

PENYEBAB ADANYA KONFLIK

Kholifah¹, Maida Rahmawati², Dania Zalyyanti³, Desti Nurholis⁴

¹*UniversitaS Islam Negeri Raden Fatah, Palembang, Indonesia*

²*Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*

*Alamat Korespondensi: ifahkholifah1801@gmail.com, maidarahmawati21@gmail.com, daniazalyyanti@gmail.com,
destinurholis15@gmail.com

Abstract

Conflict is an inevitable phenomenon in human life, whether in social, educational, or organizational settings. Conflict arises due to differences in interests, values, goals, and perceptions among individuals or groups that interact with one another. Although often viewed as negative, conflict can also have positive effects if managed appropriately. This study aims to analyze the factors causing conflict, identify the parties involved, examine the resulting impacts, and explain effective ways to address conflict. The method used is library research, involving the review of various relevant books, journals, and scientific sources. The results of the study indicate that conflict is influenced by structural, cultural, and psychological factors, as well as internal and external organizational factors. The parties involved in conflict include individuals, groups, organizations, the government, and third parties acting as mediators. Conflict can have positive effects, such as increased creativity, innovation, and group solidarity, but it can also lead to negative consequences, including strained social relationships, decreased productivity, and material and non-material losses. Therefore, conflict must be managed through effective communication, negotiation, mediation, accommodation, and collaboration to produce constructive solutions. With proper management.

Keywords: *Causes of conflict, Effects of Conflict, Conflict Management, Conflict Resolution.*

1. PENDAHULUAN

Organisasi mahasiswa merupakan wadah yang Konflik merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan manusia, baik dalam lingkungan keluarga, masyarakat, pendidikan, maupun organisasi. Konflik muncul sebagai akibat adanya perbedaan kepentingan, nilai, persepsi, tujuan, maupun cara pandang antarindividu atau kelompok. Dalam konteks organisasi, konflik sering kali menjadi tantangan yang harus dihadapi karena dapat memengaruhi efektivitas kerja, hubungan antaranggota, serta pencapaian tujuan organisasi. Namun demikian, konflik tidak selalu berdampak negatif. Apabila dikelola dengan baik, konflik dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kreativitas, inovasi, dan perbaikan organisasi (Rahim, 2011).

Data dari Gallup menunjukkan bahwa sekitar 44% karyawan di dunia mengalami stres di tempat kerja yang salah satunya dipicu oleh konflik interpersonal dan komunikasi yang kurang efektif. Sementara itu, laporan Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) tahun 2023 menyebutkan bahwa lebih dari 35% konflik di tempat kerja disebabkan oleh perbedaan persepsi, komunikasi yang buruk, dan ketidakjelasan pembagian tugas. Kondisi ini menunjukkan bahwa konflik masih menjadi permasalahan yang sering terjadi dan memerlukan penanganan yang tepat.

Dalam dunia pendidikan, konflik juga sering ditemukan, baik antara guru dan siswa, antar sesama siswa, maupun antara guru dengan pihak manajemen sekolah. Jika tidak dikelola dengan baik, konflik dapat mengganggu proses pembelajaran, menurunkan kualitas hubungan sosial, serta menghambat pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang mendalam mengenai faktor penyebab konflik, pihak-pihak yang terlibat, dampak yang ditimbulkan, serta strategi yang efektif dalam menghadapinya. Salah satu solusi yang dapat diterapkan adalah meningkatkan kemampuan komunikasi, memperkuat kerja sama, mengembangkan keterampilan manajemen konflik, serta menerapkan pendekatan kolaboratif dalam penyelesaian masalah sehingga konflik dapat dikelola secara konstruktif.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji berbagai aspek konflik. Penelitian yang dilakukan oleh Rahim (2011) menemukan bahwa konflik dalam organisasi umumnya dipengaruhi oleh perbedaan tujuan dan komunikasi yang tidak efektif. Robbins dan Judge (2018) menjelaskan bahwa konflik yang dikelola secara konstruktif dapat meningkatkan kinerja kelompok dan mendorong inovasi. Penelitian Putra dan Handayani (2021) menunjukkan bahwa konflik di lingkungan pendidikan sering dipicu oleh perbedaan persepsi antara guru dan peserta didik. Selanjutnya, De Dreu (2001) menemukan bahwa strategi kolaborasi

