
Konflik Parlemen Indonesia: Sebuah Nilai Pembelajaran

Moordiningsih

Pendahuluan

Mulai 1 Maret 2005, harga bahan bakar minyak dinaikkan setelah sekian lama mengalami penundaan dikarenakan protes dan berbagai keberatan yang diungkapkan. Pemerintah dibawah kepemimpinan Susilo Bambang Yudhoyono mengambil keputusan untuk menaikkan BBM. Keputusan yang diambil oleh pemerintah untuk menaikkan harga BBM ini direspon oleh parlemen Indonesia yaitu Dewan Perwakilan Rakyat untuk melakukan rapat konsultasi dengan pemerintah pada hari Senin, 14 Maret 2005. Pemerintah diwakili presiden usai rapat tersebut kembali menyampaikan bahwa tidak akan mencabut harga BBM yang sudah diberlakukan per 1 Maret 2005.

Rapat paripurna dilakukan di DPR pada tanggal 15 Maret 2005 berakhir dengan hasil 6 fraksi yaitu FPDIP, FKB, FPAN, FPDS, FPBR, FPKS menolak kebijakan pemerintah menaikkan BBM, 2 fraksi yang menyetujui adalah FPD dan FBPD. Dua fraksi yang lain yaitu FPG dan FPPP menyatakan dapat memahami kebijakan tersebut. Rapat paripurna itu dilanjutkan keesokan harinya Rabu, 16

Maret 2005 dengan agenda pengambilan keputusan dewan atas kebijakan pemerintah menaikkan harga BBM dan berlangsung dengan diwarnai kericuhan.

Kericuhan dalam Rapat Paripurna DPR terjadi ketika hendak dilakukan voting. Saat itu sejumlah anggota Dewan dari Fraksi Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (F-PDIP), antara lain Aria Bima (Jawa Tengah V) dan Mangara Siahaan (Jawa Barat I), mendatangi meja pimpinan sidang. "*Saya maju karena mikrofon mati,*" kata Aria Bima kepada pers sesuai kericuhan itu. Mereka memprotes Ketua DPR Agung Laksono yang terkesan tidak netral karena terlalu cepat mengetuk palu sidang mengesahkan materi voting hasil rapat konsultasi pimpinan Dewan dan pimpinan fraksi. Materi voting tersebut bagi mereka merupakan upaya mengulur-ulur waktu.

Materi voting yang diumumkan Agung terdiri dari dua opsi. Pertama, menyerahkan pembahasan lanjutan tentang kenaikan harga BBM kepada alat kelengkapan Dewan (Komisi VII, Komisi XI, dan Panitia Anggaran) secepatnya, sesuai dengan kesepakatan pertemuan konsultasi tanggal 10 Maret 2005. Kedua,

rapat paripurna mengambil sikap menolak/menerima sehubungan dengan kenaikan harga BBM.

Ketika Agung Laksono mengetuk palu sidang, meminta voting segera dilakukan, anggota F-PDIP yang sejak semula menginginkan agar rapat paripurna segera mengambil sikap, menerima atau menolak kenaikan harga BBM, berdiri. Effendi MS Simbolon (DKI Jakarta I) yang duduk di meja tengah bahkan sambil berdiri menuding-nuding Agung, mengacungkan tangan dan berteriak "*Pimpinan jangan macam-macam ya. Apa artinya semua ini...*". Mangara, yang duduk di bangku sayap kiri belakang, segera maju ke meja rapat, diikuti Aria Bima dan lainnya. Effendi pun sempat melompati meja dan menyusul Aria Bima ke depan. Begitu sampai di meja pimpinan rapat, Aria Bima memprotes Agung sambil menyodor-nyodorkan kertas ke arah Agung. Aksi dorong-mendorong pun tak terelakan. Ajudan Agung, Boni, yang berusaha melindungi Agung mendorong Aria dan Effendi. Sebaliknya, Effendi yang sempat tersungkur balik mendorong Boni. Kericuhan semakin tak terelakkan setelah anggota Fraksi Partai Golkar (F-PG) dan Fraksi Partai Demokrat (F-PD) juga naik ke podium melindungi Agung. Pada kejadian itu Mangara sempat jatuh tersungkur karena didorong, sedangkan Effendi sempat terjungkal ke belakang podium karena ditarik dari belakang oleh anggota Dewan dari F-PG. "*Saya datang terakhir setelah melihat ada yang naik meja dan*

melempar papan nama. Ini sudah tidak etis. Saya ikut ke mimbar untuk melerai," kata Yorris Raweyai (F-PG, Papua) (Kompas, 17 Maret 2005)

