Conflict Management Unnes Student Working Paper Series 2017

[Type here]

Sampurasun Dedy Mulyadi: Lokalitas Sunda vs Islamisasi FPI

Annisa Maharani Rahayu

Prodi Ilmu Politik Universitas Negeri Semarang

Abstrak

Konsep resolusi konflik membawa kecemasan tersendiri dengan bahaya kooptasi yang ditimbulkannya yaitu ke arah yang akan membawa kekakuan makna konflik dimana orang-orang akan menjadikannya sebagai isu kepentingan dan legitimasi. Hal ini disebabkan karena resolusi konflik tidak sejalan dengan *advocacy*. Resolusi konflik tidak dapat mengantisipasi perubahan yang akan terjadi sebagai akibat dari resolusi konflik tersebut (Prasetijo, 2009). Konflik bermula ketika Dedi Mulyadi selalu menggunakan salam sunda yaitu *Sampurasun* disetiap pertemuan atau acara, sehingga hal tersebut membuat FPI mengira bahwa Dedi Mulyadi telah melupakan nilai-nilai agama Islam yang merupakan agama dirinya sendiri.

Kata Kunci: Lokalitas, Islamisme, Purwakarta, Sampurasun

Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara posisi ke-empat dalam memiliki jumlah penduduk terbanyak di dunia. Jumlah penduduk di Indonesia mencapai 252 ribu juta jiwa dengan laju pertumbuhan penduduk sebesar 1.40% (Badan Pusat Statistik, 2015). Memiliki banyak penduduk tidak hanya dapat menguntungkan Indonesia saja, tetapi juga dapat merugikan Indonesia. Salah satu kerugian yang ditimbulkan adalah dengan adanya berbagai macam konflik.

Seperti yang telah kita ketahui semua bahwa konflik merupakan sebuah disintegrasi yang terjadi di dalam masyarakat. Konflik dapat disebabkan oleh banyak faktor, salah satu diantara banyak faktor yang menyebabkan konflik tersebut adalah kurangnya saling memahami antar individu, antar individu dengan kelompok, maupun antar kelompok dengan kelompok. Konflik pun tidak hanya berupa masalah-masalah kecil yang ditimbulkan oleh masalah keseharian saja, tetapi juga konflik dapat berupa masalah besar yang ditimbulkan oleh aktivitas keagamaan, kebudayaan, perekonomian, dan lain sebagainya. Seperti halnya yang terjadi di kabupaten Purwakarta.

Kabupaten Purwakarta adalah sebuah kabupaten di Provinsi Jawa Barat, Indonesia. Ibu kota Kabupaten Purwakarta terletak di Kec. Purwakarta dan berjarak kurang lebih 80 km sebelah tenggara Jakarta. Kabupaten Purwakarta berada pada titik-temu tiga koridor utama lalu-lintas yang sangat strategis, yaitu Purwakarta-Jakarta, Purwakarta-Bandung dan Purwakarta-Cirebon. Kabupaten ini berbatasan dengan Kabupaten Karawang di bagian Utara dan sebagian wilayah Barat, Kabupaten Subang di bagian Timur dan sebagian wilayah bagian Utara, Kabupaten Bandung Barat di bagian Selatan, dan Kabupaten Cianjur di bagian Barat Daya.

Kabupaten Purwakarta dipimpin oleh seorang bupati beserta dengan seorang wakil. Bupati Purwakarta saat ini adalah H. Dedi Mulyadi, SH, dan wakil bupati Drs. Dadan Koswara. Dedi Mulyadi merupakan seorang bupati yang sangat mencintai kebudayaan Sunda, hal ini

Conflict Management Unnes Student Working Paper Series 2017

dapat dibuktikan oleh peraturan-peraturan daerah di Purwakarta yang mengandung unsur budaya Sunda, seperti misalnya saja seragam sekolah dan dinas diganti dengan kebaya (untuk perempuan) dan kampret beserta dengan iket (pakaian masyarakat Sunda untuk pria berwarna hitam-hitam).

Tidak hanya peraturan sekolah saja yang mengandung unsur kebudayaan Sunda, tetapi Dedi Mulyadi juga sering menggunakan adat Sunda di dalam kehidupan sehari-hari Bupati Purwakarta tersebut, hal ini terbukti ketika Dedi Mulyadi diundang ke acara-acara atau sekolah-sekolah sebagai pembicara. Ketika Dedi Mulyadi menjadi seorang pembicara dalam sebuah acara atau ketika di sekolah, maka Bupati Purwakarta tersebut selalu mengucapkan “sampurasun” dan para siswa atau masyarakat harus menjawab dengan “rampes”, atau ketika Dedi Mulyadi berkunjung ke suatu acara atau sekolah, Bupati Purwakarta tersebut akan menggunakan pakaian khas Sunda.

