

MAKALAH

**“ MASALAH PERSPEKTIF BERDASARKAN TEORI KONFLIK,
FUNGSI KONFLIK ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN ”**



DI SUSUN OLEH :

Kelompok 5 :

RIYAT AHMAD ZERSA +

KELLY ROZALINDA +

JULIA NUR ELIZA +

DOSEN PEMBIMBING:

MEGI VORNIKA, M.Pd

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

(IAIN) KERINCI

T.A 2025

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu wata'ala, karena berkat rahmat-Nya kami dapat menyelesaikan makalah yang berjudul.” “MASALAH PERSPEKTIF BERDASARKAN TEORI KONFLIK, FUNGSI KONFLIK ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN” Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga makalah ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktunya.

Makalah ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kami mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan makalah ini. Semoga makalah ini memberikan informasi bagi masyarakat dan bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan bagi kita semua. Demikian makalah ini kami buat semoga bermanfaat

Sungai Penuh, 29 April 2025

Penulis

Kelompok 10

5

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	1
C. Tujuan Masalah	2
BAB II PEMBAHASAN	3
A. Teori Konflik	3
B. Jenis-Jenis Konflik dalam Organisasi	5
C. Faktor Penyebab Konflik dalam Administrasi dan Manajemen	7
D. Manajemen Konflik dalam Administrasi dan Manajemen	8
BAB III PENUTUP	10
A. Kesimpulan	10
B. Saran	10
DAFTAR PUSTAKA	11

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Teori konflik, terutama yang dikembangkan oleh Karl Marx, menyatakan bahwa konflik adalah bagian dari dinamika sosial yang muncul dari ketimpangan kekuasaan atau sumber daya. Dalam konteks organisasi, konflik bisa muncul antara manajemen dan karyawan, antar departemen, atau bahkan antara individu dalam satu tim. Masalah yang muncul sering kali terkait dengan perbedaan tujuan, sumber daya yang terbatas, atau ketidakpuasan terhadap pengambilan keputusan yang tidak adil. Konflik ini dapat menimbulkan dampak negatif, seperti menurunnya moral kerja atau produktivitas, tetapi juga bisa berfungsi sebagai katalisator untuk perbaikan dalam proses atau struktur organisasi. Dalam menganalisis masalah dari perspektif teori konflik, kita melihat bahwa konflik dalam organisasi atau masyarakat sering dianggap sebagai hasil dari ketidakseimbangan kekuasaan, perbedaan kepentingan, atau ketidakadilan dalam distribusi sumber daya. Teori konflik ini didasarkan pada pandangan bahwa ketegangan dan perbedaan yang terjadi adalah hal yang tak terhindarkan dalam interaksi sosial, dan konflik itu sendiri tidak selalu negatif; ia bisa menjadi pemicu perubahan sosial dan kemajuan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan diuraikan dalam makalah ini adalah sebagai berikut :

1. Apa itu teori konflik?
2. Apa saja jenis konflik dalam organisasi?/
3. Apa saja faktor penyebab konflik dalam administrasi dan manajemen?
4. Bagaimana manajemen konflik dalam administrasi dan manajemen?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk memahami teori konflik.

2. Untuk memahami faktor penyebab konflik dalam administrasi dan manajemen.
3. Untuk memahami faktor penyebab konflik dalam administrasi dan manajemen.
4. Untuk memahami manajemen konflik dalam administrasi dan manajemen.

BAB II

PEMBAHASAN

A. Teori Konflik

Teori konflik adalah perspektif dalam ilmu sosial yang menekankan bahwa konflik adalah bagian alami dari interaksi sosial dan memiliki peran penting dalam perubahan sosial dan dinamika kekuasaan. Menurut teori ini, konflik terjadi karena perbedaan kepentingan, sumber daya terbatas, dan ketidaksetaraan dalam masyarakat atau organisasi. Konflik bukan hanya sebuah gangguan, tetapi bisa menjadi pendorong perubahan dan kemajuan.

