

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sejarah umat manusia tidak lepas dari konflik dalam menjalani kehidupan masyarakat sehari-hari. Konflik melekat erat dalam jalinan kehidupan masyarakat yang disebabkan adanya perbedaan pendapat antara dua orang atau lebih, antargolongan sosial, antarkelompok kepentingan, antarkelompok-kelompok kelas sosial, antarkelompok *gender*, antarorganisasi, antarpolisi politik, antarsuku bangsa, ras, dan antarkelompok penganut agama. Ada juga yang mengatakan bahwa secara mendasar terdapat perbedaan antara konflik dengan kekerasan. Simon Fisher dan teman-teman memberikan komentar bahwa: konflik adalah hubungan antara dua pihak atau lebih (individu atau kelompok) yang memiliki atau yang merasa memiliki sasaran-sasaran yang tidak sejalan.

Kekerasan meliputi tindakan, perkataan, sikap berbagai struktur atau sistem yang menyebabkan kerusakan secara fisik, mental, sosial atau lingkungan, dan atau menghalangi seseorang atau kelompok untuk meraih potensinya secara penuh. Pandangan secara positif bahwa melihat konflik sebagai suatu kenyataan hidup yang tidak terhindar dan sering bersifat kreatif. Konflik terjadi ketika tujuan masyarakat tidak terlaksana.

Berbagai perbedaan pendapat dan konflik biasanya diselesaikan tanpa kekerasan dan sering menghasilkan situasi yang lebih baik dari sebagian besar atau semua pihak yang terkait. Karena itu konflik tetap berguna, apalagi

karena merupakan bagian dari keberadaan setiap individu. Dari tingkat mikro, antar pribadi hingga tingkat kelompok, organisasi, masyarakat, dan Negara, semua bentuk hubungan manusia sosial, ekonomi dan kekuasaan mengalami pertumbuhan, perubahan dan konflik.

Setelah Buddha *parinibbana* arahat Maha Kassapa melihat bahwa perlu mengumpulkan *Dhamma* demi keamanan, keutuhan dan kemurnian *dhamma* yang pernah diajarkan oleh Buddha agar tidak terjadi perselisihan dan konflik dikemudian hari diantara pengikutnya. Akar perselisihan itu terlihat setelah Buddha *parinibbana* (483 SM). Seorang Bhikkhu berusia tua yang tidak disiplin bernama Subadha berkata;

Janganlah bersedih kawan-kawan, janganlah meratap, sekarang terbebas dari pertapa agung yang tidak lagi memberi tahu murid-Nya apa yang sesuai untuk dilakukan dan apa yang tidak sesuai yang tidak boleh dilakukan yang membuat hidup menderita tetapi seseorang dapat berbuat apa saja yang disenangi dan tidak berbuat apa yang tidak disenangi (*Vin,II:284*).

Petikan syair di atas mengemukakan bahwa didalam menjalani kehidupan kebhikkuan siapa saja boleh melakukan atau berbuat sesuka hati sesuai yang diinginkan. Kenyataanya, didalam kebhikkuan Buddha tidak pernah mengajarkan tentang kebebasan melakukan segala sesuatu yang dikehendaki. Tetapi Buddha mengajarkan peraturan-peraturan yang patut dilakukan dan tidak patut dilakukan oleh seorang bhikku yang sesuai dengan Vinaya. Dengan menjalankan peraturan-peraturan tersebut, seorang bhikku akan patut dicontoh, menjadi teladan dan akan terlahir dalam yang bahagia. Tetapi jika seorang bhikku tidak menjalankan peraturan-peraturan yang telah

diterapkan didalam kebhikuan oleh Buddha maka, didalam ruang lingkup sangha pasti akan terjadi perselisihan dan perdebatan antara para bhikku sangha mengenai apa yang pantas dilakukan dan tidak pantas dilakukan oleh seorang bhikku.

