

PRASANGKA DAN KONFLIK SOSIAL DALAM PERSPEKTIF ISLAM**M. Wildan Yahya**

Fakultas Dakwah Unisba
e-mail: wildan_yahya@yahoo.com

Abstrak Prasangka berpangkal pada kelompok (*group based*) yang merupakan suatu fenomena sosial. Jadi, prasangka bukan merupakan bias-bias individu, atau ketidaksenangan seseorang kepada orang atau kelompok lain; melainkan merupakan “sikap kelompok”. “Prasangka” merupakan suatu kondisi pemikiran, perasaan, dan minat; bukannya suatu tindakan. Namun demikian, prasangka mempengaruhi tindakan seseorang (kelompok) terhadap orang atau kelompok lain. Di Indonesia prasangka ini memainkan peranan penting dalam membangkitkan amarah untuk kemudian bertindak secara kasar, sehingga mengakibatkan adanya amuk massa dan berbagai tindakan anarkis lainnya. Amuk massa yang merupakan karakter etnis Melayu menjadikan suku bangsa di Indonesia dapat dipengaruhi olehnya secara meluas. Kondisi yang seperti itu berujung kepada berujung pada konflik sosial atau konflik horizontal. Bila sudah demikian maka umat Islam menjadi kelompok yang terdampak paling signifikan. Agenda umat Islam ke depan perlu mewaspadai akan adanya gerakan-gerakan yang melibatkan simbol-simbol keagamaan secara serampangan. Oleh karena itu pemahaman terhadap Islam perlu diletakkan dalam konteks dan substansi yang benar. Tidak cukup hanya dengan membaca teks dan kemudian kemudian menjadi skripturalis.

Kata kunci: Prasangka, konflik sosial, skriptural, bias pemahaman

1. Pendahuluan**1.1 Sekitar Prasangka Sosial**

“Prasangka” merupakan suatu kondisi pemikiran, perasaan, dan minat; bukannya suatu tindakan. Namun demikian, prasangka mempengaruhi tindakan seseorang (kelompok) terhadap orang atau kelompok lain. (Longres, 1990: 149).

Namun demikian, prasangka berpangkal pada kelompok (*group based*), yang tentunya merupakan suatu fenomena sosial. Jadi, prasangka bukanlah merupakan bias-bias individu, atau ketidaksenangan seseorang kepada orang atau kelompok lain; melainkan merupakan “sikap kelompok”. Dalam bahasa yang mudah, prasangka terungkap sebagai berikut: “Saya sebagai anggota (dari) kelompok, tidak suka “kamu” selaku anggota kelompok lain”. (Longres, 1990: 149).

Apakah prasangka menimbulkan tindakan diskriminatif? Dapat diperhatikan dalam tabel Tipologi Prasangka dan diskriminasi.

Tipologi prasangka dan diskriminasi dapat diperhatikan pada beberapa karakter berikut: “bigot” biasanya mengacu kepada seseorang yang penuh prasangka dan bertindak diskriminatif secara konsisten; sementara “liberal” kebalikan dari bigot, yaitu seseorang yang secara konsisten “tidak” berprasangka dan “tidak” diskriminatif. Adapun “timid bigot” dan “fair-weather liberal” berada di antara kedua posisi bigot dan liberal.

Tabel 1
Tipologi Prasangka dan Diskriminasi

Person Person is	Dikriminatif	Tidak Diskriminatif
✓ Prejudiced	Bigot	Timid bigot
✓ Not Prejudiced	Fair-weather liberal	Liberal

1.2 Sekitar Prasangka Rasial (Agama)

Myers (1990: 343) mengemukakan temuan-temuan studi “multi kasus” – nya di Amerika dan dari berbagai waktu, dilaporkan sbb:

- a) Anggota gereja Amerika lebih memiliki prasangka rasial ketimbang mereka yang bukan anggota gereja;
- b) Anggota gereja dari golongan Kristen Tradisional lebih besar prasangka rasialnya ketimbang mereka yang kurang tradisional.

Dari temuan tersebut, Myers menafsirkan bahwa agama dapat dengan mudah dipergunakan untuk membenarkan ketidakadilan.

Temuan lain dari Myers adalah, bahwa mereka yang berpendidikan lebih rendah cenderung lebih fundamentalis ketimbang mereka yang berpendidikan lebih tinggi. Malah lebih jauhnya, mereka memandang kelompok lain sebagai kelompok yang harus tunduk pada keyakinan-keyakinan religius mereka.

