

# Modul Training Resolusi Konflik Serikat Inong Aceh (SeIA)





# **Modul Training Resolusi Konflik Serikat Inong Aceh (Sela)**



# Modul Training Resolusi Konflik Serikat Inong Aceh (Sela)





# Tentang Organisasi Serikat Inong Aceh (SelA)

Kondisi keamanan Aceh yang buruk akibat konflik senjata yang terjadi, telah menyebabkan kesengsaraan terhadap masyarakat Aceh, khususnya perempuan. Perempuan-perempuan menjadi korban dari konflik ini baik langsung maupun tidak langsung, individual atau berkelompok. Perempuan-perempuan harus memperjuangkan kehidupan mereka dan keluarganya, karena mereka satu-satunya kelompok yang masih bisa bertahan di desa. Sementara semua laki-laki dewasa, karena alasan keselamatan diri, memilih untuk meninggalkan desa dan tinggal di lokasi lain. Begitu beragamnya kekerasan yang dialami oleh perempuan, sementara di sisi yang berbeda, perempuan memiliki kapasitas untuk memperjuangkan hak-hak dasar mereka yang seharusnya dipenuhi oleh negara. Berdasarkan kondisi dan situasi tersebut, maka Serikat Inong Aceh (SelA) lahir.

SelA merupakan sebuah Organisasi Masyarakat perempuan Aceh yang dideklarasikan pada tanggal 18 Juli 2000 oleh beberapa lembaga dan individu. Pada awalnya, SelA beranggotakan perempuan yang tinggal di Aceh khususnya dari 8 (delapan) wilayah: Aceh Selatan, Aceh Barat Daya, Aceh Barat, Nagan Raya, Aceh Besar, Banda Aceh, Pidie dan Bireuen, yang merupakan anggota kelompok dampingan beberapa lembaga yang fokus untuk penguatan perempuan. Seiring berjalan waktu perkembangan (anggota) SelA mengalami peningkatan yang signifikan. Saat ini tercatat ada 1.367 orang yang menjadi anggota SelA. Sejak awal berdirinya, terdapat 320 orang anggota, yang kemudian dari tahun 2000 s/d 2024 bertambah 1047 dari 6 wilayah. Di antaranya 138 orang dari Aceh Selatan, 284 orang dari Aceh Barat Daya, 45 orang dari Nagan Raya, 150 orang dari Aceh Barat, 175 orang dari Aceh Besar 293 orang dari Pidie, dan 165 orang dari Bireuen.

## Visi Organisasi

Terbangunnya solidaritas sesama kaum perempuan khususnya anggota SelA, sehingga bisa menggalang kekuatan untuk mewujudkan keadilan, kedamaian dan meningkatkan posisi tawar kaum perempuan

## Misi Organisasi

1. Melakukan Penguatan Organisasi dan anggota SelA
2. Melakukan Pembelaan dan Pendidikan terhadap hak-hak Perempuan dan anak melalui pemberdayaan dalam Aspek ekonomi, sosial, budaya, dan politik
3. Melakukan Pembelaan terhadap Keluarga.

# Kata Pengantar

Assalamualaikum Wr. Wb.

Salam sejahtera bagi kita semua,

Serikat Inong Aceh (SelA), merupakan sebuah organisasi di tingkat akar rumput yang lahir paska konflik Aceh, yang melakukan pengorganisasian kepada kelompok perempuan khususnya korban konflik masa lalu di Aceh. SelA dideklarasikan pada tanggal 18 Juli 2000. Saat ini sudah berusia 25 tahun dan merupakan usia yang matang dan juga produktif. Dalam melakukan kegiatan-kegiatan pengorganisasian kelompok perempuan khususnya anggota SelA.

Aceh merupakan provinsi yang telah lama mengalami konflik senjata dan telah menyebabkan kesengsaraan bagi masyarakat Aceh, khususnya perempuan. Perempuan-perempuan Aceh telah menjadi korban dari konflik, baik langsung maupun tidak langsung, baik individu maupun berkelompok. Mereka telah memperjuangkan kehidupan mereka dan keluarganya dengan segala kekuatan dan keberanian.

Namun, di tengah-tengah kesulitan dan penderitaan, perempuan-perempuan Aceh juga telah menunjukkan kapasitas mereka untuk memperjuangkan hak-hak dasar mereka yang seharusnya dipenuhi oleh negara. Mereka telah menjadi agen perubahan dan pembangunan di Aceh.

Modul training resolusi konflik ini menjadi sangat penting. Kami berharap bahwa modul ini dapat membantu meningkatkan kapasitas perempuan-perempuan Aceh khususnya anggota Organisasi Serikat Inong Aceh (SelA) dalam mengelola konflik dan memperjuangkan hak-hak mereka.

Ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah terlibat dalam Proses pembuatan dan penyusunan modul training resolusi konflik ini dari awal hingga akhir sehingga modul ini bisa menjadi panduan bagi semua penggunanya nanti. Serikat Inong Aceh (SelA) yang telah menginisiasi modul resolusi konflik ini dan bekerja sama dengan berbagai pihak untuk membuatnya menjadi kenyataan. Modul Training Resolusi Konflik ini disiapkan sebagai bagian dari training Resolusi Konflik dan juga tindaklanjutnya.

Modul Training Resolusi Konflik ini hadir di tangan Anda berkat semua pihak yang telah berpartisipasi dan berkontribusi. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada Norma Susanti yang sudah membantu organisasi Serikat Inong Aceh (SelA), dari awal hingga akhir menyusun modul ini sehingga bisa digunakan. Terima kasih juga kami sampaikan kepada UN Women Indonesia yang sudah mendukung penyusunan tata letak modul ini dengan baik. Harapan kami modul ini bisa bermanfaat bagi organisasi Serikat Inong Aceh (SelA) sendiri serta bisa bermanfaat dan menjadi pengetahuan bagi orang lain dan dapat dipergunakan dengan semestinya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

# Daftar Isi

Tentang Organisasi Serikat Inong Aceh (SeIA).....	5
Kata Pengantar .....	6
Daftar Isi .....	7
Metode, Tahapan, Serta Alat dan Bahan Training Resolusi Konflik.....	8
Pembukaan Perkenalan, Orientasi dan Kontrak Belajar .....	14
Orientasi Singkat Manajemen Konflik .....	14
<b>Mengenal Konflik .....</b>	<b>18</b>
Pengenalan Resolusi Konflik .....	18
<b>Potensi Konflik dan Kapasitas Pengelolaan Konflik.....</b>	<b>28</b>
Fasilitasi Penyelesaian Konflik.....	28
<b>Mekanisme Pelaku dan Nilai-nilai dalam Penyelesaian konflik.....</b>	<b>31</b>
Tahapan Resolusi Konflik .....	31
Skenario Untuk Teknik Pengelolaan Konflik .....	34
<b>Teknik, Strategi, dan Tahapan Pengelolaan Konflik .....</b>	<b>40</b>
Mediasi .....	40
Negosiasi .....	44
Lobby.....	50
<b>Monitoring dan Evaluasi.....</b>	<b>54</b>
Monitoring dan Evaluasi .....	54

# Metode, Tahapan, Serta Alat dan Bahan Training Resolusi Konflik

No	Sesi	Tujuan	Metode	Materi	Alat dan Bahan	Tahapan Proses
1	Orientasi Training	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menyampaikan tujuan umum training</li> <li>Mencairkan suasana kekakuan antar peserta</li> <li>Menyepakati kontrak belajar</li> <li>Menyepakati Alur dan menyesuaikan alur training dengan harapan peserta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diskusi Kelompok</li> <li>Kerja Individu</li> <li>Bermain</li> <li>Presentasi</li> </ul>	Alur Training	<ul style="list-style-type: none"> <li>LCD/Infocus</li> <li>Laptop</li> <li>Kertas Plano</li> <li>Meta card</li> <li>Spidol besar</li> <li>Spidol Kecil</li> <li>Lakban</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sampaikan tujuan umum program kepada peserta.</li> <li>Minta peserta untuk berkenalan dengan sesama peserta, sebanyak mungkin yang bisa dikenal, dengan cara menanyakan nama dan asal daerah. Tanyakan ke setiap peserta berapa jumlah nama yang bisa diingat dari perkenalan yang dilakukan. Berikan apresiasi kepada peserta yang paling banyak mengingat nama peserta lainnya.</li> <li>Presentasikan tentang kontrak belajar yang sudah dipersiapkan, dan sepakati bersama dengan peserta</li> <li>Ajak peserta untuk berkelompok secara acak, dengan jumlah kelompok sebanyak 5 kelompok. Minta setiap kelompok untuk mendiskusikan harapan dan kekhawatiran serta kontribusi selama training. Minta setiap peserta untuk mempresentasikannya di depan kelas. Fasilitator mencatat dan mengklasifikasikan hasil diskusi peserta</li> <li>Presentasikan alur training dan sesuaikan dengan harapan peserta.</li> </ul>

No	Sesi	Tujuan	Metode	Materi	Alat dan Bahan	Tahapan Proses
2	<p>Orientasi Training</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengenalan Konflik</li> <li>• Pengertian Konflik</li> <li>• Penyebab Konflik</li> <li>• Bentuk dan Jenis-Jenis Konflik</li> <li>• Dampak Konflik</li> <li>• Tahapan Konflik</li> <li>• Transformasi Konflik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan pemahaman peserta tentang konflik (pengertian Konflik, penyebab konflik, bentuk dan jenis-jenis konflik, dampak konflik, tahapan konflik dan transformasi konflik)</li> <li>• Melakukan pemetaan terhadap konflik yang ada di kehidupan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskusi Kelas</li> <li>• Diskusi Kelompok</li> <li>• Brain storming</li> <li>• Diskusi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengenalan Resolusi Konflik</li> <li>• Film Impossible Dream</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LCD/Infocus</li> <li>• Laptop</li> <li>• Kertas Plano</li> <li>• Metacard</li> <li>• Spidol besar</li> <li>• Spidol Kecil</li> <li>• Lakban</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sampaikan tujuan sesi kepada peserta</li> <li>• Mulai diskusi dengan mengajukan pertanyaan apa yang dimaksud dengan KONFLIK. Catat semua pendapat peserta pada kertas plano. Dan berikan masukan untuk menyimpulkan semua pendapat peserta</li> <li>• Lanjutkan diskusi yang lebih dalam, dengan membagi peserta secara acak untuk membentuk 4 kelompok. Berikan pertanyaan diskusi kepada peserta: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apa pengertian konflik</li> <li>2. Apa saja penyebab terjadinya konflik</li> <li>3. Apa saja bentuk-bentuk konflik</li> <li>4. Apa tahapan konflik?</li> <li>5. Di mana saja dapat terjadi konflik?</li> </ol> </li> <li>• Minta semua kelompok melakukan presentasi atas hasil diskusikan dan minta kelompok lain menanggapi hasil presentasi kelompok tersebut</li> <li>• Berikan input tentang Konflik kepada peserta.</li> <li>• Ajak peserta untuk menonton film yang memunculkan konflik. Minta peserta untuk mendiskusikan film tersebut dengan pertanyaan kunci sebagai berikut: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Siapa yang menjadi pelaku/berkonflik</li> <li>2. Apa permasalahan/sumber konflik?</li> <li>3. Seperti apa proses konflik yang berlangsung</li> <li>4. Apa akibatnya/dampaknya?</li> </ol> </li> <li>• Beri kesempatan bagi peserta untuk bertanya sesuai dengan materi</li> </ul>

