

REKONSILIASI

Nurfadila¹, Faradiba Tsani², Hijrah³, Faikal Mursadi Kahar⁴, Siradjuddin⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

rfaaa49@gmail.com¹, faradibazani@gmail.com², hijrah43@gmail.com³,
uhfaikal63@gmail.com⁴, siradjuddin@uin-alauddin.ac.id⁵

Abstract

Reconciliation in conflict management is an important process aimed at repairing relationships between conflicting parties. This study aims to understand the concept, nature, and stages of reconciliation, as well as the role of empathy and cultural empowerment in strengthening the reconciliation process. This study uses a library research method by utilizing various written sources such as books, journals, and scientific articles. The results of the discussion indicate that reconciliation is not merely a formal agreement, but a gradual and voluntary process involving truth acknowledgment, sincere apology, forgiveness, and commitment to shared recovery. Reconciliation is also strengthened through restorative practices, psychological healing, and cultural approaches such as traditional arts and ceremonies. In the organizational context, an inclusive and psychologically safe work culture greatly supports the realization of sustainable reconciliation.

Keywords: *Reconciliation, Conflict Management, Empathy, Restorative Practice, Cultural Empowerment.*

Abstrak

Rekonsiliasi dalam manajemen konflik merupakan suatu proses penting yang bertujuan untuk memperbaiki hubungan antara pihak-pihak yang mengalami pertentangan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami konsep, sifat, dan tahapan rekonsiliasi, serta peran empati dan pemberdayaan budaya dalam memperkuat proses rekonsiliasi. Penelitian menggunakan metode studi kepustakaan dengan memanfaatkan berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal, dan artikel ilmiah. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa rekonsiliasi bukan sekadar kesepakatan formal, melainkan sebuah proses yang bertahap dan sukarela yang melibatkan pengakuan kebenaran, permohonan maaf yang tulus, pemberian maaf, dan komitmen terhadap pemulihan bersama. Rekonsiliasi juga diperkuat melalui praktik restoratif, penyembuhan psikologis, serta pendekatan budaya seperti seni dan upacara tradisional. Dalam konteks organisasi, budaya kerja yang inklusif dan aman secara psikologis sangat mendukung terwujudnya rekonsiliasi yang berkelanjutan.

Kata Kunci : Rekonsiliasi, Manajemen Konflik, Empati, Praktik Restoratif, Pemberdayaan Budaya.

I. PENDAHULUAN

Konflik merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia, baik dalam lingkungan sosial, organisasi, maupun masyarakat luas. Perbedaan kepentingan, nilai, persepsi, serta keterbatasan komunikasi antar individu sering kali menjadi pemicu munculnya

konflik. Dalam banyak situasi, konflik dipandang sebagai sesuatu yang negatif karena berpotensi menimbulkan pertentangan, ketegangan, bahkan perpecahan. Oleh karena itu, berbagai pendekatan dalam manajemen konflik dikembangkan agar konflik tidak berkembang menjadi masalah yang merugikan, melainkan dapat diarahkan menjadi sesuatu yang konstruktif.

Salah satu pendekatan utama dalam penanganan konflik adalah rekonsiliasi. Kata rekonsiliasi berasal dari bahasa Latin concilium, yang berarti suatu proses yang dilakukan dengan sengaja, di mana pihak-pihak yang berseteru bertemu satu sama lain untuk membahas pandangan mereka yang berbeda sehingga dapat mencapai kesepakatan bersama. Rekonsiliasi tidak hanya berfokus pada penyelesaian masalah di permukaan, tetapi juga pada pemulihan hubungan jangka panjang yang harmonis antara pihak-pihak yang berkonflik.

Keberhasilan rekonsiliasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti komunikasi yang efektif, adanya kepercayaan, sikap saling menghargai, serta kesiapan untuk memaafkan. Peran pemimpin atau mediator juga sangat penting dalam memfasilitasi proses ini, terutama dalam konflik yang kompleks. Selain itu, empati terhadap penderitaan orang lain menjadi kunci dalam memperkuat proses rekonsiliasi, karena tanpa empati, rekonsiliasi cenderung bersifat prosedural dan tidak menyentuh luka emosional yang sesungguhnya.

