

MAKALAH

“KONFLIK DAN ORGANISASI INTERNASIONAL”

**Diajukan untuk Memenuhi Tugas Ujian Tengah Semester Mata Kuliah Organisasi
Internasional dan Globalisasi**

Dosen Pengampu: Intan Fitri Meutia, S.A.N., M.A., Ph.D.



Disusun oleh:

Kelompok 9

Dea Novita Sari	(2116041035) Reguler
Rahel Oktafariyanti S	(2116041040) Reguler
Ayu Balqis Aulia	(2116041066) Reguler
Okta Zullailli	(2116041067) Reguler
Anna Maria	(2116041100) Reguler

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG**

2024

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	1
1.3 Tujuan Penulisan.....	1
BAB II PEMBAHASAN.....	2
2.1 Konsep Dasar Konflik dan Organisasi Internasional	2
A. Konsep Konflik	2
B. Konsep Organisasi Internasional.....	3
2.2 Manajemen Konflik Organisasi Internasional.....	4
2.3 Studi Kasus Upaya atau Strategi Organisasi Internasional dalam Konflik.....	5
BAB III PENUTUP.....	7
3.1 Kesimpulan.....	7
3.2 Saran.....	7
DAFTAR PUSTAKA.....	8

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial yang secara alami memiliki kebutuhan untuk berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja sama dengan manusia lainnya. Berkaitan dengan hal tersebut, negara juga memiliki kesamaan dengan manusia dimana negara memerlukan interaksi, komunikasi, dan kerja sama dari negara lain untuk memenuhi kebutuhan negara tersebut. Interaksi ini dapat terjadi karena dipengaruhi oleh berbagai alasan seperti keterbatasan sumber daya sehingga memerlukan interaksi dengan negara lain untuk membentuk kerja sama baik dalam bidang ekonomi, politik, sosial, dan lain sebagainya. Kerja sama tersebut biasanya mengikutsertakan sejumlah negara yang mempunyai tujuan yang sama. Dalam mencapai tujuan bersama ini maka diperlukan suatu organisasi sebagai wadah bagi para negara dalam menjalin hubungan kerja sama internasional untuk mencapai tujuan bersama guna memenuhi kebutuhan antarnegara, dan organisasi yang dimaksud adalah organisasi internasional.

Hubungan internasional antarnegara dilakukan yang dilakukan secara bilateral maupun multilateral menjadikan ikatan antar negara menjadi lebih erat. Meskipun hubungan ini dapat membuat ikatan kebersamaan antar negara yang terlibat, namun dalam jalinan hubungan ini kerap kali terjadi konflik. Seperti yang telah diketahui bahwa dalam organisasi internasional terdapat berbagai negara yang tentunya memiliki perbedaan di antara masing-masing negara. Pandangan filsafat yang berbeda, perbedaan sejarah, perbedaan struktur pemerintahan antarnegara, perbedaan budaya, perbedaan perekonomian, dan perbedaan Sumber daya alam yang dimiliki oleh tiap-tiap negara menjadi faktor dalam terjadinya konflik (Monica, 2023).

Setiap organisasi internasional memiliki peranan dan orientasi yang berbeda dan mempunyai karakteristik yang sesuai dengan hakikat terbentuknya organisasi internasional tersebut. Meskipun berbeda, pada dasarnya peran serta tujuan organisasi internasional adalah mampu berjalan dalam kondisi apa pun. Sama halnya ketika penyelesaian suatu konflik, maka peranan organisasi internasional adalah menjadi media dalam hal konsultasi, mediasi dan membentuk forum negosiasi untuk para negara-negara anggota ketika sedang terjadi konflik ataupun ketika dalam kondisi yang memiliki potensi munculnya konflik (Ruchiyat, M, 2015). Seperti pada organisasi Perserikatan Bangsa-Bangsa atau PBB sebagai lembaga institusional dengan cakupan global yang memiliki tujuan dalam menciptakan kerja sama antar negara di dunia yang memungkinkan untuk mencegah terjadinya konflik antar negara (Mubin, *et al.*, 2022). Dengan demikian, melalui peran serta organisasi internasional memiliki wadah dalam memperkuat kerja sama, mencegah konflik, dan mencapai tujuan bersama dalam menjaga stabilitas dan kesejahteraan global.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apa konsep dasar konflik dan organisasi internasional ?
2. Bagaimana manajemen konflik pada organisasi internasional ?
3. Bagaimana studi kasus tentang konflik pada organisasi internasional dan strategi organisasi internasional dalam mengatasi konflik ?

