

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin, yang artinya kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya dalam melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan bersama.¹¹ Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk memimpin, menginspirasi, dan memotivasi orang lain menuju tujuan yang diinginkan, baik dalam konteks organisasi, komunitas, dalam kehidupan pribadi, dan khususnya dalam masyarakat.¹² Jadi, kepemimpinan adalah proses di mana seseorang atau sekelompok orang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.¹³

Menurut Edy Sultriso, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan tidak hanya tentang

¹¹Nurhalim, M. Zainal Akbar Saputra, Nuning Setia Nengsih, Amirullah, Musli, Jamrisal, Konsep Kepemimpinan : Pengertian, Urgensi dan Propil Kepemimpinan, Vol. 7 No. 1 (2023), hal. 2

¹²Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal. 167

¹³ ¹³Ahmad Adi Arafai, Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kariawan, Volume 3 Nomor 1, (2018), hal. 5

memiliki otoritas atau jabatan tertentu, tetapi juga tentang kemampuan untuk mempengaruhi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Griffin dan Ebert kepemimpinan (*leadership*) adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah diterapkan.¹⁴ Memotivasi adalah kunci penting dalam kepemimpinan karena ketika orang merasa termotivasi, mereka akan cenderung lebih keras dan lebih efektif. Oleh karena itu, sebagian besar pemimpin cenderung berusaha untuk menginspirasi, membimbing, dan menciptakan lingkungan untuk meningkatkan motivasi anggota tim mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Dari kedua pandangan tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan cara seseorang dalam memimpin untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan penerapan berbagai gaya dan keterampilan kepemimpinan untuk memotivasi individu atau kelompok, serta membangun hubungan yang kuat dan produktif dan mencapai hasil yang diinginkan. Kepemimpinan memainkan peran kunci dalam membentuk budaya organisasi, memotivasi bawahan, dan

¹⁴Sutarto Wijono, *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi*, (Prenadamedia Group, 2018), hal. 1

menciptakan perubahan yang positif dalam organisasi dan masyarakat secara keseluruhan.

2. Fungsi Kepemimpinan

Setiap pemimpin mempunyai kewajiban untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan setiap bawahannya. Dalam mencapai tujuan organisasi tersebut dibutuhkan fungsi kepemimpinan, fungsi kepemimpinan menjadi hal penting dalam mencapai tujuan organisasi diantaranya unsur kepemimpinan dimana kepemimpinan merupakan faktor penting meningkatkan kinerja anggota yang menjadikan salah satu faktor pelengkap, oleh karena itu sangat dibutuhkan untuk pencapaian yang baik dibutuhkan fungsi kepemimpinan yang menjadi pengaruh dari berbagai macam sikap dan karakter bawahan.¹⁵

Dalam sebuah organisasi, tentunya ada seseorang yang diberi kepercayaan untuk mengarahkan dan menjadi panutan, yang disebut dengan pemimpin. Dengan adanya orang yang mengatur dan mengarahkan suatu organisasi niscaya organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya sesuai dengan yang diinginkan organisasi tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan figur seseorang pemimpin untuk dapat mengelola dan mengatur organisasi untuk mencapai tujuan-

¹⁵P. F. Lano, Fungsi Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai, Vol. 4, No. 1, (2015), hal. 74-75

tujuanannya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi, hal tersebut dikarenakan kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan adalah salah satu kepribadian yang memiliki dampak, dan kepemimpinan merupakan seni dalam menciptakan kesesuaian dan kestabilan organisasi.¹⁶ Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam mempengaruhi seperti menentukan arah dan tujuan organisasi, sebagai motivator, sebagai penggerak, memperbaiki individu, kelompok, dan sebagainya.

