



Jenis Jenis Konflik Dalam Organisasi

Abdul Fiqrial Akbar¹, Gita Iranie Fatimatus Sholehah², Siti Komariah³,
Is'af Qushoyina Tsuraya⁴, Mu'allimin Muallimin⁵.

¹⁻⁵ Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

Email : Fikrialdesu01@gmail.com¹, Gitairani221@gmail.com², sitiikomariyah16@gmail.com³,
isaftsuraya@gmail.com⁴, muallimin@uinkhas.ac.id⁵

Jl. Mataram No.1, Karang Mluwo, Mangli, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur, 68136

Abstract. *Organizational conflict is an unavoidable dynamic that significantly affects effectiveness and productivity. This study examines various types of conflicts in organizations, such as interpersonal, intrapersonal, and structural conflicts, along with their impact on organizational performance. Through a literature review approach, this research explores conflict causes, including value differences, poor communication, and resource competition. The findings reveal that conflicts can yield positive outcomes, such as fostering innovation and strengthening relationships, while also leading to negative effects, such as stress and reduced performance. This study provides insights for organizational managers to constructively manage conflicts, ensuring organizational sustainability.*

Keywords: *organizational conflict, conflict management, productivity, innovation, organizational dynamics*

Abstrak. Konflik dalam organisasi adalah dinamika yang tak terhindarkan dan dapat memengaruhi efektivitas serta produktivitas. Penelitian ini mengkaji jenis-jenis konflik dalam organisasi, seperti konflik interpersonal, intrapersonal, dan konflik struktural, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi. Dengan pendekatan penelitian kepustakaan, studi ini mengeksplorasi faktor penyebab konflik, seperti perbedaan nilai, komunikasi buruk, dan persaingan sumber daya. Hasilnya menunjukkan bahwa konflik dapat memberikan dampak positif, seperti peningkatan inovasi dan penguatan hubungan, namun juga membawa dampak negatif, seperti stres dan penurunan kinerja. Penelitian ini memberikan wawasan bagi pengelola organisasi untuk memanfaatkan konflik secara konstruktif demi mendukung keberlanjutan organisasi.

Kata kunci: konflik organisasi, manajemen konflik, produktivitas, inovasi, dinamika organisasi

1. LATAR BELAKANG

Konflik adalah fenomena yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan sosial, yang muncul akibat perbedaan kepentingan, nilai, atau tujuan di antara individu maupun kelompok. Dalam konteks pendidikan, organisasi, atau masyarakat, konflik sering kali menjadi bagian dari dinamika yang memengaruhi produktivitas, harmoni, dan efektivitas interaksi sosial. Pentingnya memahami jenis-jenis konflik terletak pada upaya untuk mengelola dan menyelesaikannya secara konstruktif, sehingga dampak negatif dapat diminimalkan, sementara potensi positif seperti inovasi dan pembelajaran dapat dioptimalkan.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas konflik dalam berbagai dimensi, seperti konflik interpersonal, konflik intraorganisasi, hingga konflik budaya. Misalnya, studi tentang konflik di tempat kerja menunjukkan bahwa konflik hubungan cenderung memiliki dampak destruktif, sementara konflik tugas dapat memberikan manfaat tertentu jika dikelola dengan

baik. Di sisi lain, konflik dalam pendidikan sering kali berhubungan dengan perbedaan perspektif antara guru, siswa, dan orang tua. Namun, penelitian-penelitian ini cenderung bersifat parsial, lebih banyak berfokus pada dampak konflik daripada klasifikasi atau analisis komprehensif tentang jenis-jenis konflik yang ada di berbagai konteks.

Penelitian ini mencoba mengisi celah tersebut dengan melakukan kajian sistematis tentang jenis-jenis konflik, baik dalam skala individu maupun kelompok, serta bagaimana setiap jenis konflik memiliki karakteristik unik yang memengaruhi dinamika sosial. Kajian ini berusaha menawarkan perspektif baru yang tidak hanya relevan secara teoritis tetapi juga aplikatif, terutama dalam pengelolaan konflik di berbagai bidang kehidupan. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kebaruan dalam hal pendekatan dan fokusnya yang holistik terhadap klasifikasi konflik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis jenis-jenis konflik yang muncul dalam berbagai konteks dan memberikan wawasan lebih jauh mengenai implikasi dari masing-masing jenis konflik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan teoritis dan praktis untuk mengembangkan strategi pengelolaan konflik yang efektif.

