

Manajemen Konflik: Kajian Konseptual Tentang Teori, Tujuan, Prinsip, dan Jenis Konflik

Nadiyah¹, Sukma Karisma Putri², Desti Nurholis³

nadiyahnanad99@gmail.com¹, krsma.sukma@gmail.com², desti.nurholis15@gmail.com³

Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang

Keyword

Konflik; Manajemen
Konflik; Teori Konflik; Jenis
Konflik; Interaksi Sosial

Article History

Submission : 13-06-2026
Revised : 21-06-2026
Publish : 30-06-2026

Abstract

Conflict is a social phenomenon that is inseparable from human life due to differences in interests, needs, values, goals, and perceptions among individuals and groups. This article aims to examine the concept of conflict, conflict theories, the objectives and principles of conflict management, and various types of conflict occurring in social, organizational, and educational settings. This study employs a library research method by collecting and analyzing scientific sources, including books, journals, and relevant scholarly articles related to conflict and conflict management. The findings indicate that conflict is a process of opposition arising from incompatibilities in interests, values, and objectives among interacting parties. Conflict does not always produce negative consequences; when managed effectively through appropriate conflict management strategies, it can generate positive outcomes. Several conflict theories, including Karl Marx's Conflict Theory, Lewis A. Coser's Functional Conflict Theory, Morton Deutsch's Constructive Conflict Theory, and Rahim's Conflict Management Theory, explain that conflict can serve as a catalyst for social change, creativity enhancement, and stronger social relationships. Furthermore, conflicts can be categorized into several types, namely intrapersonal conflict, interpersonal conflict, intragroup conflict, intergroup conflict, organizational conflict, and digital conflict. Therefore, a comprehensive understanding of conflict and conflict management is essential for fostering harmonious social relationships, improving organizational effectiveness, and supporting the achievement of common goals in a constructive manner.

PENDAHULUAN

Konflik merupakan fenomena sosial yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan manusia karena setiap individu maupun kelompok memiliki kebutuhan, kepentingan, nilai, dan tujuan yang berbeda. Dalam berbagai lingkungan, seperti keluarga, pendidikan, organisasi, maupun masyarakat, konflik sering muncul sebagai akibat dari adanya perbedaan persepsi, keterbatasan sumber daya, kesalahpahaman komunikasi, serta persaingan dalam mencapai tujuan tertentu. Meskipun sering dipandang sebagai sesuatu yang negatif, konflik pada dasarnya merupakan bagian alami dari proses interaksi sosial yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif tergantung pada cara pengelolaannya. Oleh karena itu, pemahaman mengenai pengertian dan jenis-jenis konflik menjadi penting untuk membantu individu maupun kelompok dalam menciptakan hubungan yang harmonis dan produktif (Suncaka, 2023).

Menurut Robbins dan Judge (2023), konflik merupakan suatu proses yang terjadi ketika satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah menghambat atau berpotensi menghambat kepentingan, tujuan, atau nilai yang dianggap penting. Definisi ini menunjukkan bahwa konflik tidak selalu ditandai dengan pertentangan yang tampak secara langsung, tetapi juga dapat muncul dari persepsi individu terhadap tindakan atau keputusan pihak lain. Senada dengan itu, Kinicki dan Fugate (2023) menjelaskan bahwa konflik adalah bentuk ketidaksesuaian atau perbedaan yang terjadi antara individu maupun kelompok yang dapat memengaruhi hubungan kerja, komunikasi, dan pencapaian tujuan

bersama. Dengan demikian, konflik dapat dipahami sebagai kondisi yang muncul akibat adanya ketidaksepahaman, pertentangan kepentingan, atau perbedaan pandangan yang terjadi dalam proses interaksi sosial (Purwatiningsih & Situmeang, 2025).

Dalam kajian ilmu sosial dan manajemen modern, konflik tidak lagi dipandang hanya sebagai hambatan yang harus dihindari, melainkan sebagai dinamika yang dapat mendorong perubahan dan perkembangan apabila dikelola secara efektif. Teori interaksionis yang dikemukakan Robbins dan Judge (2023) menyatakan bahwa konflik dalam tingkat tertentu justru diperlukan untuk meningkatkan kreativitas, inovasi, dan kemampuan pemecahan masalah. Perspektif ini berbeda dengan pandangan tradisional yang menganggap konflik sebagai sesuatu yang merugikan organisasi atau kelompok. Oleh sebab itu, pemahaman yang komprehensif mengenai konflik menjadi landasan penting dalam menciptakan strategi penyelesaian yang konstruktif (Srijani et al., 2026).

