**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS**

**A. Kajian Pustaka**

**1. Manajemen Konflik**

1. **Pengertian Manajemen**

Pada hakikatnya ketika individu berhadapan pada suatu masalah maka fungsi manajemen memegang peranan penting dalam memecahkan permasalahan tersebut. Kartono (2000) mendefenisikan manajemen sebagai usaha serentak dan sistimatis untuk mencapi suatu tujuan bersama.

Permasalahan yang dialami oleh individu membutuhkan keterampilan dalam menyelesaikannya. Sayol (Winardi, 2004) menerangkan bahwa fungsi manajemen adalah membuat ramalan dan menyusun rencana, melakukan pengorganisasian, melaksanakan komando, menkordinasi dan mengawasi. Secara khusus fungsi menajemen adalah :

* + - * 1. Perencanaan, membantu sesuatu untuk merumuskan dan mencapai sasaran.
        2. Pengorganisasian, mengubah rencana-rencana menjadi tindakan-tindakan dengan bantuan kepemimpinan dan motivasi untuk mencapai tujuan yang digariskan.
        3. Pengawasan, bagaimana mengupayakan agar hasil aktual tersebut sesuai dengan hasil yang direncanakan

Fungsi manajemen sangat berkaitan dengan kemanpuan mahasiswa dalam melaksanakannya. Terry (Kartono, 2000) mengemukakan bahwa manajemen merupakan suatu bentuk kekuatan yang mengatur dan merencanakan usaha-usaha dengan menggunakan bakat-bakat dan sumber-sumber daya manusia dan selanjutnya bertanggung jawab terhadap keberhasilan atau kegagalan usaha.

Simon (Kartono, 2002) mengenukakan bahwa ada 3 proses dalam pengambilan keputusan, yaitu :

1. *Intelligence activity*,yaitu proses penelitian dan pemahaman situasi dan kondisi dengan menggunakan pengetahuan yang intellegent
2. *Design activity*, yaitu proses menemukan masalah, mengembangkan pemahaman, dan mengenali alternatif-alternatif pemecahan masalah, serta tindakan praktis selanjutnya, atau pola perencanaan kegiatan.
3. *Choise activity*, yaitu memilih salah satu tindakan dari sekian banyak alternatif atau kemungkinan pemecahan masalah yang paling efektif.

Winardi (2004) mengemukakan bahwa keberhasilan dalam proses manajemen memerlukan suatu kemanpuan untuk mengambil keputusan–keputusan, memecahkan problem-problem, dan melaksanakan tindakan-tindakan untuk memanfatkan sumber daya secara efektif serta efesien.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu kemanpuan individu dalam menggunakan bakat-bakat dan sumber daya dalam menyelenggarakan suatu proses yang terencana dan sistimatis untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan.

1. **Pengertian Konflik**

Apabila sistem komunikasi dan informasi tidak menemui sasarannya, timbullah salah paham atau orang tidak saling mengerti. Selanjutnya akan menjadi salah satu penyebab timbulnya konflik atau pertentangan dalam oraganisasi. Konflik biasanya timbul sebagai hasil adanya masalah-masalah hubungan pribadi (ketidaksesuaian tujuan atau nilai-nilai pribadi seseorang dengan orang lain). Selanjutnya konflik diartikan sebagai pergesekan atau friksi yang terekspresikan di antara dua pihak atau lebih, di mana masing-masing mempersepsi adanya interferensi dari pihak lain, yang dianggap menghalangi jalan untuk mencapai sasaran. Konflik hanya terjadi bila semua pihak yang terlibat, merasa tidak ada kesepakatan.

Menurut Liliweri (2005:146) konflik diartikan “sebagai suatu bentuk pertentangan alamiah yang dihasilkan oleh individu atau kelompok karena diantara mereka ada memiliki perbedaan dalam sikap, kepercayaan, nilai atau kebutuhan”.

Selanjutnya Kartikasari (2001:4) mengemukakan bahwa konflik adalah “hubungan antara dua pihak atau lebih (individu atau kelompok) yang memiliki, sasaran-sasaran yang tidak sejalan”. Sehubungan dengan hal itu, Webstre (Pruit, dkk. 2004) mengemukakan bahwa konflik dalam bahasa aslinya berarti suatu perkelahian, peperangan, atau perjuangan, yaitu berupah konfrontasi fisik antara beberapa pihak, atau ketidak sepakatan yang tajam atau oposisi atau berbagai kepentingan, ide, dan lain-lain.

Champlin (1997) mendefenisikan konflik sebagai suatu keadaan dimana terjadi dua atau lebih impuls atau motif secara bersamaan yang antagonistis. Konflik dapat muncul dalam berbagai macam bentuk. Konflik berkaitan dengan masalah seputar ketidak sesuaian pendapat, kontradiksi, atau ketidakselarasan. Konflik merupakan suatu situasi dimana terdapat tujuan-tujuan, kognisi-kognisi atau emosi-emosi yang tidak sesuai satu sama lain pada diri individu atau antar individu yang menjadi penyebab munculnya pertentangan atau interaksi yang bersifat antagonistik (Winardi, 2004).

Definisi lain dikemukakan oleh Walgito (2007: 147) bahwa:

Konflik adalah suatu situasi di mana dua orang atau lebih atau dua kelompok atau lebih tidak setuju terhadap hal-hal atau situasi-situasi yang berkaitan dengan keadaan-keadaan yang antagonistis. Dengan kata lain, konflik akan timbul apabila terjadi aktivitas yang tidak memiliki kecocokan (*incompatible*). Aktivitas yang inkompatibel adalah apabila suatu aktivitas dihalangi atau diblok oleh aktivitas lain.

Dari berbagai sumber Liliweri (2005: 249-250) dikatakan bahwa yang dimaksud dengan konflik adalah:

* 1. Bentuk pertentangan alamiah yang dihasilkan oleh individu atau kelompok karena mereka terlibat memiliki perbedaan sikap, kepercayaan, nilai atau kebutuhan.
  2. Hubungan pertentangan antara dua pihak atau lebih (individu atau kelompok) yang memiki sasaran-sasaran tertentu namun diliputi pemikiran, perasaan, atau perbuatan yang tidak sejalan.
  3. Pertentangan atau pertikaian karena ada perbedaan dalam kebutuhan, nilai, motivasi perilaku atau yang terlibat didalamnya.
  4. Suatu proses yang terjadi ketika satu pihak secara negatif mempengaruhi pihak lain, dengan melakukan kekerasan fisik yang membuat orang lain perasaan dan fisik orang lain terganggu.
  5. Bentuk pertentangan yang bersifat fungsional, karena pertentangan semacam itu mendukung tujuan kelompok dan membarui tampilan, namun disfungsional karena menghilangkan tampilan kelompok.
  6. Bersifat fungsional, karena pertentangan semacam itu mendukung tujuan kelompok dan membarui tampilan, namun disfungsional karena menghilangkan tampilan kelompok.
  7. Proses mendapatkan monopoli ganjaran kekuasaan, pemilikan, dengan menyingkirkan atau melemahkan para pesaing.
  8. Suatu bentuk perlawanan yang melibatkan dua pihak secara antagonis.
  9. Kakacauan rangsangan kontradiktif dalam diri individu.

Dari beberapa definisi tersebut di atas, dapat dilihat bahwa dalam setiap konflik terdapat beberapa unsur, yaitu:

1. Ada dua pihak atau lebih yang terlibat. Jadi, ada interaksi antara mereka yang terlibat.
2. Ada tujuan yang dijadikan sasaran konflik. Tujuan itulah yang menjadi sumber konflik.
3. Ada perbedaan pikiran, perasaan, tindakan diantara pihak yang terlibat untuk mendapatkan atau mencapai tujuan sasaran.
4. Ada situasi konflik antara dua pihak yang bertentangan. Ini meliputi situasi antarpribadi, antarkelompok , dan antarorganisasi.