Kericuhan tak terelakkan, pimpinan DPR segera diamankan oleh petugas ke luar ruang sidang. Aksi dorong-mendorong terjadi antara kubu FPDIP (Partai Demokrasi Indonesia-Perjuangan) dan FPG (Partai Golkar) pun terjadi. Wakil ketua DPR, Zaenal Maarif mengambil alih sidang dan menskors paripurna sampai waktu yang tidak ditentukan.

Anggota dewan yang lupa dengan jas dan dasinya, mereka mungkin kembali ke habitatnya yang lama: saling mencaci, saling mendorong, saling menuding. Ada yang berteriak "*kalian kampungan*", padahal orang kampung tak ada yang seburuk itu jika mengadakan pertemuan (Tempo, 27 Maret 2005)

Bukan hal yang baru, fenomena ini muncul di Dewan Perwakilan Rakyat, sehingga mantan presiden RI, Abdurrahman Wahid menyebut DPR sebagai "*taman kanak-kanak*". Artinya konflik antar partai yang kemudian manifest dalam bentuk kericuhan terbuka ini pernah terjadi beberapa kali di DPR. Sangat disayangkan, bagi sebuah lembaga legislatif yang seharusnya para anggota berfikir dan berperilaku atas nama rakyat, bukan lagi membawa kepentingan partai atau golongan

Tulisan ini mencoba mengupas fenomena kericuhan di DPR tersebut sebagai bentuk konflik yang terbuka,

muncul dalam sebuah kelompok atau organisasi. Kajian difokuskan dari sudut pandang proses pemikiran yang terjadi dalam suatu kelompok (*groupthink*) sehingga menimbulkan ketidakefektifan didalam organisasi tersebut dan diakhiri dengan tinjauan supervisi konflik yang efektif dari pendekatan Islam dan psikologi.

Konflik dalam Kelompok

Konflik secara lebih luas dikonseptualisasikan sebagai interaksi dinamis antara masing-masing bagian yang berusaha untuk mencapai tujuan masing-masing individu (Rogan dan La France, 2003, Folger, 2001).

Konflik terjadi ketika dua nilai atau lebih, perspektif dan opini-opini saling bertentangan dan belum didapatkan persetujuan. Konflik dapat terjadi dalam diri individu jika individu tersebut hidup dalam keadaan bertentangan dengan nilai-nilai yang dimiliki ataupun ketika nilai dan perspektif yang dimiliki dalam kondisi terancam, individu tidak merasa nyaman dengan ketakutan maupun individu tidak dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Pada setting organisasi, konflik adalah sesuatu yang normal dan dapat berubah menjadi sesuatu yang negatif ketika konflik meninggalkan sesuatu yang tak terselesaikan dan membuat menjamnya perbedaan pendapat yang mengarah pertengkaran, kompetisi yang tidak sehat, sabotase, produktivitas yang menurun dan moral yang rendah.

Pada beberapa hasil penelitian (Amason,1996; Jehn, 1994,1995; Jehn, Chadwick & Thatcher, 1997) menemukan bahwa konflik dapat memberi keuntungan pada performansi kelompok pada beberapa kondisi tertentu. Konflik berguna dalam interaksi pergaulan manusia bila ditempatkan untuk merubah dan mencapai kesejahteraan sosial bersama, rasa aman, keadilan maupun kesempatan untuk pengembangan pribadi.

