

Pendekatan Kultural sebagai Strategi Resolusi Konflik: Kasus Khon Kaen Thailand

*Amelia Maika**

Abstract

People would not only believe culture as a way of life, but also practicing them for several reasons including for a problem solving method. The assumptions rest on the values that determine people's behavior in their social interaction. Cultural approach is one strategy in resolving conflict. Unfortunately, limited knowledge has led them to adapt their culture not in the right way. The mal-adoption in practicing culture becomes an obstacle for resolving conflict.

The problems to be discussed centre on how to transform the obstacle to the conflict management strategy. It is important to socialize the urgency of resolving conflict, recommending the strategies to create a space for people to communicate and discuss their problems. Establishing a forum for discussion will encourage people participation.

Kata-kata kunci:

pendekatan kultural, resolusi konflik

Culture may tend to be adaptive, but it is never perfectly so (Robert E. Edgerton)

Culture adaptations are seldom the best of all possible solutions and never entirely rational (Roy Ellen)

-
- *Amelia Maika* adalah staf pengajar pada Jurusan Sosiologi Fisipol UGM dan staf peneliti PSKK-UGM, Yogyakarta. Bisa dihubungi melalui e-mail: amelia_maika@yahoo.com

Pendahuluan

Adalah hal sulit untuk mencoba memahami masyarakat tanpa berusaha memahami kultur mereka. Keberadaan kultur tidak dapat dipisahkan dari masyarakatnya. Melalui kultur, manusia belajar tentang banyak hal, seperti nilai-nilai, kepercayaan, perilaku, dan objek-objek material lainnya yang mencerminkan cara hidup masyarakat (Macionis, 1997). Kultur adalah strategi keberlangsungan hidup bagi masyarakat. Di dalam kultur terdapat peta pemahaman (*map of understanding*) yang akan mengarahkan hal yang harus dilakukan manusia dan cara mereka melakukannya (Bennet, 1998). Tidak jarang kultur hanya bisa dipahami oleh masyarakatnya, tetapi tidak bagi orang atau kelompok lain. Sebagai sebuah *survival strategy*, masyarakat memiliki harapan agar kultur dapat membantu mereka dalam mengatasi persoalan hidup. Hal inilah yang mendorong digunakannya pendekatan kultural untuk mengatasi persoalan, termasuk konflik-konflik yang terjadi di masyarakat.

Akan tetapi, kadang-kadang kultur tidak dapat berperan sesuai harapan manusia. Lebih jauh lagi pendekatan kultural tidak selalu berhasil dalam membantu manusia memecahkan persoalannya. Dalam konteks ini kultur, bahkan bisa menjadi penghambat dalam memecahkan persoalan konflik. Mengapa hal ini bisa terjadi? Salah satu asumsi dasarnya adalah perubahan sosial yang terjadi saat ini telah menimbulkan persoalan-persoalan yang baru dan kompleks mengenai kehidupan manusia. Sebagai contoh adalah konflik, salah satu persoalan klasik dalam masyarakat. Pada dasarnya manusia memiliki dorongan sifat-sifat agresif di dalam dirinya. Melalui konflik manusia memiliki cara untuk mempertahankan diri dan kepentingannya, perilaku ini merupakan salah satu konsekuensi dari adanya sifat agresif tersebut. Kepentingan manusia itu sendiri dapat berubah-ubah seiring dengan perkembangan zaman.

Konflik di dalam masyarakat tradisional mungkin tidak serumit persoalan yang dihadapi masyarakat moderen pada umumnya. Konflik yang terjadi di dalam masyarakat moderen tidak hanya didorong oleh kepentingan mempertahankan diri, tetapi telah melibatkan lebih banyak pihak dan kepentingan, termasuk kepentingan politik, sosial, dan budaya. Salah satu teori menyebutkan bahwa perbedaan otoritas di dalam masyarakatlah yang menyebabkan munculnya konflik.

Adanya segregasi kelas sosial telah menyebabkan setiap kelas memiliki kepentingan yang berbeda. Dengan demikian, konflik adalah salah satu akibat dari keragaman kepentingan dan posisi sosial. Konflik kepentingan terjadi ketika manusia mencoba memperoleh kepuasan diri dan berusaha menghindari adanya ketidakpuasan. Semua konflik bermula dari kegagalan manusia memenuhi kebutuhan mereka. Kebutuhan dasar manusia yang biasanya menjadi pemicu konflik adalah perasaan aman, identitas, pengenalan diri, dan pembangunan.

Pendekatan kultural adalah salah satu strategi yang sering digunakan untuk mengatasi persoalan konflik. Manusia menggunakan kultur untuk memecahkan persoalan karena kultur adalah sebuah strategi yang telah dikenal dan dipahami masyarakatnya. Pendekatan kultural biasanya lebih bersifat adaptif dan merupakan bagian dari pendekatan struktural fungsional. Artinya, strategi ini lebih menekankan adanya kesepakatan di dalam memecahkan masalah. Salah satu isu kritis adalah bagaimana jika kultur yang selama ini telah dipercaya dan dipraktikkan oleh masyarakat ternyata menghambat proses resolusi konflik? Apa yang akan terjadi jika kultur merupakan penghambat jalannya resolusi konflik? Lebih jauh lagi adalah bagaimana mengubah kultur sebagai penghambat resolusi konflik menjadi sebuah strategi resolusi konflik?