Dalam konteks Indonesia, rekonsiliasi juga dapat diperkuat melalui pendekatan kebudayaan. Karya seni, tradisi lokal, serta praktik-praktik kultural seperti Pela Gandong di Maluku dan Sintuwu Maroso di Poso telah terbukti efektif sebagai media rekonsiliasi pascakonflik. Nilai-nilai kearifan lokal tersebut menawarkan cara penyelesaian konflik yang lebih diterima secara budaya dibandingkan pendekatan hukum formal semata.

Penerapan rekonsiliasi dalam organisasi memberikan manfaat nyata, antara lain menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kepercayaan antar anggota, serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini membahas konsep rekonsiliasi secara menyeluruh, meliputi pengertian, sifat-sifat, langkah-langkah, praktik restoratif, jalan menuju penyembuhan, peran empati, serta pemberdayaan melalui karya budaya. Dengan memahami rekonsiliasi secara komprehensif, diharapkan proses penyelesaian konflik dapat dilakukan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam jurnal ini adalah penelitian kepustakaan (library research). Penelitian kepustakaan merupakan jenis penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mengkaji informasi dari berbagai sumber tertulis yang relevan, tanpa melakukan penelitian lapangan secara langsung. Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian adalah pada pemahaman konsep, teori, dan penerapan rekonsiliasi dalam manajemen konflik yang dapat dikaji secara mendalam melalui sumber-sumber akademis yang telah tersedia.

Data dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, artikel akademik, dan referensi lain yang membahas rekonsiliasi, manajemen konflik, praktik restoratif, serta perdamaian. Penelitian ini menggunakan data sekunder, yaitu data yang telah dipublikasikan sebelumnya oleh para ahli dan peneliti di bidang manajemen konflik, psikologi sosial, dan studi perdamaian. Sumber-sumber yang digunakan mencakup literatur dari dalam maupun luar negeri yang relevan dengan tema rekonsiliasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan mengidentifikasi, mengumpulkan, dan mengkaji berbagai literatur yang berkaitan dengan topik rekonsiliasi. Proses ini mencakup penelusuran buku teks, jurnal ilmiah terakreditasi, artikel akademik, serta sumber daring yang terpercaya. Pemilihan sumber dilakukan secara selektif dengan mempertimbangkan relevansi, kebaruan, dan kredibilitas sumber tersebut.

Seluruh data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif-kualitatif. Analisis deskriptif-kualitatif dilakukan dengan cara mendeskripsikan, menginterpretasikan, dan mensintesis informasi dari berbagai sumber untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai konsep, sifat-sifat, langkah-langkah, praktik restoratif, jalan menuju penyembuhan, peran empati, serta pemberdayaan melalui karya budaya dalam proses rekonsiliasi. Hasil analisis disajikan secara sistematis sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Rekonsiliasi

Dalam upaya penanganan konflik, proses rekonsiliasi sangat diperlukan, kata rekonsiliasi ini berasal dari bahasa latin, concilium, artinya suatu proses yang dimaksud dengan sengaja, dimana pihak yang berada dalam perseteruan bertemu satu sama lain untuk membahas pandangan mereka yang berbeda sehingga dapat mencapai kesepakatan

bersama. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata ini didefinisikan sebagai perbuatan memulihkan hubungan pada keadaan semula, perbuatan menyelesaikan perbedaan.

Selain itu (menurut Lattu), seseorang bisa mendapatkan rekonsiliasi ketika korban juga mendapat keadilan melalui pengadilan maupun rekonsiliasi. Rekonsiliasi bisa berhubungan dengan kerohanian yang dianggap sebagai pengalaman kerohanian yang dapat menuntun manusia pada jalan hidup baru dan melalui hal tersebut maka dia juga dapat menginspirasi orang lain. Rekonsiliasi merupakan proses yang berkaitan dengan proses untuk meluruskan situasi yang tidak adil atau situasi yang sementara kacau. Rekonsiliasi juga menjadi salah satu bagian dari sebuah perjalanan panjang dalam menghentikan konflik dan menciptakan perdamaian. Perdamaian dapat dikatakan sebagai kondisi akhir yang diharapkan dari sebuah konflik yang sudah berhasil diselesaikan. Perdamaian dapat dikatakan sebagai kondisi akhir yang diharapkan dari sebuah konflik yang sudah berhasil diselesaikan.