No	Sesi	Tujuan	Metode	Materi	Alat dan Bahan	Tahapan Proses
3	Review	<ul style="list-style-type: none"> <li>Melihat sejauh mana materi Pengenalan Konflik yang terserap oleh peserta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diskusi kelompok</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kertas Plano</li> <li>Meta card</li> <li>Spidol besar</li> <li>Spidol Kecil</li> <li>Lakban</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bagi peserta dalam 4 kelompok, secara acak.</li> <li>Minta peserta untuk memilih amplop yang berisikan pertanyaan-pertanyaan untuk didiskusikan dalam kelompok</li> <li>Setiap kelompok mempresentasikan hasil diskusinya dan meminta tanggapan dari kelompok lainnya</li> <li>Simpulkan semua hasil dari diskusi kelompok dan diskusi kelas.</li> <li>Beri apresiasi kepada semua peserta atas hasil review yang dilakukannya</li> </ul>
4	Potensi Konflik dan Kapasitas Pengelolaan Konflik	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meningkatkan pemahaman peserta terhadap potensi konflik yang terjadi disekelilingnya</li> <li>Meningkatkan pemahaman peserta untuk mengenali potensi pengelolaan konflik</li> <li>Memotivasi peserta untuk percaya diri dalam menyelesaikan konflik dengan menggunakan potensi diri yang ada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diskusi kelompok</li> <li>Presentasi</li> <li>Diskusi Kelas</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>LCD/Infocus</li> <li>Laptop</li> <li>Kertas Plano</li> <li>Meta card</li> <li>Spidol besar</li> <li>Spidol Kecil</li> <li>Lakban</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jelaskan tujuan sesi ini kepada peserta</li> <li>Diskusi kan dalam kelas, mengenai pendapat peserta terhadap kata 'POTENSI'. Tulis semua pendapat peserta pada kertas plano</li> <li>Minta peserta untuk kembali membentuk kelompok berdasarkan wilayah</li> <li>Berikan pertanyaan-pertanyaan yang harus didiskusikan oleh setiap kelompok. Pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut: <ol style="list-style-type: none"> <li>Apa saja jenis konflik potensial (antar warga, antar desa, masyarakat dengan penguasa/ pemerintahan desa, Dalam Keluarga)?</li> <li>Apa saja potensi yang ada di desa untuk menyelesaikan konflik yang terjadi?</li> </ol> </li> <li>Minta kelompok untuk mempresentasikan hasil diskusi kelompoknya dan minta peserta dari kelompok lain untuk memberikan tanggapan. Diskusikan juga mengenai beberapa hal penting yang tidak ada dalam presentasi kelompok, misalnya terkait dengan saksi, proses perdamaian dan pengadilan</li> </ul>

No	Sesi	Tujuan	Metode	Materi	Alat dan Bahan	Tahapan Proses
5	Mekanisme, Pelaku dan Nilai-Nilai	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peserta terhadap mekanisme penyelesaian konflik (kearifan lokal) yang selama ini digunakan di desa</li> <li>Meningkatkan analisa peserta terhadap mekanisme penyelesaian konflik yang tidak berdasarkan pada kearifan local</li> <li>Meningkatkan pemahaman peserta terhadap actor yang akan dilibatkan dalam penyelesaian konflik</li> <li>Meningkatkan peserta terhadap nilai-nilai yang harusnya menjadi dasar dalam penyelesaian konflik yang ada</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>Sampaikan tujuan sesi kepada peserta</li> <li>Minta peserta untuk kembali pada kelompok berdasarkan wilayahnya</li> <li>Minta peserta untuk kembali mendiskusikan beberapa pertanyaan berikut: <ol style="list-style-type: none"> <li>Apa mekanisme penyelesaian konflik yang selama ini dilakukan di wilayah saudara?</li> <li>Bagaimana cara dan pendekatan yang dilakukan dalam mengelola konflik kepentingan pada saat mengawal proses perencanaan dalam masyarakat?</li> <li>Siapa saja aktor-aktor yang terlibat dalam pengelolaan konflik tersebut?</li> <li>Apa kriteria yang harus dimiliki oleh aktor penyelesai konflik?</li> <li>Apa nilai-nilai yang harus dipegang dalam proses penyelesaian konflik?</li> </ol> </li> <li>Minta setiap kelompok untuk mempresentasikan hasil diskusi kelompoknya</li> <li>Diskusikan dalam kelas mengenai hasil diskusi kelompok terhadap penyelesaian konflik yang bijaksana/sesuai dengan kearifan lokal dan penyelesaian konflik yang tidak bijaksana/tidak sesuai dengan kearifan lokal. Diskusikan juga dampak-dampak yang akan dialami oleh setiap mekanisme penyelesaian konflik</li> <li>Simpulkan sesi dan tutup dengan apresiasi bersama</li> </ul>

No	Sesi	Tujuan	Metode	Materi	Alat dan Bahan	Tahapan Proses
6	Review II	<ul style="list-style-type: none"> <li>Melihat sejauh mana materi Potensi Konflik dan Kapasitas Pengelolaan Konflik yang terserap oleh peserta</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Bermain 'Merangkai Lagu'</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kertas Plano</li> <li>Spidol kecil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Buka sesi dan sampaikan tujuan sesi dan cara melakukan review</li> <li>Minta peserta untuk menyebutkan kata-kata yang paling diingat selama proses di hari ke-2</li> <li>Tuliskan semua kata-kata tersebut pada kertas plano</li> <li>Bagikan peserta dalam 4 kelompok</li> <li>Minta peserta untuk memilih dan merangkai kata-kata yang disebutkan tadi menjadi sebuah syair lagu</li> <li>Minta setiap kelompok untuk menyanyikan hasil kelompoknya</li> </ul>
7	Teknik, Strategi dan Penyelesaian Konflik (Litigasi dan Non Litigasi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peserta terhadap perbedaan penyelesaian konflik secara litigasi dan non litigasi</li> <li>Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peserta terhadap proses penyelesaian konflik secara non litigasi (fasilitasi, lobbi, mediasi, negosiasi)</li> <li>Meningkatkan ketrampilan peserta dalam penyelesaian konflik non litigasi (fasilitasi, mediasi, lobbi dan negosiasi)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fasilitasi penyelesaian konflik</li> <li>Lobbi</li> <li>Mediasi</li> <li>Negosiasi</li> <li>Penyelesaian Litigasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Role play</li> <li>Diskusi kelompok</li> <li>Diskusi kelas</li> <li>Presentasi</li> <li>Bermain</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>LCD/Infocus</li> <li>Laptop</li> <li>Kertas Plano</li> <li>Metacard</li> <li>Spidol besar</li> <li>Spidol Kecil</li> <li>Lakban</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sampaikan tujuan sesi</li> <li>Gali pendapat peserta tentang penyelesaian konflik non litigasi dan litigasi. Catat pada kertas plano semua pendapat peserta</li> <li>Beri input terkait dengan penyelesaian konflik secara litigasi dan non litigasi. Buka ruang untuk diskusi bersama</li> <li>Minta peserta membentuk 4 kelompok secara acak, untuk bermain peran. Bagikan lembaran contoh kasus yang sudah disiapkan. Berikan waktu selama 10 menit untuk setiap kelompok mendiskusikan skenario dari drama yang akan dimainkan</li> <li>Minta setiap kelompok untuk memainkan dramanya dan kelompok lain untuk mengamati drama yang sedang dimainkan</li> <li>Setelah semua drama sudah selesai di mainkan, diskusikan materi penyelesaian konflik secara non litigasi</li> <li>Simpulkan sesi dan beri apresiasi buat peserta</li> </ul>

No	Sesi	Tujuan	Metode	Materi	Alat dan Bahan	Tahapan Proses
8	RTL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Meningkatkan ketrampilan peserta untuk merancang rencana tindak lanjut</li> <li>Mengasistensi peserta untuk merumuskan rencana tindak lanjut yang akan dilakukan</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Kerja Mandiri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kertas Plano</li> <li>Spidol Besar</li> <li>Spidol Kecil</li> <li>Kertas HVS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ajak peserta untuk mengingat kembali harapan yang mereka diskusikan di hari pertama tentang 'berbagi pengalaman dari training ini kepada anggota kelompok yang lain'</li> <li>Minta peserta untuk membuat rencana tindak lanjutnya (kapan akan dilakukan, dengan menggunakan metode apa, apa alat dan bahan yang dibutuhkan, berapa lama dan berapa kali kegiatan tersebut akan dilakukan)</li> </ul>
9	Evaluasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menilai sejauh mana training ini membawa manfaat bagi peserta dan mendapatkan pembelajaran menarik</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Kertas Plano</li> <li>Spidol Kecil</li> <li>Meta Card</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sampaikan tujuan sesi kepada peserta</li> <li>Minta peserta memberi penilaian secara jujur terhadap item: <ol style="list-style-type: none"> <li>Kesesuaian materi yang disediakan</li> <li>Pelayanan panitia dan penyediaan fasilitas</li> <li>Akomodasi</li> <li>Fasilitator</li> <li>Keaktifan dan keseriusan peserta</li> </ol> </li> </ul>

# **ORIENTASI SINGKAT MANAJEMEN KONFLIK**

## Tujuan

- Meningkatkan pemahaman peserta terhadap Konflik
- Melakukan pemetaan manajemen konflik
- Meningkatkan sensitivitas peserta terhadap konflik yang terjadi di kehidupan
- Meningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta dalam pengelolaan konflik

## Norma Belajar

- Tidak perlu mencatat, Nikmatilah!
- Silakan masuk zona belajar anda
- Belajarlah dari pengalaman semua orang
- Hukum dua kaki, kelola diri sendiri
- Mulai pukul 09.00 sampai 16.00 sore

## Aku Paling Kaya

1. Cari sebanyak mungkin teman di kelas ini
2. Tanyakan nama panggilan dan nama desanya
3. Sampaikan ke teman-teman lain kekayaanmu

## Cara Kita Belajar

- Belajar itu proses mencipta
- Belajar itu proses reflektif
- Belajar itu proses menerima personal feedback
- Belajar itu proses eksplorasi bersama
- Belajar itu proses menyenangkan



HP DI-NON-AKTIFKAN /Silent mode, menjawab di luar ruangan



Memberikan respons positif



Jika ditanya, menjawab



Jika diminta, melaksanakan



Tidak boleh menulis di sembarang tempat



Tidak boleh bermalasan dan tidur di kelas



Selalu Menebar SENYUM 227



Bergembira selalu



Tanyakan yang tidak dipahami atau yang masih membuat bingung



Mengikuti dari awal sampai akhir

Hari 1

Pembukaan,  
Perkenalan,  
Orientasi dan  
Kontrak Belajar

Menganalisis Konflik

Hari 2

Potensi Konflik  
& Kapasitas Pengelolaan  
Konflik

Mekanisme, Pelaku dan  
Nilai-Nilai

Teknik, Strategi, dan Tahapan  
Pengelolaan Konflik

Hari 2

Evaluasi

Rencana Tindak Lanjut

# **PENGENALAN RESOLUSI KONFLIK**

## Apa itu Konflik

Konflik adalah perbedaan tujuan, harapan, kepentingan dan cara pandang yang mempengaruhi hubungan antara dua pihak atau lebih.

Konflik merupakan fakta kehidupan yang terjadi terlepas dari orang apakah orang menginginkannya atau tidak. Konflik terjadi bila kelompok atau pihak-pihak berusaha mencapai tujuan-tujuan yang tidak sesuai atau bertentangan.