Berdasarkan beberapa defenisi konflik di atas maka dapat disimpulkan bahwa konflik adalah suatu bentuk pertentangan atau perlawanan yang dilakukan oleh seseorang yang melibatkan dua pihak atau lebih (individu atau kelompok) dalam bentuk tindakan kekerasan terhadap orang lain dengan maksud atau tujuan tertentu.

**c. Pengertian Manajemen Konflik**

Konflik tidak akan selesai dengan sendirinya tanpa ada usaha dari pihak yang terlibat konflik untuk menyelesaikannya. Robinson dan Clifford (Liliweri, 2005) mengemukakan bahwa menajemen konflik merupakan tindakan konstruktif yang direncanakan, diorganisasikan, digerakkan, dan dievaluasi secara teratur atas semua usaha demi mengakhiri konflik. Menajemen konflik harus dilakukan sejak pertama kali konflik mulai tumbuh. Karena itu, sangat dibutuhkan kemanpuan menajemen konflik, antara lain melacak berbagai faktor negatif yang mengancam konflik. Menurut parker (Liliweri, 2005) konflik tidak akan di manejemen kecuali di runduh dengan mengurangi tindakan ekstrim yang terjadi. Caranya adalah mencegah konflik agar tidak terjadi sesuatu.

Menurut Ros (1993) bahwa manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil oleh para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarah perselisihan kearah tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat atau agresif (manajemen konflik, online)

Model Boulding (Lilweri, 2005) mengemukakan beberapa hal yang mencakup konsep manajemen konflik antara lain:

1. Pengakuan bahwa dalam setiap masyarakat selalu ada konflik
2. Analisis situasi yang menyertai konflik
3. Tentukan pendekatan konflik yang dapat dijadikan model penyelesaian
4. Fasilitas komonikasi. Membuat semua jalur komonikasi baik langsung maupun tidak langsung, diskusi dan dialog dalam rangka mendengar keinginan dan pendapat masing-masing pihak yang terlibat konflik
5. Negosiasi. Teknik untuk melakukan perundingan dengan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik
6. Rumuskan beberapa anjuran, tekanan, dan konfirmasi sebagai kelestarian relasi selanjutnya
7. Hiduplah dengan konflik, semua konflik tidak dapat dihilangkan kecuali dapat ditekan atau ditundah kekerasannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik adalah suatu usaha yang dilakukan secara sistimatis seperti merencanakan diorganisir, digerakkan, di evaluasi dengan tujuan mengakhiri suatu konflik.

**d. Jenis- jenis Konflik**

Winardi (2004: 384) membagi konflik dalam 3 konflik dasar, yaitu:

* 1. Konflik tujuan, konflik yang timbul apabila keadaan akhir yang diinginkan atau hasil yang di prefersi, ternyata tidak sesuai satu sama lain.
  2. Konflik kognitif, yaitu konflik yang timbul apabila para individu menyadari bahwa ide atau pemikiran mereka tidak konsisten satu sama lainnya.
  3. Konflik afektif, yaitu konflik yang timbul apabila perasaan-perasaan atau emosi-emosi tidak sesuai satu sama lain.

Konflik tujuan berkaitan dengan apa yang diperjuangkan oleh individu. Tiap individu membuat standar tingkat pencapaian. Apabila standart yang dicapai tidak memenuhi standart minimal yang diharapkan maka individu akan menilainya rentah atau memadai, hal ini mendasari sumber munculnya konflik (Pruitt, 2004).

Konflik afektif berkaitan dengan reaksi-reaksi emosional yang muncul saat terjadi bentrokan-bentrokan antar pribadi (Winardi, 2004). Individu akan memusatkan perhatian terhadap pengalaman afektif dan subyektif untuk sampai kepada tujuan yang diharapkan. Apabila suatu tujuan dihambat, maka individu akan merasakan emosi negatif, misalnya marah dan putus asa. Tetapi, bila tujuan yang diharapkan tercapai, maka individu akan merasa positif, misalnya senang, kegembiraan Atkinson (Basmani, 2007).

Selanjutnya Reksohardiprodjo (1986: 233) mengemukakan jenis-jenis konflik yaitu:

* 1. Konflik dalam diri individu, yang terjadi bila individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang dia harapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.
  2. Konflik antar individu dalam organisasi yang sama, di mana hal ini sering diakibatkan oleh perbedaan-perbedaan kepribadian.
  3. Konflik antar individu dan kelompok yang berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka.
  4. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama, karena terjadi pertentangan kepentingan antar kelompok.
  5. Konflik antarorganisasi yang timbul sebagai akibat bentuk persaingan ekonomi dalam sistem perekonomian suatu negara, konflik ini telah mengarahkan timbulnya penyebab produk baru, teknologi dan jasa, harga lebih rendah dan penggunaan sumber daya lebih efisien.

Berdasarkan pihak-pihak atau individu yang terlibat dalam konflik, Stott dan Walker (Basmani 2007: 13) mengkategorikan tiga tipe utama konflik, yaitu:

1. Konflik internal. Konflik ini merupakan konflik yang terjadi dalam diri seseorang. Misalnya ketika harus memilih antara mempertahankan karir dan keluarga.
2. Konflik interpersonal. Konflik ini merupakan konflik antara seseorang dengan orang lain, yang dapat disebabkan oleh berbagai hal, seperti perbedaan tujuan, pemikiran, atau adanya prasangka dan sebagainya.
3. Konflik antar-kelompok. Konflik ini terjadi karena sekelompok orang yang tergabung dalam sebuah kelompok akan merasa lebih memiliki kekuatan dibandingkan jika sendiri.

Dari berbagai defenisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa konflik yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah konflik antar kelompok siswa yang merupakan suatu situasi dimana terdapat perbedaan kepentingan, kekuasaan maupun hak antara satu siswa dengan siswa lain atau satu kelompok siswa dengan kelompok siswa yang lain.

**e. Faktor Penyebab Konflik**

Konflik yang terjadi dalam lembaga pendidikan, pada hakikatnya merupakan pertentangan yang terjadi yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti faktor egoisme individu, persaingan antar kelas/jurusan dan sebagainya. Lebih jelasnya Thoha (2007: 8) mengemukakan bahwa sebab-sebab terjadinya konflik yaitu:

* 1. Sejumlah kebutuhan-kebutuhan dan peranan-peranan yang bersaing.
  2. Beraneka macam cara yang berbeda yang mendorong peranan-peranan dan kebutuhan-kebutuhan itu terlahirkan.
  3. Banyaknya bentuk halangan-halangan yang bisa terjadi diantara dorongan dan tujuan.
  4. Terdapatnya baik aspek-aspek yang positif dan negatif yang menghalangi tujuan-tujuan yang diinginkan.

Namun dalam bahasa yang lebih sederhana Arif (2006: 28) mengatakan bahwa “konflik terjadi bilamana seseorang memiliki dua keinginan (atau lebih) yang kekuatannya sama, tapi saling bertentangan satu sama lain”. Sedangkan menurut Liliweri (2005: 146) mengatakan bahwa “sering sekali konflik itu dimulai dengan hubungan pertentangan antara dua atau lebih (Individu atau kelompok) yang memiliki, atau merasa memiliki sasaran-sasaran tertentu namun diliputi pemikiran, perasaan, atau perbuatan yang tidak sejalan”.

