanian antarpetani yang berbeda desa kemudian menjadi konflik tapal batas antardesa, dan berkembang menarik kelompok lain atau desa lain yang sukunya sama karena warga desa yang berkonflik kebetulan berbeda suku.

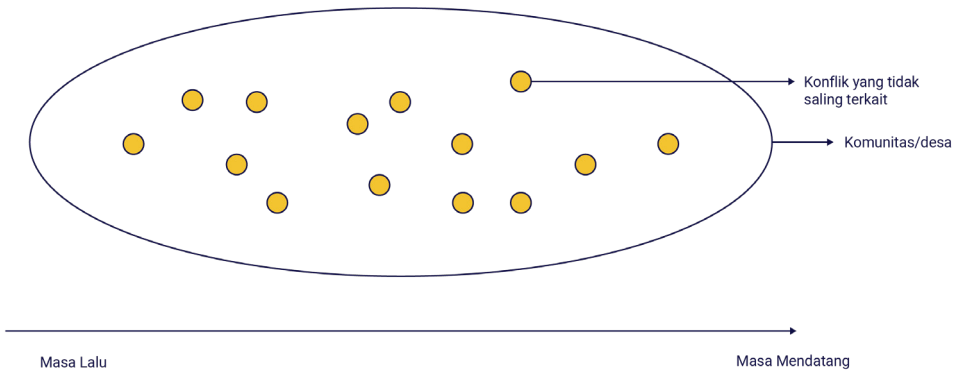
Dibutuhkan pengalaman dan pemahaman konflik masa lalu agar pemahaman bertambah dan tahu apa yang diperlukan untuk mencegah konflik terjadi di masa

mendatang. Apabila kita dapat mengenali komponen dan proses utama yang membangun konflik atau perdamaian di masa lalu dan masa kini, maka kita juga dapat mengidentifikasi apa saja yang diperlukan untuk mencegah konflik serupa terjadi di masa mendatang.

- Komponen adalah faktor-faktor yang menyebabkan konflik atau perdamaian dan aktor yang membangun konflik atau perdamaian.
- Proses adalah hubungan faktor, aktor, dan berbagai hal lain yang membangun konflik maupun perdamaian.

Kedua

Insiden-insiden konflik bisa jadi tidak saling berhubungan satu dengan yang lain, namun insiden-insiden itu terjadi dalam komunitas yang sama. Konflik di masa lalu tidak terkait secara langsung dengan konflik yang terjadi pada masa kini. Insiden-insiden konflik yang terpisah dapat digambarkan seperti di bawah ini:



Contoh kasus:
Dalam satu desa terdapat beberapa konflik yang tidak saling berhubungan satu dengan yang lainnya:

- Konflik antarmasyarakat akibat dari proses pemilihan Kepala Desa.
- Konflik perebutan telor penyu antara masyarakat desa yang sebagian mata pencahariannya dari mengambil telor penyu dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang bekerja untuk konservasi penyu.
- Konflik antaranggota masyarakat karena proses pembagian bantuan ternak sapi dari pemerintah yang tidak merata.

Apa yang menjadi dasar kita agar dapat melakukan upaya pencegahan konflik?
Terkadang konflik yang terjadi pada komunitas isunya berbeda-beda dan tidak saling terkait, namun aktor yang terlibat sama atau model/cara penyelesaiannya sama. Dalam hal ini, selain pemahaman atas faktor dan aktor konflik atas insiden-insiden konflik yang terjadi, kita juga harus lebih jeli memahami kerentanan atau hambatan-hambatan sosial, ekonomi, dan pembangunan. Pada tempat di mana kondisi infrastruktur, pendidikan, dan keterbukaan informasi tidak memadai, maka hal ini dapat mendorong terciptanya lingkungan yang memudahkan proses terjadi konflik.

Setiap perubahan sosial (jumlah penduduk, teknologi, kebutuhan hidup, pembangunan, dll.) akan ditanggapi oleh masyarakat sebagai peluang atau ancaman. Bagi mereka yang melihat hal tersebut sebagai ancaman maka akan melakukan upaya untuk bertahan atau melawan. Memahami *siapa yang paling berpotensi terkena dampak risiko konflik* dari perubahan yang terjadi di dalam masyarakat dan apa yang dapat meringankan dampak kerugian dapat membantu kita melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencegah konflik atau meminimalisir potensi risiko akibat konflik.

Lembar Permainan

Sebelum memulai permainan ini, sebaiknya Fasilitator menanyakan pada seluruh peserta apakah di daerah ini ada adat atau larangan untuk laki-laki dan perempuan berpegang tangan dan apakah ada peserta yang keberatan untuk berpegangan tangan. Kalau ada, peserta yang keberatan dapat diminta menjadi pengamat permainan ini.

Tupai-Pohon-Angin ribut

Bagi peserta dalam kelompok kecil masing-masing 3 orang. Pada setiap kelompok ada yang berperan sebagai pohon (2 orang) saling berhadapan dan kedua tangan saling perpengangan. Satu orang sebagai tupai (berada di tengah).

Aturan permainan:

1. jika disebut pohon maka pohon bergerak mencari tupai.
2. jika disebut tupai maka tupai berpindah mencari pohon.
3. jika disebut angin ribut maka semua peran berubah, tupai menjadi pohon, pohon menjadi tupai.

Fasilitator bercerita tentang perjalanan ke alam/hutan yang ada di daerah pelatihan. Dalam cerita, Fasilitator sesekali menyebutkan tupai, atau pohon, atau angin ribut. Dan untuk menguji konsentrasi peserta, sesekali Fasilitator dapat menyebut angin topan. Penyebutan tupai, pohon dan angin ribut atau angin topan dilakukan secara acak dan disesuaikan dengan cerita.

Sesi
Konflik apa yang Pernah Terjadi di Daerah Anda

TUJUAN

- Peserta mampu mengidentifikasi insiden-insiden konflik/perselisihan/seng keta/ketegangan yang pernah terjadi di daerahnya.
- Peserta memahami momen-momen penting dalam komunitas yang mendorong munculnya konflik.

PERLENGKAPAN

- Alat tulis
- Kertas tulis
- Kertas plano
- Isolatip
- Lembar tugas I
- Lembar tugas II

WAKTU

90 menit

Langkah-langkah Fasilitasi

- Fasilitator memulai sesi dengan menjelaskan tujuan dan alur dari sesi (5').
- Fasilitator membagikan pada seluruh peserta lembar bacaan. Berikan waktu pada peserta untuk membaca. Buka kesempatan kepada peserta untuk bertanya atau berkomentar atas bahan bacaan. Fasilitator menjelaskan tentang pentingnya memahami insiden-insiden konflik/perselisihan/ sengketa/ketegangan di masa lalu sebagai bagian tahap awal upaya belajar dari konflik masa lalu. Penjelasan lain yang perlu disampaikan adalah alat yang dipakai untuk mengidentifikasi insiden konflik (*Lembar Tugas I dan II*) (10').
- Setiap peserta diminta untuk menyebutkan insiden-insiden konflik di wilayah masing-masing secara urut berdasarkan waktu kejadian, dari yang paling lama sampai insiden yang paling baru. (*Lembar Tugas I*). (10').
- Fasilitator meminta peserta untuk bergabung dalam kelompok kecil (3-5 orang). Pembagian kelompok dapat didasarkan pada kecenderungan isu konflik yang ada, ataupun berdasarkan wilayah. (5').
- Diskusikan dan sepakati antarpeserta dalam kelompok, *urutan insiden konflik* yang dapat dipakai menjadi *kasus kelompok* untuk mengerjakan *Lembar Tugas II.* Persilakan kelompok untuk mengerjakan *Lembar Tugas II* (20').
- Setiap kelompok mempresentasikan hasil kerja kelompok. Fasilitator memandu diskusi panel dengan meminta kelompok lain untuk memberikan komentar, saran, ataupun pertanyaan. Beri kesempatan waktu diskusi bagi semua peserta kalau ada hal menarik yang perlu didiskusikan. (30').
- Fasilitator menutup sesi dengan memberikan poin-poin penting selama proses sesi berlangsung. (5').

- Beberapa hal dalam *Lembar Tugas II* terkait dengan materi sesi selanjutnya mungkin tidak sempurna dikerakan para peserta. Namun demikian, minta mereka untuk mengerjakan sesuai dengan kemampuannya. Penyempurnaan *Lembar Tugas II* dapat dilanjutkan setelah peserta mendapatkan materi tentang sumber konflik, aktor, dan isu konflik.

Lembar bacaan

Pembelajaran dari Insiden Konflik

Sering kita mendengar kalimat bijak "Jangan lupa sejarah." Apa sebenarnya makna dari kalimat tersebut? Berbagai macam pemaknaan dapat diambil dari kalimat tersebut. Namun demikian, ada hal penting dari kalimat tersebut yaitu frase "belajar dari sejarah" untuk menginspirasi dan memberi bekal pada hidup kita ke depan. Hal tersebut membuktikan bahwa sejarah merupakan hal penting dari mana kita dapat memetik banyak pelajaran. Bagaimana dengan konflik? Apakah belajar dari konflik di masa lalu dapat membantu kita untuk menciptakan perdamaian pada masa mendatang? Jika sejarah dapat memberi pelajaran pada kita untuk hidup di masa sekarang dan mendatang, maka melalui belajar dari konflik di masa lalu kita juga dapat belajar untuk menciptakan perdamaian di masa mendatang.

Sejarah sering dipakai sebagai alat untuk memperkuat kebenaran dan posisi seseorang atau kelompok. Namun demikian, sejarah dapat memiliki versi yang berbeda tergantung sudut pandang, pengalaman, dan interpretasi seseorang atau kelompok. Mempelajari konflik di masa lalu juga sama seperti halnya sejarah. Konflik masa lalu yang diceritakan ulang pada masa sekarang berpotensi mengalami pengaburan, baik dari data maupun kejadian konflik, terutama pihak-pihak yang dianggap bersalah.

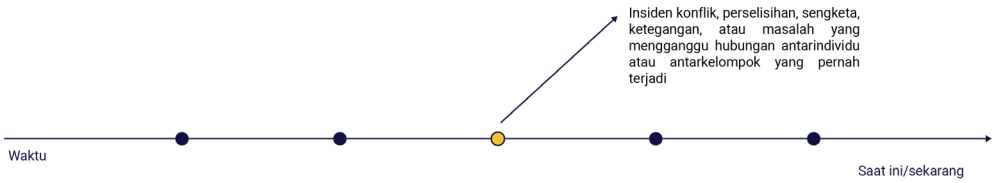
Oleh karena itu, kita perlu membuka pikiran dan mencari sebanyak mungkin informasi dari semua pihak dalam membuat, melihat, dan menceritakan konflik masa lalu. Beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam melakukan hal di atas adalah:

1. Jujur untuk mendapatkan informasi guna pembelajaran yang tepat dalam pencegahan konflik di masa mendatang.
2. Netral untuk kepentingan perdamaian ke depan.
3. Adil untuk *cover both sides* (informasi dari kedua belah pihak yang bertikai, tidak hanya dari satu pihak).
4. Komprehensif untuk mendapatkan sejarah konflik yang lengkap, rinci, dan jelas.

Lembar tugas I

Tool untuk Identifikasi Insiden atau Kejadian Konflik

Urutan Insiden konflik berdasarkan waktu kejadian



Lembar tugas II

Tool untuk Memahami Sejarah Konflik Masa Lalu

1	Waktu	Kapan insiden konflik terjadi? Dari tanggal berapa sampai tanggal berapa?
2	Peristiwa/ Masalah	Apa yang disengketakan? Apa isu konfliknya?
3	Kronologi	Urutan kejadian peristiwa
4	Penyebab	Apa penyebab terjadinya insiden konflik?
5	Para pihak (Aktor)	Siapa orang/kelompok yang terlibat dalam insiden konflik? Apa tindakan nyata masing-masing pihak dalam insiden konflik? Siapa tokoh utama baik yang muncul maupun tokoh utama di belakang masing-masing kelompok? Siapa pemangku kepentingan dan apa perannya? Siapa pihak yang paling dirugikan atau mendapat risiko dari insiden konflik?
6	Dampak	Apa dampak dari insiden konflik?

