



KONFLIK DALAM KEPEMIMPINAN

A. Pendahuluan

Penyelenggaraan organisasi tidak jarang terjadi perbedaan persepsi diantara individu atau diantara kelompok individu organisasi sehingga menimbulkan konflik.

Konflik merupakan gejala yang wajar terjadi, kehadirannya tidak dapat dihindari dan tidak perlu dihindari, dan konflik merupakan bagian dari penyelenggaraan satuan pendidikan. Konflik perlu dikelola dengan baik untuk kepentingan kemajuan organisasi di masa mendatang.

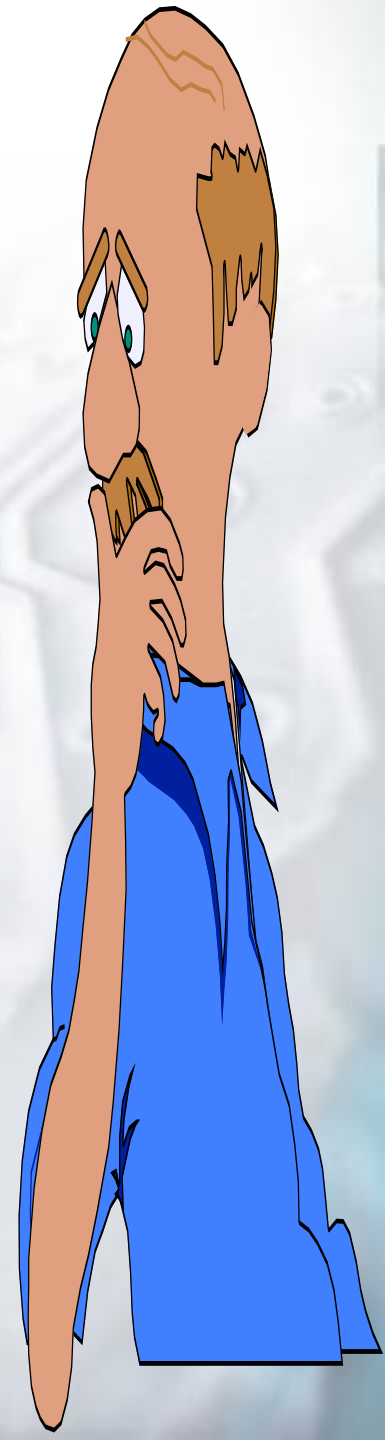
B. Konsep Konflik

Konflik sebagai relasi psikologis yang antagonis, sikap emosional bermusuhan, struktur nilai yang berbeda, berbentuk perlawanan halus, terkontrol, tersembunyi, dan tidak langsung hingga pada bentuk perlawanan terbuka.



PANDANGAN KONFLIK

1. **Pandangan tradisional**
2. **Pandangan hubungan manusia**
3. **Pandangan hubungan interaksionis**



Pandangan tradisional: semua konflik itu buruk. Konflik dilihat sebagai sesuatu yang negatif, merugikan, dan harus dihindari. Untuk memperkuat konotasi negatif ini, konflik disinonimkan dengan istilah violence (kekerasan), destruction (distruksi), dan irrationality (irasional).

Pandangan hubungan manusia: konflik merupakan peristiwa yang wajar terjadi dalam semua kelompok dan organisasi. Konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari, karena itu keberadaan konflik harus diterima dan dirasionalisasikan sedemikian rupa sehingga bermanfaat bagi peningkatan kinerja organisasi.