Rekonsiliasi menurut Ruth Heffebower, Ketika membahas rekonsiliasi ia memulainya dengan menjelaskan tentang konsiliator. Seseorang konsiliator adalah orang yang bijaksana, paling tidak memiliki status yang sama dengan pihak yang berkonflik dan dipercayai oleh kedua belah pihak, yang mendengarkan secara pribadi kedua pihak itu, lalu mengusulkan solusi secara pribadi.

Semakin erat konteks dimana nasehat diberikan, maka semakin besar untuk pihak berselisih mengikuti nasehat konsiliator. Jadi dapat dikatakan dalam model konsiliasi seseorang konsiliator memegang yang peranan sangat besar. Dengan demikian dalam hal ini seseorang konsiliator dapat mengontrol situasi suatu proses konsiliasi. Menurut penulis hal ini tentu akan membuka ruang yang lebih lebar untuk ketidaknetralan, mengingat seseorang konsiliator memiliki hubungan dengan kedua pihak yang bersengketa.

Upaya rekonsiliasi merupakan upaya untuk memperbaiki sebuah hubungan yang rusak yang dilakukan oleh dua belah pihak yang terlibat dalam pertikaian. Salah satu tahapan terpenting dalam rekonsiliasi adalah pemaafan. Namun, untuk memaafkan seseorang yang telah menyakiti kita (offender) bukanlah tindakan yang mudah ditempuh, apalagi jika yang bersangkutan belum menyampaikan permintaan maaf (apology) dan menyesali perbuatannya (repentance).

Mc Cullough, Rachal, Sandage, Everett, Wortington, Brown, dan Hight mengemukakan bahwa pemaafan adalah seperangkat motivasi untuk mengubah

seseorang untuk tidak membalas dendam dan meredakan dorongan untuk rekonsiliasi dengan pihak yang menyakiti. Pemaafan menjadi sebuah perilaku untuk mengurangi kemungkinan munculnya konflik antar dua kelompok pada masa yang akan datang.

2. Sifat-Sifat Rekonsiliasi Dapat Membantu Mengatasi Permusuhan Di Masa Lalu

Rekonsiliasi berasal dari kata Latin *reconciliare* yang berarti “menyatukan kembali.” Dalam konteks manajemen konflik, rekonsiliasi adalah proses pemulihan hubungan yang rusak akibat konflik, permusuhan, atau ketidakadilan, dengan tujuan membangun kembali kepercayaan dan kedamaian antara pihak-pihak yang berkonflik.

A. Voluntary (Sukarela)

Rekonsiliasi tidak bisa dipaksakan. Kedua pihak harus secara sadar dan sukarela bersedia untuk berdamai. Paksaan hanya menghasilkan perdamaian semu yang rapuh.

B. Bilateral

Rekonsiliasi melibatkan dua pihak atau lebih secara aktif. Berbeda dengan memaafkan (*forgiveness*) yang bisa dilakukan sepihak, rekonsiliasi membutuhkan keterlibatan dan kesepakatan bersama.

C. Prosesual

Rekonsiliasi bukan peristiwa tunggal, melainkan sebuah proses yang bertahap dan memerlukan waktu. Tidak bisa instan karena membutuhkan pemulihan emosi, kepercayaan, dan hubungan secara bertahap.

D. Transformatif

Rekonsiliasi tidak sekadar mengembalikan kondisi ke keadaan semula, tetapi mentransformasi hubungan ke tingkat yang lebih baik, lebih matang, dan lebih saling memahami.

E. Berbasis Kebenaran dan Keadilan

Rekonsiliasi yang sejati harus dilandasi pengakuan atas kebenaran tentang apa yang terjadi dan rasa keadilan bagi semua pihak, khususnya korban.

F. Berpusat pada Pemulihan (Restoratif)

Fokusnya bukan pada hukuman, melainkan pada pemulihan hubungan, pemulihan martabat korban, dan reintegrasi semua pihak ke dalam komunitas.

