

## TRANSFORMASI KONFLIK

**Regina Isna Nawali<sup>1</sup>**

reginaisnanawali04@gmail.com<sup>1</sup>

**Nur Rizky Amalia<sup>2</sup>**

rizknur1705@gmail.com<sup>2</sup>

**Nayla Syaharani Ramli<sup>3</sup>**

naylasyaharaniramli@gmail.com<sup>3</sup>

**Whisnu Kurniawan<sup>4</sup>**

wisnukurniawan.w18@gmail.com<sup>4</sup>

**Siradjuddin<sup>5</sup>**

siradjuddin@uin-alauddin.ac.id<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

### ABSTRACT

*Conflict transformation is an approach that views conflict as a natural part of social life that can be utilized to create positive change and sustainable peace. This study aims to understand the concept of conflict transformation, its differences from conflict management and resolution, the dimensions of conflict transformation, principles, scope, and challenges in its application. The study uses a literature study method utilizing various written sources such as books, journals, and scientific articles. The results of the discussion indicate that conflict transformation focuses not only on conflict resolution, but also on changing the relationships, structures, systems, and cultures that cause conflict. Although its application faces various challenges, conflict transformation remains an important approach in creating more harmonious, just, and sustainable social and organizational relationships.*

**Keywords:** *Conflict Transformation, Conflict Management, Conflict Resolution, Conflict Dimensions, Social Conflict.*

### ABSTRAK

Transformasi konflik merupakan pendekatan yang memandang konflik sebagai bagian alami dari kehidupan sosial yang dapat dimanfaatkan untuk menciptakan perubahan positif dan perdamaian berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami konsep transformasi konflik, perbedaannya dengan manajemen dan resolusi konflik, dimensi-dimensi transformasi konflik, prinsip-prinsip, ruang lingkup, serta tantangan dalam penerapannya. Penelitian menggunakan metode studi kepustakaan dengan memanfaatkan berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal, dan artikel ilmiah. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa transformasi

konflik tidak hanya berfokus pada penyelesaian konflik, tetapi juga pada perubahan hubungan, struktur, sistem, dan budaya yang menjadi penyebab konflik. Meskipun dalam penerapannya terdapat berbagai tantangan, transformasi konflik tetap menjadi pendekatan penting dalam menciptakan hubungan sosial dan organisasi yang lebih harmonis, adil, dan berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Transformasi Konflik, Manajemen Konflik, Resolusi Konflik, Dimensi Konflik, Konflik Sosial.

## **PENDAHULUAN**

Konflik merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia, baik dalam lingkungan sosial, organisasi, maupun masyarakat. Perbedaan kepentingan, pandangan, nilai, serta cara berpikir sering kali menjadi penyebab munculnya konflik antarindividu maupun kelompok. Dalam banyak situasi, konflik dipandang sebagai sesuatu yang negatif karena dapat menimbulkan pertentangan, ketegangan, bahkan perpecahan. Oleh karena itu, berbagai pendekatan seperti manajemen konflik dan resolusi konflik digunakan untuk mengendalikan serta menyelesaikan konflik yang terjadi.

Namun, perkembangan pemikiran mengenai konflik menunjukkan bahwa konflik tidak selalu berdampak buruk. Konflik juga dapat menjadi peluang untuk menciptakan perubahan sosial yang lebih baik apabila dikelola secara tepat. Dari pandangan tersebut muncul konsep transformasi konflik yang menekankan bahwa konflik tidak hanya diselesaikan, tetapi juga diubah menjadi sarana untuk memperbaiki hubungan, sistem, dan struktur

sosial yang menjadi penyebab munculnya konflik. Pendekatan ini melihat konflik sebagai bagian alami dari dinamika kehidupan yang dapat menghasilkan perubahan positif dan perdamaian yang berkelanjutan.