Rumusan Masalah

Walau demikian, penggunaan budaya Sunda yang kental oleh Dedi Mulyadi di Purwakarta tersebut menimbulkan konflik. Hal ini terlihat dari sebuah organisasi masyarakat, yaitu FPI, yang menilai bahwa penggunaan budaya Sunda yang kental di Purwakarta menggeser nilai-nilai keislaman Purwakarta. Sehingga dari permasalahan tersebut muncullah beberapa pertanyaan, bagaimanakah konflik antara Dedi Mulyadi dengan FPI itu terjadi? Lalu, bagaimanakah transformasi serta resolusi konflik antara Dedi Mulyadi dengan FPI?

Tujuan Penelitian

Sehingga, dari latar belakang dan rumusan masalah yang penulis ajukan, maka dapat kita lihat bahwa makalah ini memiliki tujuan, yaitu:

- a. Menjelaskan definisi dari teori konflik
- b. Menjelaskan resolusi dan transformasi konflik
- c. Menjelaskan konflik yang terjadi antara Dedi Mulyadi dengan FPI

Manfaat Penelitian

Setelah penulis menyampaikan beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam membuat makalah ini, maka dengan penulisan makalah ini, penulis ingin memberikan manfaat bagi para pembaca makalah ini, yaitu:

- a. Dapat memahami teori konflik secara mendalam
- b. Dapat mengurangi konflik yang terjadi di sekitar para pembaca
- c. Dapat memberikan resolusi terhadap konflik yang sedang atau akan terjadi
- d. Dapat mentransformasi konflik yang terdapat di sekitar para pembaca

Teori Konflik

Konflik menurut Putman dan Pook sebagaimana dikutip Sujak (1990:150) yaitu interaksi antar individu, kelompok, atau organisasi yang membuat tujuan atau arti yang berlawanan dan merasa bahwa orang lain sebagai pengganggu potensial terhadap pencapaian

Conflict Management Unnes Student Working Paper Series 2017

tujuan mereka. Dalam pandangan Mitchell (1994; 7) konflik adalah sesuatu yang tak dapat dielakan *karena it can originate in individual in group reactions to situation of scare resources; to division of function within society; and to differentiation of power and resultant competition for limited supplies of goods status value roles and power as-an-end-in-itself*.

Menurut Watkins konflik terjadi bila terdapat dua hal (1) sekurang-kurangnya terdapat dua pihak yang secara potensial dan parktis operasional dapat saling mengambat. (2) ada satu sasaran yang sama-sama dikejar oleh kedua pihak, namun hanya satu pihak yang mungkin akan mencapainya. Pihak yang menolak konflik yakin bahwa konflik bersifat destruktif dan membahayakan tujuan kelompok atau organisasi. Dilain pihak, terdapat orang atau kelompok yang menyadari bahwa konflik merupakan bagian integral dari kehidupan organisasi atau masyarakat.

Sehingga konflik dapat berupa perselisihan (*disagreement*), adanya ketegangan (*the presence of tension*), atau munculnya kesulitan-kesulitan lain di antara dua pihak atau lebih. Konflik sering menimbulkan sikap oposisi antara kedua belah pihak, sampai kepada tahap di mana pihak-pihak yang terlibat memandang satu sama lain sebagai penghalang dan pengganggu tercapainya kebutuhan dan tujuan masing-masing.

Konflik terbagi menjadi lima dalam kehidupan sehari-hari, yaitu:

- 1. Konflik didalam Individu**

Konflik ini timbul apabila individu merasa bimbang terhadap pekerjaan mana yang harus dilakukan, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan atau individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.

- 2. Konflik antar individu dalam organisasi yang sama**

Konflik ini timbul akibat tekanan yang berhubungan dengan kedudukan atau perbedaan - perbedaan kepribadian. Kepribadian.

- 3. Konflik antara individu dan kelompok**

Konflik ini berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka. Contoh, seseorang yang dihukum karena melanggar norma-norma kelompok.

- 4. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama**

Adanya pertentangan kepentingan antar kelompok.

