

STRUKTUR RESOLUSI KONFLIK: KAJIAN SISTEMIK TERHADAP MEKANISME PENANGANAN KONFLIK DI LINGKUNGAN SOSIAL POLITIK

Siti Zahra Rachmadewi¹, Ardan², Sirajuddin³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Alauddin, Jl. Sultan Alauddin No. 63, Kota Makassar, Indonesia

Korespondensi:
st.zahraa4@gmail.com

ABSTRACT: *Structure in conflict management refers to systemic conditions that shape, sustain, or resolve conflicts within socio-political contexts. This journal explores in detail how elements such as systems and sub-systems, state boundaries and ethnic identity, and network analysis influence conflict escalation and the prospects for resolution. Functionalist perspectives and field theory are employed to explain power dynamics and violence within failed states, as well as the role of the extra-systemic environment in intensifying tensions. Through a systemic and structural lens, this paper examines the limits of conflict intervention and the significance of institutional restructuring for long-term stability.*

Keywords: *Conflict Structure, Systems And Sub-Systems, Ethnic Identity, Failed State, Network Analysis, Field Theory, Extra-System Environment, Conflict Resolution*

ABSTRAK: Struktur dalam manajemen konflik mencakup kondisi sistemik yang membentuk, memelihara, atau menyelesaikan konflik dalam ruang sosial-politik. Jurnal ini membahas secara mendalam bagaimana struktur seperti sistem dan sub-sistem, batas negara dan identitas etnis, serta analisis jaringan memengaruhi eskalasi konflik dan peluang resolusinya. Perspektif fungsionalis dan teori medan digunakan untuk menjelaskan dinamika kekuasaan dan kekerasan dalam negara gagal, serta peran lingkungan ekstra-sistem dalam memperkuat ketegangan. Dengan pendekatan sistemik dan analisis struktural, tulisan ini mengeksplorasi batas-batas intervensi konflik dan pentingnya restrukturisasi institusi untuk membangun stabilitas jangka panjang.

Kata Kunci: Struktur Konflik, Sistem Dan Sub-Sistem, Identitas Etnis, Negara Gagal, Analisis Jaringan, Teori Medan, Lingkungan Ekstra-Sistem, Resolusi Konflik.

PENDAHULUAN

Konflik sosial-politik merupakan fenomena yang tidak terelakkan dalam masyarakat majemuk, terlebih ketika terdapat ketimpangan kekuasaan, distribusi sumber daya yang tidak adil, dan eksklusivitas terhadap kelompok tertentu. Dalam kerangka mata kuliah Manajemen Konflik, penting untuk memahami bahwa konflik tidak hanya muncul akibat perbedaan pendapat, tetapi juga sebagai akibat dari struktur sistemik yang tidak responsif terhadap kebutuhan seluruh pihak.

Struktur konflik mencakup konfigurasi aktor, relasi kekuasaan, dan institusi yang menopang keberlanjutan konflik. Seperti dijelaskan oleh Mayer (2000), penyelesaian konflik tidak cukup hanya pada permukaan (gejala), tetapi harus mengarah pada transformasi struktur yang menjadi akar masalah. Dengan demikian, pendekatan sistemik dalam manajemen konflik sangat diperlukan untuk menjawab tantangan konflik jangka panjang.

Dalam konteks sosial-politik Indonesia, konflik sering kali ditangani dengan pendekatan keamanan dan kompromi elit, yang justru memperpanjang ketegangan. Oleh karena itu, penting untuk merancang manajemen konflik yang partisipatif, berbasis keadilan, dan menyentuh aspek struktural melalui peran sub-sistem seperti pemerintah, masyarakat sipil, media, dan lembaga hukum. Kolaborasi lintas sektor diperlukan untuk menciptakan sistem penanganan konflik yang adaptif dan transformatif.