Transformasi konflik berkembang melalui pemikiran para ahli seperti John Paul Lederach dan Johan Galtung yang menekankan pentingnya perubahan jangka panjang dalam hubungan sosial, budaya, serta struktur masyarakat. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada penyelesaian masalah di permukaan, tetapi juga pada akar penyebab konflik agar konflik yang sama tidak terus berulang di masa mendatang. Dalam konteks organisasi maupun kehidupan sosial, transformasi konflik menjadi penting karena dapat membantu menciptakan hubungan yang lebih harmonis, adil, dan terbuka terhadap perubahan.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini membahas mengenai konsep transformasi konflik, perbedaannya dengan manajemen dan resolusi konflik, dimensi-dimensi transformasi konflik, prinsip-prinsip, ruang

lingkup, serta berbagai tantangan dalam penerapannya. Dengan memahami transformasi konflik, diharapkan konflik tidak lagi dipandang hanya sebagai ancaman, tetapi juga sebagai peluang untuk menciptakan perubahan yang lebih baik dan berkelanjutan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam jurnal ini adalah penelitian kepustakaan (library research). Data diperoleh dari berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, artikel akademik, dan referensi lain yang membahas transformasi konflik, manajemen konflik, serta perdamaian. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang telah dipublikasikan sebelumnya tanpa melakukan penelitian lapangan. Seluruh data dianalisis secara deskriptif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai konsep, prinsip, dimensi, ruang lingkup, dan tantangan dalam transformasi konflik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Makna Transformasi Konflik**

Transformasi konflik merupakan sebuah konsep yang dikembangkan untuk mengubah cara pandang dalam membahas dan menjalankan upaya pembangunan perdamaian. Konsep ini menitikberatkan pada penyelesaian serta pengelolaan konflik dengan tujuan mengurangi atau meredakan permusuhan, mengatasi kondisi dasar yang memicu terjadinya konflik, serta menciptakan perdamaian yang berkelanjutan. Dalam pendekatan ini,

konflik dibuat lebih terbuka dan dipahami secara mendalam agar struktur sosial serta dinamika yang melatarbelakangi konflik dapat dibentuk kembali. Proses tersebut mencakup perubahan hubungan antar pihak, kepentingan, pola wacana, hingga struktur masyarakat yang selama ini mendukung berlangsungnya konflik dan kekerasan.

Teori dan praktik transformasi konflik banyak dikaitkan dengan pemikiran Johan Galtung dan John Paul Lederach. John Paul Lederach mulai menggunakan istilah transformasi konflik pada tahun 1980-an setelah memperoleh pengalaman langsung selama berada di Amerika Tengah. Konsep ini lahir karena adanya pandangan bahwa pendekatan penyelesaian konflik sebelumnya belum mampu menjawab persoalan konflik secara menyeluruh dari sisi paradigma. Menurut Lederach, transformasi konflik bukan hanya sekadar kumpulan teknik tertentu, melainkan sebuah cara memahami konflik secara lebih komprehensif. Konflik tidak hanya dipandang dari peristiwa yang tampak di permukaan, tetapi juga dari akar permasalahan yang membentuk pola berulang. Jika akar konflik tersebut tidak diselesaikan, maka konflik berpotensi muncul kembali di masa mendatang.

### **Transformasi Konflik versus sistem dari Manajemen hingga transformasi**

Transformasi konflik merupakan pendekatan yang lebih luas dibandingkan manajemen konflik dalam organisasi. Manajemen konflik umumnya berfokus pada

pengendalian atau penyelesaian konflik agar tidak mengganggu stabilitas organisasi. Pendekatan ini cenderung hanya menangani masalah yang terlihat di permukaan, seperti perbedaan pendapat, kesalahpahaman, atau perselisihan antar individu dan kelompok. Menurut Stephen P. Robbins, konflik adalah proses ketika satu pihak merasa kepentingannya dipengaruhi secara negatif oleh pihak lain. Karena itu, organisasi biasanya menggunakan cara seperti kompromi, negosiasi, atau mediasi untuk meredakan konflik tanpa membahas akar masalahnya secara mendalam.