2. KAJIAN TEORITIS

Jenis-jenis konflik didasarkan pada berbagai teori yang menjelaskan asal-usul dan dinamika konflik dalam interaksi sosial. Salah satu teori utama adalah Conflict Theory dari Karl Marx, yang memandang konflik sebagai hasil dari ketimpangan kekuasaan dan sumber daya. Dalam konteks ini, konflik dipahami sebagai sesuatu yang inheren dalam hubungan sosial, baik di tingkat individu maupun kelompok. Human Needs Theory dari John Burton juga relevan dalam menjelaskan bahwa konflik sering kali muncul akibat kebutuhan dasar manusia, seperti identitas dan keamanan, yang tidak terpenuhi. Selain itu, perspektif Interactionist menekankan bahwa konflik tidak selalu destruktif; konflik fungsional dapat memicu inovasi dan perubahan positif, sedangkan konflik disfungsional dapat menghambat produktivitas dan harmoni.

Penelitian sebelumnya, seperti Rahim (2002) dan Jehn (1995), telah mengidentifikasi beberapa jenis konflik, termasuk konflik hubungan, konflik tugas, dan konflik proses. Temuan mereka menunjukkan bahwa jenis konflik yang berbeda memiliki implikasi unik terhadap dinamika kelompok, di mana konflik tugas cenderung konstruktif, sedangkan konflik hubungan sering berdampak negatif. Namun, kajian-kajian ini umumnya terbatas pada konteks tertentu, seperti organisasi atau pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menyajikan klasifikasi konflik yang lebih komprehensif dan lintas konteks.

Dengan mengintegrasikan teori dan temuan sebelumnya, penelitian ini menawarkan landasan teoretis untuk memahami karakteristik, relevansi, dan implikasi dari berbagai jenis konflik dalam kehidupan sosial.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini membahas berbagai jenis konflik yang terjadi dalam organisasi, serta bagaimana konflik tersebut memengaruhi kinerja lembaga secara keseluruhan. Menggunakan metode penelitian kepustakaan (library research), pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali dan mengintegrasikan berbagai gagasan, konsep, serta temuan penelitian empiris yang relevan dengan topik konflik organisasi. Metode ini dipilih karena memberikan ruang untuk mengeksplorasi secara mendalam berbagai perspektif dari sumber-sumber literatur terkini, termasuk jurnal ilmiah, buku, dan laporan penelitian.

Dengan memanfaatkan sumber-sumber tersebut, penelitian literatur ini bertujuan untuk mengidentifikasi jenis-jenis konflik yang umum terjadi dalam organisasi, seperti konflik tugas, konflik hubungan, dan konflik proses. Penelitian ini juga menganalisis penyebab utama konflik, strategi penyelesaian yang efektif, serta dampaknya terhadap produktivitas dan harmonisasi dalam organisasi. Pendekatan ini tidak hanya memberikan wawasan yang mendalam mengenai dinamika konflik, tetapi juga menawarkan pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana manajemen konflik dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Manajemen Konflik

1. Definisi Manajemen Konflik

Istilah "manajemen konflik" merujuk pada metode atau strategi yang digunakan oleh pemimpin atau kepala organisasi untuk memaksimalkan konflik melalui identifikasi, klasifikasi, analisis, dan resolusi masalah. Tujuan dari manajemen konflik adalah untuk menyelesaikan masalah yang muncul di dalam organisasi dan berdampak pada produktivitas staf atau karyawan. Konflik itu sendiri adalah sesuatu yang tidak dapat dicegah dan dapat terjadi kapan saja, termasuk dalam konteks kepemimpinan. Penyelesaian konflik yang efektif sangat penting untuk meningkatkan keterampilan kepemimpinan dan mentransfer praktik manajemen dari pendekatan otoriter ke pendekatan kooperatif yang mendukung kolaborasi dan penyelesaian konflik yang sangat efektif. (Rini & Hanif, t.t.)

Lebih tepatnya, konflik dapat didefinisikan sebagai interaksi antara beberapa pihak dengan kebutuhan, perspektif, dan tujuan yang berbeda yang sering kali mengakibatkan ketidaksepakatan tentang tugas-tugas sulit atau aktivitas terkait pekerjaan. Konflik juga bisa disebabkan oleh sifat manusia, seperti disalahpahami atau tidak adil, yang dapat menyebabkan konflik dan kesalahpahaman dalam interaksi antara individu atau kelompok. (Wati, 2015)

Konflik juga dapat muncul ketika ada ketidaksepakatan atau perbedaan antara individu atau kelompok yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti perbedaan tujuan, nilai, atau interpretasi fakta. Menurut Nurdjana (1994), konflik muncul ketika ada keinginan atau perbedaan pendapat yang berbeda atau perbedaan pendapat antara satu kelompok dengan kelompok lainnya, sehingga satu atau kedua belah pihak terkena dampak secara signifikan. Dalam konteks organisasi, konflik dapat didefinisikan sebagai situasi di mana dua orang atau lebih memiliki perbedaan pendapat tentang suatu isu yang terkait dengan substansi organisasi dan/atau memiliki permusuhan emosional satu sama lain. Konflik dapat muncul dari kesalahpahaman tentang tujuan hari itu, status, nilai, persepsi, atau kepribadian. Meskipun konflik sering kali dipandang negatif, konflik juga dapat berfungsi sebagai pendorong yang penting dalam organisasi, membantu mendorong perubahan dan inovasi. (Wahyudi, 2015)