Penelitian ini hadir untuk mengkaji struktur manajemen konflik dalam perspektif sistemik, terutama bagaimana sub-sistem dan strategi yang ada dapat berfungsi secara efektif dalam mencegah, meredakan, dan mentransformasikan konflik sosial-politik. Kajian ini menjadi penting

bagi pengembangan pendekatan manajemen konflik yang tidak hanya mengedepankan resolusi teknis, tetapi juga reformasi struktur sosial secara menyeluruh dan berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi pustaka (library research). Fokus utama terletak pada eksplorasi literatur akademik yang relevan mengenai struktur dalam manajemen konflik, teori sistem, teori kekerasan struktural, dan pendekatan jaringan. Data dikumpulkan dari jurnal-jurnal ilmiah, buku referensi, dan laporan riset lembaga internasional yang membahas konflik sosial-politik, struktur negara, dan sistem penyelesaian konflik.

Relevansi kajian ini terhadap bidang ekonomi terletak pada konsekuensi konflik sosial-politik yang berkepanjangan terhadap iklim investasi, stabilitas rantai pasok, dan biaya transaksi ekonomi di wilayah terdampak. Konflik struktural yang tidak dikelola dengan baik dapat menghambat aktivitas ekonomi lokal, menurunkan kepercayaan investor, dan meningkatkan biaya mitigasi risiko bagi pelaku usaha, sehingga pemahaman terhadap struktur dan mekanisme resolusi konflik menjadi relevan bagi perumusan kebijakan ekonomi dan pembangunan daerah yang stabil.

METODOLOGI

Prosedur analisis dilakukan melalui identifikasi tema utama dari literatur, klasifikasi berdasarkan kata kunci seperti sub-sistem, field theory, dan extra-system environment, serta interpretasi konseptual terhadap hubungan antarstruktur dalam mempengaruhi konflik. Validitas data dijaga dengan membandingkan beberapa sumber akademik terpercaya dan memperhatikan keterkaitan antara teori dan kasus empirik dalam berbagai konteks negara.

Sumber literatur yang dianalisis dalam penelitian ini mencakup artikel jurnal akademik dan buku referensi di bidang manajemen konflik, ilmu politik, dan sosiologi yang diterbitkan dalam rentang tahun 2000–2023, diakses melalui basis data akademik seperti Google Scholar dan Scopus. Pemilihan sumber didasarkan pada relevansi tema (struktur konflik, sub-sistem, field theory) dan kredibilitas penerbit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Struktur Konflik dalam Perspektif Manajemen Konflik Sosial Politik

Dalam konteks manajemen konflik, struktur konflik harus dipahami sebagai fondasi dari eskalasi konflik dan titik awal penyusunan strategi penyelesaian. Manajemen konflik tidak hanya berfokus pada penyelesaian permukaan konflik, tetapi pada identifikasi sumber-sumber konflik yang bersifat struktural seperti ketimpangan kekuasaan, dominasi etnis, dan marginalisasi kelompok tertentu dalam sistem sosial-politik. Teori konflik oleh Karl Marx memberi penekanan bahwa struktur sosial yang bersifat hierarkis dan eksploitatif akan selalu menciptakan potensi konflik laten.

Dalam perspektif manajemen konflik, penting untuk membedakan antara struktur konflik (conflict structure) dan dinamika konflik (conflict dynamics). Struktur konflik merujuk pada konfigurasi aktor, kepentingan, dan relasi kekuasaan yang menciptakan ketegangan sistematis dalam masyarakat. Seperti dijelaskan oleh Mayer (2000) dalam bukunya *The Dynamics of Conflict Resolution*, struktur konflik merupakan bagian dari akar konflik yang harus dikelola terlebih dahulu sebelum pendekatan resolusi diterapkan.

Dalam lingkungan sosial politik, struktur konflik seringkali dibentuk oleh institusi negara sendiri. Misalnya, ketimpangan representasi dalam kebijakan publik, diskriminasi dalam distribusi anggaran, atau regulasi yang bersifat eksklusif. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen konflik harus menyoroti reformasi struktural sebagai bagian dari pendekatan strategis jangka panjang. Mary Parker Follett, tokoh awal teori manajemen konflik, menekankan pentingnya *integration*—bukan sekadar kompromi—agar konflik tidak hanya reda sementara, tapi diselesaikan secara mendasar.

