

MANAJEMEN KONFLIK OLEH POLDA SUMSEL TERKAIT KONFLIK LAHAN PT. LAJU PERDANA INDAH DENGAN SERIKAT TANI DAN NELAYAN DI OKU TIMUR

Muhamad Holil¹, Muchlis Minako, S.Hum., M. Hum²

¹Program Studi Politik Islam, UIN Raden Fatah Palembang

²Program Studi Politik Islam, UIN Raden Fatah Palembang

e-mail : holil3682@gmail.com¹

muchlisminako@radenfatah.ac.id²

ABSTRAK

Secara dasar akar dari konflik pertanahan adalah terjadinya tumpang tindih dalam peraturan dan regulasi yang kurang memadai, serta peradilan yang juga tumpang tindih. Penyelesaian sengketa menjadi sulit karena birokrasi yang rumit. Di sisi lain, nilai ekonomi tinggi dan kesadaran masyarakat meningkat, namun jumlah penduduk terus bertambah sementara tanah tetap. Hal ini menyebabkan kemiskinan masih menjadi masalah yang perlu diatasi. Salah satu masalah sengketa yang sering terjadi adalah ketidakditerimaan keputusan pengadilan oleh para pihak yang bersengketa merupakan akar konflik secara khusus. Masalah lain adalah tidak dapat dilaksanakannya putusan pengadilan karena situasi perubahan kepengurusan dan kepemilikan. Selain itu, keputusan pengadilan dapat memiliki konsekuensi hukum yang berbeda untuk subjek yang sama. Terakhir, ada permintaan tertentu yang diajukan sesuai keputusan pengadilan yang belum memiliki kekuatan hukum tetap. Manajemen konflik adalah proses yang digunakan untuk menangani dan mengatur konflik yang ada pada bisnis atau organisasi. Konflik merupakan hal yang rawan terjadi di dunia bisnis karena persaingan yang ketat. Namun, konflik dapat diminimalisir dan dicegah dengan mengimplementasikan manajemen konflik yang baik. Ini penting untuk mengelola konflik agar tidak menyebabkan perpecahan, permusuhan, dan persaingan yang tidak sehat serta mempengaruhi produktivitas. Manajemen konflik juga digunakan untuk menyelesaikan konflik dan menyatukan kembali berbagai pihak melalui solusi yang sesuai

Kata kunci– Konflik, lahan, manajemen konflik.

ABSTRACT

The origins of land disputes in general are due to the presence of conflicting regulations, inadequate regulations, tangled settlements and bureaucracy, escalating economic value, rising public consciousness, finite land amidst population growth, and poverty. Meanwhile, the origins of specific land conflicts involve disagreements surrounding judicial rulings, such as the rejection of court decisions by the opposing parties, court judgments that cannot be enforced due to changes in tenure and ownership status, rulings that result in lawsuits with varying legal implications for the subject matter of the case, and certain demands based on court decisions that have yet to obtain permanent legal validity. Conflict management is a process used to resolve and manage conflicts that occur in a business or organization. Conflict is something that is prone to occur in the business world because of intense competition. However, conflicts can be minimized and prevented by implementing good conflict management. This is important for managing conflict so as not to cause division, hostility, and unhealthy competition and affect productivity. Conflict management is also used to resolve conflicts and reunite parties through suitable solutions.

Keywords– Conflict, land, conflict management.

PENDAHULUAN

Didefinisikan dari Bahasa Indonesia bahwa konflik ialah perjuangan untuk mempertahankan nilai atau posisi yang diinginkan, serta sumber daya, dengan tujuan yang berasal dari pihak yang berseteru bukan cuma untuk memperoleh apa yang diharapkan melainkan juga untuk meniadakan, menyakiti, serta mengeliminasi lawan mereka. Dikutip dari Irving M. Zeitlin (1998:156), konflik menurut Coser ialah sebuah perjuangan untuk mempertahankan nilai dan mendapatkan pengakuan atas status kadang memerlukan konflik antara dua kepentingan yang saling bersaing.

