

Makalah
MANAJEMEN KONFLIK
tentang
“Konflik Dalam Organisasi, Konflik Sosial Dan Politik”



OLEH:

Kelompok 1:

Selpi Triputri +

Aisqori Tetra +

Ilham Wal Ikram +

DOSEN PENGAMPU:

Megi Vornika, M.Pd

**MAHASISWA JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
2024 /2025**

KATA PENGATAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga kami dapat menyelesaikan tugas makalah tepat pada waktunya.

Sholawat dan salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi guru terbaik dan menjadi suri tauladan bagi umat islam di seluruh dunia.

Adapun tujuan utama penulisan makalah ini adalah untuk memenuhi tugas mata kuliah “**MANAJEMEN KONFLIK**”. Terlepas dari semua itu, kami menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasanya. Oleh karena itu kami menerima segala saran dan kritikan dari pembaca agar kami dapat memperbaiki makalah ini lebih baik lagi.

Akhirnya kami selaku penulis berharap semoga makalah ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca.

Sungai penuh, 25 April 2025

Penulis

Kelompok 6 I

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	1
C. Tujuan Penulisan.....	2
BAB II PEMBAHASAN	
A. Pengertian Konflik Dalam Organisasi, Konflik Sosial dan politik.....	3
B. Faktor Penyebab Terjadinya Konflik Dalam Organisasi, Konflik Sosial dan politik.....	4
C. Dampak konflik terhadap stabilitas internal(organisasi),hubungan antar asyarakat (sosial), dan sistem pemerintahan (politik).....	6
BAB III PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	8
B. Saran.....	8
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I
PENDAHULUAN
N

A. Latar Belakang

Konflik merupakan fenomena yang melekat dalam setiap interaksi manusia, terutama ketika terdapat perbedaan kepentingan, tujuan, atau pandangan. Dalam konteks organisasi, konflik kerap terjadi antara individu maupun antarbagian organisasi yang memiliki orientasi kerja dan prioritas yang berbeda. Konflik organisasi dapat muncul dari ketidakseimbangan beban kerja, komunikasi yang buruk, hingga persaingan internal. Jika tidak dikelola dengan tepat, konflik ini bisa menurunkan produktivitas, memicu stres kerja, dan mengganggu stabilitas operasional. Namun demikian, konflik juga dapat berfungsi sebagai katalisator perubahan jika ditangani secara konstruktif dan terbuka.

Di tingkat sosial, konflik sering kali muncul akibat ketimpangan struktural seperti perbedaan kelas ekonomi, akses terhadap pendidikan, layanan kesehatan, serta diskriminasi berbasis suku, agama, ras, dan antar golongan (SARA). Ketegangan sosial yang dibiarkan berkembang dapat memicu aksi kolektif, protes, bahkan kekerasan antar kelompok masyarakat. Konflik sosial tidak hanya merusak tatanan sosial yang telah terbentuk, tetapi juga menghambat upaya pembangunan dan memperlebar jurang ketidakadilan. Oleh karena itu, pendekatan yang adil dan dialogis dalam mengelola konflik sosial sangat diperlukan untuk menjaga integrasi sosial.

Sementara itu, konflik politik seringkali bersumber dari perebutan kekuasaan, perbedaan ideologi, atau kepentingan elit politik yang saling bertentangan. Dalam sistem demokrasi, dinamika politik yang sehat memang membutuhkan perbedaan pandangan, namun konflik yang tidak terkontrol bisa menciptakan instabilitas, menurunkan legitimasi pemerintahan, dan melemahkan kepercayaan publik terhadap institusi negara. Politisasi isu-isu strategis juga dapat memperburuk

polarisasi masyarakat dan menciptakan ketegangan berkepanjangan. Oleh karena itu, penting bagi para pemangku kepentingan untuk mengembangkan mekanisme penyelesaian konflik yang partisipatif, inklusif, dan berdasarkan prinsip keadilan.

