

MEDIASI DAN FASILITASI KONFLIK DALAM MEMBANGUN PERDAMAIAN

5

Oleh : Ritha Safithri

ABSTRAK

Walaupun telah banyak penelitian yang sangat baik tentang bagaimana menciptakan perdamaian dalam masyarakat yang terpecah belah atau yang terlibat konflik, tetapi tetap dibutuhkan adanya saran – saran praktis kepada para pembuat keputusan mengenai cara merancang dan memfungsikan katup-katup perdamaian demokrasi agar perdamaian tetap terjaga. Konflik adalah bagian yang wajar dari sebuah masyarakat yang sehat, tetapi yang menjadi perhatian penting dalam tahun – tahun terakhir ini adalah pada bagaimana mencegah konflik menjadi lebih besar dan berdampak negative dan mencari cara – cara damai dalam pengelolaan konflik. Sebagian besar konflik tajam saat ini bukanlah perang antar negara yang saling bersaing seperti di masa lalu, tetapi terjadi dalam masyarakat di negara – negara itu sendiri. Meskipun konflik – konflik itu tampak berbeda satu sama lain, pada dasarnya ada kesamaan isu kebutuhan yang tak terpenuhi, dan pentingnya mengakomodir kepentingan mayoritas dan minoritas.

Kata Kunci : Mediasi, Fasilitasi dan Konflik

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari – hari, di tengah – tengah masyarakat atau dalam lingkungan keluarga, konflik bukanlah suatu hal yang baru. Bahkan setiap saat konflik itu bisa terjadi, seperti konflik antara pasangan suami istri, orang tua dan anak –anak, konflik antara atasan dan bawahan, sampai pada konflik yang berskala besar seperti terjadinya kerusuhan. Karena itu dapat dikatakan konflik adalah sesuatu yang biasa di tengah masyarakat yang majemuk. Konflik itu juga dapat dikatakan sebagai suatu yang normal di tengah – tengah suatu kelompok manusia yang berbeda pendapat.

Ketika kita berhadapan dengan konflik sosial dan politik, budaya sering muncul sebagai faktor yang harus diakui dan diatasi karena pengaruhnya terhadap konflik. Bahwa budaya menentukan

cara kita bertindak telah banyak diperdebatkan, demikian pula perilaku kita dalam berhubungan dengan orang lain dan bahkan cara kita berpikir dan memahami sesuatu yang terjadi di sekitar kita. Karenanya setiap orang yang berusaha menangani konflik harus memiliki pengertian mengenai konteks budaya pihak – pihak yang terlibat konflik, khususnya dalam kasus di mana pihak – pihak yang berkonflik berasal dari budaya yang berbeda. Marc Ross berpendapat bahwa sebenarnya ada budaya konflik yang didefinisikannya sebagai kombinasi norma, praktik dan lembaga – lembaga dalam masyarakat yang mereka bawa ketika mereka masuk dalam pertikaian di antara anggotanya, dengan siapa mereka bertikai, bagaimana pertikaian ini berkembang dan bagaimana mereka mengakhirinya. Artinya secara praktis definisi ini menyatakan bahwa supaya dapat menangani konflik secara efektif, kita harus memahami nilai – nilai sosial, norma – norma, praktik – praktik yang dapat diterima, dan lembaga – lembaga masyarakat dari pihak – pihak dan kelompok tertentu yang terlibat dalam situasi tertentu.