Berbeda dengan manajemen konflik, transformasi konflik melihat konflik sebagai bagian dari sistem sosial dan organisasi secara menyeluruh. Pendekatan ini memandang konflik bukan hanya sebagai masalah yang harus dihilangkan, tetapi juga sebagai peluang untuk menciptakan perubahan yang lebih baik. John Paul Lederach menjelaskan bahwa transformasi konflik bertujuan mengubah pola hubungan, struktur sosial, dan sistem yang menjadi penyebab konflik. Oleh karena itu, fokusnya tidak hanya pada penyelesaian konflik, tetapi juga pada perbaikan faktor pemicu seperti ketidakadilan, komunikasi yang buruk, dan ketimpangan kekuasaan dalam organisasi.

Dalam perspektif sistem, konflik dipahami sebagai bagian dari dinamika organisasi yang dipengaruhi oleh struktur organisasi, budaya kerja, pola komunikasi, dan kebijakan manajemen. Peter Senge melalui konsep *systems thinking* menyatakan bahwa konflik muncul dari pola

interaksi dalam sistem yang lebih besar. Jika sistem tersebut tidak berubah, maka konflik yang sama dapat terus terulang walaupun sebelumnya sudah diselesaikan.

Perkembangan pendekatan konflik dalam organisasi dimulai dari manajemen konflik, kemudian resolusi konflik, hingga transformasi konflik. Manajemen konflik bersifat reaktif dengan fokus pada pengendalian konflik, sedangkan resolusi konflik mulai mencari solusi yang dapat diterima semua pihak. Sementara itu, transformasi konflik lebih proaktif karena berupaya melakukan perubahan jangka panjang pada sistem, struktur, dan hubungan kerja agar konflik dapat diminimalkan secara berkelanjutan.

Dalam manajemen sumber daya manusia, transformasi konflik sangat penting karena tidak hanya menyelesaikan konflik antar karyawan, tetapi juga memperbaiki sistem yang mendasarinya, seperti komunikasi, kepemimpinan, budaya organisasi, serta keadilan kerja. Dengan pendekatan ini, konflik dapat menjadi sarana pembelajaran organisasi untuk meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, terbuka, dan adaptif terhadap perubahan.

### **Berbagai Dimensi Transformasi dinamika Konflik**

Dalam pandangan transformasi konflik, konflik adalah sesuatu yang normal dan selalu ada dalam relasi sosial manusia. Berkaitan dengan hal itu, relasi sosial tidaklah bersifat statis, tetapi selalu akan

bersifat dinamik dan adaptif. Dengan demikian konflik akan memberikan dampak situasi kondisi dan dapat merubah sesuatu menjadi sesuatu yang lain dalam berbagi bentuk dan dalam cara yang berbeda. John Paul Lederach menawarkan untuk melihat dan menganalisa perubahan tersebut dalam 4 dimensi level yang berbeda. Empat dimensi perubahan tersebut yaitu perubahan di tingkat personal, relasional, struktural, dan kultural (budaya).

- 1) Personal, perubahan yang diakibatkan konflik dalam tingkat individu; baik mempengaruhi secara emosional, pengetahuan, perilaku, dan spiritual.
- 2) Relasional, dalam dimensi ini, konflik mempengaruhi relasi sosial di mana di dalamnya terdapat hubungan antarelemen kekuasaan, keyatan, saling ketergantungan, dan cara komunikasi.
- 3) Struktural, dalam dimensi ini perubahan karena dampak konflik dapat dilihat berkaitan dengan akar-akar (root causes) konflik di mana akan banyak berhubungan pula dengan struktur ekonomi, politik, dan sosial.
- 4) Budaya, dalam dimensi perubahan akan dilihat dalam prespektif normatif, dalam artian berkaitan dengan nilai-nilai budaya yang ada dalam masyarakat. Konflik dalam level ini dianggap mempunyai pengaruh yang kuat dalam mempengaruhi nilai-nilai budaya yang ada dalam masyarakat dalam memandang konflik, dan cara-cara penyelesaiannya

