

**TATA KELOLA KONFLIK ANTAR KELOMPOK MAHASISWA
DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

SARMIN

Nomor Stambuk : 105640 197314



PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2019

**TATA KELOLA KONFLIK ANTAR KELOMPOK MAHASISWA
DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana ilmu pemerintahan

Disusun dan diajukan oleh

SARMIN

Nomor Stambuk: 105640197314

Kepada

PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS

MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2019

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Tata Kelola Konflik antar Kelompok Mahasiswa
di Universitas Muhammadiyah Makassar

Nama Mahasiswa : SARMIN

Nomor Stambuk : 105640 197314

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

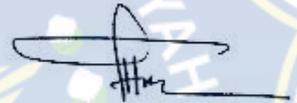
Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Muhammad Tahir, M.Si



Dr. Jaelan Usman, M.Si

Mengetahui:

Dekan Fisipol Unismuh Makassar

Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si



Dr. Nuryanti Mustari, S.IP., M.Si

PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM penguji Skripsi fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan surat keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor: 047/FSP/A.3-VIII/VIII/40/2019 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dengan program studi ilmu pemerintahan di Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Senin tanggal 26 bulan Agustus tahun 2019.

TIM PEILAI

Ketua,

Sekretaris,


Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si


Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si

Penguji:

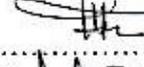
1. Abdul Kadir adys, SH., M.Si

()

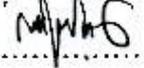
2. Dr. Muhammad Tahir, M.Si

()

3. Dr. Jaelan Usman, M.Si

()

4. Dr. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si

()

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawahini :

Nama Mahasiswa : SARMIN

Nomor Stambuk : 105640 197314

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 26 Juni 2019

Yang Menyatakan,


SARMIN

ABSTRAK

SARMIN. 2019. Tata Kelola Konflik antar Kelompok Mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar (dibimbing oleh bapak Muhammad Tahir dan bapak Jaelan Usman)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tata kelola konflik antar mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif, dengan teknik pengumpulan data yakni wawancara, observasi dan studi pustaka. Data yang didapat kemudian digolongkan menjadi dua, yaitu data sekunder dan data primer yang kemudian diolah dan disajikan dalam bentuk deskriptif sehingga menggambarkan tentang penelitian secara utuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni reduksi data, penyajian data, Penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa konflik yang terjadi di universitas muhammadiyah Makassar ada yang terjadi secara alami dan ada konflik yang sengaja di desain oleh pihak-pihak tertentu berupa pelemparan isu, melakukan provokasi terhadap junior. Upaya penyelesaian konflik yang dilakukan adalah dengan mempertemukan kedua belah pihak yang bertikai dan di selesaikan secara kelembagaan, apabila dalam pertemuan tersebut tidak mendapat hasil yang maksimal maka masalah tersebut akan di serahkan kepada komdis Universitas dan selanjutnya akan di serahkan ke pihak aparat dengan mengumpulkan bukti-bukti yang ada. Pengelolaan konflik tersebut menggunakan pendekatan mediasi, konsiliasi dan fasilitasi. Realitas konflik berkepanjangan yang terjadi di universitas muhammadiyah Makassar telah lama terjadi dan akan terus berlanjut jika aturan tidak di tegakkan.

Kata Kunci: Tata kelola, Konflik dan Mahasiswa

KATA PENGANTAR



Tiada kata indah yang patut di ucapkan seorang hamba kepada Sang Pencipta atas segala cinta kasih-Nya yang tak terhingga dan nikmat-Nya yang tak berujung sehingga kita mampu melewati hari-hari yang penuh makna, dan memberi kesempatan pada penulis untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “Tata kelola konflik antar kelompok mahasiswa di universitas muhammadiyah Makassar” Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar ini.

Penulisan skripsi ini guna bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Ilmu Politik dari Program Studi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa untuk menyelesaikan tugas penyusunan skripsi ini tidaklah mudah, namun penulis menyadari begitu banyak pihak yang membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Ucapan terima kasih yang istimewa dan terdalem penulis kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Sainuddin dan Ibunda Suriani, karena semua usaha penulis tidak berarti apa-apa tanpa adanya pengorbanan dan dorongan semangat yang sangat luar biasa dari beliau yang selalu suka rela melakukan segala hal, memberikan doa yang tulus, motivasi, nasehat serta bimbingan dan membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang. Terima kasih juga untuk saudara sedarah penulis yang selalu menyayangi dan memberi semangat untuk terus melanjutkan pendidikan setinggi mungkin.

Pada kesempatan ini, tak lupa penulis mengucapkan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya terutama kepada Bapak Dr. Muhammad Tahir, M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Jaelan Usman, M.Si selaku pembimbing II, yang selalu meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis, melakukan koreksi dan perbaikan-perbaikan yang amat berharga sejak dari awal sampai selesainya skripsi ini. Selanjutnya ucapan terima kasih pula penulis haturkan kepada Ibunda Dr. Nuryanti Mustari, S.IP., M.Si dan bapak Ahmad Harakan, S.IP., M.Hi selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Makassar.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis kepada Ibunda Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar, dan Segenap Dosen serta staf Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberi bekal ilmu pengetahuan dan pelayanan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar. Ucapan terimakasih pula penulis haturkan kepada bapak Rudi Hardi, S.Sos., M.Si selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah membimbing dan menasehati penulis dari awal masa perkuliahan hingga saat ini. Ucapan terima kasih penulis haturkan kepada pihak Universitas Muhammadiyah Makassar serta para informan yang telah memberikan seluruh informasi terkait dengan konflik yang selama terjadi di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Selanjutnya ucapan terimakasih kepada Keluarga penulis yang telah memberikan support dalam penulisan skripsi, Pimpinan Komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, Lembaga Kreativitas Ilmiah Mahasiswa penelitian dan Penalaran (LKIM-PENA), Himpunan Mahasiswa Ilmu Pemerintahan (HIMJIP), kepada para kakanda dewan senior, Sahabat, teman-teman AFILIASI, yang telah mengajarkan banyak hal dan memberi banyak pengalaman hidup.

Teriring doa semoga Allah SWT menjadikan semua pengorbanan dan kebaikan itu sebagai cahaya penerang di dunia maupun di akhirat kelak. Amiin. Akhir kata penulis mengharapkan kiranya skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada para pembaca guna menambah Khasanah Ilmu Pengetahuan.

Billahi Fii Sabililhaq Fastabiqul Khairat

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 26 Juni 2019

S a r m i n

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengajuan Skripsi	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Penerimaan Tim	iv
Halaman Pernyataan Keaslian karya Ilmiah	v
Abstrak	vi
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tata Kelola Konflik	6
B. Konflik Sosial antar Kelompok	10
C. Penyelesaian Konflik	16
D. Kerangka Pikir	28
E. Fokus Penelitian.....	30
F. Deskripsi Fokus	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian	32
B. Jenis dan Tipe Penelitian	32
C. Sumber Data.....	33
D. Informan Penelitian.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Teknik Analisis Data.....	35
G. Keabsahan Data.....	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian	38
B. Hasil Penelitian	47

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	70
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA	73
-----------------------------	----

LAMPIRAN	75
-----------------------	----

RIWAYAT HIDUP	81
----------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Konflik menjadi fenomena yang paling sering muncul dipermukaan, ini disebabkan karena konflik selalu menjadi bagian hidup manusia yang bersosial dan berpolitik serta menjadi pendorong dalam dinamika dan perubahan sosial-politik. Perbedaan kepentingan adalah salah satu faktor utama yang dapat menimbulkan konflik sosial. Konflik sosial berarti persepsi mengenai perbedaan kepentingan (*perceived divergence of interest*), atau suatu kepercayaan bahwa aspirasi-aspirasi pihak-pihak yang berkonflik tidak dapat dicapai secara simultan (Pruit, 2011: 10). Artinya bahwa terjadinya suatu konflik sosial disebabkan oleh banyak faktor sehingga konflik sosial tersebut bersifat kompleks yang melibatkan berbagai unsur masyarakat di dalamnya.

Banyak yang beranggapan bahwa konflik itu selalu menimbulkan dampak negatif, padahal dalam kondisi tertentu konflik justru sangat diperlukan untuk kepentingan perubahan dan pengembangan keperibadian seseorang. Selama konflik dikelola dengan baik maka besar kemungkinan konflik akan menimbulkan dampak positif bagi kehidupan sosial. Menurut Josh dalam (Miller, 2012), manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu akhir

berupa penyelesaian konflik dan mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif.

Manajemen konflik dapat melibatkan bantuan diri sendiri, kerja sama dalam memecahkan masalah (dengan atau tanpa bantuan pihak ketiga) atau pengambilan keputusan oleh pihak ketiga. Pengelolaan konflik yang baik dan benar akan menghasilkan sesuatu yang positif untuk institusi, salah satunya dapat mempertahankan sebuah keharmonisan di dalam institusi yang berasal dari penyelesaian konflik yang terjadi di dalam institusi. Keharmonisan hubungan kerja akan menciptakan rasa memiliki dan rasa peduli para mahasiswa dan para pimpinan kampus terhadap institusi lebih dari apapun, loyalitas dalam pekerjaan dan institusi akan memotivasi mereka untuk terus belajar dan melatih diri mereka masing-masing, untuk menjadi mahasiswa unggul yang berprinsip pada nilai-nilai positif agar mampu untuk mengimplementasikan keharmonisan hubungan yang sistematis diantara mereka, dan keharmonisan diantara mereka dengan para pemimpin mereka.

Konflik dapat terjadi antara individu-individu, antara kelompok-kelompok dan antara organisasi-organisasi. Apabila dua orang individu masing-masing berpegang pada pandangan yang sama sekali bertentangan tanpa ada kompromi kemudian menarik kesimpulan yang berbeda dan cenderung bersifat tidak toleran, maka dapat dipastikan akan timbul konflik tertentu.

Salah satu fenomena sosial yang marak terjadi akhir-akhir ini adalah konflik sosial yang melibatkan tindak kekerasan massa. Hampir setiap tahun bulan bahkan minggu terjadi kerusuhan massa, yang terkadang disebabkan atau dipicu oleh persoalan-persoalan sepele. Begitupun dengan dunia kampus Hampir disetiap demonstrasi yang terjadi selalu berakhir dengan anarkis dan kericuhan yang menyebabkan jatuhnya korban, kerusakan fasilitas umum dan harta benda. Tindakan main hakim sendiri yang dilakukan massa terhadap (tersangka) pelaku tindak kriminal juga kian menjadi peristiwa yang biasa terjadi dimana-mana, termasuk di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Eskalasi kekerasan antar kelompok mahasiswa yang berbeda latar belakang marak terjadi. Beragam model konflik yang terjadi baik secara vertikal maupun horizontal seolah-olah tidak ada habisnya. Terbukti dengan banyaknya kasus kekerasan seperti di tahun 2016 bentrok antar fakultas terjadi yang berujung terjadinya pembakaran sekretariat, jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP dan mengakibatkan tiga mahasiswa dilarikan ke rumah sakit (Abdurrahman, 2016). Pada tahun 2017 tawuran antar kelompok mahasiswa di Unismuh Makassar (syukur, 2017). Pengeroyokan terhadap Maba ditahun 2018 yang menyebabkan orang tua semakin panik (Junaid, 2018). Tawuran antar kelompok mahasiswa asal Enrekang dengan mahasiswa fakultas Teknik Unismuh Makassar (anonim, 2018).

Melihat bayaknya kasus konflik yang terjadi di Universitas Muhammadiyah Makassar maka perlu kiranya dilakukan pengelolaan konflik agar setiap konflik yang terjadi dapat berdampak positif bagi kehidupan sosial.

Oleh karena itu konflik tidak perlu dihindari apalagi ditakuti. Konflik hanya butuh penyelesaian yang baik, karena konflik apabila dikelola dengan benar justru berubah menjadi kekuatan baru yang sangat besar dalam berinovasi serta sangat potensial untuk pengembangan sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Tata Kelola Konflik antar Kelompok Mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar”

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana tata kelola konflik antar kelompok mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui tata kelola konflik antar kelompok mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan ditimbulkan dari penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis
 - a. Mengetahui dan memahami konflik antar kelompok mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar
 - b. Menambah pengetahuan bagi masyarakat tentang cara yang dapat dilakukan dalam menyelesaikan konflik sosial

- c. Dapat dijadikan bahan referensi atau bahan rujukan bagi penelitian yang sejenis pada masa mendatang

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas Muhammadiyah Makassar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan bagi para akademisi tentang kajian konflik yang ada di Universitas Muhammadiyah Makassar

b. Bagi Dosen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap dosen atau tambahan literature untuk kepentingan mengajar, berdiskusi, penelitian lanjutan, maupun kepentingan akademis lainnya.

c. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi sebagai bahan informasi dan menambah wawasan mengenai kajian tentang konflik anatar keleompok mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tata Kelola Konflik

Tata kela konflik atau yang biasa disebut manajemen konflik merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik. Manajemen konflik termasuk pada suatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan (interests) dan interpretasi. Bagi pihak luar (di luar yang berkonflik) sebagai pihak ketiga, yang diperlukannya adalah informasi yang akurat tentang situasi konflik. Hal ini karena komunikasi efektif di antara pelaku dapat terjadi jika ada kepercayaan terhadap pihak ketiga.

Menurut Ross dalam Tualeka (2017:43-44) mengatakan bahwa manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik dan mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif. Manajemen konflik dapat melibatkan bantuan diri sendiri, kerjasama dalam memecahkan masalah (dengan atau tanpa bantuan pihak ketiga) atau pengambilan keputusan oleh pihak ketiga. Suatu pendekatan yang berorientasi pada proses manajemen konflik menunjuk pada pola

komunikasi (termasuk perilaku) para pelaku dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan dan penafsiran terhadap konflik.

Sementara Minnery dalam Risman (2015:339) mengatakan bahwa manajemen konflik merupakan proses, sama halnya dengan perencanaan kota merupakan proses. Minnery juga berpendapat bahwa proses manajemen konflik perencanaan kota merupakan bagian yang rasional dan bersifat iteratif, artinya bahwa pendekatan model manajemen konflik perencanaan kota secara terus menerus mengalami penyempurnaan sampai mencapai model yang representatif dan ideal. Sama halnya dengan proses manajemen konflik yang telah dijelaskan diatas, bahwa manajemen konflik perencanaan kota meliputi beberapa langkah yaitu: penerimaan terhadap keberadaan konflik (dihindari atau ditekan/didiamkan), klarifikasi karakteristik dan struktur konflik, evaluasi konflik (jika bermanfaat maka dilanjutkan dengan proses selanjutnya), menentukan aksi yang dipersyaratkan untuk mengelola konflik, serta menentukan peran perencana sebagai partisipan atau pihak ketiga dalam mengelola konflik.

