



# Manajemen Konflik dan Resolusi Konflik: Sebuah Pendekatan Terhadap Perdamaian

Penny Kurnia Putri

## INSTITUTION/ AFFILIATION

Program Studi Hubungan Internasional,  
Universitas Udayana, Denpasar, Bali.

## CORRESPONDENCE

\*Penny, Jalan P.B. Sudirman, Kota  
Denpasar, Bali 80234, Indonesia  
Email: [pennykurnia@unud.ac.id](mailto:pennykurnia@unud.ac.id)

## ABSTRACT

Although much literature has examined conflict management and conflict resolution, there have not yet been systematic studies that focus on their discrepancies. This article aims to explore the difference between conflict management and conflict resolution in the context of international relations. The discussion includes the theoretical and practical aspects of both approaches to peace based on a literature review of primary texts in Security and Peace Studies. This study adopts a qualitative descriptive method to shed light on the difference between the two approaches. In reference to the concept of negative and positive peace, theoretically, conflict management is engaged in negative peace, and conflict resolution in positive peace. Conflict management has the output to open room for peace processes such as negotiations, and conflict resolution to create peace agreements. Both approaches contribute significantly as keys to the transition towards peace through peace operations and supporting mechanisms to bring the finest negotiations.

## KEYWORDS

Conflict Management; Conflict Resolution;  
Negotiation; Peace

## PENDAHULUAN

Konflik merupakan sebuah studi yang menarik dalam kajian ilmu hubungan internasional dalam beberapa tahun terakhir ini (D'Amato, 2022; Lahiry, 2019; Long, 2021; Väyrynen, 2018). Ada banyak konflik yang terjadi di berbagai belahan dunia, seperti konflik Bougainville antara pasukan pemerintah Papua Nugini (PNG) dan Tentara Revolusioner Bougainville (BRA) dari tahun 1988 hingga 1998 (Paramma et al., 2021); konflik di wilayah Darfur, Sudan, yang dimulai tahun 2003 antara kelompok pemberontak *the Sudan Liberation Movement* (SLM) dan *the Justice and Equality Movement* (JEM) dan pemerintah Sudan (Hashim, 2022); konflik antara Timor Leste dan Indonesia dalam kurun waktu 1975 hingga 1999 (Loney, 2019); konflik antara Rusia dan Ukraina saat ini yang mengubah geopolitik Eropa (Adler, 2022), dan masih banyak lagi contoh konflik-konflik lainnya.

Dalam situasi konflik, ada dua terminologi yang sering digunakan secara bersamaan dan bergantian, yaitu: manajemen konflik (*conflict management*) dan resolusi konflik (*conflict resolution*) (Jeong, 2009; Joseph, 2015; Shaw, 2020). Manajemen konflik merupakan pendekatan yang tidak hanya berbicara tentang bagaimana menangani konflik, tetapi juga menunjukkan pengelolaan konflik dengan cara-cara kekerasan atau kompetitif dan non-kekerasan atau kooperatif (Sumita, 2020). Sementara resolusi konflik dapat didefinisikan sebagai proses informal atau formal yang digunakan dua pihak atau lebih untuk menemukan solusi damai atas perselisihan mereka (Shonk, 2021).

Namun, kedua terminologi ini sering kali tumpang-tindih dalam pemaknaan dan penggunaannya. Hal ini bisa dipahami karena keduanya kerap digunakan dalam penanganan sebuah konflik. Akibatnya, sering terjadi salah tafsir (*misinterpretation*) dan berujung pada kebingungan (*confusion*). Kedua terminologi ini memiliki tujuan dan hasil yang berbeda (*outcomes*) karena perbedaan proses yang dilalui (ADR Times, 2021; Shaw, 2020). Meskipun secara teoretis memiliki perbedaan yang cukup kontras, keduanya juga memiliki basis asumsi yang sama untuk mengurangi intensitas konflik.

Manajemen konflik maupun resolusi konflik saling melengkapi satu sama lain. Hal ini terjadi karena pendekatan manajemen konflik yang dilakukan dapat menjadi langkah awal dimulainya proses resolusi konflik. Penelitian ini bertujuan untuk mempertegas kembali batasan teoritis dan praktis dalam kajian manajemen dan resolusi konflik. Hal ini dilakukan agar para akademisi, aktivis, pengambil kebijakan, maupun masyarakat awam yang tertarik terhadap kajian keilmuan hubungan internasional dapat memetakan perilaku aksi dan reaksi aktor-aktor politik dan melakukan analisis konflik serta penanganan konflik secara tepat.

Penulisan artikel ini di bagi dalam beberapa bagian. Pertama, penulis memaparkan tinjauan literatur untuk meninjau penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan manajemen dan resolusi konflik. Kedua, penjelasan terkait metode yang digunakan dalam artikel ini, termasuk bagaimana data di kumpulkan. Ketiga, berkaitan dengan hasil dan diskusi yang di bagi dalam beberapa sub-bagian

untuk melihat perbedaan sekaligus keterkaitan antara pendekatan manajemen konflik dan resolusi konflik. Terakhir, penulis merangkum beberapa hasil temuan dan menjawab tujuan penulisan pada bagian kesimpulan.

## TINJAUAN LITERATUR

### Definisi, Bentuk, Sumber dan Sifat Konflik

Jeong (2000) mendefinisikan konflik sebagai sebuah kondisi ketika dua atau lebih kelompok terlibat dalam perjuangan atas nilai-nilai dan klaim status, kekuasaan dan sumber daya, di mana tujuan lawan untuk menetralsisir, melukai atau menghilangkan saingan. Dalam disiplin Hubungan Internasional (HI), Yaqing (2018) menjelaskan bahwa konflik didefinisikan lebih mencolok dan serius. Hal ini terjadi karena pemahaman yang mengakar dalam masyarakat internasional sebagai *an anarchic Hobbesian jungle* di mana setiap orang berperang melawan orang lain karena tidak adanya Leviathan. Teori HI arus utama, misalnya, berpendapat bahwa konflik adalah "the state of nature of international life". Realisme berpendapat bahwa perebutan kekuasaan selalu menjadi tema sentral hubungan internasional. Sementara Liberalisme percaya bahwa konflik ada sebagai sesuatu yang normal, meskipun lebih optimis tentang penyelesaian konflik melalui lembaga-lembaga internasional.

Folarin (2015) membagi konflik dalam empat bentuk, yaitu *revolt*, *insurgency*, *mutiny*, dan *protest*. *Revolt* merujuk pada pemberontakan rakyat melawan tatanan yang ada, dan dalam beberapa kasus, berujung pada sebuah revolusi. *Insurgency*

merujuk pada pemberontakan melawan negara, yang bertujuan mengacaukan negara atau diakui, seperti Sudan Selatan yang muncul dari Sudan. *Mutiny* adalah tindakan pembangkangan di militer atau pemberontakan di pasukan keamanan terhadapnya komando tinggi, yang dapat berujung pada penggulingan pemerintah. *Protest* mengacu pada demonstrasi (massa) yang terorganisir menentang suatu pemerintah, suatu tindakan atau suatu kebijakan/keputusan.