Berdasarkan pelakunya, konflik dapat dibedakan menjadi beberapa jenis. Konflik intrapersonal merupakan konflik yang terjadi di dalam diri individu ketika seseorang menghadapi dua atau lebih pilihan yang saling bertentangan. Konflik ini biasanya berkaitan dengan perbedaan nilai, keyakinan, kebutuhan, atau tujuan yang menimbulkan kebingungan dalam pengambilan keputusan. Selanjutnya, konflik interpersonal adalah konflik yang terjadi antara dua individu atau lebih akibat adanya perbedaan pendapat, persepsi, kepentingan, maupun gaya komunikasi. Jenis konflik ini sering ditemukan dalam kehidupan sehari-hari, baik di lingkungan keluarga, sekolah, maupun tempat kerja (Inayah et al., 2024).

Selain konflik yang melibatkan individu, terdapat pula konflik intrakelompok dan konflik antarkelompok. Konflik intrakelompok terjadi di dalam suatu kelompok ketika anggota kelompok memiliki pandangan atau kepentingan yang berbeda terkait tujuan, tugas, atau cara kerja. Sementara itu, konflik antarkelompok muncul antara dua kelompok atau lebih yang memiliki tujuan, kepentingan, atau identitas yang berbeda. Konflik jenis ini sering terjadi dalam organisasi, komunitas sosial, maupun masyarakat yang memiliki keragaman budaya, agama, atau latar belakang sosial. Apabila tidak ditangani secara tepat, konflik antarkelompok dapat berkembang menjadi konflik sosial yang lebih luas (Saba, 2024).

Ditinjau dari dampaknya, konflik dapat dibedakan menjadi konflik konstruktif dan konflik destruktif. Konflik konstruktif merupakan konflik yang menghasilkan perubahan positif, seperti peningkatan kualitas komunikasi, munculnya ide-ide baru, serta perbaikan dalam proses pengambilan keputusan. Sebaliknya, konflik destruktif adalah konflik yang menimbulkan kerugian, menurunkan produktivitas, merusak hubungan sosial, dan menghambat pencapaian tujuan bersama. Oleh karena itu, kemampuan dalam memahami karakteristik setiap jenis konflik menjadi faktor penting dalam menentukan pendekatan penyelesaian yang efektif (Adha & Ulpa, 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi definisi, tujuan, dan prinsip-prinsip manajemen konflik, serta mengidentifikasi jenis-jenis konflik baik dalam organisasi maupun pendidikan.

METODE

Metodologi Penelitian tulisan ini menggunakan Library Research atau disebut dengan riset literatur, yang mana riset literatur ini untuk memperoleh data penelitian, bersumber dari buku, serta jurnal, yang berkaitan dengan tema Pengaruh Politik terhadap Kebijakan Pendidikan di Indonesia. Dalam riset literatur ini peneliti berhadapan langsung dengan teks bukan dengan pengetahuan yang langsung turun kelapangan, walaupun demikian dalam riset literatur ini peneliti berusaha menela'ah dan menemukan informasi sebanyak-banyaknya berkaitan dengan tema tersebut.

PEMBAHASAN

Pengertian Konflik

Konflik merupakan salah satu fenomena sosial yang sering terjadi dalam kehidupan manusia karena adanya interaksi antara individu maupun kelompok yang memiliki latar belakang, kepentingan, kebutuhan, nilai, dan tujuan yang berbeda. Dalam kehidupan sehari-hari, konflik dapat muncul di lingkungan keluarga, sekolah, organisasi, maupun masyarakat. Perbedaan tersebut sering kali menimbulkan ketidaksepakatan yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat berkembang menjadi

pertentangan yang lebih kompleks. Oleh karena itu, konflik dipandang sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari proses interaksi sosial (Zhfaira, 2026).

Menurut Robbins dan Judge (2022), konflik merupakan suatu proses yang terjadi ketika seseorang atau kelompok merasa bahwa pihak lain telah menghambat atau berpotensi menghambat kepentingan yang dianggap penting bagi dirinya. Definisi ini menunjukkan bahwa konflik tidak selalu muncul karena adanya tindakan nyata, tetapi juga dapat dipicu oleh persepsi seseorang terhadap perilaku pihak lain. Dengan kata lain, konflik berawal dari adanya penilaian bahwa kepentingan atau tujuan yang ingin dicapai terancam oleh tindakan individu atau kelompok lain (Rifqi, 2025).

Rahim (2023) menjelaskan bahwa konflik adalah kondisi interaktif yang terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara individu atau kelompok dalam hal tujuan, nilai, kebutuhan, maupun kepentingan. Konflik tidak selalu bersifat negatif karena dalam beberapa situasi dapat menghasilkan perubahan yang positif, seperti peningkatan kreativitas, perbaikan komunikasi, dan munculnya solusi yang lebih efektif terhadap suatu permasalahan. Oleh karena itu, konflik perlu dipahami sebagai suatu proses yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif tergantung pada cara penyelesaiannya (Nurhafifi et al., 2026).

