

MANAJEMEN KONFLIK

PENGERTIAN KONFLIK

APA ITU KONFLIK ?

- Suatu kondisi tanpa adanya **keharmonisan**.
- Suatu kondisi dimana terjadi suatu **pertentangan**.
- Suatu kondisi dimana tidak ada **kesepakatan**.
- **Konflik** merupakan kondisi yang **dinamis** (konflik tergantung perkembangan lingkungan strategis)

PENGERTIAN KONFLIK

- **KONFLIK DALAM ORGANISASI**
- **Suatu kondisi dalam organisasi dimana terdapat perbedaan pendapat atau pertentangan dalam menjalankan tugas untuk melaksanakan visi dan misi organisasi.**
- **Konflik merupakan hambatan dalam proses pelaksanaan tugas guna pencapaian tujuan.**
- **Konflik juga mrpk ketidaksesuaian (perbedaan sesuatu) antara 2 orang atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi**

JENIS-JENIS KONFLIK :

1. Konflik dalam diri individu
2. Konflik antar individu dalam organisasi yang sama
3. Konflik antara individu dan kelompok
4. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama
5. Konflik antar organisasi

UNSUR-UNSUR KONFLIK

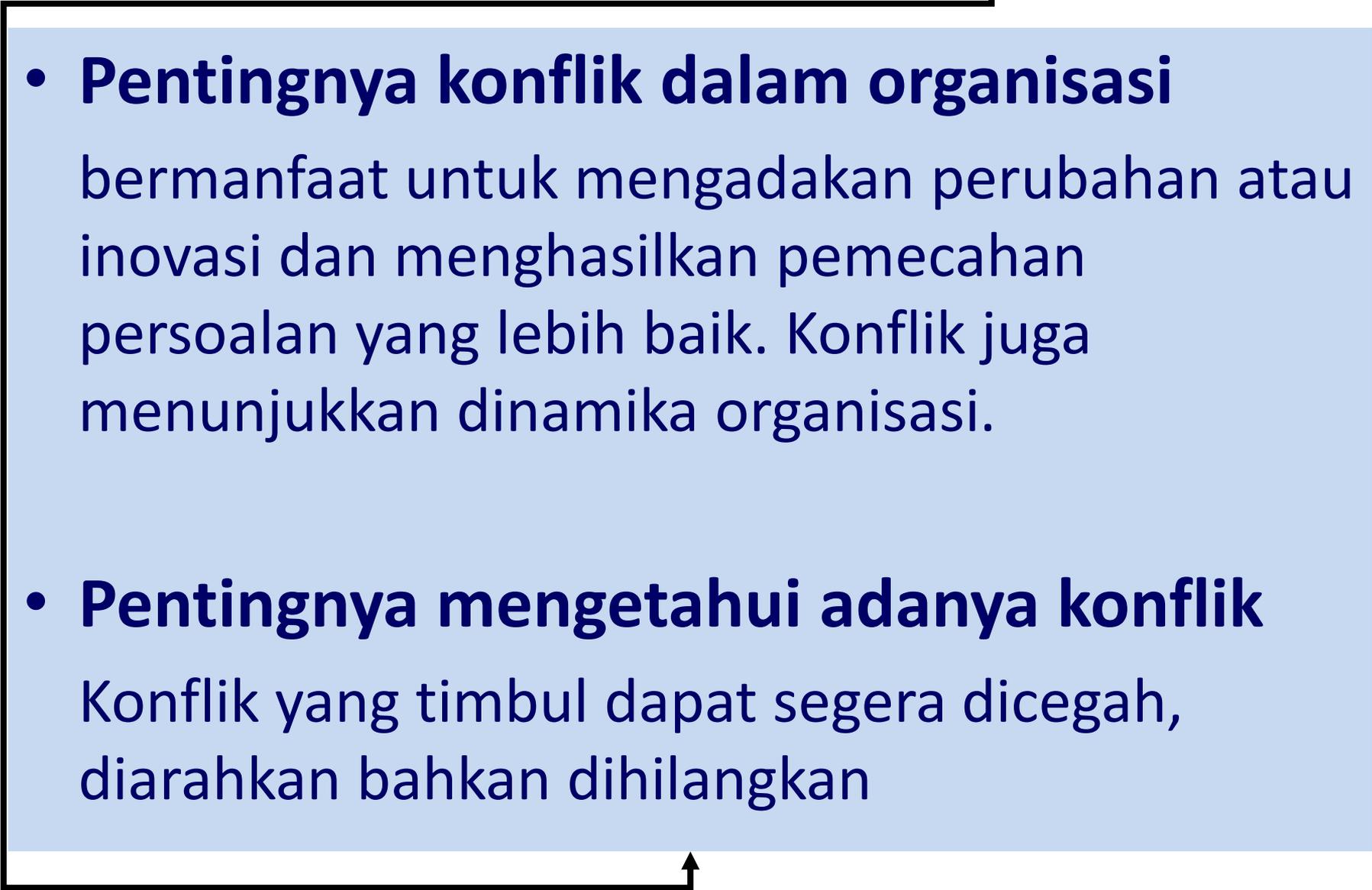
- **AKTOR** : Minimal terdapat dua pihak yang bersengketa.
- **OBJEK** : Terdapat obyek yang dipertentangkan.(kebijakan, tatalaksana dan tatacara,tujuan,hasil).
- **SITUASI** : Aturan yang berlaku, budaya kerja yang berlaku.