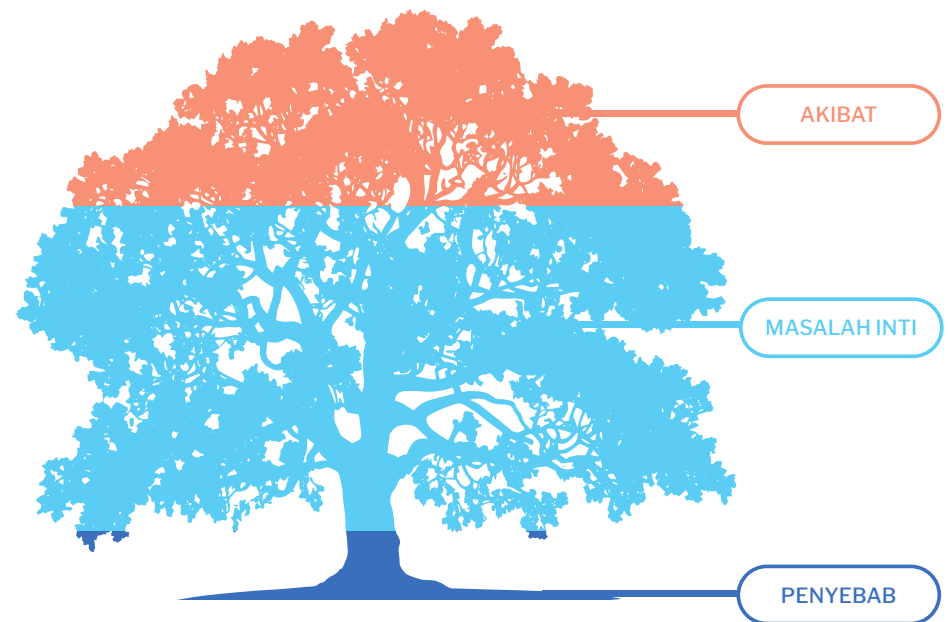
Konflik dapat dipandang sebagai sesuatu kekuatan yang positif, jika dikelola dan dimanfaatkan dengan cara yang benar untuk meningkatkan kinerja dan perubahan dalam membangun masyarakat. Namun sebaliknya akan berakibat buruk bagi masyarakat, jika konflik dipandang sebagai kekuatan untuk mempertahankan ketidakstabilan dan memperkuat kekuasaan bagi sebagian kelompok terhadap kelompok lainnya

Konflik dapat muncul dalam bentuk dan dinamika yang berbeda sesuai situasi dan kondisi masyarakat baik secara struktural maupun horizontal. Penyelesaian konflik secara struktural dapat dilakukan pada tingkat lokal, nasional dan global.

Dalam setiap konflik selalu muncul tiga hal dalam bentuk dan sifat yang berbeda:

1. Orang yang berkonflik > pelaku, provokator, kelompok, organisasi
2. Kepentingan atau permasalahan
3. Proses atau tahapan konflik

## Pohon Konflik



## Faktor Penyebab Konflik



Perubahan demografis (misalnya, pertumbuhan populasi, migrasi, dan urbanisasi penduduk)



Tekanan pasar (misalnya meningkatnya komersialisasi, intensifikasi dan swastanisasi ekonomi lokal, semakin terintegrasinya ekonomi nasional dan global, reformasi ekonomi)



Perubahan lingkungan yang memaksa orang-orang untuk mengubah pola hidup mereka (misalnya bencana banjir, kekeringan, perubahan aliran sungai, kerusakan lingkungan, perubahan migrasi satwa liar)

## Siapa yang Berkonflik

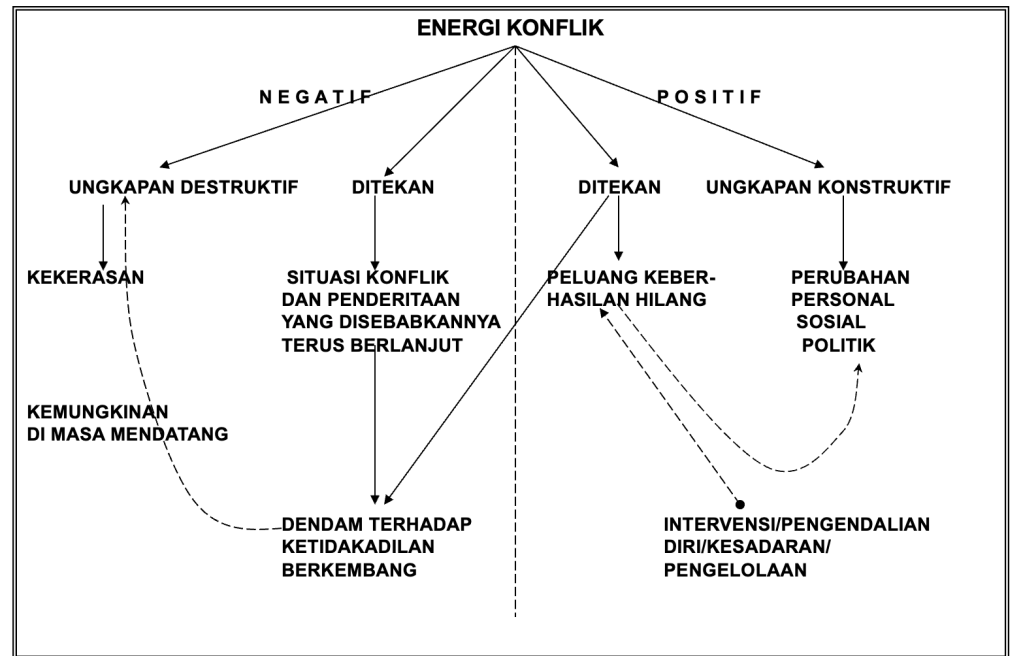
- **DALAM PRIBADI:** sebagai individu sering mengalami pertentangan dalam diri menyangkut nilai-nilai, pilihan dan komitmen
- **ANTAR-PRIBADI:** pertentangan antara dua orang pada tingkatan hubungan personal belaka
- **ANTAR-PERAN:** antara dua orang atas dasar pekerjaan atau tugas (misalnya, manajer, petugas, pegawai)
- **ANTAR-KELOMPOK/ORGANISASI:** konflik yang terjadi antara dua kelompok yang memiliki kekuatan relatif seimbang atau yang berbeda jauh (misalnya, militer dengan kelompok pro-demokrasi)
- **ANTAR-KOMUNITAS:** konflik antara dua kelompok besar yang dipersatukan oleh wilayah, adat, agama, nilai-nilai, sejarah atau filsafat

# 6 Sumber Konflik

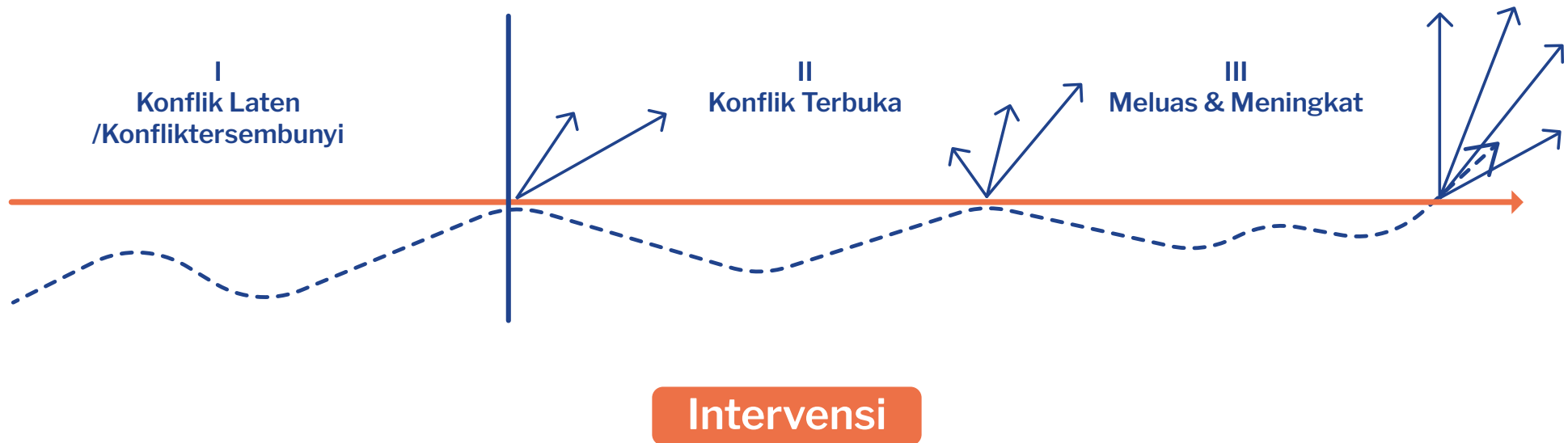
Pada umumnya konflik yang terjadi dalam kelompok atau masyarakat yang lebih luas dipicu karena enam hal ini:



# Energi Konflik



## Bentuk-Bentuk Konflik (Tahapan Hidup Konflik)



- **Tertutup (latent):** tekanan-tekanan yang tidak nampak, tidak sepenuhnya berkembang dan belum terangkat ke puncak konflik
- **Mencuat (emerging):** perselisihan di mana pihak-pihak yang berselisih teridentifikasi, mereka mengakui adanya perselisihan, kebanyakan masalah jelas, tetapi proses negosiasi dan penyelesaian masalah belum berkembang
- **Terbuka (manifest):** pihak-pihak secara aktif terlihat dalam perselisihan yang terjadi, mungkin sudah mulai untuk negosiasi, mungkin mencapai jalan buntu

## Macam-Macam Konflik

### Berdasarkan Issue

- Konflik Real/Nyata
- Konflik Ideologi
- Konflik Campuran

### Berdasarkan Relasi Pelaku

- Konflik Horisontal
- Konflik Vertikal
- Konflik Campuran

## Tahapan Konflik

### Adanya sumber konflik

Sesuatu yang menyebabkan konflik bisa terjadi, tetapi bukanlah penyulut konflik

### Isu/permasalahan konflik

Materi yang menjadikan konflik dapat terjadi (pemicu konflik)

### Ekskalasi konflik

Peningkatan konflik menuju puncak konflik. Terjadi ketika ada peningkatan jumlah aktor dan sarana konflik

### Puncak konflik

Kondisi ketika konflik mencapai pada tingkatan tertinggi dengan adanya aktor yang maksimal dan sarana konflik telah maksimal

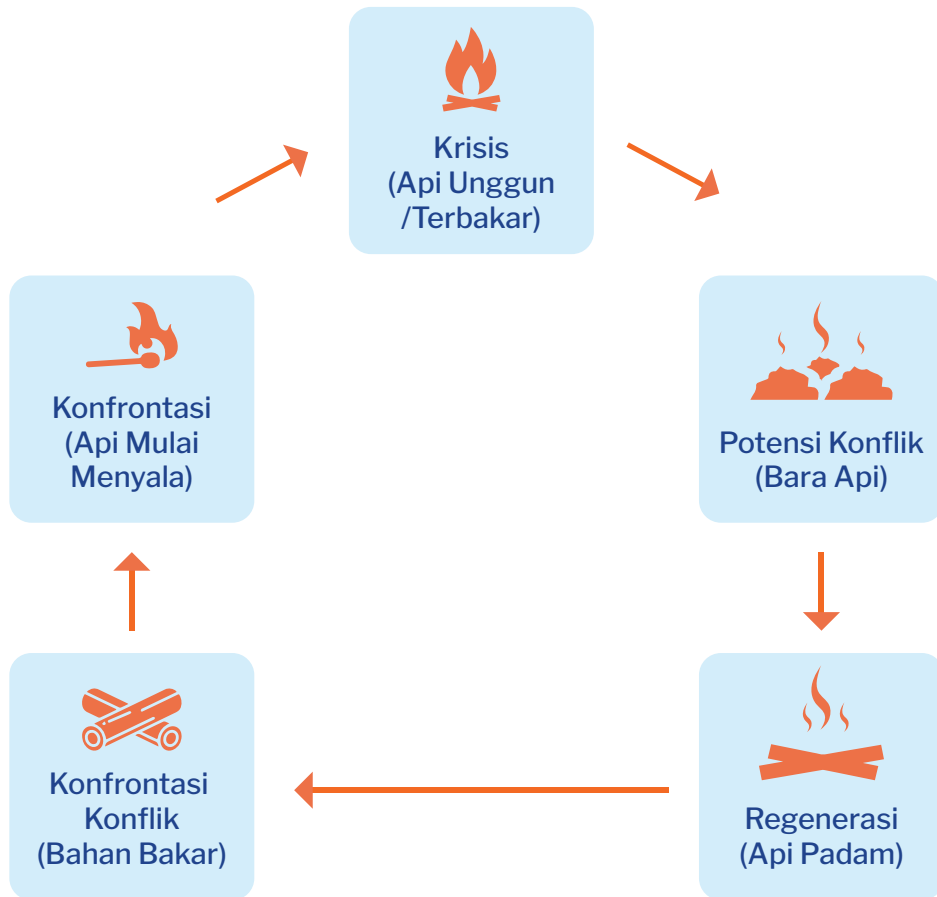
### Terminasi konflik

Penurunan konflik di mana ketika konflik menuju pada penyelesaian. Hal ini terjadi jika aktor menarik diri dari konflik atau terdapat pengurangan sarana konflik