1.3 Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui konsep dasar konflik dan organisasi internasional.
2. Untuk mengetahui manajemen konflik antar negara dalam organisasi internasional.
3. Untuk mengetahui studi kasus mengenai konflik dalam organisasi internasional dan strategi yang dilakukan dalam mengatasi konflik tersebut.

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 Konsep Dasar Konflik dan Organisasi Internasional

A. Konsep Konflik

a) Definisi Konflik

Konflik merupakan fenomena yang sering ditemui dalam kehidupan organisasi maupun sehari-hari. Meskipun tidak dapat dihindari, konflik perlu dikelola dengan baik agar tidak mengganggu jalannya organisasi. Beberapa definisi konflik menurut para ahli. Menurut Robbins & Judge (2013), konflik adalah pertentangan atau ketidakcocokan dalam interaksi yang dimulai ketika satu pihak merasa bahwa pihak lain memengaruhi atau akan memengaruhi secara negatif hal yang dianggap penting olehnya. Marquis & Huston (2015) mendefinisikan konflik sebagai perselisihan yang menghasilkan perbedaan dalam ide, nilai, atau perasaan antara dua orang atau lebih. Sementara itu, Naraina (2012) menyatakan bahwa konflik dapat dilihat sebagai ekspresi permusuhan, sikap negatif, antagonisme, agresi, persaingan, atau kesalahpahaman yang melibatkan perbedaan kepentingan yang kontradiktif antara dua kelompok. Jadi dari berbagai pendapat mengenai konflik dapat diartikan bahwa konflik merupakan suatu pertentangan, ketidakcocokan, perselisihan dan dapat dianggap sebagai ekspresi permusuhan, agresi, persaingan serta kesalahpahaman dari proses suatu interaksi yang menganggap pihak lain telah mempengaruhi secara negatif.

b) Proses Konflik

Menurut Marquis & Huston (2015), Konflik terbagi menjadi beberapa tahap. Pertama adalah konflik laten, yang merupakan tahap di mana konflik terjadi terus-menerus dalam organisasi meskipun tidak selalu tampak secara nyata. Kemudian, ada konflik yang dirasakan, yang timbul karena adanya ancaman, ketakutan, ketidakpercayaan, atau kemarahan. Tahap selanjutnya adalah konflik yang tampak atau sengaja dimunculkan, yang melibatkan tindakan yang sengaja dilakukan untuk mencari solusi. Resolusi konflik merupakan tahap di mana masalah diselesaikan dengan memuaskan semua pihak yang terlibat, sementara konflik *aftermath* adalah konflik yang muncul sebagai dampak dari konflik sebelumnya yang tidak terselesaikan.

c) Jenis-jenis Konflik

Jenis-jenis konflik menurut James A.F. dan Charles Wankel dalam (Basuki, 2018) yaitu konflik intrapersonal, konflik interpersonal, konflik antar individu dan kelompok, konflik antar kelompok dan konflik antar organisasi:

1. Konflik Intrapersonal

Konflik ini terjadi dalam diri seseorang ketika pada waktu yang sama ia memiliki dua keinginan yang saling bertentangan dan tidak dapat dipenuhi sekaligus. Jika dibiarkan, kondisi ini dapat menimbulkan rasa tidak nyaman.

2. Konflik Interpersonal

Konflik ini melibatkan pertentangan antara satu individu dengan individu lainnya karena perbedaan kepentingan atau keinginan. Konflik seperti ini merupakan dinamika yang penting dalam perilaku organisasi.

3. Konflik antara Individu dan Kelompok

Konflik ini seringkali berkaitan dengan tekanan yang dirasakan individu untuk menyesuaikan diri dengan kelompok kerjanya.

4. Konflik antar Kelompok dalam Organisasi yang Sama

Jenis konflik ini banyak terjadi dalam organisasi, seperti konflik antara lini dan staf, atau antara pekerja dan manajemen.

5. Konflik antar Organisasi

Konflik ini terjadi antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, misalnya dalam bidang ekonomi di mana negara-negara saling bersaing satu sama lain.

d) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik

Kemudian menurut (Basuki, 2018) konflik dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang dikelompokkan ke dalam dua kelompok besar yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Dalam faktor internal ada beberapa yang dapat mempengaruhi konflik yaitu sebagai berikut.