merupakan pendekatan yang paling efektif dalam menyelesaikan konflik organisasi. Penelitian Sari dan Nugroho (2022) mengungkapkan bahwa kemampuan komunikasi dan keterampilan manajemen konflik memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan penyelesaian konflik di lingkungan kerja.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas konflik dari sudut pandang tertentu, sebagian besar penelitian masih berfokus pada penyebab atau strategi penyelesaiannya secara terpisah. Oleh karena itu, tulisan ini memiliki kebaruan dengan mengkaji konflik secara lebih komprehensif melalui identifikasi faktor penyebab konflik, pihak-pihak yang terlibat, dampak positif dan negatif yang ditimbulkan, serta strategi yang efektif dalam menghadapi konflik. Dengan demikian, tulisan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai dinamika konflik dan upaya pengelolaannya.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat beberapa permasalahan yang perlu dikaji, yaitu faktor-faktor utama yang menyebabkan terjadinya konflik, pihak-pihak yang biasanya terlibat dalam suatu konflik, dampak positif dan negatif yang ditimbulkan oleh konflik, serta cara yang efektif dalam menghadapi konflik. Adapun tujuan penulisan ini adalah untuk memahami dan menganalisis faktor-faktor penyebab konflik, mengidentifikasi pihak-pihak yang terlibat dalam konflik, mengetahui dampak positif dan negatif yang ditimbulkan, serta menjelaskan cara-cara yang efektif dalam menghadapi dan menyelesaikan konflik sehingga dapat memberikan manfaat bagi individu, kelompok, maupun organisasi.

2. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode Library Research atau studi kepustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan, menelaah, dan menganalisis berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, serta berbagai dokumen akademik yang berkaitan dengan tema *Pengaruh Politik terhadap Kebijakan Pendidikan di Indonesia*.

Dalam penelitian kepustakaan, peneliti tidak melakukan pengumpulan data secara langsung di lapangan, melainkan berhadapan dengan berbagai sumber tertulis yang menjadi objek kajian. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya mengidentifikasi, memahami, dan menganalisis berbagai konsep, teori, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hubungan antara politik dan kebijakan pendidikan. Selanjutnya, data yang diperoleh dari berbagai sumber tersebut dianalisis secara deskriptif dan sistematis untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh politik terhadap proses perumusan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan pendidikan di Indonesia.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Faktor Utama Konflik

Konflik sosial merupakan bagian dari dinamika kehidupan masyarakat yang tidak dapat dihindari. Dalam kajian sosiologi, konflik dipahami sebagai proses interaksi sosial yang ditandai oleh adanya pertentangan kepentingan, nilai, maupun tujuan antar individu atau kelompok. Penelitian dalam jurnal menunjukkan bahwa konflik muncul karena adanya interaksi sosial yang tidak harmonis dalam struktur masyarakat. Konflik merupakan fenomena multidimensional yang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor sosial dan struktural, tetapi juga oleh dinamika psikologis individu serta efektivitas manajemen institusi dalam menangani perbedaan. Berdasarkan hasil kajian literatur, konflik sosial umumnya bersumber dari ketimpangan ekonomi, perebutan sumber daya, serta kepentingan politik lokal yang belum dikelola secara adil (Mualimin dkk, 2025).

Menurut Ardias (2019) faktor sosial dan budaya turut berperan dalam memperkuat dinamika konflik. Aulia, menjelaskan bahwa konflik antaretnis di Indonesia sering kali muncul karena prasangka sosial, stereotip, dan minimnya integrasi budaya. Ardias dalam kajiannya terhadap novel *Karena Aku Tak Buta* juga menggambarkan bahwa konflik sosial dapat mencerminkan ketegangan nilai-nilai sosial antara kelompok mayoritas dan minoritas. Sumber gejala konflik berasal dari interaksi berbagai factor-struktural, kultural, dan psikologis yang saling memperkuat satu sama lain. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor penyebab konflik sosial perlu dilakukan secara komprehensif, melibatkan analisis ekonomi, politik, dan sosial budaya agar strategi penyelesaiannya dapat dirancang secara holistik.