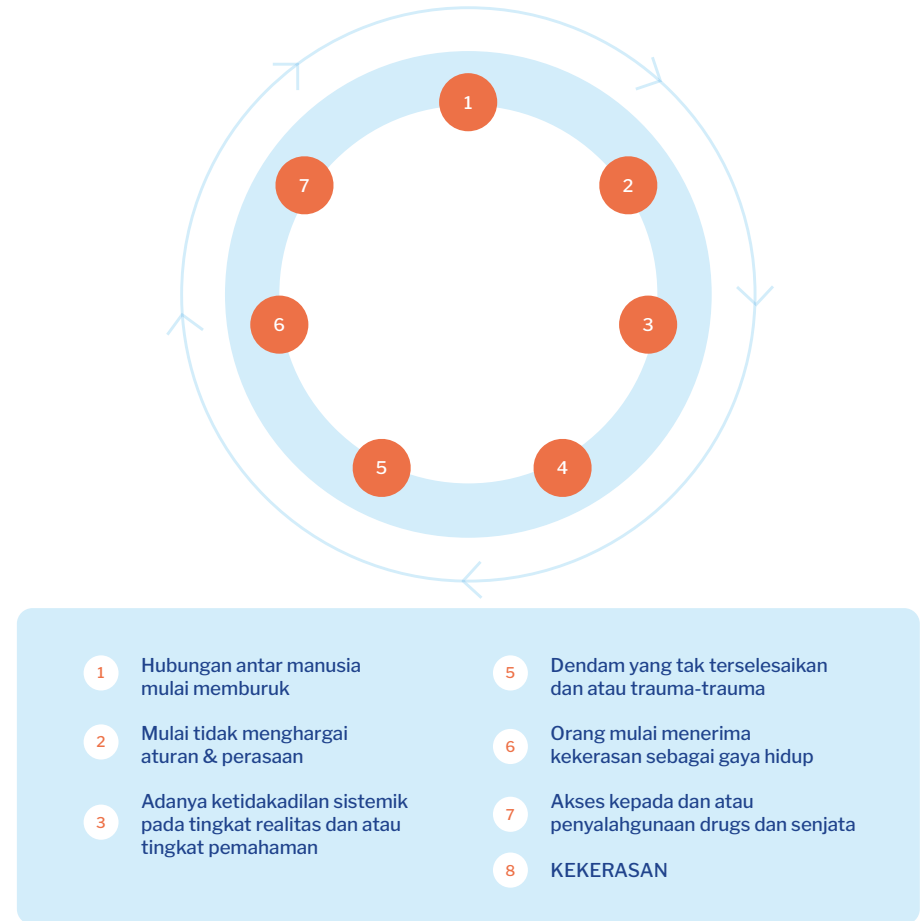
### Penyelesaian konflik

Terselesaikannya konflik melalui negosiasi (tukar menukar informasi dan kepentingan), mediasi (Penengahan konflik melalui pihak ketiga), arbitrase (pengambilan keputusan dalam penyelesaian konflik oleh pihak ketiga yang ditunjuk pelaku konflik)

## Siklus Konflik - Api



## Lingkaran Kekerasan



# Macam–Macam Konflik

Berdasarkan Issue

**Konflik Real**

**Konflik Ideologi**

**Konflik Campuran**

Berdasarkan Jumlah Aktor

**Konflik Individual**

**Konflik Komunal**

**Konflik Campuran**

Berdasarkan Relasi Aktor

**Konflik Horisontal**

**Konflik Vertikal**

**Konflik Campuran**

## Gaya-Gaya Konflik

### Sang Penyu nan pemalu

Menghindari diri untuk menarik konflik.

Bersedia mengorbankan hasrat, kepentingan pribadi serta hubungan pergaulan. Menjauhkan diri dari persoalan-persoalan yang bisa menimbulkan konflik, demikian juga menghindari orang-orang lain dengan siapa ia terlibat.

Merasa pesimis terhadap berhasilnya usaha penyelesaian konflik. Sering merasa tak berdaya dan merasa lebih mudah baginya untuk menghindari daripada harus menghadapi konflik.

### Sang Anggora yang baik

Hubungan baik dengan orang lain sangat berarti baginya dan dianggap lebih penting daripada kepentingan dan tujuan-tujuan pribadi. Ingin senantiasa disukai dan diterima dalam lingkungan. Beranggapan bahwa konflik sebaiknya dihindari demi keharmonisan hidup dan menganggap juga bahwa konflik tidak boleh dibiarkan terungkap, karena akan merusak hubungan antar pribadi. Merasa sangat cemas bila konflik berlangsung terus karena akan menimbulkan sakit hati pada salah satu pihak.

Mampu berkata demikian : "Saya bersedia menunda dan mengorbankan kepentingan dan cita-cita saya dan silahkan engkau mendapatkannya dengan harapan engkau akan tetap senang kepadaku".

### Sang Singa nan perkasa

Berusaha mengungguli lawan dengan jalan memaksanya untuk menerima cara penjelasan konflik yang diajukan. Hasrat dan tujuan pribadi sangat dipentingkan, sedangkan hubungan baik tidak begitu berarti baginya. Sekuat tenaga berusaha mencapai tujuan. Kurang memperhatikan kepentingan orang lain. Tidak peduli apakah orang lain senang atau tidak senang kepadanya. Mempunyai anggapan bahwa dalam konflik pada akhirnya harus ada pemenang dan ada yang kalah. Senantiasa ingin menang dan tak mau kalah, kemenangan merupakan prestise baginya. Sebaliknya kekalahan akan menimbulkan perasaan malu, lemah dan serba gagal. Berusaha mencapai kemenangan dengan jalan mengungguli, menguasai dan bahkan intimidasi.

### Sang Gajah nan bijak.

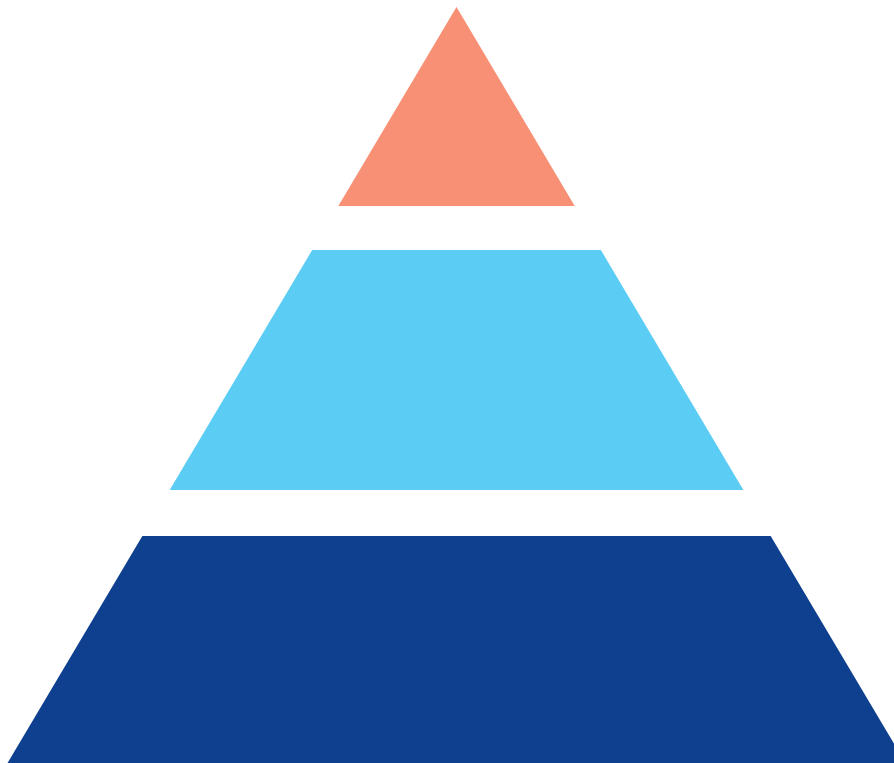
Kepentingan pribadi dan hubungan-hubungan yang baik sangat berarti baginya. Merasa konflik sebagai masalah yang harus diselesaikan dan berusaha mencari cara penyelesaian yang bisa memuaskan kedua pihak, dalam arti dapat memenuhi kepentingan masing-masing dan menjaga hubungan baik antara keduanya. Konflik dianggap berfaedah untuk meningkatkan hubungan baik antara kedua belah pihak. Mengambil inisiatif untuk memulai pembicaraan mengenai konflik yang sedang berlangsung dengan keyakinan bahwa konflik senantiasa dapat diselesaikan. Mereka tidak puas bila belum mendapatkan cara penyelesaian konflik yang dapat menjamin terpenuhinya kepentingan dan hubungan kedua belah pihak. Juga merasa tidak puas bila ketegangan dan perasaan negatif belum dapat diselesaikan.

# Piramida Konflik

SEDIKIT



BANYAK



TINGKAT ATAS

Tentara, politikus, tokoh Agama terkemuka  
Organisasi internasional  
Pegawai Pemerintah  
Anggota Dewan

TINGKAT MENENGAH

Pemimpin dalam setiap sektor  
Para pemuka agama/etnis  
Akademisi  
Profesional  
Asosiasi

TINGKAT BAWAH

Pemimpin dan tokoh lokal  
Pekerja sosial dan relawan  
Kelompok wanita dan anak-anak  
Kelompok tani  
LSM

# **FASILITASI PENYELESAIAN KONFLIK**

## Pengertian

Fasilitasi penyelesaian konflik adalah suatu proses mempermudah para pihak yang berkonflik dalam menyelesaikan konfliknya.

Fasilitator adalah orang atau pihak yang memfasilitasi proses penyelesaian konflik

## Peran fasilitator adalah

- Membantu dan membimbing para pihak yang berkonflik dalam merencanakan, melaksanakan penyelesaian konfliknya secara partisipatif dan berkelanjutan.
- Membantu dan membimbing para pihak yang berkonflik dalam menentukan sumber konflik-permasalahan dan mencari alternatif pemecahannya.
- Membantu mengembangkan strategi-strategi penyelesaian konflik
- Menjalin kemitraan antar pihak yang berkonflik dan pihak lain yang berkaitan dengan proses penyelesaian konflik
- Membantu dan memperlancar para pihak yang berkonflik dan pihak yang terlibat dalam penyelesaian konflik untuk mencapai tujuan akhir yaitu adanya perubahan sikap dari pihak yang berkonflik untuk mau menyelesaikan konfliknya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dan bekerjasama dengan semua pihak.

## Prinsip-Prinsip Fasilitasi Penyelesaian Konflik

- Mengutamakan keluar dari persoalan yang ada
- Pemberdayaan yaitu suatu prinsip untuk meningkatkan kemampuan dan kesadaran para pihak yang berkonflik untuk menyelesaikan konfliknya.
- Prinsip bahwa para pihak yang berkonfliklah sebagai pelaku utama penyelesaian konflik, orang luar sebagai fasilitator –mediator yaitu menempatkan para pihak yang berkonflik sebagai pusat dari penyelesaian konflik.
- Prinsip saling belajar dan menghargai perbedaan yaitu prinsip dimana tidak ada sesuatupun yang mutlak benar dan mutlak salah dan perbedaan bukan untuk dipertentangkan namun untuk dipahami dan disadari.
- Prinsip santai dan informal yaitu prinsip untuk menciptakan suasana yang luwes, terbuka, tidak memaksa dan informal.
- Prinsip triangulasi yaitu prinsip untuk menilai tidak hanya dari satu sumber namun juga dari beberapa sumber.
- Prinsip mengoptimalkan hasil yaitu prinsip untuk memperoleh hasil yang tepat guna.
- Prinsip belajar dari kesalahan dan terbuka yaitu prinsip bahwa kesalahan bukanlah akhir dari semuanya, namun bukan tanpa perhitungan saat melakukan kegiatan namun harus juga meminimalkan dan mengurangi kesalahan. Keterbukaan akan informasi baru juga harus diperhatikan.

