

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Populasi penduduk Indonesia yang tinggi menimbulkan persoalan pada ketersediaan lapangan pekerjaan. Jumlah penduduk yang lebih dari 246 juta jiwa, membuat kebutuhan terhadap lapangan kerja menjadi problema nyata di tengah kehidupan masyarakat. Lapangan pekerjaan tidak sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja akan ketersediaan pekerjaan, akibatnya sebagian tenaga kerja Indonesia terpaksa menjadi pengangguran. Data survei ketenagakerjaan periode Agustus 2013 menurut Badan Pusat Statistik (BPS), menunjukkan bahwa jumlah pengangguran terbuka di Indonesia menembus angka 7,39 juta jiwa. Jumlah pengangguran tersebut mengalami peningkatan dibanding periode yang sama tahun 2012 sebanyak 7,24 juta jiwa.

Para pengangguran harus mencari jalan keluar berupa alternatif peluang usaha yang dapat menyelamatkan kehidupannya. Keterbatasan ketrampilan dan kemampuan untuk bekerja di sektor formal serta keterbatasan modal yang dimiliki, membuat sektor informal menjadi pilihan rasional sebagai alternatif peluang usaha. Sektor informal ini merupakan sektor usaha dengan segala keterbatasan yang berada diluar sektor formal dan memiliki peran penting dalam menampung sebagian tenaga kerja tak terwadahi sehingga mengurangi jumlah pengangguran.

Pada tahun 2012, data BPS menyebutkan bahwa terdapat sekitar 44,16 juta orang (40%) bekerja pada sektor formal dan 66,64 juta orang (60%) bekerja pada sektor informal di Indonesia. Di periode yang sama, survei yang dilakukan BPS mendapati bahwa penduduk Jawa Timur yang bekerja di sektor formal sebanyak 5,46 juta jiwa (34%) dan sebanyak 10,67 juta jiwa (66%) bekerja di sektor informal. Sedangkan survey BPS terhadap penduduk Kabupaten Ponorogo menjelaskan bahwa pada periode 2012, dari 402 ribu angkatan kerja di Kabupaten Ponorogo sebanyak 206.468 (51%) jiwa bekerja di sektor formal dan 206.019 (49%) jiwa bekerja di sektor informal.

Berdasarkan perbandingan kedua sektor tersebut, dapat dikatakan keberadaan sektor informal berkontribusi besar dalam memberikan kesempatan kerja untuk masyarakat. Sempitnya lapangan pekerjaan sektor formal tidak menjadi hambatan bagi masyarakat untuk mendapat kesempatan kerja. Dengan kata lain, keberadaan sektor informal menjadi penyelamat dalam persaingan dunia kerja sebagai akibat dari ketidakmampuan sektor formal menampung tingginya jumlah tenaga kerja serta keterbatasan kemampuan dan ketrampilan tenaga kerja untuk masuk ke sektor formal (Usman, 2006).

Salah satu aktivitas usaha sektor informal adalah pedagang kaki lima (PKL), bahkan karena jumlah PKL yang tinggi dan mudah dijumpai di tempat-tempat umum membuat sektor informal identik dengan pedagang kaki lima. Bromley (1996), menjelaskan bahwa pekerjaan yang paling nyata dan penting dalam persaingan dunia usaha di kota-kota besar adalah sebagai pedagang kaki lima. Pekerjaan ini dengan nyata mampu menyerap lapangan

kerja guna mengurangi jumlah pengangguran. Sebagian besar pelaku usaha ini adalah masyarakat dari lapisan ekonomi menengah ke bawah, baik dalam struktur ekonomi maupun sosial, yang dilakukan secara individu maupun berkelompok dengan modal seadanya.

Tidak dapat dipungkiri bahwa keberadaan PKL menjadi penyelamat bagi pengangguran untuk dapat bersaing di dunia kerja serta membantu Pemerintah dalam upayanya mengurangi angka pengangguran. Namun dalam kenyataannya, volume PKL yang terus meningkat setiap waktu membuat keberadaan PKL menjadi salah satu persoalan penataan tata ruang kota. Keberadaan PKL menempati kawasan ruang publik yang digunakan untuk kepentingan umum, seperti di pinggir jalan dan trotoar. Akibatnya terjadi disfungsi ruang publik tersebut dalam pemanfaatannya seperti mulai hilangnya fungsi utama ruang publik sebagai tempat pejalan kaki dan terjadinya kemacetan lalu lintas sebagai akibat aktivitas PKL yang mengganggu di pinggir jalan. Keberadaan PKL menjadi kambing hitam terjadinya ketidakteraturan dan kesemrawutan pada ruang-ruang kota. Kondisi ketidakteraturan dan kesemrawutan memicu terjadinya situasi pertentangan kepentingan dengan Pemerintah Daerah (Pemda).

Situasi benturan kepentingan PKL dengan Pemda dalam upaya pencapaian tujuan masing-masing memicu terjadinya konflik. Konflik didefinisikan sebagai proses interaksi sosial yang diwujudkan dalam bentuk pertentangan dan perselisihan yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih karena perbedaan pendapat, sikap, kepercayaan maupun tujuan yang menjadi objek

konflik (Wirawan, 2013). Eksistensi PKL dalam kehidupan sehari-hari tidak hanya memicu benturan kepentingan dengan Pemda dalam upaya penataan ruang kota. Lebih dari itu, keberadaan PKL memicu potensi konflik yang beragam bentuk konflik dengan pihak-pihak yang berkaitan.

Seperti kebanyakan kota-kota di Indonesia, Kabupaten Ponorogo juga mendapati kawasan ruang publiknya berubah fungsi utama menjadi kawasan PKL. Perkembangan PKL dengan cepat menghiasi Kabupaten Ponorogo. Ditengah pembangunan daerah Kabupaten Ponorogo, yang mengutamakan sektor industri jasa, keberadaan PKL yang terus meningkat merupakan wujud dari ketidakmampuan masyarakat untuk terlibat di sektor formal. Ketidakmampuan masyarakat mengikuti arus perkembangan pembangunan daerah salah satunya dikarenakan tuntutan pekerjaan yang menetapkan standar kualifikasi pendidikan dan ketrampilan yang tinggi. Sehingga perkembangan sektor informal khususnya PKL berlangsung dengan cukup pesat.

Data Satpol PP Kabupaten Ponorogo tahun 2013 menyebutkan ada lebih dari 2000 PKL yang tergabung dalam 52 Paguyuban di Kabupaten Ponorogo (www.Ponorogopos.com). Salah satu kawasan ruang publik yang ditempati untuk aktivitas PKL di Kabupaten Ponorogo adalah kawasan Alun-alun. Kawasan ini merupakan lokasi yang strategis karena merupakan pusat pemerintahan Kabupaten Ponorogo. Alun-alun merupakan kawasan elit di Kabupaten Ponorogo dengan ditandai adanya panggung utama yang menjadi pusat kegiatan festival reog dan berbagai pentas musik.

Sebagai pusat kota, kawasan Alun-alun merupakan lokasi strategis bagi PKL untuk menggantungkan kehidupannya. Para PKL menyebar membentuk suatu pola memanjang sepanjang jalan yang mengelilingi Alun-alun.

Keberadaan PKL di kawasan Alun-alun tidak hanya dilakukan pada malam hari. Lokasi yang sangat strategis dimanfaatkan semaksimal mungkin oleh PKL untuk menggunakan kawasan Alun-alun sebagai ladang rejeki pada minggu pagi. Ada bermacam-macam jenis barang yang disediakan untuk memenuhi kebutuhan konsumen, termasuk makanan ringan yang jumlahnya mendominasi dan mengakibatkan tumpukan sampah berceceran di jalan raya.

Keberadaan PKL di perkotaan memang memberikan sisi positif dalam menciptakan kesempatan kerja bagi pengangguran, namun perkembangan PKL yang meningkat pesat memicu timbulnya permasalahan pembangunan daerah. Begitu pula di Kabupaten Ponorogo, keberadaan PKL menimbulkan permasalahan dalam proses pembangunan daerah dan permasalahan lainnya. Keberadaan PKL dijadikan kambing hitam oleh Pemerintah Daerah terhadap terjadinya kondisi kebersihan yang tidak terjaga dan kemacetan lalu lintas. PKL dianggap menjadi hambatan upaya Pemda melakukan pengaturan terhadap penataan dan pemanfaatan pola ruang wilayah sesuai rencana tata ruang wilayah (RTRW) Daerah Kabupaten Ponorogo.

Sistem Pemerintahan yang menggunakan sistem otonomi daerah, menjadikan Pemda Kabupaten Ponorogo bertanggung jawab penuh terhadap permasalahan yang diakibatkan PKL. Seperti yang dicantumkan dalam Pasal 18 UUD 1945 ayat (6), yang menyatakan bahwa Pemerintah daerah berhak

menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantu. Termasuk pada pasal 1 ayat (5) UU nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dijelaskan bahwa otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pemerintah Daerah memiliki kuasa terhadap penyelenggaraan pemerintahan di daerah otonomnya, termasuk membuat peraturan daerah dalam menangani permasalahan PKL.

Diatur dalam Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Ponorogo nomor 1 tahun 2007 tentang Pengaturan dan Pembinaan Pedagang Kaki Lima, Pemerintah Daerah berupaya untuk menindaklanjuti semakin berkembangnya pedagang kaki lima dengan melakukan pengaturan, pembinaan, pengawasan dan penertiban. Upaya ini dimaksudkan untuk menciptakan tata ruang kota yang tertib, aman, mengedepankan keindahan dan kebersihan lingkungan daerahnya. Disebutkan pula tentang perijinan pedagang kaki lima dalam menjalankan aktivitasnya serta kartu identitas pedagang kaki lima dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk. Perda ini dimaksudkan untuk menciptakan tata ruang yang terencana tanpa menggeser keberadaan dan kesejahteraan pedagang kaki lima.

Akan tetapi, respon pemerintah dalam melakukan penertiban maupun pengaturan sering kali menimbulkan benturan kepentingan yang mengakibatkan terjadinya konflik. Potensi konflik yang muncul merupakan bentuk perbedaan usaha pencapaian tujuan antara pemerintah dengan PKL. Penertiban Satpol PP sebagai pihak pemerintah dalam upaya mewujudkan rencana tata ruang kota,

memicu terjadinya konflik dari PKL dengan melakukan perlawanan atas penertiban Satpol PP. Konflik yang berkepanjangan atas tindakan Satpol PP yang dinilai kasar dalam melakukan penertiban akan berdampak pada situasi yang semakin tidak dapat dikontrol dan berlarut-larut menjadi konflik destruktif.

Potensi konflik dari keberadaan PKL juga dapat muncul dari sesama PKL maupun dari masyarakat. Sebagai makhluk sosial, PKL berinteraksi dengan semua pihak-pihak yang terkait dengan eksistensinya. Pola interaksi dapat memicu terjadinya konflik dikarenakan semakin kuat kekerabatan maka semakin besar potensi konflik yang dapat terjadi. Konflik sesama PKL dalam aktivitas dan komunitas Paguyuban sebenarnya diperlukan untuk memperbaiki kualitas dan kuantitas PKL, namun konflik yang tidak direspon dengan baik akan menjadi konflik destruktif yang memperburuk situasi. Begitu pula dengan masyarakat, keberadaan PKL di sisi lain dinilai masyarakat sebagai pencipta lingkungan kumuh perkotaan. Untuk itu diperlukan suatu pengelolaan konflik agar konflik dapat dikendalikan dan mendapatkan solusi terbaik yang disebut dengan manajemen konflik (Wirawan, 2013).

Konflik yang muncul sebagai akibat dari eksistensi PKL, merupakan permasalahan publik yang perlu segera dikelola oleh Pemerintah Daerah setempat. Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti mengambil judul penelitian Penyelesaian Konflik Pemerintah Daerah terhadap Eksistensi Pedagang Kaki Lima di Kawasan Alun-alun Kabupaten Ponorogo.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana sumber konflik yang memicu terjadinya konflik pada eksistensi pedagang kaki lima di kawasan Alun-alun Kabupaten Ponorogo?
2. Bagaimana bentuk konflik dan penyelesaian konflik yang dilakukan Pemerintah Daerah terhadap konflik eksistensi pedagang kaki lima di kawasan Alun-alun Kabupaten Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan sumber konflik yang memicu terjadinya konflik pada eksistensi pedagang kaki lima di Alun-alun Kabupaten Ponorogo.
2. Untuk mendeskripsikan bentuk konflik dan penyelesaian konflik yang dilakukan Pemerintah Daerah terhadap konflik pedagang kaki lima di Alun-alun Kabupaten Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat mengetahui penyelesaian konflik terkait eksistensi pedagang kaki lima, sehingga dapat mengantisipasi dan mengarahkan pada kondisi yang positif.

2. Bagi Universitas

Diharapkan dapat berguna bagi Program Studi Ilmu Pemerintahan, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan ilmu manajemen konflik.

3. Bagi Pemerintah

Dapat menjadi masukan dalam membuat kebijakan manajemen konflik dalam memberikan respon terhadap konflik pedagang kaki lima, dengan mengedepankan kesejahteraan masyarakat.

E. Penegasan Istilah

Untuk mempermudah memahami konsep dalam penelitian ini akan di jelaskan beberapa istilah sebagai berikut :

1. Penyelesaian Konflik

Penyelesaian Konflik adalah manajemen konflik yang berkaitan dengan pengelolaan konflik dengan menggunakan serangkaian teknik atau langkah-langkah tertentu oleh pihak ketiga dalam upaya meminimalisir dampak negatif konflik dan mengarahkan konflik destruktif menjadi konflik konstruktif yang menguntungkan semua pihak (Ross dalam Wirawan, 2013).

2. Pemerintah Daerah

Pemerintah Daerah adalah unsur pemerintahan yang bertugas di daerah (KBBI, <http://ebsoft.web.id>).

3. Pedagang Kaki Lima

Pedagang Kaki Lima yang selanjutnya disingkat PKL adalah suatu usaha dengan modal dan keterampilan yang relatif rendah memanfaatkan ruang publik sebagai tempat strategis untuk melakukan kegiatan usahanya untuk memenuhi kebutuhan kelompok konsumen tertentu dalam masyarakat dan banyak menghiasi ruang publik perkotaan di negara berkembang (Mustafa, 2008).