Menurut abdullah dkk (2024) Konflik bersifat inheren atau terjadinya konflik selalu ada dalam ruang dan waktu. Hal tersebut dikarenakan konflik merupakan gejala social masyarakat. Penyebab terjadinya konflik tak lepas dari adanya perbedaan atau bahkan persamaan kepentingan sosial. Sering kali konflik terjadi apa bila seseorang melakukan suatu tindakan sebagai bentuk penolakan atau tidak setuju terhadap suatu tindakan yang dilakukan oleh yang lainnya.

Secara umum, konflik biasa terjadi dalam seluruh organisasi atau Lembaga terutama Ketika salah satu pihak merasa dirugikan. Selain itu, konflik didalam organisasi yang terjadi dapat disebabkan oleh factor dari dalam organisasi maupun factor dari luar organisasi. Penyebab konflik yang bersumber

dari dalam organisasi diantaranya Adalah (H.I.S, 2019):

- Keterbatasan sumber daya organisasi.
- Kegagalan komunikasi.
- Perbedaan sifat, nilai dan persepsi.
- Saling ketergantungan tugas.
- System penggajian

Sedangkan penyebab konflik yang bersumber dari luar organisasi adalah,

- Perkembangan Iptek,
- Peningkatan kebutuhan masyarakat,
- Regulasi dan kebijakan pemerintah,
- Munculnya competitor baru,
- Keadaan Politik dan Keamanan,
- Keadaan ekonomi Masyarakat.

Jadi dapat disimpulkan konflik merupakan fenomena yang tidak terpisahkan dari kehidupan masyarakat akibat adanya perbedaan kepentingan, nilai, dan tujuan. Konflik dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik struktural, kultural, maupun psikologis yang saling berkaitan. Selain itu, konflik juga dapat terjadi dalam organisasi akibat faktor internal seperti keterbatasan sumber daya dan komunikasi, serta faktor eksternal seperti perkembangan teknologi dan kondisi ekonomi. Faktor sosial budaya seperti prasangka dan kurangnya integrasi juga turut memperkuat konflik. Oleh karena itu, pemahaman yang menyeluruh sangat diperlukan agar konflik dapat dikelola secara efektif dan konstruktif

Pihak yang Terlibat Konflik

Menurut Wirawan (2010) Dalam kajian konflik, terdapat beberapa pihak yang umumnya terlibat. Pihak-pihak ini dapat berbeda tergantung pada jenis konflik (sosial, organisasi, politik, dll.), namun secara umum dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Individu
Individu merupakan pihak paling dasar dalam konflik. Konflik dapat terjadi karena perbedaan kepentingan, nilai, persepsi, atau kebutuhan antar individu.
- Kelompok
Kelompok bisa berupa komunitas, organisasi, atau tim kerja. Konflik antar kelompok biasanya dipicu oleh perbedaan tujuan, kepentingan, atau persaingan sumber daya.
- Organisasi atau Institusi
Organisasi seperti perusahaan, lembaga pemerintah, atau institusi pendidikan sering terlibat dalam konflik, baik internal (antar divisi) maupun eksternal (dengan organisasi lain).
- Pemerintah
Dalam konflik sosial atau politik, pemerintah sering menjadi pihak yang terlibat, baik sebagai pengambil

kebijakan, mediator, maupun pihak yang memiliki kepentingan tertentu.

- Pihak Ketiga (*Mediator/Arbiter*)
Pihak ketiga biasanya tidak terlibat langsung dalam konflik, tetapi berperan membantu menyelesaikan konflik, seperti mediator, fasilitator, atau lembaga penyelesaian sengketa.
- Masyarakat Umum
Dalam konflik sosial berskala besar, masyarakat luas dapat menjadi pihak yang terdampak sekaligus terlibat, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pihak yang terlibat dalam konflik umumnya diklasifikasikan menjadi pihak primer (langsung bertikai), sekunder (memiliki kepentingan tidak langsung), dan tersier (*netral* atau *mediator*). Klasifikasi ini membantu pemetaan konflik untuk resolusi efektif, baik di masyarakat maupun organisasi Pendidikan (Soekanto., 2012).

