

**Mia Nurmiarani M.Ikom**



# **Konflik Dalam Organisasi**

**KOMUNIKASI  
ORGANISASI**



**Secara etimologis dari kata :  
“confligere, conflictum” artinya pertentangan, pertikaian, bertolak belakang, dan benturan.**

**Jadi, konflik dapat diartikan sebagai suatu perselisihan atau perbedaan paham antara seseorang pada orang lain atau seseorang pada kelompok dan sebaliknya sehingga melahirkan ketidakharmonisan dalam komunikasi organisasi.**

# **Pengertian Konflik**



# Unsur Konflik –Alo Liliweri 2005: 249-251

1. Ada dua pihak atau lebih yang terlibat;
2. Ada tujuan yang dijadikan sasaran konflik;
3. Ada perbedaan pikiran, perasaan, tindakan diantara pihak yang terlibat untuk mendapatkan atau mencapai tujuan;
4. Ada situasi konflik antara dua pihak yang bertentangan.



# Tipe Konflik dalam Organisasi



1. Konflik tugas (*task conflict*);
2. Konflik antarpersonal (*interpersonal conflict*);
3. Konflik prosedural (*procedural conflict*)



# Tipe Konflik dalam Organisasi

## . **Konflik tugas (*task conflict*);**

Lazim terjadi karena anggota organisasi menghadapi ketidaksesuaian peran yang dia jalankan dengan status yg diikuti dengan kemampuan, pengetahuan, pendidikan, keterampilan dll. Jenis ini pd umumnya menimbulkan produktivitas.





# Tipe Konflik dalam Organisasi

- **Konflik antarpersonal**  
(*interpersonal konflik*);

Terjadi manakala hubungan antarpersonal dalam organisasi terganggu, misalnya karena ketidaksepakatan terhadap kebutuhan personal yng harus dipenuhi organisasi.





# Tipe Konflik dalam Organisasi

## . Konflik prosedural (*procedural conflict*)

Terjadi ketika anggota kelompok tidak sepakat tentang prosedur yang mengatur tentang bagaimana kelompok mencapai tujuan organisasi.





# Tipe Konflik dalam Organisasi

Home > Nasional > Berita Hukum Kriminal

## Sebidang Tanah di Ambon Awal Konflik John Kei dan Nus Kei

CNN Indonesia | Selasa, 23/06/2020 08:43 WIB

Bagikan :  



Konflik dalam organisasi dapat pula dikategorikan menjadi :

- Konflik antarpersonal dalam organisasi;
- Konflik dalam kelompok;
- Konflik antar kelompok;
- Konflik antar organisasi.



# Tipe Konflik dalam Organisasi

BERDEKA • Peristiwa

Hot Issue

## Cerita John Kei dan Paman yang Disebut Pengkhianat

Kamis, 25 Juni 2020 05:12

Reporter : Henny Rachma Sari



3.5k  
SHARES



Round-Up

### Konflik John Kei Vs Nus Kei di Balik Penyerangan Green Lake City-Duri Kosambi

Tim detikcom - detikNews

Selasa, 23 Jun 2020 07:14 WIB

17 komentar

SHARE



Foto: John Kei (kanan) ditangkap atas penyerangan di Jakarta dan Tangerang (Agung Pamudny)

Jakarta - Polda Metro Jaya menangkap John Kei dan puluhan anak buahnya terkait insiden penyerangan di Perumahan Green Lake City, Tangerang dan pembacokan di Duri Kosambi, Kalideres, Jakarta Barat. Hasil penyelidikan terungkap, insiden penyerangan brutal ini dipicu konflik antara John Kei dengan saudaranya sendiri, Nus Kei terkait pembagian hasil penjualan tanah.



Dilihat dari pihak-pihak yang bertentangan:

1. Konflik dalam diri individu;
2. Konflik antar individu dalam organisasi yang sama;
3. Konflik antar individu dan kelompok;
4. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama;
5. Konflik antar organisasi.