# Teknik Fasilitasi

## 1. Mengembangkan Dinamika Proses Penyelesaian Konflik

- Mendorong para pihak yang berkonflik untuk menyampaikan permasalahannya, memberi komentar, usulan dan keberatan
- Menciptakan suasana yang memungkinkan parapihak yang berkonflik dapat saling menghargai
- Mendorong terjadinya diskusi diantarapara pihak yang berkonflik
- Menjaga diskusi-musyawarah tidak melenceng dari topik yang telah disepakati bersama

## 2. Berkomunikasi secara Efektif

- Memperhatikan bahwa kita mempunyai topik yang sedang didiskusikan,
- Memahami para pihak yang berkonflik,
- Memperlihatkan rasa empathy kepadapihak yang berkonflik
- Mendengarkan sebab terjadinya masalah,
- Membantu parapihak yang berkonflik menghubungkan masalah dengan penyebabnya,
- Mendorong parapihak yang berkonflik dengan memotivasi mereka agar dapat memecahkan masalahnya sendiri,
- Mengendalikan diri untuk tetap diam mendengarkan, apabila diam memang dibutuhkan
- Membuat kesimpulan dari hasil diskusi-musyawarah

## 3. Menangani Orang yang "Sulit"

Orang yang sulit adalah orang-kelompok yang berkonflik yang dominan (merasa orang yang paling penting), saling berdiskusi sendiri, diam dan tidak acuh dan membahas hal lain di luar topik bahasan yang disepakati:

- Fasilitator harus dengan bijak dapat mengendalikan orang yang dominan untuk lebih memberikan kesempatan kepada pihak lain yang lebih powerless.
- Mengajak orang/pihak yang asik berdiskusi sendiri untuk kembali memperhatikan topic-diskusi bersama yang sedang berlangsung
- Mendorong orang/pihak yang diam-acuh untuk menyuarakan persoalan atau menyampaikan pandangannya serta terlibat aktif dalam menyelesaikan konflik

# **TAHAPAN RESOLUSI KONFLIK**

Resolusi konflik atau penyelesaian konflik; menekankan kebutuhan untuk melihat perdamaian sebagai sebuah proses terbuka.

Proses tersebut terbagi dalam tahapan-tahapan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisinya perkembangan perputaran konflik (dinamika siklus konflik)

## Tujuan dari proses tahapan resolusi konflik:

- Pertama, konflik tidak boleh hanya dipandang sebagai suatu fenomena/ kejadian politik-militer, namun harus dilihat sebagai suatu fenomena sosial.
- Kedua, konflik memiliki suatu siklus hidup yang tidak berjalan linear/ lurus. Siklus hidup suatu konflik yang spesifik sangat tergantung dari dinamika lingkungan konflik yang spesifik pula.
- Ketiga, sebab-sebab suatu konflik tidak dapat direduksi ke dalam suatu variabel tunggal dalam bentuk suatu proposisi kausalitas bivariat. Suatu konflik sosial harus dilihat sebagai suatu fenomena yang terjadi karena interaksi bertingkat berbagai faktor.
- Terakhir, resolusi konflik hanya dapat diterapkan secara optimal jika dikombinasikan dengan beragam mekanisme penyelesaian konflik lain yang relevan. Suatu mekanisme resolusi konflik hanya dapat diterapkan secara efektif jika dikaitkan dengan upaya komprehensif untuk mewujudkan perdamaian yang langgeng

## Secara empirik, resolusi konflik dilakukan dalam empat tahap:

- Tahap pertama didominasi oleh strategi militer yang berupaya untuk mengendalikan kekerasan bersenjata yang terjadi
- Tahap kedua memiliki orientasi politik yang bertujuan untuk memulai proses re-integrasi elit politik dari kelompok-kelompok yang bertikai
- Tahap ketiga lebih bernuansa sosial dan berupaya untuk menerapkan problem-solving approach.
- Tahap terakhir memiliki nuansa kultural yang kental karena tahap ini bertujuan untuk melakukan perombakan-perombakan struktur sosial-budaya yang dapat mengarah kepada pembentukan komunitas perdamaian yang langgeng.

## De-eskalasi Konflik

- Biasanya konflik atau pertikaian senjata masih berlangsung dan menimbulkan banyak korban
- De-eskalasi konflik berarti menurunkan tingkat konflik agar korban, kekerasan dan kehancuran tidak semakin bertambah
- Perundingan menjadi pendekatan dalam tahapan ini
- Dapat dilakukan oleh pihak ketiga internasional (mandat BAB VI dan VII Piagam PBB (Crocker, 1996).)

## Intervensi Kemanusiaan dan Negosiasi Politik

- Setelah de-eskalasi konflik, bisa dilakukan sekaligus dengan resolusi konflik
- Campur tangan kemanusiaan ini menyentuh semua korban pelanggaran HAM yang terjadi akibat konflik yang biasanya adalah masyarakat sipil > pihak ketiga dengan pendekatan yang menyeluruh
- Bisa dilakukan bersamaan dengan membuka peluang untuk negosiasi para elite (mencari kesepakatan politik antar aktor konflik)

## Problem-solving Approach

- Memiliki pengenalan sosial
- Tahap ini diarahkan menciptakan suatu kondisi yang kondusif bagi pihak-pihak antagonis untuk melakukan transformasi suatu konflik yang spesifik ke arah resolusi (Jabri: 1996, 149).
- Transformasi konflik dapat dikatakan berhasil jika dua kelompok yang bertikai dapat mencapai pemahaman timbal-balik (mutual understanding) tentang cara untuk mengeksplorasi/menggali dan memanfaatkan alternatif-alternatif penyelesaian konflik yang dapat langsung dikerjakan oleh masing-masing komunitas.
- Alternatif solusi dilakukan oleh sebuah badan yang dibentuk khusus yang bertugas menggali sumber atau sebab-sebag yang mendasari terjadinya konflik.
- Harus dilakukan dengan analisa menyeluruh.

## Komponen utama problem solving

- Masing-masing pihak mengakui legitimasi pihak lain untuk melakukan inisiatif komunikasi tingkat awal
- Masing-masing pihak memberikan informasi yang benar kepada pihak lain tentang kompleksitas konflik yang meliputi sebab-sebab konflik, trauma-trauma yang timbul selama konflik, dan kendala-kendala struktural yang akan menghambat fleksibilitas mereka dalam melakukan proses resolusi konflik
- Masing-masing pihak secara bertahap menemukan pola interaksi yang diinginkan untuk mengkomunikasikan signal-signal perdamaian
- Problem-solving workshop yang berupaya menyediakan suatu suasana yang kondusif bagi pihak-pihak bertikai untuk melakukan proses (tidak langsung mencari outcome) resolusi konflik.

## Peace-building

- Meliputi tahap **transisi (perubahan atau perpindahan)**, tahap **rekonsiliasi (perdamaian)** dan tahap **konsolidasi (penguatan)**
- Tahap ini merupakan tahapan terberat dan akan memakan waktu paling lama karena memiliki orientasi struktural dan kultural.

# **SKENARIO UNTUK TEKNIK PENGELOLAAN KONFLIK**

# 1. KONFLIK SUMBERDAYA ALAM

## Tambang Bijih Besi

Desa sejahtera adalah sebuah gampong yang terletak di bawah kaki gunung hijau. Mayoritas mata pencaharian penduduk gampong sejahtera adalah bertani tanaman sayur-sayuran, padi ladang, karet dan berternak kambing dan lembu. Suatu ketika pemerintah kabupaten menandatangani perjanjian dengan perusahaan tambang bijih untuk mengeksplorasi gunung hijau yang ada di gampong sejahtera. Gunung hijau ternyata mengandung bijih besi. Awalnya kegiatan tambang tidaklah mempengaruhi kehidupan masyarakat Gampong Sejahtera, karena kehadiran tambang dapat memberi keuntungan bagi masyarakat. Gampong sejahtera yang semula terisolir jadi lebih terkenal, jalan yang semula hanya jalan setapak menjadi jalan aspal dan sebahagian penduduk menjadi pekerja harian di perusahaan tersebut. Pesolan baru terjadi kemudian karena perusahaan Bijih Besi ternyata sudah mengklaim seluruh gunung serta hutan di sekitar gampong sejahtera untuk eksplorasi.

Tidak ada pihak manapun termasuk penduduk yang bisa masuk ke areal gunung dan hutan apalagi mengambil kayu dan rotan. Padahal selama ini untuk membuat rumah, kayu bakar untuk masak dan rotan untuk dijual serta untuk kerajinan, masyarakat mengambilnya dari hutan gunung hijau. Selain itu sejak kehadiran pertambangan masyarakat banyak yang menderita sakit pernapasan dan sakit mata, sumur menjadi kering kalau 10 hari saja tidak ada hujan, sehingga masyarakat kesulitan untuk air minum dan kebutuhan air lainnya, tanamanpun menjadi kering dan karena kegiatan tambang, masyarakat juga tidak bisa mengembalakan ternaknya di tepi hutan.

### Tugas Kelompok :

Lakukanlah teknik Lobby kepada Pemerintah Kabupaten dan Perusahaan untuk mendapatkan hak pengelolaan hutan dan gunung bagi masyarakat, termasuk untuk menebang kayu, mengambil rotan dan hasil hutan lainnya serta mengembalakan ternak serta memindahkan jalur lalu lalang mobil dan kendaraan perusahaan jauh dari perkampungan penduduk. Perusahaanpun harus menyediakan balai kesehatan dan air minum untuk gampong sejahtera.

## 2. KONFLIK TERNAK

### Perselisihan Antara Pemilik Ternak dan Pemilik Sawah-Kebun

Gampong Alue Lhok terkenal dengan ternak kambing dan lembu. Sementara itu juga penduduknya memiliki lahan sawah dan kebun sayur-sayuran. Selama ini masyarakat mempunyai kebiasaan untuk membiarkan ternaknya berkeliaran kecuali malam hari. Persoalan serius kemudian muncul karena ternak-ternak sudah berkembangbiak dengan pesat dan pemilik ternak bukan hanya penduduk Gampong Alue Lhok tapi juga di luar Alue Lhok. Karena jumlah ternak yang sudah sangat banyak, makanan ternak menjadi sangat langka, karena tanah dan semak yang semula tersedia cukup karena banyak lahan kebun penduduk yang masih belum dijadikan rumah atau ditanami. Pendudukpun hanya beberapa orang saja yang memiliki sepeda motor dan mobil, jadi tidak ada persoalan besar di jalan kampung. Akhir-akhir ini, penduduk sudah membangun rumah yang lebih luas dan memanfaatkan kebunnya untuk tanaman produktif. Kondisi di atas menyebabkan banyak ternak yang berkeliaran dan masuk ke kebun-kebun dan halaman rumah. Di jalanpun terjadi kecelakaan

beberapa kali karena ternak berkeliaran sembarangan. Kotoran ternak tersebar di jalan-jalan, mengganggu pemandangan, bau dan banyak lalat sumber penyakit yang berterbangan. Pengendara yang terluka dan sepeda motornya rusak, memprotes dan meminta bayaran kepada pemilik. Pemilik dan penjaga ternak mengatakan itu sudah kebiasaan dari jaman dulu ternak dilepas, jadi orang-orang yang berkendara lah yang harus lebih hati-hati. Begitu juga dengan yang memiliki kebun dan sawah, kebun dan sawahnya lah yang harus dipagari biar ternak jangan masuk. Kondisi ini menyebabkan pemilik kendaraan dan pemilik kebun-sawah marah. Mereka kemudian memukul dan melukai ternak yang berkeliaran di jalan dan yang masuk ke halaman rumah, kebun dan sawah. Persoalan ini membuat penjaga dan pemilik ternak marah dan meminta ganti rugi kepada orang-orang yang melukai ternak.

#### Tugas Kelompok :

Kelompok pemilik kendaraan dan pemilik sawah-kebun melakukan negosiasi dengan pemilik-penjaga ternak, untuk menyelesaikan persoalan tersebut.