Selama ini diskusi tentang sumber dan sifat konflik tersentral pada dua topik utama, yakni subjektivis dan objektivis (Reimann, 2004). Pendekatan subjektivis melihat konflik berdasarkan tidak selarasnya tujuan. Menurut pendekatan ini, tujuan tidak kompatibel karena misinformasi tentang budaya, stereotipe, dan ketidakpercayaan. Sementara pendekatan objektivis melihat konflik berasal dari struktur yang tidak setara, dimana salah satu pihak merasakan ketidakadilan dalam kelas sosial.

### Manajemen Konflik Vs Resolusi Konflik

Dalam beberapa penelitian, manajemen konflik seringkali diungkap bersamaan dengan strategi resolusi konflik. Sebagaimana penelitian Kaisupy dan Maing (2021) yang memaparkan strategi negosiasi dalam menyelesaikan perselisihan dua pihak yang berkepentingan. Hal serupa juga diungkapkan dalam penelitian Nugroho (2021) yang menyetarakan manajemen konflik dengan komunikasi penyelesaian. Pandangan ini menyisakan kesan bahwa manajemen konflik belum memiliki pijakan

yang tegas baik secara teoretis maupun praktis.

Boutros-Ghali (1992) menjelaskan bahwa *peacebuilding* sebagai post-konflik sosial dan rekonstruksi politik, atau jalan untuk menghindari kambuhnya konflik di masa mendatang. Catatan ini menandai bahwa manajemen konflik secara aktual memiliki perbedaan dengan resolusi konflik. Kemudian Galtung (2007) dalam studi perdamaian secara spesifik menyoroti perbedaan ini dengan mengatakan bahwa pencegahan dan resolusi konflik berada pada tingkatan melampaui atau dibawah kendali negara.

Ketika konflik terjadi, pihak-pihak yang bertikai dapat memilih antara resolusi konflik atau manajemen konflik, atau kombinasi antara keduanya. Walaupun beberapa orang menganggap kedua pendekatan ini sebagai hal yang sama, keduanya sebenarnya memiliki proses berbeda yang mempengaruhi bagaimana cara konflik di hadapi dan diselesaikan. Dalam konteks ini, manajemen konflik mendorong pihak-pihak yang bertikai untuk bekerjasama, bahkan dalam situasi konflik yang sedang berlangsung. Sementara resolusi konflik berusaha untuk mengakhiri atau mengurangi intensitas konflik dengan mencari solusi penyelesaian (ADR Times, 2021).

Call dan Cook (2003) menegaskan bahwa apabila upaya *peacebuilding* berada pada level elit, maka proses pada level nonelit dengan berbagai dimensi (sosial, psikologi, dan agama) pada tingkat lokal berperan untuk mengoperasikan resolusi konflik. Sedangkan Dal (2018) dalam studinya mengidentifikasi manajemen

konflik berdasarkan sifat dari konflik itu sendiri. Hal ini penting untuk mengurai pemetaan aktor dan lokasi geografisnya. Dal (2018) meyakini bahwa faktor-faktor tersebut sebagai hal fundamental untuk membedakan aspek teoretis dan konseptual pendekatan dalam manajemen konflik.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam artikel ini, isu penelitian dianalisis menggunakan metode kualitatif dengan pembahasan yang bersifat deskriptif. Artikel ini merupakan ekposisi tentang pendekatan manajemen konflik dan resolusi konflik yang banyak di pengaruhi oleh kerangka pemikiran Galtung (2007) tentang studi perdamaian. Narasi yang dikembangkan dalam pembahasan didasarkan pada sumber-sumber sekunder seperti buku-buku, jurnal, situs website, laporan, dan sumber-sumber lainnya yang didapatkan melalui studi kepustakaan. Informasi dari sumber-sumber sekunder ini dikategorikan sedemikian rupa sehingga menjadi sebuah alur sistematis yang dapat menegaskan perbedaan sekaligus keterkaitan pendekatan manajemen konflik dan resolusi konflik.

Pada tahap awal, peneliti menerapkan sistem pemilahan data berdasarkan topik dan kredibilitas sumber. Selanjutnya dilakukan tahap parafrase ide, gagasan, maupun pernyataan lainnya, sebelum akhirnya penulis menginterpretasikan kerangka pemikiran (konsep/teori) ke dalam isu atau fenomena penelitian. Analisis melalui teknik interpretasi ini melibatkan sejumlah pemikiran yang sudah diuji, sehingga hasilnya masih dalam kerangka kajian ilmiah. Untuk memudahkan pembaca, beberapa data dan analisis

disajikan ke dalam bentuk tabel dan gambar disertai dengan penjelasan naratif dibawahnya.

Sudut pandang keamanan dan perdamaian dipakai untuk membingkai pembahasan tentang konflik agar dapat memetakan lebih jelas ruang operasionalisasi keduanya, sehingga mampu menunjukkan batasan samarnya. Terakhir, penulis menyusun keterkaitan antarvariabel ke dalam bahasan negosiasi sebagai titik peralihan proses transformasi konflik. Sebagai ilustrasi pendekatan, artikel ini berfokus pada sebuah upaya perdamaian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Satu hal yang pasti dan selalu mengikuti terminologi konflik ketika digunakan adalah konsep “perdamaian.” Berbagai upaya penanganan konflik, selalu dirancang dalam skema implementasi “sedamai” mungkin. Indikator dari hal ini tidak lain adalah meminimalkan dampak yang terjadi, seperti jumlah korban dan kerugian material, baik secara nasional maupun internasional.

Salah satu model pendekatan atas perdamaian yang digagas oleh Galtung (2007) dinamakan TRANSCEND. Pendekatan ini menawarkan model perdamaian melalui transformasi konflik secara damai. Artinya, dalam gagasan Galtung, transformasi konflik ini diartikan sebagai situasi konfliktual yang dapat diselesaikan tanpa menggunakan kekerasan, tetapi mengubah skala konflik secara berkala, salah satunya melalui pelibatan pihak ketiga. Oleh karena itu, gagasan yang menaunginya berada dibawah kerangka studi perdamaian, dan bukan studi keamanan (Galtung, 2007). Selain itu, Lederach juga menambahkan bahwa

transformasi konflik merupakan sebuah upaya mengubah cara pandang konflik menjadi positif dengan memandang bahwa konflik dapat bermanfaat bagi orang yang terlibat agar konflik tersebut tidak menjadi panjang atau tidak terselesaikan (Graf et al., 2007).

Pendekatan TRANSCEND dapat diidentifikasi melalui tiga kategori tujuan, yakni *nature*, *culture*, dan *structure*. Aspek *nature* atau sifat alami diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di dalam diri kita dan sekitar kita. Sedangkan *culture* adalah hal-hal berupa norma dan nilai yang dianut oleh diri (internal). Terakhir, *structure* adalah sesuatu yang berada di sekitar kita (eksternal) dan telah terorganisasikan atas hal positif atau negatif, serta terkait konsekuensi (sanksi) (Galtung, 2007).