Ada aspek menarik yang dapat dicatat yaitu ‘bersaing’. Dalam konteks kehidupan sosial, kita dapat melihat bahwa ada banyak momen atau acara yang intinya adalah persaingan untuk mendapatkan sesuatu seperti pasangan, kekayaan, dan kekuasaan. Dalam dunia politik, persaingan ini telah menjadi hal yang begitu umum juga bahkan dapat disebutkan 'pasti' terjadi. Kedua belah pihak menggunakan berbagai langkah untuk dapat mengunggulkan calon yang diusung, sehingga konflik sudah tidak dapat dihindari. Namun konflik ini bisa dimanajemen.

Manajemen konflik ialah proses yang digunakan agar dapat mengatasi dan mengatur konflik yang terdapat dalam bisnis atau organisasi. Konflik ialah hal yang rawan terjadi di dunia bisnis karena persaingan yang ketat. Namun, konflik dapat diminimalisir dan dicegah

dengan mengimplementasikan manajemen konflik yang baik. Ini penting untuk mengelola konflik agar tidak menyebabkan perpecahan, permusuhan, dan persaingan yang tidak sehat serta mempengaruhi produktivitas. Manajemen konflik juga digunakan untuk menyelesaikan konflik dan menyatukan kembali berbagai pihak melalui solusi yang sesuai.

Manajemen konflik juga melibatkan proses identifikasi masalah yang mendasar, menganalisis konflik, mencari pemecahan, serta melaksanakan langkah yang sesuai untuk menyelesaikan konflik.

Pada penelitian ini penulis mendapati bagaimana pihak Polda Sumatera Selatan melakukan manajemen konflik terkait konflik lahan PT. Laju Perdana Indah dengan Serikat Tani dan Nelayan di OKU Timur.

RUMUSAN MASALAH

Penelitian mengenai konflik sengketa lahan telah mengalami kemajuan signifikan dari beberapa dasawarsa terakhir. Hal menariknya adalah menjamurnya kasus-kasus terkait sengketa lahan yang terus terjadi dalam kurun waktu yang panjang. Pertikaian sering kali terjadi terkait kepemilikan tanah. Inilah yang mengakibatkan terganggunya ketentraman masyarakat yang lahannya terus diserobot oleh perusahaan-perusahaan. Mengidentifikasi akar penyebab konflik secara rinci memang tidaklah mudah.

TUJUAN PENELITIAN

Melalui penelitian ini, penulis memiliki tujuan untuk memahami konflik yang muncul dalam permasalahan lahan dan mengatasi konflik tersebut. Selain itu, menemukan akar penyebab terjadinya konflik, dan cara penyelesaian atas masalah terkait konflik yang terjadi juga merupakan tujuan dari penelitian ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Konflik

Konflik bermula dari kata kerja Latin *configere* yang memiliki arti saling memukul. Dalam konteks sosiologis, perdebatan diterjemahkan sebagai sebuah proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) di mana salah satu pihak berusaha menggeser pihak lain dengan menjatuhkannya atau membuatnya tidak memiliki kekuatan. Selain itu, perdebatan juga dapat diartikan sebagai hubungan antara dua pihak atau lebih (individu atau kelompok) yang memiliki tujuan atau kepentingan yang berbeda.

Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara harapan seseorang terhadap dirinya sendiri, orang lain, atau organisasi dengan kenyataan yang sebenarnya. Menurut Gibson (1977:347), selain dapat menimbulkan kerjasama, interdependensi juga dapat menimbulkan

kontroversi. Hal ini terjadi ketika masing-masing komponen organisasi memiliki kepentingan dan tujuan masing-masing dan tidak saling bekerja sama.

