



## Literatur Riview Tantangan Dan Strategi Implementasi Resolusi Dalam Konflik Global

Nova Kharisma<sup>1</sup> Nadila Dwi Firda Kutsyah<sup>2</sup> Siti Aminatus Zuhriyah<sup>3</sup>  
Riskiatul Kamilah<sup>4</sup> Mu'alimin<sup>5</sup>

Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Email: [novakharisma483@gmail.com](mailto:novakharisma483@gmail.com) [nadiladwi39@gmail.com](mailto:nadiladwi39@gmail.com) [sitiaminatuszuhria1@gmail.com](mailto:sitiaminatuszuhria1@gmail.com)  
[millarsky99@gmail.com](mailto:millarsky99@gmail.com) [mualimin@uinckhas.ac.id](mailto:mualimin@uinckhas.ac.id)

***Abstract** This article is a literature review study. Research using this literature review study is research where all information is obtained from journal articles and books. The results of this literature review research show that there are several challenges, strategies, obstacles and approaches to conflict resolution. The challenges of global conflict resolution are cultural and linguistic differences, as well as economic and religious differences. The strategy in conflict itself is commitment and negotiation, misunderstanding, as well as strong and neutral strategies. The obstacles experienced in its implementation are differences in opinion, culture and management. There is also dissatisfaction when conflict resolution is implemented. There is a conflict resolution approach.*

**Keywords:** Global Conflict Resolution, Challenges, Obstacles and Conflict Resolution Strategies

**Abstrak** Artikel ini merupakan kajian literatur review. Penelitian dengan menggunakan study literatur review ini merupakan sebuah penelitian dimana semua informasi yang diperoleh dari artikel jurnal dan buku-buku. Hasil dari penelitian study literatur review ini menunjukkan adanya beberapa Tantangan, Strategi, Hambatan juga Pendekatan resolusi konflik. Tantangan resolusi konflik global yakni adanya perbedaan budaya dan bahasa, begitu juga dengan perekonomian dan perbedaan agama. Strategi dalam konflik sendiri yakni adanya komitmen dan negosiasi, kesalahpahaman, juga strategi kuat dan netral. Hambatan yang dialami dalam penerapannya ialah dari perbedaan pendapat, budaya dan pengelolaan. Juga adanya ketidakpuasan saat pemecahan konflik itu dilaksanakan. Adanya pendekatan resolusi konflik.

**Kata Kunci :** Resolusi Konflik Global, Tantangan , Hambatan dan Strategi Resolusi Konflik

### PENDAHULUAN

Konflik global, dengan kompleksitas dan dampaknya yang meluas, sering kali menjadi ujian bagi tatanan dunia. Di tengah perselisihan yang melibatkan kepentingan beragam, upaya untuk mencapai resolusi konflik global menemui sejumlah tantangan yang serius. Dari kompleksitas akar masalah hingga keterlibatan pihak ketiga, faktor-faktor ini menjadi hambatan utama dalam mencapai perdamaian yang berkelanjutan. Namun, di balik tantangan-tantangan ini, terdapat upaya intensif dan strategis untuk menerapkan pendekatan yang inklusif dan inovatif dalam menyelesaikan konflik. Dari krisis di Timur Tengah hingga ketegangan geopolitik di Asia Pasifik, berbagai konflik global telah memunculkan kompleksitas tersendiri. Dalam konteks ini, artikel ini akan menguraikan tantangan-tantangan krusial dalam resolusi konflik global, sekaligus mengeksplorasi implementasi strategi yang bertujuan untuk membawa perdamaian yang berkelanjutan kepada dunia yang berdamai.

Salah satu potensi riset yang dapat dilakukan adalah melibatkan para pemangku kepentingan, seperti siswa, guru, orang tua, dan pihak administrasi. Melalui partisipasi mereka, penelitian dapat mengidentifikasi masalah yang sebenarnya dan mengembangkan strategi yang

Received September 07, 2023; Revised Oktober 02, 2023; Accepted November 20 2023

\* Nova Kharisma, [novakharisma483@gmail.com](mailto:novakharisma483@gmail.com)

relevan untuk mengatasi konflik. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam resolusi konflik adalah pendekatan komunikasi, pemahaman budaya, dan pengelolaan emosi. Komunikasi yang baik antara semua pihak yang terlibat penting untuk mencapai pemahaman yang saling menguntungkan. Pemahaman terhadap perbedaan budaya juga penting, karena dapat menghindari konflik yang disebabkan oleh ketidakpahaman. Selain itu, pengelolaan emosi yang efektif juga diperlukan agar konflik tidak memanas dan berdampak negatif pada institusi pendidikan.

Dalam konteks riset, hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang konflik dalam institusi pendidikan Islam, serta memberikan rekomendasi bagi para praktisi pendidikan untuk mengatasi konflik tersebut. Penting untuk mengembangkan strategi yang efektif dan berkelanjutan untuk mencapai resolusi konflik yang memadai dengan demikian, resolusi konflik dalam institusi pendidikan Islam merupakan topik yang penting untuk dikaji melalui pendekatan empiris dan potensi riset.

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni melalui pendekatan studi literatur riview. literatur review merupakan salah satu teknik untuk melakukan pembuktian atau pendekatan masalah tertentu atau dapat dikatakan bahwa literatur review merupakan proses ilmiah yang menghasilkan output berupa laporan yang dimaksudkan untuk melakukan penelitian ilmiah atau memfokuskan sebuah studi. (cahyono, 2019)

## **PEMBAHASAN**

### **Tantangan Dalam Resolusi Konflik Global**

Menurut Mindes resolusi konflik merupakan kemampuan untuk menyelesaikan perbedaan dengan yang lainnya dan merupakan aspek penting dalam pembangunan sosial dan moral yang memerlukan keterampilan dan penilaian untuk bernegosiasi, kompromi serta mengembangkan rasa keadilan.