Pandangan tradisional dalam dasawarsa 1930-1940 meyakini bahwa semua konflik adalah merugikan dan harus dihindari. Pandangan baru muncul berdasar penghormatan pada relasi antar manusia di tahun 1940-1970 an yang meyakini bahwa konflik merupakan hasil yang wajar dan tidak terelakkan dalam setiap kelompok. Sementara pendekatan relasi antar manusia menerima baik konflik, *pendekatan interaksionis* mendorong konflik atas dasar pemikiran bahwa kelompok yang kooperatif, tenang, damai dan serasi cenderung menjadi statis, apatis dan tidak tanggap terhadap kebutuhan akan perubahan dan inovasi. Sumbangan utama pendekatan interaksionis mendorong pemimpin kelompok untuk mempertahankan suatu tingkatan minimum berkelanjutan dari konflik, cukup untuk membuat kelompok itu hidup, mampu mengkritisi diri dan kreatif (Robbins, 1996).

Penyebab Konflik

Beberapa pendekatan teori akan dipaparkan untuk memahami variasi penyebab konflik yang muncul di masyarakat, yaitu:

1. Teori Hubungan Masyarakat, menganggap bahwa konflik disebabkan polarisasi yang terus terjadi, ketidakpercayaan dan permusuhan di antara kelompok yang berbeda dalam suatu masyarakat.
2. Teori Prinsip Negosiasi, menganggap bahwa konflik disebabkan oleh posisi-posisi yang tidak selaras dan perbedaan pandangan tentang konflik oleh pihak-pihak yang mengalami konflik.
3. Teori Kebutuhan Manusia, menganggap bahwa konflik yang berakar dalam, disebabkan oleh kebutuhan dasar manusia, fisik, mental dan sosial yang tidak terpenuhi atau dihalangi. Keamanan, identitas, pengakuan, partisipasi dan otonomi sering merupakan inti pembicaraan.
4. Teori Identitas, berasumsi bahwa konflik disebabkan karena identitas yang terancam, yang sering berakar pada hilangnya sesuatu atau penderitaan masa lalu yang tidak diselesaikan.
5. Teori Kesalahpahaman Budaya, menjelaskan bahwa konflik disebabkan oleh ketidakcocokan dalam cara-cara komunikasi di antara berbagai budaya yang berbeda.
6. Teori Transformasi Konflik, berasumsi bahwa konflik disebabkan oleh

masalah-masalah ketidaksetaraan, ketidakadilan yang muncul sebagai masalah-masalah sosial, budaya dan ekonomi (Fisher, 2000).

Pendapat lain yang juga menjelaskan beberapa penyebab konflik, antara lain menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang memainkan peran penting dalam perkembangan konflik seperti kepribadian individu, agresivitas verbal, kekuatan argumen, stress, depresi, kepuasan dalam pernikahan, kepuasan kerja, tipe tugas dalam organisasi, ukuran kelompok, kurangnya keterbukaan, ideologi/keyakinan maupun orientasi partai.

Ohbuchi dan Fukushima (1997) meneliti tentang agresivitas verbal dan strategi manajemen konflik, menemukan bahwa individu dengan karakter agresif secara verbal menampilkan kinerja yang buruk dalam posisi manajerial dan mempengaruhi terhadap relasi interpersonal.

Sumber konflik lain yang potensial menurut Abdullah-Miskry (2004) adalah perubahan yang berlangsung secara cepat (*rapid change*) pada sebuah organisasi atau masyarakat. Perubahan membawa ke arah tuntutan dan standar yang baru, hal ini dapat menimbulkan perasaan tidak aman (*insecure*) dan terjadi penolakan (*resistance to change*). Faktor penyebab konflik yang juga ditemukan adalah faktor budaya dan kohesivitas kelompok yang berkaitan dengan kenyamanan untuk ekspresi dan tukar

pendapat secara bebas, maupun menyatakan ketidaksetujuan dalam proses pengambilan keputusan (Nibbler & Harris, 1994). Kelompok kecil yang kohesif adalah salah satu cara efektif untuk mengatasi konflik dan keluar dari krisis (Muller & Coppers, 1994).