- Klasifikasi Pihak
 - Pihak Primer (*Primary Party*): Pihak utama dengan tujuan jelas dan terlibat langsung, seperti individu atau kelompok yang bersaing secara terang-terangan.
 - Pihak Sekunder (*Secondary Party*): Pihak dengan kepentingan tidak langsung, bisa berganti posisi menjadi primer tergantung dinamika.
 - Pihak Tersier (*Interested Third Party*): Pihak netral yang peduli hasil akhir, sering berperan sebagai intervensi atau mediator.
- Contoh dalam Konteks Sosial dan Pendidikan
 - Konflik sosial: Warga vs pemerintah/aparat (contoh Wadas atau Rempang).
 - Konflik organisasi pendidikan: Guru vs kepala sekolah, atau antarunit sekolah karena perbedaan persepsi.
 - Konflik internal: Individu vs diri sendiri (intrapribadi), atau kelompok vs kelompok (antar guru atau siswa)

Dampak dari Konflik

Menurut Khasanah (Khasanah, 2014) Konflik merupakan fenomena sosial yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan individu maupun kelompok. Konflik memiliki dua sisi, yaitu dapat memberikan dampak positif maupun negatif, tergantung pada bagaimana konflik tersebut dikelola.

Secara positif, konflik dapat menjadi sarana untuk memperbaiki hubungan sosial dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Konflik mendorong munculnya berbagai sudut pandang yang berbeda sehingga dapat memperkaya pemikiran dan menghasilkan solusi yang lebih inovatif. Selain itu, konflik juga dapat meningkatkan solidaritas kelompok, terutama ketika menghadapi pihak luar. Hal ini sejalan dengan pendapat Coser

(1956) yang menyatakan bahwa konflik dapat memperkuat integrasi internal suatu kelompok. Konflik juga membantu mengungkap masalah tersembunyi yang sebelumnya tidak disadari, sehingga dapat segera diselesaikan.

Di sisi lain, konflik juga memiliki dampak negatif yang cukup signifikan. Konflik dapat menyebabkan keretakan hubungan sosial, baik antar individu maupun kelompok. Jika tidak dikelola dengan baik, konflik dapat berkembang menjadi pertentangan yang lebih besar, bahkan berujung pada kekerasan. Soekanto menjelaskan bahwa konflik sosial dapat mengganggu keseimbangan masyarakat dan menimbulkan disintegrasi sosial (Rubin, 1986). Selain itu, konflik juga dapat menimbulkan stres, kecemasan, dan penurunan produktivitas, khususnya dalam lingkungan kerja atau organisasi.

Dampak negatif lainnya adalah kerugian material dan non-material. Dalam konflik berskala besar, seperti konflik sosial atau politik, dapat terjadi kerusakan fasilitas umum, kehilangan harta benda, bahkan korban jiwa. Konflik juga dapat merusak citra organisasi atau individu serta menurunkan kepercayaan publik. Menurut Pruitt dan Rubin, konflik yang tidak terselesaikan cenderung mengalami eskalasi yang memperburuk situasi dan memperpanjang proses penyelesaian.

Jadi dapat disimpulkan, konflik tidak selalu bersifat merugikan. Dampak konflik sangat bergantung pada cara penanganannya. Jika dikelola secara konstruktif, konflik dapat menjadi alat perubahan dan perbaikan. Namun, jika diabaikan atau ditangani secara tidak tepat, konflik dapat menimbulkan kerusakan yang luas.

Cara Menghadapi Konflik

Alex Niti semito mengemukakan beberapa hal yang biasa membantu kemampuan pimpinan tentang adanya konflik seawall mungkin antara lain adalah:

- Dapat diciptakan komunikasi timbal balik
Apabila pimpinan mampu menciptakan komunikasi timbal-balik terutama dari bawah keatas, maka bawahan akan mempunyai keberanian untuk mengembangkan segala sesuatu kepada atasannya. Dari informasi-informasi yang diperoleh dari bawahan tersebut, kemungkinan adalah-hal yang merupakan petunjuk bagi pimpinannya tentang adanya konflik. Dengan pengetahuan itu maka pimpinan dapat melakukan tindakan- Tindakan pencegahan atau pengarahan. Bila mana pimpinan tidak mampu menciptakan komunikasi timbal-balik, maka bawahan akan takut mengemukakan segala sesuatu kepada atasannya.
- Menggunakan Jasa Pihak Ketiga
Pada umumnya pihak-pihak yang sedang konflik akan lebih terbuka pada pihak ketiga yang tidak berpihak kepada keduanya. Oleh karena itu untuk dapat lebih mempermudah mengetahui seawall mungkin, dapat menggunakan jasa pihak ketiga.