Dalam tahun – tahun terakhir jenis konflik baru menjadi semakin mengemuka ; konflik yang terjadi di wilayah negara, atau konflik dalam negara, dalam bentuk perang saudara, pemberontakan bersenjata, gerakan separatis dengan kekerasan dan peperangan domestik lainnya. Perubahannya berlangsung sangat dramatis, misalnya setiap konflik bersenjata yang besar berasal dari level domestik dalam negara dan bukan antar negara. Ada dua elemen kuat seringkali bergabung dalam konflik ini, yang pertama adalah identitas yakni dengan mobilisasi orang dalam kelompok – kelompok identitas komunal yang didasarkan atas ras, agama, kultur, bahasa dan seterusnya. Yang kedua adalah distribusi; cara untuk membagi sumber daya ekonomi, sosial dan politik dalam sebuah masyarakat. Ketika distribusi yang dianggap tidak adil dilihat bertepatan dengan perbedaan identitas dimana misalnya suatu kelompok kekurangan sumber daya tertentu yang didapat kelompok lain, kita akan menemukan potensi konflik. Adalah kombinasi dari faktor kuat yang didasarkan pada identitas dengan persepsi yang lebih luas tentang ketidakadilan ekonomi dan sosial yang seringkali menyalakaa apa yang kita sebut sebagai “konflik yang mengakar”.

Karakteristik yang paling menonjol dari konflik internal seperti ini adalah tingkat ketahanannya. Dan ini timbul di atas semuanya, karena seringkali dasarnya terletak pada isu

identitas. Dalam hal ini, istilah konflik etnis seringkali digunakan. Etnisitas adalah konsep yang luas, mencakup banyak elemen misalnya ras, kultur, agama, keturunan, sejarah, bahasa dan seterusnya. Konflik yang disebabkan faktor – faktor ini disebut konflik yang berhubungan dengan identitas. Konflik yang disebabkan oleh konsep apapun yang oleh sebuah komunitas dianggap sebagai identitas fundamental dan yang menyatukan mereka sebagai sebuah kelompok, dan karena hal ini mereka memilih, atau merasa berkewajiban untuk melakukan sebuah kekerasan untuk melindungi identitas mereka yang terancam. Seringkali faktor-faktor yang berhubungan dengan identitas ini bercampur dengan konflik atas pendistribusian sumber daya seperti wilayah, kekuasaan ekonomi, prospek lapangan pekerjaan dan lain – lain. Dalam kasus – kasus dimana identitas dan isu distributif dibaurkan, kesempatan bagi pemimpin yang oportunistik untuk mengeksploitasi dan memanipulasinya, dan ini menjadi potensi konflik yang paling tinggi.

SUMBER POTENSI KONFLIK DALAM MASYARAKAT

Dalam konteks teori sumber konflik, Dahrendorf (dalam Poloma;131) mengatakan bahwa setiap warga masyarakat atau manusia memiliki sisi ganda yaitu selain memiliki potensi damai juga memiliki potensi konflik yang sulit dipisahkan antara satu dengan lainnya, seperti dua sisi mata uang yang sulit dipisahkan. Dengan demikian kata Dahrendorf, kekayaan, status ekonomi dan status sosial dapat mempengaruhi intensitas konflik dalam masyarakat. Selanjutnya Ia mengemukakan proposisi bahwa “semakin rendah kohesi sosial antara kedudukan/kekuasaan dan aspek – aspek ekonomi, maka semakin rendah pula intensitas konflik kelas atau sebaliknya dalam masyarakat”.

Sejalan dengan pandangan Dahrendorf, maka Lensky juga mengetengahkan asumsinya bahwa kekuasaan dan kebutuhan hidup manusia merupakan dua prinsip yang dapat mengatur sistem pelapisan masyarakat. Semakin kompleks suatu masyarakat semakin penting peranan kekuasaan dalam mengalokasikan sumber –sumber daya ekonomi yang tersedia sebagai hak istimewa setiap orang atau kelompok manusia. Dengan demikian terciptanya konflik atau integrasi sosial dalam masyarakat sangat tergantung dari keadilan

penguasa dalam mengalokasikan sumber-sumber kehidupan dan hak-hak yang dianggap istimewa bagi anggota masyarakat.