Selanjutnya dikatakan pula oleh Liliweri (2005: 309) bahwa sumber terjadinya konflik disebabkan oleh tiga faktor sebagai berikut:

* + 1. Kepentingan, adalah objek kebutuhan atau keinginan yang menjadi sumber konflik. Artinya, dua pihak punya kebutuhan dan keinginan yang sama terhadap objek yang disengketakan, misalnya barang, uang, jasa layanan dan lain-lain.
    2. Kekuasaan, adalah objek kebutuhan atau keinginan yang menjadi sumber konflik. Artinya, dua pihak punya kebutuhan dan keinginan yang sama untuk memperoleh status dan peran sehingga memiliki hak dan kewenangan tertentu yang dominan.
    3. Hak, adalah objek kebutuhan atau keinginan yang menjadi sumber konflik. Artinya, dua pihak punya kebutuhan dan keinginan yang sama untuk memperolah tuntutannya, karena masing-masing merasa bahwa tuntutan itu berkaitan dengan kekuasaan, kewenangan dan tanggungjawab.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa terjadinya konflik di sebabkan oleh adanya persaingan dalam mencapai keinginan dan kebutuhan yang berbeda antara pihak yang satu dengan pilhak lain yang masing-masing merasa memiliki kekuatan, hak, dan kekuasaan.

* 1. **Pendekatan Manajemen Konflik**

Konflik tidak akan terselesaikan dengan sendirinya, tampa adanya upaya-upaya dari pihak yang mengalami konflik ataupun pihak lain. Menajemen adalah cara yang ditempuh dalam menghadapi dan memecahkan masalah yang terjadi.

Hendricks (1992: 48) membagi lima gaya dalam menyelesaikan konflik, yaitu:

1. Mepersatukan *(integrating)*
2. Kerelaan untuk membantu *(abolinging)*
3. Mendominasi *(dominating)*
4. Menghindar *(avoiding)*
5. Konpromi *(conpromising)*

Mempersatukan (*integrating*)

Gaya penyelesaian konflik dengan cara mempersatukan (*integrating*) adalah salah satu dari gaya konflik. Individu yang memilih gaya ini melakukan tukar- menukar informasi. Disini ada keinginan untuk mengamati perbedaan dan mencari solusi yang dapat diterima oleh semua kelompok. Gaya penyelesaian konflik jenis ini secara tipikal diasosiasikan dengan pemecahan masalah, ini efektif bila isu konflik adalah kompleks.

Penyelesaian konflik dengan cara mempersatukan (*integrating*) mendorong tumbuhnya *creative tingking* (berpikir kreatif). Mengembangkan alternatif adalah salah satu kekuatan dari gaya *integrating*. Penyelesaian konflik dengan model mempersatukan menekan diri sendiri dan orang lain dalam mempersatukan informasi dan perspektif yang *divergen* (berbeda). Namun demikian, penyelesaian konflik gaya ini menjadi efektif bila kelompok yang berselisih itu kurang memiliki komitmen atau bila waktu menjadi sesuatu sangat penting, karena penyelesaian konflik dengan cara mempersatukan itu membutuhkan waktu yang panjang. Penyelesaian cara ini juga dapat menjadi penyelesaian yang menimbulkan frustasi terutama dalam konflik tingkat tinggi kerena penalaran dan pertimbangan rasional seringkali dikalahkan oleh komitmen emosional untuk suatu posisi.

2). Kerelaan untuk membantu (*obliging*)

Gaya penyelesaian konflik dengan kerelaan untuk membantu (*obliging*) adalah gaya penyelesaian konflik yang kedua. Kerelaan membantu menempatkan nilai tinggi untuk orang lain sementara dirinya sendiri dinilai rendah. Gaya ini mungkin mencerminkan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri oleh individu yang bersangkutan. Gaya ini juga dapat dipakai sebagai strategi yang sengaja digunakan untuk mengangkat atau menghargai orang lain, membuat mereka lebih baik dan sengan terhadap suatu isu. Penggunaan gaya penyelesaian konflik “rela membantu orang lain” (*obliging*) dengan menaikkan status pihak lain adalah bermanfaat, terutama jika peran anda dalam perusahaan secara politis tidak berada dalam posisi yang membahayakan.

Strategi rela membantu berperan dalam menyempitkan perbedaan antarkelompok dan mendorong mereka untuk mencari kesamaan dasar. Perhatian tinggi kepada orang lain menyebabkan seorang individu merasa puas dan merasa keinginannya terpenuhi oleh pihak lain, kadang-kadang mengorbankan sesuatu yang penting untuk dirinya sendiri. Gaya penyelesaian konflik “rela membantu orang lain”, bila digunakan secara efektif, dapat mengawetkan dan melanggengkan hubungan. Gaya ini dengan tidak disadari, dapat dengan cepat membuat orang untuk rela mengalah misalnya ungkapan yang bernada mengalah “tidak usah mengganggu saya”.

3). Mendominasi (d*ominating*)

Gaya penyelesaian konflik dengan mendominasi (*dominating*) adalah lawan dari gaya *obliging*. Gaya ini tekanannya pada diri sendiri. Di mana kewajiban bisa diabaikan oleh keinginan pribadi, gaya mendominasi ini meremehkan kepentingan orang lain. Gaya ini adalah strategi yang efektif bila suatu keputusan yang cepat dibutuhkan atau jika persoalan tersebut kurang penting.

Strategi ini dapat menjadi reksioner, yang digerakkan oleh mekanisme mempertahankan diri. Gaya ini tercermin dalam buah penyerang untuk menang yang dieksperesikan melalui falsafah “lebih baik menembak daripada ditembak”. Bila isu penting, gaya mendominasi akan memaksa orang lain untuk menaruh perhatian pada seperangkat kebutuhan spesifik.

Gaya mendominasi sangat membantu jika di sini kurang pengetahuan atau keahlian tentang isu yang menjadi konflik. Ketidakmampuan untuk menyediakan tenaga ahli yang memberikan nasihat atau yang dengan tegas menyampaikan isu inilah pangkal dari gaya mendominasi. Gaya mendominasi juga paling banyak diasosiasikan dengan gertakan dan “*hardball tactic*” dari para pialang kekuasaan.

Strategi penyelesaian konflik dengan “gaya mendominasi” paling baik dipakai bila dalam keadaan terpaksa. Dipergunakan sepanjang anda merasa memiliki hak dan sesuai dengan pertimbangan hati nurani.

4). Menghindar (*avoiding*)

Gaya penyelesaian konflik dengan menghindar (*avoiding*) adalah gaya penyelesaian konflik keempat. Para penghindar tidak menempatkan suatu nilai pada diri sendiri atau orang lain. Gaya ini adalah “gaya menghindar dari persoalan”.

Aspek negatif gaya menghindar termasuk di antaranya “menghindar dari tanggungjawab” atau mengelak dari suatu isu. Seseorang yang mengunakan gaya ini akan lari dari peristiwa yang dihadapi, meninggalkan pertarungan untuk mendapatkan hasil.

Bila suatu isu tidak penting, tindakan menangguhkan dibolehkan untuk mendinginkan konflik, inilah penggunaan gaya penyelesaian konflik menghindar yang paling efektif. Gaya ini juga efektif bila waktu memang dibutuhkan.

Di lain pihak, gaya ini dapat membuat frustasi orang lain karena jawaban penyelesaian konflik demikian lambat. Rasa kecewa biasanya berpangkal dari gaya penyelesaian konflik dengan menghindar, dan konflik cenderung meledak bila gaya ini dipakai.