Penting juga memperhatikan relasi antarkelompok dalam masyarakat majemuk. Manajemen konflik harus memasukkan pendekatan intergroup relations yang bertujuan mencairkan stereotipe dan memfasilitasi komunikasi antar identitas. Di sinilah intervensi sosial-politik seperti *cross-group dialogue* atau program rekonsiliasi menjadi bagian dari strategi manajemen konflik sosial yang sistemik.

Dari sudut pandang ini, struktur konflik bukan sekadar “latar” dari konflik, melainkan sistem yang dapat dikelola melalui desain ulang kebijakan, pendidikan damai, dan partisipasi inklusif. Pendekatan manajemen konflik harus menyentuh struktur dan bukan hanya merespons gejala.

Fungsi Sub-Sistem dan Aktor dalam Proses Manajemen Konflik

Dalam kerangka manajemen konflik, sub-sistem dalam suatu sistem sosial politik memainkan peran penting sebagai aktor-aktor fungsional yang dapat mengarahkan konflik menuju penyelesaian atau justru eskalasi. Sub-sistem ini meliputi pemerintah, aparat keamanan, lembaga adat, media massa, dan masyarakat sipil. Jika tidak dikelola dengan baik, masing-masing sub-sistem bisa memiliki conflict interest sendiri yang menyulitkan proses manajemen konflik.

Menurut Fisher dan Ury (1981) dalam pendekatan principled negotiation, manajemen konflik harus memperhitungkan posisi dan kepentingan aktor. Sub-sistem seperti pemerintah daerah, misalnya, harus memiliki kapasitas untuk bertindak sebagai fasilitator yang netral dalam konflik horizontal. Namun pada praktiknya, sering kali sub-sistem ini justru menjadi bagian dari konflik karena keterlibatan politis atau ekonomi.

Aktor manajerial seperti mediator, negosiator, atau lembaga fasilitator konflik juga perlu ditempatkan dalam peta sub-sistem. Manajemen konflik menuntut adanya pelaku yang terlatih dalam conflict intervention, yang memiliki legitimasi sosial dan kompetensi resolusi. Keberadaan lembaga seperti Komnas HAM atau LPSK dapat berfungsi sebagai penyeimbang antara sistem yang represif dan kebutuhan perlindungan warga negara.

Dalam konteks sistemik, fungsi sub-sistem harus diharmoniskan dengan prinsip collaborative conflict management, yakni sinergi antara aktor formal dan informal. Pendekatan ini menuntut koordinasi lintas lembaga, komunikasi yang terbuka, serta kebijakan yang responsif. Menurut Deutsch (2006), konflik dapat dikelola secara konstruktif apabila struktur sosial mendukung kerja sama dan bukan kompetisi dominan.

Oleh karena itu, manajemen konflik tidak bisa dilakukan secara parsial. Ia membutuhkan koordinasi sub-sistem yang integratif, berbasis trust (kepercayaan sosial), dan komitmen terhadap tujuan bersama dalam membangun perdamaian.

Strategi Resolusi Konflik: Pendekatan Sistemik dalam Manajemen

Manajemen konflik menekankan pentingnya strategi resolusi yang bukan hanya reaktif, tetapi juga preventif dan transformatif. Strategi resolusi yang efektif harus disusun berdasarkan pemetaan konflik (conflict mapping), analisis akar masalah, dan keterlibatan semua pihak yang terpengaruh oleh konflik. Salah satu pendekatan yang relevan adalah model Transformative Mediation yang dikembangkan oleh Bush dan Folger (2005), yang berfokus pada pemberdayaan pihak konflik dan pengakuan terhadap perspektif masing-masing.