Jenis-jenis Konflik

Menurut Wirawan (2010: 22), James A.F. Stoner dan Charles Wankel mengidentifikasi lima jenis konflik, di antaranya:

- a) Konflik Intrapersonal, yang terjadi ketika seseorang menghadapi dua keinginan yang bertentangan di dalam dirinya sendiri.
- b) Konflik Interpersonal, yang timbul karena perbedaan kepentingan atau keinginan antara dua orang yang berbeda status, jabatan, atau bidang kerja, dan merupakan dinamika penting dalam perilaku organisasi karena melibatkan beberapa peran dalam mencapai tujuan organisasi.
- c) Konflik antar Individu dan Kelompok, yang seringkali terjadi ketika individu menghadapi tekanan untuk memenuhi norma kelompok kerja mereka.
- d) Konflik antara Kelompok dalam Organisasi yang Sama, yang sering terjadi antara lini dan staf, atau antara pekerja dan manajemen.
- e) Konflik antara Organisasi, seperti persaingan di bidang ekonomi yang dapat mendorong pengembangan produk, teknologi, servis baru, serta pemanfaatan sumber daya yang lebih efisien dengan harga yang lebih terjangkau.

Proses Konflik

Konflik adalah suatu proses yang dinamis, bukan kondisi statis. Konflik memiliki tahapan awal dan melalui berbagai tahapan sebelum berakhir. Beberapa pendekatan yang baik untuk menggambarkan proses konflik adalah sebagai berikut menurut Luthans (2006: 140):

- a) Antecedent Conditions or Latent Conflict (Kondisi Awal atau Konflik Laten)

Ini adalah kondisi yang dapat menyebabkan atau menyebabkan episode konflik. Dalam beberapa kasus, tindakan agresif dapat memicu proses konflik. Kondisi awal tidak selalu terlihat atau terlihat jelas di permukaan. Namun, kondisi ini tidak serta merta menimbulkan konflik. Misalnya, jika seorang manajer penjualan ingin meningkatkan produksi untuk memenuhi permintaan pasar yang mendesak, akan membuat frustrasi ketika departemen manufaktur perusahaan menekan mereka untuk menekan biaya. Namun, konflik tidak selalu muncul karena kedua belah pihak tidak

mau memenuhi keinginan pihak lain. Konflik bersifat potensial, yaitu dapat terjadi, tetapi tidak.

b) Perceived Conflict

Untuk melanjutkan konflik, kedua belah pihak perlu menyadari bahwa mereka berada di bawah ancaman. Tanpa rasa ancaman ini, tindakan oleh satu pihak yang merugikan pihak lain mungkin tidak dianggap sebagai ancaman. Mirip dengan kasus di atas, jika manajer penjualan dan manajer produksi memiliki pemahaman yang sama dalam menghadapi masalah permintaan pasar yang mendesak, maka tidak akan terjadi konflik dan akan terjadi kerjasama yang baik. Namun, proses konflik cenderung berlanjut ketika tindakan kedua belah pihak berujung pada perselisihan.

c) Felt Conflict

Pandangan berhubungan kuat dengan emosi. Oleh karena itu, jika seseorang merasakan adanya konflik baik secara aktual maupun potensial, maka ketegangan, frustrasi, kemarahan, ketakutan, atau kegelisahan akan meningkat. Hal ini menimbulkan kecurigaan pihak lain, semuanya dianggap sebagai ancaman dan mereka mulai memikirkan situasi dan bagaimana menghadapi ancaman tersebut.

d) Manifest Conflict

Pandangan serta emosi mengakibatkan orang bereaksi kepada situasi tersebut. Berbagai bentuk reaksi dapat terjadi pada tahap ini, antara lain: B. Berdebat, bersikap proaktif, atau bahkan menunjukkan niat baik yang mengarah pada penyelesaian masalah yang konstruktif.

e) Conflict Resolution or Suppression

Penyelesaian konflik dapat terjadi dalam berbagai cara. Kedua belah pihak mungkin mencapai kesepakatan yang mengakhiri konflik tersebut. Mereka bahkan mungkin mulai mengambil tindakan untuk mencegah terulangnya konflik di masa depan. Namun, terkadang konflik ditindas (ditekan). Hal ini terjadi jika kedua belah pihak menghindari reaksi yang keras atau mencoba mengabaikan ketika terjadi

perselisihan. Konflik juga dapat dianggap selesai jika satu pihak berhasil mengalahkan pihak yang lain.