Dalam sebuah organisasi, pekerjaan individual maupun sekelompok pekerja saling terkait dengan pekerjaan pihak-pihak lain. Ketika suatu konflik muncul di dalam sebuah organisasi, penyebabnya selalu diidentifikasi sebagai komunikasi yang kurang baik. Demikian pula ketika suatu keputusan yang buruk dihasilkan, komunikasi yang tidak efektif selalu menjadi kambing hitam. Para pemimpin bergantung kepada ketrampilan berkomunikasi mereka dalam memperoleh informasi yang diperlukan dalam proses perumusan

keputusan, demikian pula untuk mensosialisasikan hasil keputusan tersebut kepada pihak-pihak lain. Riset membuktikan bahwa pemimpin menghabiskan waktu sebanyak 80 persen dari total waktu kerjanya untuk interaksi verbal dengan orang lain. Ketrampilan memproses informasi yang dituntut dari seorang pemimpin termasuk kemampuan untuk mengirim dan menerima informasi ketika bertindak sebagai monitor, juru bicara (Spokesperson), maupun penyusun strategi.

Sudah menjadi tuntutan alam dalam posisi dan kewajiban sebagai pemimpin untuk selalu dihadapkan pada konflik. Salah satu titik pening dari tugas seorang pemimpin dalam melaksanakan komunikasi yang efektif didalam organisasi bisnis yang ditanganinya adalah memastikan bahwa arti yang dimaksud dalam instruksi yang diberikan akan sama dengan arti yang diterima oleh penerima instruksi demikian pula sebaliknya (*the intended meaning of the same*). Hal ini harus menjadi tujuan seorang pemimpin dalam semua komunikasi yang dilakukannya. Dalam hal me-manage bawahannya, manajer selalu dihadapkan pada penentuan tuntutan pekerjaan dari setiap jabatan yang dipegang dan ditangani oleh bawahannya (*role expectaties*) dan konflik dapat menimbulkan ketegangan yang akan berefleksi buruk kepada sikap kerja dan perilaku individual. Pemimpin yang baik akan berusaha untuk meminimisasi konskuensi negatif ini dengan cara membuka dan mempertahankan komunikasi dua arah yang efektif kepada setiap anggota bawahannya. Disinilah pemimpin dituntut untuk memenuhi sisi lain dari ketrampilan interpersonalnya, yaitu

kemampuan untuk menangani dan menyelesaikan konflik (Heridiansyah, 2014:31).

Berdasarkan hal tersebut Konflik dibedakan atas dua bagian yaitu konflik yang berwujud kekerasan dan konflik yang tidak berwujud kekerasan, konflik kekerasan pada umumnya terjadi dalam masyarakat dan negara yang belum memiliki konsensus mengenai dasar dan tujuan negara dan mengenai mekanisme pengaturan dan penyelesaian konflik yang melembaga sehingga dampaknya adalah huru-hara (*riot*), sabotase, kudeta, pemberontakan, separatisme dan revolusi. Ini berbeda dengan konflik yang tidak mengandung kekerasan yang bisa ditemui pada masyarakat dan negara yang memiliki konsensus mengenai dasar dan tujuan sehingga penyelesaian bisa melalui lembaga yang legal formal misalnya demonstrasi, pemogokan, pengajuan petisi, dialog dan polemik melalui surat kabar dan lain-lain.

Menurut Rusdiana (2015:224) Penyelesaian konflik dalam organisasi pada intinya bertumpu pada tanggungjawab pimpinan, dalam hal ini kemampuan dan teknik pengelolaan konflik

1. Tanggung jawab pemimpin untuk bisa mengelola konflik

Penyelesaian konflik atau *conflict resolution* merupakan tindakan yang dilakukan pimpinan dalam menghadapi pihak-pihak yang sedang konflik.

2. Kemampuan pemimpin untuk mengolah konflik

Kegagalan dalam mengelola konflik dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu mengarahkan situasi konflik agar tetap produktif. Pemimpin harus mampu menumbuhkan

kreatifitas, menciptakan inovasi dan perubahan dan mendorong anggota bersikap kritis terhadap perubahan lingkungan. Selain itu, pemimpin harus mencapai kinerja optimal melalui pemeliharaan konflik agar tetap fungsional dan meminimalkan dampak negatif konflik.

Setiap konflik yang ada dalam kehidupan apabila dapat dikelola dengan baik, maka akan sangat bermanfaat dalam hal memajukan kreativitas dan inovasi, meskipun konflik memiliki sisi konstruktif dan sisi destruktif.

B. Konflik Sosial antar Keompok

Ralf Dahrendorf dalam Maliki (2012:232-233) yang mengemukakan bahwa masyarakat terdiri atas organisasi-organisasi yang didasarkan pada kekuasaan (dominasi satu pihak atas pihak lain atas dasar paksaan) atau wewenang (dominasi yang diterima dan diakui oleh pihak yang didominasi) yang dinamakan "*Imperatively coordinated associations*" (asosiasi yang dikoordinasi secara paksa) karena kepentingan kedua pihak dalam asosiasi-asosiasi tersebut berbeda. Pihak penguasa berkepentingan untuk mempertahankan kekuasaan, sedangkan pihak yang dikuasai berkepentingan untuk memperoleh kekuasaan yang dapat menyebabkan perubahan sosial. Dengan demikian, konflik menurut Dahrendorf merupakan sumber terjadinya perubahan sosial. Pokok pikiran yang terkandung menurut teori konflik yang dikemukakan oleh Dahrendorf adalah :

1. Setiap masyarakat manusia tunduk pada proses perubahan; perubahan ada dimana-mana

2. Disensus dan konflik t erdapat dimana-mana
3. Setiap unsur masyarakat memberikan sumbangan pada disintegrasi dan perubahan masyarakat
4. Setiap masyarakat didasarkan pada paksaan beberapa orang anggota terhadap anggota lain.

Menurut definisi kerja Coser konflik adalah perjuangan mengenai nilai serta tuntutan atas status, kekuasaan, dan sumber daya yang bersifat langka dengan maksud menetralkan, mencederai, atau melenyapkan lawan. Kajian Coser terbatas pada fungsi positif dari konflik, yaitu dampak yang mengakibatkan peningkatan dalam adaptasi hubungan sosial atau kelompok tertentu.

1. Jenis-jenis konflik

Konflik pada dasarnya dapat dikelompokkan dalam beberapa bagian sebagai berikut:

- a. Konflik peranan yang terjadi di dalam diri seseorang (*personrole conflict*), dimana peraturan yang berlaku tidak dapat diterima oleh seseorang sehingga orang itu memilih untuk tidak melaksanakan sesuatu sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- b. Konflik antar peranan (*inter role conflict*), dimana orang menghadapi persoalan karena dia menjabat dua tau lebih fungsi yang saling bertentangan; misalnya saja anggota serikat pekerja yang juga pengawasan atau mandor perusahaan;

- c. Konflik yang timbul karena seseorang harus memenuhi harapan beberapa orang (*intersender conflict*), misalnya saja dekan suatu fakultas harus memenuhi permintaan yang berlainan para ketua jurusan;
- d. Konflik yang timbul karena disampaikannya informasi yang saling bertentangan (*intrasender conflict*).

Kelompok konflik yang pertama pada hakekatnya meminta kesadaran orang untuk mentaati peraturan yang ada atau memerlukan kesetiaan orang pada organisasi. Kelompok konflik yang kedua dapat dihindari dengan mendefinisikan kembali tugas yang terlebih dahulu telah dispesialisasikan dan dialokasikan pada seorang tertentu sehingga akibat negatif dwi-fungsi diminimumkan. Sedangkan kelompok konflik ketiga dapat dihindari dengan memperlakukan sama bagi semua pihak-pihak yang berkepentingan. Akhirnya kelompok konflik keempat dapat dihindari dengan sistem informasi yang lebih baik serta adanya buku pedoman atau petunjuk perusahaan. Dalam kehidupan organisasi, konflik juga dapat dibedakan menurut pihak-pihak yang saling bertentangan. Atas dasar hal ini, kita mengenal lima konflik menurut Handorko dalam lumintang (2015).

- a. Konflik Internal Individu, Yaitu konflik yang terjadi pada individu anggota organisasi. Masalah yang menyebabkan terjadinya konflik seian berhubungan dengan masalah-masalah industrial relation. Masalah-masalah yang berhubungan dengan industrial relation antara lain adalah tentang kepastian individu tersebut terhadap masa depan profesi dan karier pekerjaan, apakah mempunyai prospek yang baik ataukah tidak.

- b. Konflik antara individu dalam suatu Organisasi. Konflik ini timbul oleh karena adanya ketidak sesuaian cara pandang terhadap masalah tertentu antara individu yang satu dengan individu yang lain dalam suatu organisasi. Penyebabnya adalah perbedaan kepribadian. Masalah-masalah yang menyebabkan terjadinya konflik dapat bermacam-macam. Bisa dalam bentuk perbedaan posisi pekerjaan dalam organisasi ataupun masalah-masalah pengaturan kerja yang kurang adil.
- c. Konflik antar Individu dan Kelompok dalam suatu Organisasi. Yaitu konflik yang terjadi antara individu tertentu dengan kelompok pekerja. Konflik ini terjadi biasanya dalam hubungan industrial organisasi. Misal sanksi dan tekanan kelompok terhadap individu atas pekerjaan yang ditentukan kelompok organisasi, sehingga individu yang bersangkutan merasa tertekan karenanya.
- d. Konflik antara Kelompok kerja dalam suatu Organisasi, Konflik ini terjadi lebih disebabkan karena perbedaan kepentingan dan unsur-unsur penyebabnya antara lain karena perbedaan mengambil peran dan penempatan sumber daya yang tersedia, perolehan kontraprestasi, dan lain-lain.
- e. Konflik antara Organisasi, Konflik ini adalah konflik yang biasa terjadi karena perbedaan prinsip, konsep, strategi dan sistem yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan. Disamping itu juga karena perbedaan pemikiran oleh satuan (unit-unit) organisasi, atas suatu proses dan hasil kerja yang akan dan tdaah dicapai oleh induk organisasi.

2. Faktor Penyebab Konflik

Sosiologi memandang bahwa masyarakat itu selalu dalam perubahan dan setiap elemen dalam masyarakat selalu memberikan sumbangan bagi terjadinya konflik. Salah satu penyebab terjadinya konflik adalah karena ketidak seimbangan antara hubungan-hubungan manusia seperti aspek sosial, ekonomi dan kekuasaan. Contohnya kurang meratanya kemakmuran dan akses yang tidak seimbang terhadap sumber daya yang kemudian akan menimbulkan masalah-masalah dalam masyarakat.

Faktor-faktor penyebab konflik menurut Soejono Soekanto dalam (2017:28), antara lain yaitu:

- a. Adanya perbedaan individu yang meliputi perbedaan pendirian dan perasaan, karena setiap manusia unik, dan mempunyai perbedaan pendirian, perasaan satu sama lain. Perbedaan pendirian dan perasaan ini akan menjadi satu faktor penyebab konflik sosial, sebab dalam menjalani hubungan sosial seorang individu tidak selalu sejalan dengan individu atau kelompoknya.
- b. Perbedaan latar belakang kebudayaan sehingga membentuk pribadi-pribadi yang berbeda-beda, individu sedikit banyak akan terpengaruh oleh pola pemikiran dan pendirian kelompoknya, dan itu akan menghasilkan suatu perbedaan individu yang dapat memicu konflik.
- c. Perbedaan kepentingan antara individu atau kelompok, individu memiliki latar perasaan, pendirian dan latar belakang budaya yang berbeda. Ketika dalam waktu yang bersamaan masing-masing individu

atau kelompok memiliki kepentingan yang berbeda. Kadang, orang dapat melakukan kegiatan yang sama, tetapi tujuannya berbeda. Konflik akibat perbedaan kepentingan ini dapat pula menyangkut bidang politik, ekonomi, sosial, dan budaya.

- d. Faktor terjadinya konflik juga dapat disebabkan karena perubahan-perubahan nilai yang cepat dan mendadak dalam masyarakat. Perubahan adalah sesuatu yang lazim dan wajar terjadi, tetapi jika perubahan itu berlangsung cepat atau bahkan mendadak, perubahan tersebut dapat memicu terjadinya konflik sosial.

Selain itu, menurut Diana Francis (2006), sebab-sebab terjadinya konflik antara lain:

- a. Komunikasi, Salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang sulit dimengerti dan informasi yang tidak lengkap.
- b. Struktur, Pertarungan kekuasaan antara pemilik kepentingan atau sistem yang bertentangan, persaingan untuk merebutkan sumberdaya yang terbatas, atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok- kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.
- c. Pribadi, Ketidaksesuaian tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi dengan perilaku yang diperankan mereka, dan perubahan dalam nilai-nilai persepsi.

Pierre van den Berghe dalam Rosana (2015:222-223) mengemukakan empat fungsi konflik yaitu :

- a. Sebagai alat untuk memelihara solidaritas

- b. Membantu menciptakan ikatan aliansi dengan kelompok lain
- c. Mengaktifkan peran individu yang semula terisolasi
- d. Fungsi komunikasi.

Sebelum konflik kelompok tertentu mungkin tidak mengetahui posisi lawan. Tapi dengan adanya konflik, posisi dan batas antara kelompok menjadi lebih jelas. Individu dan kelompok tahu secara pasti dimana mereka berdiri dan karena itu dapat mengambil keputusan lebih baik untuk bertindak dengan lebih tepat.

Konflik kepentingan politik dan ekonomi pada dasarnya memiliki dua ciri khusus. Pertama demi kepentingan politik ekonomi harus ada yang menjadi korban, dan ada sang pengorban. Pihak yang lemah selalu menjadi korban karena seluruh sistem dan hukum sudah didesain untuk sang pengorban alias sang pemenang. Bentuk lainnya dalam pengelolaan sumber daya alam. Ketika sumber daya sudah ditemukan dan akan dikeruk, maka masyarakat yang sudah ada disekeliling sumber daya harus disingkirkan demi pembangunan. Kedua, terjadi kompetisi yang manipulatif diantara dua pihak yang berbeda kepentingan. Pihak yang kuat karena punya uang dan akses ibarat gajah, sedangkan pihak lainnya ibarat semut karena tidak punya apa-apa. Akan tetapi, karena sistem politik yang dibangun dan hukum yang telah dibuat, maka gajah dan semut harus berkompetisi.

C. Penyelesaian Konflik

Ada beberapa bentuk dan proses penyelesaian konflik yaitu menghindari (*avoidance*), pemecahan masalah secara informal (*Informal problem solving*),

bernegosiasi (*negotiation*), munculnya pihak ketiga yang mengadakan mediasi (*mediation*), kemunculan pihak lain yang memberikan bentuk penyelesaian (*executive dispute resolution approach*), pihak yang bertikai mencari pihak ketiga yang dipandang netral (*arbitration*), intervensi pihak berwenang dalam member kepastian hukum (*judicial approach*), dan penanganan oleh pihak yang memiliki kekuatan legal (*extra legal approach*). Menurut Ralf Dahrendorf dalam (Rosana, 2015:227-228) , pengaturan konflik yang efektif sangat bergantung pada 3 faktor yaitu :

1. Kedua pihak harus mengakui kenyataan dan situasi konflik yang terjadi di antara mereka.
2. Kepentingan-kepentingan yang diperjuangkan harus terorganisasi secara rapi, tidak tercerai berai dan terkotak-kotak sehingga masing-masing pihak memahami dengan jelas lingkup tuntutan pihak lain.
3. Kedua pihak menyepakati aturan main yang menjadi landasan dan pegangan dalam hubungan dan interaksi diantara mereka

Dahrendorf juga menyebutkan 3 bentuk pengaturan konflik yaitu :

1. Fasilitasi;

Fasilitasi adalah pertemuan sekelompok orang yang menghadirkan fasilitator sebagai perancang dan pengelola proses kelompok agar kelompok dapat mencapai tujuannya. Sebuah fasilitasi juga bisa berarti sebuah pertemuan antara dua orang fasilitator dan satu orang lain yang menerima bantuan dan panduan dalam prosesnya. Seorang mediator berupa tokoh, ahli,

atau lembaga tertentu yang dipandang mempunyai pengetahuan dan keahlian yang mendalam mengenai hal yang dipertentangkan.