Faktor internal meliputi:

1. Kemantapan organisasi - Organisasi yang sudah mapan cenderung lebih mampu beradaptasi dan menghindari konflik serta menyelesaikannya dengan baik.
2. Sistem nilai - Sekumpulan batasan dan landasan tentang maksud, cara berinteraksi, serta pandangan baik-buruk dalam organisasi.
3. Tujuan - Tujuan organisasi dapat menjadi pedoman perilaku bagi organisasi dan anggotanya.
4. Sistem lain seperti komunikasi, kepemimpinan, pengambilan keputusan, imbalan, dll. Misalnya dalam komunikasi, persepsi dan penyampaian pesan bukan hal mudah.

Sementara faktor eksternal meliputi:

1. Keterbatasan sumber daya - dapat memicu persaingan dan berujung konflik.
2. Kekaburan aturan/norma masyarakat - dapat memicu perbedaan persepsi dan pola bertindak.
3. Tingkat ketergantungan dengan pihak lain - semakin tergantung, semakin mudah terjadi konflik.
4. Pola interaksi dengan pihak lain - pola terbuka memudahkan terpapar nilai-nilai lain, pola tertutup menghambat penyesuaian diri.

B. Konsep Organisasi Internasional

a) Definisi Organisasi Internasional

Organisasi internasional merupakan aktor non-negara yang memiliki peran penting dalam dinamika hubungan internasional. Konsep ini mulai berkembang di negara-negara Barat sejak satu abad lalu sebagai bentuk kerja sama internasional yang formal di abad ke-20. Sebelumnya, telah ada aliansi militer, organisasi antar pemerintah negara-negara berdaulat, serta aktor non-negara seperti Gereja Katolik dan Kekaisaran Romawi. Menurut Clive Archer, organisasi internasional adalah struktur formal yang berkelanjutan, dibentuk berdasarkan kesepakatan antara anggota dari dua atau lebih negara berdaulat, baik pemerintah maupun non-pemerintah, dengan tujuan mengejar kepentingan bersama. Syarat-syarat organisasi internasional meliputi tujuan internasional, memiliki anggota dengan hak suara, didirikan berdasarkan anggaran dasar dan memiliki markas, pegawai dari berbagai bangsa, dibiayai anggota dari berbagai negara, berdiri sendiri dan masih aktif.

b) Peran Penting Organisasi Internasional

Organisasi internasional memainkan peran penting dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi negara. Menurut Perwit (2006), peran organisasi internasional dapat dibagi menjadi beberapa kategori:

1. Sebagai alat bagi negara anggota untuk mencapai tujuan kebijakan luar negeri tertentu.
2. Suatu arena atau tempat dimana para anggotanya dapat mendiskusikan permasalahannya. Negara juga dapat menggunakan organisasi internasional

untuk mengangkat permasalahan di negaranya sendiri atau di negara lain, sehingga mendapat perhatian internasional dan dapat diselesaikan bersama.

3. Sebagai operator independen yang dapat mengambil keputusan sendiri tanpa dipengaruhi pihak luar organisasi. Organisasi dapat menerapkan kebijakannya tanpa intervensi eksternal.

2.2 Manajemen Konflik Organisasi Internasional

Aktivitas agen-agen internasional seperti Organisasi Internasional, Regional, dan Non-Pemerintah yang bergerak dalam penyelesaian konflik tidak jarang dihadapkan pada berbagai hambatan, termasuk tantangan teknis, finansial, dan budaya. Untuk diterima di wilayah konflik, mereka harus meneguhkan prinsip-prinsip resolusi konflik, termasuk *Impartiality* untuk memastikan keadilan bagi semua pihak terlibat, *Mutuality* yang menekankan pentingnya keterbukaan dan kerja sama, *Sustainability* yang menegaskan perlunya komitmen jangka panjang, *Complementary* yang menekankan kolaborasi antarpihak, *Reflexivity* yang menuntut transparansi dan kebaikan hati, *Consistency* untuk menjaga kesetiaan terhadap prinsip-prinsip, *Accountability* untuk bertanggung jawab atas tindakan mereka, dan *Universality* untuk memastikan penerimaan dari berbagai kalangan, khususnya dalam konteks budaya (Miall *et al.*, 1999).