F. Landasan Teori

1. Pedagang Kaki Lima

Pedagang kaki lima merupakan salah satu bentuk usaha sektor informal yang diwujudkan dalam usaha mikro kecil dan menengah jalanan. Dominasi pedagang kaki lima pada sektor ini membuat sektor informal identik dengan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pedagang kaki lima. Dalam kenyataannya, sektor informal tidak hanya sekedar pedagang kaki lima, untuk itu diperlukan pemahaman terlebih dahulu mengenai teori yang berkaitan dengan penelitian tentang sektor informal dan pedagang kaki lima.

a. Pengertian Sektor Informal

Konsep sektor informal pertama kali dikembangkan oleh seorang antropolog asal Inggris yakni Keith Hart (1971) dalam tulisannya yang berjudul *Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana*, yang berdasarkan penelitian empirisnya tentang kewirausahaan di kota Accra dan Nima, Ghana. Hart menggambarkan sektor informal sebagai bagian angkatan kerja yang tidak terorganisir. Dengan kata lain, Hart menyebutkan bahwa sektor informal sebagai angkatan kerja yang berada di luar pasar tenaga kerja formal yang terorganisir. Pengertian dari sektor pekerjaan di luar pasar diistilahkan secara umum dengan usaha sendiri yang termasuk kelompok tidak permanen atau tidak ada jaminan keberlangsungan pekerjaan yang dimilikinya.

Istilah sektor informal semakin populer di negara berkembang seiring dengan penggunaannya untuk menjelaskan bahwa sektor informal

dapat mengurangi pengangguran di negara berkembang. Beberapa peneliti dan pengamat pembangunan di negara berkembang memandang sektor informal sebagai strategi alternatif mengatasi permasalahan ledakan tenaga kerja dan pengangguran. Sektor informal ini seolah menjadi sabuk penyelamat dengan peranannya yang penting dalam kemampuan menyerap banyak tenaga kerja tanpa ada tuntutan tingkat pendidikan dan ketrampilan yang tinggi. Sektor ini juga dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan tenaga kerja dengan menjadi wadah pengembangan kemampuan sumber daya manusia (Alisyahbana, 2006).

Sektor informal merupakan sektor yang berada di luar sektor formal. Keberadaannya merupakan fenomena kegiatan dalam pemenuhan kesempatan kerja yang tidak tertampung pada sektor formal. Pada sektor informal, masyarakat tidak harus memiliki standar pendidikan dan ketrampilan tinggi yang menghalangi kesempatan kerja mereka di sektor formal. Namun demikian, pada sektor informal ini tidak memiliki perlindungan hukum terhadap usaha yang menjadi gantungan hidupnya. Secara garis besar dapat dikatakan bahwa kegiatan sektor informal memiliki ciri yang berlawanan dengan sektor formal (Alisyahbana, 2006).

Konsep yang sama dikemukakan oleh Jan Breman yang dikutip Manning dan Yeung (1996), dijelaskan bahwa sektor informal dan sektor formal memiliki ciri-ciri yang saling bertentangan. Sektor formal dipandang dari kriteria pekerja bergaji, terorganisir, dan dilindungi oleh hukum. Sedangkan sektor informal adalah tenaga kerja yang tidak dapat

masuk ke dalam kriteria tersebut. Ketidakmampuan angkatan kerja masuk ke dalam sektor formal diakibatkan oleh beberapa faktor yakni faktor keterbatasan lapangan pekerjaan sebagai akibat ledakan tenaga kerja serta faktor tuntutan pendidikan dan ketrampilan yang tinggi tidak dimiliki oleh angkatan kerja. Hadirlah sektor informal yang dianggap sebagai penyelamat kehidupan, dimana keberadaannya mampu menyerap tenaga kerja dan menyediakan kesempatan kerja dengan kepemilikan modal, pendidikan, keahlian dan ketrampilan yang terbatas (Hartati, 2012).

Pada perkembangannya kehadiran sektor informal yang terus berkembang juga menimbulkan pandangan tersendiri untuk sektor ekonomi ini. Sektor informal dipandang sebagai sektor usaha kecil dari masyarakat ekonomi menengah ke bawah dengan segala keterbatasannya. Jenis kesempatan kerja sektor ini adalah dengan membangun usaha sendiri dan mandiri berupa bisnis kecil dengan mempekerjakan dirinya sendiri atau anggota keluarganya (Sudarmo, 2011).

Sependapat dengan pendapat diatas, Edi Suharto (2004) juga menjelaskan sektor informal sebagai bisnis kecil. Menurutnya, dalam konteks perkotaan, sektor informal mencakup operator usaha kecil yang menjual makanan dan barang atau menawarkan layanan dan dengan demikian melibatkan ekonomi tunai dan transaksi pasar. Selain itu, tingkat ketergantungan tenaga kerja dari keluarga di sektor ini cukup tinggi, dan dengan jumlah pekerja dan modal usaha yang sedikit (Suharto, 2004). Sektor ini dipandang sebagai usaha kecil-kecilan, namun bagi pekerja

sektor informal keberadaannya memiliki arti penting dalam menyelamatkan kehidupannya dari ancaman pengangguran.

Sektor informal juga menjadi penyelamat bagi sebagian kaum urban yang bermodalkan nekat hidup di perkotaan. Tanpa memiliki modal memadai sebagian masyarakat perdesaan melakukan urbanisasi dengan harapan mendapatkan kehidupan yang layak. Namun, urbanisasi bisa jadi malah menjadi proses perpindahan kemiskinan dari desa ke kota. Hal ini disebabkan karena industrialisasi dan pembangunan daerah yang menuntut kemampuan tinggi yang tidak dimiliki sebagian masyarakat urban. Sehingga pada akhirnya masyarakat urban mencari alternatif peluang usaha dengan bekerja di sektor informal. Suharto (2002) menuturkan bahwa pertumbuhan sektor informal, khususnya di pusat-pusat kota besar, dipengaruhi oleh kombinasi antara krisis ekonomi dan urbanisasi.

Berbicara tentang masyarakat urban, Alisjahbana (2006) berpendapat tentang urbanisasi dan kondisi pemicu hadirnya sektor informal di perkotaan yang terus meluas karena beberapa kondisi pemicu, yakni: pertama, terjadinya pemusatan investasi di perkotaan telah mendorong orang melakukan urbanisasi, namun jumlahnya melebihi lapangan pekerjaan yang tersedia, sehingga melahirkan pengangguran yang ujung-ujungnya mereka kemudian akan terserap di sektor informal kota yang bersifat ilegal, marjinal, dan berskala kecil. Kedua, perkembangan sektor informal tidak terserap di sektor pertanian karena rendahnya pendapatan di sektor tersebut. Ketiga, ketika orang-orang di

pedesaan pergi mengadu nasib ke kota, karena mereka terdepak dari tanah mereka akibat paceklik, banjir dan mundurnya sektor pertanian, serta padatnya penduduk. Keempat, akibat minimnya sumber daya alam dan material yang bisa dieksplorasi dan dibagi kepada penduduk pedesaan.

Dari pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa semakin berkembang luasnya sektor informal tersebut juga dipengaruhi oleh motivasi masyarakat urban. Pekerja sektor informal kebanyakan adalah masyarakat urban yang gagal memperoleh tempat di sektor formal, sehingga sektor informal menjadi kesempatan kerja dengan berwirausaha dalam mempertahankan kelangsungan hidup dengan mengandalkan segala keterbatasan yang dimilikinya.

Dari beberapa pendapat tentang sektor informal diatas, dapat disimpulkan bahwa sektor informal merupakan suatu unit usaha kecil yang kurang terorganisir dan tidak memiliki legalitas hukum yang dilakukan oleh masyarakat golongan menengah ke bawah dalam peranannya sebagai sabuk penyelamat mengatasi ledakan tenaga kerja yang tidak tertampung di sektor formal.

b. Ciri Sektor Informal

Sektor informal sebagai unit usaha berskala kecil namun memiliki peran penting dalam menyelamatkan kehidupan angkatan kerja memiliki ciri-ciri yang beragam dari para tokoh di dunia. Menurut seorang anggota tim penelitian International Labour Organisation (ILO) yang berasal dari Sri Lanka bernama Sethurama (1981) menjelaskan bahwa ciri-ciri sektor

informal yang umum diterima adalah:

- 1) Mudah memasuki perusahaan baru tanpa adanya syarat-syarat yang membatasi;
- 2) Menggunakan teknologi bersifat lokal;
- 3) Pada umumnya dimiliki satu keluarga dan juga memanfaatkan tenaga kerja dari lingkungan kekeluargaan;
- 4) Para tenaga kerja yang rata-rata tidak banyak memperoleh pendidikan formal;
- 5) Menggunakan teknologi yang lebih padat karya;
- 6) Melakukan produksi dalam skala/ukuran terbatas;
- 7) Melakukan operasi pada pasar dengan persaingan tajam dan tanpa adanya perlindungan melalui peraturan pengendalian”

Sesuai dengan karakteristik sektor informal yang diutarakan Sethurama, tokoh lain yakni Todaro (2008: 391) menjelaskan keunikan karakteristik sektor informal sebagai berikut:

- 1) Sebagian besar memiliki variasi bidang kegiatan produksi barang dan jasa, berskala kecil, dimiliki secara perorangan atau keluarga, banyak menggunakan tenaga kerja (padat karya), dan teknologi yang digunakan sederhana.
- 2) Mudah memasuki sektor ini karena kapasitas yang besar untuk menciptakan kesempatan kerja.
- 3) Para pekerja menciptakan sendiri lapangan pekerjaan biasanya tidak memiliki pendidikan formal.

- 4) Umumnya para pekerja tidak mempunyai ketrampilan khusus dan kekurangan modal.
- 5) Produktifitas pekerja dan penghasilannya cenderung lebih rendah daripada di sektor formal.
- 6) Para pekerja di sektor informal tidak dapat menikmati perlindungan seperti yang didapat dari sektor formal, misal tunjangan keselamatan kerja dan dana pensiun.
- 7) Kebanyakan pekerja yang memasuki sektor informal adalah pendatang baru dari desa yang tidak mendapatkan kesempatan untuk bekerja di sektor formal.
- 8) Motivasi kerja mereka hanya terbatas pada upaya untuk mempertahankan kelangsungan hidup bukan untuk menumpuk keuntungan apalagi kekayaan, dan hanya mengandalkan diri mereka sendiri untuk menciptakan pekerjaan.
- 9) Mereka berupaya agar sebanyak mungkin anggota keluarga mereka ikut berperan serta dalam kegiatan yang mendatangkan penghasilan dan meskipun begitu mereka bekerja dengan waktu yang panjang.
- 10) Kebanyakan diantara mereka tinggal di pemukiman sangat sederhana dan kumuh, yang fasilitas kesejahteraannya sangat minim seperti listrik, air bersih, transportasi, serta jasa-jasa kesehatan dan pendidikan.

Dari konsep ciri sektor informal yang dikemukakan oleh Sethurama dan Todaro tersebut, menunjukkan bahwa keberadaan sektor informal mampu menciptakan lapangan kerja sendiri serta mampu menyerap

angkatan kerja yang sekaligus sebagai penyelamat terhadap pengangguran dan kemiskinan. Selain itu, ciri-ciri sektor informal diatas memperjelas bahwa pedagang kaki lima (PKL) merupakan salah satu bagian dari sektor informal.

c. Pengertian Pedagang Kaki Lima

Pedagang kaki lima merupakan bentuk representasi dari sektor informal yang mendominasi sektor ini. Selain mendominasi, pedagang kaki lima juga merupakan aktivitas sektor informal yang paling menonjol. Bahkan karena aktivitasnya yang dominan dan paling menonjol, sektor informal sering diidentikkan dengan jenis pekerjaan pedagang kaki lima (Mustafa, 2008: 9).

Apalagi sektor informal dan pedagang kaki lima tidak memiliki definisi pasti yang disepakati semua pihak, bahkan beberapa referensi memberikan definisi yang sama diantara keduanya (Sudarmo, 2011).

John Cross dalam tulisannya yang berjudul *Street Vendors, Modernity and Postmodernity: Conflict and Compromise in The Global Economy*, menjelaskan bahwa PKL adalah salah satu usaha dalam sektor informal:

"street vending usually falls within the category of informal economic activity. This category includes the production and exchange of legal goods and services that involves the lack of appropriate business permits, violation of zoning codes, failure to report tax liability, non-compliance with labor regulations governing contracts and work conditions, and/or the lack of legal guarantees in relations with suppliers and clients (2000: 37)."

(Pedagang Kaki Lima biasanya termasuk dalam kategori ekonomi informal. Kategori ini mencakup produksi dan pertukaran barang-barang legal dan jasa servis dimana usaha tersebut termasuk

dalam usaha dengan kurangnya izin usaha yang tepat, pelanggaran kode zonasi, kegagalan untuk melaporkan kewajiban pajak, tidak sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang mengatur kontrak dan kondisi kerja, dan/atau kekurangan jaminan hukum dalam hubungan dengan pemasok dan klien (2000: 37)."

Pendapat yang sama dengan milik Cross, diutarakan oleh Edi Suharto dalam tulisannya yang berjudul *Accommodating the Urban Informal Sector in the Public Policy Process*. Dalam tulisannya tersebut, Suharto (2004) menjelaskan bahwa PKL merupakan salah satu aktivitas sektor informal perkotaan berbasis publik yang berbentuk perdagangan di jalanan. Jenis perdagangan jalanan ini sebagian besar tidak dikenai pajak negara, terlibat dalam struktur berbelit-belit, dan juga proses administrasi yang terbatas seperti biaya iuran kelompok.