2. Konsiliasi;

Konsiliasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa alternatif yang melibatkan seorang pihak ketiga atau lebih, dimana pihak ketiga yang diikutsertakan untuk menyelesaikan sengketa adalah seorang yang secara profesional sudah dapat di buktikan keahliannya, konsiliator dalam proses konsiliasi ini, memiliki peran yang cukup berarti, oleh karenanya mengenai duduk persoalan dari masalah atau sengketa yang dihadapi. Konsiliasi didefinisikan sebagai penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Parlemen dalam mana semua pihak berdiskusi dan berdebat secara terbuka dan mendalam untuk mencapai kesepakatan tanpa ada pihak-pihak yang memonopoli pembicaraan dan memaksakan kehendak. Kebanyakan konflik politik disalurkan dan diatur dengan bentuk konsiliasi. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka 14 UU PHI, pengertian konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan,

perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan atau organisasi.

Dasar Hukum Konsiliasi terdapat dalam Pasal 17 sampai dengan Pasal 28 UU PHI mengatur mengenai prosedur penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi yaitu sebagai berikut:

- a. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota, yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.
- b. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi oleh konsiliator dilakukan untuk menangani perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, yang dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.
- c. Selanjutnya para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- d. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-

lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsultasi pertama.

- e. Kemudian, konsultor dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsultasi guna dimintai dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- f. Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsultasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsultor dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- g. Jika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsultasi maka:
 - 1) Konsultor mengeluarkan anjuran tertulis;
 - 2) Anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsultasi pertama;
 - 3) Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsultor yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;

- 4) Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;
- 5) Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Perjanjian Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- 6) Apabila anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Konsiliator menyelesaikan tugasnya dengan baik dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Konsiliator berhak mendapat honorarium atau imbalan jasa berdasarkan penyelesaian perselisihan yang dibebankan kepada negara. Besarnya honorarium/imbalan jasa tersebut ditetapkan oleh Menteri.

3. Mediasi

kedua pihak sepakat mencari nasihat dari pihak ketiga (seorang mediator berupa tokoh, ahli, atau lembaga tertentu yang dipandang

mempunyai pengetahuan dan keahlian yang mendalam mengenai hal yang dipertentangkan) tetapi nasihat yang diberikan oleh mediator ini tidak mengikat mereka. Mediasi diselenggarakan di ruang mediasi pengadilan atau di tempat lain di luar pengadilan yang disepakati oleh para pihak. Mediator hakim dan pegawai pengadilan dilarang menyelenggarakan mediasi di luar pengadilan. Mediator nonhakim dan bukan pegawai pengadilan yang dipilih atau ditunjuk bersama-sama dengan mediator hakim atau pegawai pengadilan dalam satu perkara wajib menyelenggarakan mediasi bertempat di pengadilan. Penggunaan ruang mediasi pengadilan untuk mediasi tidak dikenakan biaya.

Dalam proses mediasi, terdapat 3 (tiga) tahapan yaitu:

a. Tahap pramediasi

Tahap pramediasi adalah tahap awal dimana mediator menyusun sejumlah langkah dan persiapan sebelum mediasi dimulai. Pada tahap ini, mediator melakukan beberapa langkah strategis, yaitu membangun kepercayaan diri, menghubungi para pihak, menggali dan memberikan informasi awal mediasi, fokus pada masa depan, mengkoordinasikan para pihak yang bersengketa, mewaspadaikan perbedaan budaya, menentukan tujuan, para pihak, serta waktu dan tempat pertemuan, dan menciptakan situasi kondusif bagi kedua belah pihak.

b. Tahap pelaksanaan mediasi

Tahap pelaksanaan mediasi adalah tahap dimana para pihak yang bersengketa bertemu dan berunding dalam suatu forum. Dalam tahap ini, terdapat beberapa langkah penting, yaitu sambutan dan pendahuluan oleh mediator, presentasi dan pemaparan kondisi-kondisi faktual yang

dialami para pihak, mengurutkan dan mengidentifikasi secara tepat permasalahan para pihak, diskusi (negosiasi) masalah-masalah yang disepakati, mencapai alternatif-alternatif penyelesaian, menemukan butir kesepakatan dan merumuskan keputusan, mencatat dan menuturkan kembali keputusan, dan penutup mediasi.

c. Tahap akhir implementasi mediasi

Tahap ini merupakan tahap dimana para pihak menjalankan kesepakatan-kesepakatan yang telah mereka tuangkan bersama dalam suatu perjanjian tertulis. Para pihak menjalankan hasil kesepakatan berdasarkan komitmen yang telah mereka tunjukkan selama dalam proses mediasi. Pelaksanaan (implementasi) mediasi umumnya dijalankan oleh para pihak sendiri, tetapi pada beberapa kasus, pelaksanaannya dibantu oleh pihak lain.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh pasangan psikolog sosial Sherif didapat hasil bahwa konflik antar kelompok disebabkan karena adanya kegagalan dalam kerja sama untuk mencapai tujuan antar kelompok dan adanya kompetisi yang manipulative. Kegagalan kerja sama, kompetisi yang manipulatif, ditambah adanya *stereotip* akan menyebabkan kelompok-kelompok terbelah menjadi *Ingroup* dan *Outgroup* (kelompok kami dan kelompok mereka). Lama kelamaan, jarak sosial diantara kelompok itu semakin melebar. *Ingroup favoritism* semakin meningkat, bias *ingroup* dan *outgroup* semakin besar.

Langkah konkrit yang harus dilakukan untuk menyelesaikan konflik antar kelompok adalah bersama-sama menentukan tujuan mulia (*Superordinate Goal*). Langkah ini akan menolong berkembangnya kerja sama. Dari suatu percobaan dalam psikologi sosial yang dikenal dengan julukan eksperimen “Rober’s Cave (nama sebuah taman public) yang dilakukan oleh M. Sherif dkk dalam (Malik, 2017: 41) di Oklahoma, Amerika Serikat, ditemukan bahwa kerja sama dapat berjalan harmonis bila ada kontak antarkelompok yang memiliki ststus yang sama. Kontak ini akan mengembangkan posisi tawar yang setara pada masing-masing kelompok. Dialog pun akan berkembang sehingga kerja sama dapat berjalan dengan baik dan dengan sendirinya berkontribusi cukup besar untuk menyelesaikan konflik antarkelompok.

Langkah selanjutnya adalah menemukan kembali sistem nilai yang mampu mendukung persaingan terbuka yang jujur. Kenyataannya, kadang kita tidak siap menyatakan di depan umum karena pesaing kita jauh lebih benar. Kecendrungan berkompetisi secara manipulative dan tidak *fair* selama ini harus dihapus karena kadang yang berkompetisi adalah gajah dan semut, atau direkayasa seolah-olah ada kompetisi, padahal yang terjadi adalah monopoli.

Langkah terakhir adalah membangun solidaritas antarkelompok, bukan hanya di dalam kelompok, mengembangkan dialog yang intensif , mulai menghentikan sikap saling menyalahkan. Yang harus diminta pertanggungjawabannya adalah individu dalam kelompoknya. Langkah semacam

ini akan menyebabkan hilangnya bias *ingroup-outgroup* serta membantu menghilangkan gejala *groupthink* secara bertahap.

Konflik dalam suatu organisasi atau dalam institusi tidak bisa dihindari, tetapi konflik tidak semata-mata hanya membawa dampak yang buruk bagi organisasi itu sendiri, tetapi disisi lain konflik juga bisa membawa dampak yang positif apabila manajemen penanganan konflik menggunakan strategi yang baik dan tepat. Demikian juga jika manajemen dapat dikelola dengan baik maka dampak positif akan muncul melalui perilaku yang tampak oleh masyarakat kampus sebagai sumber daya manusia potensial.

Menurut Stevenin dalam Muspawi (2014: 46) terdapat lima langkah yang dapat dilakukan dalam meraih kedamaian dalam konflik. Apapun sumber masalahnya, lima langkah berikut ini bersifat mendasar dalam mengatasi kesulitan.

1. Pengenalan

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

2. Diagnosis

Menguji siapa, apa mengapa, dimana dan bagaimana berhasil dengan sempurna. Memperhatikan masalah utama yang terjadi.

3. Menyetujui suatu solusi, mengumpulkan masukan untuk mencari solusi atau jalan keluar atau menyaring penyelesaian yang tidak dapat diterapkan atau tidak praktis.
4. Pelaksanaan, dengan penuh konsekuensi adanya keuntungan dan kerugian.
5. Evaluasi, jika penyelesaian tampak tidak berhasil, kembalilah kelangkah-langkah sebelumnya kemudian coba lagi.

Terdapat banyak model penyelesaian konflik secara teoretis, akan tetapi ada beberapa model yang akan di sajikan dalam tulisan ini yaitu di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Model penyelesaian berdasarkan sumber konflik. Dalam model ini, untuk bisa penyelesaian konflik dituntut untuk terlebih dahulu diketahui sumber-sumber konflik: apakah konflik data, relasi, nilai, struktural, kepentingan dan lain sebagainya. Setelah diketahui sumbernya, baru melangkah untuk menyelesaikan konflik. Setiap sumber masalah tentunya memiliki jalan keluar masing-masing sehingga menurut model ini, tidak ada cara penyelesaian konflik yang tunggal;
2. Model *Boulding*. Model ini menawarkan metode mengakhiri konflik dengan tiga cara, yakni menghindari, menaklukkan, dan mengakhiri konflik sesuai prosedur. Menghindari konflik adalah menawarkan kemungkinan pilihan sebagai jawaban terbaik. Akan tetapi, harus diperhatikan bahwa ini hanya bersifat sementara agar kedua pihak dapat memilih jalan terbaik mengakhiri konflik. Menaklukkan adalah pengerahan semua kekuatan untuk mengaplikasikan strategi perlawanan

terhadap konflik. Mengakhiri konflik melalui prosedur rekonsiliasi atau kompromi adalah metode umum yang terbaik dan paling cepat mengakhiri konflik;

3. Model pluralisme budaya. Model ini dapat membantu untuk melakukan resolusi konflik. Misalnya, individu atau kelompok diajak memberikan reaksi tertentu terhadap pengaruh lingkungan sosial dengan mengadopsi kebudayaan yang baru masuk. Inilah yang kemudian disebut sebagai asimilasi budaya. Selain asimilasi, faktor yang bisa membuat kita menyelesaikan konflik adalah akomodasi. Dalam proses akomodasi, dua kelompok atau lebih yang mengalami konflik harus sepakat untuk menerima perbedaan budaya, dan perubahan penerimaan itu harus melalui penyatuan penciptaan kepentingan bersama.
4. Model intervensi pihak ketiga. Dalam model ini ada beberapa bentuk, yakni *coercion*, *arbitrasi*, dan *mediasi*. *Coercion* adalah model penyelesaian konflik dengan cara paksaan, di mana masing-masing pihak dipaksa untuk mengakhiri konflik. Arbitrasi adalah penyelesaian konflik dengan cara mengambil pihak ketiga untuk memutuskan masalah yang terjadi, dan keputusan pihak ketiga harus dipatuhi oleh masing-masing pihak. Sementara itu, mediasi berarti pihak ketiga hanya berfungsi untuk menjembatani penyelesaian konflik yang terjadi dalam masyarakat.

Konflik harus diselesaikan secara baik sehingga memberi efek yang positif bagi pribadi, organisasi atau kelompok bahkan dalam kerangka yang lebih luas yaitu Negara. Kegagalan dalam mengelola konflik berakibat mencelakakan dan menciptakan pemisah. Alat yang digunakan untuk

menyelesaikan konflikpun berlainan, tergantung pada keadaan. Memilih sebuah resolusi konflik yang cocok tergantung pada beberapa faktor termasuk alasan mengapa konflik terjadi dan hubungan khusus diantara pimpinan dan kelompok yang berkonflik.

Dengan adanya manajemen konflik yang terjadi didalam sebuah lembaga organisasi maka akan melahirkan energi positif terhadap kemajuan sebuah organisasi, seperti:

1. Membuat organisasi tetap hidup dan harmonis
2. Berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungan
3. Melakukan adaptasi, sehingga dapat terjadi perubahan dan perbaikan dalam sistem dan prosedur, mekanisme, program bahkan tujuan organisasi
4. Memunculkan keputusan-keputusan yang sifatnya inovatif
5. Memunculkan persepsi yang lebih kritis terhadap perbedaan pendapat

D. Kerangka pikir

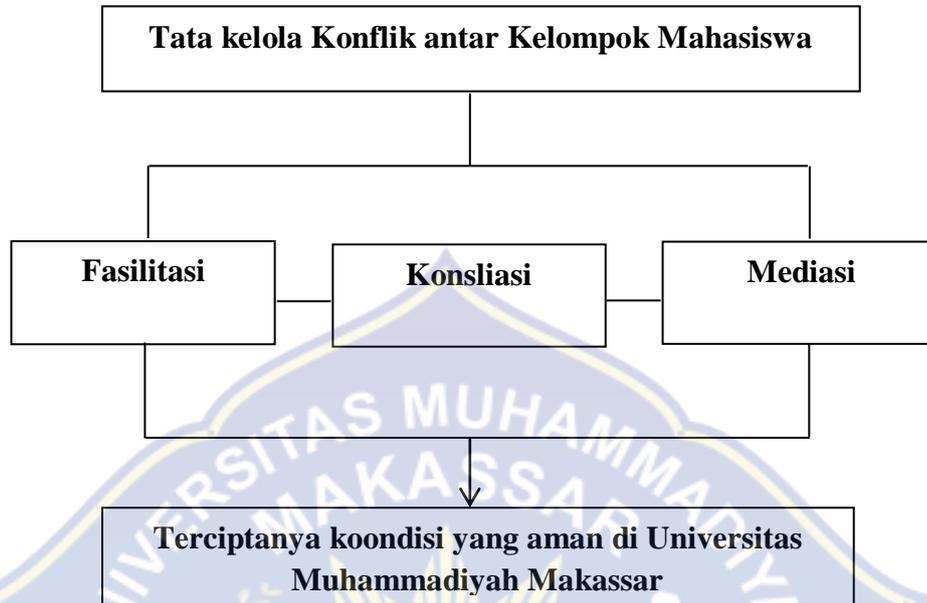
Konflik mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar merupakan salah satu realitas sosial yang terjadi secara alami dan realitas sosial yang sengaja dikonstruksi oleh para mahasiswa secara turun temurun yang seakan-akan telah menjadi suatu tradisi. Sebagai suatu realitas sosial yang dikonstruksi, maka konflik mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar yang dimana tidak jauh berbeda dengan realitas sosial lainnya. Dalam arti proses konstruksinya melewati tiga proses yakni eksternalisasi, objektifikasi dan internalisasi.