a) ASEAN

Sejak awal terbentuknya ASEAN, konflik antar negara telah menjadi bagian dari perjalanan organisasi ini. Bahkan hingga saat ini, konflik antar negara anggota ASEAN masih terjadi, seperti konflik antara Vietnam dan Kamboja, Kamboja dan Thailand, serta Indonesia dengan Malaysia. Meskipun demikian, ASEAN memiliki potensi untuk menjadi fasilitator penyelesaian konflik di dalam lingkup keanggotaannya sendiri. Prinsip yang dianut oleh ASEAN dapat menjadi senjata yang ampuh dalam memfasilitasi penyelesaian konflik. Mekanisme penyelesaian konflik di ASEAN tercermin dalam beberapa dokumen kunci, termasuk *ASEAN Declaration* (Bangkok Declaration), *Declaration of ASEAN Concord I*, *Treaty of Amity and Cooperation in Southeast Asia* (TAC), *Declaration of ASEAN Concord II* (Bali Concord II), *ASEAN Charter*, dan *ASEAN Political-Security Community Blueprint* (APSC Blueprint). Dalam penyelesaian konflik seperti konflik Laut China Selatan, ASEAN mengedepankan diplomasi melalui berbagai pendekatan. Oleh karena itu, ASEAN memiliki banyak pendekatan dalam memfasilitasi penyelesaian konflik. Salah satunya adalah melalui penyusunan *Code of Conduct* (COC) terkait Laut Cina Selatan.

b) PBB

Van De Goor *et al.*, memberikan kontribusi dalam menganalisis penyebab konflik di negara-negara Pasca-Kolonial, khususnya di Afrika. Mereka mengusulkan empat tingkatan penyebab konflik: kegagalan negara, persoalan etnis dan nasionalisme, faktor ekonomi, dan peningkatan persenjataan (Goor *et al.*, 1996). PBB, dengan semua agensinya, memainkan peran sentral dalam resolusi konflik. Galtung (1996) menegaskan bahwa PBB harus aktif dalam *Peace Making*, *Peace Keeping*, dan *Peace Building* sebagai bagian dari agenda perdamaian. Berbeda dengan masa Perang Dingin yang sering dikritik karena operasi perdamaian, PBB sekarang memiliki legitimasi dan kapasitas untuk terlibat mulai dari pencegahan konflik hingga rekonstruksi pasca konflik di seluruh dunia. Manajemen konflik oleh PBB mencakup serangkaian tindakan yang meliputi identifikasi dan analisis konflik, mediasi antara pihak yang bertikai, pemantauan perdamaian, penyebaran pasukan perdamaian, serta pembangunan kembali infrastruktur dan masyarakat pasca konflik. PBB juga bekerja sama dengan negara-negara anggota dan organisasi regional untuk mencapai solusi yang berkelanjutan dalam menyelesaikan konflik. Dengan demikian, peran PBB sangat penting dalam memfasilitasi penyelesaian konflik di tingkat global.

2.3 Studi Kasus Upaya atau Strategi Organisasi Internasional dalam Konflik

Dalam era globalisasi yang semakin terintegrasi, peran organisasi internasional menjadi krusial dalam memelihara perdamaian, keamanan, dan menyelesaikan konflik di antara negara-negara anggotanya. Konflik yang timbul di dalam negara-negara anggota organisasi internasional tidak hanya menjadi persoalan internal, melainkan juga memiliki dampak yang meluas secara regional maupun global.