Dalam pemikirannya, Galtung (2007) menekankan pada konsep *building* yang implementasinya diwujudkan melalui upaya-upaya relasional seperti adanya upaya pembangunan pasca konflik yang berkaitan dengan infrastruktur. Pembangunan relasi ini bertujuan untuk mengonstruksi kehadiran tiga kategori tadi agar tidak rentan terjadi benturan, dan bisa mengakibatkan konflik. Beberapa cara klasik seperti negosiasi, memang akan selalu dipergunakan. Namun, inovasi yang ditawarkan adalah bahwa saat ini negosiasi tidak harus dilakukan langsung oleh pihak yang bertikai, melainkan dapat memasukkan variabel pihak ketiga sebagai fasilitator. Dalam rangka mewujudkan perdamaian yang sesungguhnya, Galtung (2007) merancang model identifikasi proses perdamaian melalui enam tugas pokok yang tercantum dalam tabel 1.

Tabel 1. Perdamaian: negatif dan positif, langsung, struktural, budaya  
(*Peace: negative and positive, direct, structural, cultural*)

	<i>Direct peace (harming, hurting)</i>	<i>Structural peace (harming, hurting)</i>	<i>Cultural peace (justifying harm/hurt)</i>
Negative peace	[1] absence of = ceasefire; or a desert, cemetery	[2] absence of = no exploitation; or no structure = <i>atomic</i>	[3] absence of = no justification; or no culture = <i>anomie</i>
Positive peace	[4] presence of = cooperation	[5] presence of = equity, equality	[6] presence of = culture of peace, and dialogue
Peace	negative + positive	negative + positive	negative + positive

Sumber: Galtung (2007)

Pada tabel di atas, Galtung (2007) mengidentifikasi enam tugas perdamaian (*six peace tasks*), tiga 'ketidakhadiran' (*three absences*) dan tiga 'kehadiran' (*three presences*). Galtung (2007) kemudian mengelompokkan proses absensi ke dalam kerangka perdamaian negatif, dan presensi ke dalam perdamaian positif. Secara umum, segala bentuk absensi (atas kekerasan), seperti gencatan senjata, berhentinya tindak eksploitasi, dan kondisi tanpa peraturan/hukum, termasuk ke dalam pencapaian (-P). Sedangkan jika segala bentuk presensi, seperti kerja sama, kesetaraan, dan dialog budaya sudah mulai terlihat, maka mengindikasikan bahwa proses (+P) tengah berlangsung. Di sini Galtung (2007) ingin menyampaikan jika kita hanya berfokus pada absensi saja, maka upaya-upaya perdamaian/penyelesaian konflik yang muncul akan selamanya terjebak dalam skema penggunaan kekerasan (militer). Oleh sebab itu, kondisi presensi sebisa mungkin mampu diidentifikasi lebih

dini agar konflik tidak tereskalasi lebih jauh.

Beberapa istilah atau terminologi yang dipakai Galtung dalam menjelaskan TRANSCEND, seperti perdamaian negatif/positif, unsur-unsur absensi/presensi, dan sebagainya, secara tidak langsung berusaha menormalisasi intervensi atas dasar transformasi konflik secara damai. Perlu diketahui bahwa selama ini tindakan intervensi selalu berbenturan dengan kedaulatan negara. Perilaku intervensi dianggap melanggar batas otoritas penguasa di suatu wilayah tertentu. Namun Galtung (2007) mampu menciptakan celah untuk masuk ke dalam ruang konflik tersebut menggunakan isu perdamaian, alih-alih keamanan. Pada kasus tertentu, upaya pengamanan harus dilakukan terlebih dahulu sebagai bagian dari proses perdamaian itu sendiri.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis mengidentifikasi bahwa gagasan Galtung tentang transformasi konflik tercermin dalam kerangka manajemen

konflik. Para aktor politik atau pemimpin negara sebagian besar masih memprioritaskan nilai-nilai keamanan atas konflik yang terjadi. Sehingga perilaku yang muncul juga didominasi oleh tindakan *hard power* untuk mengejar kondisi *negative peace*. Padahal, jika kita merujuk pada pemikiran utuh Galtung tentang perdamaian (*negative+positive peace*), tujuan utamanya adalah menciptakan atau mewujudkan perdamaian dengan upaya-upaya tanpa kekerasan, atau bisa kita sebut dengan “perdamaian nirkekerasan.”

Galtung setidaknya mampu memengaruhi perilaku aktor dalam mencapai (-P) melalui proses manajemen konflik sesuai norma kemanusiaan yang berlaku. Secara praktis, gagasan Galtung sangat bermanfaat bagi para pihak terkait untuk bisa menormalisasi tindakan intervensi. Aspek (+P) yang menjadi tujuan utama semua pihak, bisa dikatakan masih membutuhkan proses panjang untuk benar-benar bisa diwujudkan pada setiap kondisi konflik, namun gerbang masuknya sudah bisa terlihat dengan *output* yang bernama resolusi konflik.

### **Manajemen Konflik: Lingkup Praktis dan Teoritis Operasi Perdamaian**

Manajemen konflik dipahami sebagai upaya yang dilakukan untuk mengontrol konflik yang sedang terjadi antara aktor negara atau level sub-negara, dan biasanya melibatkan pihak ketiga. Fokus perhatian manajemen konflik adalah mencegah terjadinya eskalasi konflik lebih jauh lagi dengan meminimalisir kerusakan maupun jumlah korban jiwa, baik dalam skala horizontal maupun vertikal. Dalam kondisi eskalasi

konflik akibat ketidakmampuan pemerintah setempat untuk mengamankan situasi, maka pihak ketiga dapat berperan untuk mengambil alih kewenangan tersebut.

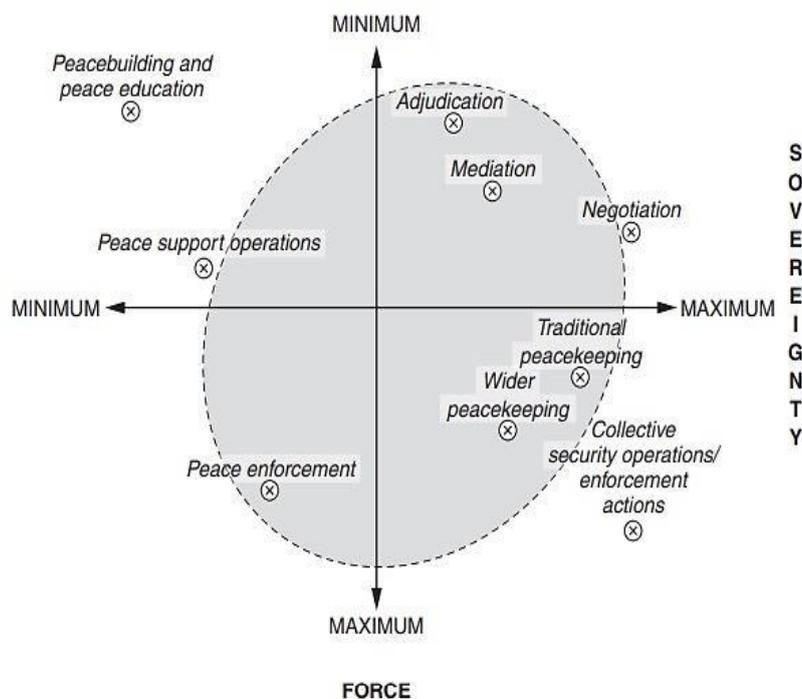
Menurut Bercovitch dan Regan, dikutip dalam Butler (2009), pendekatan manajemen konflik yang dilakukan pihak ketiga secara praktis dapat dikategorikan menjadi empat hal pokok sesuai kebutuhannya di lapangan, yaitu: (i) *threat-based* (mengggunakan kekuatan persenjataan untuk memaksa pihak-pihak bertikai menghentikan peperangan); (ii) *deterrence-based* (mengggunakan kekuatan persenjataan, dan beberapa instrumen diplomasi yang sifatnya menekan pihak bertikai); (iii) *accomodationist* (mengggunakan cara persuasif diplomatik untuk menawarkan kesepakatan terhadap pihak bertikai); 4) *adjudicatory* (mengggunakan sarana hukum dengan melibatkan sistem lembaga formal untuk mengakomodasi perjanjian).