### 3. KONFLIK DALAM RUMAH TANGGA

## Pembahagian Harta Sehareukat dan Pengasuhan Anak

Usman dan Aminah sudah berumahtangga 10 tahun, memiliki 3 orang anak, yang besar berumur 8 tahun, yang kedua 5 tahun dan yang bungsu 1 tahun. Karena sering bertengkar dan Usman memukul Aminah berulang kali, Aminah mengajukan cerai. Perceraian dikabulkan Mahkamah Syariah karena Usman tidak mau merubah kelakuannya yang tidak mau bekerja, pulang selalu larut malam dan berhutang karena judi. Aminahpun selalu marah-marah kalau Usman pulang hampir pagi dan kalau ditanya marah serta memukul Aminah. Kalau anak-anak terbangun dan nangis karena Ibu dan Bapaknya bertengkar, Usman jengkel dan memukul anaknya juga. Begitu juga Aminah, kalau sudah bertengkar dengan Usman, anaknya juga ikut dimarahin. Aminah juga merasa hanya dialah

yang bekerja, seharusnya Usman ikut mencari nafkah, sehingga Aminah tidak lagi memiliki rasa cinta terhadap Usman. Persoalan besar timbul ketika pembahagian harta sehareukat, Aminah tidak mau harta dibagi dua, karena menurut Aminah, Aminahlah yang mencari semua harta yang ada dan Usman hanya tidur, ke warung kopi dan main judi. Usmanpun meminta semua Anak ikut Usman, karena Bapaklah yang paling berhak. Selain itu kalau anak ikut Usman, Usman akan mendapat harta seuharkat yang lebih banyak. Aminah tidak mau memberi pengasuhan anak ke Usman karena menurut Aminah, Usman tidak layak menjadi Bapak. Keluarga Usman ikut menggugat hak pengasuhan anak karena menurut hukum adat, Bapaklah yang lebih berkuasa terhadap anak.

#### Tugas Kelompok :

Lakukanlah teknik mediasi untuk menyelesaikan kasus Usman dan Aminah.

## 4. KONFLIK TAPAL BATAS TANAH Keluarga Ibrahim dan Warga Gampong Kayo Jatee

Keluarga Tengku Ibrahim adalah keluarga yang mempunyai tanah rumah dan kebun yang luas di Gampong Kayoo Jatee. Keluarga Tengku Ibrahim mempunyai 6 orang anak. Sebahagian anaknya ada yang di luar Gampong Kayoo Jatee. Tengku Ibrahim membiarkan saja sebahagian tanahnya yang tidak dipakai untuk dijadikan tempat pos ronda dan balee aneuk miet mengaji, tengku Ibrahim hanya mengatakan pakai saja, karena belum perlu dipakai oleh keluarganya. Tengku Ibrahim sebenarnya sudah merencanakan membagikan masing-masing tanah tersebut untuk anak-anaknya. Ketika Tengku Ibrahim meninggal, tanah-tanah tersebut sudah menjadi milik anak-anaknya, sesuai dengan yang sudah diwasiatkan oleh Tengku Ibrahim. Tanah tempat Pos ronda dan balee aneuk miet diberikan kepada Cut Meutia anak keduanya. Cut Meutia selama ini tinggal di tempat lain. Ketika ada dana bantuan dari salahsatu LSM Internasional untuk

membangun balee aneuk miet secara permanen dan juga untuk posyandu. Persoalan timbul karena Cut Meutia berkeberatan karena tanah itu miliknya dan dia akan membangun rumah di tempat balee aneuk miet tersebut. Sebahagian besar masyarakat Gampong Kayoo Jatee, terutama para Ibu-Ibu yang mempunyai anak-anak marah karena menurut mereka Cut Meutia sengaja menggagalkan pembangunan balee aneuk miet dan posyandu yang sangat dibutuhkan oleh Ibu-Ibu dan anak-anak. Lagian menurut Ibu-Ibu tanah tersebut sudah menjadi tanah gampong, jadi Cut Meutia harus menyerahkan tanah tersebut untuk pembangunan balee aneuk miet dan posyandu. Selain itu apabila Gampong Kayoo Jatee tidak menyediakan tanah, maka bantuan untuk balee aneuk miet akan dialihkan ke Gampong sebelah yang sudah menyediakan lahannya.

### Tugas Kelompok :

Lakukanlah teknik fasilitasi dalam menyelesaikan konflik antara Cut Meutia dan Ibui-Ibu Gampong Kayee jato.

# KONFLIK TAPAL BATAS TANAH

## Perselisihan Antara Pemilik Ternak dan Pemilik Sawah-Kebun

Gampong Alue Lhok terkenal dengan ternak kambing dan lembu. Sementara itu juga penduduknya memiliki lahan sawah dan kebun sayur-sayuran. Selama ini masyarakat mempunyai kebiasaan untuk membiarkan ternaknya berkeliaran kecuali malam hari. Persoalan serius kemudian muncul karena ternak-ternak sudah berkembangbiak dengan pesat dan pemilik ternak bukan hanya penduduk Gampong Alue Lhok tapi juga di luar Alue Lhok. Karena jumlah ternak yang sudah sangat banyak, makanan ternak menjadi sangat langka, karena tanah dan semak yang semula tersedia cukup karena banyak lahan kebun penduduk yang masih belum dijadikan rumah atau ditanami. Pendudukpun hanya beberapa orang saja yang memiliki sepeda motor dan mobil, jadi tidak ada persoalan besar di jalan kampung. Akhir-akhir ini, penduduk sudah membangun rumah yang lebih luas dan memanfaatkan kebunnya untuk tanaman produktif. Kondisi di atas menyebabkan banyak ternak yang berkeliaran dan masuk ke kebun-kebun dan halaman rumah. Di jalanpun terjadi kecelakaan beberapa kali karena ternak berkeliaran sembarangan. Kotoran ternak

tersebar di jalan-jalan, mengganggu pemandangan, bau dan banyak alat sumber penyakit yang berterbangan. Pengendara yang terluka dan sepeda motornya rusak, memprotes dan meminta bayaran kepada pemilik. Pemilik dan penjaga ternak mengatakan itu sudah kebiasaan dari jaman dulu ternak dilepas, jadi orang-orang yang berkendaraanlah yang harus lebih hati-hati. Begitu juga dengan yang memiliki kebun dan sawah, kebun dan sawahnyalah yang harus dipagari biar ternak jangan masuk. Kondisi ini menyebabkan pemilik kendaraan dan pemilik kebun-sawah marah. Mereka kemudian memukul dan melukai ternak yang berkeliaran di jalan dan yang masuk ke halaman rumah, kebun dan sawah. Persoalan ini membuat penjaga dan pemilik ternak marah dan meminta ganti rugi kepada orang-orang yang melukai ternak. Kedua kelompok yang sedang berkonflik inipun meminta geuchiek (kepala gampong) untuk menyelesaikan masalah ini dengan adil dan juga meminta agar hal-hal seperti ini tidak terjadi lagi di masa yang akan datang.

### Tugas Kelompok :

Proses pengelolaan konflik dan penyelesaian konflik seperti apa yang terjadi dalam cerita di atas?

**MEDIASI**

## Mediasi adalah

Salah satu alternative penyelesaian masalah dengan bantuan pihak ketiga (disebut mediator) yang dipilih oleh para pihak yang berkonflik/bermasalah.

## Kelebihan Mediasi

- Proses yang relative lebih cepat lebih sederhana daripada penyelesaian melalui proses hukum
- Efisien (tidak memakan waktu yang lama dan tidak memakan biaya banyak)
- Rahasia
- Menjaga hubungan baik para pihak
- Hasil mediasi merupakan KESEPAKATAN yang menguntungkan semua pihak
- Berkekuatan hukum tetap
- Akses yang luas bagi para pihak yang bersengketa untuk memperoleh rasa keadilan

## Prinsip Mediasi:

- Sukarela
- Memberdayakan Para Pihak
- Konstruktif
- Berkelanjutan
- Efisien
- Rahasia
- Informal

## Kriteria (Mediator)

- Dapat diterima oleh keduabelah pihak yang bersengketa dan menjaga hubungan yang baik dengan pihak-pihak yang bertikai
- Tidak memihak (impartial)
- Ramah, terbuka dan percaya diri
- Bersimpati dan memiliki toleransi terhadap pihak-pihak yang bersengketa
- Mampu merumuskan permasalahan dan alternative penyelesaiannya
- Mengajak para pihak untuk keluar dari 'area konflik'
- Mampu mengatasi situasi yang kurang menguntungkan

## Persiapan Sebelum Mediasi

- Pastikan bahwa anda memiliki kesungguhan dan kesanggupan untuk membantu para pihak
- Kumpulkan dan pelajari informasi yang berkaitan dengan sengketa TAPI tetap berfikir terbuka mendengar masalah dari sudut pandang para pihak
- Mulailah mengenali kebutuhan, kepentingan dan kondisi emosi para pihak
- Pendampingan harus dilakukan kepada para pihak (jangan berat sebelah) dengan tujuan untuk mendorong adanya kesepakatan yang menguntungkan semuanya

## Taktik Mediator

(Tergantung dengan aneka faktor dan suasana)

- Mengusahakan supaya pihak-pihak yang bertikai menerima dan mempercayai proses mediasi
- Mengusahakan supaya pihak-pihak yang bertikai mempercayai mediator dan menjalin hubungan dengan pihak-pihak yang terlibat
- Mengumpulkan informasi dan mengidentifikasi masalah, isu dan posisi
- Mengontrol komunikasi di antara pihak-pihak yang bertikai
- Menyeimbangkan hubungan kekuasaan yang timpang dan membantu menyelamatkan muka

Perilaku mediator, yaitu taktik dan strategi apa yang akan ia gunakan, ditentukan oleh konteks mediasi, tujuan atau sasaran mediator, dan persepsi mediator

## Strategi Mediator

(Tergantung dengan aneka faktor dan suasana)

- *Problem solving* atau integrasi, yaitu usaha menemukan jalan keluar “menang-menang”. Salah satu perkiraan mengatakan bahwa mediator akan menerapkan pendekatan ini bila mereka memiliki perhatian yang besar terhadap aspirasi pihak-pihak yang bertikai dan menganggap bahwa jalan keluar menang-menang sangat mungkin dicapai.
- Kompensasi atau usaha mengajak pihak-pihak yang bertikai supaya membuat konsesi atau mencapai kesepakatan dengan menjanjikan mereka imbalan atau keuntungan. Salah satu perkiraan mengatakan bahwa mediator akan menggunakan strategi ini bila mereka memiliki perhatian yang besar terhadap aspirasi pihak-pihak yang bertikai dan menganggap bahwa jalan keluar menang-menang sulit dicapai.
- Tekanan, yaitu tindakan memaksa pihak-pihak yang bertikai supaya membuat konsesi atau sepakat dengan memberikan hukuman atau ancaman hukuman. Salah satu perkiraan mengatakan bahwa mediator akan menggunakan strategi ini bila mereka memiliki perhatian yang sedikit terhadap aspirasi pihak-pihak yang bertikai dan menganggap bahwa kesepakatan yang menang-menang sulit dicapai.
- Diam atau *inaction*, yaitu ketika mediator secara sengaja membiarkan pihak-pihak yang bertikai menangani konflik mereka sendiri. Mediator diduga akan menggunakan strategi ini bila mereka memiliki perhatian yang sedikit terhadap aspirasi pihak-pihak yang bertikai dan menganggap bahwa kemungkinan mencapai kesepakatan “menang-menang” tinggi.

## Efektivitas Mediasi

- *Fairness*, yaitu menyangkut perhatian mediator terhadap kesetaraan, pengendalian pihak-pihak yang bertikai, dan perlindungan terhadap hak-hak individu.
- Kepuasan pihak-pihak yang bertikai, yaitu apakah intervensi mediator membantu memenuhi tujuan pihak-pihak yang bertikai, memperkecil kerusakan, meningkatkan peran serta, dan mendorong komitmen.
- Efektivitas umum, seperti kualitas intervensi, permanen tidaknya intervensi, dapat tidaknya diterapkan.
- Efisiensi dalam waktu, biaya, dan kegiatan.
- Apakah kesepakatan tercapai atau tidak.