Tentu saja hal ini merupakan suatu isu yang bisa sangat diperdebatkan dan harus dipahami secara hati-hati dan dengan pikiran yang terbuka. Sebagai contoh adalah pendekatan kultur yang digunakan masyarakat Thailand dalam mengatasi konflik. Tulisan ini akan mencoba mengeksplorasi strategi menghindar (*avoidance strategy*) di dalam kultur masyarakat Thailand. Strategi menghindar ini telah lama dikenal masyarakat Thailand sebagai salah satu cara mengelola konflik di dalam masyarakatnya. Melalui tulisan ini akan dilihat bagaimana masyarakat Thailand menggunakan kultur mereka untuk mengelola konflik, sekaligus melihat sisi keunggulan dan kelemahan penggunaan kultur tersebut dalam memecahkan persoalan mereka. Selanjutnya akan dilihat beberapa rekomendasi yang ditawarkan untuk mengubah kelemahan tersebut menjadi sebuah strategi yang bersifat positif.

Cerita dari Thailand

Masyarakat Thailand memiliki sebuah strategi yang unik untuk menghadapi konflik yang disebut sebagai strategi menghindar (*the avoidance strategy*). Deskripsi ini merupakan hasil penelitian yang dilakukan dengan mengambil kasus di daerah Khon Kaen, Thailand. Melalui metode kualitatif, wawancara mendalam dan kelompok diskusi terarah telah dilakukan dengan beberapa informan termasuk dari kelompok birokrat, kelompok masyarakat, akademisi, LSM, dan wartawan media cetak. Selain itu, studi kepustakaan juga dilakukan untuk mendapatkan gambaran lebih jauh mengenai kultur masyarakat Thailand terutama yang berhubungan dengan pengelolaan konflik. Pola pengelolaan konflik ini kemudian akan dilihat dari tiga level masyarakat, yaitu pada level desa (*mu-ban*), subdistrik (*tam-bon*), dan kota (*te-sa-ban*).

a. Level Desa (*mu-ban*)

Seperti halnya di dalam masyarakat yang lain, Desa Ba-Kham memiliki cerita tersendiri mengenai pengalaman mereka dalam menyelesaikan konflik. Setidaknya ada dua cara yang dilakukan dalam mengatasi persoalan konflik. Pendekatan yang pertama adalah dengan cara menghindari konflik dan cara yang kedua adalah dengan menggunakan peran Komite Desa (*kanakammakarn chumchon*).

Beberapa orang percaya bahwa di dalam kultur masyarakat Thailand, orang akan cenderung menghindari konflik dibandingkan dengan mengakui bahwa mereka memiliki konflik. Sementara itu, yang lain berpendapat bahwa adalah tindakan yang tidak bijaksana untuk membicarakan konflik terutama di muka umum. Bagi masyarakat yang cenderung menghindari konflik, hal ini didasari oleh keyakinan mereka dalam agama Budha sebagai keyakinan mayoritas penduduk Thailand. Di dalam ajaran agama Budha dikatakan bahwa "ketika seseorang memperlakukanmu dengan tidak baik, tidak perlu melakukan balas dendam karena tindakan tersebut tidak akan menyelesaikan masalah". Tampaknya dalam hal tertentu kepercayaan ini membawa interpretasi tersendiri bagi sebagian orang terutama ketika mereka berhadapan dengan situasi konflik. Mereka tidak akan membalas perlakuan tersebut, bahkan juga tidak akan membahasnya. Padahal, jika saja mereka

berusaha membicarakan masalah tersebut (konflik), hal itu dapat berarti membantu mereka memecahkan persoalan. Sejak seseorang lebih memilih untuk menghindari membicarakan konflik terutama di muka umum, maka isu konflik akan tetap tidak terpecahkan.

Untuk mengatasi hal seperti ini biasanya kepala desa (*Pu Yai Ban*) akan membiarkan masyarakat memecahkan persoalan mereka sendiri dan memilih tidak mengintervensi konflik tersebut. Solusi lainnya adalah dengan menciptakan kegiatan-kegiatan bersama (kelompok) bagi masyarakat. Asumsinya adalah masyarakat akan disibukkan melakukan berbagai aktivitas sosial tersebut sehingga akan lupa tentang konflik yang mereka sedang hadapi. Pendekatan seperti ini tampaknya tidak hanya dilakukan terhadap orang dewasa, tetapi juga bagi penyelesaian konflik-konflik yang terjadi di antara anak-anak. Ketika terjadi pertengkaran di antara anak-anak, para orang tua tidak akan mencoba memisahkan mereka yang sedang bertengkar/berkelahi, tetapi mereka akan mencoba mengalihkan perhatian anak-anak tersebut untuk melakukan hal lainnya. Apa pun akan dilakukan orang tua tersebut untuk membuat anak-anak mereka berhenti bertengkar dengan membuat mereka melakukan suatu pekerjaan.

Hal yang sama dilakukan pada orang dewasa. Ketika terjadi pertengkaran, kepala desa atau Komite Desa akan membuat suatu kegiatan yang membutuhkan partisipasi banyak orang sehingga mereka akan segera lupa dengan konfliknya. Kegiatan ini dapat menjadi semacam '*the ice breaking*' untuk masyarakat karena mereka akan mulai saling berkomunikasi kembali selama proyek itu dilakukan. Tidak dapat diragukan lagi salah satu faktor yang membuat kebiasaan ini terus berjalan adalah kuatnya peran kepala desa. Kepala desa yang berkharisma sangat penting untuk mendorong masyarakat saling bekerja sama sebagai sebuah tim dan jika memungkinkan, melupakan konflik di antara mereka.