Konsep manajemen konflik bermuara pada tujuan utama: mengejar keamanan kolektif. Keamanan kolektif sendiri memiliki tiga gagasan pokok yang melatarbelakanginya, bahwa (i) agresi militer adalah format yang tidak dapat diterima dalam perilaku politik internasional; (ii) aksi agresi yang dilakukan oleh pihak tertentu dianggap mengancam keamanan bagi semua pihak dalam sistem internasional; (iii) menjaga serta menjamin keamanan merupakan tugas semua pihak dalam sistem internasional (Butler, 2009). Secara praktis, ketiga pernyataan di atas merujuk kepada perilaku aktor negara yang harus melaporkan penggunaan militernya, mengintegrasikan kepentingan komunitas internasional ke dalam kepentingan

nasional sebagai satu kesatuan, dan menginginkan perasaan takut akan dominasi politik pihak tertentu dengan mulai memupuk kepercayaan satu sama lain.

Sistem keamanan kolektif dipahami sebagai konsep berbagi kepentingan dan upaya mengatur perilaku diantara negara-negara. Sejauh ini, praktik keamanan kolektif direpresentasikan oleh eksistensi PBB sebagai sistem pemerintahan internasional itu sendiri. Aspek dilematis dalam implementasi manajemen konflik

internasional terkait keamanan kolektif adalah tentang kedaulatan dan (penggunaan) kekuatan. Selain itu, terdapat pertanyaan atas seberapa jauh tindakan manajemen konflik “pihak ketiga” melanggar batas kedaulatan negara, dan seberapa besar peran dibutuhkan dalam penggunaan kekerasan untuk memaksa penghentian konflik. Menjawab hal tersebut, Butler (2009) memetakan aksi manajemen konflik yang relevan ketika harus berbenturan dengan kedua aspek tadi pada gambar berikut.



Gambar 1. Pemetaan Aksi Manajemen Konflik. Sumber: Butler (2009)

Ilustrasi garis vektor horizontal di atas menunjukkan tingkat kedaulatan (*sovereignty*) suatu negara berkonflik, dan garis vektor vertikal menunjukkan tingkat kekuatan /keamanan (*force*) pihak ketiga. Jika kondisi di area konflik didominasi oleh kedaulatan dan kekuatan yang maksimum (kanan-bawah), maka upaya manajemen konflik yang memungkinkan

adalah melakukan operasi *peace-keeping*. Pada kondisi tersebut, operasi bisa dilakukan melalui skema keamanan kolektif. Sedangkan secara umum, *peace-enforcement* diterapkan jika kondisi kedaulatan minimum dan kekuatan maksimum (kiri-bawah).

Selanjutnya, upaya negosiasi, mediasi, dan adjudikasi dilakukan pada

kondisi kedaulatan maksimum dan kekuatan minimum (kanan-atas). Hal ini dikatakan sangat logis, karena jika tingkat kedaulatan negara berkonflik tersebut tinggi, maka pihak ketiga yang memiliki kekuatan minimum hanya bisa menawarkan upaya deskalasi melalui jalur persuasif diplomatik dan hukum. Terakhir, peta ruang aksi dengan kedaulatan dan kekuatan yang rendah (kiri-atas). Pada kondisi ini, baik negara maupun pihak ketiga mulai memasuki fase *positive peace* (+P), yakni dengan menerapkan *peace-building* (upaya pencapaian perdamaian melalui jalur-jalur rekonsunstri pembangunan politik, sosial dan ekonomi).

Upaya *peace-building* dimasukkan ke dalam tahap paling akhir diantara operasi perdamaian lainnya. *Peace building* menurut Galtung (2007) merupakan proses perdamaian jangka panjang, yang menekankan pada penelusuran, dan penyelesaian akar konflik, serta mempererat bagian yang dapat menggabungkan pihak bertikai dalam formasi baru demi terciptanya perdamaian yang positif. Hal ini dikarenakan prosesnya yang menitikberatkan pada konstruksi perdamaian kultural dengan skala jangka panjang. Pada tahap ini, aspek kekerasan tidak digunakan lagi, dan biasanya dilakukan melalui program pendidikan ataupun pemberian bantuan.

Jika dianalisis dari sudut pandang perdamaian, pemetaan Butler (2009) termasuk ke dalam kajian praktis penanganan konflik. Upaya-upaya tersebut dipetakan berdasarkan kajian teoritis Galtung tentang perdamaian

negatif dan positif. Unsur-unsur perdamaian negatif diadopsi dalam skema manajemen konflik, yakni menekankan pada upaya-upaya praktis yang dilakukan untuk mencegah eskalasi konflik, dan biasanya hanya untuk jangka pendek. Gagasan perdamaian dipakai untuk “melemahkan” eksistensi kedaulatan yang kerap menjadi penghalang sebuah operasi perdamaian.

### **Resolusi Konflik: Langkah Awal Menuju Perdamaian Positif**

Untuk mewujudkan perdamaian secara kultural dan struktural dibutuhkan sebuah (re)konstruksi terhadap isu yang di hadapi melalui upaya (re)solusi dan (re)konsiliasi terhadap pihak yang bertikai. Kedua perdamaian tersebut dapat dimaknai dalam bentuk perdamaian positif, yang artinya tidak ada lagi bentuk diskriminasi, pembatasan akses politik, pendidikan, sosial kepada pihak-pihak yang menjadi korban. Dalam istilah Galtung, upaya ini disebut *building*.