### **Ciri-Ciri Transformasi Konflik**

Secara sederhana, transformasi konflik memiliki beberapa ciri utama yang membedakannya dari pendekatan lain seperti manajemen konflik maupun resolusi konflik. Ciri-ciri ini menunjukkan bahwa transformasi konflik merupakan pendekatan yang lebih mendalam, menyeluruh, dan berorientasi jangka panjang.

Adanya perubahan sistem dalam konflik. Transformasi konflik tidak hanya berfokus pada penyelesaian masalah yang tampak di permukaan, tetapi lebih jauh menekankan perubahan pada sistem yang melatarbelakangi konflik tersebut. Sistem yang dimaksud dapat berupa struktur organisasi, pola komunikasi, budaya kerja, maupun distribusi kekuasaan. Konflik sering kali muncul sebagai akibat dari ketidakseimbangan atau ketidakadilan dalam sistem tersebut. Oleh karena itu, transformasi konflik berupaya mengidentifikasi dan memperbaiki akar permasalahan yang bersifat sistemik, sehingga konflik tidak terus berulang di masa depan. bukan sebagai bentuk penyelesaian atau upaya menghilangkan konflik. Dalam pendekatan transformasi konflik, konflik tidak dipandang sebagai sesuatu yang harus dihapus atau dihindari sepenuhnya. Sebaliknya, konflik dianggap sebagai bagian alami dari kehidupan sosial yang tidak dapat dipisahkan dari interaksi manusia. Oleh karena itu, tujuan utama bukanlah menghilangkan konflik, melainkan memahami dan mengelolanya agar memberikan dampak yang konstruktif.

Dengan cara ini, konflik justru dapat menjadi sarana untuk memperbaiki hubungan dan sistem yang ada. tidak ada upaya resolusi konflik secara sempit. Hal ini bukan berarti transformasi konflik menolak penyelesaian konflik, tetapi lebih kepada penekanan bahwa pendekatan ini tidak berhenti pada tahap resolusi saja. Resolusi konflik biasanya berfokus pada pencapaian kesepakatan atau solusi jangka pendek yang dapat diterima oleh semua pihak. Namun, transformasi konflik melangkah lebih jauh dengan berusaha mengubah kondisi yang menyebabkan konflik tersebut terjadi. Dengan demikian, pendekatan ini bersifat lebih komprehensif karena mencakup perubahan jangka panjang, bukan sekadar penyelesaian sesaat. memiliki tujuan untuk mengubah konflik negatif menjadi positif. Salah satu ciri utama transformasi konflik adalah kemampuannya dalam melihat konflik sebagai peluang. Konflik yang awalnya bersifat destruktif, seperti menimbulkan permusuhan, ketegangan, atau kerugian, diubah menjadi sesuatu yang konstruktif. Proses ini dilakukan dengan mendorong dialog, meningkatkan pemahaman antar pihak, serta menciptakan solusi yang adil dan berkelanjutan. Dengan demikian, konflik tidak lagi dipandang sebagai ancaman, tetapi sebagai sarana untuk menciptakan perubahan sosial yang lebih baik. transformasi konflik tidak terbatas pada pendekatan dan teknik, melainkan sebagai cara berpikir dan pemahaman terhadap konflik itu sendiri. Transformasi konflik bukan hanya

sekumpulan metode atau strategi yang dapat diterapkan secara mekanis, tetapi lebih merupakan suatu paradigma atau cara pandang. Pendekatan ini mengajak individu maupun organisasi untuk melihat konflik secara lebih mendalam, dengan mempertimbangkan aspek hubungan, nilai, budaya, dan struktur sosial. Dengan perubahan cara berpikir ini, penanganan konflik menjadi lebih reflektif, kreatif, dan berorientasi pada perubahan jangka panjang.