Teori Konflik Karl Marx berargumen bahwa konflik sosial terutama muncul karena ketimpangan antara kelas-kelas sosial, terutama antara kelas pengusaha (borjuis) dan kelas pekerja (proletariat). Marx menyatakan bahwa konflik ini adalah hasil dari ketidakadilan dalam distribusi kekayaan dan kekuasaan, dan kelompok yang lebih kaya dan berkuasa akan terus menindas kelompok yang lebih miskin, yang akhirnya memicu konflik. Bagi Marx, konflik adalah pemicu perubahan sosial yang bisa mengarah pada revolusi dan pembentukan tatanan sosial yang lebih adil.

Teori Konflik Max Weber mengembangkan pandangan yang lebih luas tentang konflik, melihatnya tidak hanya sebagai konflik antara kelas, tetapi juga akibat perbedaan dalam kekuasaan, status sosial, dan kesempatan. Weber menekankan bahwa konflik bisa terjadi karena perbedaan status sosial dan kekuasaan dalam berbagai lapisan masyarakat. Dalam pandangan Weber, konflik juga dapat timbul akibat sistem birokrasi yang menciptakan ketegangan antara individu dan struktur organisasi, akibat ketidaksetaraan dalam kontrol, keputusan, dan otoritas.

Teori Konflik Ralf Dahrendorf melihat konflik sebagai hasil dari ketegangan antara kelompok yang memiliki kekuasaan dan yang tidak. Menurut Dahrendorf, konflik ini terjadi karena ketidaksetaraan antara

kelompok yang memiliki posisi dominan (penguasa) dan kelompok yang berada dalam posisi subordinat. Dahrendorf berpendapat bahwa konflik ini

dapat menyebabkan perubahan dalam struktur sosial dan organisasi, dan ia memandang konflik sebagai pendorong utama inovasi dan perubahan.

C. Wright Mills dalam teorinya berfokus pada bagaimana kekuasaan terpusat di tangan kelompok kecil yang membentuk "elite" sosial. Konflik antara kelas-kelas sosial terjadi ketika elit dominan mencoba mempertahankan posisi mereka, sementara kelas bawah berusaha memperoleh hak dan kekuasaan yang setara. Mills berpendapat bahwa konflik ini muncul karena sekelompok kecil orang yang memiliki kontrol atas kekuasaan, media, ekonomi, dan keputusan politik, sementara mayoritas terpinggirkan. Ia menyoroti pentingnya kesadaran kolektif di antara kelas bawah untuk menciptakan perubahan sosial yang lebih adil.

Teori Konflik dalam Konteks Organisasi melihat konflik sebagai bagian dari dinamika dalam organisasi. Konflik dalam organisasi tidak selalu bersifat negatif, tetapi bisa berfungsi untuk menjaga keseimbangan dan mendorong perubahan. Konflik dalam organisasi dapat menjadi katalisator perubahan yang diperlukan, misalnya dengan mengevaluasi kebijakan, memperbaiki komunikasi, dan meningkatkan struktur kerja. Konflik dapat berperan sebagai pendorong inovasi dan peningkatan efisiensi, jika dikelola dengan baik.

Ciri-ciri umum dari teori konflik meliputi konflik sebagai proses dinamis, di mana konflik bukanlah suatu kejadian statis, tetapi berkelanjutan dan berkembang seiring waktu. Konflik sering kali muncul karena kepentingan yang bertentangan antara individu atau kelompok. Konflik juga sering kali berakar pada ketimpangan dalam distribusi kekuasaan dan sumber daya, baik dalam masyarakat maupun organisasi. Konflik dapat menjadi agen perubahan sosial, organisasi, dan masyarakat.

Peran konflik dalam organisasi bisa berpengaruh pada kinerja jika tidak dikelola dengan baik. Namun, jika konflik dikelola dengan bijak, konflik dapat menghasilkan inovasi, kreativitas, dan pembelajaran yang bermanfaat bagi individu dan organisasi. Manajer perlu memahami

dinamika konflik dan mengembangkan keterampilan untuk meredakan ketegangan dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Teori konflik menunjukkan bahwa konflik adalah bagian dari dinamika sosial dan organisasi yang tak terhindarkan. Meskipun sering dianggap sebagai masalah, konflik juga bisa berfungsi sebagai pendorong perubahan yang positif jika dikelola dengan baik. Dengan memahami teori konflik, kita bisa melihat bahwa konflik memiliki potensi untuk meningkatkan kesadaran sosial, membentuk kebijakan yang lebih adil, dan menciptakan sistem yang lebih efisien dalam masyarakat atau organisasi.