Salah satu operasi perdamaian PBB juga menggunakan istilah yang sama, yaitu *peace-building*—berfokus pada penguatan kapasitas nasional di semua tingkatan untuk manajemen konflik, sehingga mengurangi resiko terluang kembali ke dalam situasi konflik (United Nations, n.d).<sup>1</sup> Karena itu, *peace-building* ditujukan untuk jangka panjang, dan

---

<sup>1</sup> PBB menggunakan beberapa istilah yang merujuk pada berbagai kegiatan yang dilakukan untuk menjaga perdamaian dan keamanan internasional di seluruh dunia. *Peacekeeping* merupakan kegiatan yang paling populer di lakukan. Kegiatan lainnya adalah *conflict prevention and mediation*, *peacemaking*, *peace enforcement*, *peacebuilding*.

fokusnya pada “kehadiran” nilai (misalnya kesetaraan), sehingga hal ini selaras dengan konsep perdamaian positif.

Identifikasi upaya perdamaian disajikan oleh penulis pada tabel 2.

Tabel 2. Model Pendekatan Perdamaian

	Tipe	Periode	Operasi	Aksi	Capaian
Manajemen Konflik	(-P)	Jangka pendek	Peace-enforcement <i>Peace-keeping</i>	Intervensi sanksi (ekonomi)	Menciptakan ruang negosiasi
<p><i>Handling phase (one way only)</i>      <i>Inter-related in numerous ways (sometimes overlapping)</i></p>					
Resolusi Konflik	(+P)	Jangka panjang	<i>Peace-making</i> Peace-building	Fasilitasi Mediasi	Menciptakan perjanjian damai

Sumber: Data di olah penulis

Panah satu arah manajemen konflik menuju resolusi konflik menunjukkan bahwa proses penanganan konflik secara alami berjalan sesuai arah anak panah, dan tidak sebaliknya. Hal ini berkaitan dengan yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa resolusi hanya bisa terwujud ketika konflik sudah mengalami deskalasi, atau situasi area konflik sudah kondusif. Sedangkan panah dua arah dengan garis putus-putus mengindikasikan bahwa implementasi *peace-keeping* dan *peace-making* kerap kali tumpang-tindih karena keduanya berada pada tahap peralihan atas transformasi konflik yang terjadi. Dari sudut pandang Galtung mengenai transformasi konflik (ke arah perdamaian positif), *peace-keeping* dan *peace-making* dapat beroperasi pada momen yang sama, yakni operasi penjagaan perdamaian sebagai mekanisme awal membuka ruang negosiasi, atau

diaplikasikan ketika proses pembuatan perdamaian sedang berlangsung untuk mengantisipasi terjadinya bentrokan kembali.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi suatu pendekatan perdamaian yang dilakukan agar dikatakan berhasil atau tidak. Sebagian besar pendekatan ini menekankan pada area studi negosiasi atau dalam fase manajemen konflik. Berikut adalah penjelasan faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam menerapkan manajemen konflik internasional yang di kutip dalam Greig et.al., (2019):

1. Perhitungan Waktu (*timing*)

Hal ini dipengaruhi oleh faktor “kematangan” konflik itu sendiri. Artinya, pihak ketiga harus jeli melihat peluang “kapan” dirinya harus terlibat

berdasarkan “kesiapan” kondisi konflik. Terdapat empat kondisi untuk mengidentifikasi hadirnya faktor kematangan, antara lain:

a) *Mutually Hurting Stalemate* (MHS)

Sebuah kondisi dimana kedua belah pihak tidak ada peluang untuk menang, dan tindakan mereka justru akan semakin menambah kesengsaraan. Biasanya pihak bertikai akan mencari peluang untuk menghentikan kekerasan dan mengubahnya ke arah nirkekerasan untuk mencapai tujuan mereka. Mekanisme ini berbasis pada kalkulasi untung-rugi yang dapat ditawarkan, khususnya jika dihadapkan pada kerugian material jika tidak segera mengubah strategi. MHS merupakan kondisi paling memungkinkan untuk dilakukan deskalasi konflik dan menginisiasi negosiasi.

b) *Imminent Mutual Catastrophe* (IMC)

Argumentasi bahwa bencana lebih besar akan segera terjadi dan berdampak tidak hanya pada pihak bertikai, menjadikan kondisi ini tepat untuk dilakukan manajemen konflik “secara paksa.”

c) *The Entrapment Model* (ENT)

Pihak bertikai akan secara rasional mempertimbangkan sejumlah biaya yang harus dikeluarkan jika pertikaian tetap berlanjut. Kondisi ini merepresentasikan pihak bertikai pada posisi awal menuju tengah (eskalasi) konflik, sehingga pihak ketiga harus bergerak cepat mengelola konflik tersebut sebelum

pihak bertikai secara utuh mengkalkulasi untung-ruginya dan menolak perdamaian. Apabila ternyata pihak bertikai memutuskan melanjutkan perseteruan, maka selanjutnya mereka akan berfokus untuk memaksimalkan keuntungan relatif (dengan menghambat lawan meraih tujuan) dan meminimalkan kekalahan.

d) *The Enticing Opportunity Model* (EOM)

Model ini menekankan pada ketersediaan alternatif penyelesaian konflik selain pertimbangan biaya. Mekanismenya berfokus pada keuntungan apa yang bisa ditawarkan oleh pihak ketiga. Mereka umumnya mengetahui kesepakatan prospektif seperti apa yang diinginkan, sehingga pendekatan manajemen konflik yang dilakukan adalah menawarkan kemungkinan keuntungan yang dapat meraih kesediaan kedua pihak untuk berdamai. Selanjutnya, manajemen konflik dapat berupaya memanipulasi keuntungan dan kerugian relatif atas tindak kekerasan dan nirkekerasan yang kemudian perhitungan tersebut ditawarkan kepada pihak bertikai agar mereka menyetujui skema kesepakatan damai yang dirancang oleh pihak ketiga. Mekanisme penawaran ini dapat dilakukan pada tahap awal, tengah, dan akhir dari sebuah konflik.

## 2. Komitmen Terpercaya (*credible commitment*)

Isu komitmen yang kredibel merujuk secara garis besar pada durabilitas dari hasil kesepakatan yang potensial, khususnya mengenai persepsi pihak bertikai terhadap lawannya atas kesungguhan bekerja sama dalam upaya manajemen konflik tersebut untuk mewujudkan kesepakatan damai. Logika komitmen terpercaya ini terkait dengan tiga asumsi, yaitu: (i) keberhasilan manajemen konflik membutuhkan kerja sama dari dua atau lebih pihak yang bertikai, (ii) pihak bertikai tidak mempercayai lawan-lawan mereka, (iii) pihak ketiga mampu menjembatani ketidakpercayaan tersebut.