Sondang P. Siagian dalam bukunya Teori dan Praktek Kepemimpinan mengatakan beberapa fungsi Kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Pemimpin sebagai penentu arah dalam usaha pencapaian tujuan
- b. Pemimpin sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi
- c. Pemimpin sebagai komunikator yang efektif
- d. Pemimpin sebagai mediator, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik

¹⁶Usep Deden Suherman, Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi Vol. 1, No. 2, (2019) hal. 3-6

- e. Pemimpin sebagai indikator yang efektif, rasional, objektif dan netral¹⁷

Dari uraian pandangan Sondang P. Siagian diatas, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan melibatkan serangkaian tindakan yang bertujuan untuk mengarahkan, mengkoordinasikan, memotivasi, dan membangun hubungan yang baik dengan tim. Selain itu kepemimpinan juga melibatkan kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat, mengembangkan potensi anggota tim, serta menciptakan dan mengkomunikasikan visi yang inspiratif bagi organisasi atau tim.

3. Tujuan Kepemimpinan

Tujuan dari kepemimpinan adalah untuk mengarahkan memotivasi dan mengkoordinasikan usaha individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Ini melibatkan pengembangan visi, memimpin dengan contoh, dan mengelolah sumber daya secara efektif untuk mencapai hasil yang diinginkan.¹⁸

Salah satu tujuan dari kepemimpinan adalah menginspirasi anggota atau bawahan dan memberikan contoh yang positif bagi anggota tim atau organisasinya. Dengan menginspirasi, seorang pemimpin dapat membantu orang lain mencapai potensi terbaik mereka dan meraih

¹⁷Sabdanas Yosi, "Fungsi-Fungsi Kepemimpinan", Jurnal Hasil Riset, Last Modivied 2011, <https://www.e-jurnal.com/2013/09/fungsi-fungsi-kepemimpinan.html>

¹⁸Agnesia, M. Ridwan Said Ahmad, Kepemimpinan Kepala Lembang Pemanukan Kecamatan Gandangbatu Sillanan Kabupaten Tana Toraja, Vol. 10, No. 3, (2023) hal. 44-45

tujuan bersama. Pernyataan dari Walt Disney, *"If you can dream it, you can do it,"* ini sudah terbukti menginspirasi banyak orang menjadi sukses.¹⁹

B. Konsep Kepemimpinan Tradisional

1. Pengertian kepemimpinan tradisional

Kepemimpinan tradisional umumnya didasarkan pada struktur hiarkhi yang kuat, dimana otoritas dan keputusan berpusat pada seseorang pemimpin atau tokoh otoritatif dalam komunitas. Biasanya kepemimpinan tradisional diwariskan secara turun-temurun. Atau ditentukan oleh faktor-faktor seperti usia, kelahiran atau kedudukan dalam masyarakat. Nilai-nilai budaya, adat istiadat, dan norma-norma sosial sering memainkan peran penting dalam menentukan peran dan kewenangan pemimpin tradisional.²⁰

Asy' Arie, mengemukakan bahwa kepala adat adalah seseorang pemimpin yang benar-benar memimpin masyarakat dengan memegang pada adat dan aturan yang sebenarnya, tidak memihak saat bertindak menjadi penengah dalam suatu perkara dan tidak berat sebelah dalam membuat suatu keputusan. Kedudukan kepala adat sangat strategis, karena kepala adat menjalankan hak, wewenang dan adat istiadat yang merupakan

¹⁹Ronny Siagian, *Visi Yang Jelas, " Pemimpin Sejati Tidak Hanya Di Lahirkan, Tetapi Dipelajari Dan Dibentuk"*, (LAUTAN PUSTAKA: 2019), hal. 24

²⁰Beny Wijarnoko, *Pewarisan Nilai-nilai Kearifan Tradisional dalam Masyarakat Adat*, Vol. 13 No. 2, (2013), hal. 63

penyelenggaraan tanggung jawab dalam pembangunan dan kemasyarakata.²¹

Dari pandangan Asy' Arie di atas, dapat diuraikan bahwa kepala adat atau pemimpin adat ketika terjadi konflik dalam masyarakat diselesaikan langsung melalui pemimpin adat, dengan berpegang pada adat dan aturan yang sebenarnya. Dalam pengambilan keputusan tidak memihak dan menjadi penengah, tidak berat sebelah dalam pengambilan keputusan. Dalam masyarakat kepemimpinan kepala adat sangat dibutuhkan karena menjaga perdamaian dan menegakkan hukum adat.