Secara umum, konflik dipandang sebagai pertentangan. Ini sejalan dengan definisi konflik menurut Owens (1995: 147) sebagai situasi di mana terdapat ketidaksetujuan atau kesepakatan. Menurut Robbins (1996: 124), konflik muncul ketika pihak pertama percaya bahwa pihak kedua akan berdampak negatif atau segera berdampak negatif pada apa yang diharapkan oleh pihak pertama. Dengan demikian, ketidaksepakatan dapat muncul pada segala hal, termasuk saja, kapan, dan mengapa masih ada ketidakcocokan atau pertentangan. Menurut sisi lain, konflik berbeda dari serangan.

Menurut Owens (1995: 147–148), ada perbedaan antara keduanya. Serangan, baik dalam pengaturan individu maupun kelompok, ditandai oleh iri dengki dan permusuhan. Akibatnya, tafsirannya adalah komunikasi yang lengkap dengan karyawan sehingga mereka berada dalam posisi yang lebih nyaman dan, semoga, tidak merasa tidak nyaman, dengan tujuan memberikan manfaat kepada karyawan mereka. Sebaliknya, konflik dapat mengakibatkan orang lain berada dalam situasi yang lebih merugikan, tetapi tidak memiliki niat untuk menyakiti perasaan mereka sendiri. Ciri-ciri sikap menyerang atau permusuhan adalah penuh kebencian, pemakaian kata-kata penuh kebencian, pernyataan dogmatis, mempertahankan pendapat tanpa memperhatikan masukan lain, terbawa dalam sisi

emosional, berfokus pada orang atau bukan pada hal-hal. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa perbedaan antara konflik dan serangan disebabkan oleh motivasi apa pun yang menyebabkan pertentangan berubah. Ini akan sangat sulit. (Efferi, 2013)

Adapun Sedikit Perspektif Mengenai Konflik Dalam Organisasi

Robbins (2003: 137) menguraikan tiga perspektif mengenai konflik: perspektif tradisional (traditional view of konflik), perspektif hubungan manusia (the human Relations view of konflik), dan perspektif interaksionisme (interactionism). pandangan konflik).

- a) Pendekatan tradisional ini memandang konflik sebagai hasil fungsional dari komunikasi yang efektif, kurangnya kepercayaan dan pemahaman antar manusia, dan kegagalan manajer untuk peka terhadap kebutuhan dan tujuan karyawannya. Semua konflik bersifat negatif, muncul dengan cara yang negatif, dan dijelaskan oleh prinsip kekerasan, perusakan, dan ketidakrasionalan. Mereka juga memiliki karakteristik bawaan yang harus dipertimbangkan.
- b) Teori hubungan antarmanusia menyatakan bahwa konflik merupakan hal yang biasa terjadi di semua kelompok dan organisasi. Karena konflik ini tidak dapat diselesaikan, hubungan antarmanusia menimbulkan konflik. Konflik tidak dapat dihindari, dan bahkan dapat merugikan kemampuan tim untuk bekerja sama.
- c) Interaksional tenang mendorong terjadinya konflik atas dasar, menyatakan bahwa kelompok serasi yang kooperatif, tenang, dan damai akan menjadi lebih statis, apatis, dan non-tanggap terhadap kebutuhan perubahan dan inovasi. Oleh karena itu, tujuan utama psikologi interaksional adalah mendorong para pemimpin kelompok untuk menjaga jarak tertentu dari konflik. Pandangan ini memperjelas bahwa untuk menyelesaikan konflik ini, segala sesuatu harus dilakukan dengan baik atau tepat. (Dalimunthe, 2016)

2. Jenis Jenis Konflik

Konflik merupakan bagian integral dari interaksi sosial yang dapat muncul dalam berbagai bentuk dan konteks. Berikut adalah penjelasan mengenai jenis-jenis konflik.

a) Konflik Interpersonal

Konflik jenis ini muncul antar individu dalam suatu kelompok, misalnya antara rekan kerja, teman, atau rekan kerja. Penyebab timbulnya konflik antarpribadi antara lain adalah ungkapan kata yang kasar/kotor, jeleknya perasaan, merasa diri hebat, merasa diri lebih tinggi, cemburu, perbedaan pendapat, perbedaan pemahaman, ego yang

tinggi, permasalahan yang dibicarakan di luar lingkungan sekolah, dan masalah yang berasal dari luar lingkungan kelas.(Muslim,2020)

b) Konflik Intrapersonal

Konflik intrapribadi. Konflik intrapersonal adalah konflik antara individu dengan dirinya sendiri. Konflik muncul ketika dua orang mempunyai kebutuhan berbeda yang tidak dapat dipenuhi secara bersamaan.(Muspawi, 2020)