## 3. *Spoilers*

*Spoilers* adalah istilah yang diberikan bagi para pemimpin dan pihak-pihak lain yang percaya jika perdamaian yang didapatkan melalui proses manajemen konflik dapat mengancam kekuasaan mereka, pandangan dunia terhadap mereka, dan kepentingan-kepentingan yang ingin mereka capai. Sehingga mereka memutuskan menggunakan kekerasan untuk melemahkan dan/atau menggagalkan upaya perdamaian tersebut. Sebagai contoh adalah tindakan Hamas yang meluncurkan roket dan mengirim pejuang militan bom bunuh diri kepada Israel ketika PM Netanyahu mengumumkan bahwa dirinya tidak akan bernegosiasi dengan pihak Palestina hingga dihentikannya tindak teroris atau serangan lainnya

dalam kurun waktu tertentu. Disini Hamas dinilai sebagai *spoilers* yang tidak ingin negosiasi tersebut terealisasi. Beberapa hal yang perlu diketahui tentang upaya “mengacaukan” proses manajemen konflik adalah bahwa: (i) *spoilers* dapat muncul dari dalam maupun luar proses perdamaian; (ii) perilaku ini tidak hanya terjadi selama proses negosiasi atau pada proses negosiasi saja, melainkan semua pendekatan manajemen konflik dapat dikacaukan dengan praktik ini; (iii) selanjutnya, tindak kekerasan bukanlah satu-satunya mekanisme mengacaukan (*spoiling*) yang bisa terjadi di proses manajemen konflik.

### **Logika Negosiasi: Kunci “nirkekerasan” Dalam Resolusi Konflik**

Sejauh ini, kita sudah sering melihat peristiwa kekerasan atau perang skala besar yang terjadi. Namun hal yang luput dari perhatian adalah bahwa posisi konfliktual tersebut dapat tumbuh menjadi bibit-bibit kekerasan lainnya dalam waktu dekat jika tidak dikelola dengan baik. Oleh sebab itu, idealnya tindakan pencegahan selalu dilakukan pada tahap awal konflik, sebelum munculnya aksi kekerasan. Sedangkan upaya manajemen dan resolusi dibutuhkan ketika konflik sudah memasuki fase kekerasan aktif. Konsep manajemen dan resolusi memainkan peran dalam tahapan fase konflik itu sendiri, yang terbagi menjadi pra-, intra-, dan pasca- konflik.

Berdasarkan prosesnya, manajemen dan resolusi konflik dibedakan dari segi tujuan “perdamaian” yang ingin dicapai.

Dengan meminjam konsep Galtung mengenai perdamaian, Greig et al. (2019) mendemonstrasikan bahwa proses manajemen konflik lebih berfokus pada terminologi “*negative peace*” (-P), yaitu meredakan atau meniadakan tindak kekerasan terlebih dahulu (*the absence of violence*), khususnya pada perang. Sedangkan resolusi konflik memiliki visi lebih jauh, yakni fokus pada terminologi “*positive peace*” (+P). Perdamaian positif tidak hanya berhenti pada berakhirnya tindakan kekerasan saja, melainkan termasuk pencapaian atas keadilan sosial dan hilangnya sumber kekerasan itu sendiri. Bisa dikatakan jika (-P) merupakan pondasi awal untuk menuju (+P).

Maoz, dikutip dalam Greig et.al. (2019), mengidentifikasi tiga tujuan fundamental dilakukannya manajemen konflik, antara lain: (i) untuk mengontrol atau membatasi penggunaan kekerasan yang terjadi, dan bukan untuk mengakhirinya, (ii) untuk mencegah konflik menyebar ke area geografis yang lebih luas, dan (iii) untuk mencegah bertambahnya pihak yang terlibat dalam konflik yang dapat memperkeruh keadaan. Di sisi lain, Burton, dikutip dalam Greig et.al. (2019), mengatakan bahwa resolusi konflik dalam format ideal berfungsi untuk mengeliminasi semua isu yang melatarbelakangi terjadinya konflik tersebut pada kali pertamanya, sehingga di masa depan masing-masing pihak tidak akan menemukan alasan untuk memulai pertarungan kembali.

Dalam konteks manajemen konflik dan resolusi konflik, negosiasi merupakan cara yang lunak atau *soft* dalam menentukan proses perdamaian. Terdapat beberapa

alasan mengapa negosiasi merupakan langkah yang lebih baik dalam proses manajemen konflik dibandingkan kekerasan. Pertama, negosiasi merupakan alat resolusi konflik yang efisien. Hal ini karena negosiasi mengurangi kematian dan kerusakan yang diakibatkan oleh kekerasan, membangun komitmen, dan memberikan manfaat. Kedua, negosiasi meningkatkan keuntungan jangka panjang dan mengurangi pengaruh negatif dengan membangun rasa saling percaya dalam hubungan pihak yang berkonflik. Dan ketiga, negosiasi membantu membentuk hubungan bagi pihak yang berkonflik di masa depan (Greig et.al., 2019).

Untuk pihak-pihak yang bersengketa, negosiasi paling baik dianggap sebagai bagian dari proses tawar-menawar yang lebih luas, dimana pihak yang bersengketa bertukar proposal dan kontra-proposal dalam upaya untuk menyelesaikan masalah yang diperdebatkan diantara mereka. Para pihak yang berselisih juga menekan satu sama lain dengan tujuan untuk berusaha membatasi pilihan masing-masing dan mengekstrak konsesi. Jika tidak dapat mengandalkan diplomasi untuk menyelesaikan masalah yang dipersengketakan, para pihak mungkin menggunakan kekerasan sebagai alat untuk menekan pihak lain agar menerima penyelesaian. Inti dari asumsi argumen ini adalah bahwa para pihak pada awalnya dapat salah memahami biaya dan manfaat perang, yakni masing-masing pihak percaya bahwa mereka dapat memperoleh hasil yang lebih baik melalui konflik daripada melalui sebuah penyelesaian yang dinegosiasikan bersama.

Ketidakmampuan para pihak untuk memperkirakan secara tepat biaya dan manfaat konflik merupakan konsekuensi dari ketidakpastian yang dimiliki masing-masing pihak tentang kemampuan dan komitmen militer pihak lain, yakni masing-masing pihak memiliki insentif untuk menggambarkan dirinya sebagai pihak yang kuat dan berkomitmen tinggi terhadap tuntutannya sebagai sarana untuk meningkatkan posisi tawarnya. Selama perang, kekerasan memberikan proses sinyal dimana ketika kedua belah pihak belajar dari pertempuran mereka satu sama lain, akhirnya mencapai penyelesaian sebagai harapan mereka akan biaya pertempuran dan hasil akhir dari konflik itu menjadi satu. Hasil di medan perang memberikan informasi pada masing-masing pihak akan kekuatan relatif keduanya dan prospek kemenangan. Selain fungsi sinyal itu, kekerasan juga membawa manfaat dengan menyediakan sarana bagi pihak yang bertikai untuk mencari perbaikan dalam posisi tawar mereka, sekaligus melemahkan posisi musuh.

Karakteristik konflik yang berbeda memberikan implikasi yang berbeda pula terhadap proses terjadinya negosiasi dan keberhasilan proses tersebut. Perbedaan ini juga mampu memberikan tantangan tersendiri dalam proses negosiasi. Konflik sipil dan konflik antarnegara memiliki proses yang berbeda dalam negosiasi. Konflik sipil biasanya memiliki proses yang lebih rumit, karena memiliki permasalahan komitmen dan *trust issue* yang lebih besar daripada konflik antarnegara.