Rekonsiliasi memiliki beberapa karakteristik penting yang membuatnya bukan hanya sekadar perjanjian formal, tetapi sebagai proses menuju perdamaian yang nyata. Pertama, rekonsiliasi bersifat transformatif karena bertujuan mengubah hubungan yang sebelumnya penuh konflik menjadi hubungan yang damai dan harmonis. Kedua, rekonsiliasi membutuhkan pengakuan kesalahan, permintaan maaf, serta pemberian maaf sebagai dasar untuk mencapai perdamaian. Ketiga, rekonsiliasi bersifat menghargai dan menerima pihak lain dengan menghilangkan rasa dendam, kebencian, serta membangun kembali hubungan yang penuh kepercayaan. Keempat, rekonsiliasi merupakan proses bertahap dan membutuhkan waktu, mulai dari pengungkapan kebenaran, pengakuan kesalahan, pemberian maaf, penegakan keadilan, hingga membangun kembali hubungan. Kelima, rekonsiliasi bertujuan menciptakan kepercayaan sebagai dasar utama agar perdamaian dapat bertahan melalui sikap jujur, kesepakatan, dan komitmen bersama. Semua sifat ini saling melengkapi dan menciptakan dasar yang kuat untuk mencapai perdamaian sejati yang berkelanjutan. Oleh karena itu, rekonsiliasi bukan sekadar penyelesaian konflik, tetapi juga merupakan jalan menuju kehidupan yang harmonis, adil, dan penuh kepercayaan.

3. Langkah-Langkah Untuk Mengatasi Permusuhan Dimasa Lalu

Mengatasi luka dan permusuhan yang berakar dari masa lalu merupakan proses rekonsiliasi yang kompleks dan membutuhkan komitmen mendalam untuk pemulihan hubungan. Berikut adalah langkah-langkah rekonsiliasi tersebut:

1) Pengakuan atas Kebenaran (Truth Acknowledgment)

Langkah awal yang paling krusial adalah pengakuan jujur dan terbuka mengenai apa yang sebenarnya terjadi di masa lalu. Pihak yang bertanggung jawab atas konflik harus bersedia membuka fakta, tanpa penyangkalan atau upaya menutupi kesalahan, karena pengakuan kebenaran adalah landasan penyembuhan luka historis. Contoh konkret dalam sejarah adalah mekanisme Komisi Kebenaran dan Rekonsiliasi (TRC) di Afrika Selatan, di mana pelaku wajib mengungkap kejahatannya secara terbuka sebelum amnesti dipertimbangkan.

2) Pengakuan Rasa Sakit (Acknowledgment of Harm)

Setelah kebenaran terungkap, pihak yang bersalah perlu mengakui secara eksplisit bahwa tindakan mereka telah menyebabkan penderitaan, kerugian material, maupun trauma emosional yang nyata pada korban. Pengakuan ini bukan sekadar permintaan

maaf formal, melainkan bentuk validasi atas pengalaman menyakitkan yang dialami korban, sekaligus menunjukkan empati untuk memulihkan martabat manusia yang sempat terinjak.

3) Permintaan Maaf yang Tulus (Sincere Apology)

Permintaan maaf harus disampaikan dengan tulus, mencakup pengakuan kesalahan, penyesalan mendalam, dan komitmen eksplisit untuk tidak mengulangi tindakan serupa di masa depan. Permintaan maaf yang jujur, yang berfokus pada perbaikan hubungan daripada sekadar formalitas, menjadi pintu masuk penting bagi korban untuk mulai mempertimbangkan pemaafan.

4) Pemberian Maaf (Forgiveness)

Dari sisi korban, pemaafan adalah tindakan membebaskan diri sendiri dari beban emosional negatif seperti kemarahan, dendam, dan hasrat untuk membalas dendam. Pemaafan adalah proses emosional yang melepaskan ikatan pada masa lalu dan, menurut studi Nashori (2011), pemaafan berperan penting dalam meningkatkan kualitas hidup dan kesehatan mental individu.

5) Dialog Terbuka (Open Dialogue)

Kedua pihak perlu menciptakan ruang komunikasi yang aman dan jujur untuk membicarakan luka masa lalu, menyampaikan harapan ke depan, serta merencanakan cara bersama membangun ulang hubungan. Dialog yang inklusif memungkinkan adanya pemahaman perspektif satu sama lain dan mengurangi rasa saling tidak percaya, yang menjadi kunci dalam transformasi konflik.