a) Upaya atau Strategi ASEAN pada Konflik Laut Cina Tahun 2010-2015

Secara geografis, Laut Cina Selatan merupakan bagian dari Samudera Pasifik, mencakup sebagian wilayah dari Singapura dan Selat Malaka hingga Selat Taiwan, dengan luas sekitar 3,5 juta km². Berbagai negara dan wilayah berbatasan dengan Laut Cina Selatan, mulai dari Republik Rakyat Cina (termasuk Makau dan Hong Kong), Republik Cina (Taiwan), Filipina, Malaysia, Singapura, Brunei, Indonesia, hingga Vietnam. Daerah ini kaya akan sumber daya alam seperti minyak bumi dan gas alam, serta memiliki peranan vital sebagai jalur perdagangan dan distribusi minyak dunia, menjadikannya sebagai fokus perdebatan regional selama bertahun-tahun. Konflik di Laut Cina Selatan berakar dari perselisihan klaim wilayah antara negara-negara di kawasan tersebut, terutama dengan klaim yang ditegakkan oleh Tiongkok berdasarkan pada konsep "sembilan garis putus-putus" yang dianggapnya sebagai batas wilayah historis. Persaingan utama dalam konflik ini melibatkan persaingan atas sumber daya alam yang melimpah, serta pentingnya kawasan ini sebagai jalur perdagangan laut internasional yang strategis. Selain itu, sengketa ini juga dipicu oleh upaya untuk menegaskan kedaulatan atas pulau-pulau kecil dan karang yang tersebar di Laut Cina Selatan, semakin rumit dengan campur tangan aktor regional dan global seperti Amerika Serikat. Tiongkok menunjukkan kekuatan militer dengan pembangunan pulau buatan dan instalasi militer, yang semakin meningkatkan ketegangan dalam konflik ini. Terdapat perpecahan di kalangan ASEAN dalam upaya penyelesaian sengketa di Laut Cina Selatan, yang berpotensi mengakibatkan konflik terbuka dan mengganggu stabilitas regional di Asia Tenggara. ASEAN, sebagai forum komunikasi tingkat regional bagi negara-negara di kawasan Asia Tenggara, kini dikenal dengan tiga pilar utama yaitu keamanan, ekonomi, dan sosial budaya.

Beberapa upaya yang dilakukan oleh ASEAN dalam menyelesaikan konflik di Laut Cina Selatan termasuk:

1. Pertemuan Negara Anggota ASEAN untuk Menyelesaikan Konflik Laut Cina Selatan
Pada tahun 1971, ASEAN berhasil menyusun *Declaration on the Zone of Peace, Freedom and Neutrality* (ZOPFAN) sebagai langkah untuk menjaga keamanan wilayah Asia Tenggara yang bertujuan untuk memperluas kerja sama antara negara-negara ASEAN.
2. Penyusunan Kode Etik Konflik di Laut Cina Selatan
Pada tahun 2011, ASEAN menerapkan Kode Etik Konflik di Laut Cina Selatan (*Code of Conduct on South China Sea*) dengan tujuan mengatur aturan larangan konflik khususnya bagi negara-negara yang memiliki kepentingan di kawasan tersebut.
3. Optimalisasi Peran ASEAN Regional Forum dalam Penyelesaian Sengketa
ASEAN berupaya meningkatkan peran ASEAN Regional Forum sebagai lembaga yang mampu mengatasi tantangan keamanan, terutama dalam penyelesaian konflik di Laut Cina Selatan. Langkah-langkah ini mencakup dekonstruksi prinsip interferensi non-mengganggu, maksimalisasi implementasi kebijakan Kode Etik dan *Declaration on the Conduct of Parties in the South China Sea*, serta penyatuan perspektif dan pengesampingan kepentingan antara negara-negara anggota ASEAN.

b) Upaya atau Strategi PBB dan African Union pada Konflik Bersenjata Non-Internasional Di Darfur, Sudan

Konflik bersenjata di Darfur Sudan, dipicu oleh tiga faktor utama. Pertama, konflik yang terjadi antar suku berlangsung selama beberapa dekade terkait persaingan atas sumber daya

alam seperti tanah, padang rumput, dan air. Kedua, pengecualian yang dialami Darfur oleh pemerintah pusat di Khartoum, yang menimbulkan ketidakadilan bagi penduduk setempat. Ketiga, campur tangan aktor luar, terutama Amerika Serikat dan negara-negara Eropa seperti Perancis, Inggris, dan Jerman, yang bersaing memperebutkan wilayah kaya sumber daya alam seperti minyak, uranium, dan gas di Darfur. Konflik ini telah berlangsung sejak tahun 1990-an. Pada tahun 2001, suku-suku non-Arab membentuk gerakan yang disebut Gerakan Pembebasan Darfur (DLF), yang kemudian berubah nama menjadi Gerakan Pembebasan Sudan/Angkatan Bersenjata (SLM/A). Gerakan ini mempunyai visi untuk menciptakan "Sudan Baru" yang menganut prinsip persatuan, demokrasi, sekularisme, dan kesetaraan bagi semua warga negara. Gerakan ini kemudian terpecah menjadi dua kelompok pemberontak utama, yaitu SLM/A dan Gerakan Keadilan dan Kesetaraan (JEM). Konflik di Darfur melibatkan pemerintah Sudan yang didukung oleh milisi Janjaweed melawan kelompok pemberontak bersenjata seperti SLM dan JEM. Milisi Janjaweed mendapat dukungan dana, logistik, dan senjata dari pemerintah Sudan. Seiring berjalannya waktu, status konflik di Darfur berubah dari konflik internal menjadi konflik bersenjata non-internasional. Hal ini mencerminkan situasi di mana angkatan bersenjata pemerintah sah bertempur melawan kelompok bersenjata terorganisir di wilayah negara tersebut. PBB bertanggung jawab atas situasi di Darfur dan berupaya untuk mencapai perdamaian dengan bekerja sama dengan Uni Afrika. Upaya ini mencakup penyediaan bantuan kemanusiaan serta intervensi dalam bentuk operasi penjaga perdamaian.