Pendekatan sistemik dalam manajemen konflik memerlukan pemahaman tentang hubungan antara elemen sistem. Dalam istilah Peter Senge (1990), sistem yang sehat adalah sistem yang mampu learn and adapt terhadap tekanan konflik. Strategi resolusi konflik harus mencakup upaya peningkatan kapasitas sistem seperti pelatihan aparat, pendidikan multikultural, serta pembentukan forum mediasi permanen di tingkat lokal.

Manajemen konflik juga membutuhkan pengembangan instrumen resolusi seperti Peraturan Daerah, SOP mediasi sosial, serta penggunaan teknologi informasi dalam penyebaran informasi damai. Menurut Lederach (1997), peacebuilding yang berkelanjutan membutuhkan pendekatan dari bawah (bottom-up), di mana komunitas lokal menjadi agen perdamaian, bukan sekadar objek.

Di sisi lain, strategi ini harus memperhatikan kompleksitas relasi kekuasaan dalam konflik. Jika resolusi hanya berpihak pada kelompok dominan, maka ia akan gagal menjadi transformasi yang adil. Oleh karena itu, conflict sensitive planning harus digunakan dalam setiap perumusan strategi, agar penyelesaian tidak menjadi justifikasi terhadap status quo yang eksploitatif.

Dengan demikian, strategi manajemen konflik adalah kombinasi antara intervensi jangka pendek (mediasi, negosiasi) dan reformasi jangka panjang (restrukturisasi kebijakan, pembangunan partisipatif). Pendekatan ini relevan dalam menyelesaikan konflik sosial politik secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Analisis Jaringan dan Relasi Antaraktor dalam Struktur Konflik

Pendekatan analisis jaringan (network analysis) memberikan perspektif penting dalam memahami struktur konflik sebagai sistem yang terdiri atas aktor-aktor yang terhubung dalam relasi kekuasaan, pengaruh, dan kepentingan. Jaringan sosial-politik ini bisa berupa aliansi antara elit

politik, hubungan antara kelompok etnis dan milisi, atau kerja sama antara LSM dan komunitas lokal.

Melalui pendekatan ini, kita dapat memetakan siapa saja aktor kunci (key actors), penghubung (brokers), atau pihak yang terpinggirkan (peripheral actors) dalam suatu konflik. Menurut Barabási (2002), dalam sistem jaringan skala besar, terdapat aktor-aktor supernode yang memiliki koneksi tinggi dan memainkan peran krusial dalam menjaga stabilitas atau justru memicu eskalasi.

Dengan memahami struktur jaringan ini, manajer konflik dapat menyusun strategi intervensi yang lebih efektif, misalnya dengan menjangkau aktor penghubung yang memiliki kredibilitas di berbagai pihak. Hal ini sejalan dengan konsep multi-track diplomacy, yang tidak hanya melibatkan diplomat formal, tetapi juga masyarakat sipil, akademisi, tokoh agama, dan pelaku usaha.

Analisis jaringan juga memungkinkan pendekatan conflict transformation yang berfokus pada perubahan relasi sosial antaraktor, bukan hanya pada penyelesaian isu permukaan. Melalui penguatan jaringan komunitas, pengurangan ketergantungan pada elite dominan, dan promosi dialog lintas kelompok, struktur konflik dapat diubah menjadi struktur kerja sama yang lebih egaliter.

Pengaruh Lingkungan Ekstra-Sistem dalam Eskalasi dan Resolusi Konflik

Konflik sosial-politik tidak hanya dipengaruhi oleh struktur internal suatu negara atau komunitas, melainkan juga oleh lingkungan ekstra-sistemik seperti intervensi asing, tekanan globalisasi, serta jaringan internasional yang terlibat dalam dinamika lokal. Dalam banyak kasus, keterlibatan aktor eksternal seperti negara donor, lembaga internasional (misalnya PBB, IMF), atau korporasi transnasional berkontribusi terhadap konflik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut teori World-Systems yang dikemukakan oleh Immanuel Wallerstein, negara-negara dalam sistem dunia saling bergantung dalam relasi pusat dan pinggiran, di mana negara-negara di pinggiran sering kali mengalami ketidakstabilan struktural akibat eksploitasi ekonomi dan tekanan politik dari negara-negara pusat. Hal ini menciptakan kondisi sistemik yang rentan terhadap konflik, terutama ketika kebijakan domestik dipengaruhi oleh kepentingan asing.