Kalau demikian, apakah agama secara substansial membenarkan ketidakadilan? Dan apakah hal ini yang menjadikan ajaran Marx di masa lalu, malah secara artifisial hingga kini, masih mendapat dukungan kuat?

Tentu, agama yang “murni” justru mengajarkan kebenaran dan keadilan, mengajarkan suatu kebajikan. Tapi sentimen beragamalah yang membuat orang melakukan tindakan membabi buta.

Dengan mengkaji temuan Gordon Allport & Michael Ross (1967), Myers pun masih mempertanyakan temuan studinya. Soalnya, sebagaimana temuan Allport & Ross, data lain menunjukkan, bahwa anggota gereja yang mempelajari agama secara mendalam dan menjalankan kehidupan beragama demi kebajikan universal *jauh lebih toleran*. Mereka, umumnya tidak memiliki prasangka rasial. (Myers, 1990: 344).

2. Pengertian konflik

Konflik berasal dari kata kerja Latin *configure*, yang berarti saling memukul, yang dimaksud dengan konflik sosial adalah salah satu bentuk interaksi sosial antara satu pihak dengan pihak lain di dalam masyarakat yang ditandai dengan adanya sikap saling mengancam, menekan, hingga saling menghancurkan. Konflik sosial sesungguhnya merupakan suatu proses bertemunya dua pihak atau lebih yang mempunyai kepentingan yang relative sama terhadap hal yang sifatnya terbatas. Dengan demikian, terjadilah persaingan hingga menimbulkan suatu benturan-benturan fisik baik dalam skala kecil maupun dalam skala besar. Secara singkat, dapat dikemukakan di sini bahwa konflik adalah bentuk dari percecokan, perselisihan atau pertentangan (Kamus Besar Bahasa Indonesia: 20000: 243).

3. Sumber Konflik

Robbins (1998: 13) sendiri membedakan sumber konflik yang berasal dari karakteristik perseorangan dalam organisasi dan konflik yang disebabkan oleh masalah struktural. Dari sini kemudian Robbins menarik kesimpulan bahwa ada orang yang mempunyai kesulitan untuk bekerja sama dengan orang lain dan kesulitan tersebut tidak ada kaitannya dengan kemampuan kerja atau interaksinya yang formal. Konflik perseorangan ini disebut Robbins dengan konflik psikologis. Untuk itulah Robbins kemudian memusatkan perhatian pada sumber konflik organisasi yang bersifat struktural. Sumber-sumber konflik yang dimaksudkan Robbins, yaitu:

1. Saling ketergantungan pekerjaan
2. Ketergantungan pekerjaan satu arah
3. Diferensiasi horizontal yang tinggi
4. Normalisasi yang rendah

Ketergantungan pada sumber bersama yang langka

Dilihat dari sisi sosio-kultural, maka sumber konflik dapat dibagi menjadi beberapa bagian, sebagai berikut:

3.1 Perbedaan Individu, Yang Meliputi Perbedaan Pendirian Dan Perasaan.

Setiap manusia adalah individu yang unik. Artinya, setiap orang memiliki pendirian dan perasaan yang berbeda-beda satu dengan lainnya. Perbedaan pendirian dan perasaan akan sesuatu hal atau lingkungan yang nyata ini dapat menjadi faktor penyebab konflik sosial, sebab dalam menjalani hubungan sosial, seseorang tidak selalu sejalan dengan kelompoknya. Misalnya, ketika berlangsung pentas musik di lingkungan pemukiman, tentu perasaan setiap warganya akan berbeda-beda. Ada yang merasa terganggu karena berisik, tetapi ada pula yang merasa terhibur.

3.2 Perbedaan Latar Belakang Kebudayaan Sehingga Membentuk Pribadi-Pribadi Yang Berbeda.

Seseorang sedikit banyak akan terpengaruh dengan pola-pola pemikiran dan pendirian kelompoknya. Pemikiran dan pendirian yang berbeda itu pada akhirnya akan menghasilkan perbedaan individu yang dapat memicu konflik.