Cara kedua adalah dengan menggunakan peran Komite Desa. Setiap desa di Thailand memiliki sebuah komite masyarakat yang disebut dengan *kanakammakarn chumchon*. Komite Desa ini adalah sebuah kelompok yang bertindak sebagai perwakilan masyarakat lokal yang beranggotakan orang-orang yang dihormati di dalam komunitas mereka, seperti sesepuh desa, guru, pengusaha, atau biksu. Setiap anggota komite dipilih oleh masyarakatnya setiap tiga tahun dan akan

bertugas selama dua tahun. Komite Desa juga memiliki peran yang cukup besar di dalam menyelesaikan konflik, baik antarkelompok masyarakat maupun konflik kebijakan (*public policy disputes*) antara masyarakat dan pemerintah.

Peran Komite Desa dalam penyelesaian konflik kurang lebih sama seperti peran kepala desa. Sebagai salah satu kelompok penting dalam masyarakat, orang akan datang kepada komite untuk mengonsultasikan persoalan mereka. Model konseling ini dipahami sebagai sebuah kebiasaan untuk mencari resolusi konflik. Dalam hal ini Komite Desa memiliki peran sebagai mediator konflik antarkelompok. Untuk konflik yang berhubungan dengan kebijakan publik, Komite Desa akan bertugas mengoordinasi pertemuan antarkelompok yang bertikai.

Sebagai contoh adalah konflik pertanahan yang terjadi di Desa Ba-Kham yang terjadi sejak tahun 1976 ketika pemerintah daerah mengumumkan bahwa setiap pemilik lahan wajib mendaftarkan tanah mereka untuk dibuatkan sertifikat. Untuk mendapatkan sertifikat tersebut, seseorang harus pergi ke kantor walikota. Menurut penduduk desa, ada tiga alasan mengapa mereka tidak pergi ke kantor walikota pada waktu itu, yaitu karena alasan fisik, sosial politik, dan ekonomi. Pada masa itu jarak antara desa dan kantor walikota menjadi penghalang bagi penduduk untuk pergi ke kantor walikota, sementara sarana transportasi masih sangat terbatas. Selain itu, penduduk tidak memiliki seorang pemimpin yang dapat mengoordinasi penduduk desa dalam melakukan proses sertifikasi. Alasan lainnya adalah dalam situasi tersebut penduduk merasa mereka sebagai orang miskin yang tidak memiliki akses ke pemerintah daerah. Hal ini menambah keengganan mereka untuk mengurus sertifikasi tersebut.

Saat ini telah banyak terjadi perubahan di Khon Kaen termasuk di Desa Ba-Kham. Kota ini telah memiliki infrastruktur yang lebih baik dan akses yang lebih luas dalam hal transportasi publik. Selain itu, penduduk memiliki seorang pemimpin desa yang bertugas di desa mereka. Namun beberapa orang di Desa Ba-Kham tetap tidak dapat memperoleh sertifikat mereka. Beberapa di antara mereka mengatakan bahwa hal tersebut disebabkan oleh belum adanya kesepakatan antara pemerintah lokal dan masyarakat mengenai sertifikasi tanah tersebut, sementara sampai saat ini masih belum ada konsensus di antara mereka. Karena konflik ini belum mencapai kesepakatan penyelesaian

maka Komite Desa membentuk pertemuan publik antara LSM, akademisi, dan pemerintah lokal termasuk *Orboto* untuk mendiskusikan masalah tersebut. Sampai saat penelitian ini dilakukan, kasus sengketa tanah tersebut masih dalam proses diskusi/penyelesaian.

b. Level Subdistrik (*tam-bon*)

Menurut sejarahnya, Tambon Authority Organization (TAO) dibentuk pada tahun 1997 ketika di Thailand mulai diberlakukan sistem desentralisasi. Salah satu isu vokal pada waktu itu adalah pentingnya mendorong partisipasi publik masyarakat Thailand. Partisipasi publik ini akan memungkinkan level akar rumput ikut serta di dalam proses pembangunan secara umum melalui perwakilan mereka di TAO. Untuk itulah dibentuk *Orboto* sebagai representasi masyarakat di tingkat subdistrik dan setiap desa memiliki dua orang wakil di *Orboto*. Sebelumnya, salah seorang dari mereka harus kepala desa, tetapi sekarang tergantung dari hasil pemilihan di tingkat desa. Para wakil ini akan mewakili kepentingan publik di tingkat subdistrik. *Orboto* memiliki agenda pertemuan sebanyak 4-5 kali per tahun yang dihadiri oleh anggota *Orboto* dan masyarakat.

Pada di tingkat subdistrik, pemerintah lokal memiliki peran yang sama dengan Komite Desa dalam hal melakukan penyelesaian konflik. Kecuali adanya fakta bahwa mereka bergerak di ruang administrasi yang lebih tinggi. Pemerintah dapat memilih untuk terlibat atau tidak terlibat di dalam konflik dengan membiarkan pihak yang berkonflik menyelesaikan persoalan mereka sendiri, atau bertindak sebagai mediator. *Orboto* akan menjadi mediator bagi pihak yang bertikai selama konflik menyangkut kebijakan publik. Proses mediasi dapat dilakukan dengan membuat pertemuan terbuka antarpihak yang bertikai untuk mendiskusikan masalah mereka. Di pihak lain, ketika kelompok yang bertikai tidak dapat menyelesaikan masalahnya, mereka dapat meminta bantuan *Orboto*. Lebih jauh lagi masyarakat dapat bertindak aktif dalam proses penyelesaian masalah ini dengan mengatur membicarakan masalah mereka dalam pertemuan *Orboto*.

c. Level Distrik (*te-sa-ban*)

Pada tingkat distrik, juga ada kesamaan cara dalam menyelesaikan konflik. Pemerintah lokal dapat berperan sebagai mediator

antarpihak yang bertikai. Melalui peran ini, pemerintah Kota Khon Kaen telah menyediakan fasilitas tambahan bagi masyarakat untuk membicarakan isu publik. Salah satu bentuk fasilitas tersebut adalah dengan membuat lebih banyak forum publik yang disponsori, baik oleh pemerintah maupun masyarakat. Beberapa forum tersebut, di antaranya, adalah *the Urban Council (sapa muang)*, *the Center ('soon rup ruang rang rien - pusat pengaduan masyarakat)*, dan *Khon Kaen Civic Assembly (KKCA)*.