B. Jenis-Jenis Konflik dalam Organisasi

Dalam organisasi, konflik dapat muncul dalam berbagai bentuk dan dapat terjadi di berbagai level. Berikut adalah beberapa jenis konflik yang sering ditemukan dalam organisasi:

1. Konflik Vertikal

Konflik vertikal terjadi antara atasan dan bawahan dalam suatu struktur organisasi. Konflik ini sering kali dipicu oleh ketidaksepakatan mengenai kebijakan, prosedur, atau pengambilan keputusan. Beberapa faktor yang menyebabkan konflik vertikal termasuk perbedaan harapan antara manajemen dan staf mengenai kinerja atau tujuan organisasi, ketidakpuasan terhadap kebijakan atau peraturan yang ditetapkan oleh manajer atau pimpinan, dan kesenjangan komunikasi antara level manajerial dan staf yang lebih rendah.

2. Konflik Horizontal

Konflik horizontal terjadi antara individu atau kelompok yang berada pada tingkat yang sama dalam struktur organisasi. Konflik ini bisa muncul antara departemen yang berbeda atau antar tim yang memiliki tujuan atau pendekatan yang berbeda. Faktor penyebab konflik horizontal antara lain perbedaan prioritas atau tujuan antara dua departemen yang berbeda, persaingan sumber daya yang terbatas antara kelompok atau tim yang bersaing, dan ketidakjelasan tanggung jawab.

yang menyebabkan tumpang tindih tugas dan kebingungan di antara anggota tim.

3. Konflik Internal (Intrapersonal)

Konflik internal adalah konflik yang terjadi dalam diri individu. Konflik ini terjadi ketika seseorang menghadapi ketegangan antara nilai-nilai, tujuan, atau peran yang berbeda yang diharapkan darinya dalam organisasi. Beberapa contoh konflik internal meliputi kebingungan peran ketika individu merasa bingung atau tidak yakin tentang tanggung jawab mereka, perbedaan nilai pribadi dan tuntutan organisasi ketika individu merasa bahwa nilai pribadinya bertentangan dengan kebijakan atau budaya organisasi, dan tekanan dan stres ketika seseorang merasa tertekan untuk memenuhi harapan yang tinggi dari organisasi atau atasan.

4. Konflik Eksternal

Konflik eksternal terjadi antara organisasi dan pihak luar seperti pemasok, pelanggan, atau bahkan pihak regulator. Konflik ini dapat muncul karena perbedaan kepentingan atau masalah dalam hubungan eksternal. Beberapa contoh konflik eksternal meliputi ketidakpuasan pelanggan terkait produk atau layanan yang diberikan oleh organisasi, perselisihan dengan pemasok terkait harga, kualitas produk, atau jadwal pengiriman, dan ketidakcocokan dengan regulasi pemerintah yang mempengaruhi operasional organisasi.

5. Konflik Antar Kelompok (Intergroup Conflict)

Konflik antar kelompok terjadi ketika dua atau lebih kelompok dalam organisasi memiliki perbedaan kepentingan, tujuan, atau cara kerja. Konflik ini bisa terjadi antara departemen yang berbeda, antara tim proyek dengan tim fungsional, atau antara kelompok yang memiliki kekuatan atau otoritas yang berbeda. Penyebab konflik antar kelompok termasuk perbedaan tujuan dan prioritas yang dimiliki oleh kelompok yang berbeda, persaingan untuk sumber daya yang terbatas di antara kelompok yang bersaing, dan ketidakjelasan peran dan tanggung jawab.

yang mengarah pada konflik mengenai siapa yang bertanggung jawab atas tugas tertentu.