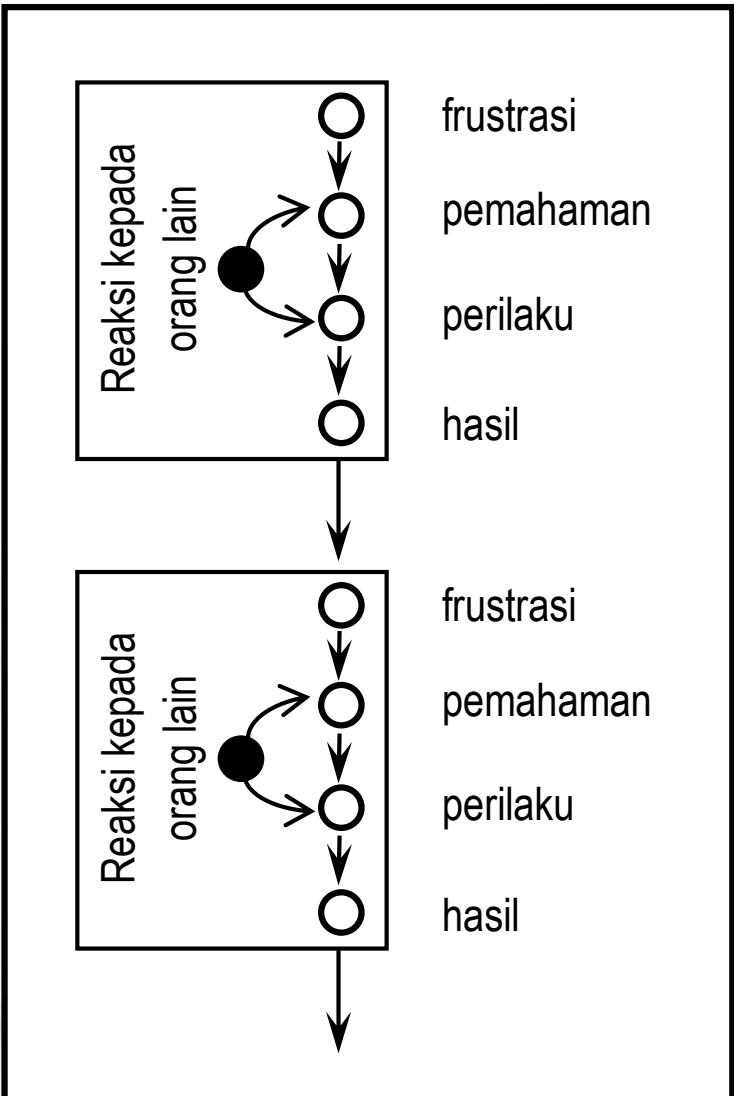
Pandangan hubungan interaksionis: cenderung mendorong terjadinya konflik, atas dasar suatu asumsi bahwa kelompok yang kooperatif, tenang, damai, dan serasi, cenderung menjadi statis, apatis, tidak aspiratif, dan tidak inovatif. Oleh karena itu, menurut aliran pemikiran ini, konflik perlu dipertahankan pada tingkat minimum secara berkelanjutan, sehingga kelompok tetap bersemangat (viable), kritis-diri (self-critical), dan kreatif.

Menurut Stoner dan Freeman:

PANDANGAN TRADISIONAL	PANDANGAN MODERN
Konflik dapat dihindari	Konflik tidak dapat dihindari
Konflik disebabkan oleh kesalahan manajemen dalam merancang dan memimpin organisasi	Konflik disebabkan oleh banyak faktor: struktur organisasi, perbedaan tujuan, persepsi, nilai-nilai, dsb.
Konflik mengacaukan organisasi dan mencegah pencapaian tujuan yang optimal	Konflik mengurangi kinerja organisasi dalam pelbagai tingkatan
Manajemen bertugas mengeliminir konflik	Manajemen bertugas mengelola dan mengatasi konflik, sehingga tercapai kinerja yang optimal
Untuk mencapai kinerja yang optimal maka konflik harus dihilangkan	Untuk mencapai kinerja yang optimal membutuhkan tingkat konflik yang moderat

C. Dinamika Konflik Organisasi

Pandangan proses



Konflik dipandang sebagai suatu proses, adanya stimulus dan respons, dan merupakan hasil dari interaksi

Pandangan terstruktur (bertingkat)