7	Proses penyelesaian	Apa upaya penyelesaian yang dilakukan? Apakah sudah cukup?
8	Kemungkinan muncul insiden konflik lagi	Apakah ada kondisi yang menjadi dasar munculnya insiden konflik selanjutnya?
9	Potensi eskalasi/insiden konflik menjadi lebih besar	Apakah ada agen mobilisasi (orang, momenum, atau peristiwa) yang dapat mengeskalasi/memperbesar insiden konflik?
10	Potensi de-eskalasi/insiden konflik mengecil	Apakah ada agen pengubah (orang, momenum, atau peristiwa) yang dapat menjadikan insiden konflik mengecil?

Momentum adalah waktu tertentu yang dimaknai sebagai waktu yang penting dan dapat mendorong/memperbesar insiden konflik. Contoh: Tanggal 1 Januari (tahun baru) diperingati oleh masyarakat sebagai hari yang penting bagi mereka.

Peristiwa (event) adalah kejadian yang dapat mendorong/memperbesar insiden konflik. Contoh: Upacara adat, pertandingan sepak bola antardesa.
Contoh hubungan momenum dan peristiwa: Moment tanggal 1 Januari sebagai tahun baru diperingati dengan peristiwa pertandingan sepak bola antardesa.

Eskalasi Konflik
Proses pergeseran magnitudo konflik menjadi lebih besar. Pergeseran konflik tersebut biasanya terjadi karena ada pihak yang dapat membesarkan konflik (agen mobilisasi) dan momenum yang pas.

De-Eskalasi
Proses penggeseran magnitudo konflik menjadi lebih kecil. Pergeseran konflik ini terjadi karena ada upaya penyelesaian atau tindakan dari pihak (agen perubahan) yang mampu mencegah konflik berkembang menjadi lebih besar dan menjadikannya lebih kecil dari sebelumnya.

PERTANYAAN:

Dari keseluruhan insiden konflik yang terjadi di masa lalu, menurut anda:

- Insiden konflik apa yang paling penting dan berpengaruh bagi komunitas atau daerah anda? Anda dapat melihatnya dari aspek-aspek: pihak-pihak yang terlibat; kerugian, kekerasan, atau bahkan korban; dan kemungkinan terulangnya konflik di masa mendatang.

Sesi
Kalender Potensi Konflik

TUJUAN

- Peserta mampu memahami momen pengulangan-pengulangan potensi konflik karena adanya perubahan kondisi sosial dan alam dalam komunitas.
- Peserta mampu mengidentifikasi potensi-potensi konflik/sengketa/perselisihan dan ketegangan yang mengganggu hubungan antarindividu atau antarkelompok karena perubahan kondisi sosial dan alam

PERLENGKAPAN

- Alat tulis
- Kertas tulis
- Kertas plano
- Isolatip
- Lembar bacaan
- Lembar tugas

WAKTU

65 menit

Langkah-langkah Fasilitasi

- Fasilitator membuka sesi dengan menjelaskan tujuan dan alur sesi (5').
- Fasilitator meminta pada seluruh peserta untuk kembali melihat sejarah insiden konflik masing-masing daerah yang sudah dibuat sebelumnya. Lanjutkan sesi dengan memancing diskusi singkat melalui pertanyaan pembuka (5'):
  - Insiden konflik apa yang terjadi di daerah anda dan sering terulang?
  - Apakah ada konflik di daerah anda yang terjadi hanya satu kali dan tidak ada kaitannya dengan konflik sebelumnya?
- Fasilitator membagikan bahan bacaan kepada peserta dan menjelaskan kepada peserta tentang **konflik momenual** dan **konflik rutin** (10').
- Fasilitator membagikan lembar tugas pada semua peserta dan meminta peserta secara individual mengidentifikasi kalender potensi konflik yang ada di daerah masing-masing (10').
- Peserta diminta untuk masuk dalam kelompok yang sama seperti pada sesi sebelumnya. Setiap peserta pada kelompok masing-masing mendiskusikan hasil kerja individual. Guna kelanjutan dari sesi sebelumnya, Fasilitator meminta masing-masing kelompok kembali pada kasus kelompok pada sesi sebelumnya dan kali ini melanjutkanya dengan membuat kalender potensi konflik (15').
- Fasilitator meminta setiap kelompok untuk mempresentasikan kerja kelompok dan mendiskusikanya dalam diskusi panel (15').
- Fasilitator menutup sesi dengan menjelaskan poin-poin dari sesi (5')

- Agar dapat menggali kalender potensi konflik secara menyeluruh, Fasilitator disarankan menggunakan istilah konflik yang sesuai dengan daerah tempat pelatihan. Ulangi penjelasan bahwa konflik yang dimaksud adalah perselisihan, sengketa, atau masalah yang mengganggu hubungan antarindividu/antarkelompok.
- Kalender potensi konflik berdasarkan siklus agraria bisa membantu untuk mendeteksi konflik yang terjadi karena perubahan iklim dan terbatasnya sumber daya alam (climate-induced conflicts).

Lembar Bacaan

Dalam kehidupan sehari-hari tidak semua anggota masyarakat di desa pernah mengalami konflik besar yang membawa banyak korban dan kerusakan. Namun komunitas masyarakat sering dihadapkan pada konflik-konflik kecil yang hanya meliputi satu atau dua desa dan terjadi secara berulang-ulang dan dianggap seperti hal yang biasa. Untuk membedakan level dan skala bentuk konflik yang dihadapi di komunitas masyarakat, konflik dapat dibagi sebagai berikut:

Konflik Momenual
Konflik momenual adalah konflik skala besar. Biasanya konflik yang besar tidak terjadi secara terus-menerus dan berlangsung lama. Terkadang konflik besar muncul seketika atau tiba-tiba. Konflik besar seperti ini biasanya banyak dipengaruhi oleh kondisi-kondisi atau faktor-faktor yang ada di luar daerah. Misalnya, karena ada perubahan kebijakan di tingkat pusat, maka terjadi permasalahan atau konflik di daerah. Konflik seperti ini dapat dimasukkan dalam pengertian konflik momenual.
Masyarakat ataupun aktor dalam konflik tersebut terkadang tidak dapat menjelaskan mengapa konflik terjadi. Untuk konflik momenual hal yang perlu diambil pelajaran adalah tentang proses eskalasi konflik tersebut menjadi konflik kekerasan yang besar.

Contoh konflik momenual:
Konflik pemekaran Kabupaten Polmas menjadi dua kabupaten yaitu Kabupaten Polewali (kabupaten induk) dan Kabupaten Mamasa (kabupaten pemekaran). Keluarnya Undang-undang No. 11 tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Mamasa mendorong munculnya konflik kekerasan di 3 kecamatan: Arale, Tabulaha, dan Mambi antara para warga yang mendukung bergabung dengan Kabupaten Mamasa dan mereka yang ingin bergabung dengan kabupaten induk (Kabupaten Lolewali).
Konflik terkait proses pembagian bantuan baik dari pemerintah maupun dari lembaga internasional kepada masyarakat. Hal ini menimbulkan konflik di masyarakat terkait pendataan penerima dan proses pembagian bantuan yang memunculkan rasa kecemburuan dan rasa ketidak adilan di masyarakat.

Konflik Rutin
Konflik rutin adalah konflik kecil yang sering terjadi dan terlihat seperti berulang-ulang setiap waktu. Karena sering terjadi dan berskala kecil, konflik seperti ini sering dianggap sebagai hal yang biasa oleh masyarakat. Konflik rutin ini banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada di daerah, seperti iklim, budaya, dan lain-lain.

Dari konflik rutin yang terjadi kita dapat menggambarkan pola kalender potensi konflik. Pola ini akan sangat berguna untuk upaya pencegahan konflik. Sebagai contoh:

- Di daerah pertanian padi dengan pengairan irigasi, permasalahan, ketegangan, ataupun konflik yang sering terjadi di musim tanam adalah perebutan air antarpetani baik warga sesama desa ataupun dengan desa lain terkait pembagian air. Permasalahan lain biasanya berkenaan dengan masalah batas tanah sawah.

- Pada bulan-bulan mendekati pelaksanaan upacara adat, permasalahan yang sering terjadi biasanya adalah perkelahian antarpemuda. Dalam banyak upacara adat, para pemuda yang terlibat biasanya mabuk-mabukan sehingga rentan terjadi ketersinggungan yang berujung pada perkelahian.
- Pada musim kemarau bagi petani atau musim ombak besar bagi nelayan, biasanya banyak masalah perkelahian pemuda karena mereka banyak yang menganggur dan tidak punya kesibukan.

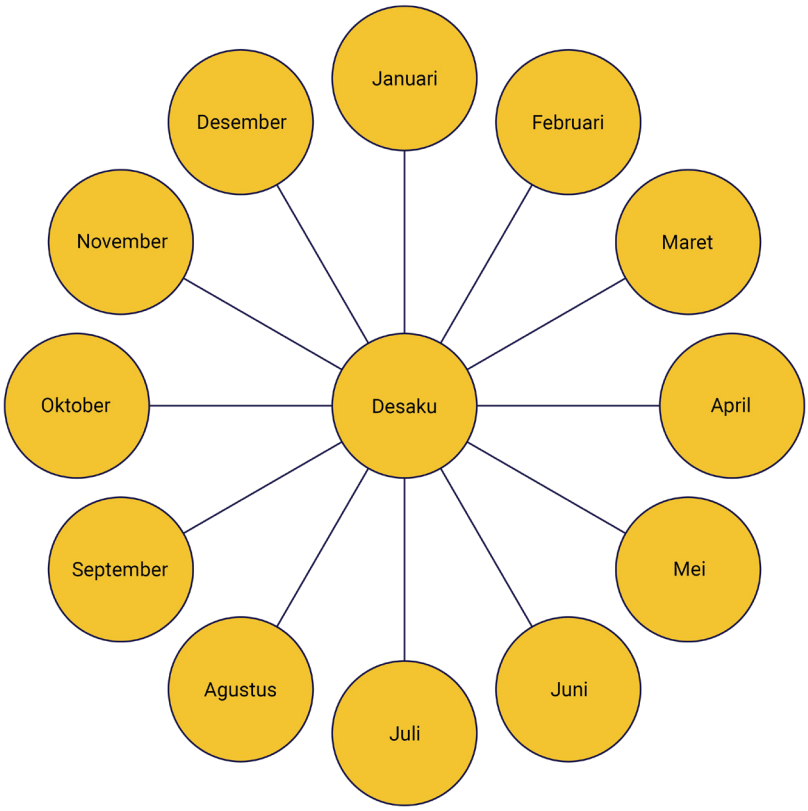
Menggambarkan konflik rutin yang terjadi pada daerah kita dan meletakkannya pada kerangka waktu akan memudahkan kita mengidentifikasi potensi konflik yang ada dan menyiapkan upaya pencegahan konflik.

Hubungan konflik momenual dan konflik rutin
Sangat sulit memisahkan kedua konflik ini secara tegas karena keduanya terkadang mempunyai hubungan yang erat dan terkait satu dengan yang lainnya. Konflik momenual kadang terjadi karena konflik rutin yang diikuti dengan pembesaran konflik (eskalasi) dan pengerahan massa. Contohnya, kasus konflik di Ambon. Perkelahian antara pemuda Desa Batu Merah dan Mardika adalah hal yang biasa terjadi setiap tahunnya di Ambon, namun pada tanggal 19 Januari 1999 perkelahian itu kemudian menjalar menjadi konflik besar di Ambon dan berlangsung selama 1999–2003 yang mengakibatkan sekitar 10.000 orang meninggal dunia.