c) Konflik Antarpribadi

Konflik ini terjadi antara individu dengan kelompok atau organisasi lain, misalnya antara pegawai dengan pemerintah atau antara warga negara dengan pemerintah. Salah satu cara untuk meningkatkan analisis konflik pihak swasta adalah dengan mengajarkan siswa berbagai teknik khusus yang mungkin mereka gunakan untuk berinteraksi dengan pihak swasta lainnya.(Lumintang, 2015)

d) Konflik Sosial

Terjadinya konflik antar berbagai kelompok dalam masyarakat, misalnya antara Suku, Agama, Ras, atau kelompok sosial. Konflik sosial muncul antara dua kelompok atau lebih, yang bermanifestasi sebagai konflik fisik antara mereka sebagai anggota berbagai kelompok yang terlibat konflik.(Suparlan, 2006)

e) Konflik Antar Kelas

Konflik ini timbul akibat adanya perbedaan kedudukan sosial atau ekonomi, misalnya antara buruh dan pengusaha. Ketidakpuasan terhadap kondisi ekonomi seringkali menimbulkan konflik seperti ini. Konflik antara kedua kelompok ini biasanya juga disebabkan oleh adanya bisnis yang eksploitatif pada masyarakat kelas bawah dan sistem ekonomi kapitalis.(Mz & Idham, 2020)

f) Konflik Rasial

Konflik rasial adalah ketika seseorang atau sekelompok orang berperilaku tidak menyenangkan berdasarkan keyakinannya masing-masing, yang berkaitan dengan perbedaan keyakinan atau karakteristik yang dapat menimbulkan konflik sosial. Misalnya hubungan antara kelompok ras kulit putih dan kulit berwarna.(Nawawi dkk., 2019)

g) Konflik Budaya

Konflik agama bisa terjadi apabila terdapat perbedaan mendasar antara penganut agama tertentu dengan masyarakat pada umumnya. Konflik ini juga diakibatkan oleh perbedaan budaya antar individu atau kelompok, seperti perbedaan agama atau bahasa yang dapat menimbulkan kesalahpahaman dan konflik.(Gobang, 2014)

h) Konflik Internasional

Konflik internasional adalah proses sosial antara dua orang atau lebih spesifiknya, bagian dari hukum internasional. Biasanya terjadi antar negara di tingkat internasional dan sering kali terkait dengan perang, penyelesaian wilayah, atau perselisihan politik antar negara. (Toruan, 2020)

i) Konflik Keluarga

Konflik ini muncul dalam kelompok akibat beberapa faktor seperti kesulitan atau permasalahan ekonomi, seperti perbedaan pendapat mengenai hak waris. Dalam lingkungan keluarga atau kelompok, konflik dapat muncul karena berbagai jenis konflik yang berbeda-beda, termasuk keunikan dan keberagaman dalam konflik tersebut. (Jalil, 2021)

3. Faktor Penyebab Konflik

Penyebab konflik bisa berbeda-beda tergantung pada keadaan dan peristiwa yang terjadi. Berikut ini adalah beberapa faktor umum yang sering menimbulkan konflik:

1. Perbedaan di Kepentingan

Ketika seorang individu atau kelompok memiliki tujuan atau prioritas yang terus berubah, konflik bisa saja muncul. Misalnya, dalam suatu organisasi, satu departemen mungkin ingin meningkatkan anggaran, sementara departemen lain mungkin ingin mengurangi pengeluaran.

2. Perbedaan Nilai dan Keyakinan

Ketegangan mungkin diakibatkan oleh perbedaan norma, keyakinan, dan nilai-nilai. Misalnya, perbedaan pendapat antar kelompok mengenai isu-isu sosial atau politik dapat menimbulkan konflik.

3. Komunikasi yang Buruk

Kurangnya pemahaman atau komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan konflik. Informasi yang tidak pasti atau tidak jelas dapat memperburuk situasi dan menimbulkan ketegangan.

4. Kekuasaan dan Kontrol

Pertikaian tentang kekuatan atau kendali suatu kelompok atau organisasi dapat menjadi akar konflik. Ketidakpuasan mengenai kepemimpinan atau keputusan yang dibicarakan dapat menimbulkan ketegangan.

5. Stres dan Tekanan

Situasi penuh tekanan, seperti krisis ekonomi atau bencana alam, dapat meningkatkan ketegangan dan menimbulkan konflik. Stres mungkin membuat seseorang lebih mudah emosi. (Kurniawan & Syani, 2012)

Adapun faktor penyebab konflik dalam organisasi:

1. Faktor Manusia

Egoisme, kesederhanaan, sikap fanatik, dan otoriter merupakan contoh perilaku yang muncul sebagai akibat dari ciri-ciri individu dan dapat berdampak negatif pada hubungan interpersonal. Menurut Robbins (2015), bekerja dengan seseorang yang memiliki pandangan positif dapat menginspirasi Anda untuk mencapai pekerjaan terbaik Anda, sedangkan bekerja dengan seseorang yang tidak begitu tenang dapat menurunkan energi Anda dan suasana hati orang lain. Oleh karena itu, sangat penting bagi pengatur waktu untuk selalu bersikap positif dan menciptakan lingkungan yang positif sehingga hasil terbaik dapat dicapai.