Jenis pekerjaan pedagang kaki lima dapat dijumpai di setiap sudut ruang kota yang tersebar di seluruh wilayah. Perkembangannya cukup pesat bahkan dinilai telah terlalu banyak dalam menghiasi ruang-ruang publik di perkotaan. Kondisi ini timbul sesuai dengan ciri-ciri dari sektor informal yaitu mudah dimasuki, fleksibel dalam waktu dan tempat, bergantung pada sumber daya lokal dan skala usaha yang relatif kecil. Permasalahan pengangguran dan ketidakmampuan masuk ke sektor formal, membuat sebagian angkatan kerja memilih bekerja di sektor informal pada jenis pekerjaan pedagang kaki lima. Dengan kata lain, jenis pekerjaan PKL memiliki kontribusi besar dalam memberikan kesempatan kerja di sektor informal. Hal ini senada dengan pendapat Manning dan Effendi (1996: 229) yakni:

“Pekerjaan pedagang kaki lima merupakan jawaban terakhir yang berhadapan dengan proses urbanisasi yang berangkai dengan migrasi desa ke kota yang besar, pertumbuhan penduduk yang pesat, pertumbuhan kesempatan kerja yang lambat di sektor industri, dan penyerapan teknologi impor yang padat moral dalam keadaan kelebihan tenaga kerja.”

Keberadaan PKL merupakan suatu fenomena sosial yang nyata dan tidak bisa dipisahkan dari kehidupan masyarakat perkotaan, bahkan keberadaannya merupakan salah satu ciri khas dari negara-negara berkembang termasuk Indonesia. Sebagaimana dikatakan Bromley (1996: 228), pedagang kaki lima merupakan suatu pekerjaan yang paling nyata dan penting dikebanyakan kota di Afrika, Asia, Timur Tengah, atau Amerika Latin. Pekerjaan ini dengan nyata mampu menyerap lapangan kerja guna mengurangi jumlah pengangguran. Sebagian besar pelaku usaha ini adalah masyarakat dari lapisan ekonomi menengah ke bawah, baik dalam struktur ekonomi maupun sosial, yang dilakukan secara individu maupun berkelompok dengan modal seadanya.

Kegiatan PKL menjadi fenomenal karena kegiatannya belum terwadahi sehingga ruang publik menjadi satu-satunya tempat melakukan kegiatan tersebut, maka tak mengherankan jika keberadaan PKL sangat mendominasi ruang publik di perkotaan. Hal ini sepedapat dengan yang diungkapkan oleh Edi Suharto, sebagai berikut:

“PKL menjalankan usaha mereka di daerah yang dapat diklasifikasikan sebagai ruang publik dan awalnya tidak diinginkan untuk tujuan perdagangan. Karena sebagian besar perdagangan jalanan menempati jalan yang sibuk, trotoar, atau ruang publik lainnya, kegiatan ini sering dianggap illegal (2004: 3).”

Keberadaan PKL sering dianggap ilegal, karena aktivitas usaha mereka menggunakan ruang publik yang sebenarnya tidak diperuntukkan untuk tempat perdagangan. Seperti yang ditunjukkan dalam studi kasus di Amerika Latin tepatnya di Peru, mengungkapkan bahwa aktivitas PKL cenderung berat dengan peraturan Pemerintah Daerah, dimana banyaknya zona larangan tempat berjualan bagi PKL. Hal ini terjadi sebagai respon Pemerintah Peru terhadap perkembangan PKL yang cepat sehingga menimbulkan banyak permasalahan di pusat-pusat kota (Roever, 2006: 27). Hal itu ditunjukkan dengan keberadaan PKL yang tidak sulit untuk ditemukan, bahkan dengan sangat mudah keberadaannya dapat dijumpai di setiap sudut ruang publik. Pedagang kaki lima banyak dijumpai di semua sektor kota yang dianggap strategis dan mampu menarik konsumen, seperti di pinggiran jalan raya dan trotoar. Kehadiran PKL mampu menarik konsumen dalam upayanya memenuhi kebutuhan kelompok konsumen tertentu dalam masyarakat, terutama golongan menengah ke bawah (Mustafa, 2008).

Pendapat berbeda dikemukakan oleh Pemda Kabupaten Ponorogo, yang menyebut bahwa keberadaan PKL bukan menjadi kegiatan ilegal selama keberadaannya sesuai dengan peraturan daerah. Sesuai dengan pengertian PKL yang disebutkan dalam Ketentuan Umum Peraturan Daerah Kabupaten Ponorogo nomor 1 tahun 2007 tentang Pengaturan dan Pembinaan Pedagang Kaki Lima, yang dimaksud dengan *Pedagang Kaki Lima* yang selanjutnya disingkat *PKL* adalah *Pedagang yang di dalam*

usahnya mempergunakan sarana dan atau perlengkapan yang mudah dibongkar pasang atau dipindahkan serta menggunakan bagian jalan, trotoar dan atau tempat untuk kepentingan umum yang bukan diperuntukkan bagi tempat usaha secara tetap.

Dari beberapa pengertian tentang pedagang kaki lima sebagaimana dijelaskan di atas, dapat ditarik suatu simpulan bahwa pedagang kaki lima merupakan suatu usaha dengan modal dan keterampilan yang relatif rendah memanfaatkan ruang publik sebagai tempat strategis untuk melakukan kegiatan usahanya untuk memenuhi kebutuhan kelompok konsumen tertentu dalam masyarakat dan banyak menghiasi ruang publik perkotaan di negara berkembang.

d. Karakteristik PKL

Karakteristik pedagang kaki lima merupakan ciri dan kondisi dari segala aktivitas dan kegiatan usaha yang dilakukannya di ruang publik. Edi Suharto memberikan definisi dari kriteria pedagang kaki lima sebagai berikut:

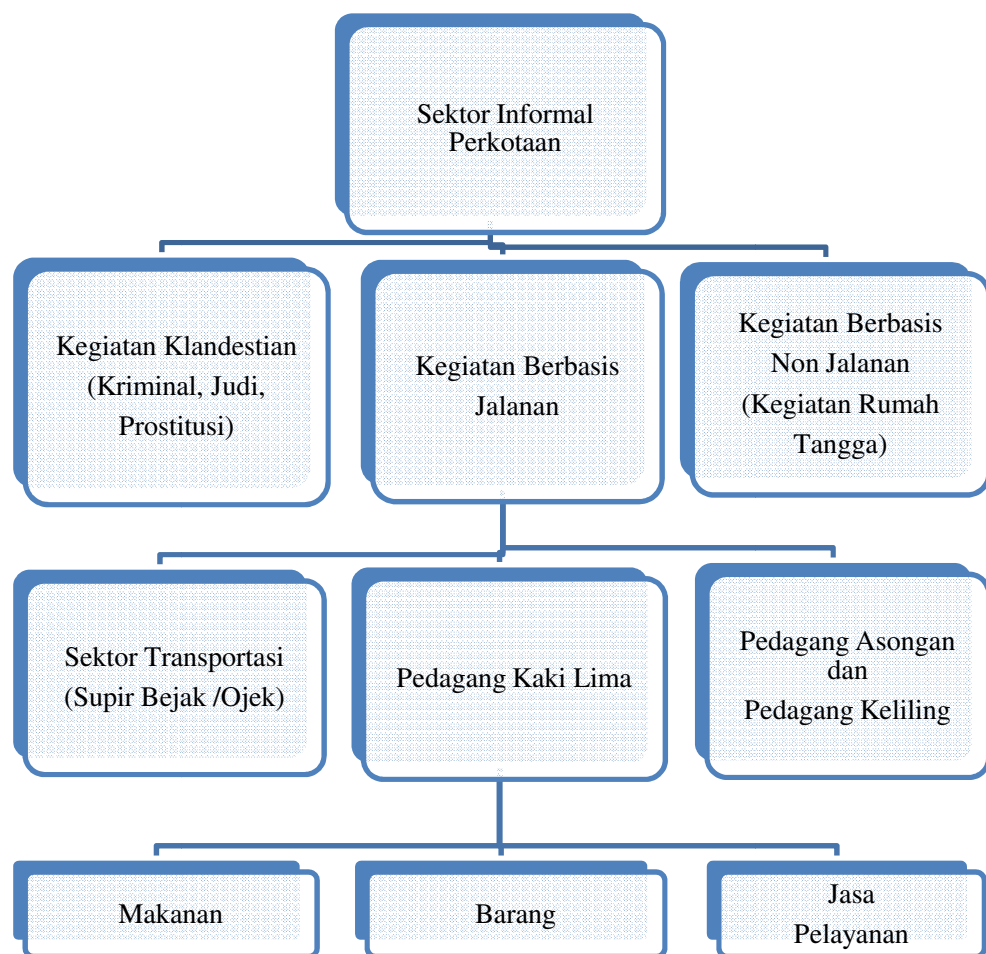
- 1) Mereka beroperasi di ruang publik, yang tidak dimaksudkan untuk tujuan bisnis, seperti di pinggir jalan, trotoar dan ruas-ruas jalan yang menghubungkan ke tempat lain seperti di dekat pasar, alun-alun, dan ruang hijau.
- 2) Mereka berdagang berbagai macam item yang dapat dikategorikan sebagai makanan, barang, atau jasa pelayanan untuk keuntungan ekonomi yang mengandung transaksi pasar.

- 3) Mereka membentuk hubungan dengan sektor ekonomi lainnya, terutama dengan sektor formal modern (misalnya banyak komoditas yang dijual oleh pedagang kaki lima yang diproduksi industri barang).
- 4) Mereka sebagian besar tanpa izin, tetapi tidak bisa dikategorikan sebagai kriminal oleh hukum atau peraturan daerah administratif setempat.
- 5) Mereka tidak membayar pajak, tetapi membayar retribusi harian kepada Pemerintah Kota seperti untuk keperluan kebersihan dan keamanan.
- 6) Bisnis mereka umumnya melibatkan anggota keluarga dalam hal kepemilikan dan sistem manajemen.
- 7) Usaha mereka kecil dan sebagian besar pemilik sekaligus merangkap sebagai pekerjanya atau mempekerjakan kurang dari lima pekerja, termasuk anggota keluarga yang tidak dibayar atau magang.
- 8) Kepegawaiannya dalam hal memperoleh kemanfaatan tidak mendapat perlindungan baik dari pemerintah (misalnya pelayanan sosial, pensiun) maupun dari serikat buruh (misalnya asuransi, gaji tetap).
- 9) Perusahaan atau lapak mereka sebagian besar ditandai dengan infrastruktur dan teknologi yang sederhana, serta modal ekonomi dan sumber daya yang terbatas (Suharto, 2004: 5).

Karakteristik atau kriteria diatas memperjelas definisi pedagang kaki lima atau memberikan perbedaan antara pedagang kaki lima dengan pedagang jalanan sektor informal lainnya seperti pedagang asongan dan

pedagang keliling. Melalui studinya di Bandung, Suharto (2004) menghasilkan tipologi mengenai perbandingan pedagang kaki lima dengan kegiatan sektor informal lainnya, seperti pada gambar berikut:

Gambar 1.1. Tipologi Pedagang Kaki Lima



Sumber: (Suharto, 2004)

Dalam tipologi pedagang kaki lima tersebut, Suharto (2004) mengklasifikasikan kegiatan berbasis jalanan sektor informal atas dasar komoditasnya. Hal ini dimaksudkan agar memudahkan dalam mengelompokkan kegiatan sektor informal.

Tipologi pedagang kaki lima diatas juga menunjukkan bahwa sektor informal tidak hanya pedagang kaki lima saja, melainkan ada banyak kegiatan yang lainnya. Selain itu, Suharto mencoba membedakan PKL dengan pedagang jalanan lainnya seperti pedagang asongan maupun pedagang keliling. Dijelaskan bahwa pedagang asongan merupakan pedagang yang menjajakan dagangannya di dalam bus atau mobil berpenumpang, dan pedagang keliling merupakan pedagang yang menjajakan dagangannya dengan berkeliling ke rumah-rumah masyarakat. Sedangkan PKL merupakan pedagang di pinggir jalanan ruang publik sesuai kriteria yang telah dijelaskan sebelumnya.

Tidak dapat dipungkiri bahwa dibalik sisi positifnya dalam menciptakan kesempatan kerja bagi angkatan kerja yang tidak tertampung disektor formal, keberadaan PKL dengan berbagai karakteristiknya juga memiliki sisi negatif. Keberadaannya dipandang banyak menimbulkan permasalahan bagi Pemerintah Kota atau Pemerintah Daerah. Ruang publik tidak mampu lagi menampung keberadaan PKL yang terus bertambah setiap waktu. PKL dianggap sebagai kambing hitam terciptanya kawasan lingkungan yang kotor dan kumuh, kesemrawutan, kemacetan lalu lintas, serta penghambat upaya menciptakan tata ruang kota yang bersih dan indah. Bukan hanya aktivitasnya, keberadaan PKL dengan segala interaksinya sebagai makhluk sosial dengan semua pihak yang terlibat dalam eksistensi PKL memiliki potensi terciptanya konflik

dalam bentuk yang berbeda-beda.

2. Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP)

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) mempunyai tugas membantu kepala daerah untuk menciptakan kondisi daerah yang tenteram, tertib dan teratur.

Untuk mengoptimalkan kinerja Satpol PP perlu dibangun kelembagaan Satpol PP yang mampu mendukung terwujudnya kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur. Penataan kelembagaan Satpol PP tidak hanya mempertimbangkan kriteria kepadatan jumlah penduduk di suatu daerah, tetapi juga beban tugas dan tanggung jawab yang diemban budaya, sosiologi, serta risiko keselamatan polisi pamong praja.

Dasar hukum tentang tugas dan tanggung jawab Satpol PP adalah PP Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja yang ditetapkan pada tanggal 6 Januari 2010. Dengan berlakunya PP ini maka dinyatakan tidak berlaku PP Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4428).

Berikut kutipan isi PP Nomor 6 tahun 2010 tentang Satpol PP.

a. Pengertian (Pasal)

- 1) Satpol PP merupakan bagian perangkat daerah di bidang penegakan Perda, ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat.