2. Fungsi Kepemimpinan Tradisional

Fungsi kepemimpinan tradisional adalah memberi petunjuk, membimbing, mendidik, dan sebagainya, Sebagaimana yang berlaku dalam masyarakat tersebut.²² Oleh karena itu, dalam kepemimpinan tradisional juga memiliki fungsi sebagaimana yang berlaku dalam masyarakat itu sendiri. Kepemimpinan tradisional memiliki fungsi yaitu mengatur kehidupan masyarakat. Misalnya di Mamasa khususnya di Desa Manipi, yang disebut dengan *Tomatua Tondok'* yang berfungsi dan bertanggung jawab dalam segala aspek kehidupan masyarakatnya

²¹Eva Feronika DKK, Peran Kepala Adat Dalam Penyelesaian Masalah Sosial, Vol. 7, No. 1, (2019), hal. 6555

²²Alamsyah Syahabuddin, Andi Agustang, Andi Muhammad Idkhan, fungsi Leadership dalam Peningkatan Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Makassar, Vol. 1, No. 2, (2021), hal. 5

dengan berkuasa mengatur adat dan juga berperan sebagai pemimpin adat itu sendiri.²³

Taneko mengemukakan salah satu fungsi kepemimpinan tradisional ialah dengan memberikan pedoman kepada anggota masyarakat, bagaimana seharusnya bertingkah laku dalam kehidupan masyarakat, dan merupakan dasar dari tingkah laku tersebut adalah kebiasaan yang bersifat normatif yaitu adat dan hukum adat.²⁴ Oleh karena itu pemimpin tradisional sering kali memainkan peran penting dalam menetapkan standar moral, etika, dan norma sosial yang diikuti oleh anggota masyarakat. Hal tersebut membantu menjaga harmoni dan keseimbangan dalam kehidupan sehari-hari dan mempromosikan nilai-nilai yang dianggap penting dalam budaya dan tradisi.

3. Tipe Kepemimpinan Tradisional

Gaya kepemimpinan tradisional bukanlah sebuah konsep baru, gaya tersebut sudah ada selama berabad-abad. Ini adalah gagasan yang diturunkan dari generasi ke generasi dan masih relevan hingga saat ini. Tipe gaya kepemimpinan tradisional memiliki banyak gaya dalam memimpin tetapi tergantung dari kebiasaan yang dilakukan dalam sebuah daerah tersebut tergantung pada konteksnya. Berikut tipe gaya kepemimpinan tradisional :

²³Rosinta Sakke Sewnglangi, Penerapan Nilai-nilai Etis Moral Dari Kepemimpinan Tradisional Toraja Dalam Kepemimpinan Kristen, (2002), hal. 118

²⁴Feronika, Peran Kepala Adat Dalam Menyelesaikan Masalah Sosial, hal. 6556

a. Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik seperti figur ayah atau ibu, dimana kepemimpinan paternalistik ini memiliki sikap peduli dan memperhatikan terhadap kesejahteraan anggota kelompok. Cenderung memberikan bimbingan, perhatian, dan dukungan kepada anggota kelompok. Akan tetapi, hampir sama dengan kepemimpinan otoriter karena jarang dalam memberi kesempatan kepada bawahan dalam pengambilan keputusan dan menganggap dirinya lebih tahu dari semua orang.²⁵

b. Otoriter

Salah satu gaya kepemimpinan tradisional adalah otoriter, yang bersifat memaksa, dan menuntut kepatuhan setiap bawahannya agar bertingkah laku seperti yang dikehendaki oleh pemimpin tersebut.²⁶ Kepemimpinan otoriter merupakan kepemimpinan yang memaksa yang dimana keputusan diambil sendiri oleh seorang pemimpin tersebut tanpa adanya kesepakatan dari pihak lain khususnya bawahan, kemudian bawahan harus menikutinya dan melakukan apa yang menjadi keputusan pemimpin