5). Kompromi (*compromising*)

Gaya penyelesaian konfik dengan kompromis (*compromising*), adalah gaya penyelesaian konflik yang kelima. Dalam gaya ini perhatian pada diri sendiri maupun pada orang lain berada dalam tingkat sedang. Ini adalah orientasi jalan tengah. Dalam kompromi, setiap orang memiliki sesuatu untuk diberikan dan menerima sesuatu. Kompromi akan menjadi salah bila salah satu sisi itu salah. Tapi kompromi akan menjadi kuat bila kedua sisi adalah benar. Kekuatan utama dari kompromi adalah pada prosesnya yang demokratis dan tidak ada pihak yang merasa dikalahkan.

Kompromi adalah paling efektif sebagai alat bila isu itu kompleks atau bila ada keseimbangan kekuatan. Kompromi dapat menjadi pilihan bila ada keseimbangan kekuatan. Kompromi dapat menjadi pilihan bila metode lain gagal dan dua kelompok mencari penyelesaian jalan tengah. Kompromi bisa menjadi pemecah perbedaan atau pertukaran konsesi. Kompromi hampir selalu dijadikan sarana oleh semua kelompok yang berselisih untuk memberikan sesuatu untuk mendapatkan jalan keluar atau pemecahan.

Selanjutnya Panggabean & dkk (2009) mengemukakan bahwa mediasi merupakan salah satu cara yang digunakan dalam penyelesaian konflik. Mediasi adalah negosiasi dengan bantuan pihak ketiga. Sedangkan Muba (2009) mengemukakan bahwa mediasi adalah upaya mendatangkan orang lain yang dapat memberikan nasihat pada keduanya agar tecapai kata sepakat. Dalam mediasi, yang memainkan peran utama adalah pihak-pihak yang bertikai. Pihak ketiga (Mediator) berperan sebagai pendamping, pemanking dan penasihat. Sebagai salah satu mekanisme penyelesaian konflik, mediasi banyak digunakan di banyak masyarakat dan diterapkan kepada berbagai kasus konflik.

Senada dengan hal itu, Gottman dan Korkokoff (Mardianto, 1994) mengatakan bahwa ada dua pendekatan menajemen konflik yang destruktif yaitu menajemen konflik yang konstruktif dan menajemen konflik destruktif. Menajemen konflik konstruktif bila upaya-upaya penyelesaiannya tetap menjaga hubungan secara harmonis antara indifidu-indifidu yang berkonflik. Konpromi dan negosiasi adalah bentuk pendekatan menajemen konflik yang konstruktif. Sedangkan menajemen konflik destruktif adalah upaya menyelesaikan konflik dengan mengorbankan salah satu pihak. Adapun aspek menajemen destruktif meliputi :

1. Menyerang dan lepas kontrol
2. Menarik diri
3. Menyerah dan tidak membela diri

Konpromi dan negosiasi dapat ditempuh ketika individu memahami cara memerlukan alternatif-alternatif yang dapat menguntungkan semua pihak . individu dapat melihat potensi yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah dalam situasi apapun (Pruitt, 2004)

Pruitt dan Rubbin (1994) mengemukakan lima strategi dalam menghadapi konflik, yaitu:

1. Bertarung yaitu merupakan solusi yang lebih disukai oleh salah satu pihak atau pihak lain. Dalam kondisi tertentu bertarung dapat berupa tindakan fisik.
2. Mengalah yaitu menurunkan aspirasi sendiri dan bersediah menerima kurang dari yang sebtulnya diinginkan.
3. Pemecahan masaalah yaitu mencari alternatif yang memuaskan kedua belah pihak.
4. Menarik diri yaitu memilih meninggalkan situasi konflik baik secara fisik maupun secara psikologis.
5. Diam yaitu tidak melakukan apapun.

Kelima strategi diatas yakni bertarung, mengalah dan mengatasi masalah dapat dianggap sebagai strategi dalam mengatasi konflik yang bersifat konstruktif, sedangkan menarik diri, dan diam adalah strategi yang tidak dimaksudkan untuk mengatasi tetapi menghindari dan mengabaikan konflik atau menajemen konflik yang bersifat destruktif.

Zakarsi (Kumolahadi, 2000) mengemukakan dua cara yang digunakan oleh kelompok-kelompok dalam mengatasi konflik diantaranya:

1. Peperangan. Kelompok ini pada dasarnya cenderung menaruh perhatian pada kekuasaan dan lebih agresif. Peperangan dilakukan apabila dua kelompok yang tidak seimbang mengalami konflik sehingga kelompok yang lebih besar menyerang kelompok lawan dengan cara damai untuk sejalan dengan kelompoknya.
2. Negosiasi. Kelompok ini cenderung ingin mempertahankan hubungan yang harmonis dengan sedikit mengorbankan kepentingan pribadinya dan meminta pihak lain mengalah demi kebaikan bersama.

Luce (Winardi, 2004) mengemukakan lima macam gaya penanganan konflik, yaitu:

1. Keinginan pihak yang bersangkutan untuk memenuhi kepentingan diri sendiri
2. Keinginan untuk menghindari konflik
3. Berkonpromi
4. Mengakomodasi
5. Keinginan untuk memenuhi kepentingan pihak lain.

Johnson (1993) menjelaskan lima strategi yang dapat digunakan untuk mengelolah konflik dengan menggunakan perumpamaan karakteristik dan perilaku hewan yaitu:

1. *The Trutle (Witdrawing)*, seperti kura-kura yang menarik diri untuk memasuki rumah mereka dalam upaya menghindari konflik. Tidak ada kemanpuan untuk menyelesaikan konflik, mereka mempunyai kepercayaan lebih baik menarik diri (secara fisik dan psikologis) dari konflik dari pada menhadapinya.
2. *The Shark (farcing)* seperti ikan hiu yang memaksa. Ikan hiu yang mencoba menundukkan lawan dengan memaksa dan melawan kekuatan mereka dalam menyelesaikan konflik. Lebih mementingkan tujuan dari pada berhubungan dengan orang lain.
3. *The Teddy Bear (smoothing),* adalah lebih mementingkan hubungan dari pada tujuan. Mereka berpikir bahwa konflik dihindar karena dapat merusak hubungan dan jika konflik berlanjut seseorang akan mendapatkan luka. Lebih mementingkan minta maaf bukan berarti bersalah.
4. *The Fox (compromosing),* seperti rubah mencapai tujuan melakukan kompromi dengan cara memperhatikan pihak lain, tujuan dan hubungan sama penting.
5. *The Owl (confronting),* meletakkan nilai tertinggi apa ada tujuan dan hubungan mereka memandang konflik, merupakan masalah yang dapat dipecahkan, dicari penyelesaiannya berdasarkan kemanpuan tujuan yang dicapai.

Strategi dalam penanganan dan manajemen konflik menurut Thomas Killman (1976), ada lima strategi yaitu:

1. Mengakomodasi, juga mengacu pada *Oblinging* (mengharuskan)

Strategi ini rendah dalam asertif dan tinggi dalam kooperatif, merupakan strtegi *lose-win* (ada yang kalah, ada yang menang). Dalam kasus ini, salah satu pihak memilih untuk mempersilahkan pihak lainnya untuk sepenuhnya memuaskan kepentingan pihak lain. Salah satu pihak mungkin memilih akomodasi dikarenakan beberapa alasan. Mengakomodasi dapat menjadi strategi aktif dimana salah satu pihak membantu memuaskan kepentingan pihak lain.

1. Persaingan dan dominasi

Ini merupakan strategi yang bertentangan dengan mengakomodasi dan mengklasifikasikan dengan arsertif yang tinggi dan koferatif rendah, merupakan starategi *win-lose* (ada yang menang, ada yang kalah). Persaingan merupakan strategi yang aktif dimana salah satu pihak bermaksud memuaskan kepentingan sendiri, biasanya dengan mencegah pihak yang lain untuk memuaskan kepentingannya, ketika kepentingan kedua belah pihak dirasakan *exclusive* secara mutual. Ini mungkin merupakan strategi yang lebih efektif ketika tindakan yang segera dan dicissive (keputusan) perlu diambil.