Konflik mahasiswa adalah salah satu realitas sosial yang dibentuk dan di kontruksi sendiri oleh mahasiswa. Seperti halnya dengan realitas sosial lainnya, konflik mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar juga dikonstruksi secara dialektis. Konstruksi realitas konflik bermula dari proses eksternalisasi dimana mahasiswa mencurahkan mengepresikan diri kedalam kehidupan kampus. Universitas Muhammadiyah Makassar diwarnai dengan konflik, maka dunia kampus akan menjadi realitas objektif.

Penelitian ini menggunakan metode penyelesaian konflik dari Dahrendorf yang terdiri dari (1) Fasilitasi artinya seorang mediator berupa tokoh, ahli, atau lembaga tertentu yang dipandang mempunyai pengetahuan dan keahlian yang mendalam mengenai hal yang dipertentangkan. (2) Konsiliasi artinya semua pihak yang bersangkutan berdiskusi dan berdebat secara terbuka dan mendalam demi untuk mencapai kesepakatan tanpa ada pihak-pihak tertentu yang memonopoli pembicaraan dan memaksakan kehendak. (3) Mediasi artinya kedua belah pihak dipertemukan untuk mencari titik temu, sepakat, mencari nasihat dari pihak ketiga (seorang mediator berupa tokoh, ahli, atau lembaga tertentu yang dipandang mempunyai pengetahuan dan keahlian yang mendalam mengenai hal yang dipertentangkan) tetapi nasihat yang diberikan oleh mediator ini tidak mengikat mereka.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada bagan kerangka pikir sebagai berikut:

Bagan kerangka pikir



E. Deskripsi Fokus

Deskripsi fokus dalam penelitian ini yaitu menginterpretasikan dan mendeskripsikan fenomena-fenomena yang terjadi, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia yang berhubungan dengan konflik dan keharmonisan sosial. Fenomena-fenomena itu berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya dalam hubungannya dengan tata kelola konflik antar kelompok mahasiswa di Unismuh Makassar.

F. Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada tata kelola konflik antar kelompok mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar dengan menggunakan konsep Dahrendorf Kedua pihak harus mengakui kenyataan dan situasi konflik

yang terjadi di antara mereka. Kepentingan-kepentingan yang diperjuangkan harus terorganisasi secara rapi, tidak tercerai berai dan terkotak-kotak sehingga masing-masing pihak memahami dengan jelas lingkup tuntutan pihak lain. Kedua pihak menyepakati aturan main yang menjadi landasan dan pegangan dalam hubungan dan interaksi diantara mereka.

1. Fasilitasi; seorang mediator berupa tokoh, ahli, atau lembaga tertentu yang dipandang mempunyai pengetahuan dan keahlian yang mendalam mengenai hal yang dipertentangkan dalam konflik antar kelompok mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Konsiliasi; semua pihak berdiskusi dan berdebat secara terbuka dan mendalam untuk mencapai kesepakatan tanpa ada pihak-pihak yang memonopoli pembicaraan dan memaksakan kehendak dalam konflik antar kelompok mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar..
3. Mediasi; kedua pihak sepakat mencari nasihat dari pihak ketiga (seorang mediator berupa tokoh, ahli, atau lembaga tertentu yang dipandang mempunyai pengetahuan dan keahlian yang mendalam mengenai hal yang dipertentangkan) dalam konflik antar kelompok mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar, tetapi nasihat yang diberikan oleh mediator ini tidak mengikat mereka.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini berlangsung mulai dari tanggal 23 april sampai dengan 24 Juni. Adapun tempat penelitian yang dilakkan oleh penulis dalam penelitian ini bertempat di Universitas Muhammadiyah Makassar Jl. Alauddin Makassar. Lokasi ini diambil karena di Universitas seringkali terjadi konflik yang melibatkan antar kelompok mahasiswa.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran, penjabaran-penjabaran naratif terhadap berbagai wacana, argumentasi terkait dengan masalah yang dibahas. Penelitian ini juga memuat tentang prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Tipe Penelitian ini adalah Studi Kasus yaitu meneliti suatu kasus tertentu yang ada dalam masyarakat yang dilakukan secara mendalam untuk mempelajari latar belakang, keadaan, dan interaksi yang terjadi. Studi kasus dilakukan pada suatu kesatuan sistem yang berupa program, kegiatan, peristiwa, atau sekelompok individu yang ada pada keadaan atau kondisi tertentu. Untuk mendapatkan data yang mendalam, penelitian studi kasus menggunakan teknik

wawancara, observasi, sekaligus studi pustaka. Studi kasus akan memahami, menelaah, dan kemudian menafsirkan makna yang didapat dari fenomena mengenai tata kelola konflik antar kelompok mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar.

C. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini di jaring dari sumber data primer dan sekunder sesuai dengan tujuan penelitian ini.

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data utama yang di gunakan untuk menjaring berbagai data dan informasi yang terkait dengan fokus yang dikaji. Hal ini dilakukan melalui metode wawancara dan observasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang terdiri dari penelitian kepustakaan, yang di peroleh dari buku teks, website, jurnal dan artikel. Data sekunder ini adalah data pendukung dari data primer

D. Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini ditentukan menggunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah salah satu teknik pengambilan sample sumber data dengan pertimbangan tertentu. Dimana pertimbangan tertentu ini adalah orang yang dianggap paling tahu tentang masalah yang dikaji. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini yaitu meliputi mahasiswa dan pimpinan kampus.

No	Nama	Inisial	Status/Jabatan
1	Dr. Muhammad Tahir, M.Si	MTR	WR3
2	Syamsul Rizal, SE., MM	SRL	WD III
3	Akbar, SP., M.Si	ABR	WD III
4	Syamsir, S.Sos., M.Si	SYR	WD III
5	Nur Salam, S.Pd., M.Pd	NSM	WD III
6	Alling	ALG	Alumni
7	Iwan	IWN	Alumni
8	Muh. Ilham Sukri	MIS	Mahasiswa
9	Saifullah Bonto	SBO	Mahasiswa
10	Seto Iksan Ridwan	SIR	Mahasiswa
11	Muh. Sabri	MSI	Mahasiswa
12	Ahmad Siddik	ASK	Mahasiswa
13	Irfan	IFN	Mahasiswa
14	Muh. Ilhamsyah B	MIB	Mahasiswa

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk memperoleh data dan informasi yang sesuai dengan objek tulisan. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui berbagai sumber bacaan berupa buku, jurnal, artikel maupun dari internet melalui website resmi dan sumber-sumber yang

relevan dengan topik yang dibahas. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan studi pustaka.

F. Teknik Analisis Data

Setelah semua data terkumpul maka dilakukan analisis dengan menggunakan analisis data menurut Miles dan Huberman, secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Aktivitas dalam analisis data ini yaitu dengan merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting untuk dicari tema dan polanya (*data reduction*), kemudian data disajikan dalam sebuah pola yang sesuai dengan kajian (*data display*), dan setelah itu ditarik sebuah kesimpulan yang menghasilkan sebuah hipotesis dan deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap menjadi jelas (*conclusion drawing*) atau (*verification*).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah analisis model interaktif dari Miles dan Huberman yang terdiri dari empat komponen yaitu:

1. Pengumpulan data

Pengumpulan data yaitu data-data yang dikumpulkan berupa data-data mentah yang diperoleh dari buku, artikel, catalog dan jurnal terkait tata kelola konflik antar kelompok

2. Reduksi data

Reduksi data adalah proses pemilihan data yang telah terkumpul, lalu diseleksi kemudian dirangkum dan disesuaikan dengan fokus

berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, Kemudian data dikelompokkan berdasarkan kategori tertentu untuk dicari tema dan polanya.

3. Penyajian data

Penyajian data yaitu data-data yang telah dikelompokkan, kemudian disajikan dalam bentuk tulisan deskriptif agar mudah dipahami secara keseluruhan.

4. Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Penarikan kesimpulan dan verifikasi yaitu data yang telah terkumpul dikaji kembali dengan mencocokkan pada reduksi data dan penyajian data sehingga diperoleh kesimpulan.

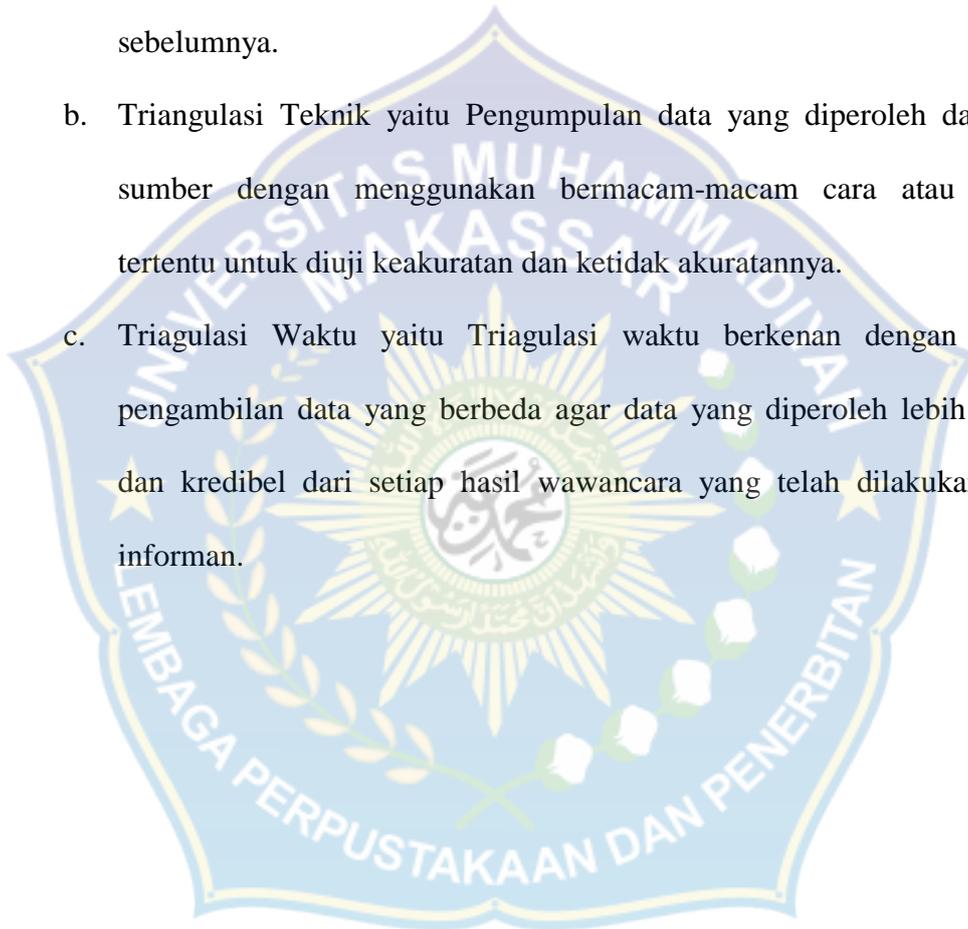
G. Keabsahan Data

Data penelitian yang dikumpulkan diharapkan dapat menghasilkan penelitian yang bermutu atau data yang kredibel, oleh karena itu peneliti melakukan pengabsahan data dengan berbagai hal sebagai berikut :

1. Perpanjangan Masa Penelitian, Peneliti akan melakukan perpanjangan masa pengamatan jika data yang dikumpulkan dianggap belum cukup, maka dari itu peneliti dengan melakukan pengumpulan data, pengamatan dan wawancara kepada informan baik dalam bentuk pengecekan data maupun mendapatkan data yang belum diperoleh sebelumnya. Oleh karena itu, peneliti menghubungi kembali para informan dan mengumpulkan data sekunder yang masih diperlukan.
2. Pencermatan Pengamatan, data yang diperoleh peneliti dilokasi penelitian akan diamati secara cermat untuk memperoleh data yang bermakna. Oleh

karena itu, peneliti akan memperhatikan dengan secara cermat apa yang terjadi dilapangan sehingga dapat memperoleh data yang sesungguhnya.

3. Triangulasi, untuk keperluan triangulasi maka dilakukan tiga cara yaitu :
 - a. Triangulasi Sumber yaitu Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengecek pada sumber lain keabsahan data yang telah diperoleh sebelumnya.
 - b. Triangulasi Teknik yaitu Pengumpulan data yang diperoleh dari satu sumber dengan menggunakan bermacam-macam cara atau teknik tertentu untuk diuji keakuratan dan ketidak akuratanya.
 - c. Triangulasi Waktu yaitu Triangulasi waktu berkenan dengan waktu pengambilan data yang berbeda agar data yang diperoleh lebih akurat dan kredibel dari setiap hasil wawancara yang telah dilakukan pada informan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi dan Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Universitas Muhammadiyah Makassar merupakan (UNISMUH) merupakan salah satu perguruan tinggi swasta (PTS) yang ada di kota Makassar. Berdiri pada tanggal 19 Juni 1963. Universitas Muhammadiyah memiliki tiga kampus. Kampus 1 beralamat di jalan sultan alauddin no. 259 Makassar, kampus 2 berada di jalan letjen A. mappaoddang II No. 17 Makassar dan kampus III berada di jalan Ranggong Dg Romo No. 21 Makassar. Penelitian ini dilakukan di kampus I yang letaknya berada di Jl. Sultan alauddin Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar memiliki terdiri dari beberapa fakultas yaitu sebagai berikut:

- a. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP)
- b. Fakultas Teknik
- c. Fakultas Agama Islam (FAI)
- d. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP)
- e. Fakultas Pertanian
- f. Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEBIS)
- g. Fakultas Kedokteran
- h. Pasca Sarjana

2. Visi, Misi dan Tujuan Universitas muhammadiyah Makassar

- a. Visi

Visi Universitas Muhammadiyah Makassar adalah menjadi perguruan tinggi islam terkemuka, unggul, dan mandiri serta menjadi perguruan tinggi Muhammadiyah berkelas nasional yang berbasis pada nilai-nilai keilmuan dan keislaman.

b. Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut, Universitas Muhammadiyah Makassar menetapkan misi yaitu sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan program-program akademik bermutu dan relevan dengan tujuan persyarikatan dalam suasana kampus islam
- 2) Menyelenggarakan penelitian yang berorientasi pada integrasi seluruh bidang keilmuan untuk pencapaian masyarakat islami.
- 3) Memberikan layanan kepakaran yang berorientasi pada pembentukan ulama Muhammadiyah dan kader Muhammadiyah.

Hal-hal yang musti dilakukan untuk dapat mewujudkan pembentukan misi tersebut adalah mengadakan penelitian bagi mahasiswa yang telah memprogram semester VII sampai semester VIII mahasiswa melakukan pengabdian masyarakat dan merealisasikan hal-hal yang telah didapatkan di bangku perkuliahan dan mengadakan program-program akademik.

c. Tujuan

Adapun tujuan Universitas Muhammadiyah Makassar adalah sebagai berikut:

- 1) Membentuk peserta didik untuk menjadi sarjana.