Winata dkk, (2025) menegaskan bahwa manajemen konflik bertujuan mengelola perbedaan kepentingan melalui pengaturan dan pengawasan konflik supaya menghasilkan resolusi yang konstruktif. Dalam konteks organisasi, konflik tidak diperlakukan sebagai gangguan semata, tetapi sebagai fenomena yang dapat diarahkan menuju perbaikan apabila dikelola dengan tepat.

Madani dkk, (2025) juga menekankan bahwa konflik tidak hanya muncul di level perilaku, tetapi juga pada level persepsi, kepentingan, dan struktur hubungan. Sumber konflik dalam organisasi umumnya berasal dari perbedaan kepentingan, struktur organisasi, dan komunikasi yang buruk, sehingga pengelolaan konflik harus dimulai dari diagnosis sumbernya. Dengan demikian, manajemen konflik bukan sekadar penyelesaian akhir, melainkan proses analitis sejak awal konflik muncul. Konflik organisasi menunjukkan bahwa negosiasi partisipatif dan mediasi interpersonal merupakan strategi yang paling sering direkomendasikan untuk menghasilkan penyelesaian yang efektif. Ini memperlihatkan bahwa definisi manajemen konflik dalam literatur mutakhir cenderung operasional, yakni berorientasi pada tindakan nyata yang bisa dijalankan dalam organisasi.

Harmen dkk, (2026) mendeskripsikan bahwa manajemen konflik tidak lepas dari dimensi kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik berperan strategis dalam mengarahkan, memediasi, dan mengelola konflik agar tidak berubah menjadi hambatan organisasi. Hal ini menegaskan bahwa definisi manajemen konflik modern mencakup unsur organisasi, relasi sosial, dan kepemimpinan secara simultan.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa konflik merupakan suatu proses pertentangan yang muncul akibat adanya perbedaan kepentingan, kebutuhan, nilai, tujuan, atau persepsi antara individu maupun kelompok. Konflik merupakan bagian alami dari kehidupan sosial yang dapat memengaruhi hubungan antarindividu dan kelompok, baik secara positif maupun negatif. manajemen konflik dapat didefinisikan sebagai proses sadar, adaptif, dan terarah untuk mengenali sumber konflik, mengelola dinamika interaksi, serta memilih strategi resolusi yang menghasilkan stabilitas, keadilan, dan produktivitas. Definisi ini konsisten dengan arah riset terbaru yang melihat konflik sebagai sesuatu yang dapat dikelola, bukan sekadar dihindari.

Teori Konflik

- Teori Konflik Karl Marx

Teori konflik merupakan salah satu teori utama dalam ilmu sosial yang menjelaskan bahwa kehidupan masyarakat tidak terlepas dari berbagai bentuk pertentangan. Karl Marx berpendapat bahwa konflik muncul karena adanya ketidaksetaraan dalam distribusi sumber daya, kekuasaan, dan kesempatan di masyarakat. Menurut Marx, kelompok yang memiliki kekuasaan cenderung mempertahankan kedudukannya, sedangkan kelompok yang memiliki sumber daya terbatas berusaha memperoleh hak dan kesempatan yang lebih besar. Kondisi tersebut menyebabkan terjadinya pertentangan yang berkelanjutan dalam kehidupan sosial (Prayogi et al., 2025).

Dalam konteks modern, teori konflik Marx tidak hanya digunakan untuk menjelaskan perbedaan kelas sosial, tetapi juga untuk memahami konflik yang terjadi dalam bidang pendidikan, organisasi, politik, dan budaya. Teori ini menegaskan bahwa konflik merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong perubahan sosial. Melalui konflik, masyarakat dapat mengidentifikasi ketidakadilan yang terjadi dan berupaya menciptakan sistem yang lebih seimbang.

- Teori Konflik Fungsional Lewis A. Coser

Lewis A. Coser mengembangkan pandangan yang berbeda mengenai konflik. Menurut Coser, konflik tidak selalu menimbulkan kerugian, tetapi juga dapat memberikan manfaat bagi individu maupun kelompok. Ia menjelaskan bahwa konflik dapat memperkuat solidaritas kelompok, meningkatkan kesadaran terhadap tujuan bersama, serta membantu kelompok dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang dihadapi (Lestari & Tualeka, 2025).