- 5. Konflik antar organisasi**

Akibat adanya bentuk persaingan ekonomi dalam sistem perekonomian suatu Negara. Konflik semacam ini sebagai sarana untuk mengembangkan produk baru, teknologi, jasa-jasa, harga yang lebih rendah dan pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara efisien.

Konflik pun memiliki 3 unsur pokok untuk tetap ada. Tiga unsur pokok tersebut adalah situasi, sikap, dan perilaku (Handoyo, dkk, 2015). Unsur-unsur tersebut dapat terjadi akibat ada situasi tertentu, yang dapat menimbulkan sikap tertentu, seperti kompetisi yang dapat menimbulkan dorongan untuk menjadi agresif.

Teori Konflik Menurut Karl Marx

Karl Marx merupakan bapak dari teori konflik sosial, yang merupakan komponen dari empat paradigma utama sosiologi. Teori konflik merupakan teori yang diperkenalkan oleh Karl Marx dalam buku "Manifesto Komunis", 1848. Teori konflik berpendapat bahwa masyarakat paling tidak dipahami sebagai sistem kompleks yang berusaha mencapai keseimbangan, melainkan sebagai sebuah kompetisi (Oxana & Lyudmila, 2014). Masyarakat terdiri dari

Conflict Management Unnes Student Working Paper Series 2017

individu-individu yang bersaing untuk mendapatkan sumber daya yang terbatas. Menurut Karl Marx (1818-1883), dalam masyarakat mana pun ada dua kelompok sosial utama: kelas penguasa dan kelas yang dikuasai. Kelas penguasa memperoleh kekuasaannya dari kepemilikan dan penguasaan kekuatan produksi. Kelas penguasa mengeksploitasi dan menindas kelas yang dikuasai (kelas bawah). Akibatnya ada konflik kepentingan dasar antara kedua kelas ini.

Secara keseluruhan, teori konflik terjadi ketika eksploitasi kapitalis dan pemerintahan yang sedang berjalan meningkat ke kelas yang dikuasai atau ke para pekerja yang lebih rendah, dan eksploitatif untuk mengurangi dan menghilangkan jenis ketidakadilan tersebut, mereka memerlukan pembentuk gerakan dan penggulingan pemerintah yang ada (Oxana & Lyudmila, 2014). Karl Marx percaya bahwa, analisis ekonomi dan politik kapitalisme adalah penyebab utama teori konflik. Hal ini disebabkan kerja paksa, jam kerja yang panjang, upah rendah dan kondisi kerja buruk yang berada di bawah sistem kapitalisme. Oleh karena itu untuk teori Marxis, kekuasaan adalah kemampuan untuk mempengaruhi situasi kehidupan manusia. Kekuasaan adalah ciri utama penataan hubungan masyarakat menurut teori konflik sosial Karl Marx.

Dengan demikian, kekuatan dominan sebagian besar berada di tangan para kapitalis dan mengendalikan hidup kelas pekerja. Struktur kapitalisme merupakan konflik yang tak dapat dipecahkan antara dua kelas fundamental, kelas pekerja dan kelas kapitalis (hal ini adalah konsekuensi dari "logika" reproduksi kapitalis: Selalu bagi kepentingan kapitalis untuk meningkatkan nilai lebih dengan memperpanjang hari kerja, mengurangi upah, mengenalkan teknologi hemat tenaga kerja, dll, dan keharusan ini selalu bertentangan dengan kepentingan pekerja: perjuangan kelas). Pemerintah memiliki kekuasaan, tapi biasanya mereka adalah "instrumen kelas penguasa." Idealnya, pemerintah dilegitimasi berdasarkan prinsip liberal (persetujuan pemerintah, perbedaan radikal antara publik dan swasta yang membuat legitimasi penggunaan kekuatan pribadi) (Oxana & Lyudmila, 2014). Bagi kaum Marxis, "konsensus" semacam itu bergantung pada "kesadaran palsu." Tetapi pemerintah akan bertindak secara koersif jika perlu untuk menjamin stabilitas masyarakat kapitalis. Dalam masyarakat tanpa kelas, tidak akan ada konflik kelas dan kekuasaan akan dibagi secara demokratis.