B. Rumusan Masalah

1. Jelaskan apa yang dimaksud dengan konflik dalam organisasi, konflik sosial dan politik?
2. Apa saja faktor penyebab terjadinya konflik dalam organisasi, konflik sosial, dan konflik politik?
3. Bagaimana dampak dari masing-masing jenis konflik terhadap stabilitas internal (organisasi), hubungan antar masyarakat (sosial), dan sistem pemerintahan (politik)?

C. Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui konflik dalam organisasi, konflik sosial dan politik?
2. Untuk mengetahui faktor penyebab terjadinya konflik dalam organisasi, konflik sosial, dan konflik politik?
3. Untuk mengetahui dampak dari masing-masing jenis konflik terhadap stabilitas internal (organisasi), hubungan antar masyarakat (sosial), dan sistem pemerintahan (politik)?

BAB II

PEMBAHASAN

A. Pengertian Konflik Dalam Organisasi, Konflik Sosial Dan Politik

Konflik dalam organisasi adalah suatu keadaan di mana terjadi perbedaan, pertentangan, atau ketidaksesuaian antara individu atau kelompok yang berada dalam struktur organisasi. Konflik ini berkaitan dengan hubungan kerja dan dinamika internal yang terjadi dalam suatu lingkungan kerja formal.

Menurut Robbins dan Judge, konflik organisasi merupakan proses yang dimulai ketika satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah atau akan memengaruhi secara negatif sesuatu yang menjadi kepeduliannya. Definisi ini menunjukkan bahwa konflik organisasi berkaitan dengan persepsi terhadap potensi gangguan terhadap kepentingan kerja.

Konflik dalam organisasi dapat muncul dalam bentuk ketegangan antarindividu, ketidaksepakatan dalam pengambilan keputusan, atau perbedaan pendekatan dalam menyelesaikan tugas. Bentuk konflik ini merupakan bagian dari interaksi dalam suatu sistem kerja yang melibatkan berbagai kepentingan dan peran.

Konflik sosial adalah bentuk pertentangan yang terjadi antara individu atau kelompok dalam masyarakat yang disebabkan oleh adanya perbedaan sosial, budaya, atau nilai-nilai yang dianut. Konflik ini mencerminkan adanya ketegangan dalam hubungan antaranggota masyarakat yang berbeda latar belakangnya.

Soekanto menyatakan bahwa konflik sosial adalah suatu proses sosial di mana individu atau kelompok berusaha memenuhi tujuannya dengan menentang pihak lain melalui ancaman atau kekerasan. Pernyataan ini menekankan bahwa konflik sosial merupakan bagian dari dinamika interaksi antar kelompok sosial.

Konflik sosial dapat terjadi dalam berbagai konteks, seperti perbedaan status sosial, latar belakang budaya, atau pandangan hidup. Meskipun bersifat sosial,

konflik ini memiliki dimensi yang melibatkan struktur hubungan antarkelompok dalam masyarakat.

Konflik politik adalah pertentangan yang terjadi dalam sistem politik yang berkaitan dengan kekuasaan, wewenang, dan pengaruh antar aktor atau kelompok politik. Konflik ini melibatkan interaksi dalam struktur kekuasaan yang ada dalam suatu negara atau sistem pemerintahan.

Menurut Miriam Budiardjo, konflik politik adalah konflik yang muncul dalam masyarakat politik dan berkaitan dengan penggunaan serta distribusi kekuasaan. Definisi ini menekankan bahwa konflik politik merupakan bagian dari proses politik dalam suatu tatanan kenegaraan.

Konflik politik berhubungan dengan dinamika antar pihak yang terlibat dalam proses pemerintahan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini mencakup hubungan antar lembaga, partai politik, serta individu yang memiliki peran dalam sistem politik.

B. Faktor Penyebab Terjadinya Konflik Dalam Organisasi, Konflik Sosial, Dan Konflik Politik

1. Faktor Penyebab Konflik Dalam Organisasi

Konflik dalam organisasi dapat disebabkan oleh berbagai faktor internal yang berasal dari dinamika kerja dan hubungan antar individu. Salah satu penyebab utamanya adalah perbedaan tujuan antar bagian atau individu dalam organisasi. Selain itu, ketidakjelasan peran, gaya komunikasi yang berbeda, serta perebutan sumber daya yang terbatas juga sering memicu konflik.

