

No. 03 Th. III, Mei 2013

# BULETIN

UNIT PELAKSANA TEKNIS LAYANAN BIMBINGAN DAN KONSELING

# UPT-LBK

UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA



**Unit Pelaksana Teknis  
Layanan Bimbingan dan Konseling  
Universitas Negeri Yogyakarta**

Alamat: Kampus Karangmalang Yogyakarta – 55281

Telpon : (0274) 589346, 586168 psw. 314

E-mail: [upt-lbk@uny.ac.id](mailto:upt-lbk@uny.ac.id) Laman: <http://upt-lbk.uny.ac.id>



# **TIM PENERBITAN BULETIN UPT-LBK UNY UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

**Penanggung Jawab :** Sri Iswanti, M.Pd.

**Pemimpin Redaksi :** Agus Triyanto, M.Pd.

**Redaksi :** 1. Yulia Ayriza, Ph.D.

2. Kartika Nur Fathiyah, M.Si.

3. Dr. Farida Agus Setiawati, M.Si.

4. Dr. Budi Astuti, M.Si.

5. Isti Yuni Purwanti, M.Pd.

6. A.Ariyadi Warsito, M.Si.

**Produksi :** Istiyani Nuryati, S.Pd.

**Distribusi :** 1. Setiyawami, M.Pd.

2. Dwi Wahyu Subiyanto

**Unit Pelaksana Teknis Layanan Bimbingan dan Konseling  
Universitas Negeri Yogyakarta**

**Alamat:** Kampus Karangmalang Yogyakarta – 55281

**Telpon :** (0274) 589346, 586168 **psw.** 314

**E-mail:** [upt-lbk@uny.ac.id](mailto:upt-lbk@uny.ac.id) **Laman:** <http://upt-lbk.uny.ac.id>



# KATA PENGANTAR

Salam Redaksi

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa sehingga tim redaksi buletin UPT-LBK dapat menerbitkan edisi 4. Tema utama dalam edisi kali ini terfokus pada kajian-kajian kritis tentang

Kepada para penulis disampaikan penghargaan yang tinggi karena telah bersedia melakukan *sharing* akademik dan menggulirkan wacana dalam buletin ini.

Akhirnya tim redaksi mengucapkan selamat membaca dan mendiskusikan topik-topik yang disajikan dalam edisi ini, tentu saja dengan penuh harap para pembaca dapat memberikan masukan yang dapat membantu mengembangkan buletin UPT-LBK.

Terima kasih.



# Daftar Isi :

Bahagia Memiliki Rasa Empati .....	1 – 8
Cara Mengatasi Konflik .....	9 – 14
Memahami Keinginan Diri .....	15 – 30
Menghargai Pendapat Orang Lain .....	31 – 38
Strategi Untuk Menjadi Pribadi yang Lebih Percaya Diri .....	39 – 46
Tips Mudah Mengungkapkan Perasaan .....	47 – 56
Solusi untuk Si Penyendiri .....	56 – 64
Menjadi Pendengar yang Baik .....	65 - 72

## CARA MENGATASI KONFLIK

Agus Triyanto

Semua manusia itu diciptakan oleh Tuhan dalam keadaan yang berbeda. Baik berbeda secara fisik maupun kepribadiannya, bahkan orang kembar identik sekalipun tetap memiliki perbedaan yang ada dalam diri mereka masing-masing. Setiap manusia memiliki keunikan masing-masing dengan harapan manusia akan saling melengkapi perbedaan-perbedaan tersebut. Namun, banyak hal yang terkadang membuat manusia tidak memahami perbedaan itu, manusia justru menjadikan perbedaan sebagai “tembok penghalang” sehingga menimbulkan konflik seperti pertentangan, perkelahian, bahkan penyerangan. Tidak satu masyarakat pun yang tidak pernah mengalami konflik antar anggotanya atau dengan kelompok masyarakat lainnya, konflik hanya akan hilang bersamaan dengan hilangnya masyarakat itu sendiri. Mengatasi konflik antara pihak-pihak yang bertikai tergantung pada kemauan pihak-pihak yang berkonflik untuk menyelesaikan masalah. Selain itu juga peran aktif dari pihak luar yang menginginkan redanya konflik. Konflik akan mudah ditemukan di masyarakat yang heterogen. Namun, dengan adanya konflik, manusia menjadi sadar akan kesalahannya. Manusia akan menjadi tahu arti pentingnya memahami perbedaan dan arti indahanya perdamaian.