Teori Konflik Menurut Ralf Dahrendorf

Ralf Dahrendorf menganggap teori konflik sebagai perspektif yang dapat dipakai untuk menganalisis fenomena sosial. Dahrendorf menganggap masyarakat bersisi ganda, memiliki sisi konflik dan sisi kerja sama. Teori konflik Dahrendorf merupakan separuh penerimaan, separuh penolakan, serta modifikasi teori sosiologi Karl Marx. Karl Marx berpendapat bahwa kepemilikan dan kontrol sarana-sarana berada dalam satu individu-individu yang sama (Dahrendorf, *Class and Class Conflict in Industrial Society*, 1959). Menurut Dahrendorf tidak selalu pemilik sumber daya juga bertugas sebagai pengontrol apalagi pada abad kesembilan belas. Bentuk penolakan tersebut ia tunjukkan dengan memaparkan perubahan yang terjadi di masyarakat industri semenjak abad kesembilan belas. Diantaranya:

- Dekomposisi modal
Menurut Dahrendorf timbulnya korporasi-korporasi dengan saham yang dimiliki oleh orang banyak, dimana tak seorangpun memiliki kontrol penuh merupakan contoh dari dekomposisi modal. Dekomposisi tenaga.
- Dekomposisi Tenaga kerja

Conflict Management Unnes Student Working Paper Series 2017

Pada abad spesialisasi sekarang ini mungkin sekali seorang atau beberapa orang mengendalikan perusahaan yang bukan miliknya, seperti halnya seseorang atau beberapa orang yang mempunyai perusahaan tetapi tidak mengendalikannya. Karena zaman ini adalah zaman keahlian dan spesialisasi, manajemen perusahaan dapat menyewa pegawai-pegawai untuk memimpin perusahaannya agar berkembang dengan baik.

- **Timbulnya kelas menengah baru**

Pada akhir abad kesembilan belas, lahir kelas pekerja dengan susunan yang jelas, di mana para buruh terampil berada di jenjang atas sedang buruh biasa berada di bawah. Penerimaan Dahrendorf pada teori konflik Karl Marx adalah ide mengenai pertentangan kelas sebagai satu bentuk konflik dan sebagai sumber perubahan sosial. Kemudian dimodifikasi oleh berdasarkan perkembangan yang terjadi akhir-akhir ini. Dahrendorf mengatakan bahwa ada dasar baru bagi pembentukan kelas, sebagai pengganti konsepsi pemilikan sarana produksi sebagai dasar perbedaan kelas itu. Menurut Dahrendorf hubungan-hubungan kekuasaan yang menyangkut bawahan dan atasan menyediakan unsur bagi kelahiran kelas.

Dahrendorf mengakui terdapat perbedaan di antara mereka yang memiliki sedikit dan banyak kekuasaan. Perbedaan dominasi itu dapat terjadi secara drastis. Tetapi pada dasarnya tetap terdapat dua kelas sosial yaitu, mereka yang berkuasa dan yang dikuasai (Dahrendorf, *Class and Class Conflict in Industrial Society*, 1959). Dalam analisisnya Dahrendorf menganggap bahwa secara empiris, pertentangan kelompok mungkin paling mudah di analisis bila dilihat sebagai pertentangan mengenai legitimasi hubungan-hubungan kekuasaan (Dahrendorf, *Essays in the Theory of Society*, 1968). Dalam setiap asosiasi, kepentingan kelompok penguasa merupakan nilai-nilai yang merupakan ideologi keabsahan kekuasaannya, sementara kepentingan-kepentingan kelompok bawah melahirkan ancaman bagi ideologi ini serta hubungan-hubungan sosial yang terkandung di dalamnya.

Resolusi Konflik

Setelah penulis menjabarkan teori konflik secara luas dan teori konflik menurut beberapa para ahli, maka pada bagian ini penulis ingin menjelaskan resolusi konflik. Resolusi konflik dapat diartikan sebagai sebuah istilah abstrak dan perilaku yang bertujuan untuk mengatasi ketidakcocokan yang dirasakan atau merupakan sebuah proses penyelesaian perselisihan atau konflik (Wahyudi, Muzni, & Suryanto, 2012).

Resolusi konflik bersifat “indeginous” artinya, pencegahan dan resolusi konflik tidak dapat dipisahkan dari aktor, struktur, institusi dan kultur dari mereka yang terlibat dalam konflik. Untuk memprediksi pencegahan dan resolusi konflik perlu mengidentifikasi sumber kekuasaan dengan kajian teori yang memadai, diantaranya dengan kajian struktural, kelembagaan dan unsur budaya yang berkaitan dengan konteks domestik dan juga memfokuskan pada suatu “barang” untuk bahan evaluasi sebagai faktor asal potensi ketidakstabilan lingkungan (Sulaeman, 2015). Perspektif struktural konflik, berkaitan dengan berbagai kelompok sosial, kelompok kepentingan dan sumber kepentingan. Serta terjadinya perubahan akses terhadap distribusi sumber ekonomi dan politik.