3.3 Perbedaan kepentingan antara individu atau kelompok.

Manusia memiliki perasaan, pendirian maupun latar belakang kebudayaan yang berbeda. Oleh sebab itu, dalam waktu yang bersamaan, masing-masing orang atau kelompok memiliki kepentingan yang berbeda-beda. Kadang-kadang orang dapat melakukan hal yang sama, tetapi untuk tujuan yang berbeda-beda. Sebagai contoh, misalnya perbedaan kepentingan dalam hal pemanfaatan hutan. Para tokoh masyarakat menanggap hutan sebagai kekayaan budaya yang menjadi bagian dari kebudayaan mereka sehingga harus dijaga dan tidak boleh ditebang. Para petani menbang pohon-pohon karena dianggap sebagai penghalang bagi mereka untuk membuat kebun atau ladang.

3.4 Perubahan-perubahan nilai yang cepat dan mendadak dalam masyarakat.

Perubahan adalah sesuatu yang lazim dan wajar terjadi, tetapi jika perubahan itu berlangsung cepat atau bahkan mendadak, perubahan tersebut dapat memicu terjadinya konflik sosial. Misalnya, pada masyarakat pedesaan yang mengalami proses industrialisasi yang mendadak akan memunculkan konflik sosial sebab nilai-nilai lama

pada masyarakat tradisional yang biasanya bercorak pertanian secara cepat berubah menjadi nilai-nilai masyarakat industri. Nilai-nilai yang berubah itu seperti nilai kegotongroyongan berganti menjadi nilai kontrak kerja dengan upah yang disesuaikan menurut jenis pekerjaannya.

4. Jenis dan Sebab Timbulnya Konflik

Terdapat berbagai macam jenis konflik, tergantung pada dasar yang digunakan untuk membuat klasifikasi. Ada yang membagi konflik berdasarkan pihak-pihak yang terlibat di dalamnya, ada yang membagi konflik dilihat dari fungsi dan ada juga yang membagi konflik dilihat dari posisi seseorang dalam suatu organisasi. Untuk itu di bawah ini dijelaskan bagian-bagiannya sebagai berikut:

1. Konflik Dilihat dari Posisi Seseorang dalam Struktur Organisasi.

Jenis konflik ini disebut juga konflik intra keorganisasian. Dilihat dari posisi seseorang dalam struktur organisasi, Winardi membagi konflik menjadi empat macam. Keempat jenis konflik tersebut adalah sebagai berikut :

- a) Konflik vertikal, yaitu konflik yang terjadi antara karyawan yang memiliki kedudukan yang tidak sama dalam organisasi. Misalnya, antara atasan dan bawahan.
- b) Konflik horizontal, yaitu konflik yang terjadi antara mereka yang memiliki kedudukan yang sama atau setingkat dalam organisasi. Misalnya, konflik antar karyawan, atau antar departemen yang setingkat.
- c) Konflik garis-staf, yaitu konflik yang terjadi antara karyawan lini yang biasanya memegang posisi komando, dengan pejabat staf yang biasanya berfungsi sebagai penasihat dalam organisasi.
- d) Konflik peranan, yaitu konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan.

2. Konflik Dilihat dari Pihak yang Terlibat di Dalamnya

Berdasarkan pihak-pihak yang terlibat di dalam konflik, Stoner membagi konflik menjadi lima macam, yaitu:

- a) Konflik dalam diri individu (*conflict within the individual*). Konflik ini terjadi jika seseorang harus memilih tujuan yang saling bertentangan, atau karena tuntutan tugas yang melebihi batas kemampuannya. Termasuk dalam konflik individual ini, menurut Altman, adalah frustrasi, konflik tujuan dan konflik peranan .
- b) Konflik antar-individu (*conflict between individuals*). Terjadi karena perbedaan kepribadian antara individu yang satu dengan individu yang lain.—
- c) Konflik antara individu dan kelompok (*conflict between individuals and groups*). Terjadi jika individu gagal menyesuaikan diri dengan norma-norma kelompok tempat ia bekerja.
- d) Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama (*conflict among groups in the same organization*). Konflik ini terjadi karena masing-masing kelompok memiliki tujuan yang berbeda dan masing-masing berupaya untuk mencapainya. Masalah ini terjadi karena pada saat kelompok-kelompok makin terikat dengan tujuan atau norma mereka sendiri.
- e) Konflik antar organisasi (*conflict among organizations*), konflik ini terjadi jika tindakan yang dilakukan oleh organisasi menimbulkan dampak negatif bagi organisasi lainnya. Misalnya, dalam perebutan sumberdaya yang sama.