Walaupun bersifat rutin, tidak berarti bahwa konflik rutin itu biasa-biasa saja. Konflik rutin bila tidak ditangani secara serius berpotensi mempunyai dampak serius dan mengakibatkan konflik yang lebih besar. Dengan melakukan pencegahan konflik rutin secara baik, kita sudah dapat meminimalisir kemungkinan terjadinya konflik yang besar.

Lembar Tugas

Kalender Potensi Konflik



Pertanyaan:

Apa konflik yang sering terjadi atau potensi konflik yang terjadi pada waktu-waktu tertentu berdasarkan bulan dalam satu tahun di daerah anda karena perubahan kondisi sosial, kemasyarakatan, dan hubungannya dengan perubahan alam dan musim?

Contoh:
Bulan Desember,

- Ada Tahun baru, ada upacara adat tahunan, masyarakat menganggur karena tidak dapat melaut > Sering terjadi perkelahian pemuda karena mabuk-mabukan.
- Curah hujan yang lebat > Perebutan pembukaan pintu air bendungan dengan desa lain (kalau tidak dibuka, desa saya akan banjir, kalau dibuka desa tetanga yang akan banjir), dan lain-lain.

Tool Tabel Kalender potensi konflik

No	Bulan	Kondisi alam, sosial, ekonomi dan politik	Potensi konflik, perselisihan, sengketa atau masalah yang mengganggu hubungan antarindividu/kelompok
1	Januari	Musim hujan, upacara adat pesta tanam, ...	Pesta adat dengan live musik berpotensi mengakibatkan perkelahian; sengketa batas tanah pertanian
2	Pebruari		
3	Maret		
4	April		
5	Mei		
6	Juni		
7	Juli		
8	Agustus		
9	September		
10	Oktober		
11	November		
12	Desember		

- Apakah pernah ada konflik rutin yang berkembang menjadi konflik yang lebih besar di daerah anda? Jika ada, sebutkan alasan mengapa konflik tersebut menjadi lebih besar.
- Apakah konflik rutin atau potensi konflik di daerah anda saat ini dapat menjadi konflik besar? Jika ada sebutkan alasannya.

Sesi
Sumber Konflik

TUJUAN

- Peserta mampunyai pemahaman tentang anggapan dasar sumber konflik (asumsi dasar sumber konflik)
- Peserta mampu mengidentifikasi sumber-sumber konflik potensial yang ada di lingkungannya.

PERLENGKAPAN

- Alat tulis
- Lembar bacaan
- Lembar tugas
- Isolatip

WAKTU

120 menit

Langkah-langkah Fasilitasi

- Fasilitator membuka sesi dengan menjelaskan tujuan dan alur sesi (5').
- Fasilitator memberikan pertanyaan pembuka kepada peserta dan dilanjutkan dengan diskusi awal sebelum masuk pada materi sesi:
  - Coba anda bayangkan sebuah pohon yang terdiri dari akar, batang, ranting, daun, dan buah:
    - o Apa yang paling mudah dilihat dari sebuah pohon?
    - o Apa yang paling sulit dilihat dari sebuah pohon?
    - o Apa yang paling penting dari pohon?
  - Jawaban dari peserta dielaborasi dalam diskusi singkat. Pada akhir diskusi singkat, Fasilitator menggambarkan insiden konflik seperti pohon (Akar=sebab-sebab atau sumber konflik, Batang=permasalahan utama/ apa yang disengketakan, dan Daun, batang, buah=dampak dari insiden konflik) (30').
- Fasilitator membagikan bahan bacaan kepada peserta tentang sumber konflik dan mempersilakan mereka untuk membaca. Tanyakan pada peserta apakah sudah dapat memahami bahan bacaan. Luangkan waktu untuk peserta bertanya atau berkomentar atas bahan bacaan yang dibaca. Fasilitator dapat membantu peserta dengan menjelaskan materi yang ada dalam bahan bacaan (15').
- Fasilitator meminta peserta untuk kembali pada kelompok kecil seperti pada sesi sebelumnya. Fasilitator meminta kelompok untuk kembali pada kasus kelompok (insiden konflik apa yang paling penting dan berpengaruh (Lembar Tugas Modul 10) dan meminta kelompok untuk membuat analisis pohon konflik atas kasus kelompok (lihat Lembar Tugas) (30').
- Setiap kelompok mempresentasikan hasil kerja mereka. Fasilitator meminta kelompok lain memberikan masukan dan dilanjutkan dengan diskusi (35').
- Fasilitator menutup sesi dengan menyampaikan poin-poin penting selama sesi berlangsung (5').

Agar dapat menggali sumber konflik, bagi daerah dengan tensi konflik yang rendah atau belum pernah terjadi konflik yang besar, maka penting bagi Fasilitator untuk menekankan kembali pengertian konflik yaitu berarti perselisihan, sengketa, atau masalah yang mengganggu hubungan antarindividu atau antar kelompok.

Lembar Bacaan

Asumsi Dasar Sumber Konflik

⁕ Pemahaman atas sumber konflik adalah langkah awal keberhasilan dalam penyelesaian konflik.

Ibarat dokter, langkah awal dalam pengobatan penyakit adalah mendiagnosis/ memeriksa apa sumber penyakitnya. Tidak ada dokter yang langsung memberikan obat kepada pasiennya tanpa didahului dengan pemeriksaan terlebih dahulu. Jika sudah diketahua apa penyakitnya, dokter dapat meramu obat apa yang cocok untuk mengobati penyakit tersebut. Obat yang diberikan pada setiap orang dengan penyakit yang sama kadang berbeda karena ada orang-orang yang mempunyai penyakit lebih dari satu atau mengalami komplikasi. Akibatnya, obat yang diberikan adalah obat yang dapat menyembuhkan penyakit tetapi tidak berbahaya bagi penyakit lain yang dideritanya.

Demikian juga dalam hal konflik. Sebelum kita memberikan pilihan-pilihan solusi atas konflik yang terjadi, langkah awal yang harus dilakukan adalah mencari dan menemukan sumber konfliknya. Mengidentifikasi sumber konflik akan mempermudah kita mencari solusi yang tepat untuk menyelesaikan konflik tersebut. Karenanya, pengetahuan dan pemahaman tentang sumber konflik adalah pengetahuan yang mendasar bagi setiap orang yang akan melakukan penyelesaian konflik.

"Jangan pernah mengobati penyakit tanpa kita tahu apa penyakit

⁕ Sumber konflik adalah faktor mendasar yang menimbulkan konflik.

Berbicara tentang sumber konflik, kita terkadang hanya melihat pada apa yang terlihat secara jelas dan mudah dengan panca indra kita. Kadang-kadang sulit bagi kita untuk membedakan penyebab konflik, pemicu konflik, dan dampak konflik. Sering terjadi kekaburan dalam di masyarakat kita yang menyebut suatu kejadian sebagai sumber konflik. Contoh nyata adalah pada konflik di Ambon atau Poso. Bila kita bertanya apa sumber konflik di Ambon dan Poso? Banyak orang mejawab *"perkelahian antarpemuda yang berbeda suku dan agama."* Pertanyaan selanjutnya adalah apakah kejadian itu merupakan sumber konflik atau pemicu konflik? Untuk jawaban atas pertanyaan tersebut, banyak orang akan sepakat bahwa perkelahian antarpemuda tersebut adalah pemicu konflik dan bukan sumber konflik.

Kalau diibaratkan kebakaran, maka ada api dan ada asap. Terkadang kita lebih mudah untuk melihat asapnya daripada apinya. Kita dapat melihat asapnya tanpa dapat menunjukkan di mana letak apinya. Namun demikian, semua orang sepakat bahwa asap adalah akibat dari api; apilah sumber yang membuat asap. Untuk memadamkan kebakaran, kita harus tahu di mana apinya sambil menghalau asap yang ditimbulkannya. Dengan menyiram titik apinya, maka kebakaran akan mudah

diatasi. Api adalah faktor mendasar yang menyebabkan munculnya asap. Kalau kita kembali membahas tentang konflik, maka sumber konflik dapat diibaratkan dengan api dalam kebakaran.

Oleh karena itu, sumber konflik adalah hal yang mendasar yang menimbulkan konflik. Sulit untuk melihat sumber konflik karena tidak terlihat secara kasat mata padahal merupakan hal yang sangat berbahaya. Seperti halnya fenomena gunung es yang terapung di laut, kita mudah untuk melihat puncak yang menjulang di permukaan, namun permukaan gunung es tersebut hanya memperlihatkan bagian kecil sedangkan bagian yang lebih besar tersimpan di bawah permukaan yang akan membahayakan kapal yang sedang berlayar.

⁕ Tidak ada konflik yang sumber konfliknya tunggal

Tidak ada satupun konflik yang terjadi karena satu sumber konflik. Konflik selalu timbul dari berbagai macam sumber. Untuk itu, pembacaan kita terhadap sebuah konflik harus bersifat komprehensif dan menyeluruh mengungkap semua sumber konflik yang mendukung munculnya konflik tersebut. Kita harus menghindari pembacaan sumber konflik yang simplistik dan menyederhanakan. Pembacaan seperti ini menjadikan pilihan solusi konflik kering dari penerimaan para pihak yang berkonflik dan penyelesaian tersebut akan bersifat sementara dan tidak akan bertahan lama.

Pembacaan sumber konflik yang komprehensif juga mendorong kreativitas sehingga pilihan solusi penyelesaian konflik menjadi beragam yang langsung menyentuh titik-titik sumber konflik. Dengan demikian, sehingga solusi tersebut akan merupakan pilihan yang integral dari penyelesaian konflik. Penyembuhan penyakit yang hanya mengobati gejala-gejala penyakit saja tidak akan memberikan solusi penyembuhan penyakit secara keseluruhan.

⁕ Suatu konflik semakin lama akan menarik sumber konflik yang lainnya

Konflik pada awal kemunculannya bisa jadi tidak kompleks. Namun sesuai dengan sifat dasar konflik, dia akan mengembang dan meluas seiring berjalannya waktu. Dalam perjalanannya, konflik akan menarik dan melibatkan sumber-sumber konflik lainnya sehingga konflik tersebut menjadi kompleks.

Hal ini sering terlihat dari berbagai konflik yang berlangsung lama, di mana tuntutan para pihak yang berkonflik pada saat awal munculnya konflik berbeda dengan tuntutan yang diajukan setelah konflik berlangsung beberapa waktu kemudian. Hal ini menunjukkan adanya perubahan persepsi para pihak yang berkonflik dalam melihat konflik tersebut dan menunjukkan adanya perubahan sumber konflik dari saat pertama munculnya konflik dengan saat sekarang.

Untuk mengeliminir penarikan sumber konflik lain seiring dengan berjalannya waktu, upaya penyelesaian sesegera mungkin adalah cara yang paling efektif dilakukan. Pembiaran konflik sama saja dengan membiarkan kemungkinan penarikan sumber konflik lainnya yang menjadikan konflik semakin kompleks.

Sumber-Sumber Konflik

Ada anggapan bahwa konflik terjadi karena adanya perbedaan suku, asal, agama, kepentingan, dan lain-lain. Namun demikian, ada juga yang beranggapan bahwa perbedaan bukan penyebab adanya konflik, tetapi manipulasi tentang perbedaan itu untuk mendapatkan keuntungan sematalah yang memunculkan konflik. Manipulasi tentang perbedaan itu diciptakan oleh satu pihak dan digunakan untuk mendapat keuntungan, seperti konflik antarsuku pada masa penjajahan. Dalam hal ini, penjajah menciptakan pembedaan-pembedaan/diskriminasi suku dan menggunakannya untuk mendapatkan keuntungan. Namun di lain sisi, ada anggapan bahwa konflik terjadi karena tidak adanya tata pemerintahan yang baik untuk mengelola perbedaan.