Konflik timbul karena adanya ketidak seimbangan antara hubungan-hubungan itu misalnya kesenjangan status sosial, kurang meratanya kemakmuran dan akses yang tidak seimbang terhadap sumber daya, serta kekuasaan yang tidak seimbang yang kemudian menimbulkan masalah-masalah seperti diskriminasi, pengangguran, kemiskinan, penindasan dan kejahatan. Masing-masing tingkat tersebut saling berkaitan, membentuk sebuah rantai yang memiliki potensi untuk menghadirkan perubahan, baik yang membangun (*konstruktif*) maupun yang merusak (*destruktif*).

Sering dikatakan bahwa konflik merupakan suatu bentuk *patologi* sosial. Oleh karena itu, banyak pendapat yang menyebutkan, jika dalam masyarakat terjadi konflik, maka harus segera diatasi dan jika perlu diberantas. Dalam konteks masyarakat yang semakin modern dan semakin demokratis, pandangan terhadap konflik seperti itu dapat terus dipertahankan. Tentu saja tidak, karena dalam masyarakat seperti ini konflik telah menjadi bagian yang bersifat internal maupun eksternal dalam kehidupan masyarakat yang harus diselesaikan dengan bermusyawarah (Fatah, 2003:1).

Seiring dengan semakin modern dan majunya masyarakat kita, semakin meningkatnya pluralitas, semakin banyaknya nilai-nilai baru yang berkembang, serta hadirnya berbagai perubahan sosial lainnya, konflik telah

menjadi suatu kenyataan (*reality*) bagi manusia, bukan lagi merupakan suatu bentuk penyimpangan (*deviation*) seperti pada masa lalu. Konflik adalah suatu yang harus dihadapi dan diselesaikan dengan musyawarah untuk mufakat. Sudah menjadi kenyataan, bahwa konflik tidak lagi bisa dihilangkan. Untuk itu, satu-satunya cara yang harus dilakukan adalah mengelolanya (mengatur, mengarahkan, dan mengendalikannya) dengan sebuah cara atau metode yang tepat. Namun pada intinya seseorang mengharapkan masyarakat dapat mengubah cara pandang dan sikap mereka terhadap suatu konflik, sebagai suatu yang harus dihadapi secara dewasa. Dalam praktek, kesadaran manusia senantiasa dibentuk oleh gaya (*style*) antara persepsi ideal yang dimiliki dengan realitas yang dihadapi. Agar seseorang dapat menjadi lebih realistis, diperlukan pengalaman yang bertahap dan memadai. Didalam suatu masalah banyak sekali bagian dari permasalahan antaranya:

#### 1. Definisi Masalah

Organisasi banyak mengalami kesalahpahaman dan perbedaan pendapat sehingga menimbulkan suatu masalah. Tidak jarang pula dapat menimbulkan suatu permusuhan dan ketidak rukunan satu dengan yang lainnya. Di dalam permasalahan tersebut memiliki definisi masalah, Berikut definisi masalah: (1) suatu masalah didefinisikan sebagai kesenjangan (*gap*) antara situasi sekarang dan target yang di inginkan, (2) dalam bidang kualitas masalah adalah kesenjangan antara *output* dari proses sekarang dan kebutuhan sekarang, (3) masalah pelayanan kualitas didefinisikan sebagai kesenjangan antara situasi sekarang dan target atau *outpot* proses

jasa sekarang, (4) Semua orang harus menjadi pemecah masalah dengan cara melakukan analisis secara seksama terhadap proses, kemudian berusaha menutupi kesenjangan yang terjadi antara situasi sekarang dan target yang diinginkan, (5) TOPS (*Team Oriented Problem Solving*) merupakan metode suatu masalah menggunakan pendekatan tim (kerjasama) (Gaspersz, 2007:1).

## 2. Penyebab Permasalahan

Organisasi sering kali terdapat berbagai permasalahan dalam melakukan suatu pekerjaan berikut adalah penyebab permasalahan. (1) Tenaga kerja berkaitan dengan kekurangan pengetahuan (tidak terlatih, tidak berpengalaman) kekurangan dalam keterampilan dasar yang berkaitan dengan mental dan fisik, kelelahan, stres, ketidakpedulian, dan sebagainya, (2) Metode kerja, berkaitan dengan prosedur dan metode kerja yang tidak benar, tidak jelas, tidak diketahui, tidak distandardisasi, dan tidak cocok, (3) Media berkaitan dengan tempat dan waktu kerja yang tidak memperhatikan aspek-aspek kebersihan, kesehatan dan keselamatan kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif, kekurangan dalam lampu penerangan, ventilasi yang buruk, dan kebisingan yang buruk, (4) Motivasi berkaitan dengan ketiadaan sikap kerja yang benar dan profesional, (tidak kreatif, bersikap reaktif, dan tidak mampu bekerja sama dalam tim) yang dalam hal ini disebabkan sistem balas jasa dan penghargaan yang tidak adil kepada tenaga kerja, (5) Keuangan yang berkaitan dengan ketiadaan