Substansi resolusi konflik berkaitan dengan mekanisme atau proses resolusi konflik, meskipun telah cukup dikenal istilah teknis dalam resolusi konflik seperti rekonsiliasi, islah atau rujuk, namun semuanya belum terungkap implementasinya secara empirik

Conflict Management Unnes Student Working Paper Series 2017

dalam masyarakat konflik (Sulaeman, 2015). 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 (Bakri, 2015). Setidaknya terdapat tiga kelas mekanisme resolusi konflik (Wahyudi, Muzni, & Suryanto, 2012):

1. Mekanisme pengambilan keputusan bersama (*joint decision making*) yaitu prosedur dimana pengambilan keputusan dilakukan sendiri oleh pihak-pihak yang terlibat konflik. Mekanisme ini adalah prosedur yang paling baik untuk dilakukan karena memberikan kesempatan yang sama bagi pihak yang berkonflik,
2. Mekanisme pengambilan keputusan oleh pihak ketiga (*third party decision making procedures*) yaitu mekanisme dimana pengambilan keputusan dilakukan oleh pihak yang tidak terlibat dalam konflik. Lebih tepatnya mekanisme ini disebut juga sebagai pendekatan berorientasi hak.
3. Mekanisme aksi sepihak (*separate action procedures*), yaitu mekanisme dimana pihak-pihak yang terlibat konflik mengambil keputusan secara sepihak atau sendiri-sendiri. Mekanisme ini seringkali menimbulkan konflik baru dan meningkatkan eskalasi konflik. Mekanisme aksi disebut juga sebagai pendekatan berorientasi kekuatan.

Transformasi Konflik

Setelah kita semua mengetahui tentang resolusi konflik, maka selanjutnya penulis akan menjelaskan mengenai transformasi konflik. Konsep ini muncul dari kekhawatiran dengan beberapa konsep sebelumnya yang belum bisa menjawab permasalahan penyelesaian konflik secara paradigmatik (Prasetijo, 2009). Konsep resolusi konflik membawa kecemasan tersendiri dengan bahaya kooptasi yang ditimbulkannya yaitu ke arah yang akan membawa kekakuan makna konflik dimana orang-orang akan menjadikannya sebagai isu kepentingan dan legitimasi. Hal ini disebabkan karena resolusi konflik tidak sejalan dengan *advocacy*. Resolusi konflik tidak dapat mengantisipasi perubahan yang akan terjadi sebagai akibat dari resolusi konflik tersebut (Prasetijo, 2009).

Dalam pandangan transformasi konflik, terdapat empat dimensi perubahan yang muncul akibat sebuah konflik. Empat dimensi perubahan tersebut adalah dimensi personal, dimensi relasional, dimensi struktural, dan dimensi kultural (Waas, Fasisaka, & Parameswari, 2015).

1. Dimensi Personal

Dimensi ini menyangkut perubahan yang terjadi pada aspek kognitif, emosi, persepsi, dan spiritual akibat pengalaman konflik. Transformasi dibutuhkan untuk membebaskan individu dari efek-efek destruktif konflik sosial seperti luka fisik dan mental.

2. Dimensi Relasional

Transformasi dibutuhkan untuk memulihkan pola komunikasi dan interaksi dalam sebuah relasi yang berkonflik. Dengan lebih jelas, transformasi menunjukkan intervensi yang intens untuk mengurangi komunikasi yang buruk dan meningkatkan sifat saling pengertian.

3. Dimensi Struktural

Dimensi ini berkaitan dengan struktur sosial atau aturan-aturan yang mengatur hubungan antar individu dalam masyarakat. Dimensi ini juga menyangkut cara orang

Conflict Management Unnes Student Working Paper Series 2017

membangun dan mengelola hubungan sosial, ekonomi, dan institusional agar kebutuhan dasar manusianya terpenuhi, menyediakan akses kepada masyarakat dalam pengambilan keputusan-keputusan yang dapat mempengaruhi hidup mereka, memahami akar penyebab konflik, mempromosikan mekanisme non-kekerasan dalam menghadapi konflik, dan meminimalisasi kekerasan itu sendiri.