Teori resolusi konflik ini juga telah diuraikan oleh MartonDeutsch (deutsch, 2016) sebagai uraian dari teori kerjasama dan kompetisi dimana teori ini menyamakan proses konstruktif resolusi konflik dengan proses pemecahan masalah yang kooperatif efektif yang mana konflik adalah sebuah masalah bersama yang harus diselesaikan secara kooperatif atau dengan kata lain kerja sama. Ia juga menyamakan proses destruktif resolusi konflik dengan proses yang kompetitif dimana pihak – pihak yang bertikai terlibat dalam kompetisi atau

perjuangan untuk menentukan siapa yang menang dan siapa yang kalah. Seringkali hasil perjuangan adalah kerugian bagi kedua belah pihak.

Dalam tentangan resolusi konflik global memiliki beberapa faktor kompleks yang melibatkan kepentingan politik, ekonomi, budaya dan sejarah dari berbagai pihak yang terlibat. Berikut adalah beberapa tantangan utama dalam resolusi konflik global :

1. Perbedaan Budaya dan Bahasa: Konflik global sering melibatkan pihak-pihak dari budaya yang berbeda dengan bahasa yang berbeda pula. Hal ini dapat menjadi hambatan dalam memahami satu sama lain dan mencapai kesepakatan.
2. Kompleksitas Keterlibatan Ekonomi: Faktor ekonomi, seperti sumber daya alam atau kepentingan ekonomi strategis, sering kali memainkan peran penting dalam konflik global. Negara atau kelompok yang terlibat dapat memiliki kepentingan ekonomi yang kuat dalam konflik tersebut.
3. Isu Sosial dan Agama: Konflik global juga sering kali melibatkan perbedaan dalam keyakinan agama atau ideologi. Isu-isu ini dapat sangat sensitif dan sulit untuk diselesaikan.
4. Ketidakpercayaan dan Trauma Sejarah: Beberapa konflik global dapat memiliki latar belakang sejarah yang penuh dengan konflik dan pertikaian. Hal ini dapat menciptakan tingkat ketidakpercayaan yang tinggi antara pihak-pihak yang terlibat.
5. Kondisi Geopolitik Global: Dinamika geopolitik global juga dapat mempengaruhi resolusi konflik. Aliansi politik dan kepentingan strategis negara-negara besar dapat memainkan peran penting dalam menentukan arah resolusi konflik.
6. Ketidakstabilan Regional: Konflik global juga dapat terjadi dalam konteks ketidakstabilan regional yang lebih besar. Faktor-faktor seperti negara tetangga yang terlibat atau ketidakstabilan politik di wilayah tertentu dapat mempersulit resolusi.

### **Strategi Implementasi Resolusi Dalam Konflik Global**

Resolusi konflik memiliki penerapan strategi implementasi utama untuk mencapai perdamaian. Pelaksanaan resolusi konflik selain untuk mewujudkan perdamaian juga untuk mengubah actor konflik yang berselisih menyelesaikan konflik dengan akurat. Menurut Forsyth (Forsyth, 2009) Ada 6 metode atau langkah konkret untuk penerapan strategi implementasi resolusi dalam konflik global sebagai berikut:

1. Commitment - Negotiation (Komitmen - Negosiasi)

Kelompok yang di dalamnya terdapat anggota yang merasa yakin dengan posisi mereka sehingga keinginan mengalah satu sama lain tidak ada dapat menjadi pemicu atau memunculkan konflik. Adanya kesepakatan yang dapat menguntungkan seluruh pihak atau

negosiasi yang diputuskan oleh anggota kelompok selanjutnya dapat meredakan konflik. Negosiasi dapat diartikan menjadi sebuah proses mencari tahu masalah pemicu konflik yang lebih spesifik, menjelaskan posisi serta saling bertukar gagasannya aktor konflik dalam komunikasi timbal balik yang dilakukan oleh dua anggota atau lebih. Negosiasi dapat dipahami lebih dari sekadar tawar menawar atau saling berkompromi antara pihak yang bernegosiasi. Negosiasi distributif yaitu penyembunyian orientasi kompetitif secara bergantian oleh pihak yang bernegosiasi hingga salah satu pihak negosiasi mendapatkan sesuatu yang lebih baik dari pihak negosiasi yang lain.

## 2. Misperception-Misunderstanding (Kesalahpahaman)

Kesalahpahaman seringkali menjadi pemicu konflik. Keinginan kerja sama oleh seseorang seringkali dianggap keinginan berkompetisi. Kritik ide untuk kelompok oleh seseorang, seringkali dianggap kritik personal. Pencarian keuntungan oleh salah satu pihak seringkali dipercaya oleh pihak yang misunderstanding. Berbagai hal tersebut yang kemudian mengakibatkan kesalahpahaman hingga terjadi konflik. Pola berpikir demikian harus dihilangkan oleh anggota kelompok melalui komunikasi aktif menjelaskan motif dan tujuan kelompok dalam diskusi. Konflik tidak cukup diselesaikan menggunakan komunikasi. Hal tersebut dikarenakan komunikasi berpeluang untuk membuat anggota kelompok saling percaya. Akan tetapi juga dapat menjadi senjata atau boomerang karena anggota kelompok yang menunjukkan kebencian atau ketidaksukaan pada anggota lain.

## 3. StrongTactics - CooperativeTactics (Strategi Kuat - Strategi Kooperatif)

Konflik dapat diatasi menggunakan berbagai cara yang dilakukan oleh anggota kelompok. Beberapa anggota kelompok hanya melihat suatu permasalahan yang hanya ada pada diri mereka dan berharap masalah tersebut akan hilang dengan sendirinya. Anggota kelompok yang lain mendiskusikan permasalahan dengan tenang dan rasional atau marah dan keras. Anggota kelompok terkadang juga menghadirkan pihak netral untuk menjadi moderator dalam konflik. Beberapa anggota kelompok juga ada yang menggunakan kekerasan fisik. Strategi-strategi untuk menyelesaikan konflik, di antaranya:

Avoiding (menghindar) Strategi ini merupakan usaha menghindari konflik dengan berharap konflik akan hilang sendirinya. Strategi ini biasanya dilakukan dengan cara menghindari meeting (pertemuan), mengubah pembahasan pembicaraan atau keluar dari kelompok konflik.