Menurut Robbins dan Judge, penyebab konflik dalam organisasi antara lain adalah perbedaan persepsi, perbedaan nilai pribadi, hambatan komunikasi, serta struktur organisasi yang kaku. Ketika karyawan merasa bahwa hak atau kepentingan mereka terancam oleh keputusan manajerial atau rekan kerja, konflik akan lebih mudah terjadi.

Faktor-faktor seperti ketidakadilan dalam pembagian tugas, kepemimpinan yang otoriter, dan kompetisi tidak sehat juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang penuh ketegangan. Oleh karena itu, pengelolaan struktur kerja dan komunikasi organisasi sangat mempengaruhi potensi terjadinya konflik.

2. Faktor Penyebab Konflik Sosial

Konflik sosial disebabkan oleh ketimpangan dalam hubungan sosial yang berkembang di masyarakat. Perbedaan status sosial, ekonomi, etnis, agama, serta budaya merupakan faktor utama penyebabnya. Ketika suatu kelompok merasa diperlakukan tidak adil atau termarginalkan dalam kehidupan sosial, potensi konflik meningkat.

Soekanto menyebutkan bahwa faktor penyebab konflik sosial antara lain adalah perbedaan kepentingan, perbedaan kebudayaan, perubahan sosial yang cepat, serta ketimpangan distribusi sumber daya. Ketidakseimbangan dalam akses terhadap pendidikan, pekerjaan, dan layanan publik juga memperkuat rasa ketidakadilan antar kelompok masyarakat.

Selain itu, prasangka dan stereotip negatif antar kelompok sosial dapat memperkuat sekat-sekat sosial yang memicu ketegangan dan konflik. Perbedaan nilai yang tidak dikomunikasikan dengan baik dalam masyarakat multikultural juga menjadi faktor penyulut konflik sosial yang sering terjadi.

3. Faktor Penyebab Konflik Politik

Konflik politik umumnya disebabkan oleh perebutan kekuasaan, perbedaan ideologi, serta kepentingan politik yang bertentangan antara berbagai aktor atau kelompok politik. Selain itu, sistem politik yang lemah, kurangnya transparansi, serta korupsi juga menjadi pemicu utama konflik politik.

konflik politik dapat timbul karena adanya perbedaan pandangan mengenai cara menjalankan pemerintahan, penentuan kebijakan publik, dan

distribusi kekuasaan. Ketidakseimbangan kekuasaan serta ketidakpuasan terhadap lembaga-lembaga negara juga memperbesar potensi konflik.

Polarisasi politik yang tajam, manipulasi media, dan keterlibatan massa dalam persaingan elite politik memperumit penyelesaian konflik. Ketika institusi demokrasi tidak berfungsi secara adil dan efektif, ketidakpercayaan terhadap sistem akan mendorong munculnya konflik dalam berbagai bentuk.

C. Dampak Konflik Terhadap Stabilitas Internal (Organisasi), Hubungan Antar Masyarakat (Sosial), Dan Sistem Pemerintahan (Politik)

1. Dampak Konflik dalam Organisasi terhadap Stabilitas Internal

Konflik dalam organisasi dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap stabilitas internal, terutama dalam aspek produktivitas, hubungan kerja, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Jika konflik tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menimbulkan ketegangan antar individu atau tim, menurunkan motivasi kerja, serta meningkatkan tingkat stres karyawan. Ketidakharmonisan ini dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Selain itu, konflik yang berkepanjangan dapat merusak komunikasi antar bagian dan menimbulkan polarisasi dalam organisasi, di mana karyawan cenderung berpihak pada kelompok tertentu. Hal ini akan memperlemah kerja sama tim dan mempersulit pengambilan keputusan. Dalam jangka panjang, konflik yang tidak terselesaikan dapat menyebabkan turnover karyawan yang tinggi serta menurunkan reputasi organisasi secara keseluruhan.