1. Berkompromi

Salah satu pihak assertif dan kooferatif secara moderat. Berkonpromi mencari “ jalan tengah” dimana kedua belah pihak menang dalam sebagai hal dan kalah dalam sebagai hal. Berkompromi dapat dianggap sebagai bentuk kolaborasi yang lemah, berkomfromi mengasumsikan adanya jumlah resolusi yang pasti yang perlu didistribusikan, sementara berkolaborasi berkenaan menetukan ukuran/besarnya revolusi tersebut akan dibagi. Berkompromi mungkin akan efektif digunakan ketika fihak terkait memiliki *power* yang samabesar dan berkomitmen untuk mencapai *goals exclusive* secara mutual, isu yang dihadapi merupakan isu yang konfleks dan seidaknya penyelesaian sementara perlu dicapai, kepentingan tidak dapat sepenuhnya dikorbakan, namun tidak ada pula ada cukup waktu untuk berintegrasi, berkolaborasi, ataupun berkonpetisi untuk gagal, dan atau *goals* cukup penting untuk diperjuangkan.

1. Menghindar

Strategi ini mencerminkan asertif dan kooferatif yang rendah, merupakan situasi *lose-lose* (sama-sama kalah). Dengan strategi ini, salah satu pihak memilih untuk tidak terlibat dengan pihak lainnya dalam menyelesaikan konflik sedemikian rupa sehingga tidak ada pihak yang dapat memuaskan kepentingannya. Menghindar mungkin merupakan strategi yang baik ketika suatu isu adalah trivial (remeh), dimana tidak ada kemungkinan untuk memuaskan kepentingan pihak sendiri, pihak yang lain ialah pihak yang enraged (menimbulkan kemarahan) dan irasional dan atau orang lain dapat menyelesaikan konflik tersebut dengan lebih baik.

1. Berkolaborasi atau berintegrasi

Strategi ini berpokus pada integrasi. Kedua belah pihak menggunkan strategi berkolahborasi yang diklasifikasikan sebagai assertif dan kooferatif yang tinggi sikap *win-win* (menang keduanya). Kedua belah pihak bermaksud untuk bekerja sama untuk mengembangkan penyelesaian masalah yang akan sepenuhnya memuaskan kepentingan kedua belah pihak. Berkolahborasi mungkin akan menjadi strategi yang efektif ketika kepentingan kedua belah pihak tersebut terlalu penting/ sedemikian pentingnya untuk di konpromikan, komitmen penuh terhadap penyelesaian masalah oleh kedua belah pihak diinginkan, dan tau ada waktu yang cukup untuk menyelesaikan konflik dengan mengintegrasikan kepentingan kedua belah pihak.

Dari beberapa pendapat diatas maka penulis menyimpulkan bahwa strategi manajemen konflik dapat dilakukan dengan cara mengakomodasi, persaingan/ dominasi, kompromi, menghindar, dan kolaborasi/ berintegrasi. Selain itu, manajemen konflik juga dapat dilakukan dengan mempersatukan, kompromi, negosiasi, serta menarik diri

**g. Aspek-Aspek Positif Dan Negatif Konflik**

Interaksi yang terjadi anatara individu dengan individu yang lain, pada umumnya mengandung unsur-unsur konflik. Misalnya perbedaan pandangan, pertentangan pendapat, atau perbedaan kepentingan. Masayrakat pada umumnya menilai konflim sebagai keadaan buruk yang harus dihindari. Konflik dianggap sebagai faktor yang akan merusak hubungan. Sebenarnya konflik adalah suatu hal yang wajar dan tidak selalu menimbulkan dampak yang negatif. Rusaknya suatu hubungan lebih disebabkan oleh kegagalan dalam manajemen konflik secara konstruktif, adil, dan memuaskan kedua belah pihak. Bukan disebabkan oleh konflik itu sendiri.

Aspek positif dari adanya konflik adalah merangsang timbulnya perubahan positif dalam suatu komonikasi, dan upaya mencari penyelesaian konflik dapat melahirkan inovasi dan perubahan baru yang mungkin diperlukan. Suasana konpetitif dalam sebuah kelompok dapat memicu orang atau kelompok orang untuk menghasilkan yang lebih baik dari pada yang lain. Johnson (Supraktiknya, 1995) mengemukakan beberapa aspek positif dari konflik antara lain.

1. Konflik dapat dijadikan seseorang sadar bahwa ada persoalan yang dapat dipecahkan dalam hubungan dengan orang lain
2. Konflik dapat menyadarkan dan mendorong seseorang untuk melakukan perubaha-perubahan dalam dirinya.
3. Konflik dapat membuat kehidupan manusia menjadi lebih dinamis.
4. Perbedaan pendapat dapat membimbing kearah tercapainya keputusan bersama yang lebih matang dan bermutu.
5. Konflik dapat menjadikan kita sadar tentang siapa diri kita yang sebenarnya. Lewat pertengkarang dengan orang lain, kita menjadi lebih sadar tentang apa yang kita tidak ketahui, apa yang mebuat kita tersinggung, apa yang sangat kita hargai, dan sebaginya.
6. Konflik lebih mempererat hubungan dengan orang lain. Hubungan yang tetap bertahan meski diwarnai sejumlah konflik, justru dapat membuat kedua bela pihak sadar bahwa mereka sangat berharga.

Pruit & Rubin (2004:77) mengemukakan bahwa terdapat tiga aspek positif konflik, yaitu :

1. Persemaian yang sabar bagi terjadinya perubahan sosial
2. Konflik dapat mempasilitasi terjadinya rekonsiliasi atas berbagai kepentingan
3. Konflik dapat mempererat persatuan kelompok

Konflik selain menimbulkan konsekuensi yang kostruktif, juga dapat menimbulkan asfek-asfek negatif. Menurut Coser (1956), masyarakat yang menetang konflik biasanya tidak berhasil melakukan perubaha-perubahan yang dibutuhkan, karena hampir selalu ada sebagian orang yang mendukung statusku, walaupun keadaan itu sebenarnya tidak disukai oleh sebagian besar onggota masyarakat. Kedua, taktik menekan konflik berkemungkinan mendorong lahirnya keputusan prematur, sebuah keputusan yang sering kali berdapak buruk karena diambil dari pendapat pertama untuk segerah mengakhiri perdebatan yang ada. Ketiga, taktik menekan konflik justru menyebabkan sebagian orang tetap mempertahankan kepentingannya. Keempat, kemungkinan akan timbulnya kesalah pahaman yang tidak diwakili kepentingan siapa pun yang sulit diselesaikan.

Berdasarkan konsep Jahnson (1995) dapat disimpulkan bahwa konflik dapat berdampak positif misalnya dapat membuat kehidupan manusia menjadi lebih dinamis, bermakna, berharga, dan lebih mempererat hubungan dengan orang lain. Sedangkan dampak negatif konflik menurut Coser (1956) yaitu dapat membuat masyarakat yang statis, melahirkan keputusan prematur, mempertahankan kepentingan satu pihak, dan menimbulkan kesalah paham.