Berpijak dari beberapa pemaparan teori dan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa penyebab konflik yang mendasar yaitu: 1) kegagalan komunikasi, 2) perebutan suatu sumber daya yang terbatas oleh pihak-pihak yang memiliki kesamaan kepentingan., 3) perbedaan budaya/latar belakang maupun identitas, 4) kebutuhan yang tidak terpenuhi atau dihalangi, dan 5) perubahan secara cepat dalam kelompok atau organisasi.

Perubahan dalam organisasi atau kelompok yang berlangsung secara cepat, tentu saja membawa konsekuensi kepada sikap yang harus diambil oleh kelompok tersebut untuk melakukan suatu tindakan, yaitu menjalankan perubahan, menolak adanya perubahan atau melakukan perubahan dengan syarat tertentu yang harus dipenuhi. Hal ini bisa memicu konflik dalam kelompok sehingga perlu ditelaah mengenai proses yang terjadi dalam kelompok ketika harus menentukan sikap, khususnya bagaimana proses kelompok melakukan pemikiran secara bersama (*groupthink*) untuk mengatasi permasalahan bersama.

Konflik dan Pemikiran Kelompok (*Group think*)

Tekanan kelompok pada perilaku individu dapat pula menimbulkan konsekuensi yang kurang menguntungkan seperti terjadi hambatan untuk memberikan ide-ide atau perilaku baru. Individu berada di bawah tekanan kelompok untuk menjadi konform terhadap pola-pola yang ada pada kelompok.

Contoh yang jelas adalah pada saat ketidaktepatan pengambilan keputusan yang dikenal dengan "*the Bay of Pigs fiasco*", oleh kabinet presiden John F. Kennedy terhadap penyerangan ke Cuba dan pengambilan keputusan meluncurkan pesawat ruang angkasa Challenger tahun 1986 pada kondisi cuaca yang tidak aman.

Irving-Jannis (dalam Plous, 1993) menyebut fenomena ini sebagai *group think* yang mengidentifikasi simptom-simptom paling kuat dari konformitas yang berlebihan yaitu:

- a. Ilusi tentang kekebalan
- b. Rasionalisasi kegagalan dan kekurangan secara kolektif dalam perencanaan dan pengambilan keputusan
- c. Perasaan bahwa individu adalah orang yang bijak dan bermoral
- d. Pandangan stereotipe terhadap kompetisi orang lain atau kelompok luar
- e. Tekanan terhadap orang yang mempunyai perbedaan pendapat

- f. Adanya tekanan kepada anggota kelompok ketika melakukan introspeksi
- g. Memelihara khayalan tentang adanya kebulatan suara

Individu sering mengalami tekanan yang sangat kuat ketika berada dalam kelompok untuk bersikap sama (*conform*) dengan pola-pola yang ada dalam kelompok, padahal ada kemungkinan untuk mendapatkan keuntungan dari pemahaman dan ide-ide dari anggota yang baru. Namun kadang terjadi tekanan atau penolakan terhadap ide-ide atau gagasan yang baru, sehingga memungkinkan benih konflik berlanjut dalam anggota kelompok yang dapat berkembang ke arah kegagalan dalam bersikap, kreativitas terhambat maupun kegagalan pengambilan keputusan.

Mengapa anggota DPR berkonflik ?

Serangkaian rentetan peristiwa konflik yang terjadi berulang kali di parlemen Indonesia yaitu Dewan Perwakilan Rakyat dapat ditinjau dari sisi dinamika psikologis sebagai berikut:

Pertama, pertemuan antara beberapa fraksi yang notabene memiliki misi dan visi maupun kepentingan yang berbeda sebagai wakil rakyat untuk menyalurkan aspirasi dari rakyat untuk kepentingan rakyat. Ketidadaan kesadaran para anggota dewan akan pencapaian tujuan bersama bagi keberfihakkan dan komitmen kepada rakyat, serta terjadi kategori sosial yang

menguat antar partai potensial menjadi kondisi penyebab konflik.

Kedua, kemacetan komunikasi diantara fraksi-fraksi dalam dewan, membuat oposisi terhadap pemerintah bukan untuk melakukan kritik membangun melainkan prinsip "asal berbeda/berseberangan". Kemacetan komunikasi ini mendorong individu untuk terpicu melakukan agresivitas verbal yang juga bisa menjadi penyebab konflik.