Dari pengalaman empiris di berbagai daerah di Indonesia, terdapat beberapa sumber konflik yang sering muncul, yaitu:

Sumber Struktural (Kebijakan Pemerintah)

Konflik disebabkan oleh berbagai hal. Sebuah kebijakan dari pemerintah, baik pusat, daerah ataupun desa berdampak pada munculnya konflik di tingkat masyarakat. Misalnya, kebijakan tentang tapal batas hutan lindung merupakan wewenang pemerintah pusat. Pemerintah pusat bermaksud baik dalam membuat kebijakan tersebut, namun penerapanya di daerah masih ditemukan adanya penyimpangan. Konflik antara masyarakat sekitar hutan dan Departemen Kehutanan terkait batas hutan dapat terjadi karena perbedaan penetapan tapal batas antara Departemen Kehutanan dan masyarakat sekitar hutan.

Sumber Perbedaan Nilai (Perbedaan adat, nilai ideologis, implementasi nilai agama)

Konflik dapat disebabkan oleh perbedaan adat, nilai-nilai adat atau nilai-nilai pelaksanaan kehidupan beragama. Sumber-sumber konflik dapat disebabkan oleh sistem-sistem kepercayaan yang tidak bersesuaian, baik yang dipersepsikan atau nyata. Bila tidak disikapi dengan bijaksana, perbedaan nilai dapat menyebabkan konflik. Manusia dapat hidup berdampingan dengan harmonis dengan sedikit perbedaan sistem nilai. Konflik nilai muncul ketika orang berusaha untuk memaksakan suatu sistem nilai kepada yang lain atau mengklaim suatu sistem nilai eksklusif yang tidak memungkinkan adanya perbedaan kepercayaan.

Sumber Hubungan Sosial Psikologis (Stereotip, Prasangka).

Dalam kehidupan bermasyarakat ada kecenderungan untuk mengambil jalan pintas dalam mempersepsikan seseorang. Persepsi ini disebut stereotip yang merupakan cikal bakal dari munculnya prasangka yang dapat berlanjut pada tindakan diskriminasi dan dapat berakhir pada tindakan kekerasan. Prasangka adalah persepsi negatif terhadap kelompok atau individu tertentu semata-mata karena keanggotaannya dalam kelompok tersebut. Dalam berbagai kasus, konflik dapat bersumber pada adanya stereotipe (cap negatif) yang kuat dari satu kelompok kepada kelompok lain.

Sumber Perbedaan Data (Kurang informasi, perbedaan pandangan, salah komunikasi, perbedaan interpretasi).

Konflik dapat terjadi ketika orang kekurangan informasi yang dibutuhkan untuk mengambil keputusan yang bijaksana, mendapat informasi yang salah, tidak sepakat mengenai data yang relevan, menerjemahkan informasi dengan cara yang berbeda, atau memakai tata cara pengkajian yang berbeda. Beberapa konflik akibat data sebanrnya mungkin tidak perlu terjadi karena disebabkan kurangnya komunikasi antara orang-orang yang berkonflik. Konflik karena data dapat terjadi akibat cara pengumpulan informasi yang dilakukan orang-orang tidak sama.

Contoh: Konflik terkait tapal batas tanah pertanian, desa, ataupun hutan sering terjadi akibat perbedaan data. Data dari masyarakat desa yang satu berbeda dengan desa yang lain.

Sumber Kelangkaan

Di dunia ini terdapat keterbatasan atau kelangkaan yang diperebutkan. Sesuatu yang langka pasti akan bernilai tinggi baik secara ekonomi maupun sosial. Kelangkaan tersebut dapat berupa kelangkaan sumber daya alam, seperti tanah pertanian, hutan, batubara, minyak, dan lain-lain. Berbagai macam konflik, bahkan berujung pada peperangan, terjadi karena perebutan sumber daya alam yang terbatas atau langka.

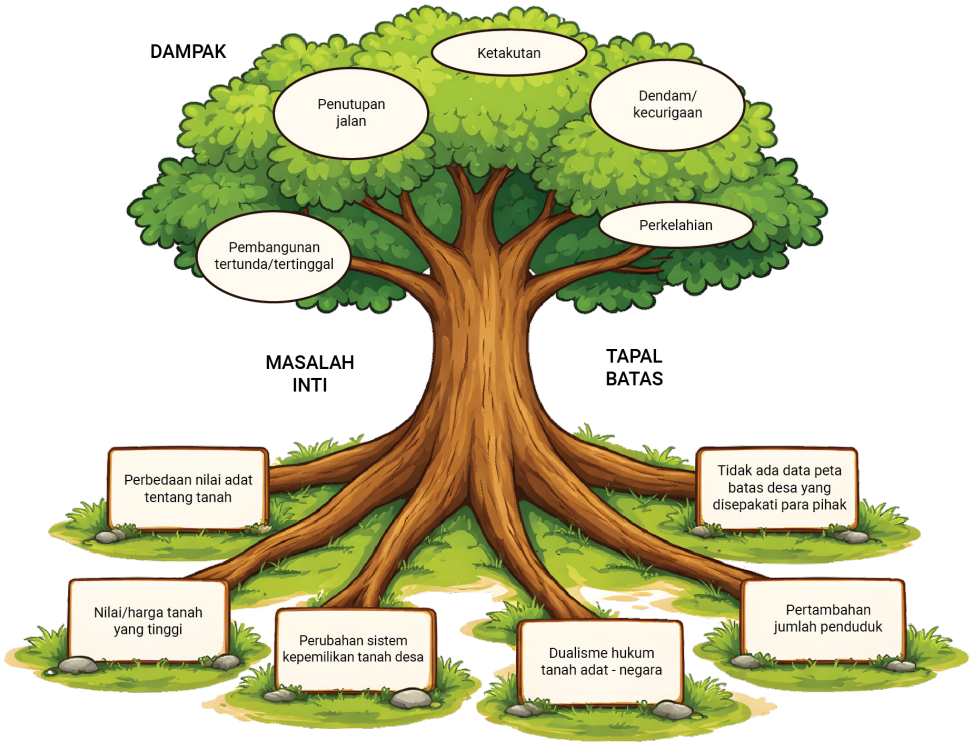
Contoh: Di beberapa daerah kepulauan kecil, luas tanah untuk pertanian terbatas sehingga tanah menjadi penting dan mahal. Permasalahan batas tanah dapat menjadi persoalan yang berkembang menjadi konflik antarsuku, antardesa, atau antarkampung.

Lembar Tugas I

Tool Pohon konflik

1. Buatlah pohon konflik untuk konflik yang ada di daerah anda seperti contoh dibawah ini:

Contoh: konflik batas desa:



2. Buatlah analisis sumber konflik berdasarkan pohon konflik yang sudah dibuat.

BAB IV
RESPONS MULTIPIHAK UNTUK PENCEGAHAN DAN PENYELESAIAN KONFLIK

Sesi
Potensi Mekanisme Pencegahan Konflik

TUJUAN

- Peserta mampu menemukan mekanisme perdamaian yang dimiliki oleh masyarakat.
- Peserta mampu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mekanisme perdamaian yang dimiliki masyarakat.
- Peserta mampu menemukan upaya strategis untuk mengoptimalisasi mekanisme perdamaian yang dimiliki masyarakat.

PERLENGKAPAN

- Alat tulis
- Kertas kerja
- Lembar tugas
- Kertas plano

WAKTU

65 menit

Langkah-langkah Fasilitasi

- Fasilitator membuka sesi dengan menjelaskan tujuan dan alur sesi (5').
- Fasilitator meminta peserta untuk mengerjakan lembar tugas secara individu (10').
- Fasilitator meminta peserta untuk kembali pada kelompok kecil seperti pada sesi sebelumnya dan mendiskusikan hasil kerja individu. Kemudian Fasilitator mempersilakan peserta untuk kembali ke kelompok dan kali ini melanjutkanya dengan mengidentifikasi mekanisme pencegahan konflik (Lembar Tugas 1) (40').
- Setiap kelompok mempresentasikan hasil diskusi kerja kelompok.
- Fasilitator mencatat poin-poin penting dari diskusi panel (25').
- Fasilitator menutup sesi dengan, menanyakan kepada peserta;
  - Apakah proses ini sulit atau mudah?
  - Apakah proses ini dapat membantu peserta untuk memilih mekanisme pencegahan efektif untuk konflik di masa mendatang?
- Fasilitator memberikan poin-poin penting selama proses sesi berlangsung (5').

Lembar Tugas

Potensi Mekanisme Pencegahan Konflik

Mekanisme pencegahan konflik adalah mekanisme-mekanisme pencegahan yang efektif dan biasa dipakai komunitas. Mekanisme tersebut ada yang bersifat formal, seperti meminta pemerintah desa atau camat—karena tugas dan wewenangnya—untuk menyelesaikan konflik atau meminta penyelesaian melalui jalur hukum. Ada juga mekanisme yang tidak formal, seperti upaya pencegahan dan penyelesaian yang dilakukan melalui jalur perundingan, musyawarah, pertemuan adat, sumpah pocong, sumpah adat, dan lain-lain.

Setiap komunitas mempunyai cara sendiri-sendiri dalam pencegahan konfliknya secara informal. Walaupun berbeda-beda, secara umum bentuk-bentuk penyelesaian tersebut biasanya berupa pembicaraan/perundingan yang membahas dan menyelesaikan persoalan yang menjadi masalah antara para pihak yang berkonflik. Perundingan itu dilakukan baik secara langsung antara kedua belah pihak atau melibatkan pihak ketiga sebagai mediator/penengah. Format perundingan itu bermacam-macam, ada yang dibungkus istilah dengan adat, seperti pertemuan/musyawarah antarkepala adat yang biasanya diikuti dengan upacara-upacara adat tertentu. Ada juga yang dibungkus dengan mekanisme agama tertentu.

Tidak semua konflik dapat cegah melalui adat. Pendekatan adat lebih menitikberatkan pada keseimbangan hubungan antarpihak. Sering terjadi penyelesaian adat sudah dilakukan, tetapi konflik tetap berlangsung. Hal tersebut terjadi karena penyelesaian adat yang dilakukan tidak menyelesaikan pokok permasalahan yang menjadi sumber konflik, namun lebih pada memperbaiki hubungan antara para pihak yang berkonflik.(Lihat *contoh*: **Lembar Bacaan Konflik Perebutan Air Bersih di Kabupaten Belu, NTT di Bab 3 Sesi Pencegahan atau Penyelesaian Konflik.** Upaya adat dilakukan agar para pihak yang berkonflik tidak lagi saling melakukan kekerasan dan hubungan antara para pihak menjadi baik. Namun masalah yang menjadi pokok persoalan adalah air bersih sehingga yang harus dilakukan adalah bagaimana penyalurkan dan pembagian air bersih dapat dilakukan dengan baik dan merata.

1. **Potensi mekanisme pencegahan konflik**

    - Apa mekanisme **pencegahan konflik** sering dilakukan dilakukan di daerah anda (sebutkan sebanyak-banyaknya)?
    - Faktor apa yang menjadikan mekanisme **pencegahan konflik** tersebut efektif.
    - Apa yang perlu dipebaiki untuk menjadikan mekanisme **pencegahan konflik** tersebut dapat lebih efektif di masa mendatang?

Sesi
Merancang Respons Multipihak untuk Pencegahan dan Penyelesaian Konflik

TUJUAN

- Peserta mampu membuat agenda kesepakatan multipihak
- Peserta mampu menentukan tahap-tahap implementasi pilihan respons pencegahan dan penyelesaian konflik.

PERLENGKAPAN

- Alat tulis
- Kertas plano
- Lembar tugas

WAKTU

90 menit

Langkah-langkah Fasilitasi

- Fasilitator menjelaskan maksud dan tujuan sesi serta hubungannya dengan sesi sebelumnya (5’).

- Fasilitator meminta peserta melihat hasil pekerjaan mereka di sesi sebelumnya, terkait dengan kesepakatan respons para pihak dalam pencegahan dan penyelesaian konflik (5’).

- Fasilitator membagi peserta dalam kelompok sesuai dengan isu potensi konflik yang ada seperti pada sesi sebelumnya. Fasilitator menerangkan tentang lembar tugas yang akan dikerjakan secara berkelompok. Sediakan waktu bagi peserta kalau ada yang ingin ditanyakan terkait lembar tugas. Persilakan kelompok untuk mengerjakan kerja kelompok (Lembar Tugas) (45’).