- 2) Satpol PP dipimpin oleh seorang kepala satuan dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah.

b. Syarat Menjadi Satpol PP

Persyaratan untuk diangkat menjadi Polisi Pamong Praja adalah:

- 1) Pegawai Negeri Sipil;
- 2) Berijazah sekurang-kurangnya Sekolah Lanjutan Tingkat Atas atau yang setingkat;
- 3) Tinggi badan sekurang-kurangnya 160 cm (seratus enam puluh sentimeter) untuk laki-laki dan 155 cm (seratus lima puluh lima sentimeter) untuk perempuan;
- 4) Berusia sekurang-kurangnya 21 (dua puluh satu) tahun;
- 5) Sehat jasmani dan rohani; dan
- 6) Lulus Pendidikan dan Pelatihan Dasar Polisi Pamong Praja.

c. Kedudukan (Pasal 3 ayat (2))

Satpol PP dipimpin oleh seorang kepala satuan dan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah. (*Pertanggungjawaban Kepala Satpol PP kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah adalah pertanggungjawaban administratif. Pengertian “melalui” bukan berarti Kepala Satpol PP Merupakan*

nbawahan langsung sekretaris daerah. Secara struktural Kepala Satpol PP berada langsung di bawah kepala daerah).

d. Tugas (Pasal 4)

Satpol PP mempunyai tugas menegakkan Perda dan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat. *(Sesuai Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah bahwa penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat merupakan urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah termasuk penyelenggaraan perlindungan masyarakat).*

e. Fungsi (Pasal 5)

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Satpol PP mempunyai fungsi:

- 1) Penyusunan program dan pelaksanaan penegakan Perda, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat;
- 2) Pelaksanaan kebijakan penegakan Perda dan peraturan kepala daerah;
- 3) Pelaksanaan kebijakan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat di daerah;
- 4) Pelaksanaan kebijakan perlindungan masyarakat;

- 5) Pelaksanaan koordinasi penegakan Perda dan peraturan kepala daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Penyidik Pegawai Negeri Sipil daerah, dan/atau aparaturnya;
- 6) Pengawasan terhadap masyarakat, aparat, atau badan hukum agar mematuhi dan menaati Perda dan peraturan kepala daerah; dan
- 7) Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh kepala daerah.

f. Wewenang (Pasal 6)

Polisi Pamong Praja berwenang:

- 1) Melakukan tindakan penertiban nonyustisial terhadap warga masyarakat, aparat, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau peraturan kepala daerah;

(Tindakan penertiban nonyustisial adalah tindakan yang dilakukan oleh Polisi Pamong Praja dalam rangka menjaga dan/atau memulihkan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat terhadap pelanggaran Perda dan/atau peraturan kepala daerah dengan cara yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan tidak sampai proses peradilan)

- 2) Menindak warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang mengganggu ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat;

(Yang dimaksud dengan "menindak" adalah melakukan tindakan hukum terhadap pelanggaran Perda untuk diproses melalui peradilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan).

- 3) Fasilitasi dan pemberdayaan kapasitas penyelenggaraan perlindungan masyarakat;

- 4) melakukan tindakan penyelidikan terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang diduga melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau peraturan kepala daerah; dan

(Yang dimaksud dengan "tindakan penyelidikan" adalah tindakan Polisi Pamong Praja yang tidak menggunakan upaya paksa dalam rangka mencari data dan informasi tentang adanya dugaan pelanggaran Perda dan/atau peraturan kepala daerah, antara lain mencatat, mendokumentasi atau merekam kejadian/keadaan, serta meminta keterangan).

- 5) Melakukan tindakan administratif terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau peraturan kepala daerah.

(Yang dimaksud dengan “tindakan administratif” adalah tindakan berupa pemberian surat pemberitahuan, surat teguran/surat peringatan terhadap pelanggaran Perda dan/atau peraturan kepala daerah).

g. Kewajiban (Pasal 8)

Dalam melaksanakan tugasnya, Polisi Pamong Praja wajib:

- 1) Menjunjung tinggi norma hukum, norma agama, hak asasi manusia, dan norma sosial lainnya yang hidup dan berkembang di masyarakat;

(Yang dimaksud dengan “norma sosial lainnya” adalah adat atau kebiasaan yang diakui sebagai aturan/etika yang mengikat secara moral kepada masyarakat setempat).

- 2) Menaati disiplin pegawai negeri sipil dan kode etik Polisi Pamong Praja;

- 3) Membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat;

(Yang dimaksud dengan “membantu menyelesaikan perselisihan” adalah upaya pencegahan agar perselisihan antara warga masyarakat tersebut tidak menimbulkan gangguan ketenteraman dan ketertiban umum).

- 4) Melaporkan kepada Kepolisian Negara Republik Indonesia atas ditemukannya atau patut diduga adanya tindak pidana; dan

(Yang dimaksud dengan "tindak pidana" adalah tindak pidana di luar yang diatur dalam Perda)

- 5) Menyerahkan kepada Penyidik Pegawai Negeri Sipil daerah atas ditemukannya atau patut diduga adanya pelanggaran terhadap Perda dan/atau peraturan kepala daerah.

h. Pemberhentian (Pasal 18)

Polisi Pamong Praja diberhentikan karena:

- 1) Alih tugas;
- 2) Melanggar disiplin Polisi Pamong Praja;
- 3) Dipidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap; dan/atau
- 4) Tidak dapat melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai Polisi Pamong Praja.

i. Tata Kerja

- 1) Satpol PP dalam melaksanakan tugas dan fungsinya wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi baik secara vertikal maupun horizontal (Pasal 25).
- 2) Setiap pimpinan organisasi dalam lingkungan Satpol PP provinsi dan kabupaten/kota bertanggung jawab memimpin, membimbing, mengawasi, dan memberikan petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahan, dan bila terjadi penyimpangan, mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Pasal 26).

j. Kerja Sama dan Koordinasi (Pasal 28)

- 1) Satpol PP dalam melaksanakan tugasnya dapat meminta bantuan dan/atau bekerja sama dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia dan/atau lembaga lainnya.
- 2) Satpol PP dalam hal meminta bantuan kepada Kepolisian Negara Republik Indonesia dan/atau lembaga lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertindak selaku koordinator operasi lapangan.
- 3) Kerja sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas hubungan fungsional, saling membantu, dan saling menghormati dengan mengutamakan kepentingan umum dan memperhatikan hierarki dan kode etik birokrasi.
- 4) Pedoman organisasi Satpol PP untuk Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta, diatur dengan Peraturan Menteri dengan pertimbangan menteri yang menangani urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.

3. Konflik

Konflik berasal dari bahasa latin *configere* yang berarti saling memukul. Konflik secara sosiologis diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih yang timbul sebagai akibat adanya interaksi sosial. Dalam proses interaksi sosial antara suatu hal dengan hal lainnya tidak ada jaminan akan selalu terjadi kesesuaian, sehingga muncul ketidakcocokan atau perbedaan yang mengakibatkan benturan kepentingan dalam pencapaian

tujuan. Benturan kepentingan yang terjadi mengakibatkan persaingan dimana ada pihak yang berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkan atau membuatnya tidak berdaya, kondisi ini merupakan bentuk proses sosial disosiatif yang disebut konflik.

Dalam kamus Bahasa Indonesia (1997), konflik diartikan sebagai percecokan, pertentangan, atau perselisihan. Konflik terjadi sebagai akibat dari adanya perbedaan kepentingan dalam upaya pencapaian tujuan sehingga memicu perselisihan. Pihak yang berkonflik sama-sama memiliki tujuan yang sama namun keterbatasan sumber daya membuat keduanya enggan bekerja sama. Atau kedua belah pihak memiliki tujuan yang bersebrangan sehingga terjadi benturan kepentingan dalam upaya pencapaian tujuannya. Benturan ini mengakibatkan salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa terganggu. Gangguan yang dilakukan meliputi usaha-usaha aktif untuk menghalangi pencapaian tujuan pihak lain. Hal ini senada dengan pendapat yang diungkapkan oleh Hardjana, yang mendefinisikan konflik sebagai:

“Perselisihan, pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dimana perbuatan yang satu berlawanan dengan yang lainnya sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu (Wahyudi, 2011: 18).”

Konflik pada hakikatnya merupakan suatu interaksi sosial antara dua pihak atau lebih yang diwujudkan dalam bentuk pertentangan. Pertentangan ini diakibatkan karena perbedaan-perbedaan seperti persepsi, pandangan, nilai, status dan tujuan. Pendapat yang hampir senada diungkapkan oleh Kirk Blackard & James W. Gibson yang mendefinisikan konflik sebagai sebuah proses dinamis yang mencerminkan interaksi antara dua pihak atau lebih

yang mempunyai ketergantungan yang sama akan perbedaan atau ketidakcocokan antara mereka (Wirawan, 2013: 5). Definisi ini menjelaskan bahwa konflik merupakan proses dari interaksi sosial yang terjadi karena ketidakcocokan beberapa pihak dalam upayanya mencapai tujuan yang diharapkan, jadi apabila tidak ada interaksi sosial maka konflik tidak akan pernah terjadi.

Ketidaksesuaian dan ketidakcocokan atau konflik ini dapat terjadi baik antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, maupun kelompok dengan kelompok. Seperti yang dijelaskan oleh Hanson tentang definisi konflik:

“Konflik sebagai suatu interaksi yang dimanifestasikan dalam ketidakcocokan pendapat atau adanya perbedaan sesuatu di antara dua kesatuan sosial yang terdiri dari individu-individu, kelompok atau organisasi. Perbedaan-perbedaan pemicu konflik pada dasarnya berpusat pada tujuan yang ingin dicapai, keputusan yang diambil, alokasi sumber yang terbatas, maupun perilaku dan sikap pihak-pihak yang terlibat (Wahyu, 2011: 175).”

Di dalam kehidupan sehari-hari, konflik akan selalu ada karena manusia senantiasa berinteraksi dengan kehidupan sosialnya. Baik itu berupa individu, kelompok ataupun organisasi memiliki perbedaan-perbedaan yang saling bersinggungan sehingga berpotensi terjadinya benturan dengan pihak lain. Konflik menjadi suatu bagian dalam kehidupan bermasyarakat yang tak terhindarkan dan tak terelakan.

Berdasarkan pada beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik adalah suatu proses sosial yang menunjukkan adanya perbedaan, ketidakcocokan, dan ketidaksesuaian yang terjadi karena adanya

perbedaan pandangan, persepsi, nilai dan tujuan sehingga mengakibatkan permusuhan dan perlawanan dengan menghalangi, menghambat dan mengganggu pencapaian tujuan pihak lain, baik antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, maupun kelompok dengan kelompok.

Namun demikian, konflik tidak hanya dipandang negatif dalam masyarakat, konflik juga dipandang sebagai unsur positif terhadap masyarakat melalui perubahan-perubahan sosial yang diakibatkannya. Robbins (2002: 200) mengemukakan tiga pandangan berbeda mengenai konflik, antara lain:

a. Pandangan Tradisional (*The Traditional View*).

Konflik dipandang secara negatif, dan disinonimkan dengan istilah kekerasan, perusakan dan ketidakrasionalan demi memperkuat konotasi negatifnya. Konflik memiliki sifat dasar yang merugikan dan harus dihindari. Pandangan tradisional ini menganggap konflik sebagai hasil disfungsional akibat komunikasi yang buruk, kurangnya keterbukaan dan kepercayaan antara orang-orang, dan kegagalan manajer untuk tanggap terhadap kebutuhan dan aspirasi para karyawan.

b. Pandangan Hubungan Manusia (*The Human Relation View*).

Pandangan ini menyatakan bahwa konflik merupakan peristiwa yang wajar dalam semua kelompok dan organisasi. Karena konflik itu tidak terelakan, aliran hubungan manusia menganjurkan penerimaan konflik. Konflik tidak dapat disingkirkan,

dan bahkan ada kalanya konflik membawa manfaat pada kinerja kelompok.

c. Pandangan Interaksionis (*The Interactionist View*)

Pandangan ini mendorong konflik atas dasar bahwa kelompok yang kooperatif, tenang, damai serasi cenderung menjadi statis, apatis, dan tidak tanggap terhadap kebutuhan akan perubahan dan inovasi. Oleh karena itu, sumbangan utama dari pendekatan interaksionis adalah mendorong pemimpin kelompok untuk mempertahankan suatu tingkat minimum berkelanjutan dari konflik. Dengan adanya pandangan ini menjadi jelas bahwa untuk mengatakan bahwa konflik itu seluruhnya baik atau buruk tidaklah tepat (Robbins, 2002).

Konflik memiliki pandangan yang berbeda-beda tergantung pada sudut pandang konflik tersebut dilihat. Konflik tidak hanya menghadirkan pemikiran negatif sehingga harus dihindari, melainkan konflik dapat menjadi pembelajaran positif untuk berkembang. Seperti pandangan konflik yang berbeda-beda, proses terjadinya konflik yang timbul karena adanya interaksi sosial juga berbeda-beda. Konflik terjadi melalui sebuah proses, proses konflik yang satu berbeda dengan proses konflik lainnya. Proses konflik ini terdiri dari masukan, proses dan keluaran konflik sehingga konflik dapat dikatakan sebagai sistem interaksi sosial (Wirawan, 2013: 6), Sebagaimana tertuang dalam tabel 2.1. berikut ini:

Tabel 1.1. Konflik Sebagai Sistem Interaksi Sosial

Masukan	Proses	Keluaran
☐ Pihak-pihak yang terlibat konflik (pemimpin, engikut, pihak luar, dan sistem sosial) berbeda: - Ideologi dan pola pikir - Tujuan dan cara mencapai tujuan - Sifat pribadi - Latar belakang: pendidikan, agama, pengalaman, dll. - Pola perilaku - Visi, misi, dan strategi sistem sosial ☐ Interdependensi pihak-pihak yang terlibat konflik ☐ Kekuasaan ☐ Gaya manajemen konflik ☐ Asumsi mengenai konflik ☐ Sumber-sumber yang terbatas ☐ Budaya sistem sosial	☐ Interaksi sosial konflik dalam fase-fase konflik ☐ Memperbesar dan menggunakan kekuasaan ☐ Manajemen konflik - Strategi konflik - Taktik konflik - Gaya manajemen konflik ☐ Agresi ☐ Manajemen konflik - Mengatur sendiri - Intervensi pihak ketiga: - o Proses pengadilan - o Proses administrasi - o Arbitrasi - o Mediasi - o Ombudsman	☐ Frustasi ☐ Marah dan dendam ☐ Kecewa ☐ Sumber tidak dipakai untuk produktivitas ☐ Konflik berlangsung terus-menerus tanpa solusi ☐ Terciptanya sinergi negatif atau sinergi positif ☐ Produktivitas menurun ☐ Resolusi konflik - Menang menang - Menang kalah - Kalah kalah ☐ Terciptanya norma dan nilai-nilai baru ☐ Perubahan sistem sosial