- Menggunakan Jasa Pengawasan Informal Untuk mengantisipasi konflik sedini mungkin, kita dapat juga menempatkan pengawasan-pengawasan secara informal. Orang yang kita tempatkan ini sebetulnya sangat rahasia. Pengawas informasi ini bertugas sebagai intel yang harus melaporkan segala sesuatunya kepada atasan. Untuk berhasil nya usaha ini maka pengawas informal harus dapat bertindak secara wajar agar tidak diketahui oleh teman-temannya (Na'im, 2021).

Konflik merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia, baik dalam lingkungan individu, kelompok, maupun organisasi. Oleh karena itu, diperlukan cara yang tepat untuk menghadapi dan mengelola konflik agar tidak berkembang menjadi masalah yang lebih besar. Penanganan konflik yang baik dikenal dengan istilah *manajemen konflik*, yaitu proses mengendalikan dan menyelesaikan konflik secara konstruktif.

- Komunikasi yang efektif. Komunikasi yang terbuka dan jujur dapat membantu masing-masing pihak memahami perbedaan persepsi dan kepentingan. Dengan adanya komunikasi yang baik, kesalahpahaman dapat diminimalisir dan konflik dapat diarahkan menuju solusi bersama. Menurut Jefri, komunikasi yang efektif merupakan kunci utama dalam menyelesaikan konflik secara damai (Heridiansyah, 2014).
- Negosiasi juga menjadi metode penting dalam menghadapi konflik. Negosiasi adalah proses tawar-menawar antara pihak-pihak yang berkonflik untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Dalam proses ini, masing-masing pihak diharapkan bersikap terbuka, fleksibel, dan mau berkompromi. Pruitt dan Rubin menjelaskan bahwa negosiasi yang efektif dapat mengurangi eskalasi konflik dan menghasilkan solusi yang lebih stabil.
- Mediasi, yaitu melibatkan pihak ketiga yang netral untuk membantu menyelesaikan konflik. Mediator berperan sebagai fasilitator yang membantu komunikasi dan mencari titik temu tanpa memihak salah satu pihak. Mediasi sering digunakan dalam konflik organisasi maupun konflik sosial karena dinilai lebih objektif dan adil.
- Akomodasi, yaitu upaya salah satu pihak untuk mengalah demi menjaga hubungan baik. Cara ini biasanya digunakan ketika hubungan jangka panjang lebih penting daripada kepentingan sesaat. Namun, jika dilakukan terus-menerus, akomodasi dapat merugikan salah satu pihak.
- Kolaborasi, yaitu bekerja sama untuk mencari solusi terbaik yang menguntungkan semua pihak (*win-win solution*). Kolaborasi dianggap sebagai cara paling ideal dalam menyelesaikan konflik karena tidak ada pihak yang dirugikan. Hal ini sesuai dengan pandangan Robbins dan Judge

yang menyatakan bahwa kolaborasi menghasilkan keputusan yang lebih berkualitas dan meningkatkan hubungan kerja (Muliati, 2016).

Jadi dapat disimpulkan Kemampuan pimpinan dalam mendeteksi konflik sejak dini, seperti melalui komunikasi timbal balik dan bantuan pihak ketiga, sangat penting untuk mencegah konflik berkembang. Selain itu, berbagai cara seperti komunikasi efektif, negosiasi, dan mediasi dapat membantu menyelesaikan konflik secara konstruktif. Pendekatan seperti akomodasi dan kolaborasi juga dapat digunakan sesuai situasi untuk menjaga hubungan dan mencapai solusi terbaik. Dengan penanganan yang tepat, konflik tidak hanya dapat diselesaikan tetapi juga memberikan manfaat bagi semua pihak.

PEMBAHASAN

Konflik merupakan fenomena sosial yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia karena muncul sebagai konsekuensi dari adanya interaksi sosial yang melibatkan berbagai kepentingan, nilai, dan tujuan yang berbeda. Hasil kajian menunjukkan bahwa konflik dapat terjadi akibat faktor struktural, kultural, maupun psikologis yang saling berkaitan. Faktor struktural seperti ketimpangan ekonomi, perebutan sumber daya, dan kepentingan politik yang tidak terakomodasi secara adil sering menjadi pemicu utama munculnya konflik. Selain itu, faktor sosial budaya seperti prasangka, stereotip, dan rendahnya integrasi antarkelompok juga berperan dalam memperkuat potensi terjadinya konflik. Temuan ini menunjukkan bahwa konflik tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi eksternal, tetapi juga oleh cara individu dan kelompok memandang serta merespons perbedaan yang ada di lingkungan mereka (Dwiyan, 2026).