f) Conflict Alternatif

Meskipun konflik telah diselesaikan, masih ada perasaan tersisa. Terkadang, perasaan lega dan harmoni tercipta ketika kebijakan baru dihasilkan dan masalah antara kedua belah pihak dapat diatasi, sehingga konflik di masa depan dapat diminimalkan. Namun, jika yang tersisa adalah perasaan tidak enak dan ketidakpuasan, ini dapat menjadi kondisi yang berpotensi untuk episode konflik selanjutnya. Pertanyaan utama adalah apakah para pelaku dapat berkolaborasi dengan lebih baik atau justru semakin terpisah karena adanya perselisihan.

Penyelesaian Konflik

Menurut Stevenin, Handoko (2001: 48) menyatakan bahwa ada lima langkah untuk mencapai perdamaian dalam konflik. Terlepas dari penyebab masalahnya, lima langkah berikut sangat penting untuk mengatasi kesulitan. Pengenalan

a) Pengenalan

Menyadari kesenjangan antara keadaan yang ada atau teridentifikasi dengan keadaan yang ideal. Kesalahan dalam mendeteksi (tidak menghiraukan masalah atau menganggap masalah padahal sebenarnya tidak ada) hanya akan menjadi perangkap.

a) Diagnosis

Tahap ini merupakan yang paling penting. Metode yang benar dan teruji untuk mengetahui siapa, apa, mengapa, dimana, dan bagaimana masalah terjadi harus dilakukan dengan baik. Fokus pada masalah utama dan jangan terjebak pada hal-hal sepele.

b) Menyepakati solusi

Kumpulkan masukan mengenai solusi yang memungkinkan dari orang-orang yang terlibat. Sering solusi yang tidak praktis atau tidak dapat diterapkan. Jangan menyelesaikan masalah dengan cara yang tidak baik. Cari solusi terbaik.

c) Pelaksanaan

Ingatlah bahwa selalu ada keuntungan dan kerugian dalam setiap pilihan. Namun, jangan biarkan pertimbangan ini terlalu mempengaruhi pilihan dan arah pada kelompok tertentu.

d) Evaluasi

Penyelesaian dapat menimbulkan masalah baru. Jika solusinya tampak tidak berhasil, kembali ke tahapan sebelumnya dan coba lagi.

Di sisi lain, Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa manajer dan karyawan memiliki banyak strategi untuk menghadapi dan menyelesaikan konflik. Beberapa strategi tersebut adalah: Menghindari

1) Menghindari

Konflik dapat dihindari ketika masalah yang menyebabkannya tidak begitu penting atau ketika potensi konflik tidak sebanding dengan konsekuensi yang ditimbulkannya. Penghindaran adalah strategi untuk menenangkan pihak lawan. Seorang administrator keperawatan yang terlibat dalam perselisihan dapat mengabaikan masalah tersebut dengan mengatakan, "Mari kita luangkan waktu untuk mempertimbangkan dan menetapkan tanggal untuk diskusi." Mengakomodasi

2) Mengakomodasi

Memberikan kesempatan kepada orang lain untuk berkolaborasi dalam strategi pemecahan masalah, terutama jika isu tersebut penting bagi mereka. Ini memungkinkan kerjasama dengan memberi kesempatan pada mereka untuk membuat keputusan bersama. Seorang perawat yang terlibat dalam konflik dapat memfasilitasi pihak lain dengan memprioritaskan kebutuhan mereka terlebih dahulu.

3) Persaingan

Gunakan metode ini jika Anda yakin memiliki informasi dan keterampilan yang lebih dari yang lain atau jika Anda tidak ingin mengorbankan nilai-nilai Anda. Metode ini dapat memicu konflik tetapi dapat menjadi penting untuk keamanan.

4) Kompromi atau Negosiasi

Masing-masing memberikan dan menawarkan sesuatu pada saat yang sama, saling memberi dan menerima, serta meminimalkan kekurangan semua pihak untuk keuntungan bersama.