Sumber: (Wirawan, 2013)

Konflik yang terjadi dalam masyarakat maupun organisasi merupakan suatu angkaian konflik yang tidak terjadi secara seketika, melainkan melalui tahapan-tahapan tertentu. Tahapan-tahapan yang dapat digunakan untuk

menggambarkan proses konflik. Berikut tahap-tahap konflik menurut Wirawan (2013) sebagai berikut:

a. Tahap Konflik Laten (*Laten Conflict*)

Pada tahap ini konflik belum muncul ke permukaan, belum berkembang atau masih tersembunyi. Namun begitu, penyebab konflik telah ada seperti perbedaan pendapat, tujuan dan benturan pihak-pihak tertentu. Hanya saja belum ada pihak yang mengekspresikannya karena mungkin belum ada yang menyadari dan menganggap situasi terjadinya konflik (Wirawan, 2013).

b. Tahap Konflik Dipersepsikan (*Perceived Conflict*)

Pada tahap ini pihak-pihak berkonflik mulai menyadari situasi perbedaan-perbedaan terhadap objek konflik. Kemudian salah satu pihak atau keduanya berusaha melakukan aksi terhadap pertentangan yang terjadi. Aksi ini adalah bentuk ekspresi awal dari pihak-pihak yang terlibat konflik. Ekspresi yang dilakukan dapat berupa menyuarakan perbedaan-perbedaan yang terjadi seperti melalui sikap dan perilaku. Aksi ekspresi inilah yang memicu terjadinya konflik secara terbuka (Wirawan, 2013).

c. Tahap Konflik Dirasakan (*Felt Conflict*)

Setelah aksi yang memicu munculnya konflik sehingga pihak-pihak yang terlibat konflik mulai menyadari terjadinya konflik, tahap selanjutnya adalah tahap dimana pihak-pihak tersebut mulai merasakan situasi konflik (Wirawan, 2013). Ditambahkan Baharuddin (2012) situasi konflik

tersebut berupa gangguan, emosi, kecemasan, dan ketegangan sebagai akibat dari ketidaksesuai atau ketidakcocokan.

d. Tahap Konflik Dimanifestasikan (*Manifest Conflict*)

Tahap ini aksi tidak lagi sebagai pemicu konflik, namun aksi diekspresikan salah satu pihak atau keduanya dengan menghadapi lawan konflik dengan melawan perbedaan-perbedaan. Keduanya sama-sama berusaha untuk mencapai tujuan yang dikehendaki dan berusaha menggagalkan upaya pencapaian tujuan pihak lain (Wirawan, 2013). Pandangannya adalah apa yang dilakukan adalah benar, sedangkan lawannya adalah salah. Dengan kata lain, konflik telah muncul ke permukaan dan terjadi secara terbuka serta secara nyata. Dalam tahap ini, konflik harus diarahkan menjadi konflik konstruktif agar tidak menjadi konflik yang merusak dan berkepanjangan (Susan, 2009).

e. Tahap Pasca Konflik (*Conflict Aftermath*)

Tahapan terakhir dari tahap-tahap konflik adalah tahap pasca terjadinya konflik di permukaan. Tahapan ini terjadi ketika konflik telah dikelola, dipecahkan, atau diselesaikan. Situasi menjadi stabil, normal dan terkendali kembali (Wirawan, 2013). Ditambahkan Susan (2009), tahap ini juga disebut dengan tahapan deeskalasi konflik kekerasan, dimana ada dua faktor yang mempengaruhinya yakni (1) kedua belah pihak berkonflik telah bersepakat atau mendapatkan jalan keluar bersama, dan (2) salah satu pihak mengalami kekalahan mutlak yang mengakibatkannya kehilangan kemampuan dan kekuasaan.

Dari tahap-tahapan terjadinya konflik diatas, diketahui bahwa konflik tidak dapat muncul secara tiba-tiba tanpa adanya faktor pemicu munculnya konflik atau sumber konflik. Berdasarkan penelitian Sudarmo (2013) tentang penataan, pengelolaan dan pembinaan PKL di Solo Raya (meliputi Kota Solo, Solo Baru, Klaten, Wonogiri, Sragen, Karanganyar, Boyolali) dan Kota Semarang yang dilakukan selama sembilan tahun (periode 2005-2013); Sudarmo menemukan duabelas faktor yang merupakan sumber konflik, yang selanjutnya dijelaskan oleh Sudarmo bahwa konflik yang terjadi tidak selalu disebabkan oleh single faktor, namun bisa saja disebabkan oleh beberapa faktor yang secara bersama-sama menjadi sumber konflik. Keduabelas sumber konflik tersebut meliputi:

- a. Adanya kebijakan pemerintah daerah setempat yang tidak bisa diterima oleh pihak yang terkena kebijakan (mereka yang tidak bisa menerima kebijakan tersebut bisa dari sisi PKL, masyarakat, elite masyarakat tertentu, atau kombinasi dari beberapa di antara mereka).
- b. Kurangnya komunikasi atau komunikasi yang tidak efektif diantara stakeholders.
- c. Adanya perbedaan nilai
- d. Adanya perbedaan kepentingan
- e. Ketersediaan sumber daya yang terbatas yang diperebutkan oleh para stakeholders
- f. Gesekan kepribadian atau bertemunya perbedaan kepribadian
- g. Kinerja yang buruk

- h. Tidak adanya atau kurangnya kepemimpinan dalam satu kelompok dalam paguyuban
- i. Pemilahan struktur pada kepengurusan paguyuban dengan peran atau fungsi yang tidak efektif
- j. Adanya konflik terdahulu yang belum terselesaikan
- k. Perubahan yang cepat, ketidaktahuan dan sikap opportunistik
- l. Kooptasi terhadap ketua paguyuban oleh pihak pemerintah

Dari keduabelas sumber konflik tersebut, didapatkan bahwa ada beberapa sumber konflik yang banyak ditemukan di lapangan terutama di Kabupaten Ponorogo, yaitu sebagai berikut:

a. Masalah Kebijakan

Kebijakan pada dasarnya merupakan hubungan antara apa yang dilakukan pemerintah dengan suatu maksud atau tujuan dari apa yang dilakukannya, dengan demikian kebijakan publik mengandung suatu kebijakan pemerintah yang disengaja dan bukan suatu tindakan yang terjadi secara kebetulan. Bentuk kebijakan yang diterapkan pemerintah terhadap PKL bisa bervariasi seperti relokasi, penertiban yang disertai dengan pemaksaan untuk mematuhi aturan, pengharusan menggunakan tenda seragam atau kios/lapak yang sifatnya bongkar pasang, ketentuan jam operasional yang biasanya dibatasi. Tidak semua kebijakan bisa diterima oleh PKL, kondisi seperti ini bisa menimbulkan konflik (Sudarmo, 2013: 5).

b. Komunikasi yang Tidak Efektif

Cara bagaimana menyampaikan informasi kadang tidak bisa diterima oleh pihak yang menerima, betapun cara ini sudah dinilai halus oleh pihak yang memberi informasi karena pihak penerima memiliki persepsi yang berbeda, konflik tidak akan terjadi jika antara maksud yang disampaikan oleh pihak pengirim informasi sama artinya dengan maknanya oleh pihak penerima informasi. Pengiriman informasi yang kurang tepat (bisa jadi karena waktunya yang tidak tepat, karena pihak penerima sedang menghadapi persoalan, atau secara psikologis sedang tidak tenang atau sedang menghadapi persoalan lain) bisa jadi diinterpretasikan secara keliru, maka teguran haluspun tidak selalu dipandang sebagai bentuk-bentuk upaya memperbaiki kekeliruan yang selama ini dilakukan karena pelanggaran terhadap aturan. Disamping itu karena kepentingan tertentu informasi yang disampaikan kepada pihak penerima bisa jadi dipersepsikan secara berbeda oleh pihak penerima tersebut. Konflik akibat persepsi yang berbeda atau komunikasi yang tidak efektif antara pihak pengirim dan pihak penerima bisa terjadi dalam interaksi antara sesama PKL (Sudarmo 2013: 10).

c. Gesekan Kepribadian

Kepribadian seseorang atau beberapa orang yang tidak bisa diterima dan tidak bisa dipahami oleh kepribadian orang-orang pada umumnya bisa menimbulkan konflik. Sumber konflik seperti ini bisa dijelaskan pada hubungan antara PKL dengan preman dan pengamen/pengemis di

lingkungan, dimana PKL menjalankan aktivitas informalnya. Kepribadian PKL pada dasarnya merupakan orang-orang yang memiliki kepribadian yang memiliki jiwa wirausaha dan pekerja keras dengan menawarkan dan menyediakan jasa atau barang-barang secara informal kepada para pengguna/customer atas dasar suka rela bukan paksaan, ancaman, atau desakan untuk memperoleh pendapatan bagi kesinambungan dan kesejahteraan hidupnya. Sebaliknya preman (dalam arti negatif) adalah pribadi orang-orang yang orientasinya mendapatkan materi (biasanya berupa uang dalam jumlah tertentu), dengan jalan meminta secara paksa atau ancaman kepada orang lain termasuk kepada PKL, dan jika keinginannya tidak terpenuhi mereka bisa berbuat jahat atau melakukan tindak kriminal kepada pihak tertentu yang dipaksa untuk memenuhi kepentingannya sehingga sering menimbulkan keresahan dan ketakutan di pihak korbannya. Dalih yang sering digunakan oleh preman untuk menarik uang dari PKL adalah karena alasan bahwa preman merasa telah memberikan kontribusi dalam menjaga tempat lingkungan aktivitas. Biasanya mereka menarik uang secara periodik (mingguan, bulanan, harian atau accidental). Ada preman yang bertindak seorang diri namun ada juga dalam organisasinya preman melakukan secara berkelompok dan terorganisir. Pada umumnya preman cenderung terorganisir sehingga aktivitasnya seolah-olah telah terlembagakan sebagai hal yang lumrah, namun begitu lamanya mereka memeras PKL sehingga aktivitas mereka telah merugikan PKL secara materil dan non materil karena sebagai PKL

merasa rugi secara psikis maupun fisik akibat ulah preman, sedangkan PKL takut melawan preman, namun PKL sendiri juga tidak terbuka kepada pihak lain/aparat karena takut pada ancaman. (Sudarmo, 2013: 17-18).

d. Perbedaan Nilai

Menurut Sudarmo (2013), setiap stakeholders cenderung memiliki perbedaan dalam memandang realita di dunia. Konflik terjadi ketika tidak ada rasa menerima dan memahami suatu perbedaan antara PKL dan pemerintah bisa terjadi konflik karena perbedaan nilai, nilai-nilai yang dipegang oleh para pkL pada umumnya adalah nilai-nilai ekonomi, efisiensi, dan perolehan keuntungan semaksimal mungkin dengan biaya sekecil mungkin atau tanpa biaya-biaya sekalipun karena menggunakan sumber daya milik publik. Nilai-nilai yang dipegangnya menuntut mereka untuk mencari lokasi yang strategis untuk melancarkan usaha dagangannya begitu mengedepankan nilai-nilai ekonomi dan didorong oleh motif oleh keinginan keuntungan yang besar sering PKL tidak mengindahkan peraturan daerah sehingga melanggar peraturan daerah dalam berbagai bentuknya seperti meninggalkan barang dagangan di lokasi atau membiarkan geronbaknya makrak di pinggir jalan, adalah hal yang sering terjadi dan lazim dilakukan oleh PKL. Sebaliknya nilai-nilai yang dipegang oleh aparat pemerintah yang bertolak belakang dengan nilai-nilai yang dipegang PKL adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap hukum dan siapapun harus patuh pada peraturan yang berlaku; nilai-nilai

ini yang kemudian menuntut aparat Satpol PP berkewajiban memelihara keindahan, ketertiban, kebersihan, keamanan serta kenyamanan kota bagi pengguna di wilayah kerjanya. Nilai-nilai yang dipegang satpol PP menuntut aparat pemerintah tersebut untuk tidak akan membiarkan PKL melanggar peraturan yang berlaku seperti secara sembarangan menempati lokasi yang menjadi larangan oleh pihak pemerintah, menciptakan kekumuhan, menimbulkan kemacetan, menimbulkan kesemrawutan dan merusak keindahan kota. Nilai-nilai yang membawa pada cara pandang mereka dalam memandang dunia secara berbeda bisa membawa pada tidak adanya sikap saling bisa menerima dan saling memahami. Kondisi seperti ini jelas berujung pada konflik antara PKL dan aparat pemerintah khususnya Satpol PP (Sudarmo, 2013: 13-14)

e. Kooptasi Terhadap Pemimpin oleh Pihak Pemerintah

Kooptasi merupakan bentuk formalisme oleh kelompok tertentu terhadap pemerintah yang seolah-olah mereka adalah bagiannya sehingga mereka mencerminkan kepentingan-kepentingan pemerintah, dalam kasus pkL ketua paguyuban bisa dikooptasi oleh pihak pemerintah sebagai instrument atau alat untuk memudahkan pemerintah didalam melaksanakan kebijakannya agar mendapat dukungan dari para PKL, dan melaui ketua paguyuban inilah pemerintah menguasai para PKL. Pengaruh PKL melalui kooptasi bisa berupa bentuk-bentuk intimidasi, pemaksaan, atau bentuk-bentuk ijunsmen/merayu agar mereka mendukung kepentingan-kepentingan pemerintah. Dalam kondisi dimana

para anggota PKL sadar bahwa ketua paguyubannya dimanfaatkan sebagai kepanjangan pemerintah maka konflik akan terjadi antara ketua dengan anggota (Sudarmo, 2013: 32).