Yielding (menghasilkan) Strategi ini dilakukan dengan cara menyerahkan keputusan oleh kelompok kepada orang lain untuk menyelesaikan masalah. Cara tersebut dilakukan setelah proses diskusi dan negosiasi oleh anggota kelompok yang membuat anggota kelompok

merasa gagasan mereka salah hingga akhirnya menyetujui gagasan anggota kelompok lain. Pola pikir anggota yang berubah, setuju dengan pendapat orang lain atau adanya tekanan dalam diri adalah hal-hal yang dapat menyebabkan penggunaan strategi yielding.

Fighting (memperjuangkan) Konflik diselesaikan dengan memaksa anggota lain untuk menerima pandangan mereka. Konflik dilihat sebagai situasi menang-kalah. Intimidasi oleh anggota kelompok kepada kelompok lain merupakan strategi kompetitif dan kuat.

Cooperating (bekerja sama) Konflik diatasi dengan mencari solusi yang dapat diterima oleh semua pihak. Hal tersebut merupakan ciri dari anggota kelompok yang mengandalkan strategi kerja sama. Kehendak dan kompetitif tidak dipaksakan. Akar permasalahan ditunjukkan untuk mencari solusi konflik yang tepat. Strategi tersebut juga dapat disebut sebagai win-winsolution karena hasil yang menyangkut orang lain dianggap hasil mereka juga.

Avoiding (menghindar) dan fighting (memperjuangkan) Metode yang berpotensi melahirkan konflik baru dan cenderung mengabaikan konflik yang ada hingga tidak terselesaikan sehingga dianggap sebagai suatu metode yang negatif. Metode yang baik dan dapat menghasilkan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak yaitu metode yielding (menghasilkan) dan cooperating (bekerja sama). Fighting (memperjuangkan) dan cooperating (bekerja sama) merupakan metode yang di dalamnya terdapat usaha nyata untuk menyelesaikan konflik sehingga dapat disebut metode aktif. Sementara, avoiding (menghindar) dan yielding (menghasilkan) dapat disebut metode yang pasif karena tidak ada usaha yang nyata untuk menyelesaikan konflik yang terjadi.

#### 4. Upward - Downward Conflict Spirals (Spiral Konflik Ke Atas - Spiral Konflik Ke Bawah)

Rasa saling percaya akan meningkat ketika kerja sama yang konsisten dilakukan di antara seseorang dalam jangka waktu yang panjang. Rasa saling percaya akan lebih sulit dipahami ketika anggota kelompok terus bersaing satu sama lain. Seseorang yang tidak dapat memercayai orang lain akan menimbulkan persaingan untuk mempertahankan hal yang menguntungkan bagi dirinya atau hal yang dapat menghilangkan persaingan. Strategi tersebut adalah strategi tawar menawar yang berawal dari kerja sama yang kemudian meniru pilihan yang dibuat orang lain. Seseorang akan bersaing jika orang lain bersaing dan akan bekerja sama jika orang lain bekerja sama.

#### 5. Many-One (Netral)

Individu yang tidak terlibat dalam konflik seharusnya menjadi mediator serta bersifat netral. Konflik dapat diredakan oleh pihak netral dengan cara, seperti:

- Memberi kesempatan pihak yang bertikai mengungkapkan perasaan mereka untuk meredakan frustrasi dan kebencian.
- Membantu meluruskan masalah jika komunikasi berjalan tidak lancar.
- Membebaskan kesalahan pada pihak yang berkonflik untuk menyelamatkan diri sendiri.
- Mengajukan proposal alternatif yang dapat diterima oleh pihak yang berkonflik.
- Memanipulasi aspek meeting seperti lokasi, tempat duduk, formalitas komunikasi, batasan waktu, peserta serta agenda.

Membimbing semua pihak menyelesaikan masalah secara integratif. Intervensi dari pihak netral akan dianggap sebagai gangguan ketika pihak yang berkonflik ingin menyelesaikan konflik dengan cara mereka sendiri. Keefektifan pihak netral tergantung kekuatan pihak yang berkonflik dalam kelompok.

#### 6. Anger-Composure (Emosi Terkontrol)

Emosi harus dapat dikontrol ketika keadaan memanas atau bersitegang. Berhitung 1 hingga 10 atau menyampaikan humor dalam kelompok adalah metode yang efektif untuk mengontrol emosi ketika bersitegang. Emosi yang positif serta peredaman emosi yang negatif seperti amarah dapat diperoleh dari humor. Pelarangan penunjukan emosi negatif juga dapat dilestarikan sebagai budaya.

#### **Pendekatan dalam Resolusi Konflik**

Pendekatan resolusi konflik sebagaimana dikemukakan oleh Boistein dalam artikel apandi (Apandi, 2020) menetapkan beberapa strategi yang digunakan untuk mencegah terjadinya konflik antar negara diantaranya:

- 1) Menetapkan mekanisme sub-regional reguler untuk kerjasama. Adanya konferensi internasional sebagai sarana dialog kebijakan yang membahas pertukaran bilateral tentang isu-isu hangat dan dapat memfasilitasi kerjasama resolusi konflik. Mekanisme ini dapat bermanfaat untuk meningkatkan kerjasama antara kementerian dan parlemen pemerintahan;
- 2) membentuk lembaga dan/atau konferensi regional tahunan, meningkatkan stabilitas regional serta memperkuat partisipasi dan inisiatif regional yang sudah ada;
- 3) meningkatkan forum dialog untuk memecahkan tantangan bersama;
- 4) apabila memungkinkan untuk melakukan identifikasi dan usulan insentif untuk upaya penyelesaian konflik. Pihak ketiga dapat menawarkan dukungan untuk kebijakan tertentu, mengidentifikasi cara untuk meningkatkan leverage kerjasama dibidang ekonomi;

- 5) memfasilitasi kerja sama masyarakat sipil. Dengan adanya fasilitas yang memadai, para ahli dapat saling bertukar pikiran dan ideserta mengembangkan rekomendasi melalui inovasi. Negara harus mempromosikan ikatan masyarakat sipil seperti pertukaran pelajar atau ahli dibidang ekonomi.