- 2) Membentuk muslim yang beriman, bertaqwa, dan berahlak mulia yang mempunyai kemampuan akademik, professional dan beramal soleh menuju terwujudnya masyarakat islam yang sebenar-benarnya.
- 3) Membentuk peserta didik menjadi kader ulama dan pemimpin yang berkepribadian Muhammadiyah.

3. Penyelenggaraan Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar

Universitas Muhammadiyah Makassar Sebagai penyelenggaraan pendidikan tinggi dan penelitian serta pengabdian kepada masyarakat yang berasaskan islam, dengan berfungsi pencetak akademisi yang berjiwa tauhid sebagai pemandu dan pencerah kepada seluruh lapisan dalam kehidupan bermasyarakat. Dengan pola ilmiah pokok (PIP) yang dimiliki oleh Universtas Muhammadiyah Makassar akan semakin memacu untuk mewujudkan kemandirian dan kewirausahaan yang islami. Demikian halnya dengan penerapan ciri khusus di seluruh civitas akademik pemberian tambahan pelajaran Al-Islam dan kemuhammadiyahannya di setiap semester adalah wahana. Selain untuk mempersiapkan kader-kader yang tangguh, persyarikatan juga sebagai upaya untuk menghasilkan manusia-manusia yang terdidik dan berdedikasi tinggi kepada masyarakat, bangsa, dan Negara.

Selanjutnya sistem penyelenggaraan pendidikan yang ada di Univerversitas Muhammadiyah Makassar adalah pendidikan akademik dan pendidikan professional. Terkhusus sistem pendidikan akademik, terdiri dari atas jenjang program strata (S1) dan program pascasarjan (S2).

Program akademik tersebut diarahkan pada hal khusus penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Penyelenggaraan tersebut dilaksanakan pada setiap awal bulan September dan berakhir pada bulan Juli tahun selanjutnya. Setiap proses tahun akademik dibagi dalam dua semester, yaitu semester ganjil dan semester genap. Masing-masing pembagian tersebut dibebani beban belajar sebanyak 16 kali pertemuan dalam bentuk proses belajar mengajar. Proses belajar mengajar tersebut dapat berupa proses belajar di kelas maupun dalam bentuk seminar, mid semester, praktikum ujian akhir semester (final) dan kegiatan ilmiah lainnya.

Adapun sistem administrasi yang ada di Universitas Muhammadiyah Makassar dilaksanakan dengan menerapkan sistem kredit semester (SKS) dengan menggunakan kurikulum kewawasan kompetensi (KBK) atau kurikulum yang sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan oleh menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia dan menteri Agama Republik Indonesia. Sementara untuk muatan lokal dilaksanakan sesuai ketetapan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar, sedangkan untuk pertanggungjawaban hasil dari proses belajar mengajar yang telah dilaksanakan, Universitas Muhammadiyah Makassar melakukan pelaporan secara rutin dan berkelanjutan ke Direktorat Jenderal Perguruan Tinggi (DIKTI) mulai pelaporan elektronik, evaluasi program studi berdasarkan evaluasi dari (EPSBED) melalui kopertis wilayah IX untuk fakultas non keagamaan. Sementara untuk fakultas agama pelaksanaan pelaporan

pertanggungjawabannya ke Departemen Agama melalui kopertis wilayah VII.

4. Kegiatan-kegiatan kemahasiswaan

Kegiatan-kegiatan mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar terdiri dari paduan suara, olahraga, pahala, karate, penulisan dan masih banyak lagi kegiatan-kegiatan lainnya. Kegiatan kemahasiswaan tersebut seringkali di jadikan sebagai ajang kompetensi dari berbagai kampus baik skala regional maupun skala nasional. Selanjutnya kegiatan mahasiswa ditingkat fakultas atau program studi adalah himpunan mahasiswa tiap jurusan. Yang dimana himpunan mahasiswa jurusan tersebut dijadikan tempat untuk berdiskusi antar mahasiswa yang satu dengan yang lainnya. Dan kegiatan mahasiswa ditingkat fakultas hanya dapat diikuti dan oleh mahasiswa tingkat fakultas saja. Bukan hanya kegiatan seperti yang disebutkan di atas yang ada di Fisipol maupun di fakultas lainnya tetapi ada juga kegiatan organisasi yang menjadi tambahan dalam pengembangan suatu fakultas.

Di fisipol, organisasi kemahasiswaan yang di bentuk adalah BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa), yang di maksud dengan BEM adalah organisasi mahasiswa intra kampus yang merupakan lembaga eksekutif di tingkat universitas atau institut. Dalam melaksanakan program-programnya, umumnya BEM memiliki beberapa departemen. Dan masa bakti kepengurusan BEM adalah satu tahun, persyaratan untuk menjadi pengurus BEM adalah mahasiswa yang aktif mengikuti perkuliahan dan

memiliki jiwa dan kemampuan berorganisasi yang baik. Selanjutnya organisasi mahasiswa intra kampus selain BEM, adalah senat mahasiswa, unit kegiatan mahasiswa, dan himpunan mahasiswa jurusan. Ada atau tidaknya masing-masing, bergantung pada perkembangan dinamika mahasiswa di setiap kampus.

BEM bermanfaat untuk menjadi wadah dari seluruh mahasiswa dalam mengembangkan bakat dan kemampuan yang dimiliki agar menjadi mahasiswa yang memiliki kekayaan di bidang ilmu pengetahuan, kesenian dan lain sebagainya. BEM sebagai jembatan penghubung antara mahasiswa dan lembaga, jadi BEM berfungsi sebagai sarana mahasiswa untuk menyalurkan sumbang saran dan aspirasinya kepada pihak lembaga untuk mewujudkan kesejahteraan di lingkungan kampus.

Selain itu BEM mempunyai beberapa tugas-tugas pokok, yakni:

1. Mengesahkan serta mengajukan proposal kegiatan organisasi dan berhak untuk meminta Laporan Pertanggungjawaban dari setiap kegiatan organisasi.
2. Menetapkan garis program kegiatan kemahasiswaan dengan berpedoman pada peraturan-peraturan yang berlaku di kampus Universitas Muhammadiyah makassar.
3. Membimbing, mengarahkan dan mengawasi kegiatan UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa).

4. Mewakili Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar sebagai duta dalam kegiatan eksternal untuk berkoordinasi/berkomunikasi dengan organisasi mahasiswa Perguruan Tinggi Lainnya.
5. Menampung serta memperjuangkan hak dan aspirasi mahasiswa baik dalam bidang akademik maupun kesejahteraan mahasiswa.

Selanjutnya ditingkat fakultas ada pimpinan komisariat ikatan mahasiswa muhammadiyah Makassar atau yang biasa disingkat (IMM) lalu ditingkat universitas ada Koordinator Komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Makassar (KORKOM). Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) sebagai bagian dari angkatan muda muhammadiyah (AMM), memiliki posisi strategis dalam melakukan pembaruan Muhammadiyah, melakukan pembinaan dan pengembangan kepribadian serta sumber daya mahasiswa, baik secara lahiriah maupun batiniah. Selanjutnya menyangkut sasaran pembinaan dan pengembangan baik di dalam maupun diluar. Pembinaan dan pengembangan yang bersifat internal diarahkan pada penataan, pelaksanaan serta pengawasan organisasi. Pembangunan dan pengembangan organisasi yang bersifat eksternal diarahkan pada pematapan organisasi secara bertahap dan berkelanjutan.

Dan dengan adanya kegiatan kemahasiswaan seperti itu maka, kegiatan kemahasiswaan di tingkat fakultas baik Fisipol, fakultas teknik atau fakultas lainnya dapat mempererat tali persaudaraan serta membangun hubungan jalinan kemahasiswaan dalam karya kreatif melalui UKM 10 pilar,

yang semuanya berada di gedung PKM Unismuh. Di UKM Unismuh merupakan salah satu sarana untuk memfasilitasi dan merangkul semua jenis kegiatan yang terealisasi secara efektif. Kegiatan yang akan di jadikan sebagai perlombaan di tiap-tiap UKM akan diikuti oleh seluruh mahasiswa yang tergabung dalam UKM kampus ataupun kelompok-kelompok mahasiswa yang dari kampus lain. Keakraban yang terjalin antar mahasiswa di dalam gedung PKM kampus sangatlah harmonis. Hubungan antara junior dan senior sangatlah terjalin dengan baik padahal di tiap-tiap UKM terdiri dari beberapa mahasiswa yang berbeda fakultas dan jurusan. Terkadang anak UKM kampus mengadakan kegiatan rekreasi bersama guna untuk lebih saling mengenal dan saling dekat antara yang satu dengan yang lain.

5. Sistem Keakraban antar Mahasiswa

Sistem keakraban yang terjalin antar mahasiswa di tiap-tiap fakultas dapat dikategorikan baik dan harmonis. Contoh misalnya di FISIP sendiri sistem keakraban yang terjalin antar mahasiswa yang satu dengan yang lainnya sangatlah terjalin dengan baik tanpa harus melupakan siapa senior dan siapa junior. Contohnya di jurusan Ilmu Pemerintahan sistem keakraban yang terjalin sangatlah baik karena antara senior dengan junior saling berdiskusi, minum kopi bersama, dan lain sebagainya.

Keakraban yang terjalin bukan hanya sesama mahasiswa saja tetapi antar mahasiswa dengan dosen, tetapi tetap yang junior menghargai yang senior. Begitu pula dengan jurusan lain yang ada di fakultas lain, memang tidak bisa dipungkiri kalau ada sedikit terjadi konflik internal

antar jurusan tetapi itu dapat diselesaikan secara baik-baik karena seluruh mahasiswa di tiap jurusan adalah saudara. Pengkaderan tingkat fakultas memang wajib diikuti oleh seluruh mahasiswa baru agar resmi dikatakan sebagai mahasiswa jurusan.

Sistem pengkaderan di fakultas teknik sendiri seluruh mahasiswa baru wajib untuk mengikuti pengkaderan tingkat fakultas agar resmi menjadi warga teknik. Dan apabila ada diantara mahasiswa teknik yang tidak mengikuti pengkaderan tingkat fakultas tersebut maka akan dikucilkan dari seluruh kegiatan kemahasiswaan yang bersangkutan dengan mahasiswa teknik dan begitu pula kalau di dalam kampus mereka di kucilkan oleh orang-orang sekitar mereka yang telah mengikuti pengkaderan tingkat fakultas. Dan proses pengkaderan di Fakultas Teknik itu di laksanakan secara berulang-ulang setiap tahunnya. Hal ini di sebabkan karena untuk melahirkan regenerasi selanjutnya.

Di fakultas isipol tidak mengucilkan mahasiswa yang tidak ikut dalam pengkaderan tingkat fakultas. Selama pengkaderan tingkat fakultas sopol sangat terlihat dengan jelas keakraban yang terjalin antar mahasiswa yang satu dengan yang lain. Selama pengkaderan tingkat fakultas seluruh mahasiswa lebih banyak di berikan materi-materi belajar dan sesekali juga di adakan *games* untuk menghilangkan rasa jenuh dan ketegangan yang di rasakan oleh mahasiswa yang mengikuti pengkaderan. Pengkaderan di fakultas SOSPOL ada juga yang berbau kekerasan fisik, namun tidak sekeras di fakultas teknik. Kekerasan tersebut dimaksudkan

agar mahasiswa baru di fakultas teknik dapat mempersiapkan mental mereka untuk menghadapi perkuliahan di fakultas teknik yang dimana perkuliahan di fakultas teknik termasuk sangat sulit bagi mahasiswanya untuk cepat menyelesaikan studinya. Sementara sistem pengkaderan di tingkat fakultas lain tidak jauh berebeda dengan sistem pengkaderan yang ada di fakultas SOSOPOL.

B. Hasil Penelitian

Konflik kekerasan antar kelompok mahasiswa di Makassar yang dilakukan antar fakultas dengan fakultas, fakultas dengan kelompok mahasiswa dan program studi maupun organisasi kedaerahan adalah fenomena konflik kekerasan sebagai perwujudan dari konflik yang sulit untuk diselesaikan secara damai. Bentuk konflik yang dilakukan oleh mahasiswa adalah konflik kekerasan yang ditandai dengan adanya pengrusakan, penyerangan, pembakaran, penyanderaan, pemukulan dan bahkan pembunuhan.

Dilihat dari sifat konflik antar kelompok mahasiswa di Makassar khususnya di Universitas Muhammadiyah Makassar dapat dianalisis bahwa konflik mahasiswa dapat berupa aksi kekerasan personal dan kemudian menjadi aksi kekerasan yang bersifat kolektif. Sebagian besar konflik kekerasan yang dilakukan oleh mahasiswa berawal dari konflik atau aksi kekerasan personal, seperti pemukulan terhadap mahasiswa dari fakultas lain, kelompok atau jurusan, kemudian membentuk solidaritas fakultas, kelompok

atau program studi bahkan organisasi kedaerahan, selanjutnya menjadi konflik kekerasan yang bersifat kolektif.

Faktor yang dapat menyebabkan terjadinya konflik di kampus Unismuh Makassar diawali oleh masalah-masalah sepele seperti pemukulan terhadap mahasiswa baru, ada pihak lain yang memprovokasi mahasiswa, buntut dari kebijakan *droup out*, adanya kecemburuan sosial seperti ada yang menganggap bahwa ada lembaga-lembaga tertentu yang dianak emaskan dan adanya pelemparan isu yang dapat menyebabkan konflik antar mahasiswa. Kemudian massa puncak konflik adalah pada saat penerimaan mahasiswa baru. Proses sebelum menuju konflik biasanya dibicarakan terlebih dahulu oleh mahasiswa dari masing-masing kelompok yang terlibat konflik. Apabila banyak mahasiswa yang tidak setuju untuk melakukan aksi balas dendam maka konflik tersebut pasti tidak akan terjadi, begitu pula dengan sebaliknya.

Sisi lainnya sebagai sumber pemicu konflik adalah terbatasnya sumber yang dibutuhkan mahasiswa, lemahnya norma yang mengikat mereka, melemahnya solidaritas kolektif, atau semangat perguruan tinggi, bergeser ke semangat fakultas, kelompok, atau bahkan program studi. Begitupun bergesernya semangat bersatu dalam perbedaan. Selain itu yang menjadi salah satu faktor utama penyebab konflik antar mahasiswa adalah pada saat pengkaderan tingkat fakultas, yang dimana pada saat pengkaderan tersebut mahasiswa baru didoktrin oleh senior mereka bahwa kalian disini tidaklah

sendiri tetapi banyak saudara-saudara kalian yang siap membantu bila kalian mengalami masalah nantinya.