Dalam upayanya mengatasi konflik di Darfur, PBB dan Uni Afrika tidak hanya melakukan mediasi perdamaian tetapi juga mengorganisir operasi penjaga perdamaian. Operasi ini melibatkan pasukan perdamaian yang dikirimkan ke wilayah konflik untuk menjaga perdamaian dan menjamin keamanan bagi semua pihak yang terlibat. Tiga operasi penjaga perdamaian yang terbentuk selama konflik di Darfur mencakup AMIS, UNMIS, dan UNAMID. Masing-masing operasi tersebut didirikan melalui resolusi PBB dan memiliki peran khusus dalam menjaga perdamaian dan keamanan di wilayah konflik.

1. AMIS atau *African Union Mission in Sudan* (Resolusi DK-PBB 1564 (2004)) diberi tugas untuk melakukan penjagaan di setiap penjuru wilayah Darfur.
2. UNMIS atau *United Nation Mission in the Sudan*, yang merupakan pasukan perdamaian (Resolusi DK-PBB 1590 (2005)) memiliki tugas untuk membantu AMIS
3. UNAMID atau *United Nations African Union Mission in Darfur* (Resolusi DK-PBB 1769 (2007)) yang merupakan kekuatan baru untuk membantu dalam menjaga, memelihara dan mengusahakan perdamaian di Darfur.

BAB III

PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa hubungan internasional merupakan fenomena yang kompleks dan vital dalam dinamika global. Manusia sebagai makhluk sosial memiliki kebutuhan alamiah untuk berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja sama, demikian pula negara-negara dalam komunitas internasional. Namun, interaksi ini tidak selalu berjalan mulus dan sering kali diwarnai oleh konflik yang timbul dari perbedaan pandangan, kepentingan, dan sumber daya. Dalam menghadapi konflik antarnegara, peran organisasi internasional menjadi sangat penting, baik sebagai fasilitator, mediator, maupun operator independen dalam menyelesaikan konflik. Melalui forum-forumnya, seperti PBB dan ASEAN, mereka menyediakan wadah bagi negara-negara untuk berunding, bermediasi, bernegosiasi, ataupun intervensi langsung guna mencapai solusi damai dan mendorong kerja sama dalam menangani tantangan global.

Selain itu, studi kasus yang disajikan menggambarkan berbagai upaya dan strategi yang dilakukan oleh organisasi internasional dalam menyelesaikan konflik. Contohnya adalah upaya ASEAN dalam menciptakan stabilitas regional dengan menyelesaikan konflik di kawasan Laut Cina Selatan melalui dialog, perundingan, dan penyusunan kode etik, serta peran PBB dan OSCE dalam menangani konflik bersenjata di Darfur, Sudan, dengan melibatkan diplomasi, pemantauan perdamaian, dan resolusi Dewan Keamanan PBB. Dengan meningkatnya kompleksitas isu-isu global dan tantangan keamanan, organisasi internasional menjadi semakin penting dalam menjaga perdamaian, stabilitas, dan keamanan di tingkat nasional maupun internasional. Melalui kerja sama, diplomasi, dan komitmen konflik-konflik dapat diatasi secara efektif demi kepentingan bersama, kesejahteraan global, dan terciptanya dunia yang lebih aman dan adil bagi semua pihak.