Berbicara tentang keadilan maka sangat terkait dengan konsep demokrasi yang sebenarnya dalam arti bahwa pemerintah yang sedang berkuasa harus benar-benar memahami dan menerapkan prinsip-prinsip demokrasi, namun pemerintahan yang adil dan bijaksana belum tentu mewujudkan prinsip-prinsip demokrasi secara substansial apabila budaya masyarakat yang bersifat multikultural tidak mendukungnya. Dan bahkan menurut Masaikury Abdillah Adam “ konflik komunal di Indonesia saat ini” (2003:173) mengatakan bahwa demokratisasi. Hal ini disebabkan karena demokrasi merupakan kompetisi bebas, juga kerjasama antar penduduk. Dengan kata lain bahwa kompetisi antar kelompok etnis dalam memperoleh kehidupan yang lebih baik adalah merupakan sumber potensi konflik.

Untuk dapat memahami dan mengkaji secara mendalam konflik yang terjadi dalam kehidupan masyarakat di Indonesia maka dapat digunakan empat asumsi dasar tentang konflik dan asumsi dasar biasanya dijadikan dasar untuk pengembangan teori atau orientasi dalam melihat konflik.

Asumsi dasar pertama dan yang paling berpengaruh menyatakan bahwa “konflik itu selalu ada dalam kehidupan manusia”. Asumsi dasar ini bertitik tolak dari fakta bahwa sejak awal manusia dilahirkan memang berbeda, tidak ada manusia yang sama. Perbedaan adalah suatu hal yang alami, namun ketidakmampuan untuk menghadapi perbedaan, serta kebiasaan untuk lari dari masalah atau agresif menghadapi perbedaanlah yang menimbulkan persengketaan. Persengketaan yang mengarah pada kekerasan dan telah menimbulkan korban, itulah yang disebut konflik.

Asumsi dasar kedua, menyatakan konflik dapat dianalogikan dengan ‘drama’, setiap drama selalu membutuhkan aktor, panggung dan scenario begitu pula dengan konflik. Untuk memahami konflik yang analog dengan drama maka perlu dijabarkan siapa – siapa aktor yang terlibat dalam konflik, panggung apa yang digunakannya kemudian scenario apa dibalik peran aktor dan panggung yang digunakan.

Asumsi dasar ketiga, menyatakan bahwa konflik selalu mempunyai sisi, yaitu menciptakan perubahan dan dipengaruhi budaya. Secara inheren konflik membawa potensi resiko dan potensi

manfaat. Dalam kaitan dengan perubahan, pada dasarnya konflik merupakan salah satu cara bagaimana sebuah keluarga, komunitas, perusahaan dan masyarakat berubah. Konflik juga dapat mengubah pemahaman kita akan sesama, mendorong kita unruk memobilisasi sumber daya dengan cara – cara baru. Konflik membawa kita pada klarifikasi pilihan –pilihan dan kekuatan untuk mencari penyelesaiannya.

Asumsi dasar keempat , merujuk pada fenomena konflik antar komunitas khususnya, umumnya pada konflik yang melibatkan masyarakat di satu sisi dan negara di sisi lainnya.

Sumber konflik di Indonesia pada dasarnya bersumber dan berakar dari persoalan masa lalu yang tidak terselesaikan. Sumber konflik merupakan dimensi pertama yang perlu dipahami ketika akan mencari resolusi konflik. Tidak ada sumber konflik yang tunggal, konflik selalu disebabkan oleh kombinasi dari beberapa sumber konflik. Menurut Ichan Malik dalam buku Bakubae (2003) di Indonesia ada lima sumber konflik utama, pertama sumber konflik struktural yang berkaitan dengan kebijakan dan pengambilan keputusan yang salah dari pemerintah pusat kepada daerah. Kedua sumber konflik kepentingan yang meliputi kepentingan politik, kepentingan ekonomi dan kepentingan budaya yang dominan. Ketiga sumber konflik nilai, berkaitan dengan persoalan adat, ideologi dan interpretasi nilai agama. Keempat konflik social psikologis, berkaitan dengan persoalan salah persepsi, streotipe, sikap yang negatif dan persoalan identitas kelompok dan daerah. Kelima konflik data, berhubungan dengan interpretasi terhadap data dan manipulasi dari data. Wujudnya sangat jelas misalnya pada manipulasi sejarah, sejarah dikonteks ulang kondisi saat ini.