2. Faktor Organisasi

a) Persaingan dalam menggunakan sumberdaya

sedangkan daya sumber seperti dana, materi, atau fasilitas lainnya diturunkan atau diturunkan, dapat menimbulkan masalah pada saat digunakan. Situasi ini dapat menimbulkan konflik antar departemen atau unit dalam suatu perusahaan. Menurut Barney (dalam Tanny et al., 2017), sumber daya mencakup berbagai aspek seperti keahlian, proses organisasi, atribut, informasi, dan pengetahuan. Organisasi Sumber Daya menekankan pentingnya perencanaan dan pelaksanaan strategi yang dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas.

b) Perbedaan tujuan antar unit-unit organisasi

Setiap unit dalam suatu organisasi mempunyai fungsi, tugas, dan bidang yang unik, yang seringkali menimbulkan perbedaan yang dapat menimbulkan konflik antar unit yang bersangkutan. Menurut Pastika dkk. (2016), tercapainya tujuan organisasi dalam suatu bisnis sangat bergantung pada sumber daya manusia yang mampu melaksanakan pengelolaan secara efisien, efektif, dan produktif.

c) Interdependensi tugas

Konflik muncul ketika terdapat kebencian yang besar antar kelompok, ketika satu kelompok tidak dapat melaksanakan tugasnya tanpa meremehkan hasil kelompok lain. Menurut Robbins (2015), keterlibatan adalah fokus utama bagi banyak

organisasi karena, menurut survei besar-besaran, hanya sebagian kecil karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi dibandingkan dengan pekerjaan mereka.

d) Perbedaan nilai dan persepsi

Suatu kelompok dapat mengembangkan persepsi negatif jika tindakannya tidak tepat. Persepsi menurut Robbins (2015) adalah proses dimana seseorang mengorganisasikan dan menafsirkan informasi yang diperoleh melalui indera untuk memahami lingkungan sekitarnya. Ada tiga factor target, penilai, dan situasi yang mempengaruhi persepsi ini. Selain itu, nilai-nilai yang dimiliki setiap orang juga membantu memperkuat pemahamannya terhadap orang lain dan memengaruhi cara orang lain memandang kita.

e) Masalah status

Konflik dapat timbul ketika suatu departemen atau unit bekerja untuk memperbaiki posisinya, sedangkan departemen atau unit lain terkena dampak perubahan hierarki organisasi tersebut di atas. Menurut Robbins (2015), status adalah suatu kedudukan yang ditentukan secara sosial, yaitu suatu pujian yang diberikan kepada suatu kelompok atau individu oleh orang lain. Penting bagi setiap anggota kelompok untuk memastikan bahwa status hierarki yang disebutkan di atas sudah benar. Ketidakadilan dalam hal ini dapat mengakibatkan ketidakseimbangan, yang kemudian memerlukan berbagai jenis perilaku yang dimaksudkan untuk memperbaiki situasi tersebut.

f) Hambatan komunikasi

Hambatan dalam komunikasi, baik dalam koordinasi, perencanaan, pengawasan, atau kepemimpinan, dapat membantu menyelesaikan konflik antar departemen atau unit. Menurut Anwar (2015), keterampilan komunikasi setiap individu sangatlah penting karena merupakan komponen kunci keberhasilan suatu organisasi atau individu dalam mengarungi dunia bisnis. Sebaliknya Covey (dalam Chaerul Anwar, 2015) menyatakan bahwa untuk mengembangkan komunikasi yang efektif, ada beberapa faktor penting yang harus diperhatikan, antara lain kemampuan memahami orang lain, kemampuan menjunjung komitmen, kemampuan menjelaskan harapan, kemampuan bertanya dengan sopan jika ada sesuatu yang kurang jelas, dan kemampuan menunjukkan integritas.

3. Faktor Lingkungan

Perubahan di Lingkungan Eksternal, Perubahan yang cepat dalam industri atau pasar dapat menimbulkan kegelisahan dan ketegangan yang dapat menimbulkan konflik dalam organisasi. Organisasi Budaya, Budaya yang tidak mendukung kolaborasi dan komunikasi terbuka dapat menimbulkan konflik. Budaya yang mengedepankan keterampilan kerjasama tim dapat menciptakan rasa persahabatan antar peserta.(Ayyaash, 2021)

4. Dampak Konflik dalam organisasi

Konflik secara langsung dan tidak langsung memiliki dampak positif. Baik individu dan/atau organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dari dampak konflik fungsional. Sebaliknya, konfrontasi yang disfungsi akan memberikan dampak buruk bagi individu atau organisasi yang bersangkutan. Adapun dampak dari konflik tersebut adalah sebagai berikut :