5) Pemecahan Masalah atau Kolaborasi

Pemecahan masalah yang saling menguntungkan di mana semua individu yang terlibat memiliki tujuan kerja yang sama. Diperlukan komitmen dari semua pihak yang terlibat untuk saling mendukung dan memperhatikan satu sama lain.

Manajemen Konflik

Manajemen konflik berasal dari bahasa Inggris, di mana "management" berarti pengelolaan dan "conflict" berarti perselisihan. Jadi, istilah "manajemen konflik" secara harfiah berarti pengelolaan konflik. Istilah ini digunakan dalam bidang bisnis, manajemen organisasi, dan ilmu sosial lainnya untuk mengacu pada proses mengelola atau mengatasi perbedaan pendapat atau persepsi yang terjadi dalam sebuah organisasi atau bisnis.

Menurut KBBI, manajemen adalah proses atau tindakan mengatur, mengendalikan, merencanakan, memimpin, dan mengkoordinasikan sumber daya (manusia, uang, bahan, mesin, dll) dalam upaya mencapai target yang telah ditetapkan. Sementara itu, konflik adalah perbedaan pendapat, persepsi, atau kepentingan yang menimbulkan perasaan tidak sepakat, saling menentang, atau bentrok. Jadi, dapat diartikan sebagai proses mengatur atau mengendalikan perbedaan pendapat, persepsi, atau kepentingan yang menimbulkan perasaan tidak sepakat atau bentrok dalam upaya menggapai target yang telah ditetapkan.

Menurut Thomas, manajemen konflik ialah langkah-langkah mengidentifikasi, menganalisis, dan mengatasi konflik yang ada dalam organisasi. Dalam pandangan Thomas, manajemen konflik meliputi lima tahap, yaitu pengenalan, analisis, pembuatan keputusan, implementasi, dan evaluasi. Pada tahap pengenalan, manajer harus dapat mengidentifikasi sumber-sumber konflik yang ada dalam organisasi. Pada tahap analisis, manajer harus dapat menganalisis konflik yang ada dan menentukan dampak yang ditimbulkan oleh konflik tersebut. Pada tahap pembuatan keputusan, manajer harus dapat menentukan tindakan yang akan diambil untuk mengatasi konflik. Pada tahap implementasi, manajer harus dapat mengeksekusi tindakan yang telah ditentukan dan melakukan perubahan yang diperlukan. Pada tahap evaluasi, manajer harus dapat mengevaluasi hasil dari tindakan yang telah diambil dan melakukan perbaikan sesuai dengan kebutuhan.

Menurut M. Afzalur Rahim (1986), manajemen konflik adalah proses yang digunakan untuk menyelesaikan pertikaian yang terjadi antara dua atau lebih kelompok. Dalam pandangan Rahim, manajemen konflik meliputi tiga tahap, yaitu pengenalan, analisis, dan penyelesaian. Pada tahap pengenalan, manajer harus dapat mengidentifikasi sumber-sumber konflik yang ada dalam organisasi. Pada tahap analisis, manajer harus dapat menganalisis konflik yang ada dan menentukan dampak yang ditimbulkan oleh konflik tersebut. Pada tahap penyelesaian, manajer harus dapat menentukan tindakan yang akan diambil untuk mengatasi konflik dan mengeksekusi tindakan tersebut.

Rahim menyatakan bahwa manajemen konflik dapat dilakukan dengan beberapa strategi, seperti:

- 1) Penghindaran: Meminimalkan atau menghindari interaksi dengan pihak yang menyebabkan konflik.
- 2) Kompromi: Mencari solusi yang menerima kompromi dari kedua belah pihak.
- 3) Penyelesaian kolaboratif: Mencari solusi yang diterima semua pihak dengan cara bekerja sama. Penegasan: Mencari solusi dengan cara menegaskan keinginan dan hak masing-masing pihak.
- 4) Penyelesaian dengan kekuasaan: Mencari solusi dengan cara menggunakan kekuasaan atau otoritas yang dimiliki.