Ada banyak cara untuk menganalisa sifat dari sebuah konflik dan untuk mengidentifikasi faktor – faktor yang menyebabkan konflik. Konflik – konflik dalam masyarakat biasanya muncul dari sebuah situasi yang kompleks; orang – orang yang terlibat didalamnya, sejarah dari orang – orang tersebut, dinamika sosial politik atau lingkungan ekonomi dan isu – isu khusus yang satu dengan yang lain tidak sependapat. Dengan begitu, seorang mediator masyarakat harus menyadari bahwa ada banyak faktor yang harus disadari jika ingin merespon konflik secara konstruktif.

PENDEKATAN KOOPERATIF UNTUK MENYELESAIKAN KONFLIK

Banyak orang melihat konflik sebagai proses kompetitif, harus ada yang menang dan kalah. Ini dikarenakan masyarakat telah dikondisikan untuk menjadi kompetitif. Saat orang membicarakan olah raga mereka mengatakan hal – hal seperti , “ kita akan membantai mereka” atau “ tim kita akan balik menyerang sekarang” dan seterusnya. Pemilihan umum juga kompetitif begitu pula dengan persidangan. Ini biasa terjadi dan tidak menjadi masalah saat tidak ada konflik. Tapi saat konflik terjadi, maka hal ini dapat berdampak langsung pada orang – orang/masyarakat dan kerugian yang harus dibayar juga bisa sangat mengerikan.

Salah satu cara yang diambil dalam upaya penyelesaian konflik adalah dengan memakai pendekatan kooperatif. Ada beberapa keuntungan yang dapat diambil bila pihak – pihak yang bertikai menggunakan pendekatan kooperatif dalam menghadapi konflik. Walaupun keuntungan – keuntungan ada dalam pemecahan secara kooperatif, tapi seringkali sulit untuk melakukannya terutama apabila ancaman dan kekuatan telah digunakan. Dalam beberapa kasus, pihak – pihak yang bertikai, yang yakin dapat meraih tujuan – tujuan mereka melalui penggunaan senjata, akan menolak pendekatan kooperatif sampai mereka yakin bahwa pendekatan kekuatan akan sia – sia belaka. Hal ini sering terjadi saat konflik memasuki jalan buntu, saat persetujuan berlanjut tetapi tak ada pihak yang melakukan penyelesaian.

Untuk memakai pendekatan kooperatif dalam menyelesaikan konflik, semua pihak perlu untuk :

- Mau mengenal satu sama lain dan mengakui bahwa kedua belah pihak memiliki kebutuhan dan kepentingan.
- Melihat konflik sebagai sesuatu yang perlu diselesaikan dengan cara yang menguntungkan semua pihak yang terlibat. Hal ini berarti menghargai satu sama lain sebagai patner yang seimbang yang berbagi tujuan umum untuk mencari penyelesaian dari berbagai masalah. Dalam beberapa konflik hal ini berarti pihak-pihak tersebut melakukan perubahan – perubahan ideologi yang besar.
- Siap untuk memfokuskan tenaga mereka pada pemecahan masalah bukan saling menyerang. Ini berarti menyadari

bahwabeban yang ditanggung dari kelanjutan konflik dapat menghancurkan kedua belah pihak.

- Membangun jalur komunikasi yang efektif diantara mereka.
 - Bekerja sama dalam menelusuri penyelesaian kreatif yang dapat menunjukkan perbedaan kebutuhan mereka dan membantu semua pihak untuk meraih tujuan mereka. Agar hal ini dapat terjadi, pihak – pihak yang bertikai perlu untuk menghindari posisi yang mungkin telah disepakati dan membuka ide – ide baru yang kadang bersifat radikal.
 - Meluruskan kesalahpahaman diantara mereka
 - Mencoba untuk memahami bahwa permasalahan yang diributkan mungkin hanya gejala – gejala dari masalah lain yang masih belum muncul dengan jelas. Perlu untuk mengetahui bahwa konflik dapat melibatkan beberapa lapisan permasalahan dan permasalahan utamanya tak dapat langsung terlihat.
- Saat konflik menghasilkan kesengsaraan yang parah, akan sulit bagi pihak – pihak yang bertikai untuk membangun jalur komunikasi yang efektif atau saling percaya yang dibutuhkan untuk bekerja sama. Dalam kasus seperti ini maka akan membutuhkan bantuan dari pihak ketiga untuk membantu menciptakan suasana yang memungkinkan penyelesaian konflik secara kooperatif.