Di sisi lain, intervensi kemanusiaan yang dilakukan oleh lembaga internasional kadang dianggap sebagai bentuk imperialisme baru oleh masyarakat lokal, terutama bila tidak dilakukan dengan sensitivitas budaya. Oleh karena itu, manajemen konflik harus mempertimbangkan intervensi yang peka konflik (conflict-sensitive interventions) untuk memastikan bahwa bantuan eksternal tidak memperburuk kondisi struktural lokal.

Dalam konteks ini, penting adanya koordinasi antara aktor lokal dan global dalam merancang kebijakan perdamaian, agar tidak terjadi dominasi narasi oleh aktor internasional yang justru dapat menghilangkan otonomi komunitas dalam menyelesaikan konfliknya sendiri.

Dinamika dan Medan Konflik: Manajemen Aktor dan Relasi Kekuasaan

Dalam manajemen konflik, penting untuk memahami bahwa konflik tidak terjadi dalam ruang hampa, melainkan dalam arena sosial yang dipenuhi dinamika relasi kekuasaan. Oleh karena itu, teori power-based conflict dari Follett dan teori field dari Bourdieu menjadi penting untuk mengidentifikasi aktor dominan, subordinat, serta mekanisme reproduksi kekuasaan dalam konflik.

Manajemen konflik dalam medan seperti ini memerlukan kemampuan manajerial dalam mengelola hubungan antaraktor: siapa yang harus dirangkul, siapa yang menjadi spoiler, dan bagaimana menciptakan ruang dialog di tengah ketimpangan. Pendekatan yang bersifat eksklusif terhadap aktor marginal justru akan memperluas medan konflik, bukan meredamnya.

Faktor penting lain adalah pemahaman terhadap interest-based conflict management, di mana perbedaan posisi bukanlah inti dari konflik, melainkan perbedaan kebutuhan dan tujuan. Dalam konflik sosial politik, aktor mungkin memperjuangkan posisi, namun di

balik itu ada kebutuhan akan pengakuan, representasi, atau keadilan ekonomi. Manajer konflik harus mampu mengurai ini dengan pendekatan komunikatif dan empatik.

Di lapangan, dinamika konflik juga sering berubah. Aktor dapat berpindah posisi tergantung pada insentif politik, tekanan publik, atau perkembangan sosial. Oleh karena itu, manajemen konflik harus bersifat adaptive, dengan memperbarui strategi sesuai perkembangan. Model stakeholder engagement yang dinamis akan menjadi landasan bagi keberhasilan mediasi.

Relasi kekuasaan dalam konflik tidak hanya tampak dalam struktur formal seperti jabatan atau lembaga, tetapi juga dalam kekuasaan simbolik (symbolic power) yang dikemukakan oleh

Pierre Bourdieu. Kekuasaan simbolik mencakup kendali atas narasi, wacana, dan legitimasi dalam ruang publik. Dalam konflik sosial-politik, aktor yang mampu menguasai media, bahasa legitimasi, atau representasi sosial akan memiliki keunggulan dalam memengaruhi opini dan hasil konflik. Oleh karena itu, manajemen konflik tidak bisa lepas dari strategi komunikasi politik dan pengelolaan opini publik.

Dalam konteks ini, penting untuk memahami bahwa konflik juga merupakan hasil dari konstruksi sosial (*social construction of conflict*). Hal ini sesuai dengan pendekatan konstruktivisme dalam ilmu sosial yang melihat bahwa konflik tidak hanya bersumber dari fakta objektif, tetapi juga dari persepsi, stigma, dan narasi yang dibangun oleh aktor-aktor sosial. Oleh karena itu, salah satu strategi manajemen konflik adalah membongkar narasi dominan yang diskriminatif atau memecah-belah, dan menggantinya dengan narasi inklusif yang mendukung koeksistensi.