Coser berpendapat bahwa konflik yang dikelola secara baik dapat menjadi sarana untuk memperbaiki hubungan sosial. Ketika terjadi konflik, individu atau kelompok akan terdorong untuk melakukan komunikasi, negosiasi, dan penyesuaian terhadap perbedaan yang ada. Dengan demikian, konflik dapat berfungsi sebagai mekanisme untuk menjaga stabilitas sosial dan memperkuat hubungan antaranggota kelompok.

- Teori Konflik Konstruktif Morton Deutsch

Morton Deutsch menjelaskan bahwa konflik dapat dibedakan menjadi konflik konstruktif dan konflik destruktif. Konflik konstruktif terjadi ketika pihak-pihak yang terlibat berusaha mencari solusi bersama melalui komunikasi yang terbuka, kerja sama, dan saling menghargai. Konflik jenis ini dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik, meningkatkan hubungan sosial, dan memperluas pemahaman terhadap perbedaan yang ada (Nurjaman et al., 2025).

Sebaliknya, konflik destruktif terjadi ketika konflik diselesaikan melalui tindakan yang merugikan salah satu pihak, seperti intimidasi, paksaan, atau tindakan agresif. Konflik yang bersifat destruktif dapat menyebabkan kerusakan hubungan sosial, menurunkan produktivitas, dan menimbulkan ketegangan yang berkepanjangan. Oleh karena itu, Deutsch menekankan pentingnya kemampuan komunikasi dan kerja sama dalam penyelesaian konflik.

- Teori Manajemen Konflik Rahim

Rahim (2023) menjelaskan bahwa konflik merupakan kondisi yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan sosial maupun organisasi. Menurutnya, yang terpenting bukanlah menghilangkan konflik, melainkan mengelolanya secara efektif. Rahim mengemukakan lima strategi utama dalam menghadapi konflik, yaitu kolaborasi (*integrating*), akomodasi (*obliging*), dominasi (*dominating*), penghindaran (*avoiding*), dan kompromi (*compromising*).

Strategi kolaborasi dianggap sebagai pendekatan yang paling efektif karena berusaha memenuhi kepentingan semua pihak yang terlibat. Strategi kompromi dilakukan dengan mencari jalan tengah yang dapat diterima bersama. Sementara itu, strategi dominasi lebih berfokus pada kepentingan pribadi, sedangkan strategi penghindaran dilakukan dengan menghindari pembahasan konflik. Teori Rahim banyak digunakan dalam bidang pendidikan, konseling, dan organisasi untuk memahami perilaku individu dalam menghadapi konflik (El Yana, 2025).

Tujuan Manajemen Konflik

Tujuan utama manajemen konflik adalah mencegah konflik berkembang menjadi kekacauan yang merusak hubungan dan menurunkan kinerja. Madani dkk, (2025) menunjukkan bahwa konflik yang tidak dikelola dapat berdampak negatif pada efektivitas organisasi, produktivitas, dan stabilitas hubungan kerja. Oleh karena itu, manajemen konflik diarahkan untuk menjaga agar perbedaan tetap berada pada level yang produktif.

Pratama dkk, (2022) mengungkapkan tujuan manajemen konflik ialah untuk menghasilkan resolusi yang dapat diterima oleh para pihak yang terlibat. pendekatan penyelesaian konflik dipandang efektif bila mampu mengurangi ketegangan sekaligus mendorong perubahan perilaku positif. Ini berarti keberhasilan manajemen konflik tidak diukur hanya dari hilangnya pertentangan, tetapi dari kualitas penerimaan terhadap solusi yang dihasilkan.

Manajemen konflik juga bertujuan menjaga hubungan sosial agar tidak rusak akibat perbedaan kepentingan. Strategi dalam manajemen konflik seperti mediasi interpersonal dan komunikasi adaptif membantu mempertahankan hubungan kerja yang lebih sehat, terutama ketika konflik menyangkut interaksi antarpersonal. Dengan demikian, tujuan manajemen konflik bukan hanya menyelesaikan masalah, tetapi juga memulihkan relasi (Madani et al., 2025).

Manajemen konflik bertujuan untuk menghindari kekerasan atau eskalasi destruktif. Artikel 2024 secara eksplisit menyebut bahwa manajemen konflik bertujuan membatasi dan menghindari kekerasan dengan mendorong perubahan perilaku yang positif. Dalam kerangka ini, konflik dipandang sebagai energi sosial yang harus diarahkan, bukan dibiarkan mengarah pada destruksi (Pratama et al., 2022). Selain itu, manajemen konflik bertujuan memperkuat efektivitas organisasi dengan

menunjukkan bahwa konflik yang dikelola secara tepat dapat meningkatkan kolaborasi, kepercayaan, dan kualitas hubungan kerja. Karena itu, pengelolaan konflik menjadi bagian dari strategi peningkatan performa, bukan sekadar tindakan korektif.