The Urban Council adalah pertemuan publik yang diadakan setiap tiga bulan sekali. Anggotanya terdiri dari 130 organisasi termasuk akademisi, LSM, wartawan, komunitas, politisi, dan birokrat. Dari pihak birokrat termasuk di antaranya adalah walikota dan pegawai pemerintah yang ditunjuk oleh walikota tergantung isu yang dibahas pada setiap pertemuan. Forum publik lainnya disebut dengan "The Center" (*'soon rup ruang rang rien*). *The Center* menerima pengaduan dari masyarakat pada setiap jam kerja seperti kantor pemerintah lainnya dan memiliki fasilitas mesin penerima pengaduan yang melayani 24 jam. Sementara itu, Khon Kaen Civic Assembly (KKCA) adalah kelompok *multistakeholder* yang berperan memfasilitasi masyarakat dalam hal perencanaan dalam proses demokratisasi pembuatan keputusan pembangunan masyarakat di wilayah Timur Laut Thailand. Kunci sukses KKCA adalah kemampuannya menciptakan keberlangsungan dinamika kerja sama negara-sipil dalam proses perencanaan melalui struktur mereka sendiri atau mendukung lembaga sipil lainnya, yang akan secara langsung memberikan kontribusi di dalam menciptakan hubungan negara-sipil untuk meningkatkan pemerintahan di Thailand. Kegiatannya adalah menerbitkan publikasi bulanan yang mengampanyekan ide-ide mengenai tata pemerintahan yang baik melalui partisipasi berbagai *stakeholder* dalam perencanaan pembangunan (Boonmathya, 1999).

Walaupun pemerintah telah menyediakan beberapa forum sebagai tempat menyelesaikan konflik masyarakatnya, tampaknya penggunaan strategi menghindar masih digunakan untuk mengantisipasi beberapa kasus konflik yang terjadi. Beberapa kasus menunjukkan bagaimana pemerintah lebih cenderung memilih menunda sebuah proyek untuk menghindari konflik dengan masyarakat.

Metode menghindari yang disebut sebagai kultur masyarakat Thailand ternyata membawa dampak pada cara pemerintah menangani konflik. Ada dua kasus yang menunjukkan bagaimana pemerintah pada level distrik bersedia menunda proyek mereka untuk menghindari konflik dengan masyarakatnya.

Kasus #1

“Kasus Kuil Cina”. Pemerintah Khon Kaen memiliki rencana untuk memindahkan sebuah kuil yang terletak di sebuah persimpangan jalan di Kota Khon Kaen. Rencana ini muncul ketika banyak persoalan kemacetan terjadi di wilayah tersebut. Salah satu cara untuk menghindari kemacetan tersebut adalah dengan memperluas badan jalan. Perluasan tersebut dapat dilakukan dengan cara memindahkan kuil tersebut ke daerah lain. Tentu saja rencana relokasi ini mendapat protes dari banyak pihak. Karena tidak adanya kesepakatan antarpihak yang bertikai, pemerintah memutuskan untuk menunda rencana ini sampai pada batas waktu yang tidak ditentukan.

Kasus #2

“Lahan pembuangan sampah”. Salah satu persoalan yang dihadapi oleh pemerintah Khon Kaen adalah mengenai lahan untuk pembuangan sampah terakhir (TPA). Persoalannya adalah menemukan tempat pembuangan yang tepat. Ketika mereka telah menemukan suatu area yang dianggap sesuai, rencana ini mendapatkan protes dari masyarakat sekitar lokasi pembuangan. Walaupun pemerintah telah membuat pertemuan warga untuk membahas persoalan ini, tetap tidak ditemukan adanya penyelesaian masalah. Sekali lagi, untuk menghindari konflik dengan masyarakat pemerintah memutuskan untuk menunda proyek ini hingga batas yang tidak ditentukan.

Strategi Menghindar: Sebuah Analisis

Berikut adalah beberapa asumsi yang dapat menjelaskan munculnya strategi menghindari dalam upaya mengelola konflik.

1. Nilai-Nilai Kultural

Banyak masyarakat percaya bahwa keteraturan sosial dapat terjadi jika mereka saling menjaga kesepakatan di antara mereka untuk menjalankan fungsi sosial masing-masing anggotanya. Konsensus ini memiliki peran sebagai petunjuk cara melakukan interaksi sosial satu sama lain. Masyarakat Thailand memiliki dua nilai kultural yang menyebutkan strategi menghindar di dalamnya, yaitu *bukhun* dan *kreengcaj*. *Bukhun* adalah kewajiban moral untuk menjaga masyarakat yang harmoni. Hal ini dilakukan dengan cara menjaga perilaku masyarakat termasuk menjaga kesopanan. Mulder (1983) menyebutkan beberapa poin menarik mengenai kebudayaan Thailand. Masyarakat Thailand memiliki persepsi yang sama mengenai pembagian kekuasaan, kebaikan dan moralitas, proteksi dan keamanan, serta bahaya dan cara menghindarinya. Berdasarkan sejarah lahirnya kelas sosial di dalam masyarakat Thailand, masyarakat di perdesaan tidak memiliki kesadaran kelas dan menyadari bahwa mereka memiliki kesempatan yang kecil untuk bisa bertahan hidup. Kondisi ini menyebabkan mereka menjadi tergantung dengan kelompok yang kaya sehingga agar bisa bertahan hidup, mereka harus berperilaku sopan dan menghindari konflik. Hingga saat ini, ternyata tradisi *bukhun* tidak hanya dipraktikkan oleh golongan tertentu saja tetapi juga telah dipraktikkan oleh hampir semua kelas sosial di dalam masyarakat Thailand.