Fokus utama mencegah konflik regional di era digital adalah dengan mendukung industri lokal. Memberikan akses dan modal serta berbagai bentuk dukungan dari pemerintah. Terlebih, mungkin perlu untuk membuat kebijakan yang melindungi perusahaan lokal. Tanpa kebijakan yang tepat, maka persaingan dengan perusahaan asing dapat memicu konflik. Terlebih lagi, peraturan perdagangan yang bersifat global yang tidak tepat dapat melemahkan perekonomian negara yang sedang berkembang karena kalah bersaing dengan negara maju.

Langkah kedua adalah dengan membangun serangkaian kerjasama aktif antara negara ASEAN. Ini semacam ikatan kerjasama ekonomi khususnya perdagangan bilateral dan membangun keanggotaan kelembagaan bersama dalam sistem ekonomi digital. Dengan adanya hubungan timbal balik dan hubungan diplomatik yang sangat dalam mampu membuat sejumlah negara yang kuat akan memberikan perlindungan dan mau untuk terlibat secara repositif karena hubungan tersebut. Strategi tersebut akan menumbuhkan rasa perdamaian dan meminimalisasi persaingan tidak sehat dan konflik militer antara negara demi kebaikan ekonomi bersama.

### **Hambatan dalam Penerapan Resolusi dalam Konflik Global**

Dalam dunia akademis usaha para ilmuwan untuk mengaitkan antara perubahan dan konflik sebenarnya bukanlah sesuatu hal yang langka bahkan sudah dimulai sejak awal dimulainya studi resolusi konflik. Penelusuran secara sederhana misalnya bisa ditemukan dalam karya Mascur Olson dalam artikelnya “Rapid Change and Destablizing Force”, berhipotesis bahwa pembangunan ekonomi akan memiliki kecenderungan yang tinggi untuk menciptakan ketidakstabilan dan konflik daripada menciptakan stabilitas dan keamanan. Hal ini menurut Muchlas (Muchlas, 2008) karena barang yang tercipta dari pembangunan ekonomi tidak menjadi jaminan akan terdistribusi secara adil dan merata. Akibatnya akan ada banyak orang dan kelompok menjadi termarginalisasi sebagai akibat dari perubahan tersebut. Konflik dalam institusi pendidikan Islam dapat muncul dari berbagai sumber, seperti perbedaan pendapat, perbedaan budaya, atau masalah pengelolaan.

Untuk kondisi saat ini tidak berlebihan kalau kita berhipotesis bahwa perubahan dalam bidang ekonomi dan kapitalisme yang sangat masif dan terjadi tiba-tiba akibat adanya globalisasi juga melahirkan konflik bahkan tidak jarang kekerasan. Pada sisi lain gagasan yang muncul terutama dari kalangan akademisi sebagai kelanjutan dari pemikiran Olson yang mencoba menganalisis sumber-sumber konflik adalah gagasan dengan argumentasi bahwa

perubahan biasanya menciptakan apa yang disebut sebagai ‘pemenang’ dan ‘pecundang’ di mana pihak yang terakhir akan merasa sangat sulit untuk menerima kenyataan.

Perilaku inkonsistensi yayasan terhadap keputusan yang mengecewakan melahirkan “perlawanan” dari masyarakat menunjukkan bahwa betapa pentingnya sebuah program kerja suatu organisasi dijalankan atau dilaksanakan dengan terlebih dahulu dilakukan koordinasi dengan berbagai pihak terkait. Hal tersebut menunjukkan pentingnya MBO (Manajemen by Objectivitas). MBO adalah sebuah manajemen yang meliputi berbagai tujuan spesifik, yang ditetapkan secara partisipatif, untuk jangka waktu yang ditetapkan dengan pemberian umpan balik tentang pencapaian tujuan. Daya tarik dari MBO adalah adanya penjabaran tujuan kepada tujuan yang sifatnya khusus pada berbagai pihak yang berkepentingan, dalam hal ini adalah masyarakat Nandan, sebagai pihak yang turut andil dalam pembangunan masjid.

Sikap menghindari konflik, menurut Frans Magnis Suseno (Suseno, 1995) merupakan watak manusia jawa yang enggan menunjukkan ketidakharmonisan secara terbuka sehingga pergolakan sedapat mungkin dihindari Ditinjau dari pendapatnya Winardi (Winardi, 1994), maka penyelesaian konflik dalam hal ini termasuk dalam teknik integrasi dengan menggunakan tujuan-tujuan superordinat yaitu konflik di akhir dengan mempertimbangkan yang lebih utama dari masing-masing pihak yang terlibat konflik. Tujuan superordinat bukan hanya dapat menyelesaikan konflik, namun juga dapat mempertebal kerjasama.

Dalam kehidupan sehari-hari juga manusia sebagai makhluk sosial tidak akan lepas dengan yang namanya konflik. Konflik merupakan bagian penting dalam kehidupan berorganisasi, konflik merupakan sebuah wahana dalam mewarnai kehidupan, tanpa adanya konflik kehidupan tak bermakna. Konflik dapat menimbulkan efek negatif bagi organisasi pendidikan Islam, namun konflik juga dapat berdampak positif bagi kelangsungan kinerja organisasi. Dengan adanya konflik, komunikasi yang dijalin mempunyai frekuensi yang lebih baik lagi jika konflik dikelola dengan benar, dan dijadikan peluang untuk melakukan sebuah perubahan. Namun disisi lain, konflik jika tidak dikelola dengan benar, maka akan berdampak pada resistensi komunikasi dalam organisasi.