MEDIASI SEBAGAI BENTUK CAMPUR TANGAN PIHAK KETIGA

Sebelum melihat lebih jauh tentang campur tangan pihak ketiga dalam upaya penyelesaian konflik, sebaiknya mengenal dahulu beberapa istilah yang berhubungan. Ada tiga konsep yang terkadang membingungkan bila kita bicara soal bantuan pihak ketiga dalam situasi konflik, antara lain; menjaga perdamaian, mendamaikan dan membangun perdamaian. Masing-masing dapat berakibat penting dalam keadaan yang berbeda. Pada umumnya masing-masing mempunyai karakteristik yang sama dari orang-orang yang terlibat, tetapi fungsinya jauh berbeda.

- Penjaga Perdamaian

Menjaga perdamaian dianggap perlu ketika:

1. Konflik telah meluas dan ada potensi kekerasan atau perkelahian.
2. Hubungan antara pihak-pihak yang bertikai telah merosot pada tahap tidak saling percaya untuk menjunjung tinggi perdamaian.

Menjaga perdamaian pada umumnya melibatkan campur tangan bersenjata pihak luar, tetapi dapat juga melibatkan pengamat yang tak bersenjata. Tujuan menjaga perdamaian adalah mencegah pihak-pihak yang bertikai agar tidak menyebabkan kerugian lebih jauh dan menciptakan ruang untuk dialog dan negosiasi.

- Pembuat Perdamaian

Mendamaikan melibatkan campur tangan pihak ketiga, mereka biasanya berasal dari komunitas luar yang terimbas konflik, yang datang untuk membantu pihak-pihak yang bertikai untuk mencari pemecahan konflik. Peranan para pembuat perdamaian umumnya membantu menciptakan jembatan antara pihak-pihak yang bertikai, yang memungkinkan mereka untuk mencari pemecahan kreatif menelusuri proses pemecahan masalah.

Dalam banyak kejadian, campur tangan para pembuat perdamaian diarahkan untuk membantu pihak-pihak yang bertikai untuk mengambil langkah pertama menuju proses yang lebih lama dimana mereka dapat bekerja sama dalam menyelesaikan konflik. Tetapi, peranan utama para pembuat perdamaian adalah membantu pihak-pihak yang bertikai untuk membicarakan masalah-masalah yang memerlukan perhatian segera.

- Membangun Perdamaian

Ini merupakan pendekatan jangka panjang untuk melihat cara-cara yang dapat membantu pihak-pihak yang bertikai untuk mengamankan perdamaian hingga masa depan. Membangun perdamaian diarahkan dengan membantu pihak-pihak yang bertikai untuk menemukan

penyelesaian masalah-masalah sosial, ekonomi dan psikologi yang cenderung dapat memunculkan konflik pada masa yang akan datang.

Membangun perdamaian secara khusus peduli pada peningkatan kualitas hidup untuk orang-orang ditingkat paling bawah dalam masyarakat dan memiliki maksud pemulihan jangka panjang disamping tujuan pencegahan.

Mediasi merupakan campur tangan dalam sebuah perselisihan atau negosiasi oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak memihak dan netral, tidak memiliki wewenang kekuasaan dalam pengambilan keputusan, secara sukarela membantu pihak-pihak yang bertikai dalam meraih penyelesaian bersama yang diterima oleh mereka sendiri terhadap permasalahan-permasalahan dalam perselisihan tersebut.