Ketiga, secara kognitif terjadi kesadaran oleh satu pihak akan situasi atau kondisi yang menciptakan kesempatan munculnya konflik, konflik dalam hal ini sudah dipersepsikan. Emosi juga berperan dalam membentuk persepsi tentang konflik. Emosi sekunder yang dikembangkan bila bersifat negatif akan berdampak bagi individu untuk mudah menyederhanakan isu-isu, mengurangi kepercayaan dan penafsiran yang negatif kepada pihak lain. Lain halnya bila emosi sekunder yang dikembangkan bersifat positif maka akan memunculkan kecenderungan melihat hubungan yang potensial dari masalah yang dihadapi, mengambil pandangan yang lebih luas dari situasi dan mengembangkan penyelesaian masalah yang lebih inovatif.

Keempat, ketika terjadi konflik kepentingan antar fraksi, dimensi kemauan konflik pihak-pihak yang terlibat untuk membicarakan tujuan bersama daripada kepentingan sesaat keunggulan masing-masing fraksi masih

belum maksimal. Ada fihak yang cenderung ingin menang sendiri, ada yang menghindar, ada yang sekedar patuh terhadap fihak lain. Pengatasan konflik kepentingan ini kurang mengembangkan dimensi kolaborasi, memberi manfaat kepada semua fihak, lebih jauh bisa membela kepentingan rakyat. Sebagai contoh; Bila memang harus ada perubahan kebijakan kenaikan harga BBM, sebenarnya DPR bisa meminta syarat kepada pemerintah yang memberlakukan kebijakan tersebut bahwa harga BBM dapat dinaikkan, namun pemerintah mesti menjamin mekanisme kompensasi pengalihan dana subsidi BBM untuk kesejahteraan rakyat dalam tempo waktu yang ditetapkan oleh DPR.

Kelima, dalam proses pengambilan keputusan di DPR, muncul fenomena *group think*. Individu sering mengalami tekanan yang sangat kuat ketika berada dalam kelompok untuk bersikap sama (*conform*) dengan pola-pola yang ada dalam kelompok. Kadang terjadi tekanan atau penolakan terhadap ide-ide atau gagasan yang baru, sehingga memungkinkan benih konflik berlanjut dalam anggota kelompok yang dapat berkembang ke arah kegagalan dalam bersikap, kreativitas terhambat maupun kegagalan pengambilan keputusan. Dalam kasus kericuhan di DPR ini, para anggota dewan terpaksa pada dua opsi yang dikemukakan pimpinan sidang yaitu 1) menerima atau menolak kebijakan pemerintah dan 2)

menyerahkan pada komisi VI dan VII serta panitia anggaran. Hujan interupsi tak terelakkan dan gagal membuat keputusan. Sehari sesudah kericuhan (17 Maret 2005) pimpinan fraksi memutuskan menunda pembahasan hingga 21 Maret, kembali terjadi hujan interupsi. Puncaknya seluruh anggota F- PKB *walk out* meninggalkan ruangan.

Keenam, kekuatan pimpinan kelompok dalam proses penyelesaian konflik diperlukan, terutama kelompok dengan jumlah anggota besar. Ketika pimpinan sidang DPR sudah dianggap tidak netral lagi karena dinilai mempunyai agenda tersembunyi maka benih konflik akan menguat dalam kelompok tersebut.

Sebagai garis bawah penekanan munculnya konflik yang sering berulang di parlemen Indonesia- DPR, karena pada lembaga ini terdapat anggota-anggota dewan yang hanya mengingat akan kepentingan dan kekuasaan partai asal. Tak lagi mengingat bahwa anggota dewan adalah wakil rakyat yang selayaknya dapat berfihak dan merasakan keinginan rakyat. Pencapaian tujuan bersama untuk kepentingan rakyat apakah hanya sekedar wacana ?. Nyanyian lagu " *Bagimu Negeri* " hanya sebatas di kerongkongan tanpa pemaknaan.