dukungan finansial (keuangan) yang mantap guna memperlancar proyek peningkatan kualitas yang akan diterapkan (Gaspersz, 2007:2).

### 3. Jenis-Jenis Masalah

Jika definisi masalah yaitu kesenjangan antara target kinerja dan hasil aktual, dapat kita terima, maka dari segi kognitif suatu masalah dapat dikelompokkan sebagai berikut : (1) Masalah yang diciptakan yaitu menetapkan target kinerja yang meningkat secara terus menerus, kemudian berusaha untuk menyelesaikannya melalui upaya giat terus menerus. Masalah yang diciptakan ini sering disebut masalah potensial (*potential problem*) yang baru akan menjadi masalah aktual (*actual problem*) di masa yang akan datang, (2) Masalah yang dirasakan yang berkaitan dengan upaya peningkatan secara bertahap terus menerus yang bertujuan memperkuat posisi yang sekarang, (3) masalah yang telah terjadi yang berkaitan dengan target-target masa lalu yang tidak tercapai atau deviasi dari standar-standar yang ditetapkan (Gaspersz, 2007:12-13).

Konflik adalah ketidak sepehaman alamiah yang terjadi antara individu atau kelompok yang berbeda dalam sikap, kepercayaan, nilai dan kebutuhan. Konflik dapat juga berasal dari persaingan dimasa lalu maupun perbedaan individual ”(Haryyaningtyas dalam Fatah,2003:6). Tidak adanya musyawarah sebagai saluran dialog untuk menyelaraskan perbedaan-perbedaan tersebut merupakan salah satu sebab terjadinya konflik. Jika suatu konflik ditekan, masalah-masalah baru akan muncul konflik dimasa depan konflik itu sendiri saja menjadi bagian dari solusi

dari suatu masalah. Konflik berubah menjadi kekerasan jika: (1) Saluran dialog dan wadah untuk mengungkapkan perbedaan pendapat tidak memadai dan tidak disalurkan secara proporsional, (2) Suara tidak kesepakatan dan keluhan-keluhan terpendam tidak didengar dan diatasi, (3) Terjadi banyak ketidak stabilan, ketidakadilan ketakutan dalam masyarakat (Fatah,2003:6).

Seseorang terutama di dalam suatu organisasi pasti ingin berusaha mengatasi konflik-konflik yang terjadi dan mencari solusi bagaimana caranya mengatasi konflik tersebut, dan hal itu dapat dilakukan melalui musyawarah. Secara teoritis, pengelolaan terhadap konflik dapat didekati melalui tiga perspektif, yaitu perspektif normatif, institusional, dan inter-relasional. Dalam perspektif normatif, konflik dapat dikendalikan dan diarahkan melalui pemberian jaminan terhadap penyelesaian masalah secara jujur, netral dan adil. Dalam perspektif institusional, pengendalian dan pengarahan konflik dilakukan melalui penegakan aturan-aturan main dan telah dibuat dan disepakati bersama. Sedangkan dalam perspektif inter-relasional, konflik dikendalikan dan diarahkan melalui peningkatan kewibawaan (*authority*) pemerintah, agar tingkat ketaatan masyarakat terhadapnya juga semakin tinggi (Fatah,2003:1).

Sehubungan dengan permasalahan-permasalahan tersebut maka penulis tertarik mengkaji sebagai suatu skripsi yang berjudul “Manfaat Musyawarah Menurut Pandangan Agama Buddha”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas penulis merumuskan masalah “ Bagaimana Manfaat Musyawarah Menurut Pandangan Agama Buddha ”

## **C. Tujuan penelitian**

Penelitian kajian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan “Manfaat Musyawarah Menurut Pandangan Agama Buddha”.