Ada beberapa isu yang muncul dalam rincian pengertian tersebut :

- Pertama, mediasi perlu dijalankan oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak memihak dan netral. Beberapa ahli teori menyimpulkan bahwa seorang mediator mungkin diambil dari salah satu kelompok yang terlibat dalam konflik, selama semua pihak yang terlibat dapat menerimanya. Kata kuncinya adalah dapat diterima.
- Mediator tidak dapat mendorong kepentingan pihak manapun secara eksklusif tetapi ia harus tidak memihak, bahkan disaat mereka memiliki pengaruh terhadap salah satu pihak.
- Kedua, mediator tidak memiliki wewenang kekuasaan dalam pengambilan keputusan. Mediator tidak dapat memaksakan pihak manapun untuk menerima penyelesaian tertentu.
- Peranan para pihak mediator adalah secara sukarela membantu pihak – pihak yang bertikai dalam meraih penyelesaian bersama yang diterima oleh mereka sendiri. Memberikan jawaban kepada pihak – pihak yang bertikai bukanlah peranan seorang mediator, sebaliknya ia harus menolong mereka dalam menemukan penyelesaian mereka sendiri.

- o Selain itu yang penting dari hal ini adalah partisipasi ini bersifat suka rela. Hanya sedikit yang diperoleh bila proses ini dipaksa tanpa keinginan sama sekali karena mereka cenderung mengacaukan proses tersebut dan tidak mematuhi perjanjian yang telah diraih.

DARI MANA DATANGNYA MEDIATOR ?

Mediator ada dua macam : orang luar dan orang dalam. Masing-masing dapat memberikan sumbangan dengan cara yang berbeda. Orang luar adalah mediator yang benar – benar tidak terlibat dalam konflik sampai mereka diundang untuk masuk dan membantu. Pada umumnya mereka sangat terlatih dalam hal mediasi dan manajemen konflik, dan karena mereka orang luar, biasanya diterima sebagai pihak yang netral. Karena mereka bukan dari dalam komunitas tersebut ini juga berarti mereka dapat membawa tanggapan – tanggapan baru tentang konflik yang dapat membantu pihak – pihak yang bertikai untuk melihat masalah dengan cara yang berbeda.

Sedangkan orang dalam yang datang dari komunitas dimana konflik terjadi, biasanya mereka adalah para pemimpin yang dihormati di masyarakat dan pihak – pihak yang bertikai yakin bahwa mereka dapat dipercaya. Mungkin mediator ini tidak terlatih seperti mediator luar, tetapi mereka memiliki pemahaman yang mendalam tentang berbagai masalah dalam perselisihan tersebut. Tetapi karena mereka datang dari komunitas dan cenderung memiliki kepentingan dalam konflik tersebut, akan lebih sulit bagi mereka untuk menyakinkan pihak – pihak yang bertikai tentang kenetralan mereka. Dalam beberapa kasus, keraguan atas netralitas mediator bisa diatasi dengan menggunakan pasangan mediator dari beberapa kelompok bersama-sama.

TUJUAN-TUJUAN DARI PROSES MEDIASI

Tujuan utama dari proses mediasi adalah membantu pihak-pihak yang bertikai dalam mencari pemecahan masalah konflik yang mereka hadapi. Pemecahan ini harus memuaskan kebutuhan dan kepentingan semua pihak yang terlibat, paling tidak hingga tingkat yang dapat diterima. Idealnya hasilnya lebih kuat dengan sendirinya dan untuk menjaganya tidak harus membutuhkan campur tangan pihak luar manapun. Dalam meraih tujuan – tujuan ini, mediator akan :

- Mencoba membawa pihak – pihak yang bertikai untuk mencapai titik dimana mereka tidak lagi membutuhkan lagi campur tangan pihak ketiga dalam melanjutkan negosiasi yang membangun dan damai.
- Membantu pihak –pihak yang bertikai mengurangi ketegangan dalam hubungan mereka.
- Membantu pihak – pihak yang bertikai untuk menjelaskan permasalahan dengan lebih jelas.
- Memperluas pencaharian permasalahan
- Membantu memperbaiki komunikasi antara pihak – pihak yang bertikai
- Membantu pihak – pihak yang bertikai untuk memperjelas salah penafsiran yang ada.
- Memperkuat pihak – pihak yang lemah
- Meningkatkan kemampuan mereka untuk membuat keputusan yang terbaik dengan jalan menyediakan informasi bagi sebelumnya tidak tersedia.
- Melindungi masing – masing pihak –pihak yang bertikai dan membatasi serangan terhadap perseorangan.