Bentuk hasil observasi peneliti terhadap kasus konflik yang terjadi secara berulang-ulang mulai dari tahun 2012-2019 yang melibatkan fakultas dengan fakultas, fakultas dengan organisasi daerah, maupun organisasi daerah dengan organisasi daerah dengan latar belakang dan motif yang berbeda-beda. Efek dari konflik tersebut kemudian menimbulkan rasa ketakutan secara psikologi kepada mahasiswa lain yang tidak tahu apa-apa dan juga menimbulkan rasa kekhawatiran orang tua. Fenomena konflik ini merupakan akibat dari tidak terselesaikannya konflik secara baik dan damai diantara pihak-pihak yang berkonflik. Polsek Rappoconi mencatat di tahun 2018 ada 15 kasus yang ditangani dan di tahun 2019 ada 5 kasus yang ditangani. Sebagian besar konflik yang terjadi di Universitas Muhammadiyah Makassar diakibatkan oleh konflik antar kelompok, adanya rasa dendam secara personal maupun secara kelompok, faktor kepentingan serta penegakan aturan kampus yang tidak maksimal.

Berikut wawancara peneliti dengan tokoh mahasiswa:

“persoalannya adalah kadang-kadang dimulai dari persoalan personal atau pribadi kemudian melibatkan etnisitas, golongan dan institusi baik jurusan, kelompok, maupun fakultas. Di samping itu, ikatan pertemanan dalam satu kelompok turut mewarnai aksi kolektifitas sehingga masalah personal tersebut menjadi masalah besar” (Hasil wawancara peneliti dengan MIS, 16 Mei 2019).

Pandangan tersebut di atas didukung oleh kenyataan bahwa terkadang konflik yang terjadi di Universitas Muhammadiyah Makassar diawali oleh persoalan sepele, seperti rasa ketersinggungan, pemukulan, disepelihkan

oleh kelompok tertentu dan bahkan karena persoalan *DroupOut* (DO). Hal- seperti inilah yang kemudian memicu terjadinya konflik.

1. Fasilitasi

Fasilitasi merupakan seorang mediator berupa tokoh, ahli, atau lembaga tertentu yang dipandang mempunyai pengetahuan dan keahlian yang mendalam mengenai hal yang dipertentangkan. Adapun wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan mahasiswa yang berinisial MIS selaku ketua BEM FKIP yaitu sebagai berikut:

“Melihat konflik yang selama ini terjadi di UNISMUH kalau cara penyelesaiannya menurut saya yah musti ada yang memfasilitasi baik dari si A maupun si B untuk kemudian melakukan perdamaian. Hal ini musti secepatnya dilakukan karena kapan tidak maka kemungkinan besar konflik itu akan berkepanjangan (Wawancara dengan MIS pada tanggal 27 April 2019).

Berdasarkan wawancara yang tersebut diatas maka dapat diketahui bahwa salah satu bentuk penyelesaian konflik yaitu dengan memfasilitasi. Fasilitasi ini biasanya dilakukan oleh pihak-pihak pihak yang terkait dengan maksud agar setiap konflik yang terjadi di Universitas Muhammadiyah Makassar tidak terjadi secara berkelanjutan. Kemudian selanjutnya wawancara dengan mantan ketua Ilmu komunikasi yang berinisial MSR beliau mengatakan:

“kalau saya melihat cara menangani masalah konflik yang terjadi, kita melakukan dengan cara Mediasi. Kita memediasi para individu atau kelompok yang berkonflik. agar permasalahannya cepat selesai. kita juga melakukan negosiasi dan memfasilitasi. Segala cara pun kita lakukan, agar kampus kita ini kembali aman seperti pada umumnya”. (Wawancara dengan MSI pada tanggal 06 Maret 2019).

Berdasarkan wawancara yang tersebut diatas maka dapat diketahui bahwa konflik yang terjadi di Universitas Muhammadiyah Makassar dapat diselesaikan dengan beberapa cara termasuk membrikan fasilitasi kepada kelompok-kelompok yang telah berkonflik.

Wawancara peneliti dengan informan yang berinisial ASK selaku mantan ketua organda dari bone beliau mengatakan:

“Langkah pertama yang kita lakukan untuk melakukan perdamaian adalah kita mempertemukan pihak-pihak yang telah berkonflik, kemudian pimpinan kampus juga biasanya langsung turun menyikapi konflik.(Wawancara peneliti dengan ASK pada Tanggal 27 Mei 2019)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pimpinan kampus atau pimpinan universitas telah berupaya untuk menyelesaikan konflik. walaupun terkadang memang upaya-upaya yang dilakukan oleh pihak universitas masih kurang menyentuh akar permasalahan yang sebenarnya. Alhasil kini Universitas Muhammadiyah Makassar yang dulunya sering berkonflik, kini sekarang sudah berangsur-angsur aman. Ini semua tak lepas dari usaha dan kerja keras dari pihak universitas yang terus gigih dalam menyelesaikan permasalahan tersebut. Seperti yang dikatan oleh beberapa informan yang penulis temui.

Wawancara dengan mantan komandan KSR unit 114 yang berinisial SIR yang mengatakan:

“Yah kalau saya melihat kampus kita ini sekarang sudah mulaimi aman yah ini tidak terlepas juga dari kinerja dari pimpinan, yah

dalam hal ini pak WR III. Untuk mehadirkan pengamanan dikampus yah dalam hal ini polisi. Hadirnya polisi di kampus adalah salah satu upaya yang dilakukan oleh pihak universitas untuk kemudian kampus kita aman dari yah supaya konflik-konflik yang selama ini terjadi yah bisa terminimalisir dengan baik.” (Wawancara dengan SIR Pada tanggal 29 Mei 2019).

Berdasarkan wawancara tersebut diatas maka dapat diketahui bahwa peran Pimpinan Universitas Muhammadiyah Makassar untuk menyelesaikan konflik sangatlah di perlukan. Terutama dalam memfasilitasi, memediasi ataupun merekonsiliasi. Pimpinan harus senantiasa memberikan perhatian kepada setiap mahasiswa.

Selanjutnya wawancara peneliti dengan Wakil Rektor III bapak

MTR:

“Konflik yang terjadi di Unismuh yaitu dengan melakukan pendekatan aturan atau tata tertib yakni melakukan penegakan aturan akademis melalui komisi disiplin, Jenis pendekatan yang kedua yaitu pendekatan hukum, pendekatan hukum itu tentu bagi mahasiswa yang terlibat dalam konflik dan melakukan pelanggaran kriminal toh, baik di dalam maupun diluar kampus maka diserahkan sepenuhnya kepada pihak kepolisian untuk memproses secara hukum sesuai dengan aturan dan hukum yang berlaku” (Wawancara peneliti dengan MTR pada tanggal 4 September 2019).

Berdasarkan wawancara tersebut diatas maka dapat diketahui bahwa bentuk penyelesaian konflik di Universitas Muhammadiyah yakni dengan melakukan penegakan aturan. Penegakan aturan tersebut wajib untuk dilakukan agar terjadi keteraturan dalam suatu masyarakat.

Penyelesaian konflik melalui pendekatan hukum artinya keterlibatan pihak kepolisian dalam menyikapi konflik sangatlah

dibutuhkan karena ini menyangkut ketertiban dalam berwarganegara atau bermasyarakat.

Lebih lanjut pak MTR menjelaskan:

“Kemudian selanjutnya pendekatan persuasif dengan cara dialog memfasilitasi kedua kelompok yang berkonflik baik itu apanamanya kelompok internal maupun eksternal kita fasilitasi untuk melakukan pertemuan untuk bisa berdamai” (Wawancara peneliti dengan MTR pada tanggal 4 September 2019).

Berdasarkan wawancara tersebut diatas maka dapat diketahui bahwa bentuk penyelesaian konflik yang dilakukan oleh pimpinan yakni dengan memberikan fasilitasi kepada kelompok yang telah berkonflik. Pendekatan persuasif dilakukan untuk menyelesaikan konflik yang terjadi. Dipertemuan itu dibuatlah sebuah komitmen agar konflik tersebut tidak terulang kembali. Jadi, ketika komitmen tersebut dilanggar maka akan diserahkan langsung kepada para pihak kepolisian.

Selanjutnya wawancara peneliti dengan aktor konflik yang berinisial ALG:

“Yah memang harus kita fasilitasi atau mediasi. Iya kan, bahwa dalam keterlibatan pimpinan juga harus ada yah khususnya tadi siapa yang selaku warek III wakil rektor III itukan bagian kemahasiswaan tugasnya dia bagaimana untuk mengkomunikasikan setelah dua kelompok ini yang bersiteru apakah missal agak resisnten komunikasinya yah kenapa tidak kita harus membuka komunikasinya dari pihak hukum” (Wawancara peneliti dengan ALG pada tanggal 23 Juni 2019).

Berdasarkan wawancara tersebut diatas maka dapat diketahui bahwa peran Pimpinan Universitas Muhammadiyah Makassar dalam menyelesaikan konflik sangatlah dibutuhkan. Hal ini dapat kita lihat disetiap konflik, tanpa keterlibatan pimpinan untuk menyelesaikan konflik

maka konflik akan memakan korban yang banyak dan akan mencederai nama institusi Universitas Muhammadiyah Makassar. Lebih lanjut beliau menjelaskan:

Apakah kita panggil pihak kepolisian, berkomunikasi dengan pihak kepolisian untuk bagaimana bisa hadir di tengah-tengah kita untuk menyelesaikan kasus itu. Karena memang penanganan kasus konflik itu juga bagian dari eeeee teman-teman kita di kepolisian". (Wawancara peneliti dengan ALG pada tanggal 23 Juni 2019).

Berdasarkan Berdasarkan wawancara tersebut diatas maka dapat diketahui bahwa peran Pimpinan Universitas Muhammadiyah Makassar dalam menyelesaikan konflik sangatlah dibutuhkan. Terutama membuka komunikasi kepada pihak aparat jikalau konflik dianggap tidak lagi dapat diselesaikan.

Peranan Pimpinan Universitas dan pimpinan fakultas dalam melakukan/memberikan fasilitasi atau sebagai fasilitator dapat dilihat dari penyediaan sarana pertemuan (lokasi, tempat dan fasilitas), menetapkan waktu dan agenda pertemuan serta memfasilitasi pertemuan untuk mencapai kesepakatan bersama. (sebagai fasilitator). Pimpinan universitas ataupun pimpinan fakultas dalam menyelesaikan konflik tersebut bertujuan untuk mengupayakan kedua belah pihak yang bertikai tersebut dapat hidup tenang dan damai.

Berkaitan dengan upayah yang dilakukan oleh pimpinan universitas dalam menyelesaikan konflik tersebut, maka para pimpinan lembaga dari kedua belah pihak yang bertikai untuk memfasilitasi mereka para pelaku yang berkonflik untuk melakukan pertemuan guna membahas

permalahan yang terjadi demi mencapai mufakat agar kedepan konflik tidak lagi terjadi.

Berikut wawancara peneliti dengan informan yang berinisial SB selaku mantan ketua badan eksekutif mahasiswa (BEM) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

“setiap konflik yang terjadi di kampus eee Pimpinan kampus memfasilitasi kami dalam hal melakukan pertemuan untuk membicarakan permasalahan-permasalahn yang berkaitan dengan konflik itu. Yah pertemuan itu hadir juga para tokoh-tokoh lembaga yang dianggap punya pengaruh di masing-masing kelompok. Yah tekadah yang berkonflik juga hadir di pertemmuuan itu. (Wawancara peneliti dengan informan yang berinisial SBO pada tanggal 3 Mei 2019).

Dari hasil wawancara yang tersebut diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa, pimpinan kampus telah memfasilitasi kedua belah pihak yang yang bersangkutan untuk berkumpul dan membahas permasalahan yang menjadi dasar terjadinya konflik. Ini merupakan salah satu langkah yang di tempuh oleh para pimpinan kampus untuk mengatasi konflik-konflik yang selama ini terjadi di Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Konsiliasi

Konsiliasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa alternatif yang melibatkan seorang pihak ketiga atau lebih, dimana pihak ketiga yang diikut sertakan untuk menyelesaikan sengketa seseorang secara professional sudah dapat dibuktikan keandalannya. Konsiliator dalam

proses konsiliasi ini memiliki peran yang cukup berarti oleh karena konsiliator berkewajiban menyampaikan pendapatnya mengenai duduk persoalan dari masalah atau sengketa yang dihadapi, alternatif cara penyelesaian sengketa yang dihadapi, bagaimana cara penyelesaian yang terbaik, apa keuntungan dan kerugian bagi para pihak, serta akibat hukumnya. Meskipun konsiliatornya memiliki hak dan kewenangan untuk menyampaikan pendapatnya secara terbuka dan tidak memihak kepada salah satu pihak dalam sengketa, konsiliator tidak berhak untuk membuat putusan dalam sengketa untuk dan atas nama para pihak. Jadi dalam hal ini pun sebenarnya konsiliator pasif proses konsiliasi ini. Semua hasil akhir dalam proses konsiliasi ini akan diambil sepenuhnya oleh pihak dalam sengketa yang dituangkan dalam bentuk kesepakatan di antara mereka.

Konsiliasi merupakan kombinasi antara penyelidikan (*enquiry*) dan mediasi (*mediation*). Pada prakteknya, proses penyelesaian sengketa melalui konsiliasi mempunyai kemiripan dengan mediasi. Perbedaan yang dapat diketahui dari kedua cara ini adalah konsiliasi memiliki hukum acara yang lebih formal jika dibandingkan dengan mediasi. Karena dalam konsiliasi ada beberapa tahap yang biasanya harus dilalui, yaitu penyerahan sengketa kepada komisi konsiliasi, kemudian komisi akan mendengarkan keterangan lisan para pihak, dan berdasarkan fakta-fakta yang diberikan oleh para pihak secara lisan tersebut komisi konsiliasi akan menyerahkan laporan kepada para pihak disertai dengan kesimpulan dan usulan penyelesaian sengketa.

Perbedaan diantaranya yaitu konsiliator memiliki peran intervensi yang lebih besar daripada mediator. Dalam konsiliasi pihak ketiga (konsiliator) secara aktif memberikan nasihat atau pendapatnya untuk membantu para pihak yang ber konflik. menyelesaikan sengketa, sehingga para pihak memiliki kebebasan untuk memutuskan atau menolak syarat-syarat penyelesaian sengketa yang diusulkan. Sedangkan mediator hanya mempunyai kewenangan untuk mendengarkan, membujuk dan memberikan inspirasi bagi para pihak. Mediator tidak boleh memberikan opini atau nasihat atas suatu fakta atau masalah (kecuali diminta oleh para pihak). Jadi konsiliasi merupakan proses dari suatu penyelidikan tentang fakta-fakta dimana para pihak dapat menerima atau menolak usulan rekomendasi resmi yang telah dirumuskan oleh badan independen.

Berikut wawancara peneliti dengan pimpinan fakultas ekonomi dan bisnis dalam hal ini wakil dekan III.

Pertemuan konsiliasi adalah pertemuan sukarela. Jadi pihak yang bersangkutan mencapai perdamaian, perjanjian perdamaian yang ditandatangani oleh masing-masing eee... pihak yang bersangkutan. Perdamaian dalam pertemuan konsiliasi dapat berupa permintaan maaf, perubahan kebijaksanaan dan kebiasaan, eee.. apanamanya mmm memeriksa kembali prosedur kerja, memperkerjakan dan sebagainya (Wawancara peneliti dengan informan yang berinisial SRL pada tanggal 26 April 2019).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti maka dapat diketahui bahwa dalam menyelesaikan suatu konflik konsiliasi juga diperlukan untuk mempertemukan para pihak yang berkonflik untuk mencari kesepakatan bersama

Selanjutnya wawancara peneliti dengan informan yang berinisial ABR selaku wakil dekan III Fakultas Pertanian (FAPERTA) Universitas Muhammadiyah Makassar.