- Jika dirasa cukup, Fasilitator dapat meminta perwakilan masing-masing kelompok untuk mempresentasikan hasil kerja kelompoknya. Fasilitator meminta kelompok lain untuk memberikan tanggapan dan masukan. Fasilitator mencatat poin-poin penting dari diskusi panel yang dilakukan (30’).

- Fasilitator menutup sesi dengan menerangkan poin-poin penting dari sesi (5’).

Lembar tugas

Isu Konflik .....

Tabel Rancangan Respons Multipihak

No.	Dampak Isu Jangka Panjang	Dampak Isu Jangka Pendek	Yang Harus Dilakukan	Yang Tidak Boleh Dilakukan

Buatlah kesepakatan periode yang dianggap jangka panjang dan jangka pendek

Isu Konflik .....

Tabel SIAPA MELAKUKAN APA?

No	Siapa (Pihak- pihak yang Terlibat)	Melakukan apa	Kapan	Hasil yang diharapkan
1	Dinas kehutanan	Sosialisasi hutan lindung pada masyarakat. Melakukan pemetaan ulang batas hutan secara pastisipatif dengan melibatkan masyarakat.	Tanggal ..... Tanggal	Masyarakat memahami peraturan terkait hutan lindung. Ada peta hutan lindung yang disepakati semua pihak.

Sesi
Merancang Forum Bersama Multipihak untuk Pencegahan dan Penyelesaian Konflik

TUJUAN

- Adanya diskusi dan kesepakatan bersama tentang forum multipihak.
- Adanya rencana tindak lanjut kegiatan forum dalam rangka pencegahan konflik.

PERLENGKAPAN

- Alat tulis
- Kertas plano
- Lembar tugas

WAKTU

95 menit

Langkah-langkah Fasilitasi

- Fasilitator menjelaskan maksud dan tujuan sesi serta hubungannya dengan sesi sebelumnya (5')
- Fasilitator menjelaskan proses yang sudah dilakukan dan membuka diskusi brainstorming dengan pertanyaan kunci.
  - Wadah seperti apa yang diperlukan untuk melakukan respons multipihak untuk pencegahan konflik?.

  Dorong seluruh peserta terlibat dan aktif memberikan pendapatnya. (15')
- Fasilitator membagi peserta dalam 2 kelompok untuk membahas:
  - Rencana Tindak Lanjut kelembagaan forum multipihak.
  - Kegiatan forum multipihak untuk pencegahan konflik.
- Fasilitator mempersilakan masing-masing kelompok untuk berdiskusi dan mengerjakan tugas kelompok (25')
- Fasilitator meminta wakil masing-masing kelompok untuk mempresentasikan hasil kerja kelompok dan meminta semua peserta untuk menanggapi serta memberikan masukan dan saran (20')
- Fasilitator memfasilitasi kesepakatan-kesepakatan yang dibutuhkan terkait rencana tindak lanjut kelembagaan forum multipihak dan kegiatan forum multipihak untuk pencegahan konflik (15')
- Fasilitator menutup sesi dengan menyampaikan poin-poin kesepakatan yang dihasilkan selama sesi berlangsung (5')

Proses merancang forum bersama multi pihak untuk pencegahan konflik bukan hal yang mudah. Hal ini merupakan tahap yang sulit dan membutuhkan *political will* dari para pihak. Proses ini bisa dilakukan secara bertahap sesuai dengan perkembangan *political will* para pihak tersebut.

Lembar Tugas

Kelompok Rencana Tindak Lanjut kelembagaan forum multipihak

Poin-poin pembahasan:

- Siapa Anggota forum?
- Bagaimana struktur forum?
- Bagaimana Cara koordinasi kelembagaan forum multipihak dengan anggotanya?
- Dari mana sumber daya pendanaan dan fasilitas yang dapat mendukung kerja forum multipihak?

Kelompok Kegiatan forum multipihak untuk pencegahan konflik

Poin bahasan terkait rancangan kegiatan forum:

- Bagaimana menjalankan rencana respons pencegahan dan pengelolaan konflik, yang sudah disepakati pada sesi-sesi sebelumnya, menjadi tahap-tahap kegiatan yang lebih konkrit.

Contoh Kegiatan:

Tahap kegiatan	Hasil yang diharapkan	Penanggung jawab	Target Waktu	Keterangan
Tahap I				
Tahap II				
Tahap III				

Sesi
Dialog

TUJUAN

- Peserta dapat memahami apa yang dimaksud dengan dialog.
- Peserta dapat membedakan antara dialog dan debat.
- Peserta dapat memahami syarat dan tata cara melakukan dialog.

WAKTU

150 menit

PERLENGKAPAN

- Kertas Metaplan
- Kertas Plano
- Alat Tulis
- Selotip
- Gambar Ilusi
- Keranjang
- Bola plastik
- Speaker
- Lembar Baca “Dialog dan Debat”
- Lembar Baca “Prinsip Berdialog”

Langkah-langkah Fasilitasi

- Buka sesi dengan memberikan pengantartentang maksud, tujuan, dan waktu yang dibutuhkan. (3')

- Mulai bahasan materi "Perbedaan Dialog dan Debat" (30'):
  - Bagi peserta ke dalam 4 kelompok.
  - Bagikan tabel "Perbedaan Dialog dan Debat" ke kelompok dan minta mereka untuk mengisi tabel tersebut.
  - Minta setiap perwakilan kelompok untuk mempresentasikan hasil kerjanya.
  - Berikan dan jelaskan lembar baca terkait "Dialog dan Debat" (apa itu dialog, tata cara berdialog, perbedaannya dengan debat).
  - Mulai bahasan materi "Perbedaan Persepsi dan Menemukan Solusi Akhir Menggunakan Dialog dan Debat."

- Ajak peserta untuk melihat beberapa gambar ilusi dan minta peserta untuk menebak setiap gambar yang ditampilkan. (5')

- Tanyakan kepada peserta pelajaran apa yang didapatkan dari permainan sebelumnya dan catat poin-poin penting yang disampaikan oleh peserta. (5')
  - Sampaikan kembali poin-poin penting yang didapat dari peserta.

- Minta peserta untuk kembali bergabung dengan kelompoknya dan mendiskusi jawaban pertanyaan berikut: (10')
  - Apa hasil yang diperoleh jika perbedaan persepsi diselesaikan dengan debat?
  - Apa hasil yang diperoleh jika perbedaan persepsi tersebut diselesaikan dengan dialog?
  - Menurut Anda, manakah yang lebih baik? Berikan alasannya!

- Minta masing-masing kelompok untuk mempresentasikan hasil diskusinya di kelompok besar dan catat poin-poin penting yang disampaikan oleh peserta. (15')

> Catatan untuk Fasilitator: Fasilitator yang memerlukan gambar-gambar/ ilustrasi untuk ditampilkan dapat mengunduhnya di Google Image.

- Tutup bahasan materi dengan menyampaikan poin-poin berikut: (5')
  - Setiap orang memiliki asumsi dan pengalaman masing-masing yang berbeda.
  - Setiap orang cenderung mempertahankan asumsinya sebagai hal yang benar dan menolak asumsi orang lain.
  - Dialog dibutuhkan karena terjadinya komunikasi yang sulit, asumsi/ opini yang berbeda, dan pengalaman yang berbeda, yang cenderung mengakibatkan kemungkinan menang sendiri/tidak mau mengalah

- Mulai latihan “Praktek Dialog.” (60’)
  - Sampaikan kepada peserta bahwa latihan ini akan dilakukan dengan prinsip komunikasi positif.
  - Bagikan lembar baca “Prinsip Berdialog” kepada peserta untuk dibaca selama 5 menit. Sediakan waktu tanya-jawab untuk peserta.
  - Pilih satu peserta sebagai fasilitator dialog.
  - Sampaikan kepada peserta bahwa sesi ini akan dilakukan sesuai dengan prinsip dialog.
  - Minta peserta lain untuk duduk melingkar.
  - Instruksikan fasilitator dialog duduk di tengah dengan membawa keranjang, sedangkan peserta lainnya memegang bola plastik.
  - Minta fasilitator dialog menyampaikan tema dialog, yakni Bahodopi Rukun dan Damai Ke Depan

- Setelah itu, berikan waktu maksimal 3 menit kepada masing-masing peserta untuk memberikan komentar atau masukan tentang tema dialog tersebut. Ketika peserta ingin berbicara, dorong mereka untuk mengawali masukan atau komentar dengan frase “Menurut saya,….” Setelah itu, peserta diminta untuk memasukkan bola ke dalam keranjang.
  - Minta fasilitator dialog untuk membuat poin-poin penting tentang tema diskusi menurut saran dari peserta lain.

- Akhiri latihan “Praktek Dialog” dengan memberikan ruang kepada peserta untuk memberikan komentar atau mengajukan pertanyaan. (5’)

- Dari praktek dialog ini, lakukan refleksi dengan berfokus pada hal-hal berikut: (5’)
  - Respons peserta dalam kegiatan praktek dialog tersebut.
  - Pengalaman fasilitator praktek dialog tersebut.
  - Poin penting lain di mana setiap peserta telah memiliki pengalaman menjadi fasilitator dialog nantinya.

- Sampaikan ke peserta Rencana tindak lanjut kegiatan dialog Prokohesi (5’)

- Tutup sesi “Dialog.”

LEMBAR BACA

“Dialog dan Debat”

Dialog	Debat
Menemukan makna dari perbedaan dan ketidaksepakatan	Setuju atau tidak setuju
Menjelaskan perspektif	Meyakinkan: Benar atau salah
Mengakui dan menghargai perasaan dan hubungan	Mengabaikan perasaan dan hubungan
Setiap orang yang terlibat menang	Ada pihak yang menang dan kalah
Mendengar untuk menemukan solusi	Mendengar untuk membangun argumen

LEMBAR BACA

“Prinsip Berdialog”

Prinsip berdialog adalah:

- ❖ Tidak mempertahankan asumsi.
- ❖ Tidak ada agenda dan tujuan.
- ❖ Tidak ada kekuasaan dan hierarki.
- ❖ Tidak ada komitmen untuk menyelesaikan sesuatu.
- ❖ Tidak semua orang harus setuju pada sesuatu.
- ❖ Tidak boleh menilai baik dan buruk.
- ❖ Tidak ada upaya untuk mengubah asumsi orang.
- ❖ Dilakukan berulang-ulang.

Sesi
Mediasi

TUJUAN

- Peserta dapat membedakan antara dialog dan mediasi.
- Peserta dapat memahami dasar-dasar mediasi (misal jenis dan alur).
- Peserta dapat melakukan tata cara mediasi.

WAKTU

105 menit

PERLENGKAPAN

- Kertas Metaplan
- Kertas Plano
- Alat Tulis
- Selotip
- Lembar Bacaan Dialog dan Mediasi
- Lembar Bacaan Pemahaman Dasar Mediasi

Langkah-langkah fasilitasi

- Buka sesi dengan memberikan pengantartentang maksud, tujuan, dan waktu yang dibutuhkan. (3')

- Mulai bahasan materi "Perbedaan Dialog dan Mediasi" (12'):
  - Tanyakan ke beberapa peserta tentang perbedaan Dialog dan Mediasi.
  - Berikan dan jelaskan lembar bacaan "Perbedaan Dialog dan Mediasi" ke peserta.

- Fasilitator memberi pertanyaan dan meminta untuk dijawab, yang dilakukan secara individu terlebih dahulu (15'):
  - Apakah Anda pernah melakukan atau terlibat dalam mediasi?
  - Pada saat itu, Apakah konflik atau permasalahan yang perlu dilakukan mediasi?
  - Siapa saja yang terlibat dalam proses mediasi tersebut?
  - Apakah ada tahapan dalam proses mediasi tersebut?
  - Apakah berhasil atau gagal proses mediasi tersebut?
  - Apa factor yang menyebabkan mediasi berhasil atau gagal?