Nilai kultural yang kedua adalah *kreengcaj*. *Kreengcaj* berarti berusaha memahami dan mengantisipasi perasaan orang lain sebelum bertindak. Sering kali pengertian ini mendorong seseorang untuk tidak melakukan tindakan apa pun, menghindari interaksi dengan orang lain, dan cenderung menjaga jarak dengan orang lain. Nilai-nilai harmoni juga dipahami orang untuk membangun afiliasi dan membuat hidup sesuai dengan yang diinginkan. Manusia belajar untuk menghormati orang lain agar dapat hidup secara harmoni, terhindar dari konflik dan ketidaksenangan. Setiap kultur memiliki kecenderungan untuk mempromosikan konformitas sosial dan mengembangkan motivasi penghargaan sosial yang kuat. Sebagai nilai-nilai kultural, baik *bukhun* dan *kreengcaj* dipahami oleh masyarakat Thailand sebagai cara untuk mencapai keteraturan sosial dengan menghindari konflik. Walaupun *bukhun* dan *kreengcaj* diasosiasikan sebagai *social achievement motives*, setiap nilai memiliki pengertian tersendiri. *Kreengcaj* lebih

tampak dalam masyarakat yang traditional atau konservatif. Sebagai perilaku yang menghormati harmoni dan menghindari konflik, kultur ini menjadi petunjuk relasi sosial. Sedangkan *bukhun* lebih bersifat reaksi terhadap adanya kekuasaan sesuai dengan fungsinya untuk menjaga interaksi struktural.

2. Kognisi dan Maladaptif

Secara teoretis, ada beberapa alasan yang menyebabkan seseorang tetap mempraktikkan kultur mereka. Salah satunya adalah karena keyakinan adanya tujuan tertentu dari keberadaan kultur, sementara yang lainnya beranggapan karena dasar kognisi dan adaptasi (*adaptiveness*) (Harrison and Huntington, 2000). Isu mengenai kognisi berhubungan dengan pengetahuan manusia mengenai kultur mereka dan bagaimana mereka memahaminya secara benar. Kultur diturunkan dari generasi ke generasi sebagai warisan sosial. Dinamika perubahan sosial dan banyak faktor dapat mendorong kemungkinan terjadinya perubahan pemahaman mengenai kultur. Perubahan pemahaman tersebut juga dapat disebabkan oleh kepentingan manusia. Selain itu, isu kognisi melahirkan persoalan baru, yaitu *maladaptiveness*. Seseorang memiliki kecenderungan untuk mengadaptasi kultur mereka tanpa mencoba memahami mengenai pengertian dari kultur itu sendiri.

Cultural relativism menunjukkan sifat kultur yang relatif. Setiap orang memiliki pemahaman tersendiri mengenai kultur, baik terhadap kultur mereka maupun terhadap kultur lain. Tergantung pada bagaimana seseorang menginterpretasikan sebuah kultur, beberapa kultur mungkin dapat dipahami oleh beberapa orang, tetapi tidak oleh orang lain. Pada situasi tertentu, beberapa kultur dapat berfungsi bagi suatu kelompok, tetapi juga disfungsi, bahkan berbahaya bagi kelompok yang lain. Makin banyak persoalan muncul ketika praktik kultur memiliki dampak negatif terhadap orang lain. Edgerton menyebutkan persoalan *maladaptiveness* di dalam praktik kultur. Maladaptif muncul ketika seseorang tidak mampu menjelaskan secara rasional alasan mereka tetap mempraktikkan kulturnya. Ketidaktepatan keputusan ini disebabkan oleh kurangnya kognisi dan pengetahuan mengenai lingkungan mereka (Harrison & Huntington, 2000).

Apa yang membuat seseorang memiliki kemampuan yang terbatas terutama mengenai kultur mereka sendiri? Secara teoretis, situasi ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk proses sosialisasi, interaksi sosial, dan intervensi. Sebuah proses pembelajaran mengenai kultur dapat dimulai dari keluarga sebagai salah satu agen sosialisasi, selain sekolah, *peer group* dan media. Kurangnya pengetahuan mengenai kultur dari agen-agen tersebut dapat menimbulkan persoalan. Faktor lainnya adalah interaksi sosial. Seseorang tidak perlu berada di dalam lingkungan yang sangat terisolasi untuk mengalami persoalan interaksi sosial. Persoalan interaksi sosial dapat terjadi baik dalam masyarakat tradisional maupun modern. Ketika terjadi segregasi secara substansial antara kelompok yang berkuasa dan kelompok masyarakat awam, sulit untuk mendapatkan relasi sosial yang baik. Sementara itu, banyaknya waktu yang dihabiskan seseorang untuk bekerja di dunia yang dinamis ini juga memperlemah hubungan sosial mereka dengan orang lain. Lebih jauh lagi, situasi ini dapat diperburuk oleh adanya intervensi kelompok kepentingan lainnya termasuk pemimpin, kelompok penguasa, partai politik, dan sebagainya.

