

---

## DINAMIKA KONFLIK ORGANISASI DALAM PERSPEKTIF SOSIOLOGIS

<sup>1</sup>Azmiatul Khairiyah, <sup>2</sup> Sonia Muliani, <sup>3</sup>Adinda Yulia Rahma, <sup>4</sup>Akdila Bulanov

<sup>1,2,3</sup>Prodi Sosiologi Agama, Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek  
Bukittinggi

<sup>4</sup>Dosen Prodi Sosiologi Agama, Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek  
Bukittinggi

Alamat: Jl. Gurun Aua, Kubang Putihah, Kec. Banuhampu, Kab. Agam, Sumatera Barat,  
26181, Indonesia

Penulis Korespondensi: [azmiuser2@gmail.com](mailto:azmiuser2@gmail.com)

**ABSTRACT:** *This study aims to present the dynamics of organizational conflict from a sociological perspective through a Systematic Literature Review (SLR) approach. Organizational conflict is defined as a condition that arises when individuals or groups within an organization have differences of opinion, interests, or goals. The dynamics of organizational conflict are important to study because they have a significant impact on individuals and groups within an organization. A literature search was conducted through Google Scholar and Google Books databases, covering publication years 2021-2026. Based on the stages of identification, screening, eligibility, and inclusion of studies, 25 relevant articles were obtained for analysis. The results indicate that the dynamics of organizational conflict are unavoidable and constantly changing and evolving. This is caused by many factors, including differences in perceptions, interests, or goals between members and groups. If conflict within an organization can be managed and resolved properly, it will have a positive impact on members and the organization. Conversely, if conflict cannot be managed and resolved properly, it will have a negative impact on members and the organization.*

**Keywords:** *Conflict, Organization, Dynamics, Sociology*

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan dinamika konflik organisasi dalam perspektif sosiologis melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Konflik organisasi diartikan sebagai suatu kondisi yang muncul ketika individu atau kelompok dalam suatu organisasi memiliki perbedaan pendapat, kepentingan, atau tujuan. Dinamika konflik organisasi ini penting untuk dikaji karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap individu maupun kelompok dalam organisasi tersebut. Pencarian literatur dilakukan melalui database Google Scholar dan Google Book dengan rentang tahun publikasi 2021-2026. Berdasarkan tahapan identifikasi, *screening*, *eligibility*, dan *included studies*, diperoleh sebanyak 25 artikel yang relevan untuk dianalisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dinamika konflik organisasi merupakan suatu keadaan yang tidak bisa dihindarkan dan selalu berubah serta berkembang, yang mana hal ini disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya perbedaan persepsi, kepentingan, atau tujuan antar anggota maupun kelompok. Jika konflik yang terjadi dalam organisasi tersebut dapat dikelola dan diatasi dengan baik, maka hal ini akan berdampak positif terhadap anggota maupun organisasinya. Sebaliknya, jika konflik yang terjadi tidak bisa dikelola dan diatasi dengan baik, maka akan berdampak negatif terhadap anggota dan organisasinya.

**Kata Kunci:** Konflik, Organisasi, Dinamika, Sosiologis

### LATAR BELAKANG

Konflik merupakan fenomena yang tidak dapat terpisahkan dari kehidupan manusia, baik dalam hubungan interpersonal, kelompok, maupun organisasi. Dalam kajian manajemen, konflik tidak selalu dipandang negatif, tetapi juga dapat menjadi pendorong perubahan, inovasi, dan perkembangan apabila dikelola secara tepat. Konflik

umumnya muncul karena adanya perbedaan kepentingan, nilai, persepsi, dan tujuan antarindividu atau kelompok. Jika tidak ditangani secara efektif, konflik dapat berdampak pada menurunnya kinerja, terganggunya hubungan sosial, serta terhambatnya proses pengambilan keputusan. Dalam perspektif sosiologis, konflik dipahami sebagai bagian inheren dari struktur sosial yang mencerminkan adanya ketimpangan kekuasaan dan distribusi sumber daya, sehingga konflik tidak hanya dilihat sebagai masalah individu, tetapi juga sebagai gejala sosial yang lebih luas.