3. Konflik Dilihat dari Fungsi. Dilihat dari fungsi, Robbins membagi konflik menjadi dua macam, yaitu: konflik fungsional (Functional Conflict) Konflik fungsional adalah konflik yang mendukung pencapaian tujuan kelompok, dan memperbaiki kinerja kelompok. Konflik disfungsional (Dysfunctional Conflict). Konflik disfungsional adalah konflik yang merintangi pencapaian tujuan kelompok. Menurut Robbins, batas yang menentukan apakah suatu konflik fungsional atau disfungsional sering tidak tegas (kabur).

Menurut Dahrendorf, jenis konflik dibedakan menjadi 6 macam :

- a) Konflik antara atau dalam peran sosial (intrapribadi), misalnya antara peranan-peranan dalam keluarga atau profesi (konflik peran (role))
- b) Konflik antara kelompok-kelompok sosial (antar keluarga, antar gank).
- c) Konflik kelompok terorganisir dan tidak terorganisir (polisi melawan massa).
- d) Konflik antar satuan nasional (kampanye, perang saudara)
- e) Konflik antar atau tidak antar agama
- f) Konflik antar politik.

Terdapat beberapa hal yang melatarbelakangi terjadinya konflik. Agus M. Hardjana mengemukakan sepuluh penyebab munculnya konflik , yaitu:

- a. Salah pengertian atau salah paham karena kegagalan komunikasi
- b. Perbedaan tujuan kerja karena perbedaan nilai hidup yang dipegang
- c. Rebutan dan persaingan dalam hal yang terbatas seperti fasilitas kerja dan jabatan
- d. Masalah wewenang dan tanggung jawab
- e. Penafsiran yang berbeda atas satu hal, perkara dan peristiwa yang sama.
- f. Kurangnya kerja sama
- g. Tidak mentaati tata tertib dan peraturan kerja yang ada
- h. Ada usaha untuk menguasai dan merugikan
- i. Pelecehan pribadi dan kedudukan
- j. Perubahan dalam sasaran dan prosedur kerja sehingga orang menjadi merasa tidak jelas tentang apa yang diharapkan darinya.

Sementara itu Stoner sendiri menyatakan bahwa penyebab yang menimbulkan terjadinya konflik adalah :

- a. Pembagian sumber daya (shared resources)
- b. Perbedaan dalam tujuan (differences in goals)
- c. Ketergantungan aktivitas kerja (interdependence of work activities)
- d. Perbedaan dalam pandangan (differences in values or perceptions)
- e. Gaya individu dan ambiguitas organisasi (individual style and organizational ambiguities).

Pada saat perbedaan-perbedaan pemahaman itu telah memperoleh legitimasi kepentingan politis, yaitu ingin memperoleh pendukung atas kebenaran konsep dari kelompoknya masing-masing, maka yang terjadi justru sebaliknya, yaitu semakin menajamnya tingkat perbedaan-perbedaan tersebut. Penalaran tersebut bisa dibenarkan karena, dengan cara itu masing-masing kelompok yang berbeda juga akan sama-sama melakukan truth claim. Karena itu ketika pemahaman agama telah terasuki oleh cara berpikir politis, tentu saja konsepsi agama akan kehilangan makna universalitasnya.

Fenomena perilaku keberagamaan yang terjadi dikalangan intern umat beragama, utamanya di Indonesia –selama ini--, telah mengindikasikan sebagai corak keberagamaan yang politis-ideologis dan legal-formalistik itu. Dengan demikian tipologi aliran keberagamaan yang ada di Indonesia dengan mudah bisa dilabeli dengan simbol dan karakter yang relatif permanen. Misalnya tipologi keberagamaan

tradisionalis, modernis, fundamentalis, kesemuanya memiliki karakteristik yang sangat berbeda dan relatif permanen.

Keadaan inilah yang membuat masing-masing kelompok keagamaan tersebut menganggap bahwa apa yang telah dipahaminya, telah memiliki kebenaran final. Sementara yang dipahami oleh kelompok lain dianggap sesat. Padahal kebenaran pemahaman suatu ajaran agama, menuntut adanya pembaharuan-pembaharuan secara kontinuitas, sesuai dengan perkembangan zamannya. Atas dasar inilah maka munculnya pola keberagamaan baru seperti post-tradisionalis dari kalangan tradisionalis muda, post-modernis dari kalangan modernis muda adalah tuntutan, sekaligus mengindikasikan perlunya penyegaran-penyegaran baru dalam sebuah pemahaman keagamaan.