### **Prinsip-Prinsip Transformasi Konflik**

Adapun Prinsip- Prinsip Transformasi Konflik sebagai berikut:

- Konflik tidak boleh dianggap sebagai peristiwa terisolasi yang dapat diselesaikan atau dikelola, tetapi sebagai bagian integral dari evolusi dan perkembangan masyarakat yang sedang berlangsung.
- Konflik tidak boleh dipahami semata-mata sebagai kejadian yang secara inheren negatif dan destruktif, tetapi lebih sebagai kekuatan yang berpotensi positif dan produktif untuk perubahan jika dimanfaatkan secara konstruktif
- Transformasi konflik lebih dari sekadar mencari cara untuk mengendalikan dan mengelola konflik, alih-alih berusaha untuk mengubah akar penyebab konflik tertentu
- Transformasi konflik adalah proses jangka panjang, bertahap dan kompleks, yang membutuhkan keterlibatan dan interaksi yang berkelanjutan

- Transformasi konflik bukan hanya pendekatan dan serangkaian teknik, tetapi cara berpikir dan memahami konflik itu sendiri
- Transformasi konflik terutama ditujukan untuk konflik yang tidak dapat diselesaikan, di mana isu-isu yang mengakar memicu kekerasan berkepanjangan

### **Ruang lingkup Transformasi Konflik**

Ruang lingkup transformasi konflik mencakup berbagai aspek yang luas dan mendalam, karena pendekatan ini tidak hanya berfokus pada penyelesaian konflik secara langsung, tetapi juga pada perubahan menyeluruh terhadap sistem, hubungan, dan struktur yang melatarbelakangi konflik tersebut. Transformasi konflik memandang konflik sebagai fenomena kompleks yang melibatkan berbagai dimensi kehidupan manusia, sehingga penanganannya harus dilakukan secara holistik dan berkelanjutan.

- Ruang lingkup transformasi konflik mencakup perubahan pada tingkat individu (personal). Dalam konteks ini, konflik dipahami sebagai sesuatu yang memengaruhi kondisi psikologis, emosi, cara berpikir, serta perilaku seseorang. Oleh karena itu, transformasi konflik berupaya mengubah cara pandang individu terhadap konflik, dari yang semula negatif dan destruktif menjadi sesuatu yang dapat dipahami sebagai peluang untuk pertumbuhan pribadi. Proses ini melibatkan peningkatan kesadaran

diri, pengendalian emosi, serta kemampuan untuk memahami perspektif orang lain.

- Ruang lingkupnya meliputi perubahan dalam hubungan sosial (relasional). Konflik sering kali muncul akibat buruknya komunikasi, ketidakpercayaan, atau ketidakseimbangan kekuasaan dalam hubungan antarindividu maupun kelompok. Transformasi konflik berupaya memperbaiki kualitas hubungan tersebut dengan membangun komunikasi yang lebih terbuka, meningkatkan rasa saling percaya, serta menciptakan pola interaksi yang lebih adil dan harmonis. Dengan demikian, hubungan yang sebelumnya bersifat konflik dapat berubah menjadi hubungan yang lebih konstruktif.
- Transformasi konflik juga mencakup perubahan pada struktur sosial (struktural). Dalam banyak kasus, konflik tidak hanya disebabkan oleh faktor individu atau hubungan, tetapi juga oleh sistem yang tidak adil, seperti ketimpangan ekonomi, ketidaksetaraan kekuasaan, atau kebijakan organisasi yang tidak berpihak pada keadilan. Oleh karena itu, ruang lingkup transformasi konflik melibatkan upaya untuk memperbaiki struktur tersebut agar menjadi lebih adil dan inklusif. Perubahan struktural ini sangat penting karena tanpa

perbaikan sistem, konflik yang sama cenderung akan terus berulang.