# Mengahiri Konflik

Mengahiri konflik melalui strategi manajemen konflik selalu berakhir dengan tiga asumsi:

1. ***Kalah-kalah***: setiap orang yang terlibat dalam konflik akan kehilangan tuntutanannya jika konflik terus berlanjut;
2. ***Kalah-menang***: salah satu pihak pasti kalah karena dia kehilangan tuntutanannya, dan pihak lain pasti menang;
3. ***Menang-menang***: dua pihak menang. Ini terjadi jika dua pihak kehilangan sedikit dari tuntutanannya, namun hasil akhir memuaskan dua pihak.





Strategi Penanganan	Situasi Yang Cocok
Kompetisi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bila langkah cepat, desisif amat dibutuhkan</li> <li>2. Menyangkut perkara penting dimana tindakan yang tak populer perlu diterapkan.</li> <li>3. Menyangkut perkara yang penting bagi kesejahteraan organisasi dan Anda yakin bahwa Anda benar.</li> <li>4. Melawan orang yang mengambil keuntungan dari perilaku yang tidak kompetitif.</li> </ol>
Kolaborasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mencari solusi terpadu jika ada dua masalah yang terlalu penting untuk dikompromikan.</li> <li>2. Jika tujuan Anda adalah untuk belajar.</li> <li>3. Untuk menggabungkan pandangan dari orang-orang dengan sudut pandang yang berbeda.</li> <li>4. Mendapatkan komitmen dengan memasukkan hal-hal penting menjadi sebuah consensus.</li> <li>5. Berkaitan dengan perasaan yang telah ikut terlibat dalam suatu hubungan.</li> </ol>
Penghindaran atau Penolakan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jika suatu perkara itu pelik, atau ada perkara lebih penting yang mendesak.</li> <li>2. Jika Anda pandang tidak ada peluang untuk memuaskan keinginan Anda.</li> <li>3. Jika gangguan potensial lebih kuat dari keuntungan penyelesaian yang bakal didapat.</li> <li>4. Memberikan kesempatan orang lain untuk tenang dan mendapatkan pikiran yang jernih.</li> <li>5. Jika mengumpulkan informasi lebih diperlukan daripada keputusan yang cepat.</li> <li>6. Jika orang lain dapat mengatasi konflik dengan lebih efektif.</li> <li>7. Jika isu yang muncul nampak sebagai gejala dan isu yang lain</li> </ol>



Strategi Penanganan	Situasi Yang Cocok
Akomodasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jika Anda sadar bahwa Anda salah untuk Akomodasi mendapatkan posisi yang yang lebih baik untuk didengar, belajar, dan menunjukkan bahwa Anda rasional.</li> <li>2. Jika isu tertentu lebih penting untuk orang lain daripada untuk diri Anda untuk memuaskan orang lain, memelihara kerja sama.</li> <li>3. Untuk menciptakan kepercayaan sosial bagi isu yang akan datang.</li> <li>4. Meminimalkan kerugian jika Anda rasa tidak sepadan dan kalah.</li> <li>5. Jika harmonis dan stabilitas sangat penting.</li> <li>6. Memberi kesempatan belajar dari kesalahan.</li> </ol>
Kompromi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jika tujuan adalah penting, tetapi tidak seimbang dengan usaha atau adanya potensi gangguan yang lebih kuat.</li> <li>2. Jika lawan dengan kekuatan sama rela berkorban untuk tujuan yang berbeda.</li> <li>3. Mencapai penyelesaian sementara atas isu yang rumit.</li> <li>4. Mencapai pemecahan yang tepat sesaat dengan tekanan waktu.</li> <li>5. Sebagai cadangan untuk berjaga-jaga jika kolaborasi atau kompetisi tidak berhasil.</li> </ol>

**Selamat Belajar Untuk Persiapan UAS  
8 Agustus 2020 Mendatang**

**SEMOGA KALIAN MENJADI ORANG**

**SUKSES DIMANAPUN**

*Mohon maaf atas kurangan dan sikap yang tidak  
menyenangkan selama kita berinteraksi.*

**Mia Nurmiarani M.Ikom**