Di bidang pendidikan dan sosial, tujuan manajemen konflik adalah menciptakan suasana yang kondusif untuk belajar, bekerja, dan berinteraksi. Pengelolaan konflik yang baik memperkuat keteraturan interaksi dan mengurangi gangguan terhadap proses utama institusi. Jadi, tujuan manajemen konflik bersifat protektif sekaligus produktif (Amanda et al., 2024).

Prinsip Manajemen Konflik

Prinsip pertama dalam manajemen konflik adalah identifikasi sumber konflik secara tepat. Konflik dalam organisasi umumnya berawal dari perbedaan kepentingan, struktur organisasi, dan komunikasi yang buruk, sehingga penyelesaian yang efektif harus dimulai dari diagnosis akar masalah, bukan langsung pada gejalanya. Prinsip ini penting karena konflik yang diselesaikan tanpa memahami sumbernya cenderung muncul kembali dalam bentuk yang berbeda (Madani et al., 2025).

Prinsip kedua adalah komunikasi yang terbuka dan jelas. Konflik organisasi sangat sering dikaitkan dengan komunikasi yang kurang efektif, baik dalam penyampaian pesan, pemahaman instruksi, maupun interpretasi sikap antaranggota. Karena itu, pengelolaan konflik harus menempatkan komunikasi sebagai alat utama untuk memperjelas posisi, mengurangi salah paham, dan menciptakan ruang dialog yang sehat (Vientiany et al., 2024).

Prinsip ketiga adalah fleksibilitas dalam memilih strategi penyelesaian. Strategi dan pendekatan dalam mengelola konflik menekankan bahwa setiap konflik memiliki karakter yang berbeda, sehingga metode yang digunakan juga harus menyesuaikan konteks, intensitas, dan pihak yang terlibat. Ini berarti manajemen konflik tidak bersifat kaku, melainkan adaptif terhadap situasi (Amanda et al., 2024).

Prinsip keempat adalah orientasi pada perubahan perilaku positif. Manajemen konflik bukan sekadar menghentikan pertentangan, tetapi juga mendorong perubahan perilaku yang lebih konstruktif bagi pihak-pihak yang terlibat. Dengan prinsip ini, resolusi konflik diarahkan untuk memperbaiki interaksi, bukan memperkuat permusuhan (Pratama et al., 2022).

Prinsip kelima adalah menganggap konflik sebagai potensi perbaikan, bukan hanya ancaman. Konflik dalam dapat berdampak positif, misalnya mendorong inovasi dan memperkuat hubungan antaranggota, asalkan dikelola secara tepat. Perspektif ini sejalan dengan pandangan interactionist yang menilai konflik dapat menjadi pemicu perubahan organisasi jika diarahkan secara sehat (Kasmawanto & Ni'mah, 2025).

Prinsip keenam adalah penggunaan negosiasi, mediasi, dan kolaborasi secara proporsional. Strategi yang efektif untuk menangani konflik adalah komunikasi terbuka, mediasi, kolaborasi, dan pelatihan manajemen konflik. Prinsip ini menunjukkan bahwa penyelesaian konflik tidak harus selalu bersifat menang-kalah, tetapi dapat diarahkan menuju solusi bersama yang diterima para pihak (Kasmawanto & Ni'mah, 2025).

Prinsip ketujuh adalah memperhatikan konteks budaya dan kepemimpinan. Penerapan strategi konflik sering menghadapi hambatan bila tidak sesuai dengan konteks budaya lokal atau jika kepemimpinan terlalu dominan dan tidak inklusif. Karena itu, prinsip manajemen konflik harus menghormati nilai sosial setempat serta didukung oleh pemimpin yang mampu menjadi penengah, bukan sekadar pengambil keputusan sepihak.

Prinsip kedelapan adalah pencegahan eskalasi sejak dini. Madani dkk, (2025) mengungkapkan mengenai tahapan konflik menjelaskan bahwa konflik berkembang melalui fase laten, eskalasi, dan manifestasi terbuka, sehingga intervensi sebaiknya dilakukan sebelum konflik mencapai tahap yang lebih destruktif. Prinsip ini penting agar organisasi tidak membayar biaya sosial dan produktivitas yang lebih besar akibat konflik yang terlambat ditangani.

Jenis-Jenis Konflik

- Konflik Intrapersonal

Konflik intrapersonal merupakan konflik yang terjadi di dalam diri seseorang. Konflik ini muncul ketika individu menghadapi dua atau lebih pilihan yang sama-sama penting sehingga menimbulkan kebingungan dalam pengambilan keputusan. Konflik intrapersonal sering berkaitan dengan nilai, keyakinan, kebutuhan, atau tujuan yang saling bertentangan. Misalnya, seorang mahasiswa mengalami dilema antara melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi atau bekerja

untuk membantu kebutuhan ekonomi keluarga. Situasi tersebut dapat menimbulkan tekanan psikologis karena individu harus menentukan pilihan yang dianggap paling tepat (Rasyidi, 2024).