Konflik tidak hanya terjadi dalam organisasi, tetapi juga dalam kehidupan masyarakat dan pendidikan. Dalam masyarakat, konflik dapat dipicu oleh perbedaan budaya, agama, status sosial, serta ketimpangan akses terhadap sumber daya. Sementara itu, dalam dunia pendidikan, konflik dapat terjadi antara siswa, guru, maupun pihak manajemen. Secara teoritis, konflik dapat dikaji melalui pendekatan struktural, interaksional, dan humanistik. Dalam sosiologi, pendekatan struktural menekankan pada ketidakseimbangan sistem sosial, sedangkan pendekatan interaksional melihat konflik sebagai hasil dinamika hubungan sosial, dan pendekatan humanistik menyoroti aspek kebutuhan serta komunikasi individu. Oleh karena itu, mengenali tanda-tanda awal konflik menjadi strategi penting agar konflik dapat dikelola sejak tahap laten dengan risiko yang lebih kecil serta melalui pendekatan yang tepat, seperti kolaborasi, kompromi, atau akomodasi. Penyebab konflik pada dasarnya bersifat kompleks dan saling berkaitan, meliputi faktor struktural, interpersonal, dan kontekstual. Keterbatasan sumber daya sering memicu persaingan antarindividu atau kelompok, yang dalam perspektif sosiologis berkaitan dengan ketimpangan dalam stratifikasi sosial. Selain itu, struktur organisasi yang kaku, pembagian tugas yang tidak jelas, serta komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan konflik peran dan kesalahpahaman. Tekanan dari lingkungan eksternal, seperti perubahan kebijakan, tuntutan kinerja, dan perkembangan teknologi, juga dapat meningkatkan potensi konflik akibat perubahan sosial yang cepat. Dengan memahami berbagai faktor tersebut, organisasi dan masyarakat dapat merancang strategi pengelolaan konflik yang lebih adaptif dan konstruktif, sehingga konflik tidak hanya dapat diminimalkan, tetapi juga dimanfaatkan untuk memperkuat integrasi sosial dan mencapai tujuan bersama. (Dwijasa & Nasution, 2026)

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Pendekatan kualitatif dipilih untuk menganalisis secara mendalam dinamika konflik organisasi dalam perspektif sosiologis melalui kajian terhadap berbagai sumber tertulis yang relevan. Data penelitian bersumber dari dokumen ilmiah yang berkaitan dengan dinamika konflik organisasi. Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer berupa artikel jurnal ilmiah yang secara khusus membahas dinamika konflik organisasi dalam perspektif sosiologis. Adapun data sekunder meliputi buku, serta referensi lain yang relevan dengan fokus kajian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengkaji literatur yang sesuai dengan tema penelitian. Fokus

kajian diarahkan pada dinamika konflik organisasi dalam perspektif sosiologi. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif melalui proses reduksi data, pengelompokan berdasarkan tema dinamika konflik organisasi, kemudian diinterpretasikan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai konflik organisasi dalam perspektif sosiologis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Definisi Konflik**

Secara etimologi, konflik berasal dari bahasa Latin, yaitu *configure* yang berarti saling memukul. Menurut KBBI, konflik diartikan sebagai suatu pertentangan, percekocokan, atau perselisihan. Sedangkan dalam ilmu sosiologi, konflik dapat diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua pihak atau lebih, dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan membuat pihak tersebut tidak berdaya. (Rafsanjani et al., 2024)

Beberapa tokoh sosiologi juga mengemukakan definisi konflik, di antaranya yaitu:

- a. Karl Marx, menurutnya konflik merupakan suatu pertentangan antar kelas sosial yang berakar atau bersumber dari ketimpangan ekonomi dan perebutan sumber daya yang terbatas. Dalam masyarakat kapitalis, konflik ini terjadi antara kelas borjuis (pemilik modal) dan kelas proletar (buruh), yang terjadi karena adanya eksploitasi dari kelas penguasa (borjuis) terhadap kelas yang dikuasai (proletar).
- b. Lewis A. Coser, menurutnya konflik merupakan suatu proses yang bersifat instrumental dalam pembentukan, penyatuan, dan pemeliharaan suatu struktur sosial. Coser menentang para ahli sosiologi yang hanya melihat konflik dalam pandangan negatif saja, karena menurutnya suatu perbedaan merupakan hal yang normal, yang sebenarnya dapat memperkuat struktur sosial. (Tualeka, 2017)
- c. Ralf Dahrendorf, menurutnya konflik merupakan suatu fenomena yang tidak dapat dihindarkan dari struktur sosial yang berbasis pada otoritas, tidak hanya pada kepemilikan modal. Ia memandang masyarakat sebagai suatu sistem sosial yang terdiri atas kepentingan-kepentingan yang berbeda-beda, dimana terdapat suatu usaha untuk menaklukkan komponen yang lain demi untuk memenuhi kepentingan satu pihak. (Kasim & Nurdin, 2015)
- d. Max Weber, menurutnya suatu konflik terjadi dengan cara yang jauh lebih dari sekedar kondisi-kondisi material. Ia mengakui bahwa konflik dalam memperebutkan sumber daya ekonomi merupakan suatu ciri dasar dari kehidupan sosial. (Alwi, 2016)

Dari beberapa definisi konflik yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa konflik merupakan suatu keadaan yang disebabkan oleh pertentangan, percekocokan, dan perselisihan yang terjadi antara individu dengan individu, individu

dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok. Konflik merupakan fenomena yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan masyarakat, termasuk organisasi. (M et al., 2023) Suatu organisasi pasti pernah mengalami konflik, yang mana dapat disebabkan oleh banyak faktor. Jika suatu konflik yang terjadi dalam suatu organisasi bisa dikelola dengan baik, maka akan mengantarkan organisasi tersebut pada persatuan dan kesatuan, begitu sebaliknya, jika suatu konflik yang terjadi tersebut tidak bisa dikelola atau diatasi dengan baik, maka akan berdampak buruk pada organisasi tersebut.