- Ruang lingkup transformasi konflik mencakup perubahan pada aspek budaya (kultural). Nilai-nilai, norma, dan budaya yang berkembang dalam masyarakat atau organisasi sangat memengaruhi cara individu memandang dan merespons konflik. Dalam hal ini, transformasi konflik berusaha mengubah budaya yang mendukung kekerasan atau persaingan tidak sehat menjadi budaya yang lebih mengedepankan dialog, toleransi, dan kerja sama. Perubahan budaya ini biasanya membutuhkan waktu yang panjang karena berkaitan dengan pola pikir kolektif yang telah mengakar.
- Ruang lingkup transformasi konflik juga mencakup proses jangka panjang yang berkelanjutan, bukan hanya intervensi sesaat. Transformasi konflik melibatkan berbagai tahapan mulai dari pencegahan konflik, pengelolaan konflik, hingga pembangunan perdamaian yang berkelanjutan. Dalam proses ini, berbagai pihak perlu dilibatkan, baik individu, kelompok, organisasi, maupun masyarakat luas, sehingga tercipta perubahan yang menyeluruh dan berkesinambungan.

### **Tantangan menuju Transformasi Konflik**

Dalam penerapannya, transformasi konflik bukanlah proses yang mudah untuk dilakukan. Meskipun pendekatan ini menawarkan solusi yang lebih komprehensif

dan berkelanjutan dibandingkan manajemen maupun resolusi konflik, terdapat berbagai tantangan yang harus dihadapi oleh individu, organisasi, maupun masyarakat dalam mewujudkannya. Tantangan-tantangan ini muncul karena transformasi konflik tidak hanya menyentuh permukaan masalah, tetapi juga berusaha mengubah aspek yang lebih mendalam seperti pola pikir, hubungan sosial, hingga struktur yang telah lama terbentuk.

- Resistensi terhadap perubahan. Banyak pihak yang terlibat dalam konflik cenderung mempertahankan kondisi yang sudah ada, meskipun kondisi tersebut sebenarnya menjadi sumber konflik. Hal ini disebabkan oleh rasa nyaman terhadap kebiasaan lama, ketakutan akan ketidakpastian, atau kekhawatiran kehilangan kekuasaan dan kepentingan tertentu. Akibatnya, upaya untuk melakukan perubahan sistem atau pola hubungan sering kali mendapatkan penolakan, baik secara terbuka maupun terselubung.
- Kompleksitas akar konflik. Konflik sering kali tidak disebabkan oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari berbagai faktor yang saling berkaitan, seperti perbedaan kepentingan, nilai, budaya, serta ketimpangan ekonomi dan sosial. Kompleksitas ini membuat proses transformasi konflik menjadi lebih sulit karena memerlukan analisis yang mendalam dan pendekatan yang

menyeluruh. Jika akar konflik tidak dipahami secara tepat, maka perubahan yang dilakukan berisiko tidak efektif atau hanya bersifat sementara.

- Keterbatasan waktu dan komitmen jangka panjang. Transformasi konflik merupakan proses yang berlangsung secara bertahap dan membutuhkan waktu yang tidak singkat. Namun, dalam praktiknya, banyak pihak yang menginginkan hasil yang cepat dan instan. Kurangnya kesabaran dan komitmen untuk menjalani proses jangka panjang dapat menghambat keberhasilan transformasi konflik, karena perubahan yang diharapkan belum sempat berkembang secara optimal.
- Rendahnya kualitas komunikasi dan kepercayaan antar pihak. Konflik yang berkepanjangan biasanya ditandai dengan komunikasi yang tidak efektif, kesalahpahaman, serta tingkat kepercayaan yang rendah. Dalam kondisi seperti ini, membangun dialog yang terbuka dan jujur menjadi sangat sulit. Padahal, komunikasi yang baik dan kepercayaan merupakan kunci utama dalam proses transformasi konflik. Tanpa adanya kedua hal tersebut, upaya untuk menciptakan perubahan yang konstruktif akan sulit tercapai.
- Ketimpangan kekuasaan dan kepentingan juga menjadi tantangan yang signifikan. Dalam banyak konflik, terdapat pihak-pihak yang

memiliki kekuasaan lebih besar dibandingkan yang lain. Ketimpangan ini dapat menyebabkan proses transformasi konflik menjadi tidak adil, karena pihak yang lebih kuat cenderung mendominasi proses pengambilan keputusan. Jika tidak dikelola dengan baik, hal ini justru dapat memperparah konflik dan menghambat terciptanya perubahan yang berkelanjutan.