Selain karakteristik konflik, isu yang diperebutkan dalam sebuah konflik juga

menjadi faktor terjadinya dan berhasilnya sebuah negosiasi. Hal ini karena ketika pihak yang berkonflik memahami pentingnya sebuah isu tersebut, maka dapat memengaruhi keinginan untuk bernegosiasi dan menghasilkan perjanjian. Setelah melihat karakteristik dan isu yang terjadi dalam konflik, keadaan politik antara pihak yang berkonflik juga dapat memengaruhi terjadinya negosiasi.

Negara dengan keadaan politik yang baik akan lebih memungkinkan untuk menawarkan negosiasi dibandingkan dengan negara dengan keadaan politik yang rendah. Selain itu, konflik yang berlarut-larut dapat menambah potensi jumlah pihak yang terlibat, dan semakin banyak pihak yang terlibat maka proses negosiasi akan lebih rumit. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa setidaknya terdapat empat hal yang dapat memengaruhi terjadinya negosiasi, yakni karakteristik, pentingnya isu, keadaan politik, dan jumlah pihak yang berkonflik.

Menurut Fearon, dikutip dalam Greig et.al. (2019), saat proses tawar-menawar berjalan, para pihak mendengarkan, mengamati dan bertukar informasi tentang satu sama lain. Contohnya seperti kekuatan relatif, biaya dan manfaat perang, serta perkiraan *output* jika perang. Kemudian masing-masing pihak akan menganalisis arti penting dari masalah yang dihadapi ke pihak lain, komitmen mereka terhadap posisi tawar tersebut, dan kemampuan yang dapat mereka kumpulkan untuk mendukung atau mempertegas posisi itu. Dalam hal ini, penggunaan kekerasan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari proses negosiasi antara pihak yang

bersengketa. Sejauh ini, semua pihak tidak akan dan tidak dapat mengandalkan diplomasi untuk menyelesaikan masalah yang disengketakan, dan memiliki kemungkinan menerapkan kekerasan sebagai alat untuk menekan pihak lain untuk menerima penyelesaian (Slantchev, 2003). Contohnya dapat dilihat selama perang saudara Mozambik dimana *Resistance National of Mozambican* (RENAMO) menggunakan jenis strategi ini, yang diawali melalui penggunaan kekerasan untuk melemahkan pemerintah dengan harapan menyebabkan rezim runtuh atau memilih opsi negosiasi (Heo & DeRouen, 2007).

Faktor kunci kapan dan mengapa para pihak masuk ke meja negosiasi adalah adanya pengakuan timbal balik para pihak yang bersengketa, bahwa (a) biaya konflik sangat tinggi, dan (b) kemungkinan bahwa kekerasan akan menghasilkan alternatif yang menguntungkan bagi status quo yang rendah. Hal ini karena negosiasi menawarkan jalan keluar dari biaya dan kerugian yang diakibatkan dari konflik yang terjadi. Adanya kebuntuan dan biaya yang besar menciptakan kondisi dimana pihak yang berkonflik menyadari bahwa negosiasi menawarkan manajemen konflik yang lebih menjanjikan, dibandingkan terus menerus menggunakan kekerasan hingga salah satu pihak kalah. Pada akhirnya, proses negosiasi hanya dapat terjadi jika pihak yang berkonflik menyadari bahwa berunding dan mencari jalan keluar yang menguntungkan keduanya lebih baik daripada penggunaan kekerasan.

Setelah berhasil melakukan proses negosiasi, langkah selanjutnya yang harus

dilakukan adalah mencapai kesepakatan. Kedua hal ini sama-sama harus melalui proses dan tantangan yang rumit. Sebelum mencapai sebuah kesepakatan, pihak yang berkonflik harus memastikan bahwa kepentingan mereka akan tercapai, dan komitmen dari pihak lawan untuk melaksanakan seluruh kesepakatan yang akan dibuat melalui proses negosiasi. Kerangka kerja dalam proses negosiasi merupakan "*two level game*," dimana pada level pertama merupakan perwakilan dari pihak yang berkonflik, dan level kedua adalah pemimpin dan konstituen dari masing-masing pihak. Kesepakatan yang telah dicapai melalui meja perundingan kemudian harus diratifikasi oleh masing-masing pihak, baik dalam bentuk institusi formal maupun kumpulan elit informal. Untuk memastikan keberhasilan dalam negosiasi, pihak penawar harus memastikan bahwa tawaran kerja sama akan diterima oleh pihak lawan. Hal ini karena kesepakatan yang akan diratifikasi merupakan kesepakatan yang bersifat jangka panjang dan mengikat pihak yang bernegosiasi.

Setelah mencapai sebuah kesepakatan, pihak yang berkonflik cenderung masih diliputi oleh rasa takut bahwa pihak lawan akan melanggar kesepakatan yang telah tercapai. Untuk itu, para pihak yang bersengketa harus saling terbuka dengan adanya kebijakan yang transparan. Selain keterbukaan antarpihak, dibutuhkan juga ketentuan *fear-reducing* dan *cost-increasing*. Untuk mengurangi rasa takut, kesepakatan dapat melibatkan jaminan pihak ketiga dan kesepakatan pembagian kekuasaan. Hadirnya pihak ketiga dalam bentuk *peace-*

*keeping force* menjamin bahwa negara yang lebih kuat tidak akan menyerang negara yang lebih lemah. Namun hadirnya pihak ketiga tidak membawa jaminan akan terjaganya kesepakatan, karena pihak yang tidak memahami kesepakatan bisa saja menganggap kesepakatan tidak adil dan berujung pada kekerasan. Selain itu, *cost-increasing* juga tidak menjamin karena dapat berujung pada konflik yang berulang. Oleh karena itu, kunci dari keberhasilan dalam sebuah kesepakatan adalah rasa saling percaya.

## KESIMPULAN

Artikel ini telah melihat batasan teoritis dan praktis dalam kajian manajemen dan resolusi konflik. Manajemen konflik dan resolusi konflik adalah dua pendekatan yang berbeda atas dasar tujuannya. Namun secara umum, keduanya saling bersinergi untuk mewujudkan perdamaian yang utuh. Manajemen konflik mengambil peran awal untuk menghadirkan perdamaian negatif, disusul dengan resolusi konflik yang berperan “menyempurnakan” upaya-upaya yang sudah dilakukan sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa batasan teoritis manajemen konflik terlihat pada penciptaan ruang bagi proses perdamaian seperti negosiasi. Sedangkan resolusi konflik terlihat pada perjanjian damai yang berhasil dibuat, dan aksi (*building*) setelahnya.

Meskipun ada aspek yang kerap tumpang-tindih dalam kajian praktisnya, yakni *peace-keeping* dan *peace-making*, identifikasi dapat dilakukan dengan memverifikasi unsur tipe perdamaian dalam kasus yang diamati. Lebih lanjut, sebagai sebuah pendekatan, keberhasilan

upaya manajemen dan resolusi konflik dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti *timing*, *credible commitment*, dan *spoilers*. Oleh sebab itu, manuver pihak ketiga dalam memainkan peran perdamaian harus disertai pertimbangan strategis yang berjenjang (jangka pendek/panjang). Meskipun belum sepenuhnya berubah, pergeseran upaya penyelesaian konflik sejauh ini sudah banyak menerapkan solusi-solusi yang dititikberatkan pada tindakan nirkekerasan. Artinya sudah banyak yang menyadari bahwa upaya perdamaian tidak harus menunggu konflik pecah terlebih dahulu, sehingga menjadi peluang untuk upaya nirkekerasan lebih realistis dan implementatif.

