

MAKALAH

**“SISTEM SOSIAL, MOBILITAS SOSIAL, PROSES SOSIAL DAN
PERUBAHAN SOSIAL”**



DISUSUN OLEH:

Kelompok 2

MILDA EVAYANTI

CINDI AGNA URFANI +

ARIVALDO +

Handwritten signature and date 2/5²⁵

DOSEN PEMBIMBING:

MEGI VORNIKA, M.Pd

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

IAIN KERINCI

T.A 2025

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran 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, 27 April 2025

Penulis

Kelompok

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	2
DAFTAR ISI.....	3
BAB I PENDAHULUAN.....	4
A. Latar Belakang.....	4
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan.....	4
BAB II PEMBAHASAN.....	6
A. Pengambilan Keputusan Kelompok.....	6
B. Metode Pengambilan Keputusan dalam Kelompok.....	9
C. Gaya Kepemimpinan dalam Kelompok.....	10
BAB III PENUTUP.....	12
A. Kesimpulan.....	12
B. Saran.....	12
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUA

N

A. Latar Belakang

Masyarakat sebagai suatu sistem tidak pernah terlepas dari dinamika sosial yang kompleks, seperti interaksi, pertukaran peran, perubahan status, dan konflik. Dalam dinamika tersebut, konflik menjadi fenomena yang tidak dapat dihindari. Baik konflik antarindividu maupun antarkelompok seringkali timbul karena adanya gesekan dalam sistem sosial, pergeseran dalam mobilitas sosial, proses sosial yang kompetitif, dan perubahan sosial yang tidak merata. Maka dari itu, pemahaman mendalam mengenai konsep-konsep tersebut menjadi penting dalam manajemen konflik yang bertujuan menciptakan stabilitas dan harmoni sosial.

Konflik merupakan bagian tidak terpisahkan dari kehidupan sosial. Dalam sebuah sistem sosial, konflik dapat muncul akibat ketidakseimbangan hubungan sosial, perbedaan kepentingan, atau mobilitas sosial yang memicu ketegangan antarkelompok. Pemahaman mengenai sistem sosial, mobilitas sosial, proses sosial, dan perubahan sosial menjadi penting sebagai landasan dalam upaya manajemen konflik, yaitu proses mengelola dan menyelesaikan konflik secara konstruktif.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana peran sistem sosial dalam membentuk potensi dan manajemen konflik?
2. Apa pengaruh mobilitas sosial terhadap munculnya konflik dalam masyarakat?
3. Bagaimana proses sosial memicu atau menyelesaikan konflik sosial?
4. Apa hubungan antara perubahan sosial dan manajemen konflik?

C. Tujuan Penulisan

1. Menjelaskan keterkaitan sistem sosial, mobilitas sosial, proses sosial, dan perubahan sosial dengan dinamika konflik.
2. Mengkaji pentingnya manajemen konflik dalam menjaga stabilitas sosial.
3. Memberikan pemahaman teoritis sebagai dasar penyelesaian konflik secara konstruktif..

BAB II

PEMBAHASA

N

A. Sistem Sosial

Sistem sosial adalah seperangkat hubungan sosial yang saling terkait dan membentuk struktur masyarakat, terdiri atas norma, nilai, peran, dan status sosial. Sistem ini mengatur interaksi antaranggotanya, namun seringkali ketimpangan atau ketidakadilan dalam sistem menjadi sumber konflik. Konflik muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara harapan sosial dan kenyataan. Misalnya, ketika hak-hak minoritas tidak diakui dalam sistem hukum formal. Konflik juga bisa terjadi karena adanya dominasi satu kelompok atas yang lain, yang menciptakan subordinasi struktural.

Misalnya, dalam sebuah organisasi, sistem hirarki yang tidak memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menyampaikan aspirasi bisa memicu konflik laten. Menurut Parsons (dalam Soekanto, 2012), sistem sosial bersifat adaptif dan harus terus menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi untuk menghindari disintegrasi sosial.

Dalam konteks manajemen konflik, pemahaman terhadap struktur sistem sosial menjadi kunci dalam merancang pendekatan penyelesaian konflik yang sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat tersebut. Manajemen konflik memerlukan pemetaan sistem sosial: siapa yang berkuasa, siapa yang rentan, dan bagaimana norma bekerja. Mengubah sistem sosial yang timpang memerlukan pendekatan struktural jangka panjang, bukan sekadar negosiasi antarindividu.

B. Mobilitas Sosial dan Dampaknya terhadap Ketegangan Sosial

Mobilitas sosial adalah perpindahan posisi sosial seseorang atau kelompok dari satu tingkat ke tingkat lain dalam sistem stratifikasi sosial. Mobilitas sosial dapat menjadi pemicu konflik ketika terjadi ketidakseimbangan kesempatan, diskriminasi, atau ketimpangan akses terhadap sumber daya. Menurut Pitirim Sorokin (1927), mobilitas sosial adalah

perpindahan individu atau kelompok dari satu posisi sosial ke posisi lain.

Mobilitas ini bisa bersifat vertikal atau horizontal.