²⁵Farera Erlangga DKK, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang, Vol. 12, No. 2, (2013), hal. 177

²⁶Berlina Lumban Goal, Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Kepemimpinan Kristen Terhadap Kariawan, FILADELFIA, Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen, hal 305

tersebut. Tidak diperbolehkan membantah ataupun memberi saran serta keputusan pemimpin tersebut tidak dapat diganggu gugat.

Kabupaten Mamasa sering dikenal dengan sebutan *kondo sapata' wai sapalelean* yang berarti satu peta' sawah besar yang airnya mengalir kemana-mana yang disebut *pitu ulunna salu* yang artinya tuju kepala sungai dan wilayah muara disebut *pitu babana minanga* yang memiliki satu pengertian tentang air. Dalam tugas dan fungsi kepemimpinan *pitu ulunna salu* dibagi berdasarkan tugas dan fungsinya yang dimana semua kepemimpinan ini berdiri secara otonom atau dalam artian tidak dibawahhi oleh lembaga manapun. Dalam kepemimpinan adat tersebut dipimpin oleh pemimpin adat yang disebut *indo'na lembang* yang dalam artian penguasa dalam daerah tersebut. *Lembang* dapat diartikan sebagai lembah namun secara khusus pengertian *lembang* dalam kepemimpinan tradisonal mamasa diartikan sebagai sungai yang mengalir membawa kesuburan bagi tanaman.

Setiap *indo'na lembang* memegang falsafah yang disebut *mesa kada dipotuo pantan kada dipomate* yang berarti bersatu kita teguh bercerai kita runtuh. Ikrar ini dilaksanakan di setiap wilayah yang menjalankan fungsinya dalam satu sistem, sebab meskipun terikat satu dengan yang lain, tapi setiap *indo'na* dan adatnya bersifat otonom. Setiap *indo'na lembang* bertanggung jawab atas wilayahnya masing-masing dimana pembagiannya sebagai berikut:

- 1) *Indona Tabulahan*, yang mempunyai fungsi dan kewenangan sebagai tonggak awal perbedaan orang mamasa. Di tabulahan adalah pusat perbedaan pertama nenek moyang *pitu ulunna salu* sebagai pemegang peran utama yakni sebagai *petua* orang tua yang paling ditakutkan.
- 2) *Indonan Aralle*, pemimpin adat di wilayah Aralle yang disebut *tomakada*. Wewenangannya sama dengan protokoler adat.
- 3) *Indona Lambang*, pemimpin adat di wilayah bambang yang berwenang sebagai mahkamah adat.
- 4) *Indo'na Lantang kandanenek*, memiliki pengertian kata-kata pemimpin, berada di mambi. Wilayah ini terletak balai pertemuan adat dan tempat musyawarah adat diselenggarakan se-wilayah Mamasa.
- 5) *Indo'na Rantebulahan*, berada di wilayah rantebulahan, peranannya sebagai pertahanan wilayah keadatan kondo sapata'.
- 6) *Indo'na Tabang*, terdapat di wilayah tabang, mereka bertugas sebagai penyimpul keputusan sehingga setelah orang bicara dalam forum permusiawaratan di mambi merekalah yang menyimpulkannya.
- 7) *Indo'na Matangga*, wilayahnya di daerah matangnga, berfungsi sebagai tiang yang memberi kekuatan dari bawah.²⁷

²⁷Renal Rinoza dan Risman Buamona, *Bumi Dan Manusia Mamasa*, (Tim Kaji Tindak Malabar; 2019), hal 45-46

C. Konsep Keadilan

1. Pengertian keadilan

Keadilan pada hakikatnya adalah memperlakukan seseorang atau pihak lain sesuai dengan haknya. Yang menjadi hak setiap orang adalah diakui dan diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya, sama derajatnya, dan sama hak dan kewajibannya, tanpa membedakan suku, keturunan, dan agamanya.²⁸ Keadilan adalah prinsip moral yang mendasari tindakan manusia dalam memperlakukan orang lain dengan cara adil dan setara. Dengan demikian, keadilan bukan hanya tentang sistem hukum atau tindakan kongret, tetapi juga merupakan prinsip yang mendasari kehidupan bermasyarakat yang bermakna dan beradab.