## **D. Manfaat penelitian**

Adapun manfaat penelitian kajian ini meliputi:

1. Manfaat Teoritis.
  - a. Hasil penelitian secara teoritis memberikan informasi atau masukan yang dapat memperkaya teori tentang “ Manfaat Musyawarah Menurut Pandangan Agama Buddha ”.
  - b. Menambah bahan perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Agama Buddha Jinarakkhita dan diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam meningkatkan cara bermusyawarah yang baik dalam kalangan umat Buddha dan masyarakat pada umumnya.
2. Manfaat Praktis
  - a. Memberi pengetahuan mengenai “Manfaat Musyawarah Menurut Pandangan Agama Buddha”.
  - b. Memberikan metode tentang pengembangan “Manfaat Musyawarah Menurut Pandangan Agama Buddha”.



- c. Memberikan manfaat yang akan diperoleh jika mengembangkan musyawarah.

### **E. Sistematika Penelitian**

Garis besar sistematika skripsi studi kepustakaan Manfaat Musyawarah Menurut Pandangan Agama Buddha adalah;

Bab I Pendahuluan yang terdiri dari: (A) Latar Belakang Masalah, (B) Fokus Permasalahan, (C) Tujuan Penelitian, (D) Manfaat Penelitian, (E) Definisi Istilah, (F) Sistematika Penelitian.

Bab II Landasan Teoritik, terdiri dari: A Landasan Teoritik (1) Pengertian Musyawarah, (2) Tujuan Dalam Musyawarah (3) Syarat-Syarat musyawarah, (4) Pengambilan Keputusan, dan (5) Manfaat Musyawarah. B. Kerangka Berpikir, C. Hipotesis.

Bab III Metode penelitian. Terdiri dari:(A) Deskripsi Metode Penelitian, (B) Langkah-Langkah Penelitian, (C) Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data, (D) Proses Analisis Data.

Bab IV Pembahasan dan Analisis Data, terdiri dari: (A) Deskripsi Musyawarah, (B) Deskripsi Manfaat Musyawarah.

Bab V Penutup, terdiri dari: (A) Simpulan (B) Saran (C) Daftar Pustaka, (D) Riwayat Hidup

### **F. Definisi istilah**

Menurut Haryyaningtyas “Konflik adalah ketidaksepahaman alamiah yang terjadi antara individu atau kelompok yang berbeda dalam sikap, kepercayaan, nilai dan kebutuhan. Konflik dapat juga berasal dari persaingan

dimasa lalu maupun perbedaan individual”(Fatah, 2003:6). Suatu masalah didefinisikan sebagai kesenjangan (*gap*) antara situasi sekarang dan target yang diinginkan. Dalam bidang kualitas masalah adalah kesenjangan antara output dari proses sekarang dan kebutuhan pelanggan (*customer needs*) (Gaspersz .2007:1). Musyawarah merupakan sidang atau rapat yang membahas tentang sesuatu yang dilakukan secara bersama-sama untuk mendapatkan mufakat (Tim prima pena, *KBBI*,.....:426).

Penelitian tentang Manfaat Musyawarah Menurut Pandangan Agama Buddha ini menggunakan metode studi kepustakaan (*Library search*) dengan pendekatan Buddhis. Studi kepustakaan merupakan serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah data penelitian (Zed, 20004:3). Data yang dikumpulkan dalam kajian ini adalah Manfaat Musyawarah Menurut Pandangan Agama Buddha, hasil yang diharapkan adalah suatu informasi dalam bentuk deskripsi, sehingga penelitian ini sesuai dengan pendekatan Buddhis.

Metode penelitian studi kepustakaan dengan pendekatan Buddhis yaitu dengan mengumpulkan data untuk mendukung dan mendeskripsikan masalah yang diteliti melalui sumber primer yang dirujuk dari kitab suci agama Buddha (*Tipitaka*) dan sumber-sumber pilihan yang berkaitan dengan “ Kajian Musyawarah Menurut Pandangan Agama Buddha ”.