Medan konflik juga dipengaruhi oleh dinamika vertikal (hubungan elite-masyarakat) dan horizontal (antar-kelompok dalam masyarakat). Konflik vertikal seperti ketidakpuasan terhadap negara, militerisasi, dan sentralisasi kekuasaan sering kali melahirkan resistensi dari bawah. Sedangkan konflik horizontal seperti persaingan antar etnis atau agama lebih dipengaruhi oleh relasi sosial yang tidak sehat. Manajemen konflik harus mampu menangani keduanya dengan pendekatan multi-level.

Dalam implementasinya, pemetaan aktor (*actor mapping*) sangat penting. Metode ini memungkinkan identifikasi peran dan posisi masing-masing aktor—apakah mereka termasuk dalam kategori pemimpin opini, katalis, spoiler, atau mediator potensial. Galtung (1996) mengusulkan analisis segitiga konflik (*Conflict Triangle*) yang mencakup aspek sikap, perilaku, dan struktur. Model ini relevan untuk memahami medan konflik secara holistik, di mana setiap aktor memiliki latar belakang yang membentuk dinamika konflik yang kompleks.

Di sisi lain, manajemen konflik harus mampu menciptakan mekanisme insentif yang mendorong aktor untuk memilih jalur damai. Hal ini sesuai dengan pendekatan *ripeness theory* dari Zartman (2001), yang menyatakan bahwa konflik akan dapat diselesaikan jika para pihak menyadari adanya "*mutually hurting stalemate*" dan melihat adanya "*way out*." Oleh karena itu, manajemen konflik harus mampu membaca momentum dan menciptakan kondisi yang kondusif bagi penyelesaian.

Faktor eksternal seperti campur tangan pihak luar (negara lain, LSM internasional, organisasi agama) juga menjadi bagian dari dinamika medan konflik. Campur tangan ini bisa bersifat konstruktif atau destruktif tergantung pada niat, strategi, dan sensitivitas terhadap konteks lokal. Oleh karena itu, keberadaan pihak ketiga harus dikaji dengan pendekatan *conflict-sensitive intervention* agar tidak memperburuk keadaan.

Dalam medan konflik sosial-politik, kepercayaan (*trust*) merupakan elemen yang paling rapuh namun sangat penting. Tanpa *trust* antaraktor, proses manajemen konflik akan kehilangan legitimasi dan efektivitas. Oleh karena itu, pembangunan *trust* harus menjadi prioritas utama sejak awal melalui mekanisme transparansi, partisipasi, dan perlindungan terhadap hak asasi manusia.

Pada akhirnya, dinamika konflik tidak bisa dimanajemen dengan pendekatan linier. Ia bersifat kompleks, berlapis, dan terus berubah. Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan sistemik yang menggabungkan pemahaman teoritis dengan kepekaan kontekstual. Pendekatan adaptif, partisipatif, dan kolaboratif akan lebih mampu menjawab tantangan-tantangan nyata dalam konflik sosial-politik kontemporer.

SIMPULAN

Konflik dalam lingkungan sosial-politik tidak dapat dipahami hanya sebagai benturan kepentingan sesaat, melainkan sebagai gejala sistemik yang berakar pada struktur sosial yang timpang, relasi kekuasaan yang tidak setara, serta dinamika antaraktor yang kompleks. Oleh karena itu, pendekatan manajemen konflik yang digunakan harus bersifat menyeluruh, sistemik, dan adaptif terhadap konteks lokal. Jurnal ini menegaskan bahwa keberhasilan dalam manajemen konflik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan menyelesaikan pertikaian secara langsung, tetapi lebih pada sejauh mana kita mampu memahami struktur konflik, memberdayakan sub-sistem, serta menyusun strategi resolusi yang responsif dan berkelanjutan.