“melihat konflik-konflik yang terjadi di kampus ini untuk menyelesaikannya saya pikir sangat diperlukan konsiliasi untuk menyelesaikannya suatu perselisihan. Baik dari segi kepentingan, mapupun perselisihan keputusan antar kelompok. Penyelesaian perselisihan ini melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang dalam hal ini adalah para pimpinan selaku orang yang bertanggung jawab terkait kemahasiswaan yang mungkin dalam hal ini adalah pak Tahir selaku WR III dan kami-kami ini selaku WD III”. (Wawancara peneliti dengan informan dengan bapak ABR pada tanggal 13 Mei 2019).

Berdasarkan wawancara tersebut bahwa ada banyak beragam konflik yang terjadi di Universitas Muhammadiyah Makassar terjadi mulai dari tahun ketahun dan untuk menyelesaikannya suatu perselisihan tersebut diperlukan konsiliasi baik dari segi kepentingan maupun dari segi perselisihan keputusan antar kelompok. Namun yang terjadi di Universitas Muhammadiyah Makassar konsiliasi tidak dilakukan secara maksimal.

Selanjutnya wawancara peneliti dengan mahasiswa yang berinisial IRN beliau mengatakan:

Kalau saya melihat lahirnya suatu konflik disebabkan oleh adanya mis komunikasi antar kelompok. mis komunikasi antar individu maupun kelompok biasanya dipengaruhi oleh latar belakang yang berbeda-beda. Maka timbullah persepsi dari organisasi daerah itu bahwa kenapa saya mau dikala sama organda lain, padahal kita sama. Jadi terjadinya konflik itu disebabkan karena terjadinya miss komunikasi dan kebijakan pimpinan kampus yang tidak terarah. melihat kondisi yang seperti itu musti kita satukan persepsi, membangun komunikasi dengan melakukan pertemuan dari masing-masing setiap kelompok yang ada di universitas

muhammadiyah makassar (Wawancara dengan Irn pada tanggal 6 Maret 2019).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti maka dapat di ketahui bahwa terjadinya suatu konflik salah satu penyebabnya yaitu terjadinya mis komunikasi dikalangan kelompok mahasiswa. Dan kalau sudah dianggap besar dan agak sulit untuk diselesaikan oleh para pimpinan, biasanya cara yang ditempu yaitu dengan melakukan konsiliasi.

Selanjutnya wawancara peneliti dengan pimpinan fakultas FISIP selaku WD III:

“Ada banyak saya kira yang bisa kita lakukan terutama saya kira selalu ada pertemuan-pertemuan, konsolidasi-konsolidasi antar lembaga di dalam kampus kita ini sehingga mereka bisa bertemu gitu yah, mencari titik temu, membangun silaturahmi, membangun visi yang sama, kedepan” (Wawancara peneliti dengan informan yang berinisial SYR pada tanggal 28 Maret 2019).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas maka dapat diketahui bahwa untuk konsolidasi sangatlah diperlukan agar kedua belah pihak yang berselisih dapat dipertemukan dalam rangka untuk mencari tau dari masing-masing keinginan dari kedua belah pihak untuk mencapai persetujuan dalam suatu perselisihan. Konsiliasi tersebut diterapkan oleh para pimpinan kampus namun menurut pengamatan penulis konsiliasi sangat jarang diterapkan di gunakan.

Berdasarkan hasil temuan di lapangan terhadap konflik antar kelompok mahasiswa lebih bersumber dari adanya perbedaan pandangan dan idiologi mahasiswa, perbedaan budaya, kepentingan dan nilai, deprivasi, dan bahkan kelemahan kontrol sosial. Perbedaan pandangan dan idiologi antar mahasiswa dalam melihat fenomena sosial yang menyulut

pada lahirnya tindakan kekerasan. Idiologi yang dianut oleh mahasiswa pun berbeda-beda sesuai pemahamannya. Paling tidak ada beberapa pengertian sederhana dari idiologi diantaranya adalah idiologi dalam arti penuh disebut dengan idiologi tertutup yang berisi teori tentang hakekat realitas seluruhnya yang merupakan sebuah teori metafisika, teori makna sejarah yang memuat tujuan dan norma-norma sosial tentang bagaimana suatu masyarakat harus ditata.

Pandangan dan pemihakan terhadap idiologi yang terbawa dalam aktivitas gerakan kemahasiswaan begitu erat. Idiologi yang tumbuh dalam diri mahasiswa adalah hasil dari berpikir, perbedaan hasil bacaan, diskusi dan kerangka berpikir serta akumulasi pengalaman dalam berorganisasi dan proses perkuliahan. Pemahaman idiologi yang dangkal dan bersifat tertutup berdampak pada munculnya benih-benih perbedaan berpikir mahasiswa yang kemudian dituangkan dalam bentuk aksi-aksi fisik atau tindakan kekerasan. Perbedaan idiologi dan pandangan mahasiswa seringkali dipandang sebagai faktor pemecah dalam menyatukan sistem nilai dalam pergerakan, padahal seharusnya dijadikan potensi kekuatan untuk melakukan gerakan.

Wawancara peneliti dengan informan selaku wakil dekan III fakultas keguruan dan ilmu pendidikan (FKIP) Universitas Muhammadiyah Makassar:

Eee... Perbedaan budaya atau kultur mahasiswa juga dapat menjadi pemicu terjadinya konflik, jika melihat kasus konflik sosial dalam bentuk tawuran mahasiswa di UNISMUH, yah harus memang ada konsiliasi sebagai penyelesaian alternative. Konsiliasi

memang di perlukan agar konflik itu tidak berlangsung secara lama makassar (Wawancara dengan NSM pada tanggal Mei 2019).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti maka dapat di ketahui Di samping itu, ego kelompok, fakultas, atau institusi menjadi lahan subur tumbuhnya konflik antar mahasiswa, seperti pandangan sebagian mahasiswa fakultas teknik yang menganggap fakultasnya adalah fakultas superior. Tidak berlakunya secara efektif peraturan-peraturan akademik dan kemahasiswaan tersebut, mendorong mahasiswa untuk membuat aturan-aturan dan tolak ukur tersendiri terhadap peraturan-peraturan tersebut. Bahwa kelompok ini membuat tolak ukur mereka sendiri yang berbeda dengan tolak ukur kelompok lain. Mereka, mereka membuat kebudayaan sendiri yang berbeda dengan kebudayaan masyarakat umumnya, kebudayaan yang menyimpang inilah yang dikenal sebagai kebudayaan anak muda (*young culture*).

Sumber dari rasa memiliki hak tersebut adalah rasa yang mungkin telah dinikmati oleh pendahulunya, apa yang telah ia miliki di masa lalu, apa yang diberikan tradisi kepadanya, dan posisinya dalam kaitan dengan posisinya dalam kaitan dengan posisi orang atau kelompok lainnya. Sisi lainnya sebagai sumber pemicu konflik adalah terbatasnya sumber yang dibutuhkan mahasiswa, lemahnya norma yang mengikat mereka, melemahnya solidaritas kolektif atau semangat perguruan tinggi, bergeser ke semangat fakultas, kelompok, atau bahkan program studi. Begitupun bergesernya semangat bersatu dalam perbedaan.

Sisi lain dari sumber konflik kekerasan di kalangan mahasiswa adalah adanya solidaritas kelompok yang terbangun. Permusuhan yang sudah tercipta di masa lalu sedikit saja dipicu oleh masalah-masalah sepele dapat menjadi aksi kolektif yang melibatkan berbagai kelompok, bahkan fakultas. Perubahan sistem penerimaan mahasiswa, juga menjadi salah satu penyebab terjadi masalah konflik di kalangan mahasiswa yang dilakukan secara berlebihan menyebabkan munculnya dendam-dendam dalam dunia kemahasiswaan, yang seterusnya dilanjutkan oleh mahasiswa senior terhadap mahasiswa baru, pemberlakuan orientasi kemahasiswaan per fakultas juga telah menyebabkan tumbuh suburnya sekat-sekat fakultas satu dengan yang lainnya, sehingga dapat dikatakan bahwa Ospek adalah bentuk lain dari upaya penciptaan masalah-masalah baru dalam konflik yang berkelanjutan dalam kemahasiswaan, terlepas dari tujuan mulia yang dijadikan dasar pelaksanaan Ospek.

3. Mediasi

Mediasi adalah cara penyelesaian sengketa melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan para pihak dengan dibantu oleh mediator. Mediator adalah hakim atau pihak lain yang memiliki sertifikat mediator sebagai pihak netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutus atau memaksakan sebuah penyelesaian.

Peranan pimpinan universitas atau pimpinan fakultas dalam melakukan mediasi atau sebagai mediator dapat dilihat dari upaya mempertemukan pihak yang berkonflik dimana mereka bisa menyampaikan keluhan dan tuntutan secara langsung, menggali informasi sebanyak-banyaknya dari masing-masing pihak yang berkonflik dalam pertemuan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan masing-masing pihak yang berkonflik, mengetahui perbedaan-perbedaan dalam pertemuan, mencari kata sepakat dalam pertemuan baik lisan maupun tulisan dan menyusun rencana tindak lanjut dari hasil yang dicapai, termasuk agenda pertemuan berikutnya.

“konflik di Unismuh juga terjadi antara pengurus lembaga dengan pimpinan kampus, hal tersebut diakibatkan oleh ketidakjelasan aturan. Nah salah satu cara untuk meminimalisir konflik antar kelompok di dalam kampus Universitas Muhammadiyah Makassar ini adalah eee perlu adanya kejelasan aturan pola pembinaan lembaga kemahasiswaan” (Wawancara peneliti dengan MTR pada tanggal 4 September 2019).

Berdasarkan wawancara tersebut, maka dapat diketahui bahwa Upaya menyelesaikan konflik yang terjadi antar kelompok mahasiswa di universitas Muhammadiyah Makassar. Pimpinan universitas dan pimpinan fakultas perlu kiranya untuk melakukan mediasi guna untuk membahas hal-hal yang berkaitan dengan tata tertib agar permasalahan ini mencapai titik perdamaian.

Pimpinan universitas dan pimpinan fakultas memanggil para pelaku atau aktor dari konflik yang terjadi. Alasannya agar permasalahan ini dapat diketahui apa penyebab dari masalah tersebut sehingga terjadi

konflik yang begitu sangat serius. Seperti halnya yang disampaikan oleh informan selaku ketua BEM Teknik Universitas Muhammadiyah Makassar.

“Kalau persoalan konflik di kampus itu ada memang sifatnya yang natural dan ada juga yang memang disetting oleh orang-orang besar. Dan kalau saya melihat dari segi yang natural ini biasa di picu oleh persoalan sepele atau persoalan individu yang kemudian di bawa kemasing-masing kelompok dan kelompok tersebut dan kelompok tersebut ada yang kemudian tersinggung dan dan terjadilah konflik. Kalau dari settingan saya melihat bahwa demi melanggengkan kekuasaan dibuatlah konflik. Melihat konflik yang seperti itu yah harus ada mediasi ataupun konsolidasi antar lembaga”(Hasil wawancara peneliti dengan MIB pada tanggal 20 Mei 2019).

Berdasarkan wawancara tersebut maka dapat di ketahui bahwa konflik yang terjadi di Universitas Muhammadiyah Makassar terdiri dari dua jenis konflik yaitu konflik vertical dan konflik horizontal, dan cara untuk menyelesaikan konflik tersebut yaitu dengan mempertemukan kedua belah pihak yang berkonflik. Disisi lain aturan-aturan yang berkaitan dengan kemahasiswaan, kelembagaan dan lain sebagainya musti ditegakkan. Setiap mahasiswa yang berkonflik atau sengaja membuat konflik harus dibrikan sangsi yang tegas.

Selanjutnya wawancara peneliti dengan pimpinan fakultas ekonomi dan bisnis dalam hal ini wakil dekan III.

“Kalau saya melihat konflik-konflik yang terjadi dikampus kita tentunya saya melihat banyak terjadi pada saat peralihan kepemimpinan kemahasiswaan terkhususnya di tingkat jurusan Aturan-aturan secara tegas belum diterapkan di instusi kita, maksudnya mungkin ada oknum yang merasa dilindungi gitu kan. Kemudian yang ketiga, orang mau eksis, sehingga untuk

mengeksiskan dirinya salah satunya yah membuat konflik (Wawancara peneliti dengan informan yang berinisial SRL pada tanggal 26 April 2019).

Dari wawancara tersebut di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa konflik yang terjadi selama ini kebanyakan terjadi pada saat peralihan kepemimpinan dalam sebuah lembaga, selain dimasa peralihan kepemimpinan konflik juga sering terjadi karena aturan-aturan yang tegas belum di terapkan. Contoh misalnya pemberhentian untuk sementara kepada mahasiswa yang telah berkonflik. Kemudian selanjutnya adalah ada orang-orang tertentu ingin dikenal oleh banyak orang dan menganggap dirinya adalah orang yang pemberani sehingga mengambil jalan yakni dengan berkonflik. Lebih lanjut bapak SRL menjelaskan:

Nah untuk menyikapi hal-hal yang seperti itu. Harus ada komitmen bersama, komitmen dari pimpinan, komitmen dari dosen, komitmen dari karyawan, dan komitmen dari ade-ade mahasiswa terkusus dari lembaga. Kalau saya melihat konflik mulai dari yang terkecil yah, maksudnya dari individu, saya pernah saksikan lihat di depan mata saya mahasiswa baku pukul, setelah saya tanya, masalahnya sepeleh karena masalah perempuan. Ada juga lebih besar iya kan. Keogoan eee apa namanya, sukuisme. Seolah olah menganggap bahwa sukunyalah yang WAH gitu (Wawancara peneliti dengan informan yang berinisial SYR pada tanggal 26 April 2019).

Dari wawancara tersebut di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa pimpinan fakultas khususnya di FEBIS dalam menyikapi konflik-konflik yang terjadi adalah dengan membangun komitmen bersama yang di sepakati. Karena kebanyakan konflik yang terjadi selama ini itu diawali dengan masalah-masalah yang sepeleh. Nah untuk mengatasi hal yang demikian agar tidak berkepanjangan maka harus ada komitmen.

Kemudian konflik yang terjadi antar individu maupun antar kelompok mahasiswa yang bersangkutan terkadang dipicu oleh rasa keegoan masing-masing kelompok, menganggap bahwa kelompoknyalah hebat. Untuk menyikapi hal yang demikian beliau menjelaskan:

Untuk membangun sinergitas, saya di fakultas yah, saya sering sekali melakukan tudang sipulung, ada tingkat yang tingkat HMJ, ada yang tingkat BEM, gitu kan, semua lembaga ada,, semua pimpinan ada, kita bersering gitu kan, apa yang terjadi gitu kan, ditingkat pimpinan, apa yang terjadi di tingkat kemahasiswaan. Jadi itu kalau kita sudah merasa dekat, akrab, mereka juga akan mendengar”. (Wawancara peneliti dengan informan yang berinisial SRL pada tanggal 26 April 2019).