Supervisi Konflik

Konflik adalah perilaku yang dipelajari dan setiap perilaku yang dipelajari dapat pula menjadi tidak

dipelajari atau dikelola, karena konflik tidak selamanya menguntungkan, serta dampak dan konsekuensi negatif yang ditimbulkan lebih nyata daripada keuntungan yang didapatkan. Akan menjadi lebih baik menemukan cara-cara untuk mengelola konflik sebelum konflik tersebut menjadi sesuatu yang tak terkendali

Dari sekian review literature yang ada, ketrampilan untuk supervisi konflik yang paling terkenal adalah kolaborasi, kompromi, kompetisi, akomodasi dan penghindaran. Bentuk lain dari supervisi konflik adalah melakukan integrasi, dominasi, penghindaran, kompromi dan membantu (*obliging*) serta tidak melakukan konfrontasi (Putnam & Wilson, 1982; Rahim 1983; Abdullah-Miskry, 2004).

Pendekatan supervisi konflik dari sisi Islam dijelaskan oleh Abdullah-Miskry (2004) melalui proses evaluasi diri (muhasabah), ketrampilan komunikasi yang baik, mengurangi saling ancam antara individu yang sedang berkonflik, mengatasi sikap stereotipe, menurunkan individualisme, kemauan untuk mendengar fihak lain, menghembuskan semangat persaudaraan, cinta dan kasih sayang, saling mengerti serta mau bekerjasama. Memenangkan rasa hormat dari fihak lain serta keadilan.

Strategi pertama adalah membuat individu yang berkonflik memiliki perasaan bebas dari konflik (*conflict free*). Cara yang dilakukan adalah dengan

evaluasi diri. Konflik dalam diri seseorang dapat mengarahkan individu untuk bertindak destruktif seperti luapan marah dan kecemasan. Hal ini dapat melemahkan individu untuk memahami sesuatu secara luas dan kontekstual sehingga tidak dapat mengendalikan diri tatkala menghadapi konflik dengan fihak luar. Sebagai contoh adalah orang yang agresif secara verbal akan mudah memiliki sikap bermusuhan dan memiliki ketrampilan yang rendah dalam berkomunikasi. Kemampuan untuk senantiasa melakukan evaluasi diri ini dilandaskan pada: *"Do you enjoin right conduct on the people, and forget (to practise it) yourselves. And yet you study the Scripture? Will you not understand ?" (Al Baqarah: 44)*

Evaluasi diri merupakan tugas untuk mampu memahami diri sendiri terlebih dahulu baik potensi kelebihan maupun kekurangan yang dimiliki individu.

Strategi kedua adalah meningkatkan ketrampilan dalam komunikasi. Kemampuan komunikasi yang baik diperlukan dalam proses kerjasama antara dua kelompok yang berkonflik dan penengah. Penengah ini bisa berperan sebagai fasilitator, negosiator maupun mediator. Penengah konflik ini sebaiknya bisa dihormati oleh kedua belah fihak. Individu yang bijak dan memiliki komunikasi yang baik menjadi prasyarat untuk mengelola, membimbing dan memperkecil konflik. Tidak setiap individu memiliki

kemampuan ini, hanya sedikit dalam masyarakat ini dan merekalah yang perlu dijadikan teladan untuk mengelola konflik. Dijelaskan: *"He granteth wisdom to whom He pleaseth; and he to whom wisdom is granteth receiveth indeed a benefit overflowing, but none will grasp the Message, but men of understanding"* (Al Baqarah:269)

Strategi ketiga adalah mendorong ke arah kerjasama diantara fihak-fihak yang berkonflik. Kerjasama ini merupakan prasyarat tercapainya kesepakatan antara fihak yang berkonflik dan kunci hubungan yang lebih harmoni. Supervisor (penengah) konflik berusaha memahami masing-masing sudut pandang, focus yang diutamakan, kebutuhan dan tujuan masing-masing individu atau kelompok yang berkonflik. Hal ini didasarkan pada perintah: *"...Help you one another in righteousness and piety, but help you not one another in sins and rancour"* (Al Ma'idah:2)