6) Reparasi / Pemulihan (Reparation)

Rekonsiliasi memerlukan tindakan nyata berupa reparasi, yaitu pemulihan atau kompensasi material maupun nonmaterial atas kerugian yang dialami. Langkah ini adalah bukti konkret keseriusan pihak bersalah dalam memperbaiki dampak masa lalu, yang mencakup pemulihan hak-hak korban, rehabilitasi psikologis, atau ganti rugi fisik.

7) Komitmen Bersama ke Depan (Shared Future Commitment)

Langkah terakhir adalah membuat kesepakatan bersama yang mengikat mengenai hubungan di masa depan untuk memastikan konflik serupa tidak terulang. Ini melibatkan

pembangunan mekanisme penyelesaian konflik yang sehat, penegakan perdamaian yang berkelanjutan, serta komitmen untuk hidup berdampingan secara damai dan adil.

4. Praktek Restoratif

Praktik restoratif merupakan pendekatan dalam rekonsiliasi yang bertujuan memperbaiki hubungan dan kondisi komunitas yang terdampak konflik atau pelanggaran. Berbeda dengan pendekatan retributif yang berfokus pada hukuman, praktik restoratif lebih mengutamakan pemulihan kerugian, tanggung jawab pelaku, serta penyembuhan korban melalui dialog dan keterlibatan semua pihak. Pendekatan ini menekankan partisipasi korban, pelaku, dan masyarakat untuk bersama-sama menyelesaikan dampak konflik, sehingga pelaku dapat memahami kesalahan dan memperbaiki akibat dari tindakannya melalui cara seperti mediasi, kompensasi, atau kerja sosial.

Dalam dunia pendidikan, praktik restoratif diterapkan melalui disiplin restoratif yang membangun empati, tanggung jawab, dan penyelesaian konflik secara positif. Melalui metode seperti lingkaran restoratif dan diskusi bersama, pihak yang terlibat dapat memahami penyebab masalah serta dampaknya. Pendekatan ini lebih efektif dalam membangun hubungan yang sehat karena berfokus pada pemulihan kepercayaan dan penyatuan kembali individu dalam komunitas.

5. Jalan Menuju Penyembuhan Bagi Pihak-Pihak Yang Pernah Mengalami Konflik

Pemulihan merupakan aspek psikologis dan emosional dari rekonsiliasi yang sangat penting. Sebuah rekonsiliasi yang sukses harus menyentuh dimensi ini secara mendalam, bukan hanya menjalani prosedur yang bersifat formal. Salah satu cara utama untuk mencapai pemulihan adalah dengan memaafkan. Nashori (2011) mengungkapkan bahwa memaafkan berarti mau melepaskan rasa marah, penilaian buruk, dan sikap acuh terhadap orang yang telah berbuat salah. Memaafkan tidak berarti melupakan atau membenarkan kesalahan, tetapi membebaskan diri dari beban kebencian yang mengikat jiwa.

Selain memaafkan, penyembuhan trauma juga merupakan elemen penting dalam proses pemulihan, terutama pada konflik yang melibatkan kekerasan. Proses pemulihan ini membutuhkan lingkungan yang aman bagi individu untuk mengekspresikan perasaannya, dukungan sosial dari masyarakat, bimbingan atau konseling psikologis, serta waktu yang cukup agar luka emosional bisa sembuh secara perlahan.

Dalam proses ini, bercerita atau narasi memiliki peran yang sangat penting. Memberi

kesempatan kepada korban untuk menceritakan pengalaman mereka secara langsung adalah bagian krusial dari pemulihan, karena mendengarkan dan mengakui pengalaman mereka memberikan validasi yang menjadi dasar bagi pemulihan emosi.

Di sisi lain, konflik sering kali juga merusak identitas dan martabat individu atau kelompok. Oleh karena itu, rekonstruksi identitas menjadi aspek yang tak kalah penting, yaitu mengembalikan harga diri dan identitas yang terhormat agar individu dan kelompok dapat berdiri kembali dengan percaya diri. Akhirnya, bagi masyarakat Indonesia, aspek spiritual dan nilai-nilai budaya berkontribusi sebagai sumber kekuatan yang signifikan dalam proses pemulihan dan rekonsiliasi. Nilai-nilai seperti kerja sama, saling pengertian, serta konsep keikhlasan dalam Islam menjadi dasar moral dan spiritual yang membantu masyarakat untuk melewati trauma konflik menuju perdamaian yang sejati.