## DAFTAR PUSTAKA

- ADR Times. (23 June 2021). *Conflict Management Vs Conflict Resolution*. <https://www.adrtimes.com/conflict-management-vs-conflict-resolution/#:~:text=Conflict%20management%20allows%20parties%20to,eliminate%20or%20mitigate%20the%20conflict>
- Boutros-Ghali, B. (1992). An agenda for peace: Preventive diplomacy, peacemaking and peace-keeping. *International Relations*, 11(3), 201–218.
- Butler, M. J. (2009). *International Conflict Management*. Routledge.
- Call, C. T., & Cook, S. E. (2003). On Democratization and Peacebuilding. *Global Governance*, 9, 233–246.
- Dal, E.P. (2018). Rising Powers in International Conflict Management: An Introduction. *Third World Quarterly*,

- 39(12), 2207-2221. DOI: 10.1080/01436597.2018.1503048
- D'Amato, S., Dian, M., & Russo, A. (2022). Reaching for allies? The dialectics and overlaps between international relations and area studies in the study of politics, security and conflicts. *Italian Political Science Review/Rivista Italiana Di Scienza Politica*, 1-19. doi:10.1017/ipo.2022.13
- Edler, K. (3 April 2022). *Ukraine war: Europe's new security era, faced with Russian threat.* BBC News. <https://www.bbc.com/news/world-europe-60960155>
- Folarin, S.F. (2015). *Types and Causes of Conflict (Readings in Peace and Conflict Studies)*. Covenant University. <https://core.ac.uk/download/pdf/32224691.pdf>
- Galtung, J. (2007). Introduction: peace by peaceful conflict transformation – the TRANSCEND approach. In C. Webel & J. Galtung (eds). *Handbook of Peace and Conflict Studies* (pp. 14-32). Routledge.
- Graf, W., Kramer, G., & Nicolescu, A. (2007). Counselling and training for conflict transformation and peace-building: the TRANSCEND approach. In C. Webel & J. Galtung (eds). *Handbook of Peace and Conflict Studies* (pp. 123-142). Routledge.
- Greig, J. M., Owsiak, A.P., & Diehl, P.F. (2019). *International Conflict Management*. Polity Press.
- Hashim, M. (26 April 2022). *Darfur: Why are Sudan's Janjaweed on the attack again?*. BBC News. <https://www.bbc.com/news/world-africa-61217999>
- Heo, U., & DeRouen, K. (2007). *Civil Wars of the World: Major Conflicts Since World War II*. ABC-CLIO, Inc.
- Jeong, H-W. (2009). *Conflict Management and Resolution: An introduction (1st ed)*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203864975>
- Jeong, H-W. (2000). *Peace and Conflict Studies: An Introduction (1st ed)*. Routledge.
- Joseph, O.B. (2015). Conflict Management and Resolution in Nigeria Public Sector. *Review of Public Administration and Management*, 4(8), 107-120.
- Kaisupy, D. A., & Maing, S. G. (2021). Proses Negosiasi Konflik Papua: Dialog Jakarta-Papua. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 10(1), 82-98.
- Lahiry, S. (2019). Conflict, Peace and Security: An International Relations Perspective with Special Reference to India. *Millennial Asia*, 10(1), 76-90. <https://doi.org/10.1177/0976399619825691>
- Loney, H. (2019). The changing nature of resistance: East Timor on the international stage. *International Institute for Asian Studies (The Newsletter 83 Summer)*. <https://www.iias.asia/the-newsletter/article/changing-nature-resistance-east-timor-international-stage>
- Long, W. (2021). Cooperation and Conflict in International Relations. In W. Wilczynski & S. Brosnan (Eds.), *Cooperation and Conflict: The Interaction of Opposites in Shaping Social Behavior* (pp. 7-25). Cambridge: Cambridge

- University Press.  
doi:10.1017/9781108671187.003
- Nugroho, L. (2021). Peran Komunikasi dalam Manajemen Konflik. *AL-IDZA'AH: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 3(2), 1–11.
- Paramma, P.R.T., Lewuk, M., Sagala, R., & Elosak, I. (2021). Memahami Konflik Bougainville di Papua Nugini: Analisis Kronologi, Aktor, Motivasi dan Penyebab Konflik. *Papua Journal of Diplomacy and International Relations*, 1(2), 121-136. DOI: 10.31957/pjdir.v1i2.1790
- Reimann, C. (2004). Assessing the state-of-the-art in conflict transformation. In A. Austin., M. Fischer., & N. Ropers. *Transforming Ethnopolitical Conflict* (pp. 41–66). Springer.
- Shonk, K. (28 December 2021). *What is Conflict Resolution, and How Does It Work? How to manage conflict at work through conflict resolution.* Program on Negotiation, Harvard Law School. <https://www.pon.harvard.edu/daily/conflict-resolution/what-is-conflict-resolution-and-how-does-it-work/>
- Slantchev, B. L. (2003). The Principle of Convergence in Wartime Negotiations. *American Political Science Review*, 97(4), 621-632. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0003055403000911>
- Shaw, N. (18 November 2020). *Conflict Management, Conflict Resolution, and Conflict Transformation: What's the Difference?.* Pollack Peacebuilding. <https://pollackpeacebuilding.com/blog/conflict-management-conflict-resolution-and-conflict-transformation-whats-the-difference/>
- Sumita, B. (8 July 2020). *Conflict Management.* Oxford Bibliographies. <https://www.oxfordbibliographies.com/view/document/obo-9780199743292/obo-9780199743292-0004.xml#:~:text=Conflict%20management%20is%20not%20only,who%20specialize%20in%20managing%20conflicts>
- United Nations. (n.d). *Terminology.* <https://peacekeeping.un.org/en/terminology>
- Väyrynen, T. (2018). *Culture and international conflict resolution: A critical analysis of the work of John Burton.* Manchester University Press. DOI: <https://doi.org/10.7765/9781526130990>
- Webel, C., & Galtung, J. (2007). *Handbook of Peace and Conflict Studies.* Routledge.
- Yaqing, Q. (2018). *Understanding International Conflict.* Conflux Center. <https://www.confluxcenter.org/understanding-international-conflict/>

## TENTANG PENULIS

Penny Kurnia Putri adalah seorang dosen yang mengajar di Program Studi Hubungan Internasional, Universitas Udayana. Penny memiliki ketertarikan pada isu-isu keamanan, perdamaian, dan pembangunan.

## CARA SITASI ARTIKEL INI:

Putri, P.K. (2022). *Manajemen Konflik dan Resolusi Konflik: Sebuah Pendekatan Terhadap Perdamaian.* *Papua Journal of Diplomacy and International Relations*, 2(1), 16-34. DOI: 10.31957/pjdir.v2i1.1945