6. Konflik Peran

Konflik peran terjadi ketika individu menghadapi ketidakjelasan atau tumpang tindih dalam tugas dan tanggung jawab mereka. Ketika individu merasa bahwa mereka diminta untuk melaksanakan peran yang bertentangan atau berlebihan, konflik ini bisa terjadi. Beberapa contoh penyebab konflik peran termasuk ambiguitas peran ketika peran atau ekspektasi dari seseorang tidak dijelaskan dengan jelas, menyebabkan kebingungan dalam pelaksanaan tugas peran yang saling bertentangan ketika individu diharapkan untuk memenuhi dua peran yang saling bertentangan, seperti menjadi pemimpin yang sekaligus juga teman dekat bagi bawahannya dan beban kerja yang berlebihan ketika individu merasa bahwa mereka harus melaksanakan tugas yang melebihi kapasitas mereka.

7. Konflik Kepentingan

Konflik kepentingan terjadi ketika individu atau kelompok memiliki tujuan atau kepentingan yang berbeda yang tidak dapat dipenuhi secara bersamaan. Hal ini sering muncul dalam situasi di mana keputusan atau alokasi sumber daya dapat memengaruhi kepentingan pribadi atau kelompok tertentu. Konflik ini dapat terjadi di tingkat individu, departemen, atau organisasi secara keseluruhan. Beberapa contoh konflik kepentingan termasuk pemilihan prioritas dalam pembagian anggaran antara departemen yang berbeda, keputusan yang melibatkan keuntungan pribadi atau pengaruh yang mungkin menguntungkan beberapa pihak tetapi merugikan pihak lain.

C. Faktor Penyebab Konflik dalam Administrasi dan Manajemen

Konflik dalam administrasi dan manajemen sering kali muncul akibat berbagai faktor yang saling berinteraksi. Salah satu penyebab utama adalah perbedaan tujuan dan kepentingan antara individu atau kelompok dalam organisasi. Ketika tujuan dan kepentingan ini tidak selaras, seperti

antara manajemen puncak yang fokus pada efisiensi dan pengurangan biaya dengan departemen lain yang lebih mengutamakan peningkatan kualitas, ketegangan bisa terjadi. Selain itu, komunikasi yang buruk atau tidak efektif dapat memperburuk situasi, di mana informasi yang tidak jelas atau tidak transparan menciptakan kesalahpahaman antar anggota tim atau departemen.

Ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab juga menjadi faktor penting dalam konflik, karena tumpang tindih atau kekosongan tugas dapat menimbulkan kebingungan yang memicu ketegangan. Perbedaan nilai dan budaya kerja antar individu atau kelompok juga dapat berperan, di mana perbedaan pendekatan kerja yang fleksibel dan inovatif dengan cara kerja yang lebih konservatif dapat menimbulkan friksi. Tak kalah penting, kepemimpinan yang tidak efektif atau tidak adil dalam pengambilan keputusan dapat memperburuk konflik yang ada, bahkan menciptakan ketidakpuasan dan ketegangan baru di dalam organisasi. Dengan demikian, faktor-faktor ini saling terkait dan bisa saling memperburuk satu sama lain, menghasilkan konflik yang menghambat kinerja dan kolaborasi dalam organisasi.

D. Manajemen Konflik dalam Administrasi dan Manajemen

Manajemen konflik dalam administrasi dan manajemen sangat penting untuk memastikan bahwa konflik yang muncul dapat dikelola dengan cara yang konstruktif dan tidak mengganggu kinerja organisasi. Berikut adalah lima langkah penting dalam manajemen konflik dalam administrasi dan manajemen:

1. Identifikasi dan Pemahaman Konflik

Langkah pertama dalam manajemen konflik adalah mengidentifikasi dan memahami penyebab utama konflik. Ini mencakup pengumpulan informasi mengenai perbedaan yang ada, apakah itu terkait dengan tujuan, nilai, peran, atau masalah komunikasi. Pemahaman yang jelas tentang penyebab konflik memungkinkan manajer untuk merancang solusi yang tepat. Pendekatan ini juga membantu untuk membedakan apakah konflik itu bersifat fungsional (dapat meningkatkan kinerja) atau disfungsional (merugikan organisasi).