Pembahasan mengenai struktur konflik menunjukkan bahwa konflik sosial-politik sering kali bersumber dari desain sistem yang diskriminatif dan tidak inklusif. Ketika distribusi kekuasaan

dan sumber daya tidak merata, maka konflik bukan hanya mungkin terjadi, tetapi menjadi keniscayaan. Oleh sebab itu, manajemen konflik harus memprioritaskan reformasi struktural sebagai bagian dari proses penyelesaian jangka panjang. Dalam hal ini, pendekatan teori konflik klasik seperti yang dikemukakan Karl Marx, maupun pendekatan resolusi konstruktif ala Mary Parker Follett, memberikan dasar filosofis bahwa transformasi sosial menjadi bagian penting dalam menciptakan perdamaian.

Lebih lanjut, keterlibatan sub-sistem dan aktor dalam konflik juga memainkan peran kunci. Pemerintah, masyarakat sipil, lembaga keagamaan, media, serta kelompok adat harus berfungsi bukan sebagai pengeskalasi konflik, melainkan sebagai jembatan penyelesaiannya. Manajemen konflik yang efektif menuntut adanya kolaborasi antaraktor dengan prinsip keterbukaan, transparansi, dan keadilan. Dalam hal ini, pendekatan *collaborative conflict management* dan model intervensi mediasi yang inklusif menjadi sangat relevan.

Strategi resolusi konflik yang dibahas dalam jurnal ini juga menyoroti pentingnya perencanaan yang peka terhadap konteks dan kebutuhan akar rumput. Alih-alih menggunakan pendekatan dominan-top-down, solusi yang berorientasi *bottom-up* justru mampu menghasilkan perubahan yang lebih berkelanjutan. Transformative mediation, stakeholder engagement, dan model peacebuilding berbasis komunitas menjadi perangkat utama yang tidak hanya menyelesaikan konflik, tetapi juga memperbaiki relasi sosial yang rusak akibat konflik.

Akhirnya, pengelolaan medan konflik tidak bisa dilepaskan dari pemahaman mendalam terhadap dinamika kekuasaan. Teori power relation dan symbolic power memberikan gambaran bahwa konflik sering kali dimainkan di balik layar, dalam bentuk wacana, representasi sosial, dan narasi politik. Oleh karena itu, manajemen konflik harus dibarengi dengan strategi komunikasi yang inklusif dan pembangunan kepercayaan (trust-building) antar pihak yang berkonflik.

Secara keseluruhan, jurnal ini menegaskan bahwa manajemen konflik dalam konteks sosial-politik membutuhkan pendekatan yang tidak semata reaktif, tetapi strategis, partisipatif, dan transformatif. Konflik bukanlah sesuatu yang harus selalu dihindari, melainkan dapat menjadi ruang pembelajaran sosial dan pembaruan institusional. Melalui manajemen konflik yang terstruktur dan sistemik, masyarakat dapat bergerak menuju tatanan yang lebih adil, damai, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bush, R. A. B., & Folger, J. P. (2005). *The promise of mediation: The transformative approach to conflict*. Jossey-Bass.
- Deutsch, M. (2006). *The resolution of conflict: Constructive and destructive processes*. Yale University Press.
- Fisher, R., & Ury, W. (1981). *Getting to yes: Negotiating agreement without giving in*. Penguin Books.
- Lederach, J. P. (1997). *Building peace: Sustainable reconciliation in divided societies*. United States Institute of Peace Press.
- Mayer, B. (2000). *The dynamics of conflict resolution: A practitioner's guide*. Jossey-Bass.
- Marx, K., & Engels, F. (2002). *The Communist Manifesto*. Penguin Books. (Karya asli diterbitkan tahun 1848).
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday/Currency.
- Follett, M. P. (1941). *Dynamic administration: The collected papers of Mary Parker Follett*. Harper & Brothers.
- Burton, J. (1990). *Conflict: Resolution and prevention*. Macmillan.
- Zartman, I. W. (2007). *Peacemaking in international conflict: Methods and techniques* (Revised edition). United States Institute of Peace Press.