Menurut R.K. Khandwalla (1977), manajemen konflik merupakan proses yang dipakai untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi di dalam perusahaan. Menurut pandangan

Khandwalla, manajemen konflik meliputi dua tahap, yaitu pengenalan dan penyelesaian. Pada tahap pengenalan, manajer harus dapat mengidentifikasi sumber-sumber konflik yang ada dalam organisasi. Pada tahap penyelesaian, manajer harus dapat menentukan tindakan yang akan diambil untuk mengatasi konflik dan mengeksekusi tindakan tersebut.

Khandwalla menyatakan bahwa manajemen konflik dapat dilakukan dengan beberapa metode, seperti:

- 1) Penghindaran: Meminimalkan atau menghindari interaksi dengan pihak yang menyebabkan konflik.
- 2) Kompromi: Mencari solusi yang menerima kompromi dari kedua belah pihak.
- 3) Negosiasi: Mencari solusi dengan cara bernegosiasi dengan pihak yang menyebabkan konflik.
- 4) Mediasi: Mencari solusi dengan bantuan pihak ketiga yang tidak terlibat dalam konflik.
- 5) Penegasan: Mencari solusi dengan cara menegaskan keinginan dan hak masing-masing pihak.

Menurut C.R. Mitchell, K.J. Borton, and J.W. Slocum (1978), manajemen konflik merupakan proses yang dipakai dalam mengatasi konflik yang ada pada sebuah organisasi. Menurut pandangan mereka, manajemen konflik meliputi enam tahap, yaitu pengenalan, analisis, pembuatan keputusan, implementasi, monitoring, dan evaluasi. Pada tahap pengenalan, manajer harus dapat mengidentifikasi sumber-sumber konflik yang ada dalam organisasi. Pada tahap analisis, manajer harus dapat menganalisis konflik yang ada dan menentukan dampak yang ditimbulkan oleh konflik tersebut. Pada tahap pembuatan keputusan, manajer harus dapat menentukan tindakan yang akan diambil untuk mengatasi konflik. Pada tahap implementasi, manajer harus dapat mengeksekusi tindakan yang telah ditentukan dan melakukan perubahan yang diperlukan. Pada tahap monitoring, manajer harus dapat mengawasi dan mengevaluasi proses yang sedang berlangsung. Pada tahap evaluasi, manajer harus dapat mengevaluasi hasil dari tindakan yang telah diambil dan melakukan perbaikan sesuai dengan kebutuhan.

Semua pengertian tersebut menyatakan bahwa manajemen konflik merupakan proses yang dipakai untuk mengatasi serta mengelola konflik dengan cara yang efektif dan efisien, serta dengan menggunakan berbagai strategi dan teknik yang sesuai.

Strategi Mengelola Konflik

Ada lima strategi utama dalam mengelola konflik menurut Susanto (2007) persaingan, penghindaran, kerja sama, kompromi, dan adaptasi. Strategi yang paling ideal adalah strategi kompromi, strategi manajemen konflik yang efektif dalam hal penyelesaian tugas (*task-oriented*) dan pemeliharaan serta peningkatan hubungan interpersonal dan sosial (*relationship-oriented*). Strategi kerjasama dan kompromi merupakan strategi terbaik, karena menghasilkan win-win solution bagi kedua belah pihak yang berseberangan.

Dampak Konflik

Konflik itu seperti dua sisi mata uang yang sama. Satu sisi memberikan dampak positif dan sisi lainnya memberikan dampak negatif (Susanto, 2007). Dampak positifnya antara lain peningkatan kinerja karena semangat dan antusiasme (motivasi meningkat), peningkatan kemampuan pemecahan masalah dan kepekaan terhadap identifikasi masalah, ikatan kelompok yang lebih kuat, dan peningkatan kreativitas untuk memodifikasi sistem dan mencapai tujuan organisasi dapat dicapai dan disesuaikan dengan kenyataan. Efek negatif termasuk berkurangnya produktivitas, berkurangnya kepercayaan dan bahkan kepunahan, kamp pembentukan kelompok, biaya dalam organisasi, kelelahan mental dan fisik, gangguan dan masalah moral, serta hilangnya sinergi internal.

METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan pendekatan deskriptif.

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2011:73), penelitian deskriptif kualitatif lebih memperhatikan keterkaitan antara sifat-sifat, sifat-sifat, dan kegiatan untuk menggambarkan dan menjelaskan fenomena yang ada, baik tujuan alam maupun buatan manusia.

Selain itu, penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau modifikasi terhadap variabel yang diteliti dan menggambarkan kondisi sebagaimana adanya. Satu-satunya perlakuan yang menarik adalah penelitian itu sendiri, dilakukan melalui observasi, wawancara, dan pencatatan.

Sumber data yang digunakan ialah data yang dikumpulkan oleh pihak lain sebelumnya. Data yang diperoleh yaitu berupa dokumentasi artikel resmi.



Gambar 1. Dokumentasi audiensi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lahan yang menjadi konflik di beberapa Desa yang ada di OKU Timur tersebut ialah lahan milik masyarakat yang diserobot oleh PT. Laju Perdana Indah dan masuk ke kawasan desa ke dalam area HGU.

Tidak ada masyarakat yang tidak pernah mengalami konflik antar anggota atau dengan kelompok masyarakat lainnya. Konflik hilang hanya ketika komunitas itu sendiri hilang. Bersama dilakukannya audiensi oleh Polda Sumatera Selatan, langkah yang ditempuh beberapa perwakilan masyarakat desa Betung Timur, Campang Tiga Ulu, Mulya Jaya, Linang Jaya dan Tinggal Jaya untuk beraudiensi dengan pihak Kepolisian Daerah Sumatera Selatan dalam rangka berkonsultasi terhadap perkara dugaan penyerobotan lahan oleh PT. Laju Perdana Indah dan masuknya kawasan desa ke dalam area HGU pada Senin 13 Maret 2023.

Beberapa perwakilan masyarakat yang juga merupakan pengurus Serikat Tani dan Nelayan (STN) dari Desa Campang Tiga Ulu, Betung Timur dan Mulya Jaya menyampaikan perihal sengketa lahan masyarakat dengan PT. Laju Perdana Indah. Penyerobotan lahan dengan tanpa proses ganti rugi yang dilakukan oleh PT. Laju Perdana Indah terhadap masyarakat juga disampaikan oleh perwakilan Desa Campang Tiga Ulu dan Desa Mulya Jaya.

Edi Susilo Sekjed Komite Reforma Agraria Sumsel (KRASS) yang juga hadir dalam audiensi masyarakat yang terlibat sengketa lahan dengan PT. Laju Perdana Indah juga menjelaskan bahwa permasalahan sengketa lahan atau konflik agraria Desa Campang Tiga Ulu

dan Betung Timur ini masuk kedalam skala prioritas penyelesaian di tahun 2022 melalui Tim Gugus Tugas Reforma Agraria (GTRA) Sumatera Selatan.

Setelah melakukan audiensi yang dipimpin oleh Polda Sumatera Selatan maka dihasilkan keputusan. Pihak Polda Sumatera Selatan juga mengarahkan masyarakat yang berkonflik dengan pihak perusahaan untuk melakukan laporan pengaduan terkait konflik yang ada.

Dari hasil penelitian yang berupa dokumentasi, maka diketahui bahwa jenis konflik yang terjadi pada penelitian ini ialah jenis konflik antar individu-individu dengan kelompok, di mana pada konflik ini terdiri dari masyarakat beberapa Desa yang ada di OKU Timur yang memiliki lahan pribadi namun dilakukan penyerobotan oleh PT Laju Perdana Indah.

Dari analisis lebih dalam yang peneliti lakukan, ditemukan hasil akhir dari manajemen konflik lahan ini di mana sesuai dengan teori yang sudah dibahas di atas bahwa konflik dapat diselesaikan melalui beberapa cara. Di antaranya menyepakati suatu solusi, di mana pada kasus konflik lahan ini dilakukan audiensi oleh pihak Polda Sumatera Selatan kepada kedua belah pihak yang berkonflik.