**2. Kecenderungan Tawuran**

1. **Pengertian Kecenderungan Tawuran**

Kecenderungan menurut kamus besar bahasa Indonesia (2002) berarti kecondongan hati, kesudian, keinginan (kesukaan). Kecenderungan adalah hasrat atau keinginan yang selalu timbul berulang-ulang (Sudarsono, 1997). Selain itu, kecenderungan juga merupakan susunan disposisi untuk berkelakuan dalam cara yang benar (Anshari, 1996). Menurut Chaplin (1995) kecenderungan merupakan satu set atau susunan sikap untuk bertingkah laku dengan cara tertentu. Menurut (Soekanto, 1993) kecenderungan suatu dorongan yang muncul dalam diri individu secara inheren menuju suatu arah tertentu, untuk menunjukkan suka atau tidak suka terhadap sesuatu objek. Kamus bahasa Indonesia (Badudu, 1996) mengemukakan bahwa tawuran dapat diartikan sebagai perkelahian massal atau perkelahian besar-besaran yag dilakukan beramai-ramai. Markum (2005) mendefinisikan perilaku tawuran sebagai suatu tindakan agresif yang dilakukan oleh sekelompok atau banyak orang, yang mengcakup perbuatan menyakiti atau membahayakan kelompok atau pihak lain, dan merusak atau menghancurkan harta benda.

Badudu (1996) mengartikan tawuran sebagai perkelahian massal atau perkelahian besar-besaran yang dilakukan beramai-ramai. Tawuran juga dapat diartikan sebagai perilaku yang ditunjukan dengan melempar, memukul, perilaku yang ditunjukkan untuk melukai lawannya yang hanya dikerjakan ketika sedang bergerombol atau berkelompok. Rachman (1997) mengemukakan bahwa tawuran merupakan perilaku agresif yang timbul karena adanya kebutuhan yang tidak terpenuhi.

Marcel (2000) menjelaskan bahwa dalam tawuran, perilaku menampilkan bermacam-macam perilaku, mulai dari pelemparan batu sampai penyerangan dengan menggunakan senjata. Selain itu, Marcel (2000) mendefinisikan tawuran sebagai perilaku agresif yang dilakukan bersama dengan kelompok, yang ditunjukkan terhadap individu atau sekumpulan individu. Kelompok kerja penanggulangan tawuran (KKPT) dalam Ivana (2001) mendefinisikan tawuran sebagai salah satu bentuk konflik antar kelompok yang melibatkan lebih dari sepuluh orang, dimana rasa permusuhan kelompok dan tidak berhubungan dengan permusuhan secara pribadi.

Berdasarkan pengertian di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kecenderungan tawuran adalah hasrat atau keinginan dalam bentuk aksi perkelahian yang dilakukan beramai-ramai dan disertai dengan pemukulan, mendorong, pelemparan, pengrusakan ataupun perilaku melukai orang lain.

1. **Ciri-ciri tawuran**

Ciri-ciri remaja / siswa yang rentan terhadap tawuran menurut Kartono (2003) adalah siswa yang:

1. Punya ego dan harga diri tinggi, sehingga mudah merespon terhadap ejekan,
2. Bermasalah dari rumah dan lingkungan,
3. Mudah bosan, tegang / stres,
4. Hidup dengan kondisi kemiskinan,
5. Menggunakan NAPZA.
6. **Faktor Penyebab Tawuran**

Fenomena maraknya tawuran pelajar tentunya sangat memprihatinkan kita. Apabila permasalahan ini tidak tertanggulangi dengan baik maka dapat dipastikan akan membawa dampak buruk bagi masa depan bangsa nantinya.  Upaya antisipatif terhadap tawuran pelajar mutlak dilakukan. Kartono (2003) mengemukakan faktor yang mempengaruhi remaja melakukan perkelahian kelompok, yaitu:

1). Faktor internal

(a) Reaksi frustasi negatif

Reaksi frustasi negatif ini dimaksudkan kedalam cara adaptasi yang salah terhadap tuntutan modernisasi yang serba kompleks sekarang ini, dimana semua pola kebiasaan dan tingkah laku patologis, sebagai akibat dari adanya hasil konflik batin yang ada pada diri individu secara salah menimbulkan mekanisme reaktif atau respon yang keliru atau tidak cocok.

Adanya disintegrasi sosial ditengah masyarakat, mengakibatkan terjadinya disingtegrasi pada pribadi remaja, dimana mereka tidak mampu mencerna segalah kejadian yang terjadi disekitarnya, sehingga remaja menyalurkan kecemasan dan keteganggan batinnya dengan mengembangkan pola tingkah laku agresif dan eksposif, seperti tawuran dimana aksi ini sebagai bentuk dorongan untuk menampilkan egonya yang terasa lunak,

(b) Gangguan pengamatan pada diri remaja

Adanya gangguan pengamatan dan tanggapan pada remaja antara lain berupa : ilusi, halusinasi, dan gambaran semu. Gambaran remaja bukan berupa pencerminan realitas lingkungan yang nyata, melainkan berupa pengelolaan batin yang keliru, sehingga timbul interpretasi dan pengertian yang salah

Hal ini disebabkan karena semua itu di warnai dengan adanya harapan yang terlalu mulus dan berlebihan, dan kecemasan yang berlebihan. Remaja merasa dunia dan masayarakat sekitar terlihat mengerikan dan berbahaya bagi mereka, akibatnya remaja bisa berubah menjadi agresif dan eksposif dalam menghadapi berbagai macam tekanan dan bahaya dari luar, karena itu reaksinya berupa gemar berkelahi, cepat naik darah, cepat bertindak menyerang.

(c) Gangguan cara berpikir remaja

Berpikir yang diperlukan bagi kemanpuan orientasi yang sehat dan adaptasi yang wajar terhadap tuntutan lingkungan. Berpikir juga penting bagi upanya memecahkan kesulitan dan permasalahan hidup sehari-hari. Jika remaja tidak mampu mengoreksi pikiran-pikirannya yang salah dan tidak sesuai denga realita yang ada, maka pikirannya akan terganggu sehingga remaja dihinggapi bayangan semu yang palsu.

Akibatnya, pola reaktifnya agak menyimpang dan tidak normal lagi. Seperti remaja melakukan perilaku yang negatif karena adanya pemikiran bahwa apa yang dilakukannya didikung oleh orang-orang yang ada di sekitarnya.

(d) Gangguan emosional/ perasaan pada diri remaja

Perasaan bergandengan dengan pemuasan terhadap harapan, keinginan dan kebutuhan manusia, apa bila tiga hal tersebut terpuaskan, maka manusia akan mengalami senang dan bahagia, dan apabila hal tersebut tidak terpenuhi maka akan mengalami kekecewaan dan frustasi.

2). Faktor eksternal

(a) Faktor keluarga

Keluarga merupakan kelompok terkecil dari masyarakat yang memiliki peranan penting dalam perkembangan anak. Ditengah keluarga anak belajar mengenal kasih sayang, simpati, loyalitas , ideologi, bimbingan dan pendidikan. Keluarga menentukan pada pembentukan watak dan kepribadian anak. Keluarga yang baik akan berpengaruh positif bagi perkembangan anak, sedangkan keluarga jelek akan berpengaruh negatif. Adanya keluarga yang tidak harmonis mengakibatkan kebingungan pada anak dan merasakan ketidak pastian pada emosional, sehingga untuk melampiaskan penderitaannya, secara sadar anak meproyeksikan kekacauan batinnya keluar dalam bentuk konflik terbuka dan perkelahian individu maupun massal.