PENYEBAB KONFLIK

- ADANYA PERBEDAAN **KEPENTINGAN**.
- ADANYA PERBEDAAN **PENGERTIAN/PEMAHAMAN**.
- ADANYA PERBEDAAN **CARA PANDANG**.
- ADANYA KETIDAK JELASAN **TUJUAN**.
- ADANYA PERBEDAAN **PERATURAN YANG DIANUT**.
- ADANYA PERUBAHAN **SITUASI BARU**

Penyebab Konflik

- Persaingan akan sumber daya yg langka
- Komunikasi tdk berjalan baik
- Perbedaan prioritas
- Ketidakjelasan batas-batas bidang kerja
- Kriteria monev kinerja yg tidak sesuai, shg imbalan berbeda
- Perbedaan tujuan, prioritas, & usaha pencapaian tujuan (faktor pribadi)
- Pengaruh lingkungan eksternal (luar perusahaan).
- Perasaan yang selalu sensitif



- **Pentingnya konflik dalam organisasi**

bermanfaat untuk mengadakan perubahan atau inovasi dan menghasilkan pemecahan persoalan yang lebih baik. Konflik juga menunjukkan dinamika organisasi.

- **Pentingnya mengetahui adanya konflik**

Konflik yang timbul dapat segera dicegah, diarahkan bahkan dihilangkan

Pendekatan baru dlm manajemen konflik:

1. Penyangga atau penengah diletakkan ditengah-tengah pihak yang berkonflik
2. Membantu pihak yang berkonflik □
mengembangkan pandangan yang lebih baik
3. Merancang kembali struktur organisasi agar konflik berkurang

Dampak KONFLIK :

DAMPAK LANGSUNG:

- **Tercipta kondisi lingkungan organisasi yang kurang kondusif.**
- **Terganggunya mekanisme kerja team work karena terhambatnya hubungan kerja antar anggota tim.**

DAMPAK TIDAK LANGSUNG:

- **Terhambatnya proses pencapaian tujuan organisasi.**
- **Menurunnya kinerja organisasi.**

DEFINISI MANAJEMEN

- Manajemen adalah Kegiatan mengelola sumberdaya secara efisien untuk mencapai Tujuan Organisasi.
- Manajemen Konflik adalah usaha-usaha yang perlu dilakukan dalam rangka : mencegah, menghindari terjadinya konflik; mengurangi resiko dan menyelesaikan konflik sehingga tidak mengganggu kinerja organisasi.

TUJUAN MANAJEMEN KONFLIK

- MENCEGAH kemungkinan terjadinya konflik.
- MENGHINDARI dari adanya konflik yang terjadi.
- MENGURANGI DAMPAK resiko yang diakibatkan oleh adanya konflik.
- MENYELESAIKAN konflik dalam waktu sesingkat mungkin.

TUJUAN MANAJEMEN KONFLIK

- MENCEGAH kemungkinan terjadinya konflik.
- MENGHINDARI dari adanya konflik yang terjadi.
- MENGURANGI DAMPAK resiko yang diakibatkan oleh adanya konflik.
- MENYELESAIKAN konflik dalam waktu sesingkat mungkin.

BAGAIMANA CARANYA....????

MENCEGAH :

1. Objek pencetus konflik harus disosialisasikan secara jelas (memperbaiki komunikasi).
2. Dihindari adanya kesalah pahaman.
3. Benefit harus dibagi secara adil dan merata.(fairness).
4. Transparansi perlu dijaga.

CARA (Lanjutan).....

MENGHINDARI :

1. Penundaan pelaksanaan menunggu kesiapan stakeholder.
2. Win-win solution.
3. Penerapan exit strategi.

MENGURANGI DAMPAK :

1. Mengurangi Skala kegiatan.
2. Penanganan di percepat.

CARA (Lanjutan)....

PENYELESAIAN KONFLIK :

1. Kesetaraan antar obyek organisasi terkait.
2. Win-win Solution.
3. Masing masing pihak memenuhi tugas dan kewajibannya.
4. Masing masing pihak sepakat terhadap output termasuk out come kegiatan organisasi.

Konflik memang bermanfaat dalam batas tertentu, namun jika konflik berlangsung tidak terkendali, maka konflik menjadi sumber kehancuran

Dengan konflik, hidup akan lebih hidup, sebagai tanda kita hidup, tidak mati