Keadilan didefinisikan sebagai sifat (perubahan, perlakuan, dan sebagainya) yang adil adalah yang berpegang pada kebenaran, yang sepatutnya, dan tidak berlaku sewenang-wenang.²⁹ Keadilan adalah prinsip moral dan filosofis yang menuntut pemerataan hak, perlakuan yang adil, dan penegakan norma-norma yang berlaku secara objektif. Maknanya dapat beragam tergantung pada konteksnya, tetapi pada umumnya mencakup distribusi sumber daya, hak asasi manusia, akses terhadap kesempatan dan perlakuan yang setara di bawah hukum baik

²⁸Muhammad Taufik, Filsafat Jhon Rawls Tentang Teori Keadilan, Vol. 19, No. 1, (2013), hal.

²⁹Kamus Besar Bahasa Indonesia, Elektronik

dalam hukum adat, hukum dalam agama, dan hukum dalam undang-undang.

Pandangan Jhon Rawls tentang keadilan ialah memposisikan adanya situasi yang sama dan sederajat antara tiap-tiap individu di dalam masyarakat. Tidak ada perbedaan status, kedudukan atau memiliki posisi lebih tinggi antara satu dengan yang lainnya, sehingga satu pihak dengan pihak yang lainnya dapat melakukan kesepakatan yang seimbang.³⁰

Dari pandangan teori yang dikemukakan oleh Jhon Rawls di atas, maka keadilan sebagai kesetaraan yang adil, menegaskan bahwa segala bentuk ketidaksetaraan sosial atau ekonomi harus dibenarkan jika mereka memberikan keuntungan bagi yang paling kurang beruntung dalam masyarakat. Pendekatan ini memberikan pentingnya meminimalkan kesenjangan dan memastikan bahwa setiap individu memiliki akses yang sama terhadap kesempatan dan sumber daya.

2. Fungsi Keadilan

Fungsi dalam menerapkan keadilan adalah untuk mencegah diskriminasi, memastikan kesetaraan, keadilan, dan perlakuan yang adil bagi semua individu dalam masyarakat. Memastikan bahwa setiap individu diperlukan secara adil dan setara di dalam masyarakat, dengan

³⁰Ana Suheri, Wujud Keadilan dalam Masyarakat Ditinjau dari Prespektif Hukum Nasional, Vol. 4, No. 1, (2018), hal 62-63

hak-hak mereka diakui dan dihormati. Ini melibatkan penegakan hukum yang berkeadilan, terhadap hak-hak individu, penyelesaian konflik secara adil, dan pengambilan sumber daya secara merata.³¹ Oleh karena itu fungsi keadilan sangat penting khususnya dalam masyarakat karena sebagai fasilitas dalam penyelesaian konflik, secara damai dan adil, baik dalam skala individu maupun antara kelompok. Hans Kelsen, keadilan adalah suatu tertib sosial tertentu yang dibawah lindungannya usaha untuk mencari kebenaran bisa berkembang dan subur.

3. Prinsip Keadilan

Keadilan merupakan kebutuhan yang mendasar bagi setiap manusia. Karena dengan menerapkan keadilan khususnya dalam pengambilan keputusan, masyarakat akan merasa dihargai dan dihormati tanpa adanya salah satu pihak yang dirugikan. Dampak keadilan dapat menimbulkan berbagai hasil positif sebagai berikut, antara lain:

- a. Kesetaraan: keadilan mempromosikan kesetaraan dalam masyarakat, memastikan bahwa individu memiliki kesempatan yang sama untuk sukses dan berkembang.
- b. Kepatuhan hukum: ketika individu merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh sistem hukum, mereka cenderung lebih patuh terhadap hukum dan aturan yang berlaku.