Dari beberapa faktor pemahaman di atas akan melahirkan beberapa sikap keberagamaan baru, antara lain :

Pertama : fanatisme dan militanisme terhadap golongan. Sikap ini akan melahirkan perilaku yang tendensius dan cenderung subjektif terhadap kelompoknya. Membela membela dan mempertahankan mati-matian terhadap eksistensi kelompoknya sekalipun keberadaan mereka salah, dan tidak menguntungkan masyarakat beragama pada umumnya. Selain itu sikap ini juga akan memunculkan perilaku yang komit, dalam artian berani melakukan pembelaan-pembelaan subjektif terhadap kelompoknya. Keadaan inilah yang membuat konflik horisontal cenderung menajam di kalangan masing-masing kelompok keberagamaan tersebut.

Bermula dari sikap ini pulalah kesadaran peradaban (Civilization Consciousness) yang bersekala universal (general) berubah menjadi sekala lokal (particular), pada kelompoknya.

Kedua : eksklusifisme, sikap yang lain dari yang lain. Sikap ini menyatakan bahwa hanya kelompoknyalah yang memiliki kebenaran, sementara kelompok lain dianggap sesat. Sikap ini bisa membuat kelompok ini sangat tertutup, tidak menerima kritikan, masukan, bahkan menilai kelompok lain itu najis, masuk neraka. Padahal Islam itu hakikatnya adalah terbuka, mampu berdialektika dengan peradaban dan budaya manapun. Islam juga mengakui adanya kebenaran yang dimiliki oleh kelompok lain.

Ketiga : perilaku stagnan, yaitu perilaku tercerabutnya daya kritis dan analitis yang menciptakan dinamisasi pemikiran keagamaan para pemeluknya. Hal ini terjadi karena para pemeluknya tidak memperoleh ruang untuk melakukan pembaharuan-pembaharuan pemikiran keagamaan yang ada pada kelompoknya masing-masing, yang ada justru sebaliknya, yaitu kecenderungan untuk mewarisi, mensakralkan, dan memitologikannya.

5. Penutup

Kesimpulannya sumber konflik itu sangat beragam dan kadang sifatnya tidak rasional. Oleh karena kita tidak bisa menetapkan secara tegas bahwa yang menjadi sumber konflik adalah sesuatu hal tertentu, apalagi hanya didasarkan pada hal-hal yang sifatnya rasional.

Pada umumnya penyebab munculnya konflik kepentingan sebagai berikut: (1) perbedaan kebutuhan, nilai, dan tujuan, (2) langkanya sumber daya seperti kekuatan, pengaruh, ruang, waktu, uang, popularitas dan posisi, dan (3) persaingan.

Ketika kebutuhan, nilai dan tujuan saling bertentangan, ketika sejumlah sumber daya menjadi terbatas, dan ketika persaingan untuk suatu penghargaan serta hak-hak istimewa muncul, konflik kepentingan akan muncul (Johnson & Johnson, 1991: 12).

Menurut Anoraga (dalam Saputro, 2003: 42) suatu konflik dapat terjadi karena perbedaan pendapat, salah paham, ada pihak yang dirugikan, dan perasaan sensitif.

1. Perbedaan pendapat

Suatu konflik yang terjadi karena perbedaan pendapat dimana masing-masing pihak merasa dirinya benar, tidak ada yang mau mengakui kesalahan, dan apabila perbedaan pendapat tersebut amat tajam maka dapat menimbulkan rasa kurang enak, ketegangan dan sebagainya.

2. Salah paham

Salah paham merupakan salah satu hal yang dapat menimbulkan konflik. Misalnya tindakan dari seseorang yang tujuan sebenarnya baik tetapi diterima sebaliknya oleh individu yang lain.

3. Ada pihak yang dirugikan

Tindakan salah satu pihak mungkin dianggap merugikan yang lain atau masing-masing pihak merasa dirugikan pihak lain sehingga seseorang yang dirugikan merasa kurang enak, kurang senang atau bahkan membenci.

4. Perasaan sensitif

Seseorang yang terlalu perasa sehingga sering menyalah artikan tindakan orang lain. Contoh, mungkin tindakan seseorang wajar, tetapi oleh pihak lain dianggap merugikan. Baron & Byrne (dalam Kusnarwatiningsih, 2007) mengemukakan konflik disebabkan antara lain oleh: perebutan sumber daya, pembalasan dendam, atribusi dan kesalahan dalam berkomunikasi.