Dari penelitian yang sama, Sudarmo (2013) menemukan sejumlah ragam interaksi meliputi PKL dengan Pemerintah (termasuk Satpol PP, Dinas Pasar, Dinas UMKM dan Koperasi), legislatif dengan eksekutif, instansi Pemerintah dengan instansi Pemerintah, pengurus paguyuban dengan anggota PKL, PKL dengan PKL, PKL dengan masyarakat, PKL dengan pedagang formal (termasuk pedagang pasar yang memiliki ijin pasar), PKL dengan elite non pemerintah, PKL dengan preman, PKL dengan pengemis/pengamen, dan PKL dengan pengguna jalan lainnya. Dari sejumlah ragam interaksi tersebut kemudian Sudarmo mengklasifikasikan konflik menjadi 4 (empat) bentuk sebagai berikut:

- a. Konflik Pribadi
- b. Konflik antar Pribadi
- c. Konflik antar Kelompok
- d. Konflik antar Pribadi dengan Kelompok

Sementara itu, Saptani (2010) membagi bentuk konflik menjadi 5 (lima) bentuk berbeda, sebagai berikut:

- a. Konflik dalam Diri Individu

Konflik yang terjadi dalam diri individu karena individu dihadapkan pada sejumlah alternatif pilihan yang ada. Sejumlah alternatif pilihan tersebut membuat pemikiran individu mengalami tekanan-tekanan

secara emosional (Saptani, 2012). Menurut Wirawan (2013: 55), pada jenis konflik ini terdiri atas:

1) Konflik Pendekatan - Pendekatan (*Approach - Approach Conflict*)

Konflik ini terjadi ketika situasi seorang individu dihadapkan pada sejumlah alternatif pilihan yang berbeda, namun sama-sama memiliki daya tarik dan kualitas yang sama baiknya (Wirawan, 2013: 55).

2) Konflik Menghindari - Menghindari (*Avoidance - Avoidance Conflict*)

Konflik ini berbanding terbalik dengan konflik pendekatan – pendekatan, dimana seorang individu dihadapkan pada sejumlah pilihan alternatif yang sama-sama tidak memiliki daya tarik sama sekali untuk dipilih atau bahkan alternatif tersebut akan lebih baik apabila dihindari (Wirawan, 2013: 55).

3) Konflik Pendekatan - Menghindari (*Approach - Avoidance Conflict*)

Konflik ini terjadi dimana situasi menempatkan individu harus mengambil sebuah keputusan terhadap suatu pilihan alternatif yang memiliki konsekuensi nilai positif maupun negatif terkait dengan pilihannya (Saptani, 2012).

b. Konflik Antar Individu

Konflik ini merupakan konflik yang terjadi pada individu yang satu dengan individu yang lainnya. Penyebab timbulnya konflik ini karena adanya perbedaan-perbedaan dari individu-individu tersebut, seperti cara pandang terhadap suatu masalah, persepsi tentang isu tertentu, tujuan yang

hendak dicapai maupun tindakan atau cara yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut (Saptani, 2012). Dapat dikatakan bahwa konflik ini terjadi karena perbedaan kepribadian dari individu-individu yang bersangkutan dalam kehidupan masyarakat maupun organisasi.

c. Konflik Antar Anggota dalam Satu Kelompok

Konflik ini merupakan konflik yang terjadi antara individu, sebagai anggota suatu kelompok, dengan individu lain yang juga merupakan anggota kelompok yang sama. Atau dapat dikatakan konflik terjadi oleh individu-individu yang merupakan rekan satu kelompok, komunitas atau organisasi karena terjadi ketidaksesuaian dari suatu hubungan komunitas (Saptani, 2012).

d. Konflik Antar Kelompok

Konflik ini merupakan konflik yang terjadi karena suatu pertentangan kepentingan antar kelompok tersebut (Handoko, 2009). Pertentangan ini apabila terjadi berlarut-larut akan membuat koordinasi dan integrasi antar kelompok menjadi semakin buruk. Lebih lanjut, Saptani (2012) menjelaskan bahwa kepentingan yang menjadi sumber konflik dapat berupa perbedaan persepsi, tujuan maupun karena adanya persaingan mendapatkan sumberdaya yang terbatas.

e. Konflik Antar Organisasi

Konflik ini merupakan konflik yang terjadi pada organisasi dengan organisasi yang lainnya karena perbedaan prinsip, konsep, strategi, dan sistem dalam proses pencapaian tujuan organisasi (Saptani, 2012). Konflik

ini muncul juga sebagai akibat adanya persaingan dari organisasi-organisasi tersebut.

Ditambahkan Lewis Coser yang mengelompokkan konflik menjadi dua jenis konflik, sebagai berikut:

a. Konflik Realitas

Konflik realitas merupakan konflik yang terjadi sebagai akibat dari adanya perbedaan-perbedaan cara yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Di dalam jenis konflik ini, interaksi konflik memfokuskan pada objek konflik yang harus diselesaikan oleh pihak yang terlibat konflik. Metode manajemen konflik yang digunakan adalah dialog, persuasi, musyawarah, voting, dan negosiasi (Wirawan, 2013: 59).

b. Konflik Nonrealitas

Konflik yang terjadi tidak berhubungan dengan isu substansi penyebab konflik. Melainkan konflik terjadi karena dipicu oleh rasa benci dan prasangka buruk terhadap pihak lain sehingga mendorong seseorang mencoba mengalahkan dan menghancurkan lawannya. Metode manajemen konflik yang digunakan adalah agresi, menggunakan kekuasaan, kekuatan dan paksaan (Wirawan, 2013: 59).

Konflik tidak hanya tentang pertentangan yang bersifat negatif, namun juga tentang konflik yang bersifat membangun kembali kehidupan dengan hal-hal baru. Oleh karena itu, Wirawan (2013) mengelompokkan konflik menjadi 2 jenis konflik sebagai berikut:

a. Konflik Konstruktif

Konflik konstruktif adalah konflik yang prosesnya mengarah kepada mencari solusi mengenai substansi konflik. Konflik jenis ini membangun kembali atau mempererat hubungan pihak-pihak yang berkonflik. Pihak-pihak yang berkonflik mendapatkan sesuatu manfaat dari adanya konflik seperti pembelajaran untuk menjadi lebih baik. Pihak-pihak yang terlibat konflik secara fleksibel menggunakan berbagai teknik manajemen konflik, seperti negosiasi, take and give, humor, bahkan voting untuk mencapai kesepakatan bersama sehingga tercipta win-win solution. Di dalam konflik ini, terdapat siklus konstruktif dimana pihak-pihak yang terlibat konflik sadar akan terjadinya konflik dan memberikan respon yang positif untuk menyelesaikan konflik (Wirawan, 2013: 59).

Gambar 1.2. Siklus Konflik Konstruktif



b. Konflik Destruktif

Konflik destruktif merupakan konflik yang terjadi dimana pihak-pihak yang terlibat konflik tidak fleksibel atau kaku karena tujuan konflik didefinisikan secara sempit yaitu untuk mengalahkan satu sama lain. Interaksi konflik terjadi berlarut-larut, siklus konflik tidak terkontrol karena menghindari isu konflik yang sesungguhnya. Pihak-pihak yang terlibat konflik menggunakan manajemen konflik seperti kompetisi, ancaman, konfrontasi, kekuatan, dan agresi. Konflik jenis ini dapat merusak kehidupan dan menurunkan kesehatan organisasi karena pihak-pihak yang terlibat konflik berusaha untuk menyelamatkan muka mereka (Wirawan, 2013: 62).

Gambar 1.3. Siklus Konflik Destruktif



Dari beberapa jenis konflik di atas, dapat diketahui bahwa konflik memiliki bermacam-macam bentuk. Pada dasarnya suatu konflik yang

muncul atau dialami oleh individu, kelompok, masyarakat atau organisasi dapat membawa perubahan. Perubahan ini terjadi karena proses konflik tersebut memiliki pengaruh/dampak bagi pihak-pihak yang terlibat konflik. Dampak yang diakibatkan konflik tidak selalu negatif melainkan dapat menjadi perubahan positif dan bermanfaat bagi pengembangan individu maupun perubahan masyarakat atau organisasi apabila konflik tersebut mampu dikelola dengan baik. Konflik secara alami akan selalu ada dalam kehidupan masyarakat maupun organisasi dan tidak dapat dihindari, untuk itu diperlukan pengelolaan yang baik terhadap konflik yang terjadi dengan menggunakan manajemen konflik.

4. Manajemen Konflik

Manajemen konflik merupakan proses pengelolaan konflik untuk mendapatkan kesesuaian dalam menyikapi konflik yang terjadi (Wirawan, 2013: 129). Konflik pada dasarnya tidak selalu berdampak negatif dan perlu disingkirkan atau dihindari, namun konflik merupakan hal yang wajar dan tak terelakan dalam kehidupan bahkan berpotensi untuk menjadi kekuatan positif apabila direspon atau dimanajemen dengan benar. Untuk itu diperlukan pengelolaan konflik dalam mengembangkan dan memberikan alternatif-alternatif dengan mendorong perubahan positif bagi pihak yang terlibat konflik melalui metode atau teknik tertentu.

Sedangkan Ross (1993) mendefinisikan manajemen konflik sebagai langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak

mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik dan mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif. Langkah-langkah yang dimaksud oleh Ross merupakan metode atau teknik dalam melakukan pengelolaan konflik. Langkah tersebut juga dapat diartikan sebagai strategi, sebagaimana Lynne Irvine (Wirawan, 2013: 131) mendefinisikan manajemen konflik sebagai:

“sebuah strategi yang digunakan oleh organisasi maupun anggota organisasi untuk mengidentifikasi dan mengelola perbedaan, dengan cara mengurangi kerugian manusia dan finansial dari konflik yang tidak dikelola, sementara itu memanfaatkan konflik sebagai sumber inovasi dan perkembangan.”

Sehingga diperlukan manajemen konflik dalam mengelola suatu konflik, karena konflik yang cenderung mengakibatkan hal-hal buruk atau konflik disfungsional apabila dikelola dengan tepat akan dapat berubah menjadi konflik fungsional. Sebaliknya apabila konflik yang terjadi tidak dikelola dengan baik maka akan menimbulkan situasi konflik yang semakin besar dan merusak. Pada dasarnya seberapa kecil konflik yang terjadi, apabila tidak dikelola dengan tepat akan dapat mengakibatkan masalah besar bagi hubungan internal kelompok komunitas atau hubungan antar kelompok komunitas (Sudarmo, 2011: 203). Dapat diperumpamakan bahwa manajemen konflik seperti mengelola luapan air limbah yang mengalir lirih agar tidak menjadi luapan air limbah yang semakin deras mengalir. Perumpamaan ini dapat dikatakan bahwa manajemen konflik merupakan langkah agar suatu permasalahan tidak menjadi permasalahan yang lebih besar.

Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa manajemen konflik merupakan pengelolaan konflik dengan menggunakan serangkaian teknik atau langkah-langkah tertentu oleh pihak ketiga atau pihak yang berkonflik dalam upayanya untuk meminimalisir dampak negatif konflik dan mengarahkan konflik destruktif menjadi konflik konstruktif yang menguntungkan semua pihak. Konflik dapat menjadi kekuatan positif yang membangun dengan peningkatan kreatifitas dan inovasi pihak-pihak yang terlibat serta membangkitkan kesadaran dan kesolidan suatu kelompok untuk bersatu dan berkembang. Namun, konflik yang tidak dikelola dengan baik dan dibiarkan begitu saja akan mengakibatkan keadaan menjadi semakin rumit dan masalah yang berkepanjangan. Untuk itu diperlukan pengelolaan konflik yang sebaik mungkin dengan menggunakan manajemen konflik.

Manajemen konflik yang digunakan oleh seseorang berbeda dengan orang lain begitu pula manajemen konflik yang digunakan oleh suatu organisasi/kelompok juga berbeda dengan organisasi/kelompok yang lain. Hal ini dikarenakan konflik memiliki bentuk dan jenis serta faktor penyebab yang bermacam-macam sehingga konflik yang dihadapi berbeda-beda satu dengan yang lain. Selain itu, pihak yang sedang menghadapi konflik memiliki pola perilaku tertentu untuk menghadapi lawan dengan membentuk satu atau beberapa pola tertentu. Pola perilaku dalam menghadapi situasi konflik ini disebut dengan gaya manajemen konflik (Wirawan, 2013).

Para pakar dunia mengembangkan berbagai teori-teori tentang gaya manajemen konflik. Salah satu teori gaya manajemen konflik yakni teori

Thomas dan Kilmann oleh Kenneth W. Thomas dan Ralph H. Kilmann (dalam Wirawan, 2013: 140) mengembangkan taksonomi gaya manajemen konflik berdasarkan dua dimensi: (1) kerja sama (*cooperativeness*) yaitu upaya orang untuk memuaskan orang lain jika menghadapi konflik, upaya kerja sama ini diletakkan pada sumbu horizontal dan (2) keasertifan (*assertiveness*) yaitu upaya orang untuk memuaskan diri sendiri jika menghadapi konflik, upaya keasertifan diletakkan pada sumbu vertikal. Berdasarkan dua dimensi tersebut, Thomas dan Kilmann mengemukakan lima jenis gaya manajemen konflik sebagai berikut:

a. Kompetisi (*competing*)

Gaya manajemen konflik dengan tingkat keasertifan tinggi dan tingkat kerja sama rendah. Gaya ini merupakan gaya yang berorientasi pada kekuasaan, dimana seseorang akan menggunakan kekuasaan yang dimilikinya untuk memenangkan konflik dengan biaya lawannya (Wirawan, 2013: 140). Pihak berkonflik cenderung agresif dan sulit untuk bekerjasama, sehingga menggunakan kekerasan, ancaman dan taktik-taktik penekanan yang digunakan untuk melawan pihak lawan. Pihak-pihak yang berkonflik terlibat dalam kompetisi dengan cara memaksa melalui kekuatan atau tindakan otoritas yang dimiliki oleh pihak yang berkonflik (Sudarmo, 2011: 214).

b. Kolaborasi (*collaborating*)

Gaya manajemen konflik dengan tingkat keasertifan tinggi dan tingkat kerjasama tinggi. Tujuan dari gaya manajemen konflik ini adalah

mencari alternatif, dasar bersama, dan pemenuhan harapan bersama dari pihak-pihak berkonflik. Dengan kata lain, tujuan dari gaya manajemen ini adalah menciptakan solusi yang sepenuhnya memuaskan pihak-pihak berkonflik, untuk itu upaya yang dilakukan adalah dengan bernegosiasi (Wirawan, 2013: 140). Pihak-pihak yang berkonflik bekerja sama dengan mengurangi tuntutan mereka agar tercapai suatu penyelesaian terhadap perselisihan yang terjadi. Kolaborasi sering disebut problem solving yakni usaha yang dilakukan untuk mendapatkan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak yang terlibat konflik (Sudarmo, 2011: 214-215).