3.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah disajikan, terdapat beberapa saran yang dapat diusulkan untuk meningkatkan efektivitas peran organisasi internasional dalam menangani konflik antarnegara. Pertama, penting untuk memperkuat kerja sama antarorganisasi internasional dan negara-negara anggota dalam mengatasi tantangan global. Ini dapat dicapai melalui pembentukan aliansi strategis, pertukaran informasi, dan koordinasi kebijakan yang lebih erat. Kedua, diperlukan upaya lebih lanjut dalam mempromosikan dialog, mediasi, dan diplomasi sebagai cara utama untuk menyelesaikan konflik, daripada mengandalkan tindakan militer atau sanksi ekonomi. Ketiga, organisasi internasional perlu terus mengembangkan mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif dan terpercaya, serta memastikan implementasi kebijakan dan resolusi yang dihasilkan. Keempat, penting bagi negara-negara anggota untuk menghormati kewenangan dan mandat organisasi internasional, serta berkomitmen untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama demi perdamaian dan keamanan dunia. Kelima, tindakan pencegahan konflik tidak hanya tentang menyelesaikan konflik yang sedang berlangsung, tetapi juga tentang membangun masyarakat pasca-konflik yang stabil dan berkelanjutan. Organisasi internasional harus memberikan perhatian khusus pada upaya rekonstruksi pasca-konflik, termasuk pembangunan ekonomi, sosial, dan politik. Keenam, peran aktif masyarakat internasional, termasuk lembaga-lembaga non-pemerintah dan masyarakat sipil juga penting, mereka dapat mengadvokasi perdamaian, memberikan bantuan kemanusiaan, dan mempromosikan kesadaran global tentang pentingnya penyelesaian damai. Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, diharapkan peran organisasi internasional dapat lebih efektif dalam menjaga stabilitas dan perdamaian di dunia.

DAFTAR PUSTAKA

- Goor, L. V. (1996). Between Development and Destruction: An Inquiry into the Cause of Conflict in Post Colonial States. *Clengendael: The Netherlands Institute of International Relations*.
- Miall, H., Romsbotham, O., & Woodhouse, T. (1999). Contemporary Conflict Resolution. *Cambridge dan Oxford: Polity Press*.
- Ruchiyat, M. (2015). Peranan African Union (AU) dalam Menyelesaikan Konflik di Somalia (Doctoral dissertation, Fakultas Hukum).
- Harahap, A. B., & Afrizal, A. (2016). *Upaya Asean Dalam Menyelesaikan Konflik Laut Cina Selatan Tahun 2010-2015* (Doctoral dissertation, Riau Universitas).
- Dalimunthe, S. F. (2016). Manajemen konflik dalam organisasi. *Jurnal Bahas Unimed*, 27(1), 78255.
- Sudira, I. N. (2017). Resolusi konflik dalam perubahan dunia. *Global: Jurnal Politik Internasional*, 19(2), 156-171.
- Kusumah, R. W. P. I., Supriatna, N., & Kusmarni, Y. (2018). Jalan Damai Menuju Keamanan Regional: Pendekatan Asean Dalam Upaya Penyelesaian Konflik Laut China Selatan. *FACTUM: Jurnal Sejarah Dan Pendidikan Sejarah*, 7(2).
- Pangestuti, E. (2020). Penerapan Strategi Manajemen Konflik Oleh Perawat Pelaksana di Rumah Sakit (Doctoral dissertation, Stinkes Bina Sehat PPNI).
- Setiawan, I. P., & Suryanti, M. S. D. (2021). Keterlibatan ASEAN dalam Menangani Konflik Myanmar (Studi Kasus: Konflik Etnis Rohingya 2017–2019). *POLITICOS: Jurnal Politik Dan Pemerintahan*, 1(2), 83-97.
- Mubin, S., & Adha, R. M. (2022). Upaya Perserikatan Bangsa-Bangsa (Pbb) Sebagai Organisasi Internasional Dalam Menengahi Konflik Rusia Dan Ukraina Pada Tahun 2022. *Jurnal Pena Wimaya*, 2(2).
- Monica, D. A. A., & Suarnata, P. A. (2023). Peran Organisasi Internasional dalam Pemeliharaan Perdamaian. *Jurnal Gender dan Hak Asasi Manusia*, 1(1), 41-49.
- Sandewi, L. A. (2023). Peran ASEAN dalam Mengatasi Konflik Laut Tiongkok Selatan (Studi Kasus: Konflik Tiongkok-Filipina dalam Sengketa Laut Tiongkok Selatan). *International Society*, 6(1).