Pendekatan Kultural: Dapatkah Membantu?

Banyak para ahli dan praktisi menggunakan pendekatan kultural untuk memecahkan persoalan konflik. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan kultural merupakan salah satu strategi untuk mengatasi konflik. Akan tetapi, persoalannya adalah apa yang terjadi jika kultur tersebut tidak dapat membantu manusia mengatasi persoalannya? Jika sebuah kultur dapat menolong masyarakat untuk mengatasi persoalan mereka, maka adalah mungkin jika kultur juga kadangkala tidak bisa membantu manusia dalam mengatasi persoalannya. Tentu saja ada banyak cara untuk mengatasi konflik yang mungkin suatu saat dapat berhasil dan suatu ketika gagal mengatasi masalah. Hal ini juga dimungkinkan dalam pendekatan kultural. Lebih jauh lagi, tantangan terbesar adalah ketika kultur diasumsikan menjadi penghalang dalam mengatasi konflik.

Dalam kasus strategi menghindar di dalam masyarakat Thailand, strategi ini dikenal masyarakat sebagai nilai-nilai tradisional mereka. Ketika strategi ini dipraktikkan oleh hampir semua level masyarakat, maka akan sangat mungkin jika kultur ini akan terus dipraktikkan.

Beberapa orang mungkin memiliki informasi yang cukup mengenai akar dari kultur yang ada, yaitu *bukhun* atau *kreengcaj*. Namun sangat mungkin jika seseorang hanya mengadaptasi kultur tersebut tanpa memahami maksud yang sebenarnya. Masyarakat mempraktikkan *bukhun* dan *kreengcaj* sebagai strategi keberlangsungan hidup. Dengan melakukan hal seperti itu, seseorang akan diterima oleh masyarakatnya, tetapi menghindari konflik tidak cukup hanya menunjukkan senyum saja atau sekadar bersikap sopan. Apakah masyarakat menyadari bahwa mereka telah melakukan partisipasi semu ketika terlibat di dalam kegiatan sosial yang didesain untuk menghindari konflik?

Strategi menghindar di dalam nilai-nilai *bukhun* dan *kreengcaj* sangat populer di dalam masyarakat Thailand. Akan ada satu titik ketika nilai-nilai tersebut akan membuat masyarakat hidup damai dengan menghindari konflik. Namun demikian, adalah penting untuk mempertimbangkan bahaya yang ada di dalamnya. Dalam kasus tertentu konflik yang kecil akan dapat dilupakan oleh orang lain. Orang-orang tidak akan membicarakan konflik tersebut dan juga tidak mencari penyelesaian untuk isu-isu tertentu. Mereka akan menjaga konsensus untuk tetap membuat masyarakat hidup dalam damai. Namun akan ada kasus-kasus lain yang membutuhkan penyelesaian yang sesungguhnya. Dalam masyarakat yang dinamis banyak hal menjadi lebih rumit. Intensitas hubungan sosial menjadi semakin tinggi, lebih banyak kelompok sosial dengan beragam kepentingan. Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat perlu memenuhi kebutuhan mereka, baik yang bersifat laten maupun manifest. Karena adanya perbedaan tujuan atau kepentingan ini dan keinginan untuk menghindari ketidakpuasan, maka konflik kepentingan akan sangat mudah muncul.

Dalam level ini, strategi menghindar bukan merupakan metode yang efektif untuk menyelesaikan konflik. Strategi ini mampu menjaga masyarakat untuk hidup harmoni hanya dalam jangka waktu tertentu saja (pendek), tetapi tidak benar-benar memecahkan persoalan yang sesungguhnya. Dalam hal tertentu keteraturan sosial terjadi ketika manusia memegang konsensus untuk menghindari konflik. Dalam situasi yang berbeda, bahaya laten eksis ketika konflik tidak pernah dipecahkan dan akan menyebabkan terjadinya intensitas konflik, bahkan hingga ke level eskalasi. Semua konflik laten dapat menjadi bom waktu yang dapat dengan mudah dipicu setiap saat oleh alasan apapun.

Belajar dari Pengalaman Thailand

Pengalaman Thailand dalam menggunakan pendekatan kultur sebagai upaya mengelola konflik dapat memberikan keunggulan dan kelemahan. Metode menghindar memiliki konsekuensi negatif dan positif bagi masyarakat Thailand. Kultur yang unik ini memiliki kapasitas untuk mengurangi atau meminimalisasi potensi konflik mengarah ke eskalasi, terutama eskalasi yang mengarah ke kekerasan atau konflik terbuka. Di pihak lain, persoalan yang sesungguhnya tidak dapat dipecahkan, bahkan memiliki potensi untuk menjadi konflik laten yang sewaktu waktu dapat membuat situasi semakin memburuk. Dalam hal ini masyarakat perlu mendapatkan kesempatan untuk mendiskusikan masalah mereka di muka publik. Adalah penting untuk memberikan lebih banyak ruang dan fasilitas bagi masyarakat untuk membicarakan konflik mereka secara terbuka.