³¹Cahya Palsari, Kajian Pengantar Ilmu Hukum : Tujuan Dan Fungsi Ilmu Hukum Sebagai Dasar Fundamental Dalam Penjatuhan Putusan Peradilan, Vol. 4 No. 3 (2021), hal 941-942

- c. Perdamaian sosial: keadilan dapat membantu mengurangi ketegangan sosial dan konflik, menciptakan lingkungan yang lebih damai dan harmonis di dalam masyarakat.
- d. Penegakan hukum yang konsisten: penerapan hukum yang adil membutuhkan konsistensi dan integritas dalam penegakannya.
- e. Kesepakatan yang saling tumpang tindih: kesepakatan antara individu dengan pandangan dan pemahaman yang berbeda.³²

4. Keadilan Menurut Alkitab

Manusia sadar bahwa dirinya berasal dari Sang Pencipta yaitu Tuhan. Dalam kitab kejadian pasal 1:26, berfirmanlah Allah, baiklah kita membuat manusia menurut gambar dan rupa kita, supaya mereka berkuasa atas ikan-ikan di laut dan burung-burung di udara dan atas ternak serta atas se luruh bumi dan atas segala binatang melata yang merayap di bumi. Ayat tersebut menekankan dan menggambarkan keadilan Allah dalam penciptaan manusia menurut gambar dan rupa-Nya, memberikan tanggung jawab kepada manusia dan berkuasa atas segala ciptaan-Nya yang ada di bumi.³³ Selain itu, dalam Kitab Masmur 145:17. Sebab Tuhan itu Adil. Tuhan itu adil dalam segala tindakan-Nya terhadap ciptaan-Nya, ayat tersebut menekankan bahwa keadilan Allah

³² Angga Christian, dkk, Jurnal Hukum Modern : Teori keadilan Menurut Jhon Rawls, Vol. 7 No. 1 (2025), hal 601.

³³Fransiskus Randa, Refleksi Makna Keadilan Profesi Akuntan Dalam Perspektif Spritual kristen, Vol. 18, No. 1, (2020), hal. 59

tercermin dalam segala perbuatan-Nya yang baik dan kasih-Nya yang melimpah kepada ciptaan-Nya. Allah dinyatakan sebagai sumber keadilan dan kasih yang sempurna dalam Kitab Masmur³⁴

D. Definisi Konflik

1. Pengertian Konflik

Di dalam kehidupan sehari-hari, manusia tidak pernah lepas dari yang namanya konflik. Hal tersebut terjadi lantaran manusia sendiri adalah makhluk sosial yang akan selalu berinteraksi satu sama lain. Konflik adalah sebuah fakta di dalam masyarakat atau organisasi, konflik timbul karena adanya ketidaksesuaian dalam hal proses-proses sosial. Secara teoritik konflik sering didefinisikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan adanya pertentangan antara dua pihak atau lebih yang saling berbedah pandangan/kepentingan.³⁵

Pengertian konflik menurut Webster, istilah "*conflik*" di dalam bahasa aslinya berarti suatu perkelahian, peperangan, atau perjuangan, yang berupa konfrontasi fisik antara beberapa pihak. Tetapi arti kata itu berkembang dengan masuknya ketidaksepakatan yang tajam atau oposisi atas berbagai kepentingan, ide, dan sebagainya.³⁶

³⁴Randa, Refleksi Makna Keadilan Profesi Akuntan Dalam Perspektif Spiritual Kristen, Vol. 18, No. 1, (2020), hal. 59

³⁵Nieke, Manajemen dan Resolusi Konflik dalam Masyarakat, Vol. 12 No. 2 (2021), hal 51

³⁶Mustamin, Studi Konflik Sosial Di Desa Bugis Dan Parangina Kecamatan Sape Kabupaten Bima Tahun 2014, Vol. 2, No. 2, (2016), hal. 186

Dari pandangan Webster di atas, konflik merupakan ketidaksepakatan antara dua atau lebih pihak yang melibatkan perbedaan pendapat, kepentingan, atau nilai. Konflik bisa bersifat positif atau negatif tergantung bagaimana pihak-pihak yang terlibat mengelolanya.