1. Dampak Positif

a) Menjaga Kelangsungan Dan Kesatuan Organisasi

Konflik yang ditangani dengan baik membantu organisasi terus bergerak maju dan mencegahnya dari stagnasi. Ketika ketidaksepakatan atau konflik muncul, organisasi memiliki kesempatan untuk mempertimbangkan kembali tujuan dan metodenya. Prosedur penyelesaian konflik yang efisien dapat meningkatkan kerja sama dan memperkuat ikatan di antara para peserta, yang pada akhirnya menghasilkan lingkungan yang lebih damai.

b) Meningkatkan Kemampuan Menyesuaikan Diri Dengan Lingkungan Sekitar

Pendapat dan cara berpikir yang berbeda sering kali merupakan akibat dari konflik, yang membuat organisasi lebih tanggap terhadap perubahan baik di lingkungan internal maupun eksternal. Dengan keterampilan manajemen konflik yang kuat maka individu akan dapat menyesuaikan diri dengan kondisi yang berubah lebih cepat dan tetap relevan di sektornya.

c) Mendorong Adanya Inovasi dan Perbaikan

Organisasi dapat menggunakan konflik sebagai katalisator untuk mengidentifikasi area yang memerlukan modifikasi atau perbaikan. Anggota organisasi didorong untuk berinovasi dan melakukan perbaikan terhadap metode yang sudah mapan. Perubahan yang ditimbulkan oleh konflik ini dapat menghasilkan perbaikan dalam hal efektivitas, efisiensi, dan keselarasan tujuan perusahaan dengan persyaratan terkini.

d) Memunculkan Keputusan yang Kreatif.

Konflik sering kali mendorong orang untuk berpikir kreatif dan mencari solusi yang tidak konvensional. Ketika ada ketegangan atau perbedaan pendapat, ide-ide baru dapat muncul karena anggota organisasi terdorong untuk mengemukakan pandangan yang lebih inovatif. Keputusan yang dihasilkan dari pemecahan konflik seringkali lebih beragam dan kaya akan alternatif, yang dapat membawa organisasi ke arah yang lebih progresif.

e) Memunculkan Persepsi yang Lebih Kritis Terhadap Perbedaan Pendapat.

Konflik dapat membantu anggota organisasi untuk mengembangkan kemampuan berpikir kritis. Dalam situasi konflik, individu diajak untuk melihat masalah dari berbagai sudut pandang dan mempertimbangkan pendapat yang berbeda. Hal ini mengajarkan pentingnya toleransi terhadap perbedaan dan mengasah keterampilan dalam menghadapi perbedaan pendapat dengan cara yang konstruktif, bukan destruktif. (Neuman & Baron, 1998)

2. Dampak Negatif

a) Penurunan Kinerja dan Produktivitas

Konflik dapat menyebabkan anggota organisasi kehilangan fokus pada tanggung jawab utama mereka, menjadi kurang termotivasi, dan kinerja secara keseluruhan menjadi lebih buruk. Anggota yang terpengaruh konflik lebih rentan mengalami stres dan kecemasan, yang dapat menghambat kemampuan mereka untuk menjadi produktif.

b) Meningkatnya stress

Bagi mereka yang terlibat, perselisihan yang tidak terselesaikan dapat menyebabkan stres yang berkepanjangan. Kesehatan emosional dan fisik karyawan dapat terpengaruh oleh stres ini, yang dapat meningkatkan tingkat absensi dan pergantian karyawan.

c) Peningkatan *Turnover* (Pergantian Karyawan)

Karyawan yang mengalami perselisihan terus-menerus di tempat kerja mereka mungkin merasa tidak nyaman dan akhirnya memilih untuk berhenti. Hal ini dapat menyebabkan tingkat pergantian staf yang lebih tinggi, yang dapat mengganggu efisiensi operasional dan berdampak pada biaya perekrutan dan pelatihan.

d) Kerusakan Hubungan Antar Anggota Tim

Hubungan antarpribadi anggota tim dapat terganggu oleh konflik, yang dapat mengakibatkan komunikasi yang buruk dan kurangnya kolaborasi. Dengan demikian, anggota tim akan merasa sulit untuk berkolaborasi secara efisien, yang dapat berdampak pada kekompakan tim dan hasil yang dicapai.

e) Pengurangan Kepuasan Kerja

Ketidakpuasan staf yang disebabkan oleh perselisihan yang belum terselesaikan dapat berdampak pada dedikasi terhadap perusahaan dan moral staf. Hal ini dapat mengakibatkan berkurangnya semangat kerja dan menurunnya kepuasan kerja secara keseluruhan. (Jehn dkk., 1999)