- Setelah dijawab oleh setiap peserta, Fasilitator membagi peserta ke dalam 4 atau 5 kelompok (15').
  - Lalu minta setiap peserta menyampaikan hasil tulisan/isian dari pertanyaan diatas ke dalam kelompok mereka.
  - Minta kelompok untuk mendiskusikan, siapa saja yang dilibatkan dalam mediasi, apa saja tahapan nya, dan factor yang menyebabkan berhasil atau gagal mediasi
  - Minta perwakilan kelompok untuk menyampaikan kepada seluruh peserta hasil diskusi di setiap kelompok

- Berikan dan jelaskan lembar bacaan Pemahaman Dasar Mediasi (10')

- Fasilitator membagi peserta ke dalam dua kelompok besar, yakni kelompok Desa Maneikun dan Desa Fatulotu (LihatLembar Bacaan Konflik Perebutan Air Bersih di Kabupaten Belu, NTT di Bab 3 Sesi Pencegahan atau Penyelesaian konflik) (40')
  - Minta setiap kelompok menentukan 3 pihak yang akan terlibat dalam proses mediasi, yakni satu mediator, satu pengamat, dan satu pencatat proses
  - Posisi duduk dua kelompok dibuat lingkaran dan tim mediator setiap desa berada di tengah lingkaran
  - Lakukan proses mediasi (mengacu pada tahapan mediasi dalam lembar bacaan Pemahaman Dasar Mediasi)
  - Fasilitator menghentikan proses mediasi sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
  - Fasilitator menanyakan tahapan dan hasil kesepakatan selama proses mediasi tersebut

- Akhiri latihan mediasi dengan memberikan ruang kepada peserta untuk memberikan komentar atau mengajukan pertanyaan. (5')

- Dari latihan ini, lakukan refleksi dengan berfokus pada hal-hal berikut: (5')
  - Pertimbangkan apakah suatu kasus atau permasalahan sesuai untuk mediasi
  - Ketika dilakukan mediasi, perlu membentuk tim yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan para pihak
  - Mediator harus membantu para pihak untuk memformalkan kesepakatan
  - Kesepakatan haru jelas, realistis, tegas dan mempunyai lingkup yang cukup luas

Lembar Bacaan

“Dialog dan Mediasi”

Dialog	Mediasi
Menemukan makna dari perbedaan dan ketidaksepakatan	Fokus untuk menemukan penyelesaian
Menjelaskan perspektif	Pihak yang berkonflik harus terlibat
Mengakui dan menghargai perasaan dan hubungan	Mediasi bersifat sukarela
Setiap orang yang terlibat menang	Mediator ditentukan oleh pihak berkonflik
Mendengar untuk menemukan solusi	Mediasi biasanya berfokus pada solusi masa depan

BAB V
Komunikasi untuk Pencegahan Konflik

Sesi
Alur dan Alat Penyampaian Komunikasi

TUJUAN

- Peserta memahami kerangka dasar dan tantangan-tantangan yang ada dalam komunikasi.
- Peserta memahami alat penyampaian komunikasi secara efektif.

WAKTU

80 menit

PERLENGKAPAN

- Metaplan
- Plano
- Alat Tulis
- Selotip
- Gambar “Alat Penyampaian Pesan”
- Lembar Baca *“Alur Komunikasi”*

Langkah-langkah fasilitasi

- Buka sesi dengan memberikan pengantar tentang maksud, tujuan, dan waktu yang dibutuhkan. (3')

Cerita Singkat - Pengalaman Pertama Pergi ke Malaysia

Bagian Pertama
Sewaktu libur sekolah, Linda pergi ke Kuala Lumpur bersama keluarganya. Linda dan keluarga mengunjungi tempat wisata yang berada di tengah kota Kuala Lumpur. Ketika Linda ingin membeli tiket masuk di kaunter, pegawai tiketnya menyadari bahwa Linda berasal dari Indonesia. Mengetahui hal itu, pegawai tiketnya bertanya kepada Linda, *"Bila* kamu sampai Malaysia?" Mendengar hal tersebut, Linda bingung dan tidak tahu menjawab apa.

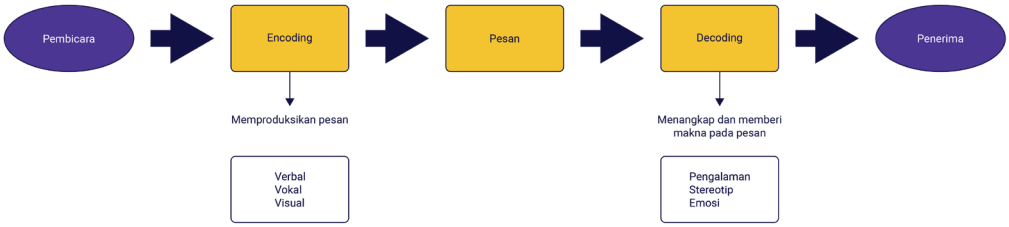
Bagian Kedua
Linda diam dan tidak merespons pertanyaan pegawai tiket. Sampai akhirnya, Linda menceritakan hal tersebut ke kakak laki-lakinya yang sudah pernah menetap di Malaysia. Kakak laki-lakinya pun memberitahu Linda bahwa *"bila"* berarti "kapan" dalam Bahasa Melayu.

- Mulai bahasan materi "Alur Komunikasi". (25')
  - Bacakan cerita singkat "Pengalaman Pertama Pergi ke Malaysia" bagian pertama. Tanyakan kepada peserta jika mereka adalah Linda dalam situasi tersebut, bagaimana mereka menjawab pertanyaan tersebut.
  - Lanjutkan cerita singkat bagian kedua.
  - Undang beberapa peserta untuk berbagi pengalaman serupa mengenai kesalahpahaman dalam berkomunikasi di kelompok besar.
  - Gali alasan-alasan yang membuat kesalahpahaman tersebut terjadi.
- Berikan dan jelaskan lembar baca *"Alur Komunikasi"* kepada peserta. Jika dibutuhkan, berikan juga waktu untuk tanya-jawab. (10')
- Akhiri bahasan materi "Alur Komunikasi" dengan membacakan poin-poin penting dalam materi ini, antara lain: (5')
  - Pengirim pesan perlu menyadari bahwa suatu pesan dapat dipahami secara berbeda oleh penerima.
  - Dalam proses komunikasi, makna tidak hanya ditentukan oleh maksud pengirim, tetapi juga oleh penafsiran penerima pesan.

- Mulai bahasan materi “Alat Penyampaian” dengan permainan “Ooo” . (15’)
  - Bagi peserta ke dalam kelompok kecil (beranggotakan 3-5 orang).
  - Tuliskan kata “Ooo” di kertas plano.
  - Minta peserta menggunakan kata “Ooo” untuk menyatakan 3 makna yang berbeda dalam berkomunikasi.
  - Minta perwakilan kelompok untuk mempraktikkan 3 makna “Ooo” dan mengundang peserta lain untuk menebak maknanya.
  - Konfirmasi kembali jawaban kelompok lain kepada perwakilan kelompok yang mempraktikkannya.
- Tanyakan kepada peserta pelajaran apa yang bisa diambil dari sesi permainan ini. Co-fasilitator mencatat poin-poin penting dari peserta. (10’)
- Tampilkan 3 gambar dan minta peserta untuk mencocokkan gambar tersebut dengan berapa persen pesan yang bisa diterima. (5’)
- Tutup bahasan materi “Alat Penyampaian” dengan menyampaikan poin-poin penting antara lain: (7’)
  - Komunikasi terdiri dari tiga unsur penyampaian pesan, yaitu: intonasi, kata, dan bahasa tubuh.
  - Gunakan ketiga unsur tersebut secara selaras supaya pesan diterima dengan benar.
  - Penggunaan unsur penyampaian pesan yang tidak tepat dapat berpotensi menimbulkan kesalahpahaman.

LEMBAR BACA

Alur Komunikasi



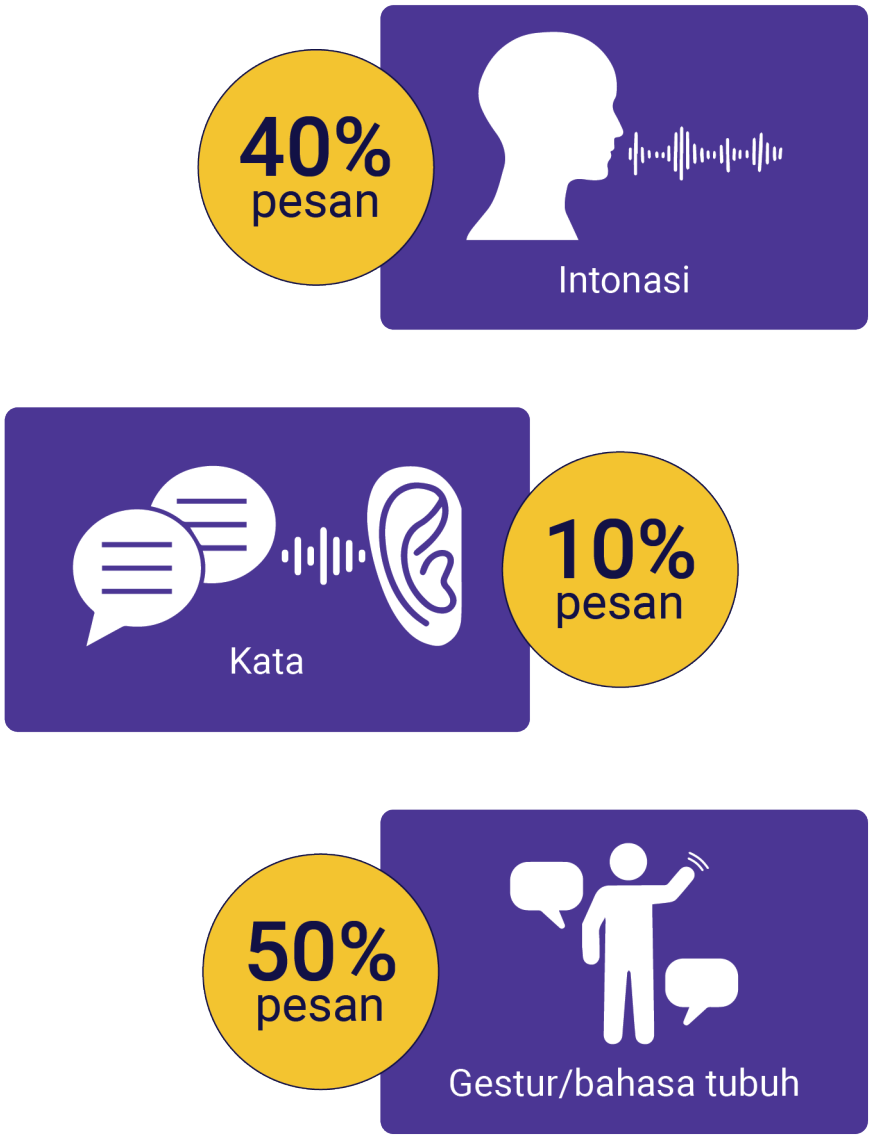
Model Alur Komunikasi Shannon-Weaver (1950) mengkonseptualisasikan komunikasi sebagai suatu proses yang melibatkan pembicara, *encoding*, pesan, decoding, dan penerima. Model ini mendukung Model Komunikasi Interaksional Schramm (1997) yang menggambarkan komunikasi sebagai sebuah proses di mana partisipan komunikasi saling bertukar posisi sebagai pengirim pesan dan penerima pesan dan membentuk makna bersama dengan mengirim dan menerima umpan balik. Berikut adalah rincian komponen dari model ini:

1. **Pembicara:** Individu, kelompok, atau pihak yang menyampaikan pesan.
2. ***Encoding:*** Proses memproduksi pesan yang menerjemahkan pikiran dan ide menjadi bahasa atau kode yang bisa dipahami oleh pembicara dan penerima. Proses ini melibatkan aspek verbal, vokal, dan visual.
3. **Pesan:** Informasi yang diteruskan dari pembicara ke penerima. Penyampaian pesan ini bisa terhambat jika ada kebisingan.
4. ***Decoding:*** Proses mendengar, memaknai dan mengubah pesan menjadi gambar mental yang mudah dipahami. (pemaknaan terhadap pesan)
5. **Penerima:** Individu, kelompok, atau pihak yang menerima pesan.