2. Penyebab Konflik

Konflik merupakan kondisi yang wajar terjadi di dalam masyarakat, pada dasarnya hampir semua individu pasti pernah mengalami konflik semasa hidupnya. Faktor penyebab terjadinya konflik ialah perbedaan tujuan dan kepentingan. Misalnya, dalam konteks sosial atau budaya, perbedaan pandangan atau tujuan antara kelompok yang berbedah seperti agama, etnis, atau golongan sosial bisa menciptakan ketegangan atau konflik. Perbedaan dalam pandangan politik atau ideologi, persaingan ekonomi antara kelas sosial, pertengkaran, dan sebagainya. Konflik semacam ini bisa muncul dalam berbagai bentuk, mulai dari ketegangan sosial, hingga konflik berskala besar.³⁷

Mulians mengemukakan salah satu sumber terjadinya konflik adalah perbedaan persepsi. Perbedaan persepsi menghasilkan perbedaan pendapat, dan juga penilaian orang dalam memberi makna (*meanings*) terhadap suatu stimulasi yang sama. Perbedaan persepsi merupakan

³⁷La Ode Safri, La Ode Monto Bauto, Sarpin, Faktor Penyebab Konflik Antar Kelompok Remaja Pada Desa Lakanaha dan Desa Lailangga Kecamatan Wadaga Kabupaten Muna Barat, Vol. 9, No. 22 (2022), hal. 197

suatu realitas yang sangat potensial untuk menjadi sumber utama konflik.³⁸

Dari uraian Mulins di atas dapat disimpulkan bahwa perbedaan persepsi merupakan indikator terjadinya konflik, perbedaan persepsi dapat menjadi sumber konflik jika tidak dikelola dengan baik, tetapi juga dapat dapat menjadi sumber inovasi dalam pemahaman yang lebih dalam jika dipahami dan dihargai.

3. Jenis-jenis Konflik

Berikut ini adalah beberapa jenis konflik yang sering dijumpai di dalam kehidupan masyarakat. Menurut James A.F. Stoner dan Charles Wankel mengemukakan lima jenis konflik yaitu:

a. Konflik Intrapersonal

Konflik intrapersonal adalah konflik seseorang dengan dirinya sendiri. Konflik terjadi bila pada waktu yang sama seseorang memiliki dua keinginan yang tidak mungkin dipenuhi sekaligus.

b. Konflik Interpersonal

Konflik interpersonal adalah pertentangan antara seseorang dengan orang lain karena pertentangan kepentingan atau keinginan. Hal ini terjadi karena ketegangan atau ketidaksepakatan antara dua

³⁸Ekawarna, *Manajemen Konflik dan Stres* (PT: Bumi Aksara, 2022), hal. 16

individu atau lebih yang timbul karena perbedaan pendapat, nilai, kebutuhan, atau tujuan.

c. Konflik antara individu atau kelompok

Hal ini seringkali berhubungan dengan cara individu menghadapi tekanan-tekanan untuk mencapai konformitas, yang ditekankan pada mereka oleh kelompok kerja mereka. Hal tersebut terjadi karena situasi di mana ada ketidaksepakatan, perselisihan, atau ketegangan antara individu-individu di dalam sebuah kelompok atau antara kelompok-kelompok yang berbedah.