4. Dimensi Kultural

Dimensi budaya mengidentifikasi dan memahami pola budaya yang dapat memicu kekerasan sebagai ekspresi dari konflik. Selain itu, transformasi juga dibutuhkan untuk mengidentifikasi nilai-nilai budaya yang dapat menangani konflik secara konstruktif.

Hasil Temuan

Setelah penulis memaparkan latar belakang mengenai konflik dan teori konflik, maka selanjutnya di dalam bagian ini, penulis akan mengambil sebuah studi kasus yang berkaitan dengan konflik. Studi kasus yang penulis ambil untuk tulisan kali ini adalah konflik yang berada di tempat tinggal penulis, yaitu Bupati Purwakarta, Dedi Mulyadi, yang berkonflik dengan Front Pembela Islam, atau FPI.

Konflik bermula ketika Dedi Mulyadi selalu menggunakan salam sunda yaitu *Sampurasun* disetiap pertemuan atau acara, sehingga hal tersebut membuat FPI mengira bahwa Dedi Mulyadi telah melupakan nilai-nilai agama Islam yang merupakan agama dirinya sendiri. Lalu pada suatu kesempatan, mantan ketua umum FPI, yaitu Habib Rizieq, melakukan tablig akbar di Purwakarta pada akhir tahun 2015 dan mengganti salam sunda, *sampurasun*, menjadi campur racun dan menganggap Dedi Mulyadi telah berbuat syirik dan menyinggung nilai-nilai keislamannya.

Sontak saja hal tersebut membuat Dedi Mulyadi menjadi marah dan melaporkan hal tersebut kepada Polisi. Tidak hanya Dedi Mulyadi saja yang marah, namun seluruh anggota organisasi masyarakat Sunda atau aliansi masyarakat Sunda Jawa Barat pun marah akan tindakan yang dilakukan oleh Habib Rizieq tersebut. Hal ini menurut mereka tela melecehkan budaya Jawa Barat. Habib Rizieq tidak hanya dilaporkan oleh Dedi Mulyadi saja, tetapi juga oleh aliansi masyarakat Sunda kepada Polisi. Semua tuduhan yang dilayangkan kepada Habib Rizieq tersebut adalah terkait dengan pelecehan budaya dan Habib Rizieq dijerat oleh UU ITE karena melecehkan budaya Sunda di dalam rekaman video yang diunggah di Youtube. Walaupun demikian, kasus ini tetap saja masih bergulir, hal ini disebabkan karena kedua belah pihak menyalahkan satu sama lain dan pasal yang dijeratkan kepada Habib Rizieq pun tidak terbukti salah.

Hasil Diskusi

Melihat dari hasil temuan di atas, penulis melihat bahwa konflik yang terjadi antara Bupati Purwakarta dengan ketua FPI disebabkan oleh kesalah pahaman yang diawali oleh ketua FPI, Habib Rizieq. Hal ini dapat dilihat dari tidak mengertinya Habib Rizieq terhadap suatu kebudayaan, sehingga beliau hanya melihat dari sudut pandang beliau saja dan tidak melihat kondisi masyarakat dan Bupati Purwakarta itu sendiri. Walau demikian, konflik antara Bupati Purwakarta dengan ketua FPI ini belum memasuki tahap transformasi konflik, dan masih berada dalam tahap resolusi konflik, sehingga konflik masih tetap mengambang.

Kesimpulan

Setelah penulis memaparkan teori-teori beserta dengan hasil temuan dan diskusi, penulis akhirnya sampai pada simpulan. Simpulan dari makalah ini adalah konflik dapat terjadi oleh

Conflict Management Unnes Student Working Paper Series 2017

adanya disintegrasi dari berbagai macam aspek, seperti tidak saling memahami antara keadaan yang satu dengan yang lain. Walau demikian, konflik pasti akan selalu ada, dan untuk menyelesaikan konflik perlu untuk dibuat resolusi yang pada akhirnya akan mentransformasikan konflik tersebut. Sehingga suatu konflik dapat di-*manage* dan tidak menggantung.