(b) Lingkungan sekolah yang tidak menguntungkan

Kondisi buruk ini antara lain bangunan sekolah yang tidak memenuhi persyaratan, tampah halaman bermain yang cukup luas, tanpa ruang olahraga, minimnya fasilitas ruang belajar, jumlah murid yang terlalu banyak dan padat dalam satu kelas, ventilasi dan sanitasi yang buruk. Semua keadaan itu tidak menyenangkan anak-anak remaja untuk belajar disekolah. Selain itu, minat remaja menjadi menurun karena tidak adanya variasi yang dialami disekolah seperti cara mengajar guru, ataupun peraturan yang berlaku terlalu menekan. Oleh karena itu, remaja menjadi tertarik pada hal-hal non persekolahan seperti hidup santai, berkumpul bersama teman untuk melakukan perkelahian, berkeliaran diwaktu jam sekolah, dan sebagainya.

(c) Faktor lingkungan

Lingkungan sekitar tidak selalu baik dan menguntungkan bagi pendidikan dan perkembangan anak. Lingkungan yang dihuni oleh orang dewasa serta anak-anak mudah kriminal dan anti-sosial yang bisa merangsang timbulnya reaksi emosional buruk pada anak-anak puber dan remaja yang masih labil jiwanya. Dengan begitu anak remaja mudah melakukan perilaku tawuran, anti-sosial dan sebaginya.

Neo (Dahlan, 2006) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya perilaku tawuran antara lain :

1. Rendahnya kesenjangan ekonomi. Sebagian besar pelaku tawuran merupakan masyarakat dengan tingkat ekonomi yang rendah
2. Solidaritas kelompok. Kelompok yang berpartisipasi dalam perilaku tawuran memiliki tingkat solidaritas yang kuat. Jika terjadi tindakan kekerasan pada salah satu tindakan kelompok tersebut, maka komonitas kelompok tersebut akan berpartisipasi akan membela anggotanya.
3. Tingkat intelektual dan tingkat emosi yang rendah. Perilaku tawuran memiliki kontrol diri yang rendah, sehingga rasionalitas tidak lagi dipandang sebagai metode untuk menyelesaikan konflik.

Tabunan (2001) mengemukakan bahwa biasanya tawuran muncul akibat adanya faktor-faktor psikologis. yaitu:

1. Faktor internal. Kurang mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang sangat kompleks. Misalnya keaneka ragaman pandangan, budaya tingkat ekonomi, dan banyak rangsangan dari lingkungan yang semakin beragam. Remaja yang tidak dapat beradaptasi, memiliki kecenderungan, untuk memiliki emosi yang labil, rendahnya kontrol diri remaja, sehingga remaja tidak bersikap tidak dapat mengendalikan diri terhadap situasi lingkungan yang semakin keras dan pada akhirnya memaksa mereka untuk melakukan pembelaan, baik terhadap dirinya maupun terhadap kelompoknya.
2. Faktor keluarga. Kehidupan keluarga yang dipenuhi oleh kekerasan juga berpengaruh besar terhadap kepribadian seseorang remaja. Pada akhirnya, remaja akan memperlakukan orang lain dengan kekerasan. Sebaliknya, orang tua yang terlalu melindungi anaknya, remaja akan tumbuh sebagai individu sebagi individu yang tidak mandiri dan tidak berani mengembangkan identitasnya yang unik. Selain itu kurangnya komunikasi dalam keluarga juga merupakan salah satu faktor penyebab remaja melakukan perkelahian.
3. Faktor sekolah. Faktor yang mempengaruhi perilaku tawuran remaja di lingkungan sekolah.
4. Faktor lingkungan. Lingkungan dirumah dan disekolah yang sehari-hari remaja alami, juga membawa dampak terhadap munculnya perkelahian. Misalnya lingkungan rumah yang sempit dan kumuh, dan anggota lingkungan yang berperilaku buruk (Misalnya sering berkelahi) begitu pulah dengan sarana transportasi umum yang sering mengabaikan pelajar. Semuanya itu dapat merangsang untuk belajar sesuatu dari lingkungannya, dan kemudian reaksi emosional yang berkembang mendukung untuk munculnya perilaku berkelahi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor terjadinya tawuran dipengaruhi oleh 2 faktor faktor yaitu faktor internal meliputi reaksi frustasi negatif, gangguan pengamatan pada diri remaja, gangguan pada cara berpikir remaja, dan gangguan emosional. Dan faktor eksternal meliputi Keluarga, sekolah, lingkungan sekitar.

**c. Akibat Dari Tawuran**

Anshori (2003) mengemukakan bahwa tawuran yang dilakukan oleh remaja dapat merugikan beberapa pihak, yaitu :

1. Remaja dan keluarga yang terlibat berkelahi
2. Rusaknya fasilitas umum seperti bus, halte, dan fasilitas lain serta fasilitas pribadi seperti kaca toko dan kendaraan.
3. Terganggunya proses belajar di sekolah Para pendidik dimana berkurangnya penghargaan siswa terhadap toleraansi, perdamaian, dan nilai-nilai hidup lainnya. Remaja yang terlibat tawuran memandang bahwa kekerasan adalah cara yang paling efektif untuk memecahkan masaalah, sehinggah memilih untuk melakukan apa saja agar tujuannya tercapai

Menurut Luky (2011) menyebutkan bahwa dampak yang dapat diakibatkan oleh tawuran antara lain:

1. Kerugian fisik, pelajar yang ikut tawuran kemungkinan akan menjadi korban. Baik itu cedera ringan, cedera berat, bahkan kematian.
2. Masyarakat sekitar dirugikan
3. Terganggunya proses belajar
4. Menurunnya proses moralitas para pelajar
5. Hilangnya perasaan peka, toleransi, tenggang rasa, dan saling menghargai

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa dampak atau akibat yang dapat ditimbulkan oleh tawuran adalah dapat merugikan diri sendiri, keluarga maupun fasilitas umum yang berada disekitar lokasi terjadinya tawuran. Selain itu, menurunnya proses moralitas bagi para pelajar yang terlibat tawuran bahkan hilangnya perasaan peka, toleransi, dan saling menghargai diantara mereka.

**d. Upaya Mengatasi Tawuran**

Kartini Kartono (Google, Online) menawarkan beberapa cara untuk mengurangi tawuran remaja, diantaranya :

1. Banyak mawas diri, melihat kelemahan dan kekurangan diri dan melakukan koreksi terhadap kekeliruan yang sifatnya tidak mendidik dan tidak menuntun.
2. Memberi kesempatan kepada remaja untuk berpatisipasi dengan cara yang baik dan sehat.
3. Memberi bentuk kegiatan dan pendidikan yang relevan dengan kebutuhan remaja zaman sekarang serta kaitannya dengan perkembangan bakat dan potensi remaja.

Selain itu Lucky (2011), mengemukakan bahwa hal-hal yang perlu dilakukan untuk mengurang perilaku tawuran diantaranya

1. Memberikan pendidikan moral untuk para pelajar
2. Menghadirkan seorang figur yang baik untuk dicontoh bagi para pelajar. Seperti hadirnya sorang guru, orang tua, dan teman sebaya yang dapat mengarahkan para pelajar untuk bersikap baik.
3. Memberikan perhatian lebih untuk para remaja yang sejatinya sedang mencari jati diri.
4. Memfasilitasi bagi para pelajar, baik dilingkungan rumah maupun di lingkungan sekolah untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang bermanfaat diwaktu luangnya. Contoh membentuk ikatan remaja mesjid atau karang taruna dan membuat acara-acara bermanfaat, serta mewajibkan setiap pelajar untuk mengikuti organisasi atau kegiatan ekstrakurikuler disekolah.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa upaya mengatasi tawuran dapat dilakukan dengan cara memberikan pendidikan moral bagi siswa dan menghadirkan figur yang baik untuk dicontoh oleh siswa.