6. Empati Terhadap Penderitaan Orang Lain Berperan Dalam Memperkuat Proses Rekonsiliasi

A. Peran Empati dalam Rekonsiliasi

Empati berfungsi sebagai penghubung emosional yang sangat penting dalam proses rekonsiliasi, yang memungkinkan individu untuk mengesampingkan ego mereka dan memahami dampak dari tindakan mereka terhadap penderitaan orang lain. Selain itu, empati membantu korban untuk melampaui rasa sakit yang mereka alami dan melihat konteks serta kemanusiaan pelaku, yang sering menjadi langkah awal menuju pengampunan. Tanpa empati, proses rekonsiliasi cenderung bersifat prosedural atau administratif, tidak menyentuh masalah emosional mendasar, dan tidak memberikan penyembuhan yang tulus bagi kedua belah pihak.

B. Empati Kognitif vs Empati Afektif

Dalam rekonsiliasi, diperlukan dua jenis empati yang saling melengkapi, yaitu empati kognitif dan empati afektif. Empati kognitif, yang juga dikenal sebagai kemampuan untuk melihat dari sudut pandang orang lain, adalah kemampuan untuk memahami cara berpikir dan alasan di balik emosi orang lain ("saya memahami mengapa kamu merasa seperti itu"). Sementara empati afektif lebih dalam lagi, melibatkan kemampuan untuk merasakan emosi orang lain baik secara emosional maupun fisik ("saya merasakan sakitmu"), yang menciptakan ikatan internal yang kuat untuk mendukung proses penyembuhan.

C. Empati dalam Konteks Organisasi (MSDM)

Dalam bidang manajemen sumber daya manusia, para pemimpin yang memiliki tingkat empati yang tinggi dapat mendeteksi konflik lebih awal sebelum berkembang menjadi masalah yang lebih besar melalui keterampilan mendengarkan aktif dan pemahaman terhadap dinamika emosional dalam tim. Empati memberi kemampuan kepada pemimpin untuk mendukung rekonsiliasi antar karyawan dengan lebih efisien, merubah ketegangan menjadi kerja sama yang sehat dengan mengakui sudut pandang semua pihak yang terlibat. Di samping itu, pemimpin empatik sangat berperan dalam menciptakan budaya kerja yang aman secara psikologis, di mana karyawan merasa dihargai, didengarkan, dan berani menyampaikan pendapat tanpa rasa takut dihakimi.

D. Hambatan Empati

Pertumbuhan empati sering kali terhambat oleh dehumanisasi, yang mana adalah pemikiran yang merendahkan atau menganggap kelompok lain bukan sebagai manusia sepenuhnya, sehingga penderitaan mereka dianggap tidak berarti. Stereotip kelompok (in-group vs out-group) juga membatasi empati hanya kepada kelompok mereka sendiri, menciptakan batasan ego yang kuat dan menghalangi pemahaman terhadap "orang di luar". Selain itu, trauma yang belum teratasi menjadi penghalang terbesar karena dapat memicu mekanisme pertahanan diri yang kuat, sehingga individu mengalami kesulitan untuk membuka diri dan merasakan perasaan orang lain.f

7. Pemberdayaan Melalui Karya Budaya

a) Seni sebagai Media Rekonsiliasi

Seni seperti musik, tari, teater, dan sastra mampu melewati batas komunikasi verbal serta menyentuh perasaan manusia, sehingga efektif digunakan sebagai sarana rekonsiliasi setelah konflik. Melalui kegiatan seni bersama, pihak-pihak yang sebelumnya berselisih dapat menciptakan pengalaman bersama yang membantu mengurangi prasangka dan membangun kepercayaan. Hal ini terlihat dalam kegiatan seni lintas komunitas di Maluku dan Poso, di mana lagu serta tari tradisional dimanfaatkan untuk memulihkan trauma, meningkatkan empati, dan memperkuat kembali hubungan sosial yang sempat terpecah. Tradisi dan Upacara Kultural

Dalam berbagai komunitas di Indonesia, tradisi dan ritual budaya menjadi sarana rekonsiliasi yang efektif karena lebih mudah diterima oleh masyarakat dibandingkan

pendekatan hukum formal. Salah satu contohnya adalah tradisi Pela Gandong di Maluku yang mengikat desa-desa berbeda agama dalam hubungan persaudaraan dan menjadi landasan penyelesaian konflik. Selain itu, nilai budaya seperti Sasi di Maluku mengajarkan pentingnya aturan, batasan, dan saling menghargai dalam mengelola sumber daya, sedangkan musyawarah mufakat mendorong keterlibatan semua pihak untuk mencapai keputusan bersama serta memulihkan keharmonisan sosial. Pendidikan Budaya Perdamaian