Saran

Penulis memiliki beberapa saran atas kasus Dedi Mulyadi vs FPI:

- a) Konflik kebudayaan dan agama sudah sering terjadi di Indonesia, sehingga masyarakat harus memiliki sikap toleransi akan budaya dan agama lain yang berada di Indonesia
- b) Perlu adanya peraturan untuk mentransformasikan konflik kebudayaan dan agama
- c) Untuk menghadapi kasus serupa, penulis menyarankan agar dialog antar budaya dan agama sering untuk dilakukan, hal tersebut bertujuan agar tidak terjadi kesalah pahaman kembali dan dapat menimbulkan rasa toleransi yang tinggi.

Daftar Pustaka

- Arditama, S. (2016). Mengkaji Ruang Publik dari Perspektif Kuasa: Fenomena Kemenangan Aktor Hegemonik Melalui Dominasi Budaya. *Politik Indonesia: Indonesian Political Science Review*, 69-86.
- Babbitt, E., & Hampson, F. O. (2011). Conflict Resolution as a Field of Inquiry: Practice Informing Theory. *International Studies Review*, 46-57.
- Badan Pusat Statistik. (2015). *Statistika Indonesia Statistical Year Book of Indonesia*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Bakri, H. (2015). Resolusi Konflik melalui Pendekatan Kearifan Lokal Pela Gandongdi Kota Ambon. *The POLITICS: Jurnal Magister Ilmu Politik Universitas Hasanuddin*, 51-60.
- Dahrendorf, R. (1958). Toward a Theory of Social Conflict. *The Journal of Conflict Resolution*, 170-183.
- Dahrendorf, R. (1959). *Class and Class Conflict in Industrial Society*. California: Stanford University Press.
- Dahrendorf, R. (1968). *Essays in the Theory of Society*. California: Stanford University Press.
- Dermatoto, A. (2007). Strukturalisme Konflik: Pemahaman Akan Konflik Paeda Masyarakat Industri Menurut Lewis Coser dan Ralf Dahrendorf. *Jurnal Sosiologi Dilema*, 1-12.
- Galtung, J. (2009). *Theories of Conflict Definitions, Dimensions, Negations*,. Oslo: Transcend.
- GÜÇLÜ, İ. (2014). Karl Marx and Ralf Dahrendorf: A Comparative Perspective on Class Formation and Conflict. *ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ İİBF DERGİSİ*, 151-167.
- Handoyo, Eko, dkk. (2015). *Studi Masyarakat Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- Hirshleifer, J. (1995). *Theorizing About Conflict*. Los Angeles: Department of Economics UCLA.
- Jalaludin, D. (2015, November 26). *Bupati Purwakarta Bicara soal Sampurasun dan Kritikan Habib Rizieq*. Retrieved from Sindonews.com : <https://daerah.sindonews.com/read/1064847/21/bupati-purwakarta-bicara-soal-sampurasun-dan-kritikan-habib-rizieq-1448551825>
- Livesey, C. (2017, Juli 15). *A-Level Sociology Teaching Notes*. Retrieved from Sociology.org.uk: <http://www.sociology.org.uk/notes/siweber.pdf>

