Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK) >> Buku

Manajemen konflik dalam organisasi : pedoman praktis bagi pemimpin efektif

Wahyudi

Deskripsi Lengkap: https://library.stik-ptik.ac.id/abstrakpdfdetail.jsp?id=53841&lokasi=lokal

---

Abstrak

Buku ini merupakan pilihan tepat untuk menjadi rujukan dalam mengendalikan organisasi agar tetap kompetitif. Konflik sebagai pertanda organisasi sedang mengalami perubahan yang berarti, termasuk anggota organisasi sedang mengalami perubahan yang berarti, anggota organisasi mulai tumbuh rasa memiliki dan berkeinginan menjadikan tempat kerja mereka agar menjadi lebih baik.
Sifat-sifat pemimpin yang banyak dikemukakan para peneliti dan para ahli dapat menjadi indikator penting bagi seorang pemimpin, namun tidak semua sifat harus melekat pada diri pemimpin. Kajian tentang ciri kepemimpinan yang tidak efektif jumlahnya lebih sedikit. Kebanyakan studi tentang sifat-sifat kepemimpinan menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak bergantung pada seperangkat ciri tertentu tetapi seberapa jauh ciri pemimpin itu sesuai dengan kebutuhan situasi yang dihadapi. Persoalan kepemimpinan dapat dipelajari dari pola tingkah laku, bukan dari sifat-sifat pemimpin. Pendekatan sifat-sifat kepemimpinan pada kenyataannya tidak dapat menjelaskan penyebab keefektifan suatu kepemimpinan karena sifat seseorang relatif sukar untuk diidentifikasi.
Globalisasi berdampak pada percepatan perkembangan ilmu pengetahuan disatu sisi, namun pada sisi yang lain dapat menyebabkan konflik pada manusia yang tidak siap menghadapi keadaan yamg cepat berubah. Organisasi harus dapat menyesuaikan dengan keadaan dan bahkan harus mengantisipasi perubahan yang akan terjadi dengan menganalisis kekuatan (strenght) dan kelemahan (weakness) internal dan memanfaatkan peluang (opportunity) dan mengantisipasi ancaman (threats) eksternal yang mungkin dihadapi pada masa sekarang dan di masa depan.
Tantangan yang dihadapi para pemimpin oorganisasi adalah menghadapi persaingan, menurunnya produktivitas, ketepatan dalam mengambil keputusan serta meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Dalam mengatasi masalah-masalah organisasi dibutuhkan pemimpin yang mempunyai kemampuan mengarahkan dan menggerakkan karyawan ke arah tujuan yang ditetapkan serta mampu menetapkan gaya kepemimpinan secara tepat, maka kepemimpinan yang efektif adalah apabila seseorang atau sekelompok orang karyawan menjalankan pekerjaan sesuai dengan harapan pemimpin dan cocok dengan kebutuhan para karyawan serta mampu memperdayakan (empowering) dirinya untuk kepentingan organisasi. Ini berarti kepemimpinan seseorang tidak hanya didasari kekuasaan (power) akan tetapi atas kesadaran bawahan yang menganggap bahwa pekerjaan merupakan bagian dari kebutuhannya.
Kemajuan suatu organisasi ditentukan oleh para pengelolanya, sebagaimana dikemukakan oleh Siagian (1992) bahwa pemimpin berperan selaku motor penggerak dalam kehidupan organisasi. Dalam kenyataannya, tidak semua pemimpin dapat menghadapi tantangan, pendapat Ichack Adizes yang dikutip oleh Hersey dan Blanchard (1986) menyarankan agar organisasi dapat berjalan efektf, pemimpin harus melaksanakan empat peranan, yaitu ; pemproduksian, pelaksanaan, pembaharuan dan kepemaduan.

Model Konseptual Manajemen Konflik Organisasi

Konflik merupakan suatu peristiwa yang tidak dapat dihindarkan dalam kehidupan organisasi, bahkan konflik selalu hadir dalam setiap hubungan kerja antar individu dan kelompok. Konflik dapat berdampak positif ataupun negatif bergantung pada pendekatan manajemen konflik yang dilakukan. Agar konflik berdampak positif dan fungsional maka perlu dikembangkan model manajemen konflik sebagai berikut :
1) Model integratif manajemen konflik organisasi,
2) Model stimulasi (stimulation) konflik organisasi,
3) Model pengurangan (reduce) konflik organisasi,
4) Alternatif model manajemen konflik yang inovatif.
Manajemen konflik meliputi kegiatan-kegiatan menstimulasi konflik, mengurangi atau menurunkan konflik dan mengendalikan konflik. Menstimulasi konflik dapat dilakukan dengan memberikan hal-hal sebagai berikut :
1) Memberikan penghargaan prestasi,
2) Mengadakan evaluasi kinerja secara terpadu,
3) Memotivasi karyawan,
4) Mengubah sistem penggajian,
5) Menetapkan standar kinerja.
Resolusi konflik dapat dilakukan melalui cara :
? Musyawarah,
? Campur tangan pihak ketiga,
? Konfrontasi,
? Tawar-menawar,
? Kompromi.
Untuk mengurangi konflik dapat dilakukan dengan cara :
 Mengadakan kegiatan bersama,
 Menetapkan peraturan,
 Mutasi jabatan,
 Menggabungkan unit yang konflik dan membuka forum dialog / Mail addres.

Proses Manajemen Konflik
Terdapat beberapa model hipotetik manajemen konflik yang ditawarkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi dan penerapan model dilakukan melalui tahapan sebagai berikut :
a) Perencanaan
- Identifikasi masalah,
- Klasifikasi masalah,
- Analisis masalah.

b) Pelaksanaan
- Penentuan metode / pendekatan,
- Penyelesaian masalah melalui manajemen konflik,

c) Evaluasi.

Kepemimpinan yang Efektif

Sepanjang jaman manusia membutuhkan kehadiran pemimpin, pemimpin dianggap mewakili aspirasi masyarakat, pemimpin dapat memperjuangkan kepentingan anggota dan pemimpin dapat mewujudkan harapan sebagian besar orang. Selain beberapa faktor yang mendasari lahirnya pemimpin, pada kenyataan pemimpin mempunyai kecerdasan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan rata-rata pengikutnya, sehingga wajar kehadiran pemimpin sangat dirindukan untuk mengatasi berbagai masalah yang dihadapi oleh anggota masyarakat.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.