Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK) >> Buku

Manajemen konflik : (Konflik perubahan dan pengembangan)

Winardi

Deskripsi Lengkap: https://library.stik-ptik.ac.id/abstrakpdfdetail.jsp?id=27456&lokasi=lokal

---

Abstrak

Konflik berarti adanya oposisi atau pertentangan pendapat antara orang ? orang, kelompok ? kelompok atau organisasi ? organisasi. Mengingat adanya bermacam perkembangan dan pertumbuhan dalam bidang manajemen, maka adalah rasional untuk menduga akan timbulnya perbedaan ? perbedaan pendapat, kayakinan atau ide ? ide.

Konflik tidak dapat dihindari, maka approach yang baik untuk diterapkan para tingkat manajer adalah pendekatan mencoba memanfaatkan konflik sedemikian rupa, hingga ia tepat serta efektif untuk mencapai sasaran yang diinginkan.

Pola konflik menurut George R Terry, konflik biasanya mengikuti suatu pola yang teratur, yang terdiri dari empat macam tahapan. Antara lain ;

1. Timbul suatu krisis tertentu.
2. Gejala eskalasi ketidaksesuaian paham terjadi.
3. Konfrontasi menjadi pusat perhatian.
4. Krisis selanjutnya dilajutkan dalam arti.

Dalam menghadapi sebuah konflik apabila kita (sebagai pihak pimpinan) mengetahui adanya suatu konflik, maka sebaiknya pertama kita mengetahui ekstensinya dan kemudian kita mengidentifikasikan orang ? orang yang brhubungan dengannya. Kita dapat mengasumsikan sesuatu kemenangan, sesuatu kekalahan atau kompromis atau sebuah profil antara seperti ditunjukan pada skema kita. Apa yang akan diasumsi terutama tergantung pada kepribadian orang yang dijadikan pusat perhatian dan ciri ? ciri hubungan antar perorangan.

Ada kalanya konflik yang timbul, demikian kuat hingga kelompok semula terpisah menjadi dua buah kelompok yang bersaing dan yang bertentangan satu sama lain. Biasanya terlihat gejala bahwa sasaran ? sasaran yang berkonflik adalah demikian rupa hingga masing ? masing kelompok dalam upaya mereka mencapainya, seringkali mengorbankan kelompok lain. Seorang manajer yang bijaksana, yang menghadapi konflik kelompok akan berupaya untuk menyebarkan keterangan yang menguntungkan mengenai kelompok tertentu kepada kelompok lain.

Selanjutnya dapat dikatakan pula bahwa ada pula konflik yang timbul antara organisasi ? organisasi sering diketemukan adanya konflik ? konflik intra-organisator maupun konflik ? konflik ekstra organisatoris. Konflik muncul apabila terdapat adanya ketidaksesuaian paham pada sebuah situasi social tentang pokok ? pokok pikiran tertentu dan/atau terdapat adanya antagonism emosional.

Konflik substantive meliputi ketidaksesuaian paham tentang hal-hal seperti misalnya tujuan-tujuan, alokasi sumber-sumber daya, distribusi imbalan-imbalan, kebijaksanaan-kebijaksanaan dan prosedur-prosedur serta penugasan pekerjaan.

Konflik-konflik emosional timbul karena perasaan-perasaan marah, ketidakpercayaan, ketidaksenangan maupun bentrokan-bentrokan kepribadian. Dari kedua macam bentuk konflik yang dikemukakan merupakan hal yang tidak dapat dihindari pada organisasi. Perlu diingat bahwa apabila konflik-konflik dapat

dimanajemen dengan baik, mereka amat bermanfaat dalam hal memajukan kreativitas dan inovasi.

Konflik melatarbelakangi atau menyertai banyak diantara interaksi manusia, ada tingkatan-tingkatannya yang bersifat tipikal. Ada saja kemungkinan bahwa konflik tertentu tidak terlampau berarti, yang hanya dimanifestasi oleh perasaan ketidak tenangan tertentu, pada salah seorang partisipan atau lebih. Kadang-kadang konflik dapat bersifat amat serius, dalam kasus tertentu ia merupakan komponen pokok dari interaksi. Dalam kasus-kasus berat, ia merusak interaksi yang berhasil.

Konflik dapat terjadi antara orang-orang apabila mereka memiliki sasaran-sasaran yang berbeda atau cara yang berbeda untuk mencapai sasaran. Andaikata tidak terdapat adanya kepentingan yang mengakar, maka konflik tipe demikian seringkali relative mudah diselesaikan terutama apabila ia dibicarakan secara terbuka dengan itikad baik dari semua pihak yang berkepentingan. Kadang-kadang ada pula konflik yang muncul didalam diri orang tertentu. Seringkali hal tersebut memasuki hubungannya dengan pihak lain, yang menyebabkan timbulnya konflik antara orang itu dengan pihak lain tersebut.

Konflik internal seringkali merupakan penyebab macam-macam problem interaksi. Macam-macam tipe konflik demikian, seperti misalnya ; pendekatan-pendekatan, menghindari-menghindari pendekatan-menghindari dapat kita ketemukan. Mereka dapat sangat mempengaruhi perilaku antar perorangan.

Setiap anggota suatu organisasi dapat dan besar kemungkinan pula ia ingin menciptakan sesuatu. ?Everyone has the motivation to create? creative dapat dirangsang pada seorang individu atau sebuah kelompok dengan jalan menciptakan suatu iklim organisatoris yang merangsang penggunaan maksimal dari bakat-bakat atau kemapuan-kemampuan yang ada. Kreativitas dapat dicapai dalam apa yang dinamakan ?Hot-water thought sessions? (individual dalam bentuk kelompok). Setelah ide-ide diciptakan kemudian mereka dievaluasi dalam suasana rasional ?realitas? yang kadang-kadang dinamakan orang ?cold-water thought session?. Disini penilaian dilakukan guna mengetahui apakah ide-ide tersebut bersifat praktikal, ekonomikal dan layak pakai.