Strategi keempat dalam supervisi konflik adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan merevisi pandangan yang keliru sehingga dapat mengurangi stereotipe yang dibentuk oleh masing-masing kelompok. Berfikir positif terhadap keberadaan kelompok lain serta memperjelas informasi tentang fihak lain akan sangat membantu dalam mengurangi prasangka dan dalam manajemen konflik. Diungkapkan sebagai berikut: *"O you who believe! Avoid suspicion as much (as possible); for suspicion in some cases is a sin. And spy not on each other, nor speak ill of each other behind their backs..(Al*

Hujuraat:12) dan *"But they have no knowledge Therein, they follow nothing but conjecture; and conjecture avails nothing against Truth (An-Najm:28)*. Usaha untuk menghapuskan mental stereotipe dari masing-masing fihak yang berkonflik dibantu oleh supervisor konflik akan membuat perubahan persepsi dan mental sehingga kesepakatan akan dapat tercapai. Seperti dijelaskan: *" Verily, never Will Allah change the condition of a person until they change it themselves (within their own souls)"* (Ar-Ra'd:11).

Strategi kelima bagi seorang supervisor konflik adalah menghilangkan ancaman dari fihak-fihak yang memiliki kekuasaan (otoritas) dan meningkatkan kerjasama dari fihak yang lebih sub-ordinat terhadap kesepakatan atau aturan umum untuk menuju harmonisasi kehidupan. Kepatuhan dan kerjasama dari fihak yang lebih sub-ordinat akan terjadi dengan prasyarat tidak ada ancaman dari fihak otoritas dan fihak yang memegang kekuasaan adalah adil, pemimpin yang bersih dan bijak *" Oh you believe!, Obey Allah, and obey the messenger and those charged with authority among you"* (An-Nisaa:59)

Strategi keenam dalam supervisi konflik adalah meningkatkan kemampuan dan kemauan untuk mendengarkan fihak lain. Kemampuan mendengar aktif ini dapat digunakan untuk memahami pesan masing-masing fihak yang berkonflik baik secara verbal maupun non verbal. Belajar dari kisah Perjanjian Hudaibiyah, ternyata sifat

rendah hati dan kemauan untuk mendengarkan orang lain memberikan pengaruh kuat dalam tercapainya kesepakatan bersama

Strategi Ketujuh adalah menurunkan ego individual dan mengajak untuk berfikir dari sisi kepentingan yang lebih besar dari masyarakat. Supervisor mampu mengajak dan mempengaruhi fihak yang berkonflik agar tidak hanya memikirkan tentang diri mereka sendiri, keuntungan pribadi/kelompok daripada prioritas untuk kepentingan bagi masyarakat luas. Belajar dari kisah seorang pemuda yang datang kepada nabi: *"Ijinkan aku untuk berzina ? para sahabat yang ada di sekitar pun mencelanya. Nabi berkata agar pemuda itu datang dan mendekat padanya. Ketika sudah duduk dekat berhadapan: maukah kau hal itu terjadi pada ibumu ?, saudara perempuanmu? Pemuda itu pun tersadar dan berkata, " semoga Allah melindungiku dari perbuatan itu. Nabi memegang tangan pemuda itu dan meletakkan ke dadanya: ya Allah semoga Kau bersihkan hatinya dan mengampuni dosanya serta melindungi farjinya, dan tidak ada lagi sesuatu yang paling dia benci setelah ini selain benci berbuat zina".* Tradisi nabi ini memberikan pemahaman tentang proses menurunkan prioritas kepentingan pribadi/kelompok yang dapat merugikan masyarakat secara luas serta mengingatkan fihak yang berkonflik mengenai konsekuensi negatif bagi diri mereka sendiri maupun komunitas.

Terakhir, supervisor konflik membantu masing-masing fihak

memperoleh keadilan dengan cara masing-masing fihak yang berkonflik dapat merasakan bahwa masing-masing menjadi pemenang, terdapat kepuasan, tidak ada perasaan inferior di antara masing-masing fihak. Kondisi ini dapat dicapai bila supervisor konflik adalah benar-benar netral dan dapat dipercaya.