Pengelolaan dan penanganan konflik hendaknya diselesaikan dan diatasi sesuai dengan problem yang ditimbulkan dari konflik tersebut, sehingga diagnosa konflik dapat dideteksi sedini mungkin sehingga konflik bukanlah sebagai suatu yang berdampak negatif, melainkan konflik dapat dijadikan peluang untuk melakukan terobosan dalam pengembangan kinerja organisasi.

Sebagai lembaga pendidikan Islam, madrasah memiliki kompleksitas konflik internal dalam pengelolaan pendidikan. Selain karena pengaruh kepemimpinan juga karena budaya

manajemen tradisional yang mempengaruhi berjalannya kelembagaan madrasah. Selain itu, penyebab konflik adalah berawal dari lemahnya manajemen madrasah yang kemudian menimbulkan ketidakpuasan guru terhadap kinerja kepala madrasah, lemahnya manajemen madrasah tersebut terlihat dari pola kepemimpinan kepala yang masih sentralistik, belum terdistribusikannya peran pengelolaan pendidikan, serta belum adanya transparansi pengelolaan sumber-sumber keuangan terkait pemasukan dan pengeluaran keuangan madrasah.

Dalam buku Resolusi Konflik dalam Organisasi karya Djoys Anneke, dijelaskan tiga aspek penghambat rekonsiliasi, yaitu:

Aspek psikologis Konflik dalam tingkatan tertentu yang menimbulkan kekerasan, sering kali meninggalkan luka batin yang mendalam (trauma). Pengalaman traumatis membuat seseorang tidak bisa atau sangat sulit hidup dengan orang-orang yang diidentifikasi sebagai musuh dan tidak bisa berbicara dengan mereka. Fokus pemikiran mereka hanyalah bagaimana untuk bisa membalas dendam pada musuh. Kondisi traumatis tersebut jelas tidak memungkinkan terjadinya rekonsiliasi. Pengalaman traumatis yang dialami pihak-pihak yang terlibat konflik merupakan salah satu faktor penghambat rekonsiliasi. Agar rekonsiliasi bisa dilakukan, maka upaya penyembuhan pengalaman traumatis wajib untuk dilakukan.

Aspek mental ini berhubungan dengan ketidakrelaan mengakui kesalahan dan memberi maaf. Padahal di atas sudah dijelaskan bahwa tindakan pengakuan kesalahan, permintaan maaf, dan pemaafan wajib dilakukan dalam rekonsiliasi. Apabila ketiga tindakan tersebut tidak pernah dilakukan dalam rekonsiliasi, maka tujuan perdamaian yang diinginkan kedua belah pihak yang terlibat konflik tidak akan pernah tercapai.

Aspek agama, budaya, ekonomi, politik, dan kekuasaan Aspek agama, budaya, ekonomi, politik, dan kekuasaan selain menjadi kekuatan juga bisa menjadi faktor penghambat rekonsiliasi. Aspek agama berhubungan dengan tafsir dan doktrin masing-masing agama mengenai rekonsiliasi. Aspek budaya berhubungan dengan nilai-nilai budaya mengenai rekonsiliasi. Aspek ekonomi dan politik berhubungan dengan kondisi finansial masyarakat pasca konflik dan peran negara secara politis dalam rekonsiliasi.

### **Hasil Literatur Riview**

Hasil dari *literatur riview* pada ke 7 artikel ini yakni pada masing masing artikel menguraikan faktor yang terjadi untuk resolusi konflik global ini seperti, akomodasi kultural dalam resolusi konflik yang bernuansa agama di Indonsia, peran dan kontribusi tokoh islam Indonesia dalam proses resolusi konflik, mengurai struktur dan dinamika konflik serta

merumuskan strategi resolusi konflik dalam pertumbuhan ekonomi, serta resolusi konflik dalam perspektif Komunikasi

Temuan pada artikel pertama, oleh Zinudin Hudi Prasajo, (Prasajo, 2020) dalam artikelnya menguraikan salah satu faktor dari resolusi konflik dalam perspektif akomodasi kultural dalam resolusi konflik bernuansa agama di Indonesia. Dalam Artikel ini menawarkan temuan penting mengenai tiga isu utama dalam melihat konflik atas nama agama. Dengan analisis data kualitatif, ketiga isu utama tersebut dielaborasi. Pertama, konflik yang berlangsung di Indonesia cenderung diperlihatkan dalam tiga bentuk antara lain: konflik komunal, konflik sektarian, dan konflik eskalasi politik. Kedua, faktor konflik agama dipicu beberapa faktor yang meliputi masih minimnya pemahaman realitas keragaman suku, etnis, dan agama di Indonesia. Ketiga, akomodasi kultural dengan melihat potensi kearifan lokal telah mampu dijadikan sebagai perangkat penyelesaian permasalahan konflik yang terjadi di tengah masyarakat.

Temuan pada artikel kedua yakni, oleh Badrus Sholeh( (Sholeh, 2013), dalam artikelnya menguraikan peran dan kontribusi tokoh islam Indonesia dalam proses resolusi konflik. Dalam artikel tersebut menguraikan bahwa resolusi dalam konflik global terutama di Indonesia dapat mengambil mediasi untuk membangun perdamaian dan resolusi konflik dengan memerankan beberapa tokoh seperti Abdurrahman wahid, Ahmad Syafi'i , Muhammad Yusuf Kalla, Ali Allatas yang menjadi mediator terkenal dan pembuat perdamaian antara berbagai etnis, berbagai agama, etnis, dan kelompok politik yang telah terlibat dalam konflik dan kekerasan. Penulis berpendapat bahwa peran aktif mereka dalam pembangunan perdamaian bukan hanya karena kemampuan kepemimpinan mereka tetapi juga karena identitas mereka sebagai bangsa Indonesia, moderat, dan orang Islam yang terbuka. Mereka telah mewakili nilai-nilai Islam yang mempromosikan perdamaian bagi manusia di Dunia.