Pemberdayaan yang berkelanjutan melalui budaya dapat dicapai melalui rencana pembelajaran dan inisiatif pendidikan yang secara jelas mengedepankan nilai toleransi, keberagaman, serta penggambaran jujur dan reflektif mengenai sejarah konflik. Pendidikan yang berfokus pada perdamaian ini tidak hanya menyoroti fakta sejarah, tetapi juga berperan dalam membentuk kesadaran kritis pada generasi muda untuk menghargai perbedaan dan menyelesaikan permasalahan tanpa kekerasan. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai kearifan lokal dalam proses belajar di sekolah, seperti cerita tentang kebijaksanaan lokal dalam pendidikan formal di Ambon, siswa diajarkan untuk menjaga perdamaian, menerima keberagaman, serta menolak segala bentuk diskriminasi sejak usia dini.

b) Pemberdayaan Komunitas

Rekonsiliasi yang berkelanjutan memerlukan keberadaan komunitas yang mandiri, yakni komunitas yang memiliki kemampuan untuk menangani konflik tanpa harus bergantung pada bantuan dari luar. Ini melibatkan penguatan forum diskusi yang aktif serta pelatihan bagi para pemimpin lokal agar dapat berfungsi sebagai fasilitator perdamaian yang handal di tingkat akar rumput. Dengan memberdayakan kearifan lokal seperti Sintuwu Maroso di Poso, komunitas dapat mengubah potensi konflik menjadi integrasi sosial, serta menjaga kohesi sosial yang telah terbentuk setelah periode kekerasan.

c) Pentingnya dalam Konteks MSDM

Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), penguatan melalui budaya organisasi sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang inklusif dan harmonis, terutama di perusahaan yang memiliki keberagaman di antara karyawan. Para manajer harus menciptakan budaya rasa aman secara psikologis, di mana karyawan

merasa nyaman untuk mengekspresikan diri dan berkomunikasi tanpa rasa takut mengalami intimidasi. Selain itu, aktivitas team building yang dirancang dengan mempertimbangkan pendekatan budaya, serta penanaman nilai-nilai organisasi yang menghargai perbedaan, akan memperkuat ikatan antar karyawan, mengurangi kemungkinan terjadinya konflik SARA di tempat kerja, dan mendorong terjadinya rekonsiliasi yang fungsional

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Rekonsiliasi pada intinya adalah usaha untuk memperbaiki hubungan yang rusak akibat pertikaian, tidak hanya sekadar menghentikan konflik. Proses ini dilakukan secara bertahap dan sukarela, dimulai dengan pengakuan fakta, permohonan maaf yang tulus, pemberian maaf, hingga tindakan pemulihan. Keberhasilan rekonsiliasi sangat dipengaruhi oleh empati, karena dengan memahami kesakitan orang lain, pihak-pihak yang berkonflik dapat melampaui ego dan rasa sakit dari masa lalu. Tanpa adanya empati, rekonsiliasi hanya akan menjadi prosedur yang hampa dan tidak dapat menyembuhkan luka batin.

Selain dari segi psikologis dan sosial, rekonsiliasi juga dapat diperkuat melalui seni dan kebijaksanaan lokal. Karya seni, tradisi seperti Pela Gandong, serta pendidikan yang berfokus pada perdamaian telah terbukti efektif dalam mengatasi stereotip dan membangun kembali kepercayaan di antara kelompok. Dalam lingkungan organisasi pun, budaya kerja yang inklusif dan aman secara psikologis sangat mendukung terwujudnya rekonsiliasi yang berkelanjutan. Dengan demikian, rekonsiliasi yang sejati tidak hanya sekadar menyelesaikan masalah yang terjadi di masa lalu, tetapi juga berusaha membangun hubungan yang lebih adil dan harmonis untuk masa depan SMA Negeri 03 Kota Pagar Alam