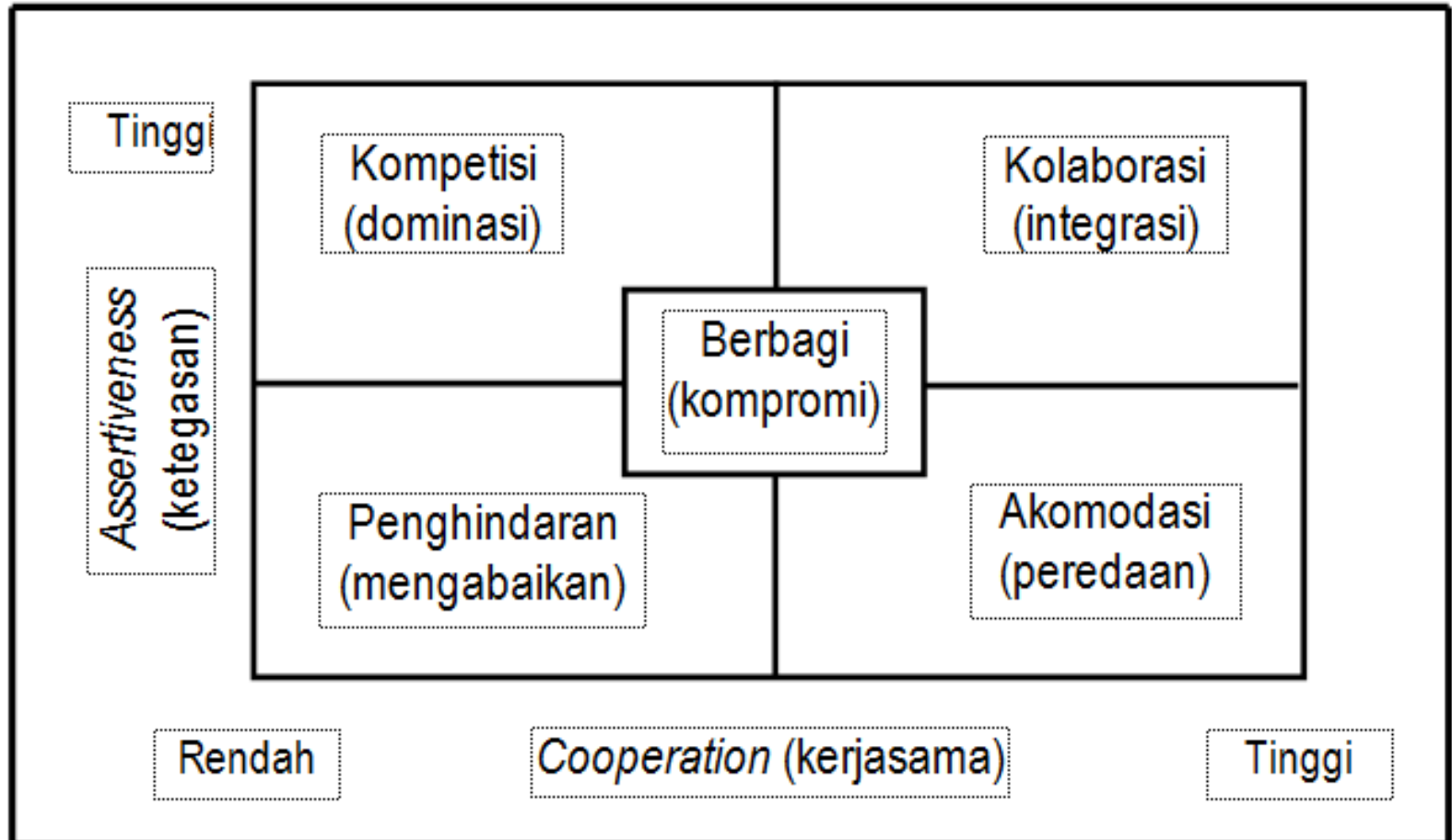
- 1. Konflik intrapersonal**
- 2. Konflik interpersonal**
- 3. Konflik antar individu-individu dan kelompok - kelompok**
- 4. Konflik antara kelompok dalam organisasi yang sama**
- 5. Konflik antar organisasi**

Pandangan sistem terbuka

Konflik berkaitan dengan sistem organisasi yang bersifat terbuka, konflik pada bagian tertentu akan menjadi konflik pada bagian lain, karena satu bagian mengalami konflik maka berakibat pada proses penyelenggaraan organisasi.

D. Pendekatan Konflik Organisasi

Pendekatan kontingensi





Pendekatan win-lose (menang-kalah)

- 1. Menang-menang (kolaborasi)**
- 2. Menang-kalah (kompetisi)**
- 3. Kalah-menang (akomodasi)**
- 4. Kalah-kalah (penghindaran)**

Diagnosa konflik

Upaya untuk menentukan kualitas suatu konflik ditinjau dari dua segi yaitu intensitas dan keluasannya.

Diagnosa konflik bertujuan untuk menentukan taktik penyelesaian.

Pengendalian Konflik Organisasi

Pendekatan dan strategi yang dirancang oleh pimpinan organisasi dalam mengoptimalkan konflik. Langkah mengendalikan konflik:

1. **Perencanaan analisis konflik:** Menentukan sumber penyebabnya, faktor-faktor yang mempengaruhinya, jenis-jenisnya, dan keterlibatan pihak-pihak yang berkonflik.
2. **Evaluasi konflik:** Menentukan kualitas suatu konflik apakah konflik ringan, sedang, atau berat
3. **Pemilihan strategi konflik:** Strategi yang telah dipilih dapat dipertahankan bila menunjukkan hasil yang baik, tetapi bila hasilnya tidak atau kurang baik maka perlu dipikirkan strategi lain secara berkelanjutan.



Jangan bersedih.....!!

Kita akan bertemu lagi minggu depan

Terima Kasih