- Konflik Interpersonal

Konflik interpersonal adalah konflik yang terjadi antara dua individu atau lebih akibat adanya perbedaan pendapat, kepentingan, persepsi, atau kebutuhan. Jenis konflik ini merupakan bentuk konflik yang paling sering ditemukan dalam kehidupan sehari-hari. Konflik interpersonal dapat terjadi dalam hubungan keluarga, pertemanan, lingkungan pendidikan, maupun tempat kerja. Kurangnya komunikasi yang efektif, kesalahpahaman, dan perbedaan karakter menjadi beberapa faktor yang sering menyebabkan munculnya konflik interpersonal (Lila et al., 2024).

- Konflik Intrakelompok

Konflik intrakelompok terjadi di antara anggota dalam kelompok yang sama. Konflik ini biasanya muncul karena adanya perbedaan pandangan mengenai tujuan kelompok, pembagian tugas, metode kerja, atau kepemimpinan.

Meskipun dapat menimbulkan ketegangan, konflik intrakelompok tidak selalu berdampak negatif. Dalam kondisi tertentu, konflik dapat mendorong anggota kelompok untuk mengemukakan ide-ide baru dan menghasilkan keputusan yang lebih berkualitas melalui proses diskusi dan evaluasi yang kritis (Saba, 2024).

- Konflik Antarkelompok

Konflik antarkelompok merupakan konflik yang terjadi antara dua kelompok atau lebih yang memiliki kepentingan, tujuan, atau identitas yang berbeda. Konflik ini sering ditemukan dalam organisasi, lembaga pendidikan, komunitas sosial, maupun masyarakat. Konflik antar kelompok dapat disebabkan oleh persaingan sumber daya, perbedaan nilai budaya, stereotip, maupun prasangka sosial. Jika tidak dikelola dengan baik, konflik ini dapat berkembang menjadi pertentangan yang lebih luas dan memengaruhi stabilitas sosial (Sunarso, 2023).

- Konflik Organisasi

Konflik organisasi adalah konflik yang muncul dalam lingkungan organisasi akibat perbedaan kepentingan, tugas, tanggung jawab, kewenangan, atau keterbatasan sumber daya. Konflik ini dapat terjadi antara pimpinan dan bawahan, antarpegawai, maupun antarbagian dalam organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2022), konflik organisasi dapat bersifat fungsional maupun disfungsional. Konflik fungsional adalah konflik yang memberikan manfaat bagi organisasi karena dapat meningkatkan kreativitas, inovasi, dan kualitas pengambilan keputusan. Sebaliknya, konflik disfungsional merupakan konflik yang menghambat kerja sama dan menurunkan efektivitas organisasi (Rozek, 2025).

- Konflik Digital (Cyber Conflict)

Perkembangan teknologi informasi telah melahirkan bentuk konflik baru yang dikenal sebagai konflik digital atau *cyber conflict*. Konflik ini terjadi melalui media sosial, aplikasi komunikasi, forum daring, maupun platform digital lainnya. Konflik digital umumnya dipicu oleh perbedaan pendapat, penyebaran informasi yang tidak akurat, kesalahpahaman dalam komunikasi daring, serta rendahnya etika berkomunikasi di media sosial (Jatnika et al., 2025).

Meningkatnya penggunaan teknologi digital dalam kehidupan sehari-hari menyebabkan konflik digital menjadi salah satu bentuk konflik yang semakin sering terjadi. Oleh karena itu, kemampuan literasi digital dan komunikasi yang baik sangat diperlukan untuk mencegah terjadinya konflik di ruang digital.

Faktor-Faktor Penyebab Konflik

Konflik dapat terjadi karena berbagai faktor yang berasal dari individu maupun lingkungan sosial. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa salah satu penyebab utama konflik adalah perbedaan tujuan dan kepentingan antara individu atau kelompok. Ketika masing-masing pihak berusaha mencapai tujuan yang berbeda, potensi terjadinya pertentangan akan semakin besar (Herawati et al., 2025).

Selain itu, perbedaan nilai, keyakinan, dan latar belakang budaya juga dapat menjadi pemicu konflik. Individu yang berasal dari lingkungan sosial yang berbeda sering kali memiliki cara pandang dan pola pikir yang berbeda pula. Perbedaan tersebut dapat menimbulkan kesalahpahaman apabila tidak disertai dengan sikap saling menghargai (Malleleang et al., 2022).