Dari wawancara tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa untuk meminimalisir konflik maka pertemuan-pertemuan harus senantiasa berlangsung secara rutin. Hal demikianlah yang dilakukan oleh para pimpinan dari fakultas FEBIS. Artinya para pimpinan senantiasa memberikan mediasi kepada para mahasiswa yakni melalui tudang sipulung.

Selanjutnya wawancara peneliti dengan wakil dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIPOL) Universitas Muhammadiyah Makassar:

“Persoalan konflik saya kira kita harus mediasi setiap mahasiswa, mendorong mahasiswa, lembaga-lembaga kemahasiswaan yang ada bagi mereka yang kemudian belum berorganisasi agar kiranya masuk berorganisasi menyalurkan minat, bakat, kemampuan mereka sehingga mereka lebih banyak berorientasi kepada berpikir positif ketimbang ee berkpik pikiran-pikiran yang negative dengan itu e mungkin konflik-konflik akan berkurang” (Wawancara peneliti dengan informan yang berinisial SYR pada tanggal 29 maret 2019).

Berdasarkan wawancara tersebut yang dilakukan oleh peneliti, peneliti maka dapat diketahui bahwa untuk membangun solidaritas antarindividu maupun antar kelompok maka pertemuan, mendorong mahasiswa untuk aktif berorganisasi sangatlah penting. Oleh karena itu konsolidasi harus senantiasa dilaksanakan dan berkelanjutan. Hal tersebut perlu dilakukan guna untuk membangun silaturahmi, menyatukan visi kedepan agar Universitas Muhammadiyah Makassar terus maju dan terus berkembang. Disisi lain setiap kegiatan-kegiatan universitas maupun kegiatan fakultas mahasiswa dari tiap lembaga harus dilibatkan agar tidak terjadi kecemburuan sosial antar individu maupun antar kelompok.

Kemudian lebih lanjut bapak SYR menjelaskan:

“Kemudian yang selanjutnya saya kira melibatkan mereka melalui WR III kita dibawa itu juga perlu disetiap kegiatan-kegiatan universitas, fakultas itu melibatkan pengurus lembaga kemahasiswaan, melibatkan mahasiswa-mahasiswa itu sehingga mereka ee banyak disibukkan oleh kegiatan-kegiatan positif yang pada akhirnya mereka melupakan ee hal-hal yang bersifat negative. (Wawancara peneliti dengan informan yang berinisial SYR pada tanggal 29 Maret 2019).

Dari hasil wawancara tersebut diatas untuk menghindari potensi terjadinya konflik maka melibatkan seluruh lembaga di universitas di setiap kegiatan universitas perlu untuk diperhatikan. Guna untuk menghindari kecemburuan-kecemburuan sosial yang bisa saja muncul karena merasa di diskriminasi.

Untuk mengukur peranan pimpinan kampus dalam melakukan negosiasi atau sebagai negosiator dapat dilihat dari upaya-upaya yang

dilakukan seperti mengidentifikasi permasalahan, mencari dan mengumpulkan informasi dari masing-masing pihak yang berkonflik, mendatangi pihak-pihak yang berkonflik dan mendengarkan tuntutan serta melakukan *lobby* terhadap masing-masing pihak untuk menyatukan perbedaan. Dalam Negosiasi ada aktifitas dari kedua pihak untuk saling mempengaruhi yang tujuannya adalah agar salah satu pihak terpengaruh dan mau menerima apa yang menjadi keinginan dari pihak lain.

Aktifitas ini lebih dikenal dengan *lobbying*. Dalam proses Negosiasi *Lobbying* tidak pernah terpisahkan. Untuk mencapai kesepakatan dalam Negosiasi ternyata loby sangat efektif karena Negosiasi bisa terjadi apabila aktifitas *lobbying* mendapat respon dari pihak yang berkonflik.

Wawancara peneliti dengan informan selaku wakil dekan III fakultas keguruan dan ilmu pendidikan (FKIP) Universitas Muhammadiyah Makassar.

“ini merupakan langkah akhir yang kami lakukan apabila Mediasi terbilang gagal. Maka kami akan melakukan negosiasi kepada para mahasiswa yang telah berkonflik yah istilahnya eee konsiliasi dan akan diserahkan kepada pihak yang berwajib”. (Wawancara dengan NSM Tanggal 14 Mei 2019).

Dari hasil wawancara diatas, penulis dapat simpulkan bahwa, pimpinan baik itu fakultas ataupun pimpinan ditingkat universitas Melakukan negosiasi atau melakukan konsiliasi apabila musyawarah tidak mendapat titik temu. Maka kasus tersebut akan diserahkan pada pihak

yang berwajib. Ini merupakan langkah akhir yang di ambil oleh pimpinan kampus.

Berikut wawancara peneliti dengan informan yang berinisial NSM beliau mengatakan:

“kita memediasi para mahasiswa terutama mahasiswa yang berkonflik. Kita cari tau apa permasalahan yang sebenarnya. Kita memfasilitasi, dan kita melakukan negosiasi agar pihak-pihak yang berkonflik bisa terbuka dan berdamai. Dengan cara itu konflik akan sendiri jarang kita temui mahasiswa yang berkonflik”. (Wawancara dengan ABR pada tanggal 23 April 2019).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti maka dapat diketahui bahwa setiap konflik harus di cari permasalahannya. Salah satu cara yang di tempuh oleh pimpinan yaitu dengan memfasilitasi dan melakukan negosiasi terhadap pihak pihak yang berkonflik agar segala permasalahan dapat diketahui dengan baik dengan demikian permasalahan dapat terselesaikan dengan baik.

Melihat konflik yang selama ini terjadi mulai dari tahun ketahun konflik tersebut tidak akan pernah selesai jika aturan tidak di tegakkan, kebijakan tidak berpihak kepada masyarakat ilmiah, ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap mahasiswa yang berkonflik ataupun yang mendesain konflik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, bahwa pengelolaan konflik yang ada di Universitas Muhammadiyah Makassar meliputi tiga cara yakni sebagai berikut:

1. Mediasi, penyelesaian konflik melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan para pihak dengan dibantu oleh mediator. Tahap ini merupakan tahap yang sering di tempu oleh para pimpinan dalam rangka untuk menyelesaikan suatu konflik.
2. Konsiliasi, penyelesaian konflik dilakukan agar konflik yang berkepanjangan terjadi di kampus Universitas Muhammadiyah Makassar yang diakibatkan karena adanya kesalahpahaman antar individu, antar kelompok, dapat terselesaikan dengan baik. Kemudian konsiliasi akan meningkatkan komunikasi yang intens baik antar individu maupun antar kelompok. Namun kenyataannya konsiliasi tidak maksimal dilaksanakan.
3. Fasilitasi merupakan salah satu penyelesaian konflik yang ditempuh oleh para pimpinan dalam menyelesaikan konflik di kampus yaitu pertama-tama dibicarakan dulu antar ketua-ketua HMJ (Himpunan Mahasiswa Jurusan) yang terkait. Apabila ketua-ketua HMJ tidak dapat menyelesaikan faktor penyebab konflik yang terjadi maka akan di

serahkan kepada komdis universitas dengan mengumpulkan bukti-bukti terlebih dahulu. Kemudian apabila terjadi konflik di kampus dengan jumlah massa yang sangat bannyak maka pihak ciivitas kampus akan dibantu oleh satpam kampus dan aparat keamanan. Selain itu untuk mencegah kembali terjadinya konflik Rektor universitas muhammadiyah Makassar melarang mahasiswa mengadakan kegiatan malam di kampus dan apabila ada mahasiswa yang kedapatan masih berada di di beri sangsi.

B. Saran

Guna untuk meminimalisir, memperkecil, mengurangi dan menghindari terjadinya konflik antar kelompok mahasiswa di universitas muhammadiyah Makassar pada waktu-waktu yang mendatang, maka disarankan selayaknya pihak kampus menekankan beberapa hal yakni

1. Penekanan pada pendekatan secara persuasive dan mendalam kepada mahasiswa yang sering terlibat konflik ataupun yang mendesain terjadinya suatu konflik.
2. Perlu dirumuskan tentang sistem pengawasan terhadap kelompok-kelompok mahasiswa yang rawan konflik agar tidak terjadi gesekan-gesekan yang dapat menimbulkan konflik. Ketidakseriusan dalam penanganan, lemahnya dedikasi dan inovasi serta penyalahgunaan wewenang yang dapat menghambat jalannya penyelenggaraan pendidikan yang telah dirumuskan dalam rencana strategis baik dalam jangka pendek, menengah maupun dalam jangka panjang.

3. Perlu adanya evaluasi terhadap aturan-aturan yang ada di Universitas Muhammadiyah Makassar. Setiap aturan yang ada harus dijalankan dengan baik serta di tegakkan oleh para birokrasi dan diberlakukan kepada seluruh mahasiswa yang melakukan pelanggaran terutama aktor-aktor konflik yang berstatus mahasiswa.
4. Perlu adanya aturan yang tegas terhadap mahasiswa yang berkonflik.
5. Sepatutnya mahasiswa mengesampingkan segala kepentingan-kepentingan yang bersifat individualis maupun secara kelompok dengan kembali mementingkan kepentingan secara kolektif sehingga tercapai tujuan secara bersama sebagaimana tujuan dari tridarma perguruan tinggi, pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
6. Perlu adanya sosialisasi aturan yang massif.
7. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang konflik diharapkan dapat menggali lagi tentang resolusi konflik dan menemukan penelitian baru yang berkaitan dengan variable yang lebih mendukung.

L

A

M

P

I

R

A

N





Wawancara dengan wakil dekan III FKIP NSM pada tanggal 14 Mei 2019.



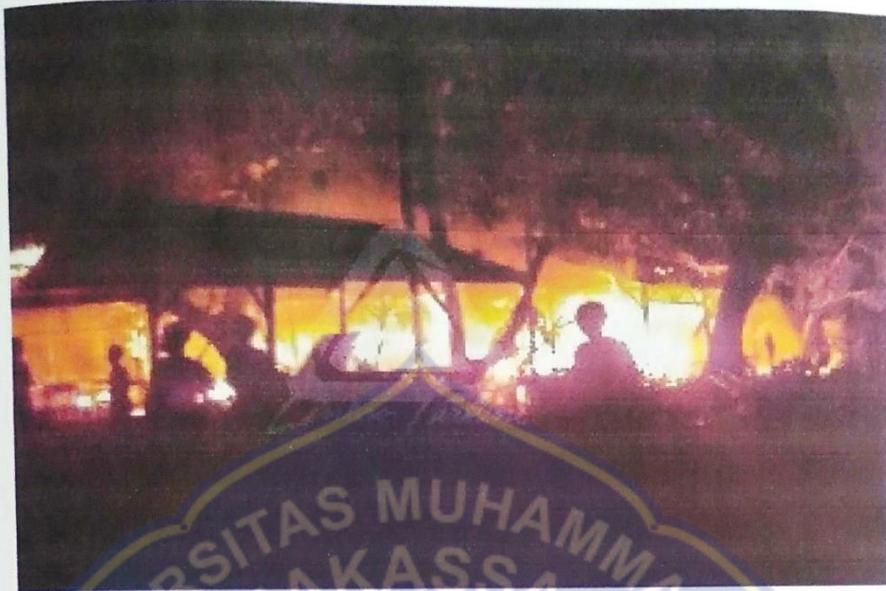
Wawancara dengan Tokoh mahasiswa IRN dan MSB pada tanggal 16 Mei 2019.



Wawancara dengan tokoh mahasiswa MSI pada tanggal 16 Mei 2019



Dokumentasi konflik antar kelompok mahasiswa enrekang dan mahasiswa teknik pada tanggal 16 april 201.



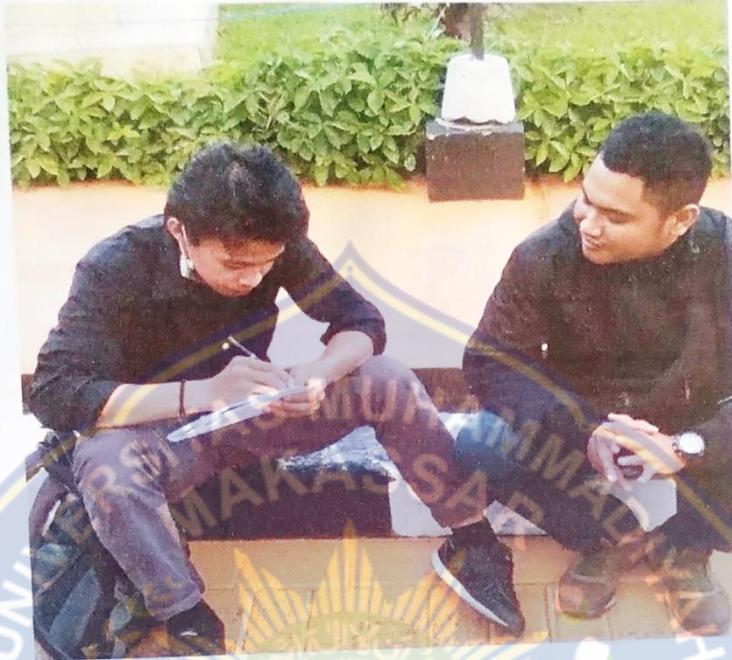
Dokumentasi konflik antar kelompok mahasiswa yang terjadi di universitas muhammadiyah Makassar yang berujung pada pembakaran sekretariat HIMJIP pada tanggal 26 Mei 2016.

Gara-gara Mahasiswa Baru, Bentrokan Nyaris Pecah di Unismuh



Dokumentasi konflik diawal penerimaan mahasiswa baru diwarnai dengan penyerangan pada tanggal 17 juli 2018.

DOKUMENTASI PENELITIAN



Dokumentasi wawancara dengan ASK, pada tanggal 27 Mei 2019.



Dokumentasi wawancara dengan SYR, pada tanggal 26 April 2019.



Dokumentasi wawancara dengan MIB, pada tanggal 20 Mei 2019.



Wawancara dengan wakil dekan III FEBIS SRL pada tanggal 26 April 2019.

RIWAYAT HIDUP



Sarmin dilahirkan di kabupaten Mamuju Tengah kecamatan Topoyo tepatnya di desa tumbu dusun wailotong pada tanggal 24 september 1996 dari ayah bernama Sainuddin dan ibu bernama Suriani. Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SD Inpres Kabubu tahun 2001 dan lulus pada tahun 2007. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 3 Budong-budong dan tamat pada tahun 2011 dan melanjutkan di SMAN 1 Topoyo dan lulus pada tahun 2014. Setelah tamat SMA penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar dengan mengambil jurusan Ilmu Pemerintahan dengan nomor stanbuk 105640197314 dan nomor hp 085343803844. Sekarang penulis tinggal di Jl. Faisal 14 BLOK a/87. Berbagai macam suka dan duka telah dilalui, hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul Tata Kelola Konflik Antar Kelolompok Mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar.