**Konflik** berasal dari menyinkronkan pihak lain kata kerja Latin *configere* yang dengan menghancurkannya berarti saling memukul. Secara atau membuatnya tidak sosiologis, konflik diartikan berdaya. Konflik sebagai suatu proses sosial dilatarbelakangi oleh antara dua orang atau lebih perbedaan ciri-ciri yang (bisa juga kelompok) dimana yang dibawa individu dalam suatu salah satu pihak berusaha



interaksi. perbedaan-perbedaan diantaranya menyangkut kepandaian, adat istiadat, keyakinan, dan lain sebagainya. Dengan dibawasertanya individual dalam interaksi sosial, konflik merupakan situasi yang wajar dalam setiap masyarakat dan tidak satu masyarakat pun yang tidak pernah mengalami konflik antar anggotanya atau dengan kelompok masyarakat lainnya, konflik hanya akan hilang bersamaan dengan hilangnya masyarakat itu sendiri.

Konflik bertentangan dengan integrasi. Konflik dan Integrasi berjalan sebagai sebuah siklus di masyarakat. Konflik yang terkontrol akan menghasilkan integrasi. sebaliknya, integrasi yang tidak sempurna dapat menciptakan konflik.

Menurut Berstein, konflik merupakan pertentangan, perbedaan yang tidak dapat dicegah. Konflik mempunyai potensi yang memberikan pengaruh positif

dan negatif di dalam interaksi manusia.

### Faktor Penyebab Konflik

Ada beberapa faktor penyebab konflik, yaitu : 1) Perbedaan antarindividu. Setiap orang pasti memiliki perbedaan dengan individu lain, tidak ada yang sama, bahkan orang kembar sekalipun. Perbedaan itu berupa perbedaan karakter, nilai-nilai, pendirian, dan emosi yang bisa menjadi salah satu penyebab terjadinya konflik. 2) Perbedaan Latar Belakang Kebudayaan. Manusia hidup dan tumbuh dalam sebuah lingkungan kebudayaan yang berbeda-beda yang bisa menimbulkan konflik. 3) Perbedaan Kepentingan. Manusia hidup dengan berbagai kepentingan yang berbeda, yang ada kalanya saling bertentangan satu sama lain. Pertentangan tersebut bisa meyebabkan konflik. 4) Perubahan Sosial. Perubahan sosial yang cepat dapat mengakibatkan perubahan sistem nilai dan stuktur sosial dalam masyarakat, sehingga timbul



kelompok yang diuntungkan dan kelompok yang dirugikan yang dapat memicu konflik.

### Bentuk-Bentuk Konflik

Beberapa bentuk konflik yang sering terlihat yaitu :

1) Berdasarkan Sifatnya: a) Konflik Destruktif. Konflik yang muncul karena ada perasaan tidak senang, benci, dendam. Terjadi bentrokan fisik, merusak, hingga mengakibatkan hilangnya nyawa, dan harta benda. Contoh : Konflik perang sampit. b) Konflik Konstruktif. Konflik yang muncul karena perbedaan pendapat dalam menghadapi suatu permasalahan. Contoh : perbedaan pendapat dalam sebuah organisasi yang memicu konflik.

2) Berdasarkan Posisi Pelaku yang Berkonflik, yaitu : a) Konflik Vertikal. contoh konfliknya yang terjadi adalah konflik anatara atasan dengan bawahan dalam sebuah kantor. b) Konflik Horizontal. Terjadi antara individu atau kelompok yang relatif memiliki kedudukan yang sama. Contoh

: konflik antar organisasi massa, dan c) Konflik Diagonal. Terjadi karena adanya ketidakadilan alokasi sumber daya ke seluruh organisasi, sehingga menimbulkan pertentangan yang ekstrim. 3) Berdasarkan Sifat Pelaku Yang Berkonflik, antara lain : a) Konflik Terbuka. Konflik yang diketahui oleh semua pihak. b) Konflik Tertutup. Konflik yang hanya diketahui oleh beberapa pihak saja atau hanya orang-orang yang terlibat konflik. 4) Berdasarkan Konsentrasi Aktivitas Manusia di Masyarakat, yaitu : a) Konflik Sosial. Terjadi akibat adanya perbedaan kepentingan social, b) Konflik Politik. Terjadi karena adanya perbedaan kepentingan yang berkaitan dengan kekuasaan. c) Konflik Ekonomi. Terjadi akibat adanya perebutan sumber daya ekonomi. d) Konflik Budaya. Terjadi karena adanya perbedaan kepentingan budaya. e) Konflik Ideologi. Terjadi karena adanya perbedaan paham yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang.



## Fungsi Konflik

Menurut Himes, fungsi konflik adalah : 1) Secara Struktural, mengubah keseimbangan kekuasaan antara kelompok dominan dan kelompok minoritas. 2) Dari sisi komunikasi, meningkatkan perhatian masyarakat terhadap hal yang dipersengketakan dan meningkatkan perhatian media massa, sehingga masyarakat memperoleh informasi baru. 3) Dari sisi solidaritas konflik dapat meningkatkan dan memantapkan solidaritas di antara kelompok. 4) Dari sisi identitas, konflik dapat menimbulkan kesadaran mengenai siapa mereka dan mempertegas batas-batas kelompok.