Tabel 1 Literatur review

No	Nama Penulis dan Tahun	Judul Jurnal	Isi Jurnal
1.	Nurainiah (2020)	MANAJEMEN KONFLIK DALAM PENDIDIKAN ISLAM	Manajemen adalah sebuah organisasi yang melibatkan banyak orang dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan. Dalam sebuah organisasi, tentu ada perbedaan pandangan, ketidakcocokan, dan perselisihan yang mengarah pada banyak konflik, mulai dari yang kecil hingga yang besar, baik yang tersembunyi maupun yang terbuka. Konflik dapat bersifat positif, negatif, atau netral. Empat struktur yang sering menyebabkan konflik adalah konflik hierarkis, konflik fungsional, konflik garis-staf, dan konflik formal-informal. Konflik dalam sebuah organisasi muncul dari tiga sumber: masalah komunikasi, struktur organisasi, dan faktor manusia. Selanjutnya, ada tiga tahap yang harus dilalui dalam upaya menyelesaikan konflik, yaitu: perencanaan analisis konflik, evaluasi konflik, dan resolusi konflik. Strategi penyelesaian konflik dapat melibatkan paksaan, penghindaran, kompromi, kolaborasi, dan pelunakan. Di sisi lain, konflik juga dapat diselesaikan dengan mengintegrasikan, memaksa, mendominasi, menghindari, dan berkompromi. (compromising).
2.	Agustin Nurkumalasari, Atiqotus Sya'adah, Fitriyatul Jannah, Nur Jannatul Muaffin. Mu'allimin (2024)	Bentuk-bentuk konflik dalam organisasi	jenis-jenis konflik dalam organisasi, khususnya dalam konteks pendidikan Islam, serta strategi penyelesaiannya. Jenis utama konflik yang sering terjadi meliputi konflik intrapersonal (yang berkaitan dengan individu), konflik interpersonal (yang berkaitan dengan individu), konflik intragroup (yang berkaitan dengan suatu

			kelompok), konflik intraorganisasi (yang berkaitan dengan satu orang). organisasi), dan konflik antarorganisasi (yang berkaitan dengan organisasi). Ada beberapa strategi utama yang telah diidentifikasi untuk menangani konflik, antara lain musyawarah berbasis dialog, campur tangan ketiga untuk mediasi, konfrontasi langsung untuk menyelesaikan masalah dengan tenang, tawar-menawar sebagai bentuk negosiasi, dan kompromi untuk mengembangkan solusi yang dapat mengatasi konflik. sangat bermanfaat. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan memanfaatkan data dari beberapa jurnal dan buku ilmiah yang relevan, memungkinkan analisis penyebab konflik, dampaknya terhadap organisasi, dan efektivitas strategi penyelesaiannya. Hasilnya memberikan pedoman teoritis dan praktis bagi organisasi pendidikan Islam didalam mengelola konflik secara konstruktif untuk mendukung keberlangsungan dan kemajuan organisasi.
3.	Tugimi Supriadi, Adelia Ananda Putri, Noer Aini Eldi, Putri Fauziyyah, Zefanya Muri Putri Kristianti (2024)	Konflik dalam organisasi	Konflik adalah dinamika yang umum terjadi dalam organisasi dan dapat memengaruhi kepuasan kerja serta kinerja secara keseluruhan. Konflik dapat diklasifikasikan menjadi konflik fungsional dan konflik disfungsional. Konflik fungsional, jika dikelola dengan baik, dapat memberikan manfaat seperti mendorong kreativitas, memperbaiki pengambilan keputusan, dan meningkatkan kolaborasi antar anggota. Sebaliknya, konflik disfungsional cenderung membawa dampak negatif, seperti gangguan komunikasi, penurunan produktivitas, dan ketegangan emosional yang dapat merusak hubungan kerja serta stabilitas organisasi. Penelitian ini membahas jenis-jenis konflik dalam organisasi dan dampaknya, termasuk bagaimana konflik disfungsional dapat memicu masalah lebih besar jika tidak ditangani secara efektif. Dengan memahami perbedaan antara konflik fungsional dan disfungsional, organisasi

			dapat mengembangkan strategi yang tepat untuk meminimalkan dampak negatif sekaligus memanfaatkan potensi positif konflik secara optimal.
4.	Ika Nurhoikhatul Janah, Siti Nurhalimatul Fatihah, Immatul Adimah, Nurul Holisin, Dwi Erik Bidayanto, Mu'alimin Tahun (2024)	Literatur Review Strategi Mengidentifikasi Tahapan dan Dampak Konflik Terhadap Organisasi	Konflik dalam organisasi terdiri dari beberapa tahapan yang saling berkesinambungan, mulai dari konflik yang tersembunyi, konflik pendahuluan, konflik yang mulai teramati, hingga konflik yang terlihat nyata melalui perilaku individu atau kelompok. Konflik kemudian memasuki tahap penyelesaian atau penekanan, yang menghasilkan berbagai dampak bagi organisasi. Dampak tersebut bisa bersifat positif, seperti peningkatan kreativitas, perbaikan proses kerja, dan penguatan hubungan antar anggota jika dikelola dengan baik. Namun, konflik juga dapat membawa dampak negatif, seperti penurunan produktivitas, gangguan komunikasi, dan menurunnya semangat kerja jika tidak ditangani secara efektif. Oleh karena itu, manajemen konflik yang tepat sangat penting agar konflik dapat dimanfaatkan sebagai peluang untuk inovasi, pertumbuhan, dan peningkatan kinerja organisasi.