**e. Hubungan Antara Manajemen Konflik Dengan Kecenderungan Tawuran**

Berdasarkan pembahasan terdahulu telah diuraikan bahwa kecenderungan tawuran adalah hastrat atau dorongan dalam bentuk aksi perkelahian yang dilakukan beramai-ramai dan disertai dengan pemukulan, mendorong, pelemparan, pengrusakan ataupun perilaku melukai orang lain

Oleh karena itu, peneliti anggap bahwa penerapan manajemen konflik merupakan salah satu cara yang tepat untuk mengatasi masalah kecenderungan tawuran dikalangan siswa dengan pertimbangan bahwa manajemen konflik dapat mencegah terjadinya konflik antar siswa dimana manajemen konflik adalah suatu usaha yang dilakukan secara sistimatis seperti merencanakan diorganisir, digerakkan, di evaluasi dengan tujuan mengakhiri suatu konflik. Ada pun langkah-langkah atau strategi yang dapat dilakukan untuk mencegah atau mengurangi konflik/tawuran antara lain dengan cara mengakomodasi, persaingan/dominasi, komfromi, menghindar, dan kolaborasi/berintegrasi.

**f. Hasil Penelitian Yang Relevan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Basmani (2007) tentang hubungan asertivitas dan manajemen konflik mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar menunjukkan bahwa mahasiswa mampu mengambil keputusan dalam konflik yang terjadi terhadap permasalahan mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Makassar. Selanjutnya dijelaskan bahwa menurut Boardman dan Horowits (Mardianto, 2002) berpendapat bahwa karakteristik kepribadian berpengaruh terhadap gaya manajemen konflik sedangkan karakteristik kepribadian menurut Collins dan Lauren ( Mardianto, 2002) meliputi keterbukaan akan pendapat, hubungan yang hangat, serta kebiasaan untuk tidak memecahkan masalah sepihak. Sehingga hal tersebut mengidentifikasikan bahawa perilaku asertif dapat mendukung manajemen konflik secara konstruktif.

Selanjutnya Aprilliana Tina Lidyasari, 2010 (tesis). Efektifitas *problem based learning* dalam meningkatkan keterampilan manajemen konflik kolaboratif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen konflik kolaboratif dapat efektif jika siswa mempunyai keterampilan dan kooperatif yang tinggi, metode *problem based learning* dapat meningkatkan keterampilan asertif dan kooperatif pada siswa sehingga memiliki keterampilan asertif dan kooperatif pada siswa sehingga memiliki keterampilan manajemen konflik secara kolaboratif/integratif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Salmiati (skripsi, 2009) tentang pelatihan permainan simulasi sebagai teknik bimbingan kelompok untuk meningkatkan kemanpuan menyelesaikan konflik siswa. Setelah melakukan pelatihan ini hasilnya menunjukkan bahwa siswa sudah mampu menyelesaikan konflik yang terjadi antara sekelompok siswa di internal sekolah sendiri berupa terjadinya tindakan penyerangan terhadap kelompok lain, kurang harmonisnya hubungan pergaulan antar-kelompok siswa, terjadinya persaingan tidak sehat dalam kegiatan belajar, adanya persaingan yang tidak sehat antar jurusan, saling menjelek jelekkan dan saling menyalahkan.

**B. Kerangka Pikir**

Kecenderungan Tawuran yang terjadi pada siswa biasanya tidak dapat dihindari oleh siswa yang bersangkutan. Kecenderungan Tawuran terjadi baik karena perbedaan atau ketidaksesuaian dalam pemikiran, tujuan, maupun perasaan antara siswa yang satu dengan siswa yang lain atau satu kelompok dengan kelompok lain atau satu geng dengan geng lain, ataupun adanya pertentangan yang sifatnya kecil akan tetapi karena tidak diselesaikan dengan cepat, maka menimbulkan konflik yang mengara pada perkelahian yang melibatkan beberapa siswa (kelompok).

Kecenderungan tawuran adalah hasrat atau keinginan dalam bentuk aksi perkelahian yang dilakukan beramai-ramai dan disertai dengan pemukulan, mendorong, pelemparan, pengrusakan ataupun perilaku melukai orang lain. Adapun faktor penyebab tawuran antara lain faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi reaksi frustasi negatif, gangguan pada pengamatan, tanggapan pada diri remaja, gangguan pada cara berpikir, dan gangguang emosional sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan keluarga, sekolah, dan lingkungan sekitar.

Dalam rangka penanganan kecenderungan tawuran siswa di sekolah, konselor memberikan bantuan berupa manajemen konflik. Manajemen konflik adalah usaha yang dilakukan secara sistematis seperti merencanakan, diorganisir, digerakkan, di evaluasi dengan tujuan mengakhiri suatu konflik. Oleh karena itu, manajemen konflik di harapkan untuk meningkatkan kemampuan siswa dalam menyelesaikan konflik sebagai salah satu upaya dalam mengantisipasi terjadinya kecenderungan tawuran yang bisa mengarah kepada pertentangan yang lebih besar (tawuran), ataupun menyelesaikan tawuran yang sudah terjadi. Adapun strategi penangan konflik antara lain mengakomoasi, persaingan/dominasi, kompromi, menghindar, dan kolaborasi/berintegrasi. Mengakomodasi, Strategi ini rendah dalam asertif dan tinggi dalam kooperatif, merupakan strtegi *lose-win* (ada yang kalah, ada yang menang). Persaingan/dominasi merupakan strategi yang bertentangan dengan mengakomodasi dan mengklasifikasikan dengan arsertif yang tinggi dan koferatif rendah, starategi ini adalah *win-lose* (ada yang menang, ada yang kalah). Kompromi, Salah satu pihak assertif dan kooferatif secara moderat. Berkomfromi mencari “ jalan tengah” dimana kedua belah pihak menang dalam sebagai hal dan kalah dalam sebagai hal. Menghindar, Strategi ini mencerminkan asertif dan kooferatif yang rendah. Strategi ini merupakan situasi *lose-lose* (sama-sama kalah). Kolaborasi/berintegrasi, Strategi ini berpokus pada integrasi. Kedua belah pihak menggunakan strategi berkolahborasi yang diklasifikasikan sebagai assertif dan kooferatif yang tinggi sikap *win-win* (menang keduanya).

Setelah pemberian manajemen konflik, diharapkan manajemen konflik dapat mengurangi kecendurang tawuran pada siswa. Seperti Tindakan penyerangan terhadap kelompok lain, Saling mengejek/menjelek-jelekkan kelompok lain, dan Persaingan yang tidak sehat dengan kelompok lain. Selain itu, diharapkan juga siswa memiliki kemampuan manajemen konflik yang baik serta semakin menyadari pentingnya menghindari ataupun menyelesaikan tawuran yang telah terjadi sehingga dapat membangun suatu pola kerjasama yang harmonis dalam kegiatan belajar dan pembelajaran di sekolah.

Adapun kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Interaksi Siswa Di Sekolah**

**Konflik**

**Kecenderungan siswa melakukan tawuran**

1. Hasrat atau keinginan untuk memukul
2. Hasrat atau keinginan untuk mendorong
3. Hastrat atau keinginan untuk melempar
4. Hastrat atau keinginan untuk merusak
5. Hasrat atau keinginan untuk melukai orang lain

**Manajemen Konflik**

1. Mengakomodasi
2. Persaingan/dominasi
3. Kompromi
4. Menghindar
5. Kolaborasi/berintegrasi

**Kecenderungan Tawuran Siswa Menurun**

Gambar 2.1. Skema Kerangka Pikir Penelitian

**C. Hipotesis**

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pikir yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian ini adalah “ terdapat pengaruh penerapan manajemen konflik terhadap kecenderungan tawuran siswa di SMA Negeri 2 Takalar.”