2. Dampak Konflik Sosial terhadap Hubungan Antar Masyarakat

Konflik sosial berdampak langsung terhadap keretakan hubungan sosial antar kelompok masyarakat. Ketika terjadi konflik horizontal, seperti konflik antarsuku atau antaragama, rasa saling percaya antar kelompok dapat menurun drastis. Hal ini menciptakan polarisasi sosial dan memperlemah kohesi sosial dalam suatu komunitas atau negara.

Ketegangan yang berkepanjangan dapat menyebabkan segregasi sosial, kekerasan, bahkan disintegrasi masyarakat. Dalam banyak kasus, konflik sosial juga berdampak pada kerusakan fasilitas umum, terhambatnya aktivitas ekonomi, serta trauma sosial yang sulit dipulihkan. Dampak ini bukan hanya bersifat fisik, tetapi juga menyentuh aspek psikologis dan emosional masyarakat.

3. Dampak Konflik Politik terhadap Sistem Pemerintahan

Konflik politik berpotensi besar mengganggu stabilitas sistem pemerintahan. Ketika konflik terjadi di antara aktor-aktor politik seperti partai, lembaga negara, atau antara pemerintah dan oposisi, proses pembuatan kebijakan dapat terhambat. Ketidaksepahaman politik yang berkepanjangan dapat mengarah pada kebuntuan politik (*political deadlock*), ketidakpastian hukum, dan bahkan krisis konstitusional.

Dampak lainnya termasuk menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap institusi politik, munculnya gerakan protes atau ketidakpuasan publik yang meluas, serta meningkatnya potensi intervensi pihak militer atau kekuatan non-demokratis. Dalam situasi ekstrem, konflik politik dapat menyebabkan perubahan rezim secara paksa, kerusuhan besar, atau bahkan perang saudara.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Konflik dalam organisasi, sosial, dan politik memiliki dampak yang signifikan terhadap stabilitas internal, hubungan masyarakat, dan sistem pemerintahan. Dalam organisasi, konflik muncul karena perbedaan tujuan, ketidakjelasan peran, dan masalah komunikasi yang dapat mengurangi produktivitas, menciptakan ketegangan, dan meningkatkan turnover karyawan. Konflik sosial, yang sering kali disebabkan oleh perbedaan sosial, budaya, dan ketidakadilan, dapat merusak hubungan antar kelompok dan memicu segregasi, kekerasan, serta trauma sosial. Sementara itu, konflik politik, yang berakar pada perebutan kekuasaan dan ketidakpuasan terhadap sistem politik, dapat mengganggu pembuatan kebijakan, menyebabkan kebuntuan politik, dan menurunkan kepercayaan publik terhadap lembaga negara. Semua jenis konflik ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat mengarah pada kerusakan yang lebih besar, baik dalam lingkungan organisasi, masyarakat, maupun negara.

B. Saran

Untuk mengelola dan menyelesaikan konflik dalam organisasi, sosial, dan politik secara efektif, diperlukan komunikasi yang terbuka, transparansi, dan pendekatan kolaboratif dari semua pihak. Dalam organisasi, penting untuk menetapkan peran yang jelas, membangun budaya kerja yang positif, serta memberikan pelatihan manajemen konflik. Pada tingkat sosial, upaya peningkatan toleransi, pemerataan akses terhadap sumber daya, serta dialog antar kelompok perlu dikedepankan. Sementara dalam konteks politik, penguatan lembaga demokrasi, penegakan hukum yang adil, serta partisipasi publik dalam proses politik menjadi kunci untuk menciptakan stabilitas dan mencegah konflik berkepanjangan.

DAFTAR PUSTAKA

Budiardjo, Miriam. (2010). *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Covey, Stephen R. (2004). *The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change*. New York: Free Press.

Fisher, Roger., Ury, William L., & Patton, Bruce. (2011). *Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In*. London: Penguin Books.

Goleman, Daniel. (2006). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.

Mayer, Bernard. (2012). *The Dynamics of Conflict Resolution: A Practitioner's Guide*. San Francisco: Jossey-Bass.

Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Boston: Pearson.

Soekanto, Soerjono. (2012). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Thomas, Kenneth W. (2006). *Conflict and Conflict Management: Reflections and Update*. *Journal of Organizational Behavior*, 27(2), 265–285.