Contohnya, dalam masyarakat multietnis, ketika kelompok minoritas tidak memiliki akses yang sama terhadap pendidikan dan pekerjaan, mobilitas sosial mereka menjadi terhambat. Hal ini dapat menimbulkan ketegangan dan konflik sosial. Menurut Nasikun (2007), masyarakat yang tidak terbuka terhadap mobilitas sosial cenderung menciptakan segregasi sosial. Manajemen konflik dalam hal ini harus berfokus pada penciptaan sistem yang inklusif, memperkuat meritokrasi, dan mengurangi hambatan struktural terhadap mobilitas sosial.

C. Proses Sosial

Proses sosial merupakan pola-pola interaksi sosial yang berlangsung secara berkesinambungan, baik yang bersifat asosiatif (konstruktif) maupun disosiatif (konflikual). Proses sosial yang sehat menciptakan kerja sama, solidaritas, dan kohesi sosial. Namun, proses yang sarat persaingan tanpa pengendalian bisa melahirkan konflik terbuka. Ketika sistem sosial menghambat mobilitas (melalui diskriminasi, oligarki, atau kapitalisme ekstrem), maka akan tercipta frustrasi sosial. Masyarakat merasa tidak memiliki saluran untuk memperbaiki hidup mereka secara sah, sehingga berpotensi menggunakan jalan konflik.

Misalnya, dalam dunia kerja, proses sosial seperti kompetisi dapat meningkatkan produktivitas, namun juga dapat menimbulkan konflik bila tidak disertai pengaturan yang adil. Robbins (2002) menyebut bahwa konflik yang dikelola dengan baik dapat menghasilkan ide-ide inovatif, sedangkan konflik destruktif akan merusak kohesi kelompok. Manajemen konflik berperan dalam mengarahkan proses sosial dari bentuk destruktif menuju bentuk konstruktif melalui fasilitasi, negosiasi, dan mediasi.

D. Perubahan Sosial

Perubahan sosial adalah transformasi dalam struktur sosial dan pola kehidupan masyarakat. Perubahan ini dapat bersifat lambat (evolusi) maupun cepat (revolusi), dan seringkali memicu konflik apabila terjadi secara drastis dan tidak seimbang. Perubahan yang cepat sering kali mendahului kesiapan budaya dan institusi, sehingga menimbulkan konflik antar generasi, konflik nilai, atau resistensi terhadap inovasi.

Jenis-jenis Proses Sosial (Soekanto, 2012):

1. Asosiatif: kerja sama, akomodasi, asimilasi.
2. Disosiatif: persaingan, kontravensi, konflik.

Konflik merupakan wujud dari proses sosial yang tidak terselesaikan secara damai. Hal ini sering diperparah oleh ketidakseimbangan kekuasaan, kesenjangan informasi, dan polarisasi sosial.

Contoh nyata adalah perubahan sistem ekonomi dari agraris ke digital yang menyebabkan banyak tenaga kerja konvensional kehilangan pekerjaan. Bila tidak disertai kebijakan adaptif, perubahan ini memicu konflik struktural.

Dalam manajemen konflik, perubahan sosial harus direspons dengan pendekatan transformatif, yaitu memperkuat kapasitas masyarakat untuk beradaptasi secara kolektif dan mengurangi resistensi terhadap perubahan. Ritzer dan Goodman (2011) menyebut bahwa perubahan yang disertai dengan partisipasi masyarakat akan lebih diterima dan minim konflik

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Konflik dalam masyarakat tidak dapat dipisahkan dari dinamika sistem sosial, mobilitas sosial, proses sosial, dan perubahan sosial. Ketidakseimbangan atau ketimpangan dalam aspek-aspek tersebut sering kali menjadi akar konflik. Oleh karena itu, manajemen konflik yang efektif harus mampu membaca dinamika sosial secara menyeluruh, tidak hanya menyelesaikan konflik, tetapi juga memperbaiki struktur sosial yang menjadi penyebabnya. Sistem sosial, mobilitas sosial, proses sosial, dan perubahan sosial memiliki hubungan erat dengan konflik sosial. Konflik muncul sebagai konsekuensi dari ketidakseimbangan dalam sistem tersebut. Namun, melalui pendekatan manajemen konflik yang tepat, konflik dapat dikelola menjadi kekuatan yang membangun dan menghasilkan perubahan sosial yang positif.

B. Saran

Manajemen konflik sebaiknya tidak hanya difokuskan pada penyelesaian sesaat, tetapi juga diarahkan pada restrukturisasi sistem sosial yang lebih adil dan adaptif terhadap perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

Soekanto, S. (2012). Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta: Rajawali Pers.

? [Robbins, S. P. (2002). Organizational Behavior. New Jersey: Prentice Hall.

Deutsch, M. (2006). The Resolution of Conflict: Constructive and Destructive Processes. New Haven: Yale University Press.]

Ritzer, G., & Goodman, D. (2011). Teori Sosiologi Modern. Jakarta: Kencana.

? [Rahim, M. A. (2011). Managing Conflict in Organizations. New Jersey: Transaction Publishers.

Sorokin, P.A. (1927). Social Mobility. Harper & Row.]