Conflict Management Unnes Student Working Paper Series 2017

- Kristianus. (2016). Politik dan Strategi Budaya Etnik dalam Pilkada Serentak di Kalimantan Barat. *Politik Indonesia: Indonesian Political Science Review*, 87-101.
- Muspawi, M. (2014). Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi). *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora*, 41-46.
- N, B. R. (2015, November 29). *FPI Tak Akan Minta Maaf, Tuding Bupati Purwakarta yang Salah* CNN Indonesia. Retrieved from CNN Indonesia: <http://www.cnnindonesia.com/nasional/20151129152604-20-94733/fpi-tak-akan-minta-maaf-tuding-bupati-purwakarta-yang-salah/>
- N, B. R. (2015, November 25). *Pelesetkan Salam Sunda, Habib Rizieq Dilaporkan ke Polisi* CNN Indonesia. Retrieved from CNN Indonesia: <http://www.cnnindonesia.com/nasional/20151125151753-20-93993/pelesetkan-salam-sunda-habib-rizieq-dilaporkan-ke-polisi/>
- Oktara, D. (2015, November 25). *Pelesetan Sampurasun, Rizieq FPI & Bupati Nikahi Nyi Kidul*. Retrieved from Tempo.co: <https://m.tempo.co/read/news/2015/11/25/078722237/pelesetan-sampurasun-rizieq-fpi-bupati-nikahi-ny-kidul>
- Oxana, M., & Lyudmila, P. (2014). *Karl Marx and Marxist Sociology*. Kyiv: Dragomanov National Pedagogical University.
- Pia, E., & Diez, T. (2007). *Conflict and Human Rights: A Theoretical Framework*. Birmingham: University of Birmingham.
- Poerwanto, H. (1997). Teori Konflik dan Hubungan Dinamika antarsuku-Bangsa. *Jurnal Humaniora*, 40-47.
- Poloma, M. M. (1994). *Sosiologi Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Prasetijo, A. (2009, Agustus 25). *Transformasi Konflik Bukan Resolusi Konflik*. Retrieved from etnobudaya.net: <https://etnobudaya.net/2009/08/25/transformasi-konflik-bukan-resolusi-konflik/>
- Rahmaniah, A. (2016). *Metateorizing: Teori Konflik (Ralf Dahrendorf)*. Malang: Fakultas Tarbiyah dan Pelatihan Pengajaran UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Ramsbotham, O., Woodhouse, T., & Miall, H. (2016). *Contemporary Conflict Resolution, 4th Edition*. Cambridge: Polity.
- Rappler.com. (2015, December 20). *Buntut kasus 'Sampurasun', FPI bentrok dengan Aliansi Masyarakat Purwakarta*. Retrieved from Rippler: <http://www.rappler.com/indonesia/116582-sampurasun-fpi-bentrok-aliansi-masyarakat-purwakarta>
- S, I. T. (2015, Desember 24). *Kasus Sampurasun, Polisi: Rizieq FPI Tak Hina Budaya Sunda*. Retrieved from Tempo.co: <https://m.tempo.co/read/news/2015/12/24/058730360/kasus-sampurasun-polisi-rizieq-fpi-tak-hina-budaya-sunda>
- Saefudin, H. A. (2005). Teori Konflik dan Perubahan Sosial: Sebuah Analisis Kritis. *MediaTor*, 75-82.
- Saputra, Y. (2015, November 26). *Ormas Sunda menjelaskan kenapa kasus sampurasun FPI bisa menjadi besar*. Retrieved from Rappler: <http://www.rappler.com/indonesia/114117-ormas-sunda-fpi-sampurasun-rizieq>
- Sulaeman, M. M. (2015). Resolusi Konflik Pendekatan Ilmiah Modern Dan Model Tradisional Berbasis Pengetahuan Lokal (Kasus di Desa Gadingan Kecamatan Sliyeg Kabupaten Indramayu). *Sosiohumaniora*, 41-48.
- Sumarynto. (2010). *Manajemen Konflik Sebagai Suatu Pemecahan Masalah*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Conflict Management Unnes Student Working Paper Series 2017

- Sutisna, N. (2015, November 27). *Heboh Sampurasun, Bupati Purwakarta Nasihati Rizieq*. Retrieved from Tempo.co: <https://m.tempo.co/read/news/2015/11/27/058722720/heboh-sampurasun-bupati-purwakarta-nasihati-rizieq>
- Swanström, N. L., & Weissmann, M. S. (2005). *Conflict, Conflict Prevention and Conflict Management and beyond: a conceptual exploration*. Washington DC-Uppsala: Central Asia-Caucasus Institute and Silk Road Studies Program.
- Tittenbrun, J. (2013). Ralph Dahrendorf's Conflict Theory of Social Differentiation and Elite Theory. *Innovative Issues and Approaches in Social Sciences*, 117-140.
- Tumengkol, S. M. (2012). *Teori Sosiologi Suatu Perspektif tentang Teori Konflik dalam Masyarakat Industri*. Manado: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi.
- Waas, A. N., Fasisaka, I., & Parameswari, A. A. (2015). *Upaya Transformasi Konflik Oleh Search For Common Ground Organization Dalam Konflik Dongo*. Bali: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana.
- Wahyudi, A. (2005). Konflik, Konsep Teori dan Permasalahan. *Jurnal Madani*, 1-15.
- Wahyudi, I., Muzni, A. I., & Suryanto. (2012). Model Pengembangan Resolusi Konflik Nelayan Pantai Utara Jawa Timur. *Jurnal Psikosains*, 55-78.
- Weingart, P. (1969). Beyond Parsons? A Critique of Ralf Dahrendorf's Conflict Theory. *Social Forces*, 151-165.
- Yakkaldevi, A. S. (2014). *Sociological Theory*. Solapur: Laxmi Book Publication's.
- Zainal, S. (2016). Transformasi Konflik Aceh dan Relasi Sosial-Politik di Era Desentralisasi. *MASYARAKAT: Jurnal Sosiologi*, 81-108.