Temuan pada artikel ketiga, oleh Dian Taufik Ramadhan, Arif Budimanta (Dian Taufik Ramadhan, 2014) dalam artikelnya berakar pada hubungan ekonomi yang menyangkut pengelolaan dan pemanfaatan komoditi emas. mengurai struktur dan dinamika konflik serta merumuskan strategi resolusi konflik. Dimensi sebab konflik disebabkan oleh dimensi ekonomi atas pengelolaan dan pemanfaatan komoditi emas, dimensi struktur dan dinamika sangat dipengaruhi oleh peran aktor yang mendorong peningkatan ketegangan dan eskalasi konflik. Resolusi konflik yang dirumuskan yaitu strategi akomodatif. Strategi akomodatif adalah strategi yang mengakomodir kepentingan dan espektasi dari dua stakeholder.

Temuan pada artikel keempat, oleh yoman sudiro (Sudiro., 2017) dalam artikelnya menguraikan bahwa Dunia mengalami perubahan yang sangat pesat selepas Perang Dingin.

Perubahan ini juga memunculkan pertanyaan bagaimana resolusi konflik mengakomodasi konsekuensi perubahan yang melahirkan beragam bentuk dan pola konflik serta memberikan metode penyelesaiannya. Tulisan ini akan menjelaskan dua pokok bahasan yang nantinya akan menggambarkan posisi resolusi konflik dalam mengakomodasi konflik yang terjadi. Bagian pertama penulisan akan diprioritaskan untuk membahas perubahan dalam sistem internasional dan dinamika dari konflik yang terjadi. Pada bagian kedua pembahasan akan fokus pada keterkaitan antara resolusi konflik dengan ragam konflik yang lahir dari perubahan dunia.

Temuan artikel kelima yakni, ditulis oleh Moch. Khafidz Fuad Raya (Khafidz, 2016) Resolusi konflik dalam institusi pendidikan Islam adalah topik yang penting untuk diteliti. Kajian empirik dan potensi riset dalam resolusi konflik juga perlu diperhatikan. Konflik dalam institusi pendidikan Islam dapat muncul dari berbagai sumber, seperti perbedaan pendapat, perbedaan budaya, atau masalah pengelolaan. Resolusi konflik penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang harmonis dan produktif.

Temuan artikel ke enam yakni, ditulis oleh Bashori & Muhammad Anggun, Manumanoso Prasetyo (muhammad manumanoso prasetyo, 2020) Mengingat bahwa konflik tidak dapat dihindari, maka approach yang baik untuk diterapkan para pengelola lembaga pendidikan adalah pendekatan mencoba memanfaatkan konflik sedemikian rupa, sehingga dapat secara efektif untuk mencapai sasaran-sasaran yang diinginkan

Temuan artikel ke tujuh yakni, ditulis oleh Jakiatin Nisa (Nisa, 2015) dalam artikel ini mengatakan Konsekuensi makhluk sosial senantiasa menginginkan adanya hubungan dengan manusia lainnya, menjadikan manusia selalu ingin mengetahui lingkungan sekitarnya, bahkan ingin mengetahui apa yang terjadi dalam dirinya, rasa ingin tahu ini memaksa manusia untuk melakukan komunikasi dengan sesamanya. Dalam hidup bermasyarakat atau berorganisasi, karena dua modus eksistensi manusia akan menimbulkan suatu konflik pada diri seseorang maupun dengan orang lain. Diperlukan suatu komunikasi yang merupakan sebuah kebutuhan bagi setiap manusia untuk menyampaikan informasi maupun keinginan dan ketidak inginan baik verbal maupun non verbal. Masyarakat tanpa adanya komunikasi maka tidak akan terbentuk masyarakat atau organisasi kemasyarakatan. Konflik yang terjadi pada diri seseorang di akibatkan adanya komunikasi yang tidak lancar antara seorang informan dan penerima informasi baik secara langsung maupun tidak langsung, dan konflik yang terjadi dapat menimbulkan adanya perpecahan maupun permusuhan di antara orang tersebut dengan orang lain baik secara individu maupun di dalam suatu masyarakat..

| No | Penulis                    | Judul  | Jurnal  | Metode   | Studi Penelitian  |
|----|----------------------------|--|---|--|---|
| 1. | Zetriswidi Shadi Prasetyo, | Aktivitas dan Budaya Dalam Proses Resolusi Konflik Beragama di Indonesia | Jurnal Agama, Journal Agama dan Masyarakat, volume 5, No. 1 | Metode ini juga membahas pendekatan kualitatif yang membahas tentang studi kasus fenomenologis | Dalam Artikel ini memaparkan tentang peran masyarakat agama yang berperan dalam resolusi konflik antar agama. Dengan analisis data kualitatif, ketiga ini status agama di Indonesia. Pertama, konflik yang berlangsung di Indonesia cenderung diperburuk karena agama berbeda antara lain: konflik komunal, sektarian, dan konflik sektarian politik. Kedua, faktor konflik agama dipicu beberapa faktor yang meliputi masalah religius, perbedaan realitas keagamaan, rasial, etnis, dan agama di Indonesia. Ketiga, akomodasi konflik dengan realitas politik harus tidak boleh dianggap diabaikan sebagai penerang perpelembaan permasalahan konflik yang terjadi di tingkat masyarakat.   |
| 2. | Badrus Sholeh              | Peran dan Kontribusi Tokoh Islam Indonesia Dalam Proses Resolusi Konflik | Jurnal Madania, volume 17 No. 1                             | Metode ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi kasus                               | peran dan kontribusi tokoh Islam Indonesia dalam proses resolusi konflik. Dalam artikel tersebut menguraikan bahwa resolusi dalam konflik global terutama di Indonesia dapat mengambil mediasi untuk membangun perdamaian dan resolusi konflik dengan memerkenai beberapa tokoh seperti Abdurrahman Wahid, Ahmad Syafi'i, Muhammad Yusuf Kalla, Ali Allatas yang menjadi mediator terkenal dan pembuat perdamaian antara berbagai etnis, berbagai agama, etnis, dan kelompok politik yang telah terlibat dalam konflik dan kekerasan. Penulis berpendapat bahwa peran aktif mereka dalam pembangunan perdamaian bukan hanya karena kemampuan kepemimpinan mereka tetapi juga karena identitas mereka sebagai bangsa Indonesia, moderat, |