KESIMPULAN

Tidak ada masyarakat yang tidak pernah mengalami konflik antar anggota atau dengan kelompok masyarakat lainnya. Konflik hilang hanya ketika komunitas itu sendiri hilang. Bersama dilakukannya audiensi oleh Polda Sumatera Selatan, langkah yang ditempuh beberapa perwakilan masyarakat desa Betung Timur, Campang Tiga Ulu, Mulya Jaya, Linang Jaya dan Tinggal Jaya untuk beraudiensi dengan pihak Kepolisian Daerah Sumatera Selatan dalam rangka berkonsultasi terhadap perkara dugaan penyerobotan lahan oleh PT. Laju Perdana Indah dan masuknya kawasan desa kedalam area HGU pada Senin 13 Maret 2023.

Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara harapan seseorang terhadap dirinya sendiri, orang lain, atau organisasi dengan kenyataan yang sebenarnya.

Ada lima macam konflik, yaitu Konflik intrapersonal, Konflik interpersonal, Konflik antar individu-individu dan kelompok, Konflik antara kelompok dalam organisasi yang sama, dan Konflik antara organisasi. Konflik bisa diatasi dengan beberapa cara seperti pengenalan, diagnosis, menyepakati suatu solusi, pelaksanaan dan juga evaluasi.

Manajemen konflik berasal dari bahasa Inggris, di mana "management" berarti pengelolaan dan "conflict" berarti perselisihan. Jadi, istilah "manajemen konflik" secara harfiah berarti pengelolaan konflik. Istilah ini digunakan dalam bidang bisnis, manajemen organisasi, dan ilmu sosial lainnya untuk mengacu pada proses mengelola atau mengatasi perbedaan pendapat atau persepsi yang terjadi dalam sebuah organisasi atau bisnis.

Secara umum manajemen konflik adalah proses yang digunakan untuk mengatasi atau mengelola konflik dengan cara yang efektif dan efisien, serta dengan menggunakan berbagai strategi dan teknik yang sesuai.

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka diketahui bahwa jenis konflik yang terjadi pada penelitian ini ialah jenis konflik antar individu-individu dengan kelompok, di mana pada konflik ini terdiri dari masyarakat beberapa Desa yang ada di OKU Timur yang memiliki lahan pribadi namun dilakukan penyerobotan oleh PT Laju Perdana Indah.

Dan dari analisis lebih dalam yang peneliti lakukan, ditemukan hasil akhir dari manajemen konflik lahan ini di mana sesuai dengan teori yang sudah dibahas di atas bahwa konflik dapat diselesaikan melalui beberapa cara. Di antaranya menyepakati suatu solusi, di mana pada kasus konflik lahan ini dilakukan audiensi oleh pihak Polda Sumatera Selatan kepada kedua belah pihak yang berkonflik.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, James L., et al., 1977. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Alih bahasa oleh Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara
- Irving, M. Zeitlin. *Memahami Kembali Sosiologi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Kazan, M. K. (1997). Culture and conflict management: A theoretical framework. *International Journal of Conflict Management*.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke-10. Andi, Yogyakarta.
- Rahim, M. A. (1986). *Referent role and styles of handling interpersonal conflict*. *The Journal of social psychology*, 126(1), 79-86.
- Susanto, A.B. (2007). *Family Business*. Edisi Pertama. Jakarta: The Jakarta Consulting Group.
- Thomas, K. W., & Schmidt, W. H. (1976). *A survey of managerial interests with respect to conflict*. *Academy of Management journal*, 19(2), 315-318.
- T.Tani Handoko “*Manajemen Personalia Dan Manusia*” Universitas Gajah Sumberdaya, Penerbit Mada, Yogyakarta 2001, Edisi 2
- Wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.
- Xi, J.M., Kraus, S., Kellermanns, F. & Filser, M. (2015). *Mapping the Field of Family Business Research: Past Trends and Future Directions*. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 11(1), 113-132.