Dalam hal ini disadari atau tidak, masyarakat Khon Kaen memiliki cukup ruang publik yang dapat dijadikan sebagai forum untuk menyelesaikan konflik di antara mereka. Selain itu, adanya peran kelompok-kelompok tertentu yang bertindak sebagai mediator juga dapat membantu, misalnya yang dilakukan oleh Komite Desa. Komite Desa memiliki peran yang penting sebagai mediator karena masyarakat akan mendengarkan mereka. Maka dengan posisi seperti itu, mereka memiliki kapasitas untuk mengurangi konflik yang ada di dalam masyarakat. Bagaimanapun juga, adalah penting jika anggota komite yang berasal dari berbagai latar belakang memiliki kapasitas dalam melakukan manajemen konflik. Dapat dipahami bahwa sebagai pemimpin masyarakat, dengan posisi mereka pemerintah lokal juga memiliki tanggung jawab sebagai mediator pihak yang bertikai, termasuk di wilayah subdistrik atau distrik. Dilihat dari segi positif pemerintah memiliki kapasitas yang lebih baik di dalam menangani konflik. Beberapa di antara mereka mendapatkan pelatihan untuk menangani situasi konflik. Pemerintah dapat melakukan *workshop* atau seminar bekerja sama dengan akademisi atau *stakeholder* potensial lainnya berkenaan dengan manajemen dan resolusi konflik. Mereka juga memiliki akses yang lebih besar terhadap berbagai informasi isu-isu yang berkembang di masyarakat. Bagian kritisnya adalah sulit untuk menempatkan pemerintah sebagai mediator ketika mereka sendiri terlibat di dalam konflik tersebut, misalnya *public policy disputes*.

Artinya mereka mungkin memiliki kepentingan tersendiri dan sulit untuk menjadi netral. Beberapa kasus menunjukkan salah satu cara yang paling sering dipakai birokrat untuk menangani konflik adalah penyelesaian melalui hukum. Mereka lebih mengutamakan penyelesaian sesuai hukum. Yang terjadi kemudian adalah para pihak yang bertikai tetap tidak bisa menemukan resolusinya, atau pemerintah akan keluar sebagai pemenang.

Khon Kaen memiliki banyak kapasitas dalam bentuk kelompok-kelompok potensial dalam melakukan resolusi konflik terutama orang yang duduk di dalam komite masyarakat, atau kelompok birokrat, bahkan dari kelompok praktisi lainnya termasuk LSM dan akademisi. Sayangnya mereka kekurangan staf dengan latar belakang kemampuan melakukan resolusi konflik, baik sebagai mediator maupun fasilitator. Walaupun memiliki banyak forum publik, tampaknya tidak memiliki institusi yang spesifik menangani isu-isu konflik. Adalah benar bahwa forum publik dapat menjadi media *public hearing* dan diskusi antara warga, tetapi forum tersebut adalah forum publik yang secara umum tidak khusus membahas konflik. Staf pemerintah yang menghadiri forum tersebut adalah orang-orang yang mendapat tugas dari atasan mereka, tergantung isu yang dibicarakan. Sehingga keterlibatan mereka menjadi kurang maksimal.

Di luar temuan-temuan tersebut, Khon Kaen memiliki cerita yang sukses dan contoh yang baik dalam hal partisipasi publik. Dalam hal ini partisipasi publik ditunjukkan dengan kemampuan kota untuk mendorong masyarakat melakukan proses resolusi konflik. Secara umum, partisipasi publik akan memberikan kesempatan yang lebih luas bagi masyarakat untuk terlibat di dalam proses kebijakan publik, terutama dalam proses resolusi konflik. Partisipasi publik ini akan memungkinkan terjadinya diskusi secara bebas mengenai berbagai isu sosial dan menemukan pemecahannya. Khon Kaen juga memiliki pengalaman menerima penghargaan King Prajadhipok's Institute (KPI Award) untuk keberhasilan mereka mendorong partisipasi publik.

Partisipasi publik tidak hanya penting bagi pemerintah lokal, tetapi juga bagi masyarakat Khon Kaen. Partisipasi publik juga mendorong lebih banyak *stakeholders* untuk terlibat di dalam proses pembuatan kebijakan publik, salah satunya adalah LSM. Walaupun tidak banyak LSM yang secara langsung terlibat di dalam area resolusi

konflik, beberapa di antara mereka memiliki pengalaman melakukan advokasi menangani konflik publik. LSM akan mendukung masyarakat dengan informasi yang mereka butuhkan.

Di pihak lain, partisipasi publik mulai mendapatkan perannya di Khon Kaen. Keberadaan berbagai forum di Khon Kaen, seperti the Center, the Urban Council, dan the Khon Kaen Civic Assembly (KKCA), menunjukkan kesadaran masyarakat akan peran mereka dan proses berpartisipasi. Partisipasi publik adalah kapasitas potensial masyarakat Khon Kaen, kapasitas manusia, dan institusional. Salah satu keuntungan memiliki forum publik adalah dapat dijadikan media untuk mengatasi konflik.

Penutup

Apakah kultur menghambat resolusi konflik? Jawabannya bisa ya dan tidak, tergantung pada tingkat persoalan yang harus diselesaikan. Dalam skala yang kecil pendekatan kultural yang lebih mengutamakan harmoni dapat digunakan untuk meredam konflik tanpa harus mencari resolusinya. Akan tetapi, pada level skala yang lebih besar, pendekatan kultural seperti halnya yang dilakukan masyarakat Thailand tidak akan dapat membantu masyarakatnya mencari pemecahan atas persoalan konflik yang mereka hadapi. Ketika hal ini terjadi, maka sewaktu-waktu dapat memicu terjadinya eskalasi konflik yang lebih berbahaya, misalnya konflik terbuka.