Penutup

Sebuah nilai pembelajaran dari konflik di parlemen Indonesia, yang mayoritas penduduknya adalah muslim. Prototipe kecil masyarakat ini ada di Dewan Perwakilan Rakyat. Sangat disayangkan bila terus terjadi konflik berulang yang berkelanjutan di negara yang sedang berkembang. Pencapaian tujuan bersama bagi kepentingan rakyat diharapkan dapat menelurkan pengambilan keputusan maupun kebijakan-kebijakan berorientasi kesejahteraan rakyat dan terjaminnya keadilan. Hal ini harus lebih dipertimbangkan oleh para anggota dewan daripada prioritas kepentingan kekuasaan pribadi maupun kelompok partai asal. Belajar dari berbagai strategi supervisi konflik dari pendekatan secara psikologis maupun islami, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penanganan konflik baik dalam konteks individu, antar kelompok maupun dalam sebuah organisasi.

Daftar Pustaka

- Abdullah-Miskry, A.S. 2004. *Analysis Of An Effective Conflict Supervision In A Formal And Informal Social Settings: An Islamic Approach*. Proceeding Paper On "International Conference On Muslim And Islam In 21st Century: Image And Reality. Kuala Lumpur: International Islamic University Of Malaysia
- Amason, A. C. 1996. Distinguishing The Effects Of Functional And Dysfunctional Conflict On Strategic Decision Making: Resolving A Paradox For Management Teams. *Academy of Management Journal*, 39, 123-148
- Fisher, S., dkk. 2000. *Mengelola Konflik: Ketrampilan dan Strategi Untuk Bertindak*. Jakarta. The British Council Indonesia.
- Folger, J. P., et al. 2001. *Working Through Conflict: Strategies For Relationships, Groups, and Organizations*. New York: Longman
- Jehn, K. A. 1994. Enhancing Effectiveness: An Investigations Of Advantages And Disadvantages Of Value-Based Intragroup Conflict. *International Journal Of Conflict Management*. 5, 223-238.
- Jehn, K. A. ,Chadwick, C., & Thatcher, S.M.B. 1997. To Agree Or Not To Agree: The Effects Of Value Congruence, Individual Demographic Dissimilarity, And Conflict On Workgroup Outcomes. *International Journal Of Conflict Management*. 8, 287-305.
- Muller, B. & Copper, C. 1994. The Relationship Between Group Cohesiveness And Performance: *An Integration*. *Psychological Bulletin*, 115, 210-227
- Nibbler, R. & Harris, K.L. 1994. A Comparison Of Group Consensus Decision Making: Chinese And U.S. Cultures. *Research And Practice In Human Resource Management*, 2, 35-45
- Ohbuchi, K. dan Fukushima, O. 1997. Personality And Interpersonal Conflict: Agresiveness: Self-Monitoring And Situational Variables. *International Journal Of Conflict Management*, 8, 99-113.
- Plous, S. 1993. *The Psychology Of Judgment And Decision Making*. New York: Mc Graw Hill. Inc.
- Putnam, L. L & Wilson, C. 1982. *Communication Strategies In Organizational Conflicts: Reliability And Validity Of A Measurement*. In M. Burgoon (Ed). *Communication Year Book*, 6, 629-652. Beverly Hills: Sage Publication

- Rahim, M. A. 1983. A Measure of Styles of Handling Interpersonal Conflict. *Academy of Management Journal*, 26,368-376.
- Robbins, S. P. 1996. *Organizational Behavior.: Concept, Controversies, Applications*. New Jersey: Simon & Schuster Company.
- Rogan, R. G & La France, B. 2003. An Examination of The Relationship between verbal aggressiveness, Conflict Management Strategies and Conflict Interaction Goals. *Communication Quaterly*, 51, 4, 458.
- Kompas, 17 Maret 2005. Resume Berita Parlemen Minggu Ke III, Maret 2005. Homepage: <http://www.transparansi.or.id>. Diakses 20 Mei 2005
- Tempo, 21- 27 Maret 2005. *Pertarungan di Senayan*.