|    |                                      |   |   |  |   |
|----|--------------------------------------|---|---|--|---|
|    |                                      |   |   |  | dan orang Islam yang terbuka. Mereka telah mewakili nilai-nilai Islam yang mempromosikan perdamaian bagi manusia di Dunia.  |
| 3. | Dian Taufik Ramadhan, Arif Budimanda | Resolusi Konflik antara masyarakat lokal dengan Perusahaan Pertambangan | <del>Jurnal Ilmu LINGKUNGAN</del><br>Vol 12 (2) , 92-104.             | Metode <del>DOSSJUM</del><br><del>Kualitatif</del> | Dalam artikel ini menemukan insiden. Ketimpangan yang disebabkan oleh harapan naiknya kesejahteraan atau nilai tambah ekonomi masyarakat. Harapan yang berlebih – lebihkan inilah yang kemudian muncul masalah dan konflik. Dinamika dan struktur konflik yang ada merupakan akumulasi dari kepentingan yang dipengaruhi dari hasil konflik serta mereka yang memengaruhi hasil tersebut. |
| 4. | <del>NAJIBUR RAHMAN</del>            | Resolusi Konflik dalam Perubahan Dunia                                  | Jurnal Politik Internasional<br>Vol. 19 No. 2.<br>Hlm. 156-171, 2017. | Penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif   | Konflik dengan segala varian bentuk dan besarnya seperti penyerangan, peperangan dan kekerasan, memang menyertai hubungan sosial manusia baik dalam ranah domestik maupun internasional. Dalam perspektif Resolusi Konflik, ada asumsi  |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  | <p>bahwa semakin intens. Pesatnya perubahan dunia membawa serta tantangan besar yang dihadapi studi resolusi konflik yakni bagaimana meningkatkan kapasitas studi resolusi konflik agar melahirkan formula resolusi yang diharapkan untuk mampu mengakomodasi keberagaman konflik yang kira terjadi sebagai akibat dari gencarnya arus perubahan. Meskipun belum sampai pada klaim satu keberhasilan, paling tidak sudah banyak usaha yang sudah dilakukan oleh para ilmuan dalam mengembangkan kemampuan akademis agar konsep dan teori yang lahir mampu memberikan kontribusi yang efektif dalam menjawab dan memberikan jalan bagi penyelesaian konflik konflik di tengah dunia yang serba perubahan ini.</p> |
|--|--|--|--|--|--|

|    |   |   |  |   |  |
|----|---|---|--|---|--|
| 5. | Moch. Khalid<br>Fuad Raya   | RESOLUSI<br>KONFLIK<br>DALAM<br>INSTITUSI<br>PENDEKATAN<br>ISLAM (Kajian<br>Empirik dan<br>Potensi Riset<br>Resolusi Konflik) | <del>Abadi</del><br>Pendidikan IPA<br>Indonesia<br>(UPI) Volume<br>1 No. 1                             | metode penelitian<br>yang komprehensif<br>dari study kasus<br>perbedaan pendapat<br>dalam institut<br>pendidikan islam<br>agar dapat<br>merangai<br>lingkungan belajar<br>yang produktif dan<br>harmonis. | Resolusi konflik<br>dalam institusi<br>pendidikan Islam<br>adalah topik yang<br>penting untuk diteliti.<br>Kajian empirik dan<br>potensi riset dalam<br>resolusi konflik juga<br>perlu diperhatikan.<br>Konflik dalam<br>institusi pendidikan<br>Islam dapat muncul<br>dari berbagai sumber,<br>seperti perbedaan<br>perangkat, perbedaan<br>bahasa, atau masalah<br>pergerakan. Resolusi<br>konflik penting untuk<br>menciptakan<br>lingkungan belajar<br>yang harmonis dan<br>produktif. |
| 6. | <del>Harahap</del><br>Muhammad<br>Anggang<br>Murnanoso<br>Pusetyo | Resolusi<br>Manajemen<br>Konflik (Kajian<br>Manajemen<br>Konflik di<br>Lembaga<br>Pendidikan Islam)                           | <del>Abadi</del><br>Pendidikan<br>PKN dan<br><del>Sesuai</del> <del>Harahap</del><br>Volume 4 No.<br>2 | Metode Kualitatif<br>dengan analisis<br>study kasus dalam<br>konflik pendidikan<br>agar konflik dapat<br>selesai dengan<br>sesuai sasaran yang<br>diinginkan.   | Meragukan bahwa<br>konflik tidak dapat<br>dihindari, maka<br>approach yang baik<br>untuk diterapkan para<br>pengelola lembaga<br>pendidikan adalah<br>pendekatan mencoba<br>memanfaatkan konflik<br>sebelumnya juga,<br>sehingga dapat secara<br>efektif untuk<br>mencapai sasaran-<br>sasaran yang<br>diinginkan  |
| 7. | Akbar Nisa  | Resolusi Konflik<br>dalam Perspektif<br>Komunikasi  | Jurnal Sosial<br>dan Budaya<br>Syur'i  | Metode kajian<br>literatur dengan<br>melalui Metode   | Dalam hal<br>kemasyarakatan atau<br>berorganisasi, karena  |

|  |  |  |  |                           |  |
|--|--|--|--|---------------------------|--|
|  |  |  |  | pendekatan sosiolo<br>gis | dua modus eksistensi<br>manusia akan<br>menimbulkan suatu<br>konflik pada diri<br>seseorang maupun<br>dengan orang lain.<br>Masyarakat tanpa<br>adanya komunikasi<br>maka tidak akan<br>terbentuk masyarakat<br>atau organisasi<br>kemasyarakatan.<br>Konflik yang terjadi<br>pada diri seseorang di<br>akibatkan adanya<br>komunikasi yang tidak<br>lancar antara seorang<br>informan dan<br>penerima informasi<br>baik secara langsung<br>maupun tidak<br>langsung dan konflik<br>yang terjadi dapat<br>menimbulkan adanya<br>perpecahan maupun<br>permusuhan di antara<br>orang tersebut dengan<br>orang lain baik secara |
|--|--|--|--|---------------------------|--|