Secara positif, tidak dapat dipungkiri bahwa kultur bisa membantu manusia untuk memecahkan persoalannya. Jika masyarakat menggunakan pendekatan kultural sebagai strategi manajemen konflik, maka sangat mungkin menggunakan pendekatan kultural sebagai strategi resolusi konflik, yaitu tahap lebih lanjut ketika masyarakat mencoba menghilangkan konflik. Setiap kultur memiliki kebijakan lokal tersendiri yang mereka pelajari di dalam kulturnya. Melalui kebijakan lokal ini manusia akan mencari potensi mereka untuk menyelesaikan persoalan mereka. Dalam kasus Thailand, walaupun mereka lebih mengutamakan menggunakan strategi menghindar, mereka juga memiliki potensi sosial untuk mendorong terciptanya partisipasi publik berhubungan dengan pemecahan persoalan konflik, dalam hal ini adalah keberadaan forum-forum publik yang ada baik pada level masyarakat desa hingga distrik.

Berikut adalah beberapa catatan dalam upaya mendorong penggunaan kultur sebagai sebuah strategi resolusi konflik.

1. Mendorong partisipasi publik
Mempraktikkan kultur sebagai pendekatan manajemen konflik berarti mengoptimalkan adaptasi kultur tersebut. Seseorang tidak hanya harus berpikir rasional, tetapi juga mampu mengidentifikasi persoalan yang harus diselesaikan. Strategi ini dapat dimulai dengan mendorong masyarakat untuk berpartisipasi dalam memahami isu-isu kritis. Partisipasi akan mengelola perbedaan kepentingan antarkelompok yang berkonflik. Tantangan terbesarnya adalah membuka diskusi mengenai konflik di muka umum, tetapi tantangan yang lebih penting/besar lagi adalah untuk memahami konflik yang ada untuk mencari penyelesaiannya.
2. Memfasilitasi partisipasi
Infrastruktur yang substantif dan fasilitas pendukungnya akan mendorong lebih banyak potensi partisipasi publik. Partisipasi publik yang telah diinstitutionalkan merupakan mekanisme yang efisien untuk menemukan potensi konflik di dalam masyarakat, mengikutsertakan masyarakat, dan membangun konsensus. Keberadaan forum publik dapat memfasilitasi diskusi-diskusi publik antar-*stakeholder* termasuk kelompok-kelompok yang berkonflik, pemerintah, LSM, dan para praktisi lainnya. Partisipasi ini tidak berbentuk mekanis atau teknis, tetapi lebih mengarah ke transparansi dan kepercayaan. Setiap *stakeholder* yang terlibat harus memiliki posisi tawar yang jelas, kapasitas, dan representasi dari level lokal. Seperti halnya media atau katalis di dalam diskusi publik, forum-forum ini membutuhkan suport untuk eksistensi dan keberlangsungannya.
3. Mulai bernegosiasi
Ketika seseorang mulai mengetahui dan memahami persoalan, langkah selanjutnya adalah memulai negosiasi. Negosiasi dapat dilakukan oleh kelompok yang bertikai, tetapi keberadaan pihak ketiga juga dapat membantu jalannya proses negosiasi. Nilai-nilai kultural harus dapat ditransformasikan di dalam negosiasi. Kadang-kadang di dalam proses diskusi atau negosiasi sulit untuk memprediksikan arah hasil proses itu, terutama ketika menempatkan dua kelompok yang bertikai di dalam satu ruangan

yang sama. Salah satu kelompok mungkin dapat lebih aktif atau dominan terhadap pihak yang lain, sehingga dalam situasi seperti ini, peran pihak ketiga sebagai mediator menjadi penting. Lebih baik jika para kelompok yang bertikai dapat memilih mediator mereka sendiri daripada sebuah kelompok yang ditugaskan oleh kelompok lain untuk menjadi mediator mereka, misalnya penugasan dari pihak pemerintah. Namun demikian, kualifikasi dan jaminan kredibilitas mediator tersebut juga perlu menjadi pertimbangan.

4. *Networking* dan tempat yang netral

Untuk memberikan informasi yang cukup mengenai kualitas kelompok mediator, adalah penting untuk membangun jaringan antarkelompok kepentingan. Tempat melakukan negosiasi juga perlu netral untuk menghindari timbulnya perasaan terintimidasi atau ketidaknyamanan dari salah satu pihak. Perlu dibuat *net-working* yang terdaftar dengan rapi dan baik agar semua pihak memiliki akses informasi yang baik mengenai anggota yang terdapat di dalam forum tersebut. Daftar ini juga penting jika ada salah satu pihak yang bertikai ingin memilih mediator yang mereka anggap netral.*****

Daftar Pustaka

- Bennet, Tony. (1998). *Culture, A Reformer's Science*. London: Sage Publications.
- Edgerton, B. Robert. (2000). 'Traditional Beliefs and Practices. Are Some Better than Others? Dalam Lawrence E. Harrison dan Samuel P. Huntington (eds.). *Culture Matters*. New York: Basic Books.
- Macionis. (1997). *Sociology*. London: Prentice Hall International, Inc.
- Mulder, Niels. (1983). *Java-Thailand, A Comparative Perspective*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Ratana Tosakul Boonmathya. (1999). *Democratic Planning: Civic Assemblies in Thailand, The Case of the Khon Kaen Civic Assembly (KKCA)*, Canada Institute on Governance

Wallersteen, Peter. (2002). *Understanding Conflict Resolution, War, Peace and the Global System*. London: Sage Publications.

Wolfe, Alvin W dan Honggang Yang. (1996). *Anthropological Contributions to Conflict Resolution*. Athens, GA: the University of Georgia Press.

Situs

<http://www.dola.go>.