Faktor lain yang sering menyebabkan konflik adalah komunikasi yang kurang efektif. Informasi yang tidak tersampaikan dengan baik dapat menimbulkan salah persepsi dan kesalahpahaman

antarpihak. Di samping itu, keterbatasan sumber daya, seperti waktu, fasilitas, dana, maupun kesempatan, juga dapat memicu persaingan yang berujung pada konflik. Dalam era digital saat ini, perkembangan teknologi dan arus informasi yang cepat turut menjadi faktor yang memengaruhi munculnya berbagai bentuk konflik baru di masyarakat (Purwatiningsih & Situmeang, 2025).

KESIMPULAN

Konflik merupakan bagian alami dari kehidupan manusia yang muncul karena adanya perbedaan kepentingan, kebutuhan, nilai, tujuan, maupun cara pandang antara individu dan kelompok. Dalam berbagai lingkungan, seperti keluarga, pendidikan, organisasi, dan masyarakat, konflik sering terjadi sebagai konsekuensi dari interaksi sosial yang beragam. Berdasarkan hasil kajian literatur, konflik tidak hanya dipandang sebagai sesuatu yang bersifat negatif, tetapi juga dapat menjadi sarana untuk mendorong perubahan, memperbaiki hubungan, dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan apabila dikelola dengan baik.

Berbagai teori konflik menjelaskan bahwa konflik memiliki peran penting dalam dinamika kehidupan sosial. Teori Karl Marx menekankan konflik sebagai akibat dari ketidaksetaraan dan perebutan sumber daya, sedangkan Lewis A. Coser memandang konflik sebagai mekanisme yang dapat memperkuat solidaritas kelompok. Sementara itu, Morton Deutsch dan Rahim menjelaskan bahwa konflik dapat menghasilkan dampak positif apabila diselesaikan melalui komunikasi, kerja sama, dan strategi manajemen konflik yang tepat. Dengan demikian, konflik tidak selalu menjadi hambatan, melainkan dapat berfungsi sebagai pendorong perkembangan individu maupun organisasi.

Oleh karena itu, pemahaman mengenai pengertian, teori, tujuan, prinsip, serta jenis-jenis konflik menjadi sangat penting dalam kehidupan sosial. Konflik yang dikelola secara efektif melalui komunikasi yang terbuka, negosiasi, kolaborasi, dan mediasi dapat menghasilkan solusi yang konstruktif dan mengurangi dampak negatif yang mungkin timbul. Dengan kemampuan manajemen konflik yang baik, individu maupun kelompok dapat membangun hubungan yang lebih harmonis, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan lingkungan yang kondusif untuk mencapai tujuan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, M. M., & Ulpa, E. P. (2021). Peran Orang Tua Dan Guru Dalam Mengembangkan Karakter Anak/Peserta Didik Di Era Modern. *Jurnal Global Citizen*, 10(2), 90–100.
- Amanda, S. A. A., Hayati, N., Bahtiar, N. A., Bimantara, W. D., & Mu'alimin, M. (2024). Strategi dan Pendekatan dalam Mengelola Konflik. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(6), 460–473.
- El Yana, K. (2025). *The Governance Game: Strategi dan Taktik dalam Politik Pemerintahan*. Publica Indonesia Utama.
- Harmen, H., Hasibuan, H., Manik, R. F. B., Syafika, Abdullah, A. I., Abdillah, A. I., & Sinaga, Z. A. (2026). Pengaruh person-job fit dan person-organization-fit terhadap kinerja karyawan pada pdam tirtanadi cabang tunggal. *Stratēgo: Jurnal Manajemen Modern*, 8(1), 67–76.
- Herawati, A., Sinta, P. D., Marati, S. N., & Sari, H. P. (2025). Peran pendidikan Islam dalam membangun karakter generasi muda di tengah arus globalisasi. *Ihsan: Jurnal Pendidikan Islam*.
- Inayah, A., Febriani, A., Aswaruddin, A., Rahman, F. S., Jannah, M., & Syahfitri, N. (2024). Manajemen Konflik dalam Pendidikan. *MUDABBIR Journal Research and Education Studies*, 4(2), 157–165.
- Jatnika, D. C., Adiansah, W., & Jatnika, D. D. (2025). Teknologi Digital dalam Upaya Mediasi Konflik Sosial: Kajian Literatur Naratif. *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*, 7(1), 1–8.
- Kasmawanto, Z., & Ni'mah, K. (2025). MANAJEMEN KONFLIK UNTUK KEBERHASILAN ORGANISASI: STRATEGI DAN TANTANGAN. *Humanis: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 17(1), 64–75.
- Lestari, R. A., & Tualeka, B. A. (2025). Kepentingan Politik Elite dalam Proses Pemekaran Provinsi Papua Tengah: Analisis Perspektif Teori Konflik Lewis A. Coser. *Journal of Urban Sociology*, 155–165.
- Lila, R., Andriani, N., Saragih, A. M., HSB, U. Z., Berlian, C. P., Selpia, A., Mandaliani, R., & Pratama, M. F. J. (2024). MANAJEMEN KONFLIK INTERPERSONAL PADA SISWA SMA N 2 DEWANTARA. *Jurnal Pengabdian Kolaborasi Dan Inovasi IPTEKS*, 2(5), 1723–1729.