Dengan memahami komponen-komponen ini, para pihak yang terlibat dalam komunikasi mengurangi risiko kesalahpahaman dengan:

- Menggunakan kata-kata yang umum saat menyampaikan pesan.
- Mengurangi dampak kebisingan.
- Memberikan kesempatan kepada penerima untuk merespons pesan.
- Memilih saluran komunikasi yang sesuai untuk konteks komunikasi tertentu.

GAMBAR
Alat Penyampaian Pesan



Sesi
Pendengar Aktif

TUJUAN

- Peserta dapat memahami bagaimana menjadi pendengar aktif.
- Peserta dapat mengetahui syarat-syarat menjadi pendengar aktif.
- Peserta dapat membedakan ciri-ciri pendengar aktif dan pendengar buruk.

PERLENGKAPAN

- Metaplan
- Plano
- Alat Tulis
- Selotip
- Lembar Baca *"Active Listening"*

WAKTU

60 menit

Langkah-langkah fasilitasi

- Buka sesi dengan memberikan pengantar tentang maksud, tujuan, dan waktu yang dibutuhkan. (3')
- Mulai permainan tentang "Pendengar Aktif". (30')

  Simulasi 1
  - Bagi peserta ke dalam 2 kelompok: kelompok A dan kelompok B.
  - Arahkan kelompok A untuk tetap berada di ruangan dan instruksikan mereka untuk menjadi pendengar yang baik.
  - Arahkan kelompok B ke luar ruangan dan beritahu mereka untuk mempersiapkan cerita mengenai pengalaman terbaik di dalam hidup.
  - Pertemukan peserta kembali di dalam ruangan secara berpasang-pasangan ketika peserta sudah siap. Kelompok A menjadi pendengar, sedangkan kelompok B menjadi pencerita.
  - Hentikan permainan ketika peserta sedang bercerita.

  Simulasi 2
  - Mulai sesi permainan berikutnya dengan mengarahkan kelompok A ke luar ruangan.
  - Beritahu kelompok A untuk mempersiapkan cerita mengenai pengalaman terbaik di dalam hidup.
  - Masuk ke ruangan kembali dan instruksikan kelompok B untuk menjadi pendengar yang buruk.
  - Pertemukan peserta kembali di dalam ruangan secara berpasang-pasangan ketika peserta sudah siap. Kelompok B menjadi pendengar, sedangkan kelompok A menjadi pencerita.
  - Hentikan permainan ketika peserta sedang bercerita.

- Tanyakan kepada peserta tentang kesan mereka mengikuti permainan: (12')
  - Tanyakan kepada kelompok B bagaimana perasaan mereka ketika bercerita kepada kelompok A dan bagaimana respons kelompok A ketika kelompok B bercerita.
  - Tanyakan kepada kelompok A bagaimana perasaan mereka ketika bercerita kepada kelompok B dan bagaimana respons kelompok B ketika kelompok A bercerita.
  - Catat poin-poin yang disampaikan oleh peserta.
- Ajukan pertanyaan kepada peserta apa ciri-ciri pendengar yang baik (bahasa tubuh, mimik wajah, respons verbal). (10')

- Bagikan lembar baca *"Active Listening"* dan menjelaskan unsur-unsur mendengar aktif berdasarkan poin-poin yang telah disampaikan oleh peserta. (5')
- Tutup sesi dengan menyampaikan:
  - Komunikasi yang baik tidak hanya tentang menyampaikan pesan, tetapi juga tentang kemampuan untuk mendengarkan dengan baik.

LEMBAR BACA

Active Listening[2]

Active listening merupakan kualitas yang sangat dihargai oleh orang lain, terutama seorang pemimpin. Upaya yang dapat dilakukan seorang pemimpin untuk mendapatkan dukungan maksimal adalah menjadi pendengar yang baik. Ketika mempraktikkan skill ini, maka seorang pemimpin akan membuat lawan bicara merasa benar-benar didengar dan dihargai.

Berikut merupakan skill *active listening* yang dapat diimplementasikan sesuai dengan teori komunikasi:

1. Menerima *(Receiving)*
   Menangkap pesan verbal & non-verbal (kata, gestur, nada, ekspresi, dll) secara menyeluruh. Fokus bukan pada menyiapkan jawaban, tetapi pada menangkap makna. Cara implementasi: Fokus penuh pada pembicara, tidak bermain ponsel, tidak menyela.

2. Memahami *(Understanding)*
   Menafsirkan arti pesan sesuai konteks dan tidak langsung menarik kesimpulan. Cara implementasi: duduk menghadap pembicara, mengangguk, wajah menunjukkan kepedulian.

3. Mengingat *(Remembering)*
   Menyimpan informasi penting untuk diri sendiri maupun yang nanti ingin ditanggapi secara relevan.

4. Menilai *(Evaluating)*
   Pendengar diharapkan menilai informasi secara objektif tanpa menghakimi pembicara atau bereaksi secara emosional. Fokus utama adalah memahami isi pesan, termasuk fakta dan alur logika yang disampaikan.

5. Merespons *(Responding)*
   Memberikan tanggapan yang relevan, menunjukkan bahwa ia mendengar, memahami, dan peduli supaya memiliki kesan empatik dan mendukung. Cara implementasi: Berikan saran **hanya apabila diminta.**

2 Beatty, J. (1999). Good listening. Educational Theory, 49(3), 281.

Sesi
Komunikasi Publik dan non-Publik

TUJUAN

- Peserta dapat memahami apa yang dimaksud dengan komunikasi publik
- Peserta mampu membedakan komunikasi publik dan bukan komunikasi publik
- Peserta dapat memahami posisinya sebagai pemimpin di Bahodopi, Morowali

PERLENGKAPAN

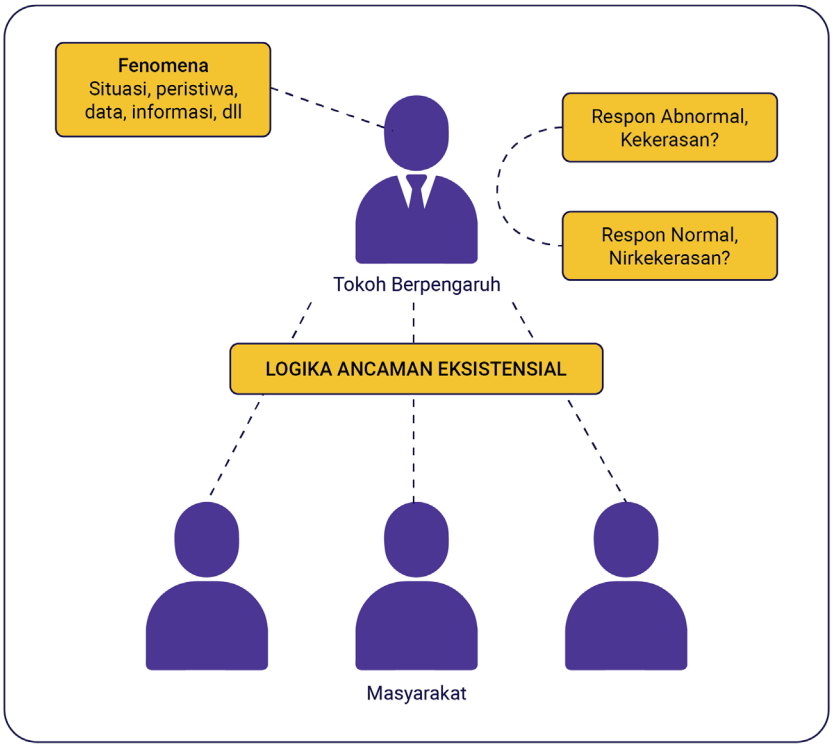
- Metaplan
- Plano
- Pulpen
- Spidol

WAKTU

75 menit

Langkah-langkah fasilitasi

- Buka sesi dengan menjelaskan tujuan, proses dan waktu yang dibutuhkan. (3')
- Tanya kepada peserta, *"Apa yang Anda pahami terkait komunikasi publik?"*
- Lakukan diskusi singkat untuk mendapatkan gambaran umum pemahaman mengenai komunikasi publik dari peserta. Catat poin-poin penting yang muncul, dan berikan penekanan bahwa komunikasi publik merupakan komunikasi yang ditujukan kepada khalayak umum. (10')
- Tunjukkan gambar hubungan pemimpin dan pengikut (proses sekuritisasi) untuk mengingatkan peserta tentang posisi peserta sebagai pemimpin atau tokoh masyarakat. Kaitkan gambar dengan materi yang akan dibahas yaitu komunikasi publik. (5')



- Ajukan pertanyaan berikut dan minta peserta untuk menuliskan jawabannya dalam metaplan: (5')
  - Apakah setiap komunikasi yang dilakukan pemimpin atau tokoh masyarakat itu komunikasi publik?
- Bagi peserta ke dalam dua kelompok berdasarkan jawaban mereka pada pertanyaan pertama, yaitu kelompok yang menjawab "ya" dan kelompok yang menjawab "tidak".

- Lanjutkan sesi dengan mengajukan pertanyaan lanjutan, yaitu: (15')
  - Apa ukuran/batasan sebuah komunikasi menjadi publik atau bukan publik?
  - Siapa yang menentukan komunikasi itu publik atau bukan publik?
  - Apakah komunikasi lewat media sosial dianggap komunikasi publik?
- Minta kelompok untuk mendiskusikan jawaban mereka. (15')
- Instruksikan setiap kelompok untuk mempresentasikan jawaban mereka. (10')
- Gali jawaban dari tiap kelompok lalu minta tanggapan dari kelompok lainnya. Catat poin-poin penting dalam diskusi tersebut. (5')
- Tutup sesi dengan menyampaikan poin-poin penting sebagai berikut: (7')
  - Karena posisi Anda adalah seorang pemimpin atau tokoh masyarakat, maka ada kecenderungan bahwa komunikasi yang Anda lakukan akan dipersepsikan sebagai komunikasi publik.
  - Komunikasi yang awalnya bersifat nonpublik dari seorang pemimpin atau tokoh masyarakat juga berpotensi menjadi konsumsi publik, terutama ketika tersebar melalui media sosial.
  - Perkembangan teknologi komunikasi membuat batas antara komunikasi publik dan non-publik semakin sulit dibedakan, sehingga keduanya kerap menjadi kabur.

Sesi
Reaksi dan Respons dalam Komunikasi Publik

TUJUAN

- Peserta mampu membedakan reaksi dan respons.
- Peserta dapat menerapkan reaksi dan respons yang efektif melalui komunikasi publik yang tepat.