c. Kompromi (*compromising*)

Gaya manajemen konflik tengah atau menengah, dimana tingkat keasertifan dan kerjasama sedang. Gaya ini menggunakan strategi give and take, kedua belah pihak yang terlibat konflik mencari alternatif titik tengah yang memuaskan sebagian keinginan mereka (Wirawan, 2013: 141). Pengelolaan konflik yang mencari solusi dengan melakukan tawar-menawar untuk mendapatkan kesepakatan terbaik bagi semua pihak yang berkonflik. Masing-masing pihak yang terlibat konflik akan mendapatkan sedikit kemenangan dan sedikit kekalahan (Sudarmo, 2011: 214). Kompromi akan berhasil apabila kedua belah pihak saling menghargai dan saling percaya.

d. Menghindar (*avoiding*)

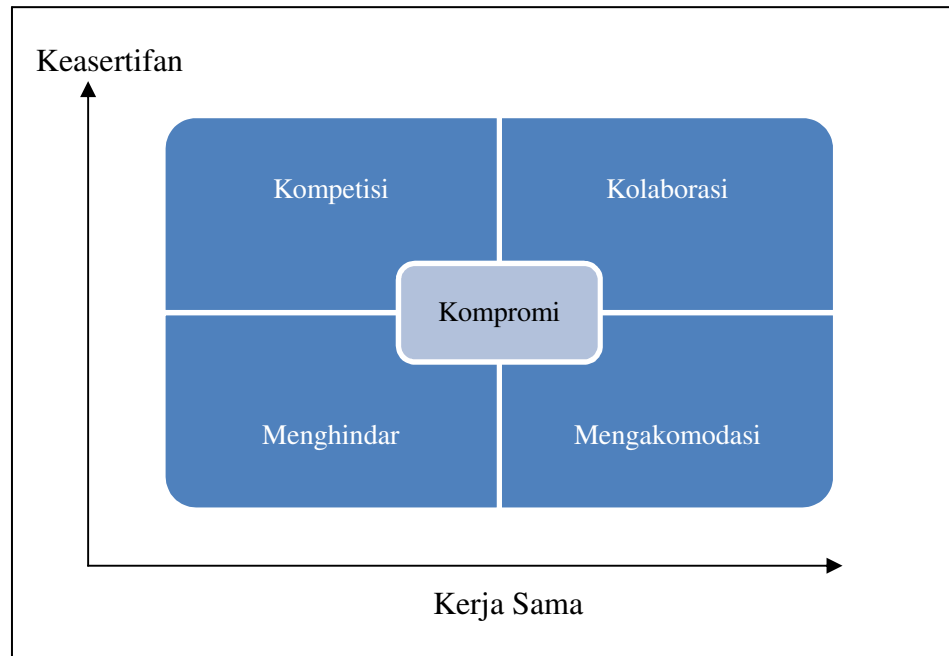
Gaya manajemen konflik dengan tingkat keasertifan dan kerjasama yang rendah. Dalam gaya manajemen ini, kedua belah pihak yang terlibat

konflik berusaha menghindari konflik. Bentuk menghindari konflik berupa menjauhkan diri dari pokok masalah, menunda pokok masalah hingga waktu yang tepat, atau menarik diri dari konflik yang mengancam dan merugikan (Wirawan, 2013: 141). Gaya manajemen konflik menghindar menganggap bahwa ketidaksepakatan itu tidak ada, menarik diri dari situasi dan bersikap netral dalam berbagai hal (Sudarmo, 2011: 214). Dalam gaya manajemen ini, pihak yang berkonflik tidak mendapatkan tujuan yang diinginkan dan membiarkannya hilang.

e. Mengakomodasi (*accomodating*)

Gaya manajemen konflik dengan tingkat keasertifan rendah dan kerja sama tinggi. Gaya manajemen konflik ini mengabaikan kepentingan dirinya sendiri dan berupaya memuaskan lawan konfliknya (Wirawan, 2013: 142). Suatu pihak berkonflik melepaskan atau mengesampingkan tujuan yang diinginkannya, sehingga pihak yang lain mendapatkan sepenuhnya tujuan yang diinginkan. Gaya manajemen ini berusaha menjaga harmoni dan mengabaikan perbedaan-perbedaan yang terjadi diantara pihak-pihak yang berkonflik (Sudarmo, 2011: 214).

Gambar 1.4. Kerangka Gaya Manajemen Konflik Thomas dan Kilmann



Sumber: (Wirawan, 2013)

Dari lima gaya manajemen konflik milik Thomas dan Kilmann, pengelolaan konflik dilakukan dengan menggunakan strategi dan taktik yang berbeda-beda. Namun demikian, tujuan yang diharapkan dari pengelolaan konflik adalah sama yakni untuk menciptakan output berupa solusi terbaik bagi pihak-pihak yang berkonflik. Proses pengelolaan konflik yang berorientasi pada pencapaian tujuan penyelesaian suatu konflik. Secara hakikat, proses manajemen konflik untuk mencapai keluaran konflik disebut dengan resolusi konflik (Wirawan, 2013: 177). Gregory Jones (2003: 3) dalam *Toward an Integrated Practice of Behavioral Conflict Management*, menjelaskan bahwa:

“Conflict resolution is about decision making. One or more competitive or opposing parties are faced with decisions about how to reconcile incompatible needs or desires.”

(Resolusi konflik adalah tentang pengambilan keputusan. Satu atau lebih pihak bersaing atau bertentangan dihadapkan dengan keputusan tentang bagaimana mendamaikan kebutuhan atau keinginan yang tidak kompatibel)

Sedangkan menurut Forsyth (2009), resolusi konflik adalah suatu metode pengelolaan konflik yang terkonsep dengan baik yang digunakan untuk menyelesaikan atau mengatasi konflik dengan damai. Dengan kata lain, resolusi konflik merupakan proses untuk mendapatkan output konflik melalui metode-metode tertentu. Menurut Wirawan (2013: 177) ada dua bentuk metode resolusi konflik yakni sebagai berikut:

a. Pengaturan Sendiri (Self Regulation)

Dalam metode resolusi konflik ini, pihak-pihak yang terlibat konflik menyusun strategi dan taktik konflik untuk menyelesaikan konflik yang sedang dihadapinya. Konflik diselesaikan melalui pendekatan dan negosiasi untuk menciptakan solusi yang diharapkan oleh pihak-pihak yang terlibat konflik. Pola interaksi konflik tergantung pada keluaran konflik yang diharapkan, potensi konflik, lawan konflik dan situasi konflik (Wirawan, 2013: 178). Berikut adalah pola interaksi konflik yang digunakan dalam metode resolusi konflik dengan pengaturan sendiri:

1) Interaksi dengan Tujuan Mengalahkan Lawan

Model resolusi konflik ini terjadi ketika pihak-pihak yang terlibat konflik bertujuan untuk memenangkan konflik dan mengalahkan lawan konfliknya. Gaya manajemen konflik yang digunakan adalah kompetisi atau kompromi, sehingga dimungkinkan ada pihak yang menang dan ada pihak yang kalah atau win-lose solution (Sudarmo, 2011). Pihak

yang terlibat konflik berusaha mencari solusi konflik mengalahkan lawan konfliknya dengan berbagai pertimbangan, yaitu: merasa mempunyai kekuasaan lebih besar dari lawan konfliknya, merasa mempunyai sumber konflik yang lebih besar, menganggap obyek konflik sangat penting bagi kehidupan dan harga dirinya, situasi konflik menguntungkan dan merasa bisa mengalahkan lawan konfliknya (Wirawan, 2013: 178).

2) Interaksi dengan Tujuan Menciptakan Kolaborasi

Model resolusi konflik ini terjadi ketika pihak-pihak yang terlibat konflik bekerjasama untuk menciptakan penyelesaian konflik yang menguntungkan kedua belah pihak dan tercipta win-win solution. Gaya manajemen konflik yang digunakan adalah kolaborasi atau problem solving (Sudarmo, 2011). Kedua belah pihak mengemukakan persamaan dan kebersamaan dengan menjauhkan perbedaan-perbedaan serta melakukan inisiatif untuk pemecahan masalah.

3) Interaksi Konflik Menghindar

Model resolusi konflik ini bertujuan untuk menghindarkan diri dari situasi konflik. Situasi ini menganggap bahwa konflik tidak benar-benar ada atau terjadi. Konflik dibiarkan hilang dengan sendirinya, padahal hal ini malah akan membuat konflik menumpuk dan berpotensi menjadi konflik yang semakin besar dan rumit. Gaya manajemen yang digunakan adalah dengan menghindar (avoiding) sehingga mengakibatkan lose-lose conflict (Sudarmo, 2011). Pada

awalnya pihak yang terlibat konflik akan menahan diri dan pasif dengan situasi konflik, kemudian menarik diri dari situasi konflik dengan tidak melayani reaksi pihak lawan. Ada beberapa alasan yang mendasari pihak yang terlibat konflik untuk menghindari konflik, yaitu: tidak senang atas ketidaknyamanan sebagai akibat terjadinya konflik; menganggap penyebab konflik tidak penting; tidak mempunyai cukup kekuasaan untuk memaksakan kehendak; menganggap situasi konflik tidak bisa dikembangkan sesuai kehendaknya dan belum siap melakukan negosiasi (Wirawan, 2013: 180).

4) Interaksi Konflik Mengakomodasi

Model resolusi konflik ini bertujuan untuk menyenangkan lawan konflik dan mengorbankan dirinya. Gaya manajemen konflik yang digunakan adalah dengan mengakomodasi (accomodating), dengan mengabaikan perbedaan-perbedaan dan menonjolkan persamaan dan bidang yang disepakati bersama. Model ini sama dengan model menghindar dimana keduanya mengakibatkan lose-lose conflict (Sudarmo, 2011). Berikut adalah perilaku dari interaksi konflik mengakomodasi: bersikap pasif dan ramah kepada lawan konflik; memperhatikan lawan konflik sepenuhnya dan mengabaikan diri sendiri; menyerah pada solusi yang diminta lawan konflik dan memenuhi keinginan lawan konflik (Wirawan, 2013: 181).

b. Intervensi Pihak Ketiga (Third Party Intervation)

Pihak-pihak yang terlibat konflik seringkali tidak mampu menyelesaikan konflik yang sedang dihadapinya. Intervensi pihak ketiga dianggap lebih bermanfaat apabila terjadi kondisi ketidakmampuan pihak berkonflik menyelesaikan konflik. Pihak ketiga melakukan intervensi ke dalam konflik dengan bersikap pasif menunggu datangnya pihak yang terlibat konflik meminta bantuan atau dapat juga bersikap aktif dengan membujuk kedua belah pihak untuk menyelesaikan konflik. Pihak ketiga dapat berupa lembaga pemerintah, lembaga arbitrase yang dibentuk berdasarkan undang-undang, lembaga mediasi hingga pihak ketiga yang dibentuk berdasarkan kesepakatan pihak-pihak yang terlibat konflik (Wirawan, 2013: 184).

Intervensi pihak ketiga dapat dibagi menjadi lima, yaitu:

1) Resolusi Melalui Pengadilan

Dalam resolusi konflik ini, salah satu pihak atau kedua belah pihak yang terlibat konflik menyerahkan solusinya kepada pengadilan. Hakim akan meminta kedua belah pihak untuk berdamai pada awal proses pengadilan. Jika tidak tercipta perdamaian maka kasus akan diperiksa dan diberikan keputusan oleh hakim. Keputusan yang diambil hakim dapat berupa win-lose solution atau win-win solution. Apabila terjadi ketidakpuasan terhadap keputusan hakim maka dilakukan banding di tingkat Pengadilan Negeri ke Pengadilan Tinggi, kemudian kasasi ke tingkat Mahkamah Agung, dan peninjauan kembali dengan

bukti baru apabila pihak berkonflik belum puas dengan keputusan hakim (Wirawan, 2013: 184).

2) Resolusi Melalui Legitimasi

Merupakan penyelesaian konflik melalui perundang-undangan yang dikeluarkan oleh lembaga legislatif. Konflik yang diselesaikan menggunakan metode ini adalah konflik yang besar dan meliputi populasi yang besar, tetapi mempunyai pengaruh terhadap individu anggota populasi (Wirawan, 2013: 185).

3) Resolusi Melalui Proses Administrasi

Resolusi konflik ini dilakukan oleh lembaga negara - bukan lembaga yudikatif - yang menurut Undang-undang atau Peraturan Pemerintah diberi hak untuk menyelesaikan perselisihan atau konflik dalam bidang tertentu (Wirawan, 2013: 186).

4) Resolusi Perselisihan Alternatif

Merupakan resolusi konflik melalui pihak ketiga yang bukan pengadilan dan proses administrasi yang diselenggarakan oleh lembaga yudikatif dan eksekutif. Resolusi konflik ini terdiri atas mediasi dan arbitrase. Mediasi merupakan proses manajemen konflik dimana pihak-pihak yang terlibat konflik menyelesaikan konflik mereka melalui negosiasi untuk mencapai kesepakatan bersama (Wirawan, 2013: 200). Sedangkan arbitrase menurut Christopher A. Moore adalah istilah umum proses penyelesaian konflik sukarela dimana pihak-pihak yang terlibat konflik meminta bantuan pihak ketiga yang imparial

(tidak memihak) dan netral untuk membuat keputusan mengenai obyek konflik (Wirawan, 2013: 214).

5) Rekonsiliasi

Rekonsiliasi adalah proses resolusi konflik yang mentransformasi ke keadaan sebelum terjadinya konflik yaitu keadaan kehidupan yang harmonis dan damai. Pihak-pihak yang terlibat konflik harus saling memaafkan dan tidak menyisihkan dendam yang dapat menimbulkan konflik baru di kemudian hari (Wirawan, 2013: 195).