- Madani, M. A., Jannah, L. R., & Ramadhani, N. A. (2025). Manajemen Konflik dalam Organisasi : Identifikasi Sumber dan Strategi Penyelesaian Efektif Melalui Tinjauan Literatur Terkini. *Urnal Pendidikan Islam IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 3(4), 1197–1203.
- Malleleang, A. M. A., Sumertha, K. Y., Gede, I., Santoso, P., & Saragih, H. J. R. (2022). Resolusi konflik kepercayaan dalam toleransi beragama pada masyarakat multikultural di Indonesia. *Jurnal Education and Development*, 10(3), 183–192.
- Nurhafifi, S. A., Muspawi, M., Safitri, Y., & Salsabila, R. T. (2026). MANAJEMEN KONFLIK DALAM ORGANISASI. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 12(02), 299–313.
- Nurjaman, A., Damanik, F. H. S., Mirsal, R., Camerling, L. Y., Wahjudin, L., Nur, A. M., Muhammad, G., Hayat, M., Suarjana, I. W., & Ledyawati, L. (2025). Konflik sosial dan resolusi konflik: Kajian sosiologi perspektif pendidikan, ekonomi, dan hukum. *Star Digital Publishing*.
- Pratama, A. M. S., Setiawan, F., Andriana, E., & Maziya, T. (2022). MANAJEMEN DALAM PENANGANAN KONFLIK DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN. *Edukasiana : Journal of Islamic Education*, 1(2), 73–80.
- Prayogi, A., Nasrullah, R., Setiawan, S., & Setyawan, M. A. (2025). Konsep konflik dan teori konflik sosial dalam pemikiran Karl Marx. *SiNORA*, 1(1), 1–11.
- Purwatiningsih, S. D., & Situmeang, I. V. O. (2025). Komunikasi Manajemen Konflik, Dalam Konteks Pemecahan Masalah. *PT. Green Pustaka Indonesia*.
- Rasyidi, A. (2024). Pendidikan Islam era globalisasi sebagai upaya integrasi pendekatan komprehensif dan kontemporer dalam kurikulum pendidikan. *Al Akhyari: Journal of Islamic Studies*.
- Rifqi, N. K. (2025). HUBUNGAN KONFLIK ORGANISASI DENGAN TURNOVER INTENTION DI KALANGAN GURU SELAMA TAHUN AJARAN 2024/2025 DI MTs NEGERI 2 LAMPUNG TENGAH. *UIN RADEN INTAN LAMPUNG*.
- Rozeq, A. (2025). ANALISIS KONFLIK ORGANISASI DAN STRATEGI PENYELESAIANNYA DALAM LINGKUNGAN KERJA MODEREN. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Pendidikan*, 96–110.
- Saba, Z. I. Z. (2024). Manajemen konflik pada lembaga pendidikan. *JME Jurnal Management Education*, 2(02), 42–49.
- Srijani, N., Riyanto, S., & Hermansyah, E. (2026). Manajemen Konflik: Teori, Strategi, dan Praktik dalam Organisasi Modern. *Deepublish*.
- Sunarso, B. (2023). Resolusi konflik sosial. *Penerbit Adab*.
- Suncaka, E. (2023). Manajemen konflik di sekolah. *Journal on Education*, 5(4), 15143–15153.
- Vientiany, D., Rasiqah, F., & Mawaddah, N. (2024). Manajemen Konflik dalam Organisasi. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia (JUBPI)*, 2(3), 264–275.
- Winata, A. S., Putra, E. A., Firdausy, E. K., Syaiba, A., Kholafi, S., & Mu'alimin. (2025). Manajemen Konflik dalam Perspektif Tahapan dan Resolusi : Temuan Sintesis dari Literature Review Sistematis. 3(6), 171–179.
- Zhfaira, K. (2026). Interaksi Sosial dan Konflik antara Golongan dalam Masyarakat: Kajian Etis Akhlak dan Humanistik. *Journal Islamic Studies of Muhammadiyah*, 1(2), 56–63.