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, W. R. S., Syarah, S., Rejeki, P. S., & Ilyas, M. (2025). Arbitasi dalam Penyelesaian Konflik dan Rekonsiliasi dalam Penyelesaian Konflik. *MUDABBIR Journal Research and Education Studies*, 5(2), 3192-3203.
- Anom, I. G. N. (2000). *Lembaga budaya pela dan gandong di Maluku: Latar sejarah, peranan dan fungsinya*. Jakarta: Proyek Pengembangan Media Kebudayaan, Direktorat Jenderal Kebudayaan, Departemen Pendidikan Nasional.
- Baidi Sulaiman, R. Restorative Justice: Implementasi Kebijakan Pemidanaan Dalam Sistem Hukum Pidana Indonesia. *Indonesia Criminal Law Review*, 2(1), 3.

- Cangara, S. (2013). Rekonsiliasi Masyarakat Pasca Konflik. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 14, 41-47.
- Dandurand, Y. & Griffiths, C. T. (2006). *Handbook on Restorative Justice Programmes*. New York: United Nations.
- Galtung, J., & Webel, C. (2007). *Handbook of Peace and Conflict Studies*. London: Routledge.
- Hasan, H. (2022). Rekonsiliasi Konflik Ambon Berbasis Nilai–Nilai Kearifan Lokal Pela Gandong, 1999-2002. *Tsaqofah*, 20(2), 73-88.
- <https://theconversation.com/mengapa-pendidikan-di-aceh-perlu-mengajarkan-soal-kesepakatan-damai-dan-rekonsiliasi-262237>
- https://www.halodoc.com/artikel/empati-pengertian-manfaat-dan-cara-meningkatkan?srsId=AfmBOopY5uLMsh6AJHCxE_OHq2WVWXCu532HZu8WqXALNSKa-NsCctPF
- Kusworo. (2019). *Manajemen Konflik dan Perubahan dalam Organisasi*. Jatinangor: Alqaprint.
- Laelawati, K. (2025). Kajian Literatur: Empati Dan Kesadaran Diri Sebagai Dimensi Utama Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2), 615-624.
- Lubis, N. S., AS, D. L., Hermayani, D., Kusnianty, K., & Fatin, B. A. (2025). DAMPAK PROGRAM DISIPLIN RESTORATIF TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA. *Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara*, 2(5), 9742-9757.
- Muspawi, M. (2014). *Manajemen Konflik: Upaya Penyelesaian Konflik dalam Organisasi*. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi: Seri Humaniora*, 16(2), 41–46.
- Nashori, F. (2011). Meningkatkan Kualitas Hidup dengan Pemaafan. *Unisia*, 33(75), 214–226.
- Nurchahyo, A., & Hartono, Y. (2014). Model Rekonsiliasi Kultural untuk Mengatasi Konflik Sosial antar Perguruan Silat di Madiun. *Jurnal Studi Sosial*, 6(2), 67-73.
- Nurchahyo, A., Soebijantoro, & Hartono, Y. (2014). Model Rekonsiliasi Kultural untuk Mengatasi Konflik Sosial antar Perguruan Silat di Madiun. *Jurnal Studi Sosial*, 6(2), 67–73.
- Palawi, A. (2025). Mengapa pendidikan di Aceh perlu mengajarkan soal kesepakatan damai dan rekonsiliasi. *The Conversation*.
- Pratiwi, A. A., Rosmila, M., & Hidayat, A. (2019). Profil Empati Mahasiswa Universitas Mathla’ul Anwar Banten. *Indonesian Journal of Educational Counseling*, 3(3), 312-316.
- Prayitno, K. P. (2012). Restorative Justice untuk Peradilan di Indonesia. *Jurnal Dinamika*

Hukum, 12(3), 407–420.

Setiawan, P. (2020, Desember 7). Rekonsiliasi: Definisi dan Penghambatnya. Kompas.com.

Diakses dari <https://www.kompas.com/skola/read/2020/12/07/171817669/rekonsiliasi-definisi-dan-penghambatnya>

Sukardi. (2016). Penanganan Konflik Sosial dengan Pendekatan Keadilan Restoratif. Jurnal Hukum & Pembangunan, 46(1), 70–89.

Tjabolo, S. A. (2017). Manajemen Konflik Teori dan Aplikasi.

Wirawan. (2010). Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba

Wirawan. (2010). Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Humanika).