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini bermaksud untuk menggali, menggambarkan, serta mendeskripsikan fenomena sosial tentang manajemen konflik Pemerintah Daerah terhadap eksistensi pedagang kaki lima (PKL) di Alun-alun Kabupaten Ponorogo. Peneliti berusaha menggambarkan fenomena sosial konflik PKL yang sebenarnya terjadi melalui pengumpulan data yang sedalam-dalamnya. Hal ini dikarenakan, penelitian kualitatif lebih menekankan pada persoalan kedalaman (kualitas) data bukan banyaknya (kuantitas) data (Krisyantono, 2009).

Penekanan penelitian kualitatif ini terletak pada makna yang ditentukan oleh proses terjadinya dan cara pandang atau perspektifnya. Senada dengan pengertian penelitian kualitatif menurut H.B Sutopo (2002: 111):

“Penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang mengarah pada

pendeskripsian secara rinci dan mendalam mengenai potret kondisi tentang apa yang sebenarnya terjadi menurut apa adanya di lapangan studinya.”

Penggunaan metode deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan tentang sumber konflik dan bentuk konflik yang muncul dari eksistensi PKL dan peran Pemerintah Daerah dalam manajemen konflik yang terjadi.

2. Penentuan Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi PKL di kawasan Alun-alun dan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Ponorogo. Alasan pemilihan lokasi penelitian PKL di kawasan Alun-alun dikarenakan lokasi merupakan pusat kota sekaligus pusat pemerintahan yang kontras dengan keberadaan PKL, sehingga memiliki potensi yang tinggi timbulnya konflik. Data dapat digali sedalam mungkin dari aktivitas para PKL termasuk melalui organisasi atau paguyuban usaha yang menaungi PKL tersebut.

Selain itu penelitian juga dilakukan di kantor Satpol PP Kabupaten Ponorogo, dikarenakan Satpol PP merupakan pihak yang diberi tanggung jawab oleh Pemerintah Daerah dalam melakukan pengaturan dan pembinaan PKL. Tugas pokok Satpol PP dalam menyelenggarakan ketertiban umum yang diwujudkan dengan melakukan pengaturan dan pembinaan PKL, mendapatkan benturan kepentingan dengan eksistensi PKL. Benturan kepentingan inilah yang memicu potensi konflik yang selanjutnya perlu dimanajemen oleh Satpol PP agar tidak mengakibatkan konflik yang merugikan dan berkepanjangan.

3. Teknik Penentuan Informan Penelitian

Teknik penentuan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Di dalam penelitian kualitatif, informasi lebih ditekankan pada kedalaman data yang diperoleh bukan pada banyaknya data yang didapatkan sehingga jumlah sampel tidak menjadi hal yang penting apabila data dianggap sudah cukup. Dengan demikian, pemilihan sampel diarahkan pada narasumber yang dipandang sebagai sumber informasi yang memiliki data penting dan berkaitan dengan permasalahan yang diteliti (Sutopo, 2002).

Peneliti dengan sengaja menunjuk subjek atau informan yang dianggap mengetahui permasalahan dan mampu memberikan informasi berupa data yang mendalam dan dapat dipercaya, sesuai dengan pendapat Susanto (2006: 12) : “Sampel ditentukan dengan memilih informan yang dianggap mengetahui informasi dan masalahnya secara mendalam dan dapat dipercaya untuk menjadi sumber data yang tepat.”

Penggunaan teknik *purposive* menggali informasi tidak dengan secara acak, melainkan dilakukan dengan sengaja dalam memilih informan penelitian. Penunjukkan informan dilakukan dengan memilih narasumber yang dianggap mampu memberikan informasi sedalam-dalamnya. Narasumber yang diteliti tidak dipandang sebagai responden melainkan dipandang sebagai informan yang mampu memberikan informasi terkait dengan apa yang diteliti (Sutopo, 2002).

Dalam penelitian ini, informan yang dipercaya sebagai sarana pengumpulan data dan informasi adalah PKL di kawasan Alun-alun, Ketua Paguyuban PKL Alun-alun, dan Kepala Satpol PP Kabupaten Ponorogo. Informan tersebut dianggap mengetahui secara mendalam tentang permasalahan konflik PKL, sehingga dipercaya sebagai narasumber penelitian.

Dalam penelitian ini, informan yang dipercaya sebagai sarana pengumpulan data dan informasi adalah Kepala Satpol PP Kabupaten Ponorogo, Ketua Paguyuban PKL Alun-alun, tiga orang kepala seksi, dua anggota satpol PP serta empat orang PKL Alun-alun mewakili beberapa jenis kelompok usaha dagang. Informan tersebut dianggap mengetahui secara mendalam tentang permasalahan konflik dengan PKL, sehingga dipercaya sebagai narasumber penelitian. Ke-11 orang berlatar belakang pendidikan SMU hingga S2.

4. Teknik Penggalan Data

Jenis data yang peneliti gunakan terdiri dari dua jenis data yang saling melengkapi, jenis data tersebut adalah:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data peneliti) dari objek penelitiannya (Harbani, 2012: 70). Peneliti menggali informasi dengan terjun sendiri ke lapangan untuk mendapatkan data yang diharapkan. Keuntungan data primer adalah data yang diperoleh dapat sesuai dengan tujuan penelitian sebab data dikumpulkan dengan

prosedur yang ditetapkan dan dikontrol oleh peneliti. Peneliti menggunakan jenis data primer untuk mendapatkan informasi langsung tentang konflik eksistensi PKL dan manajemen konflik yang dilakukan Pemerintah Daerah dengan melakukan wawancara secara langsung kepada pihak-pihak yang terlibat dalam permasalahan penelitian.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber-sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan (Ulber, 2010: 291). Data sekunder juga dapat dikatakan data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti. Data sekunder digunakan untuk melengkapi data primer dari informan dalam pengumpulan data penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini didapat dari sumber lain sebagai data pelengkap misalnya dokumen, buletin, perundang-undangan, dan arsip-arsip yang berhubungan dengan konflik PKL dan manajemen konflik yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah.

5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan suatu langkah yang sangat penting dalam penelitian untuk mendapatkan data yang valid sesuai tujuan penelitian yang digunakan dalam analisis penelitian. Oleh karena itu pengumpulan data harus menggunakan prosedur yang sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan dan informasi yang optimal dengan menggunakan metode atau teknik pengumpulan data penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berdasar jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan wawancara adalah kegiatan percakapan tanya jawab yang sistematis dan terstruktur antara peneliti dengan informan dengan tujuan mendapatkan data secara langsung dari informan terkait dengan permasalahan penelitian. Menurut Budiyono (2003: 52), metode wawancara disebut juga interview, dimana pewawancara menggunakan percakapan sedemikian hingga yang diwawancara bersedia terbuka mengeluarkan pendapatnya, biasanya yang diminta bukan kemampuan tetapi informasi mengenai sesuatu yang diteliti.

Dalam penelitian ini, proses wawancara dilakukan secara formal dan informal dengan terlebih dahulu membuat kerangka garis besar atau kerangka wawancara yang kemudian dikembangkan dalam proses wawancara berlangsung dengan informan tanpa keluar dari inti permasalahan penelitian. Tujuannya memperoleh data dari informan tentang gambaran konflik yang terjadi dan manajemen konflik yang dilakukan Pemerintah Daerah, secara rinci dan mendalam dengan berkomunikasi tanya jawab kepada pihak-pihak yang telah ditentukan sebelumnya yang dianggap mengetahui inti permasalahan penelitian.

b. Dokumentasi

Dalam penelitian ini, peneliti selain melakukan wawancara dengan informan, juga mencari dan mengumpulkan data yang berupa dokumen-dokumen, arsip, peraturan perundang-undangan, majalah dan catatan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Data-data dokumentasi tersebut merupakan jenis data sekunder yang telah diolah oleh pihak lain. Teknik ini dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder yang terdapat di lokasi penelitian kantor Satpol PP, untuk mengumpulkan data tentang manajemen konflik yang dilakukan. Data dokumentasi yang diperoleh kemudian dijadikan referensi yang menunjang proses penelitian.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data secara kualitatif yang mengacu kepada teknik analisis data milik Miles dan Huberman dengan menggunakan model analisis data interaktif. Analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus-menerus sampai tuntas. Teknik analisis interaktif meliputi 3 tahap sebagai berikut (Sutopo, 2002):

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstraksian, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan (Ulber, 2010: 339). Dalam tahapan ini, data yang diperoleh di lapangan disederhanakan, dipilah, dibuang data yang tidak dibutuhkan, dan difokuskan sesuai pada topik

penelitian. Kegiatan reduksi data ini berlangsung terus menerus selama proses penelitian berlangsung, bahkan sebelum proses pengumpulan data. Pada waktu berlangsungnya pengumpulan data, terjadi tahapan reduksi seperti membuat ringkasan, membuat coding, memusatkan tema, menentukan batas-batas permasalahan, membuat partisi, dan menulis catatan-catatan kecil.

Dalam penelitian ini, reduksi data dilakukan setelah didapatkan data atau informasi dari hasil wawancara dengan PKL, Ketua Paguyuban PKL, dan Kepala Satpol PP Kabupaten Ponorogo sebagai informan atau narasumber penelitian. Data juga diperoleh dari telaah dokumen atau arsip yang berhubungan dengan permasalahan penelitian. Data yang diperoleh atau terkumpul di lapangan, kemudian dilakukan proses memilih data yang akan digunakan, merangkum informasi yang berisi informasi penting, dan memfokuskan informasi terhadap fokus penelitian.

b. Sajian Data

Sajian data merupakan suatu rangkaian informasi yang memungkinkan dapat dilakukannya penarikan kesimpulan penelitian. Sajian data harus mengacu pada rumusan masalah yang telah dirumuskan sebagai pertanyaan penelitian, sehingga narasi yang tersaji merupakan deskripsi mengenai kondisi yang rinci untuk menceritakan dan menjawab setiap permasalahan yang ada (Sutopo, 2002: 92).

Sajian data dilakukan dengan menjelaskan data dan informasi yang didapatkan dengan menyusun narasi untuk mendeskripsikan data agar

mudah dimengerti. Dalam penelitian ini, data yang diperoleh dari informan melalui wawancara dan dokumentasi disusun secara sistematis dalam bentuk narasi agar peneliti dapat menggambarkan konflik PKL yang terjadi.

c. Penarikan Kesimpulan

Langkah terakhir dalam teknik analisis data interaktif ini adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Pada tahapan ini, peneliti melakukan generalisasi dari hasil reduksi data yang telah disajikan secara logis dan sistematis. Lebih lanjut dijelaskan Sutopo (2002: 93), bahwa penarikan kesimpulan perlu diverifikasi agar cukup mantap dan benar-benar bisa dipertanggungjawabkan supaya simpulan penelitian menjadi lebih kokoh dan lebih bisa dipercaya.

Dalam penelitian ini, setelah data dianalisa kemudian dilakukan penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan ini untuk mengetahui pertanyaan yang dirumuskan apakah telah berhasil dijawab, yakni bagaimana konflik yang terjadi pada eksistensi PKL dan bagaimana peran Pemerintah Daerah dalam manajemen konflik tersebut.

H. Kerangka Berpikir

Salah satu permasalahan kepadatan penduduk adalah terjadinya ledakan tenaga kerja. Ketidakseimbangan antara ketersediaan lapangan kerja dan jumlah angkatan kerja serta ditambah standar kualifikasi tinggi di sektor formal memicu munculnya fenomena sektor informal di masyarakat. Salah satu bentuk sektor informal di perkotaan adalah

pedagang kaki lima. Keberadaan PKL di ruang publik berkembang cukup pesat tanpa terkendali seperti perkembangan PKL di kawasan Alun-alun. Akibatnya terjadi permasalahan permasalahan konflik dari keberadaan PKL di ruang publik tersebut.

Konflik keberadaan PKL di Alun-alun tidak muncul tanpa ada sumbernya. Ada beberapa sumber penyebab munculnya konflik ke permukaan. Sumber-sumber konflik itulah yang menyebabkan konflik muncul dalam bentuk yang berbeda-beda. Bentuk konflik dapat dipengaruhi oleh satu sumber konflik maupun kombinasi dari sumber-sumber konflik. Bentuk konflik merupakan wujud dari aktivitas dan interaksi PKL dengan pihak-pihak yang terkait dengannya baik itu sesama PKL, masyarakat, maupun Pemerintah Daerah. Situasi konflik PKL ini, mendorong Pemerintah Daerah Kabupaten Ponorogo untuk melakukan tindakan untuk mengendalikan konflik yang terjadi.

Diperlukan manajemen konflik agar konflik eksistensi PKL tidak menjadi konflik destruktif yang merusak dan berkepanjangan. Sebaliknya melalui manajemen konflik yang baik, konflik dapat dikelola dan dikendalikan sehingga menjadi konflik konstruktif yang berpengaruh positif bagi pihak berkonflik. Pemerintah Daerah Kabupaten Ponorogo sebagai penyelenggara pemerintahan bertanggung jawab dalam manajemen konflik dari eksistensi PKL. Penulis mencoba melakukan analisis manajemen konflik Pemerintah Daerah Kabupaten Ponorogo dengan menggunakan gaya manajemen konflik dan resolusi konflik. Gaya

manajemen konflik merupakan perpaduan dari kerja sama dan keasertifan Satpol PP, selaku pihak Pemda, dengan PKL dalam mengendalikan konflik yang terjadi. Ada lima jenis gaya manajemen konflik yang dapat digunakan Satpol PP yakni kompetisi, kolaborasi, kompromi, menghindar dan mengakomodasi. Dari gaya manajemen konflik yang digunakan dalam menghadapi bentuk-bentuk konflik eksistensi PKL, diharapkan mampu menciptakan output berupa solusi terbaik bagi pihak-pihak yang terlibat konflik. Untuk mendapatkan output tersebut diperlukan proses melalui metode-metode tertentu yang disebut resolusi konflik. Ada dua bentuk metode resolusi konflik yang dapat digunakan Satpol PP yakni dengan pengaturan sendiri serta dengan intervensi pihak ketiga. Dengan penerapan gaya manajemen konflik dan resolusi konflik ini, diharapkan dapat tercipta solusi konflik yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang terlibat konflik eksistensi PKL di Kawasan Alun-alun Kabupaten Ponorogo.

Berikut merupakan kerangka berpikir dalam penelitian ini:

Gambar 1.5. Bagan Kerangka Berpikir