## Dampak Adanya Konflik

### 1. Dampak negatif

- Menimbulkan keretakan hubungan antara individu/kelompok dengan individu/kelompok yang lain.

- Adanya perubahan kepribadian seseorang, seperti selalu berpikiran negatif, curiga, benci, sampai kekerasan terhadap orang lain.

- Korban jiwa, hartam benda kila konflik tersebut menjadi tindakan kekerasan.

- Kemiskinan bertambah, karena situasi yang tidak aman dari konflik yang menjadi kekerasan. Pendidikan formal dan informal terhambat karena rusaknya sarana dan prasarana akibat konflik yang menjadi kekerasan.

### 2. Dampak positif

- Meningkatkan solidaritas sesama anggota kelompok.
- Muncul pribadi-pribadi yang kuat dan tahan uji menghadapi berbagai situasi konflik.



- Membantu menghidupkan kembali norma-norma lama dan menciptakan norma-norma baru.
- Muncul kompromi baru. Misalnya adanya kesadaran dari pihak-pihak yang berkonflik. untuk bersatu kembali karena dirasakan bahwa konflik yang berlarut tidak membawa keuntungan bagi kedua pihak.
- Muncul control sosial, tindakan pihak ketiga, seperti aparat kepolisian/keamanan untuk mengendalikan, menghamnat, dan mengakhiri kekerasan atau kerusuhan.

### **Cara-Cara Mengatasi Konflik**

Mengatasi konflik antara pihak-pihak yang bertikai tergantung pada kemauan pihak-pihak yang berkonflik untuk menyelesaikan masalah. Selain itu juga peran aktif dari

pihak luar yang menginginkan redanya konflik. Berikut adalah cara-cara untuk mengatasi konflik yang telah terjadi :

#### 1. Dari dalam diri kita sendiri

- Ketenangan.

Dibutuhkan suasana yang tenang, hati yang tenang juga supaya kita dapat berpikir jernih dalam mengatasi konflik yang dihadapi, karena jika kita tidak tenang maka akan tergesa-gesa dalam pengambilan keputusan penyelesaian konflik.

- Berpikir positif

Dengan ketenangan yang kita lakukan, maka akan timbul pula pikiran yang positif. Bahwa konflik tidak menguntungkan bagi siapapun, maka kitapun akan berusaha memulai untuk menyelesaikan konflik tersebut.

#### 2. Melibatkan pihak lain

- Paksaan (Koersi)

Untuk mengatasi konflik dengan cara memaksa para pihak yang bersengketa untuk mengadakan



perdamiaan. Paksaan bisa berupa paksaan secara fisik maupun psikologis.

- Arbitrasi

Arbitrasi berarti "keputusan wasit"

arbitresi merupakan proses untuk mengatasi konflik melalui pihak tertentu atau arbitor, yang nantinya sebagai pihak yang memutuskan penyelesaian konflik.

- Mediasi

Mediasi merupakan cara menyelesaikan konflik dengan menggunakan pihak ketiga yang memiliki hubungan baik dengan para pihak yang berkonflik. Pihak ketiga aktif terlibat dalam negosiasi dengan pihak yang berkonflik.

- Negosiasi

Negosiasi merupakan cara menyelesaikan konflik atas inisiatif pihak-pihak yang berkonflik. Pihak yang berkonflik melakukan pembicaraan dalam bentuk tawar-menawar

syarat-syarat mengakhiri konflik. Konflik yang diselesaikan dengan negosiasi pada umumnya menghasilkan perdamaian yang relative lama dari pada diakhiri dengan cara lain.

### Penutup

Konflik pasti akan dialami oleh setiap manusia di dalam kehidupannya, konflik bukan untuk dihindari tetapi konflik harus dihadapi. Konflik mampu mendewasakan kepribadian seseorang. Konflik dapat diatasi dengan berbagai cara, berkomunikasi dengan orang lainpun penting untuk dapat menyelesaikan konflik yang terjadi

### Daftar pustaka

Retno Kuning dan Dwi, heri

hartanto. *Sosiologi 1A*

SM/MA/MA.Solo:CV

sindunata

RND's.2012. [online].tersedia:h

ttp://catatankecilrund.

blogspot.com/2012/04

/pengertian-dan-

penyebab-konflik.html.

[17/04/2012]





**Unit Pelaksana Teknis  
Layanan Bimbingan dan Konseling  
Universitas Negeri Yogyakarta**

**Alamat:** Kampus Karangmalang Yogyakarta – 55281  
**Telpon :** (0274) 589346, 586168 psw. 314  
**E-mail:** [upt-lbk@uny.ac.id](mailto:upt-lbk@uny.ac.id) **Laman:** <http://upt-lbk.uny.ac.id>