- Pengaruh budaya dan nilai yang telah mengakar juga menjadi hambatan tersendiri. Setiap individu atau kelompok memiliki nilai dan norma yang berbeda dalam memandang konflik. Dalam beberapa budaya, konflik mungkin dianggap sebagai sesuatu yang harus dihindari, sementara dalam budaya lain konflik bisa dianggap sebagai hal yang wajar. Perbedaan ini dapat menyulitkan proses transformasi konflik, terutama ketika nilai-nilai tersebut telah tertanam kuat dan sulit untuk diubah.
- Kurangnya pemahaman dan kapasitas dalam menerapkan transformasi konflik. Tidak semua individu atau organisasi memiliki pengetahuan, keterampilan, maupun pengalaman dalam mengelola konflik secara transformasional. Keterbatasan ini dapat menyebabkan pendekatan yang digunakan kurang tepat, sehingga tujuan transformasi konflik tidak tercapai secara maksimal.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Transformasi konflik merupakan pendekatan yang memandang konflik sebagai bagian alami dari kehidupan sosial yang dapat menjadi peluang untuk menciptakan perubahan positif. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada penyelesaian konflik jangka pendek, tetapi juga pada perubahan hubungan, sistem, struktur, dan budaya yang menjadi penyebab utama konflik. Melalui transformasi konflik, konflik dapat diarahkan menjadi sarana pembelajaran, perbaikan hubungan, dan pembangunan perdamaian yang berkelanjutan.

Dalam penerapannya, transformasi konflik menghadapi berbagai tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, kompleksitas akar konflik, rendahnya kepercayaan antar pihak, serta ketimpangan kekuasaan. Oleh karena itu, diperlukan komitmen jangka panjang, komunikasi yang baik, serta keterlibatan semua pihak agar transformasi konflik dapat berjalan secara efektif dan mampu menciptakan lingkungan sosial maupun organisasi yang lebih harmonis, adil, dan stabil.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Berghof Foundation. (2012). *Berghof Glossary on Conflict Transformation*. Berlin: Berghof Foundation.
- Galtung, J. (1996). *Peace by Peaceful Means: Peace and Conflict, Development and Civilization*. London: Sage Publications.
- Kriesberg, L. (2007). *Constructive Conflicts: From Escalation to Resolution* (3rd ed.). Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Lederach, J. P. (1997). *Building Peace: Sustainable Reconciliation in Divided Societies*. Washington, DC: United States Institute of Peace Press.
- Lederach, J. P. (2003). *The Little Book of Conflict Transformation*. Intercourse, PA: Good Books.
- Lederach, J. P. (2005). *The Moral Imagination: The Art and Soul of Building Peace*. Oxford: Oxford University Press.
- Pruitt, D. G., & Kim, S. H. (2004). *Social Conflict: Escalation, Stalemate, and Settlement* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Search for Common Ground. (2013). *Conflict Transformation and Peacebuilding*. Washington, DC: Search for Common Ground.
- Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Scribd. (n.d.). *Pengertian Transformasi Konflik: Prinsip, Dimensi, dan Tujuannya*. Diakses dari <https://www.scribd.com/document/637136094/Pengertian-Transformasi-Konflik-Prinsip-Dimensi-dan-Tujuannya>

Google Share Link. (n.d.). Diakses dari  
<https://share.google/aGrIvMZgfEoAo>  
Thcr.