5. KESIMPULAN

Konflik dalam organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai jenis, seperti konflik interpersonal, intrapersonal, konflik sosial, konflik budaya, hingga konflik internasional. Setiap jenis konflik memiliki karakteristik unik yang mencerminkan dinamika sosial yang terjadi di dalamnya. Selain itu, faktor penyebab konflik, seperti perbedaan kepentingan, nilai, komunikasi buruk, dan kompetisi atas sumber daya, menjadi elemen penting yang harus diperhatikan dalam pengelolaan konflik. Pemahaman terhadap jenis dan penyebab konflik memberikan landasan bagi organisasi untuk mengidentifikasi solusi yang efektif. Dampak konflik dapat bersifat positif maupun negatif.

Dampak positif meliputi inovasi, peningkatan kreativitas, penguatan hubungan interpersonal, dan penyesuaian organisasi terhadap lingkungan yang berubah. Sebaliknya, dampak negatif mencakup stres, penurunan kinerja, gangguan komunikasi, dan perpecahan antar anggota organisasi. Dengan pengelolaan yang baik, konflik dapat menjadi katalisator perubahan yang mendukung keberlanjutan organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Ayyaash, K. I. (2021). Faktor-faktor penyebab konflik pada internal Brownies Hacienda. *PERFORMA*, 4(1), 01–10. <https://doi.org/10.37715/jp.v4i1.1181>
- Dalimunthe, S. F. (2016). Manajemen konflik dalam organisasi. *Jurnal Bahas Unimed*, 27(1), 78255.
- Efferi, A. (2013). Manajemen konflik dalam lembaga pendidikan. *QUALITY*, 1(1).
- Gobang, J. K. G. D. (2014). Konflik budaya lokal pada masyarakat di Pulau Flores (Sebuah analisis komunikasi lintas budaya). *Jurnal Komunikasi*, 9(1), 59–68. <https://doi.org/10.20885/komunikasi.vol9.iss1.art5>
- Jalil, A. (2021). Manajemen konflik dalam keluarga relevansinya dalam membentuk keluarga sakinah. *PERFORMA*, 4(1).
- Jehn, K. A., Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1999). Why differences make a difference: A field study of diversity, conflict and performance in workgroups. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 741–763. <https://doi.org/10.2307/2667054>
- Kurniawan, D., & Syani, A. (2012). Faktor penyebab, dampak dan strategi penyelesaian konflik antar warga di Kecamatan Way Panji Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Sosiologi*, 15(1), 1–12.
- Lumintang, J. (2015). Dinamika konflik dalam organisasi.
- Muslim, A. (2020). Manajemen konflik interpersonal di sekolah. *Jurnal Paedagogy*, 1(1), 17–27.
- Muspawi, M. (2014). Manajemen konflik (Upaya penyelesaian konflik dalam organisasi).
- Mz, F., Mukhlis, M., & Idham, M. (2020). Analisis konflik antarkelas dalam novel Si Anak Badai karya Tere Liye. *JIM Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia*, 5(1), 11–22.
- Nawawi, A. M., Hannase, M., & Satiri, I. (2019). Solusi konflik rasial pada masyarakat multikultural dalam perspektif Al-Qur'an. *Mumtaz: Jurnal Studi Al-Qur'an dan Keislaman*, 2(2), 145–176. <https://doi.org/10.36671/mumtaz.v2i2>
- Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1998). Kekerasan di tempat kerja dan agresi di tempat kerja: Bukti mengenai bentuk-bentuk spesifik, penyebab potensial, dan target yang disukai. *Jurnal Manajemen*, 24(3), 391–419.

- Rini, A. P., & Hanif, M. (n.d.). Mengelola konflik dalam organisasi secara sistemik.
- Suparlan, P. (2006). Konflik sosial dan alternatif pemecahannya. *Antropologi Indonesia*, 30(2).
- Toruan, G. T. L. (2020). Peran strategis Indonesia dalam penyelesaian konflik Laut China Selatan dalam perspektif stabilitas keamanan regional. *Jurnal Keamanan Nasional*, 6(1), 111–129.
- Wahyudi, A. (2015). Konflik, konsep teori dan permasalahan. *Publiciana*, 8(1), 38–52.
- Wati, F. Y. L. (2015). Manajemen konflik dalam organisasi.