Ada enam kategori penting dari kondisi-kondisi pemula (antecedent conditions) yang menjadi penyebab konflik, yaitu:

- (1) persaingan terhadap sumber-sumber (competition for resources),
- (2) ketergantungan pekerjaan (task interdependence),
- (3) kekaburan bidang tugas (jurisdictional ambiguity),
- (4) problem status (status problem),
- (5) rintangan komunikasi (communication barriers), dan
- (6) sifat-sifat individu (individual traits) (Robbins, Walton & Dutton dalam Wexley & Yukl, 1988).

Schmuck (dalam Soetopo dan Supriyanto, 1999) mengemukakan bahwa kategori sumber-sumber konflik ada empat, yaitu:

- (1) adanya perbedaan fungsi dalam organisasi,
- (2) adanya pertentangan kekuatan antar orang dan subsistem,
- (3) adanya perbedaan peranan, dan
- (4) adanya tekanan yang dipaksakan dari luar kepada organisasi.

Sedangkan Handoko (1998) menyatakan bahwa sumber-sumber konflik adalah sebagai berikut.

1. **Komunikasi:** salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang sulit dimengerti, atau informasi yang mendua dan tidak lengkap, serta gaya individu manajer yang tidak konsisten.
2. **Struktur:** pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumber-sumber daya yang terbatas, atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.
3. **Pribadi:** ketidaksesuaian tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka, dan perbedaan dalam nilai-nilai atau persepsi.

Berbeda pula dengan pendapat Mangkunegara (2001) bahwa penyebab konflik dalam organisasi adalah:

- (1) koordinasi kerja yang tidak dilakukan,
- (2) ketergantungan dalam pelaksanaan tugas,
- (3) tugas yang tidak jelas (tidak ada diskripsi jabatan),
- (4) perbedaan dalam orientasi kerja,
- (5) perbedaan dalam memahami tujuan organisasi,

Berdasarkan beberapa pendapat tentang sumber konflik sebagaimana dikemukakan oleh beberapa ahli, dapat ditegaskan bahwa sumber konflik dapat berasal dari dalam dan luar diri individu. Dari dalam diri individu misalnya adanya perbedaan tujuan, nilai, kebutuhan serta perasaan yang terlalu sensitif. Dari luar diri individu misalnya adanya tekanan dari lingkungan, persaingan, serta langkanya sumber daya yang ada.

Berdasarkan keterangan di atas, maka konflik yang terjadi pada manusia bersumber pada berbagai macam sebab. Begitu beragamnya sumber konflik yang terjadi antar manusia, sehingga sulit itu untuk dideskripsikan secara jelas dan terperinci sumber dari konflik. Hal ini dikarenakan sesuatu yang seharusnya bisa menjadi sumber konflik, tetapi pada kelompok manusia tertentu ternyata tidak menjadi sumber konflik, demikian halnya sebaliknya. Kadang sesuatu yang sifatnya sepele bisa menjadi sumber konflik antara manusia.

Sebagai contoh konflik yang dilatarbelakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu dalam suatu interaksi. Perbedaan-perbedaan tersebut diantaranya adalah menyangkut ciri fisik, kepandaian, pengetahuan, adat istiadat, keyakinan, dan lain sebagainya. Dengan dibawa sertanya ciri-ciri individual dalam interaksi sosial, konflik merupakan situasi yang wajar dalam setiap masyarakat dan tidak satu masyarakat pun yang tidak pernah mengalami konflik antar anggotanya atau dengan kelompok masyarakat lainnya. Konflik hanya akan hilang bersamaan dengan hilangnya masyarakat itu sendiri.

Daftar Pustaka

- Ali, A.Mukti, (1999), *Ilmu Perbandingan Agama di Indonesia*, Bandung: Mizan.
- Andito (Ed), (1998). *Atas Nama Agama*, Bandung: Pustaka Hidayah.
- Dahrendorf, Ralf. (1986). *Konflik dan Konflik dalam Masyarakat Industri (Sebuah Analisa Kritik)* Tejj. Ali Mandan, Jakarta: Penerbit CV. Rajawali.
- Myers, D. (1990). *Social Psychology*. Eight Edition. New York :Mcgraw Hill Higher Education.
- Robbins, Stephen P. (1998). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Hadyana Pujaatmaka.. Jakarta: PT Prenhallindo
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Soetopo, Ilendyat. 2001. *Perilaku Organisasi Teori dan FYaktik di Bidang Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Stoner (1976). *Sociological Theory* (Fourth Edition), USA: MacmiHan Publishing., Co. inc.