WAKTU

35 menit

PERLENGKAPAN

- Metaplan
- Plano
- Pulpen
- Spidol
- Laptop
- Proyektor
- Video
- Lembar Baca *"Reaksi dan Respons"*

Langkah-langkah fasilitasi

Buka sesi dengan menjelaskan tujuan, proses dan waktu yang dibutuhkan. (3’)

- Putar satu video yang menunjukkan seorang tokoh menyampaikan pendapat. (2’)
- Minta peserta untuk menyimak video yang diputar, kemudian ajukan pertanyaan berikut untuk membuka diskusi: (10’)
  - Apakah komunikasi yang dilakukan pemimpin/role model sudah tepat?
  - Apakah komunikasi itu didasarkan atas reaksi atau respons?
  - Seperti apa yang sebaiknya komunikasi dilakukan oleh tokoh yang ada di video?
- Bagikan lembar baca *“Reaksi & Respons”* kepada peserta dan beri waktu peserta untuk membaca. (5’)
- Buka kesempatan diskusi pada peserta untuk memeberikan komentar, tanggapan atau respon, serta pertanyaan tentang lembar baca tersebut. Catat poin-poin penting selama diskusi sebagai bahan untuk dijadikan kesimpulan pembelajaran sebagai penutup sesi. (15’)

LEMBAR BACA

Reaksi dan Respon

Dalam menghadapi suatu isu, seseorang memiliki pilihan untuk bereaksi atau merespons. Reaksi biasanya muncul secara ***spontan dan didorong oleh emosi sesaat,*** seperti marah, takut, atau tersinggung. Reaksi sering terjadi tanpa pertimbangan yang panjang, tanpa memeriksa kebenaran informasi, serta tanpa mempertimbangkan dampaknya. Akibatnya, reaksi yang muncul berpotensi memperkeruh suasana, menimbulkan kesalahpahaman, dan memperbesar masalah yang sebenarnya dapat diselesaikan dengan baik.

Sebaliknya, respons adalah tindakan yang dilakukan secara ***sadar dan terkontrol.*** Saat merespons, seseorang berusaha memahami situasi terlebih dahulu, mencari informasi yang lebih lengkap, serta mempertimbangkan berbagai sudut pandang. Respons bukan berarti lambat atau tidak tegas, tetapi bertindak dengan tenang, bijak, dan penuh pertimbangan. Pendekatan ini lebih membantu menjaga situasi tetap kondusif, terutama dalam menghadapi isu yang sensitif.

Bagi seorang pemimpin, perbedaan antara reaksi dan respons sangat penting karena ucapan dan sikapnyamempengaruhi banyak orang. Jika pemimpin bereaksi secara emosional, masyarakat dapat ikut terbawa emosi. Sebaliknya, ketika pemimpin merespons dengan tenang dan adil, ia memberi contoh tentang cara menyikapi masalah secara dewasa. Sikap ini dapat mencegah munculnya konflik yang lebih besar.

Respons yang bijak membantu menjaga kepercayaan masyarakat. Pemimpin yang terbiasa berbicara berdasarkan pertimbangan dan fakta akan lebih dihormati dan dipercaya. Oleh karenanya, dalam menghadapi isu apa pun – terutama yang berpotensi menimbulkan ketegangan, sebaiknya pemimpin atau tokoh masyarakat memilih untuk merespons, bukan sekadar bereaksi.

Sesi
Pengalaman Persuasi

TUJUAN

- Peserta dapat menggali pengalaman persuasi yang pernah dilakukan.
- Peserta dapat memahami dan mengetahui pengertian persuasi.
- Peserta dapat menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi persuasi.

PERLENGKAPAN

- Metaplan
- Plano
- Pulpen
- Spidol
- Lembar Baca *"Persuasi"*

WAKTU

45 menit

Langkah-Langkah fasilitasi

- Buka sesi dengan meminta 1-2 peserta untuk secara sukarela menceritakan pengalaman menarik, misalnya: "Ketika meyakinkan pacar atau pasangan mau menjadi istri atau suami, apa alasan yang menjadikan pasangan pada akhirnya menerima atau tidak menerima Anda?" (5')
- Jelaskan hubungan "cerita melamar" dengan materi 'Persuasi' yang akan dilakukan. Sampaikan tujuan dari sesi, alur sesi, dan waktu yang dibutuhkan. (3')
- Minta peserta untuk menuliskan di metaplan satu pengalaman nyata paling berkesan ketika mereka berhasil memengaruhi orang lain untuk mengikuti atau menyetujui suatu hal yang mereka inginkan. (10')
- Minta peserta berpasangan dan saling menceritakan pengalaman terbaiknya beserta menyebutkan masing-masing **2 faktor** yang menyebabkan orang lain mengikuti dan setuju dengan apa yang kita inginkan. (10')
- Tanyakan kepada seluruh peserta, *"apa alasan yang menyebabkan orang lain setuju dan mau melakukan apa yang diinginkan?"* dan minta peserta untuk menulis jawabannya di metaplan. (5')
- Tanyakan pada seluruh peserta, *"apakah seluruh peserta pernah punya pengalaman melakukan **persuasi?"*** Jelaskan pada seluruh peserta bahwa: (2')
  - Tindakan yang dilakukan peserta untuk mempengaruhi orang lain sehingga mengikuti dan setuju dengan apa yang kita inginkan, itulah yang disebut "PERSUASI".
- Bagikan lembar baca *"Persuasi"* kepada peserta dan beri waktu kepada mereka untuk membacanya. (5')
- Tutup sesi merangkai pengertian Persuasi bersama-sama peserta. (5')

LEMBAR BACA

Persuasi

- Kemampuan menyampaikan informasi secara efektif untuk mencapai tujuan bersama dan meningkatkan kinerja merupakan salah satu kompetensi yang perlu dimiliki seorang pemimpin.
- Komunikasi Persuasif merupakan bentuk komunikasi yang mendukung kompetensi kepemimpinan tersebut.
- Persuasi adalah proses memengaruhi dan mengajak seseorang agar bersedia melakukan tindakan yang diharapkan.

Sesi
Faktor-faktor Penting Persuasi

TUJUAN

- Peserta dapat mempunyai pengetahuan dan pemahaman tentang faktor-faktor penting dalam melakukan persuasi.
- Peserta dapat mengubah paradigma penggunaan faktor-faktor persuasi yang lebih baik.

PERLENGKAPAN

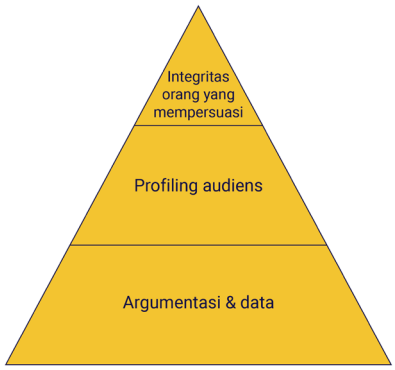
- Metaplan
- Plano
- Pulpen
- Spidol
- Lembar Kerja *"Klasifikasi Faktor-Faktor Penting dalam Komunikasi Persuasif"*
- Lembar Baca *"Faktor-Faktor Penting Persuasi"*

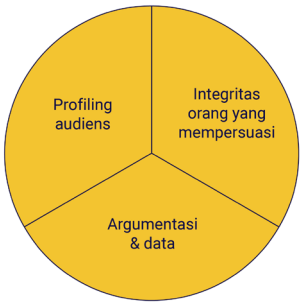
WAKTU

55 menit

Langkah-langkah fasilitasi

- Buka sesi dengan menjelaskan tujuan, proses dan waktu yang dibutuhkan. (3')
- Minta peserta untuk melihat daftar faktor-faktor yang sudah dikumpulkan pada sesi sebelumnya. (5')
- Bagi peserta ke dalam kelompok kecil yang terdiri dari 5 orang. Minta setiap kelompok mendiskusikan dan mengklasifikasikan daftar faktor yang tersedia ke dalam dua kategori utama menggunakan lembar kerja *"Klasifikasi Faktor-Faktor Penting dalam Komunikasi Persuasif"*. (10')
  - Faktor internal (pengaruh dari dalam diri yang melakukan persuasi)
  - Faktor eksternal (pengaruh dari luar diri yang melakukan persuasi)
- Minta perwakilan kelompok untuk mempresentasikan hasil kerja kelompok. (20')
- Bagikan lembar bacaan "Faktor-faktor Penting Persuasi" dan berikan waktu pada peserta untuk membaca dan tanya-jawab. (5')
- Tampilkan dan jelaskan gambar kerangka penggunaan faktor-faktor persuasi pada umumnya, yaitu: (10')





- Tutup sesi dengan mengingatkan peserta untuk menerapkan faktor-faktor penting secara setara agar persuasi bisa berhasil, seperti yang diilustrasikan pada grafik berikut: (2')

LEMBAR KERJA
Klasifikasi Faktor-Faktor Penting dalam Komunikasi Persuasif

No	Faktor Internal	Faktor Eksternal
1		
2		
3		
4		
5		
6		

LEMBAR BACA
Faktor-Faktor Penting Persuasi

Setidaknya terdapat tiga faktor penting yang memengaruhi keberhasilan persuasi, yaitu kredibilitas *(ethos)*, aspek emosional *(pathos)*, dan logika *(logos)*. Seorang pemimpin yang dihormati membangun ***ethos*** melalui integritas, kompetensi, dan konsistensi dalam tindakan. Kredibilitas ini tercermin ketika pemimpin menepati janji, bersikap transparan, serta memberikan teladan perilaku yang baik. Sebagai contoh, pemimpin yang datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, dan berani mengakui kesalahan akan dipandang lebih kredibel sehingga lebih mudah memperoleh rasa hormat dari orang lain. Implikasinya, semakin kuat *ethos* seorang pemimpin, semakin tinggi tingkat kepercayaan yang diberikan oleh tim, yang pada akhirnya mempermudah koordinasi tanpa perlu mengandalkan otoritas secara berlebihan.

Selain kredibilitas, pemimpin perlu membangun ***pathos***, yaitu kemampuan menyentuh emosi, berempati, dan membangun hubungan emosional dengan orang yang dipimpinnya. Contoh: *pathos* tercermin ketika pemimpin menunjukkan empati, mendengarkan secara aktif, dan memahami motivasi serta kekhawatiran anggota tim. Aspek emosional ini menumbuhkan rasa aman dan loyalitas. Implikasinya, anggota tim cenderung lebih bersedia mengikuti arahan karena mereka merasa dihargai sebagai manusia, bukan sekadar pekerja.

Terakhir, seorang pemimpin efektif menguatkan kredibilitas dan empati melalui ***logos***, yaitu penggunaan logika dan penalaran yang jelas dalam setiap keputusan. *Logos* tercermin ketika pemimpin menyampaikan data, analisis, dan argumen yang terstruktur saat menjelaskan sebuah strategi sehingga tim memahami *alasan* di balik pengambilan suatu keputusan. Misalnya, ketika pemimpin dapat menjelaskan bahwa rencana perubahan alur kerja didasarkan pada data produktivitas yang menurun, dan perubahan yang dilakukan merupakan solusi yang terbukti efektif. Tim akan lebih mudah menerima perubahan karena keputusan tersebut dipandaing rasional dan dapat dipertanggungjawabkan.

Ketika *ethos, pathos,* dan *logos* bersinergi, seorang pemimpin mampu membangun *rasa hormat* yang lahir dari kepercayaan, koneksi emosional, dan kejelasan berpikir.

Sesi
Praktik Persuasi

TUJUAN

- Peserta dapat merancang strategi persuasi sesuai dengan faktor-faktor persuasi.
- Peserta mendapatkan pengalaman mempraktikkan skill/kemampuan persuasi.

PERLENGKAPAN

- Metaplan
- Plano
- Pulpen
- Spidol

WAKTU

45 menit

Langkah-langkah fasilitasi

- Buka sesi dengan menjelaskan tujuan sesi, proses dan waktu yang dibutuhkan. (3')
- Bagi peserta ke dalam kelompok yang berisikan 5 orang. (2')
- Minta kelompok untuk menyepakati salah satu peserta yang akan dijadikan contoh dalam pembuatan strategi persuasi *"mewujudkan kohesi sosial yang kuat di Bahodopi"* dengan menulis jawaban di sebuah metaplan dari beberapa pertanyaan berikut: (15')
  - Apa kredibilitas yang dimiliki?
  - Siapa target audiens persuasi & demografi target audiens tersebut?
  - Argumentasi, informasi, data, media/channel yang dipakai untuk persuasi?
- Minta setiap kelompok untuk mempresentasikan strategi persuasi dan peserta lain untuk memberikan tanggapan. (20')
- Tutup sesi dengan mengajak peserta mempersiapkan strategi penting sebelum sebelum melakukan persuasi. (5')

THE HABIBIE CENTER 2025