d. Konflik antara kelompok dalam organisasi yang sama

Konflik ini merupakan tipe konflik yang banyak terjadi di dalam organisasi-organisasi. Konflik ini merupakan tipe konflik yang banyak terjadi di dalam organisasi-organisasi. Konflik semacam ini dapat mempengaruhi kerjasama antar kelompok, efisiensi organisasi, dan suasana kerja secara keseluruhan.

e. Konflik antar Organisasi

Konflik antar organisasi, Contohnya seperti ketegangan, perbedaan, atau persaingan yang terjadi antar dua atau lebih organisasi. Ini dapat melibatkan perselisihan atas sumber daya, pasar, reputasi, atau tujuan yang berbedah.³⁹

³⁹ Mohammad Puspawati, Manajemen Konflik; Upaya Penyelesaian Konflik dalam Organisasi, Vol. 16, No.2, (2014), hal 46

E. Defenisi Tradisi *Ma'bisara*

Tradisi, secara umum diartikan sebagai kebiasaan yang telah dilakukan sejak lama dan terus menerus, dan menjadi bagian dari kehidupan suatu kelompok masyarakat dalam suatu negara, kebudayaan, waktu, dan agama yang sama. Tradisi adalah adat kebiasaan turun temurun (dari nenek moyang) yang masih dijalankan oleh masyarakat; penilaian atau anggapan bahwa cara-cara yang telah ada merupakan yang paling baik dan benar.⁴⁰

Van Reusen berpendapat bahwa tradisi ialah sebuah peninggalan ataupun warisan ataupun aturan-aturan, ataupun harta, kaidah-kaidah, adat istiadat dan juga norma. Akan tetapi tradisi ini bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah, melainkan tradisi tersebut dipandang sebagai keterpaduan dari hasil tingkah laku manusia dan juga pola kehidupan manusia dalam keseluruhannya.⁴¹

Dari pandangan Van Reusen di atas mengenai tradisi, maka dapat dikatakan bahwa tradisi merupakan serangkaian kebiasaan, atau nilai-nilai yang diturunkan dari generasi ke generasi dalam suatu kelompok atau masyarakat.

Sedangkan *Ma'bisara* berasal dari kata "*bisara*" yang artinya bicara, atau dapat diartikan bahwa *Ma'bisara* adalah suatu pertemuan yang

⁴⁰I Wayan Sudirana, *Tradisi Versus Diskursus Pemahaman Istilah Tradisi dan Modern Di Indonesia*, Vol 34, No 1, (2019), hal. 128

⁴¹Ainur Rofiq, *Tradisi Slametan Jawa Dalam Prespektif Pendidikan Islam*, Vol. 15, No. 2, (2019), hal. 96

dilakukan didalamnya membicarakan hal sekaitan dengan masalah yang terjadi atau merundingkan suatu masalah yang dianggap sudah berpengaruh pada interaksi sosial dalam masyarakat itu sendiri. Frans Paillin Rumbi, *Ma'bisara* adalah muswarah untuk merunding pihak-pihak yang berkonflik.⁴² Artinya melakukan diskusi atau perundingan secara bersama-sama untuk mencapai kesepakatan atau solusi atas suatu masalah atau situasi tertentu. Hal ini merujuk pada proses berdiskusi dua atau lebih pihak untuk mencapai kesepakatan atau memecahkan masalah. Sedangkan dalam konteks orang Mamasa *Ma'bisara* adalah kombongan (pertemuan) yang dilakukan secara adat untuk menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dalam masyarakat itu sendiri. Fungsi dan tujuan dari tradisi *Ma'bisara* adalah tempat atau wadah untuk menyelesaikan konflik yang terjadi di dalam masyarakat, khususnya di desa Manipi' yang dilakukan secara adat. Pengambilan keputusan kolektif oleh pihak-pihak yang terlibat, dengan mempertimbangkan nilai-nilai dan norma-norma budaya yang ada dalam masyarakat tersebut.

⁴²Rumbi, *Analisis Perdamaian Dalam Ma'bisara Dengan Menggunakan Teori ABC dari Johan Galtung*, hal. 61