## Tahapan Mediasi

- Menjalin hubungan dengan para pihak yang bersengketa ;
- Memilih strategi untuk membimbing proses mediasi
- Mengumpulkan dan menganalisis informasi latar belakang sengketa
- Menyusun rencana mediasi
- Membangun kepercayaan dan kerjasama diantara para pihak
- Merumuskan masalah-masalah dan menyusun agenda
- Mengungkapkan kepentingan tersembunyi dari para pihak
- Memulai sidang-sidang mediasi
- Mengembangkan pilihan-pilihan penyelesaian sengketa
- Menganalisis pilihan-pilihan penyelesaian sengketa
- Proses tawar menawar
- Mencapai penyelesaian formal

**NEGOSIASI**

## Pengertian Negosiasi

Suatu cara untuk menetapkan keputusan yang dapat disepakati dan diterima oleh dua pihak dan menyetujui apa dan bagaimana tindakan yang akan dilakukan di masa mendatang.

Komunikasi dua arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan pada saat kedua belah pihak memiliki kepentingan yang berbeda.

## Kondisi Untuk Melakukan Negosiasi

- Ada permasalahan yang dapat dinegosiasikan
- Pihak-pihak yang terlibat memiliki kesediaan dan kesiapan untuk melakukan negosiasi
- Ada keraguan tentang hasil-hasil penyelesaian sengketa
- Para pihak tidak memiliki kendala psikologis yang besar
- Negosiator memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan
- Negosiator mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan dan ada alternatif terbaik untuk melakukan kesepakatan yang dinegosiasikan
- Negosiator memiliki kepekaan terhadap hal-hal yang mendesak untuk diselesaikan

## Prasyarat Negosiasi yang Efektif

- Para pihak bersedia bernegosiasi secara sukarela berdasarkan kesadaran yang penuh
- Para pihak memiliki kesiapan untuk melakukan negosiasi
- Para pihak memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan
- Para pihak memiliki kekuatan yang relatif seimbang
- Para pihak memiliki kemauan menyelesaikan masalah

## Bentuk dan Teknik Negosiasi

- Negosiasi kompetitif vs Negosiasi kooperatif
- Negosiasi bertumpu pada posisi vs Negosiasi bertumpu pada kepentingan
- Negosiasi bersifat keras vs Negosiasi bersifat lunak
- Negosiasi bersaing (menang kalah) vs Negosiasi kompromi

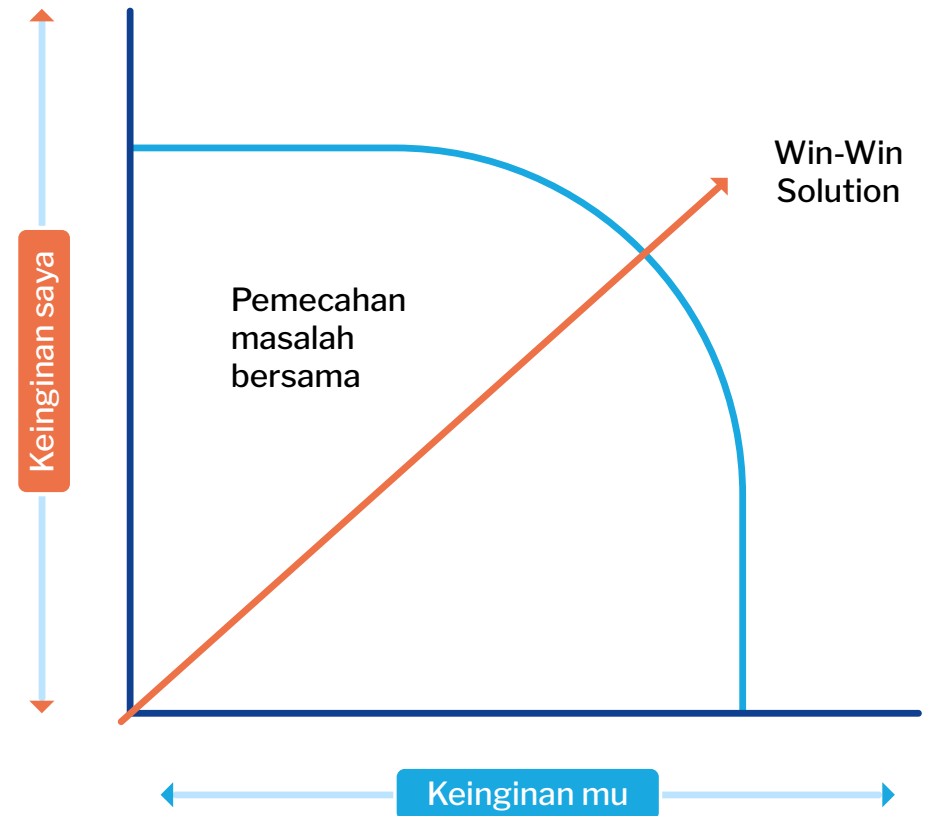
## Teknik Negosiasi Kompetitif

- Mengajukan permintaan awal yang sangat tinggi pada awal negosiasi
- Menjaga tuntutan agar tetap tinggi sepanjang proses negosiasi dilangsungkan
- Menganggap perunding lain sebagai musuh atau lawan
- Sering menggunakan cara yang berlebihan, kasar, ancaman, dan melemparkan tuduhan-tuduhan untuk menciptakan ketegangan dan tekanan terhadap lawan

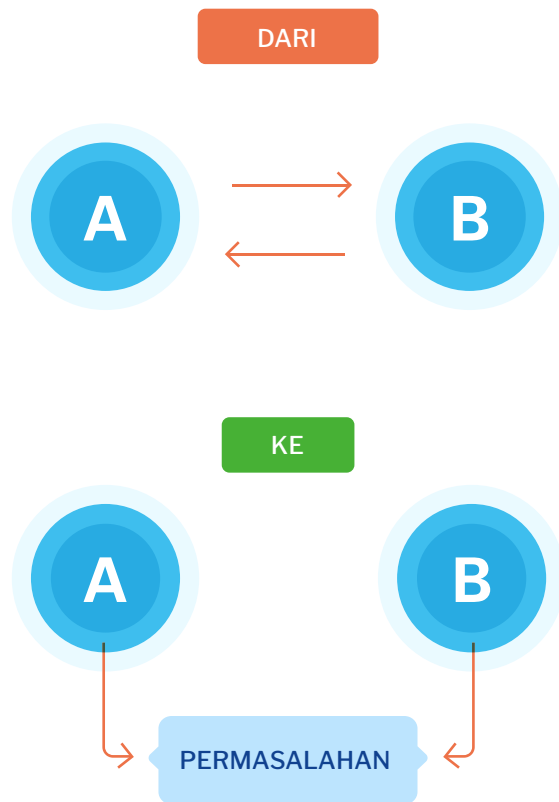
## Teknik Negosiasi Kooperatif

- Menganggap negosiator lawan sebagai mitra kerja untuk mencari solusi bersama
- Melakukan komunikasi yang menjajaki kepentingan dan nilai-nilai bersama
- Menggunakan rasio dan akal sehat
- Membangun atmosfer yang positif untuk saling percaya
- Mencari penyelesaian yang adil berdasarkan analisis yang obyektif

## Bertumpu pada Kepentingan



## Dinamika Perubahan dalam Negosiasi



## Perbandingan Teknik Negosiasi

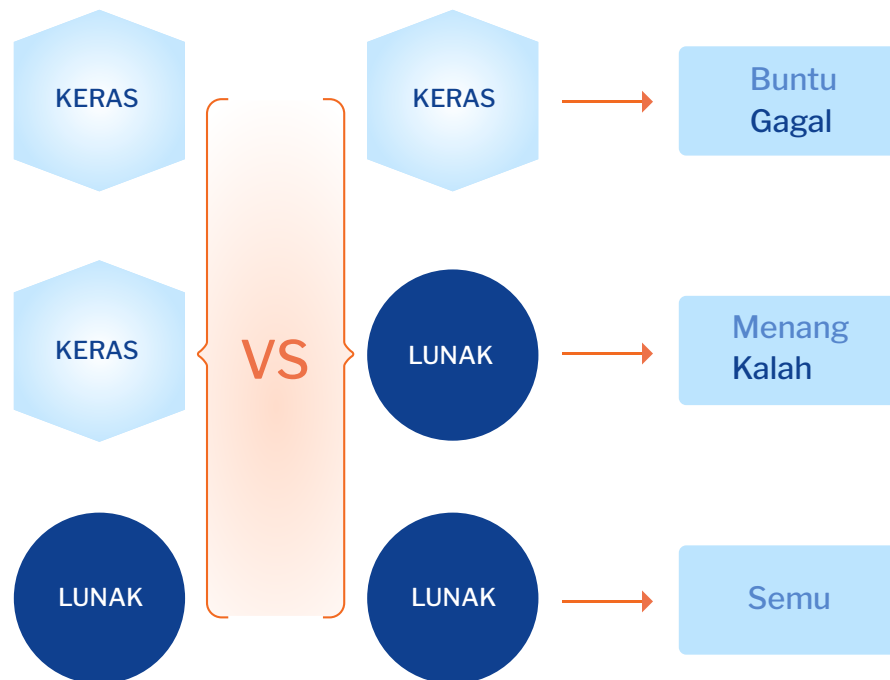
### Soft (Lunak)

- Para perunding adalah teman
- Tujuan Perundingan adalah kesepakatan
- Lunak terhadap orang maupun masalah
- Memberi konsesi untuk membina hubungan
- Mempercayai perunding lawan
- Mudah untuk merubah posisi
- Mengemukakan tawaran
- Mengalah untuk / asalkan mencapai kesepakatan
- Mencari satu jawaban: sesuatu yang dapat diterima secara menyenangkan oleh pihak / perunding lawan
- Bersikeras terhadap perlunya kesepakatan
- Mencegah persaingan kepentingan
- Menerima untuk ditekan

### Hard (Keras)

- Perunding dipandang sebagai musuh
- Tujuan semata-mata untuk mencapai kemenangan
- Keras terhadap orang maupun masalah
- Menuntut konsesi sebagai prasyarat dari pembinaan hubungan
- Tidak mempercayai lawan
- Menggali semakin dalam/memperkuat posisi
- Membuat ancaman
- Menuntut perolehan sepihak sebagai harga dari kesepakatan (win-lose)
- Mencari suatu jawaban: sesuatu yang harus diterima oleh perunding lawan
- Bersikeras terhadap posisi yang diinginkan
- Memenangkan persaingan kepentingan
- Menerapkan tekanan

## Resiko Penerapan Kedua Teknik Negosiasi di Atas



## Karakteristik Prinsip Negosiasi

- Para perunding adalah pemecah masalah
- Tujuannya mencapai hasil yang bijaksana mencerminkan kebutuhan dan kepentingan para pihak
- Lunak terhadap orang, keras terhadap permasalahan (untuk mencapai kesepakatan)
- Pisahkan antara orang dengan masalah
- Kepercayaan dibangun berdasarkan situasi dan kondisi (tidak bergantung pada kepercayaan yang sudah pada awal sebelum negosiasi)
- Fokus pada kepentingan bukan pada posisi
- Menelusuri kepentingan
- Menggali pilihan semaksimal mungkin untuk mencapai hasil yang diterima para pihak
- Mengembangkan pilihan terlebih dahulu sebelum memutuskan
- Bersikukuh pada kriteria obyektif
- Berupaya mencari kesepakatan / hasil berdasarkan keinginan bersama
- Mendayagunakan argumentasi dan terbuka terhadap alasan perunding lawan

# Tahap-Tahap Negosiasi

## 1. Orientasi dan Mengatur Posisi

- Negosiator mulai membuka kontak satu sama lain
- Negosiator mengembangkan / mengatur posisi, dengan membicarakan kekuatan kasus yang ada untuk dinegosiasikan
- Menentukan posisi pembuka:
  - a. *Maximalist*, meminta sesuatu lebih dari yang sesungguhnya
  - b. *Equitable*, posisi fair bagi dua belah pihak
  - c. *Integrative*, pencarian solusi untuk kepentingan bersama

## 2. Berargumentasi

- Para pihak saling memberikan argumentasi
- Berusaha mengetahui posisi yang sesungguhnya (*real position*) dari pihak lawan
- Kekuatan dan kelemahan masing-masing mulai terlihat
- Saling meminta dan memberi konsesi

## 3. Keadaan Darurat dan Kritis

- Kondisi mendekati batas waktu (deadlines), menurut Pasal 6 ayat (2) UU No.30 Tahun 1999 maksimal 14 hari harus selesai
- Harus saling memberi isyarat tentang konsesi dan alternatif baru (apa dan bagaimana) yang sebaiknya dikembangkan

## 4. Formulir Kesepakatan

- Setelah berhasil mencapai kesepakatan, para pihak menyiapkan rincian akhir kesepakatan
- Formalisasi kesepakatan, dibuat dalam perjanjian tertulis

**LOBBI**

- Lobbi adalah kegiatan untuk mempengaruhi pihak lain agar mendukung apa yang kita inginkan atau memutuskan seperti apa yang kita inginkan.
- Lobbi biasanya dilakukan kepada pihak pengambil keputusan atau pihak yang berada di posisi strategis, sesuai masalah yang dihadapi.
- Lobbi merupakan pendekatan yang dilakukan secara tidak resmi.
- Lobbi merupakan kegiatan yang membutuhkan keterampilan komunikasi, baik dalam bentuk menulis, meneliti, mengilustrasikan sampai berbicara.