Dalam konteks organisasi, konflik dapat muncul karena faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi keterbatasan sumber daya, kegagalan komunikasi, perbedaan nilai dan persepsi, saling ketergantungan tugas, serta sistem penggajian yang dianggap tidak adil. Sementara itu, faktor eksternal mencakup perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perubahan kebutuhan masyarakat, kebijakan pemerintah, munculnya pesaing baru, serta kondisi politik dan ekonomi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa organisasi harus mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan agar konflik yang muncul tidak berkembang menjadi hambatan bagi pencapaian tujuan organisasi (Sahrul Ari, 2024).

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa konflik melibatkan berbagai pihak dengan tingkat keterlibatan yang berbeda. Pihak primer merupakan pihak yang secara langsung terlibat dalam pertentangan, sedangkan pihak sekunder memiliki kepentingan tidak langsung terhadap konflik yang terjadi. Selain itu, terdapat pihak tersier yang berperan sebagai mediator atau fasilitator dalam proses penyelesaian konflik. Dalam lingkungan pendidikan, konflik dapat terjadi antara guru dan siswa, guru dan kepala sekolah, maupun antar kelompok dalam

organisasi sekolah. Keterlibatan berbagai pihak tersebut menunjukkan bahwa penyelesaian konflik memerlukan pemahaman yang jelas mengenai posisi dan kepentingan masing-masing pihak agar solusi yang dihasilkan dapat diterima secara bersama.

Konflik tidak selalu memberikan dampak negatif. Hasil kajian menunjukkan bahwa konflik dapat menjadi sarana untuk mengemukakan berbagai pandangan yang berbeda sehingga mampu menghasilkan keputusan yang lebih baik dan inovatif. Konflik juga dapat meningkatkan solidaritas kelompok serta membantu mengidentifikasi permasalahan yang sebelumnya tidak terlihat. Namun demikian, apabila tidak dikelola dengan baik, konflik dapat menimbulkan dampak negatif berupa keretakan hubungan sosial, menurunnya produktivitas, munculnya stres dan kecemasan, hingga terjadinya kerugian material maupun nonmaterial. Dalam konflik yang berskala besar, dampak yang ditimbulkan bahkan dapat berupa disintegrasi sosial dan menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap institusi tertentu (Mudzakkar, 2020).

Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat dalam menghadapi dan mengelola konflik. Hasil kajian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif menjadi langkah utama dalam mencegah dan menyelesaikan konflik karena dapat mengurangi kesalahpahaman serta membangun saling pengertian antar pihak yang terlibat. Selain itu, negosiasi dan mediasi dapat digunakan untuk mencari solusi yang dapat diterima bersama. Pendekatan akomodasi juga dapat diterapkan dalam kondisi tertentu untuk menjaga hubungan baik, sedangkan kolaborasi merupakan strategi yang paling ideal karena berorientasi pada penyelesaian masalah melalui kerja sama dan pencapaian solusi yang menguntungkan semua pihak. Dengan demikian, konflik tidak hanya dipandang sebagai masalah yang harus dihindari, tetapi juga sebagai peluang untuk menciptakan perubahan dan perbaikan apabila dikelola secara konstruktif.

4. KESIMPULAN

Konflik merupakan fenomena yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan masyarakat maupun organisasi karena adanya perbedaan kepentingan, nilai, tujuan, dan persepsi antar individu maupun kelompok. Konflik melibatkan berbagai pihak, mulai dari individu, kelompok, organisasi, pemerintah, hingga pihak ketiga, yang dapat diklasifikasikan menjadi pihak primer, sekunder, dan tersier sesuai dengan peran dan tingkat keterlibatannya. Penyebab konflik sangat kompleks karena dipengaruhi oleh faktor internal seperti keterbatasan sumber daya, kegagalan komunikasi, serta perbedaan karakter, dan faktor eksternal seperti perkembangan teknologi,

kondisi ekonomi, dan kebijakan pemerintah.