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  | individu maupun di<br>dalam suatu<br>masyarakat. Konflik<br>ini adalah suatu<br>realitas unik yang<br>merupakan bagian<br>yang tidak<br>terpisahkan, yang<br>disadari maupun tidak<br>kita sadari akan<br>senantiasa mengiringi<br>semua aspek<br>kehidupan manusia. |
|--|--|--|--|--|--|

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Pada intinya, resolusi konflik global merupakan tantangan yang kompleks dan memerlukan strategi yang cermat, serta harus mengatasi berbagai hambatan yang muncul. Kesuksesan dalam menyelesaikan konflik global tidak hanya bergantung pada kemampuan negosiasi, tetapi juga pada kemauan untuk berkomunikasi, bekerja sama, dan memahami perspektif beragam pihak yang terlibat.

- 1) Tantangan dalam Resolusi Konflik Global: Resolusi konflik global adalah sebuah proses yang kompleks karena melibatkan pihak-pihak dengan budaya, bahasa, kepentingan ekonomi, ideologi, dan sejarah yang berbeda. Tantangan utama dalam resolusi konflik global meliputi perbedaan budaya dan bahasa, kompleksitas keterlibatan ekonomi, isu-isu sosial dan agama yang sensitif, ketidakpercayaan dan trauma sejarah, dinamika geopolitik global, dan ketidakstabilan regional. Semua faktor ini dapat mempersulit upaya mencapai perdamaian dalam konflik global.
- 2) Strategi Implementasi Resolusi dalam Konflik Global: Terdapat enam metode konkret untuk penerapan strategi resolusi konflik dalam konflik global. Ini termasuk komitmen melalui negosiasi, penanganan kesalahpahaman, strategi kuat dan kooperatif, mengelola spiral konflik, peran pihak netral, dan pengendalian emosi. Penggunaan strategi yang tepat dapat membantu mengatasi konflik secara efektif dan mencapai perdamaian.
- 3) Pendekatan dalam Resolusi Konflik: Pendekatan dalam resolusi konflik global mencakup mekanisme kerjasama regional, dialog, penyelesaian insentif, kerja sama masyarakat sipil, dan fokus pada pembangunan ekonomi lokal. Upaya untuk mencegah konflik regional di era digital juga melibatkan dukungan terhadap industri lokal, kerjasama antar negara, dan pembentukan lembaga regional.
- 4) Hambatan dalam Penerapan Resolusi dalam Konflik Global: Hambatan dalam penerapan resolusi konflik global meliputi resistensi terhadap perubahan ekonomi, perubahan yang menciptakan pemenang dan pecundang, ketidakpuasan dalam manajemen organisasi, trauma dari konflik sebelumnya, ketidakrelaan mengakui kesalahan, dan faktor agama, budaya, ekonomi, politik, dan kekuasaan. Semua faktor ini dapat menjadi penghambat dalam upaya resolusi konflik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apandi. (2020). "Pendekatan resolusi konflik dalam upaya pencegahan konflik rasional pada era digitalisasi.". *Jurnal inovasi Ilmu sosial dan politik*, vol.2 no.1 , 94-100.
- cahyono, e. a. (2019). literatur riview ; panduan penulisan dan penyusunan. *Jurnal Keperawatan*, 2.
- deutsch, m. (2016). *terjemahan ; The Handbook of Conflict Resolution: theory and practice*. Bandung : Nusa Media.
- Dian Taufik Ramadhan, A. B. (2014). Resolusi Konflik antara Masyarakat Local dengan Perusahaan Pertambangan. *Jurnal Lingkungan*. Vol 12 (2) , 92-104.
- Forsyth, D. (2009). *6 metode pelaksanaan resolusi konflik*. Jambi: Fifth Edition.
- Khafidz, m. F. (2016). Resolusi Konflik Dalam Institusi Pendidikan Islam (Kajian Empirik dan Potensi Riset Resolusi Konflik). *JPII, Volume 1 No.1*, 71-85.
- Muchlas, M. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- muhammad manumanoso prasetyo, B. A. (2020). Resolusi Manajemen konflik (Kajian Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Islam). *Jurnal Ilmu Pendidikan PKN dan Sosial Budaya, Volume 04 No. 02*, 337-349.
- Nisa, J. (2015). Resolusi Konflik Dalam Perspektif Komunikasi. *Jurna Salam : Sosial dan Budaya Syar;i*, 18-28.
- Prasojo, Z. H. (2020). Akomodasi Kultural Dalam Resolusi Konflik Bernuansa Agama di Indonesia. *Jurnal Aqlam; Journal Islam and Plurality, volume 5 No. 1*, 4-10.
- Sholeh, B. (2013). Peran dan Kontribusi Tokoh Islam Indonesia Dalam Proses Resolusi Konflik. *Madania, Volume 17 No. 01*, 31-38.
- Sudiro., N. (2017). Resolusi Konflik dalam Perubahan Dunia . *Jurnal Politik Internasional*. Vol. 19 No. 2, 156-171.
- Suseno, M. (1995). *Etika Jawa*. Jakarta: Gramedia.
- Winardi. (1994). *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*. Bandung: Mandar Maju.