2. Mediating dan Negosias

Setelah konflik diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah mediasi dan negosiasi antara pihak-pihak yang terlibat. Manajer atau mediator harus berperan sebagai pihak netral yang membantu kedua belah pihak untuk menemukan solusi yang saling menguntungkan. Negosiasi harus dilakukan dengan tujuan mencapai kesepakatan yang mempertimbangkan kepentingan kedua belah pihak. Proses ini juga memungkinkan masing-masing pihak untuk menyampaikan pandangan mereka secara terbuka dan mendengarkan sudut pandang orang lain.

3. Pengelolaan komunikasi

Komunikasi yang terbuka dan transparan sangat penting dalam manajemen konflik. Manajer harus menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa aman untuk mengungkapkan pendapat dan kekhawatiran mereka. Komunikasi yang efektif membantu mengurangi kesalahpahaman dan memberikan ruang bagi semua pihak untuk berbicara tentang masalah yang mereka hadapi. Pengelolaan komunikasi yang baik juga membantu dalam menciptakan kejelasan mengenai tujuan organisasi dan harapan masing-masing pihak.

4. Menciptakan keterlibatan dan kolaborasi

Manajer harus mendorong keterlibatan dan kolaborasi antara individu atau kelompok yang terlibat dalam konflik. Dengan memfokuskan pada pencapaian tujuan bersama, anggota tim dapat merasa lebih termotivasi untuk bekerja sama, alih-alih berfokus pada perbedaan mereka. Membangun rasa saling percaya dan saling menghargai antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik sangat penting untuk memastikan bahwa solusi yang ditemukan dapat diterima oleh semua pihak.

5. Penyelesaian dan tindak lanjut

Setelah konflik berhasil diselesaikan, penting untuk memastikan adanya tindak lanjut yang jelas agar solusi yang dicapai dapat diterapkan secara efektif. Penyelesaian konflik bukan hanya tentang menemukan kesepakatan, tetapi juga memastikan bahwa langkah-langkah yang telah disepakati diterapkan dengan konsisten. Manajer harus memantau implementasi solusi dan memastikan bahwa hubungan antar pihak tetap harmonis. Jika konflik muncul kembali di masa depan, manajer harus siap untuk menangani masalah dengan pendekatan yang serupa, memastikan bahwa organisasi terus berkembang tanpa terganggu oleh konflik yang tidak terselesaikan.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Manajemen konflik dalam administrasi dan manajemen merupakan aspek penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Konflik yang muncul di dalam organisasi harus dikelola dengan baik agar tidak mengganggu kinerja dan hubungan antar individu atau kelompok. Langkah-langkah yang perlu dilakukan termasuk mengidentifikasi dan memahami penyebab konflik, melakukan mediasi dan negosiasi untuk mencapai solusi yang saling menguntungkan, mengelola komunikasi yang terbuka dan transparan, mendorong keterlibatan serta kolaborasi antar pihak, dan memastikan adanya tindak lanjut yang efektif untuk mengimplementasikan solusi yang telah disepakati. Dengan pendekatan yang tepat, konflik dapat menjadi pendorong perbaikan dan inovasi dalam organisasi, bukan justru menghambat kemajuan. Pendidikan, sebagai faktor penting dalam perubahan sosial, memiliki peran sentral dalam mendorong transformasi positif dalam masyarakat. Melalui pendidikan, individu diberdayakan untuk memiliki kesadaran kritis, mengembangkan nilai-nilai sosial yang progresif, serta berperan aktif dalam membentuk struktur sosial yang lebih adil..

B. Saran

Saran yang dapat penulis sampaikan adalah dalam menyusun karya tulis ini penulis menyadari adanya kekurangan serta sangat singkat sekali, dari kekurangan itu semoga dapat bermanfaat sebagai referensi supaya tidak terulangi, dalam penyusunan karya tulis ini penulis juga percaya ada kelebihan-kelebihan yang dapat diperoleh sehingga dapat pula dijadikan referensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi* (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta: PT Indeks.
- Winardi. (2008). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tika, Mohamad Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. (2005). *Manajemen Organisasi: Teori dan Praktek*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan. (2013). *Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Purwanto, M.N. (2011). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.