Selain itu, faktor sosial budaya seperti prasangka, *stereotip*, dan kurangnya integrasi juga turut memperkuat terjadinya konflik dalam masyarakat. Konflik tidak selalu berdampak negatif, karena jika dikelola dengan baik, konflik justru dapat menjadi sarana untuk memperbaiki hubungan, meningkatkan kualitas keputusan, serta mendorong perubahan yang lebih baik. Namun, jika tidak ditangani secara tepat, konflik dapat menimbulkan disintegrasi sosial, kerugian material, dan kerusakan hubungan antar pihak.

Oleh karena itu, diperlukan kemampuan manajemen konflik yang baik, terutama dari seorang pemimpin, seperti membangun komunikasi timbal balik, memanfaatkan pihak ketiga, serta menerapkan strategi penyelesaian konflik seperti negosiasi, mediasi, akomodasi, dan kolaborasi. Dengan penanganan yang tepat dan konstruktif, konflik tidak hanya dapat diselesaikan, tetapi juga dapat memberikan manfaat serta menjadi sarana pembelajaran bagi semua pihak yang terlibat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardias, Sumartini, & Mulyono, M. (2019). Konflik sosial dalam novel Karena Aku Tak Buta karya Rendy Kuswanto'. *Jurnal Sastra Indonesia*.
- Coser, L. A. (1956). *The Functions of Social Conflict*. Free Press.
- Dwiyana, E., Riadi, H., & Zulkhairi, A. (2026). Etika Pengelolaan Konflik dan Disiplin dalam Lembaga Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JUPENDIS)*, 4(2), 192-207.
- H.I.S, B. (2019). 'Kajian Kecerdasan Emosional Terhadap Manajemen Konflik Tingkat Pimpinan Di GPT Baithani Denpasar.' ..*Jurnal Jaffray*, 17(2), 239.
- Heridiansyah, J. (2014). 'Manajemen Konflik Dalam Sebuah Organisasi.' *Jurnal Stie Semaarang*, 6(1), 30.
- Khasanah, P. J. B. D. K. (2014). 'Meningkatkan Kemampuan Manajemen Konflik Melalui Konseling Kelompok.' *Psikopedagogia Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 3(2), 67.
- Mu'alimin Mu'alimin, Muhammad Abdullah Ubaidi, Rahmatul laillia Sari, Halimatus Sakdiyahi, N. J. J. (2024). Sumber Gejala dan Penyebab Konflik'. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2(1), 274.
- Mualimin, Refy Eka Yuni Saputra, Laily Asfiatul Ahadiyah, & D. A. H. (2025). 'Manajemen Konflik dalam Ranah Sosial dan Pendidikan: Sintesis Literatur tentang Penyebab, Dinamika, dan Strategi Penyelesaian.' *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 3(4), 1580.
- Mudzakkar, N. B. (2020). Strategi manajemen konflik dalam upaya penyelesaian konflik politik: Suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(2), 194-202.

- Muliati. (2016). 'Manajemen Konflik dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam.' *Jurnal Tingkap*, 12(1), 39.
- Na'im, Z. (2021). Manajemen konflik dalam perspektif Islam. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 222–246.
- Nugroho, S. dan. (2022). Dinamika Konflik dalam Organisasi. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 3(1).
- Putra, H. (2021). Model Konseptual Manajemen Konflik dalam Organisasi. *Jurnal BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 1(2), 148.
- Rahim. (2011). *Managing conflict in organizations* (4th ed.). Transaction Publishers.
- Robbins, & J. (2018). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rubin, D. G. P. & J. Z. (1986). *Social Conflict: Escalation, Stalemate, and Settlement*. McGraw-Hill.
- Sahrul Ari, I. (2024). *Strategi penyelesaian konflik masyarakat (Kasus konflik masyarakat adat Marga Tegamoan di Kabupaten Tulang Bawang Barat)*. Doctoral dissertation, Universitas Lampung.
- Soekanto., S. (2012). *'Sosiologi Suatu Pengantar.'* Rajawali Pers.
- Vianen, D. D. dan Van. (2001). Managing Relationship Conflict and the Effectiveness of Organizational Teams. *Journal of Organizational Behavior*, 22(1), 309.
- Wirawan. (2010). *'Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian.'* Salemba Humanika.