TAHAPAN PROSES MEDIASI

Mediation Aid-Memoire yang rinci ini disusun oleh Lester B. Pearson Canadian International peacekeeping Training Centre dan The Canadian International Institute Of Applied Negotiation (1997) memberikan tinjauan luas mengenai tahapan-tahapan proses mediasi yang sangat berguna.

- **Mengadakan pertemuan:**
 - Mengidentifikasi pihak-pihak yang bertikai
 - Mengundang pihak-pihak yang bertikai.
 - Merancang Proses.
 - Mengidentifikasi siapa yang harus diundang.
 - Memutuskan bagaimana undangan itu disampaikan.
 - Memilih tempat dilangsungkannya pertemuan
- **Membantu Negosiasi:**
 - Proses melibatkan seorang mediator atau fasilitator.
 - Harus bertatap muka.
 - Masalah-masalah, kekhawatian dan kepentingan-kepentingan yang akan dihadapi.

- Kesepakatan bersama yang harus diraih.
- Kesepakatan mengenai perselisihan yang diakui.
- **Pelaksanaan dan Tindak lanjut:**
 - Pengawasan atas kepatuhan melaksanakan kesepakatan.
 - Masalah-masalah yang tak terpecahkan dibahas pada forum lain.
 - Mekanisme pemecahan perselisihan untuk persetujuan.
- **Persiapan-persiapan:**
 - Temuilah pihak-pihak yang bertikai secara terpisah: jelaskan peranan anda dan proses mediasi.
 - Dapatkan kepercayaan mereka baik terhadap anda maupun proses yang akan berlangsung.
 - Pilihlah tempat pertemuan yang netral dan sesuai.
 - Aturlah segala sesuatu yang diperlukan dalam konsultasi: jumlah orang, para penerjemah, pengaturan tempat duduk.
 - Pikirkan kepentingan mereka; hindari memecahkan permasalahan, hal ini dilakukan oleh mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Aderito de Jesus Soares dkk, 2007, Tahun Kekerasan; Potret Pelanggaran HAM, Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia.
- Ankie M.M.Hoogvelt, 1985, Sosiologi Masyarakat Sedang Berkembang, CV.Rajawali
- Boedhi Wijardjo, dkk, 2001, Konflik Bahaya atau Peluang, Panduan Latihan, Pustaka Pelajar.
- Ichsan Malik, dkk, 2003, Menyeimbangkan Kekuatan, Pilihan Strategi Menyelesaikan Konflik atas Sumber Daya Alam, Yayasan Kemala.
- Ichsan Malik, dkk, 2003, Mematahkan Kekerasan Dengan Semangat BAKUBAE, YAPPIKA
- Misbahuddin Gasma, dkk, 2005, Jaring Represi Terhadap Media, Lembaga Bantuan Hukum Pers.
- Kartikasari, S.N, 2001, Mengelola Konflik: Keterampilan & Strategi Untuk Bertindak, The British Council Indonesia.
- Peter du Toit, 2000, Reportase Untuk Perdamaian, Internews Indonesia
- Peter Harris dan Ben Reilly, 2000, Demokrasi dan Konflik yang Mengakar : Sejumlah Pilihan Untuk Negosiator, IDEA.
- Ralf Dahrendorf, 1986, Konflik dan Konflik Dalam Masyarakat Industri; sebuah Analisa-Kritik, CV.Rajawali
- Suhendro Boroma, 2002, Kasih mengubah Dunia, Jaringan Kerja Kasih Sulut.