## Fungsi Lobbi

- Membangun kerjasama dengan organisasi-organisasi lain
- Mengumpulkan informasi yang lebih lengkap
- Melakukan kontak dengan individu-individu yang berpengaruh
- Mempersiapkan orang-orang yang akan mewakili posisi kita
- Memusatkan pembicaraan/perhatian pada inti masalah, fakta dan bukti-bukti yang mendukung

## Sasaran Lobbi

- Golongan masyarakat yang mempunyai wawasan dan kecakapan;
- Anggota organisasi yang memiliki kontak paling dekat dengan pihak legislatif, eksekutif dan yudikatif
- Tokoh masyarakat yang sudah dikenal kredibilitasnya
- Kalangan jurnalis (wartawan dan redaktur)
- Para pejabat tinggi negara

## Jenis Lobbi

- Tradisional : menggunakan pengambil keputusan (pendekatan dilakukan kepada pengambil keputusan).
- Akar rumput : menggunakan masyarakat untuk mempengaruhi pengambil keputusan.
- Political Action Committee, membentuk tim khusus untuk melakukan lobbi.

## Apa yang harus disiapkan sebelum lobi

- Tetapkan siapa sasaran lobi/pihak yang akan dilobi
- Pelajari latar belakang pihak yang akan dilobi
- Tentukan siapa orang yang paling tepat untuk melobi
- Siapkan bahan-bahan pendukung lobi
- Rumuskan tawaran yang “menarik”
- Gunakan jurus-jurus yang “jitu”
  - Temukan waktu & tempat yang tepat
  - Pilihan kata, sikap, penampilan
  - Manfaatkan hobi / kegemaran pihak yg dilobi
  - Ingatkan idealisme di masa lalunya

## Cara-Cara Lobi

### Langsung



Pertemuan pribadi



Percakapan telepon



Surat pribadi



Surat ke beberapa orang secara terpisah



Surat terbuka



Sms, Email dan lain lain



Pernyataan

## Cara-Cara Lobbi

### Tidak Langsung



Kampanye media  
massa



Kampanye politik  
dengan sasaran khusus



Sengatan media  
massa



Minta bantuan  
profesional



Melalui Organisasi  
Masyarakat



Melalui Partai Politik



Unjuk rasa massa



Bangun partai politik  
sendiri

## Kapan Melakukan Lobbi?

- Sebelum suatu isu dimasyarakatkan
- Pada puncak publisitas
- Sebelum pembahasan masalah dilakukan
- Selama proses pembahasan masalah

## Kiat Melakukan Lobbi

- Gunakan argumentasi yang memikat
- Ingatkan ideologi ataupun keberpihakan orang yang dilobbi
- Katakan yang benar
- Kaitkan dengan minat pribadi orang yang dilobbi
- Beri dukungan jika orang tersebut strategis
- Ancam, dengan cara yang halus

# **MONITORING DAN EVALUASI**

## Monitoring

1. Jumlah peserta: Jumlah peserta yang hadir dalam pelatihan
2. Kehadiran peserta: Kehadiran peserta dalam setiap sesi pelatihan
3. Kualitas materi: Kualitas materi pelatihan yang disampaikan
4. Kualitas fasilitator: Kualitas fasilitator dalam menyampaikan materi
5. Kualitas fasilitas: Kualitas fasilitas pelatihan (ruang, peralatan, dll.)

## Evaluasi

1. Pengetahuan peserta sebelum dan setelah pelatihan: Pengetahuan peserta tentang resolusi konflik sebelum dan setelah pelatihan
2. Kemampuan peserta dalam mengelola konflik: Kemampuan peserta dalam mengelola konflik setelah pelatihan
3. Kepercayaan diri peserta: Kepercayaan diri peserta dalam menghadapi konflik setelah pelatihan
4. Kepuasan peserta: Kepuasan peserta terhadap pelatihan
5. Dampak pelatihan: Dampak pelatihan terhadap kehidupan sehari-hari peserta

## Indikator Evaluasi

1. Pengetahuan: 80% peserta dapat menjelaskan konsep resolusi konflik dengan benar
2. Kemampuan: 70% peserta dapat mengelola konflik dengan efektif
3. Kepercayaan diri: 80% peserta merasa lebih percaya diri dalam menghadapi konflik
4. Kepuasan: 90% peserta puas dengan pelatihan
5. Dampak: 60% peserta dapat menerapkan konsep resolusi konflik dalam kehidupan sehari-hari

## Metode Evaluasi

1. Kuesioner: Kuesioner sebelum
2. Tes: Tes pengetahuan sebelum dan setelah pelatihan
3. Observasi: Observasi kemampuan peserta dalam mengelola konflik
4. Wawancara: Wawancara dengan peserta setelah pelatihan
5. Laporan: Laporan dari fasilitator dan peserta

# Tahapan

## 1. Pengertian Definisi

Pengertian atau definisi pelatihan resolusi konflik adalah suatu proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pemahaman, kemampuan individu atau kelompok dalam mengelola dan menyelesaikan konflik secara efektif dan konstruktif.

## 2. Tujuan

Tujuan pelatihan resolusi konflik adalah

- Meningkatkan pemahaman peserta terhadap konflik
- Meningkatkan sensitivitas konflik yang terjadi di kehidupan
- Meningkatkan kemampuan peserta dalam menyelesaikan konflik secara efektif dan konstruktif
- Meningkatkan kemampuan peserta dalam mengembangkan strategi resolusi konflik yang tepat

## 3. Metode Pembelajaran

Metode pembelajaran yang digunakan dalam pelatihan resolusi konflik dapat berupa

- Ceramah
- Diskusi
- Simulasi
- Studi kasus
- Role-playing
- Brainstorming

## 4. Sasaran

Sasaran pelatihan resolusi konflik dapat berupa

- Individu yang ingin meningkatkan kemampuan dalam mengelola konflik
- Kelompok yang ingin meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan konflik
- Organisasi yang ingin meningkatkan kemampuan dalam mengelola konflik internal
- Masyarakat yang ingin meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan konflik sosial

## 5. Siapa (Fasilitator)

Fasilitator pelatihan resolusi konflik dapat berupa

- Ahli resolusi konflik
- Psikolog
- Konselor
- Mediator
- Fasilitator yang terlatih dalam resolusi konflik

## 6. Waktu (Waktu Pelatihan)

Waktu pelatihan resolusi konflik dapat berupa

- 1-2 hari (8-16 jam)
- 3-5 hari (24-40 jam)
- 1-2 minggu (40-80 jam)
- Dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan pelatihan

## Instrumen

1. Kuesioner: Kuesioner untuk mengukur pengetahuan dan kemampuan peserta sebelum dan setelah pelatihan.
2. Tes: Tes untuk mengukur kemampuan peserta dalam mengelola konflik.
3. Laporan: Laporan dari fasilitator dan peserta tentang proses pelatihan.

4. Observasi: Observasi kemampuan peserta dalam mengelola konflik.
5. Wawancara: Wawancara dengan peserta setelah pelatihan untuk mendapatkan umpan balik.

## Tools

1. Diagram Konflik: Diagram yang digunakan untuk menganalisis konflik.
2. Tabel Analisis Konflik: Tabel yang digunakan untuk menganalisis konflik.
3. Kartu Konflik: Kartu yang digunakan untuk mengidentifikasi konflik.
4. Grafik Konflik: Grafik yang digunakan untuk memvisualisasikan konflik.
5. Simulasi Konflik: Simulasi yang digunakan untuk mempraktikkan kemampuan mengelola konflik.

## Try Out

1. Pre-Test: Tes awal untuk mengukur pengetahuan dan kemampuan peserta sebelum pelatihan.
2. Post-Test: Tes akhir untuk mengukur pengetahuan dan kemampuan peserta setelah pelatihan.
3. Umpan Balik: Umpan balik dari peserta tentang proses pelatihan.
4. Evaluasi: Evaluasi proses pelatihan oleh fasilitator.
5. Follow-Up: Follow-up dengan peserta setelah pelatihan untuk memantau kemampuan mereka dalam mengelola konflik.

## Contoh Try Out

### Pre-Test

- Kuesioner pengetahuan dan kemampuan peserta sebelum pelatihan
- Tes kemampuan mengelola konflik

### Pelatihan

- Ceramah, diskusi, simulasi, studi kasus, dll.

### Post-Test

- Kuesioner pengetahuan dan kemampuan peserta setelah pelatihan
- Tes kemampuan mengelola konflik

### Umpan Balik

- Umpan balik dari peserta tentang proses pelatihan

### Evaluasi

- Evaluasi proses pelatihan oleh fasilitator

### Follow-Up

- Follow-up dengan peserta setelah pelatihan untuk memantau kemampuan mereka dalam mengelola konflik.

## Jadwal/Schedule dan Pelaporan

Berikut adalah contoh jadwal atau schedule dan pelaporan untuk pelatihan resolusi konflik:

### Jadwal (Schedule)

No	Waktu	Schedule
<b>Hari 1</b>		
1	08:00 - 09:0	Registrasi peserta
2	09:00 - 10:30	Pengantar dan pembukaan
3	10:30 - 12:00	Ceramah tentang resolusi konflik
4	12:00 - 13:00	Istirahat makan siang
5	13:00 - 14:3	Diskusi tentang konflik
<b>Hari 2</b>		
6	08:00 - 09:30	Ceramah tentang strategi resolusi konflik
7	09:30 - 11:00	Studi kasus
8	11:00 - 12:00	Diskusi tentang strategi resolusi konflik
9	12:00 - 13:00:	Istirahat makan siang
10	13:00 - 14:30	Role-playing
11	14:30 - 16:0	Evaluasi dan penutupan

## Pelaporan (Laporan)

### Laporan harian

- Laporan tentang kegiatan hari itu
- Foto-foto kegiatan
- Umpan balik dari peserta

### Laporan akhir

- Ringkasan kegiatan pelatihan
- Hasil evaluasi peserta
- Rekomendasi untuk perbaikan
- Format laporan:
- Sampul
- Daftar isi
- Ringkasan
- Laporan harian
- Evaluasi
- Rekomendasi
- Lampiran (foto, dokumen, dll.)

### Contoh Format Laporan Harian

- Tanggal: [tanggal]
- Waktu: [waktu]
- Kegiatan: [kegiatan]
- Peserta: [jumlah peserta]
- Umpan balik: [umpan balik dari peserta]
- Foto: [foto kegiatan]

### Contoh Format Laporan Akhir

- Judul: [judul pelatihan]
- Tanggal: [tanggal]
- Lokasi: [lokasi]
- Peserta: [jumlah peserta]
- Ringkasan: [ringkasan kegiatan pelatihan]
- Evaluasi: [hasil evaluasi peserta]
- Rekomendasi: [rekomendasi untuk perbaikan]
- Lampiran: [foto, dokumen, dll.]