### **Faktor Penyebab Terjadinya Konflik dalam Organisasi**

a. Persaingan Atas Sumber Daya yang Terbatas

Suatu organisasi akan cenderung mengalami konflik jika sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut terbatas, seperti dana, fasilitas, atau sumber daya lainnya. Sumber daya tersebut tidak akan mencukupi atau memenuhi kebutuhan seluruh unit dalam organisasi, yang mengakibatkan masing-masing unit cenderung berupaya memperoleh alokasi yang lebih besar untuk mendukung pencapaian targetnya.

b. Ketergantungan Antar Unit dalam Organisasi

Apabila salah satu unit dalam organisasi memberikan hasil kerja yang terlalu banyak, terlalu sedikit, atau memiliki kualitas kerja secara keseluruhan, maka hal ini akan mengganggu suatu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi secara keseluruhan. Hal ini juga mengakibatkan produktivitas menjadi menurun, dan dapat memicu suatu konflik antar unit dalam organisasi karena adanya ketidakseimbangan beban kerja dan saling menyalahkan antar unit. (Nopitasari et al., 2025)

c. Perasaan yang Terlalu Sensitif

Suatu konflik akan terjadi dalam organisasi jika anggotanya memiliki perasaan yang terlalu sensitif. Perasaan ini merupakan suatu hal yang wajar dari sebagian orang, tetapi bagi orang lain hal ini dianggap merugikan, dan pada akhirnya akan berujung pada suatu konflik. (Tumengkol, 2016)

d. Adanya Upaya Merusak dan Mendominasi

Pada hakikatnya, tidak ada seseorang yang ingin dijajah, ditindas, diremehkan, atau didominasi karena keberadaannya dalam suatu kelompok atau organisasi pada tingkatan atau posisi tertentu. Suatu individu atau unit dalam suatu organisasi sering berusaha untuk mendapatkan kekuasaan atau memantapkan diri mereka agar terlihat lebih unggul dari unit lain, yang mana hal ini mengakibatkan seseorang atau unit yang berada pada posisi bawah merasa dieksploitasi dan merasa seolah-olah harga diri mereka direndahkan, hal inilah yang akan menimbulkan terjadinya konflik dalam suatu organisasi. (Sani et al., 2023)

e. Perbedaan Nilai, Persepsi, dan Tujuan

Nilai pribadi, keyakinan, budaya, serta persepsi yang berbeda antar individu atau unit dalam sebuah organisasi dapat menimbulkan terjadinya konflik. Hal ini terjadi karena perbedaan-perbedaan tersebut akan mempengaruhi cara

seseorang dalam menafsirkan sesuatu. Tidak hanya itu, perbedaan tujuan atau perbedaan kepentingan antar individu atau unit dalam sebuah organisasi juga dapat menimbulkan konflik. Hal ini terjadi ketika satu unit memiliki tujuan yang dianggap saling menghambat atau menghalangi pencapaian tujuan suatu unit lain. (Dewi & S.P, 2026)

f. Kurangnya Niat dan Motivasi

Suatu konflik dapat terjadi dalam organisasi ketika individu atau unit dalam suatu organisasi tidak mampu menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya, serta kurangnya motivasi untuk kontribusi dalam hal tersebut. Hal ini sering kali terjadi akibat dari adanya rasa ketidakpuasan terhadap tugas atau tanggung jawabnya, serta juga lingkungan organisasinya. (Amanda et al., 2024)

g. Aturan yang Tidak Jelas

Tidak adanya aturan yang jelas dalam suatu organisasi akan dapat menimbulkan konflik, karena hal ini akan menciptakan ambiguitas, tanggung jawab yang tidak jelas, serta perbedaan persepsi kerja. (Azwardi et al., 2025)

### **Jenis-Jenis Konflik**

a. Konflik Intrapersonal

Konflik intrapersonal terjadi saat faktor luar memicu reaksi yang tidak cocok dalam diri seseorang, atau saat seseorang memiliki emosi atau tujuan yang saling bertentangan. Sumber konflik bisa berasal dari ide, pikiran, emosi, nilai, atau dorongan yang saling bertolak belakang. Sebagai contoh, perubahan tanggung jawab pekerjaan dalam sebuah organisasi dapat meningkatkan stres di kehidupan pribadi seseorang. Tanggung jawab baru mungkin tidak sesuai dengan keinginannya. Stres ini membuat individu harus memilih antara berbagai opsi dalam hidup mereka mengenai cara menjalani hidup. Cara individu yang mengalami stres berinteraksi dengan orang lain atau kelompok dapat menyebabkan konflik.

b. Konflik Interpersonal

Menurut Walton (1987), penyebab konflik interpersonal dapat dibagi menjadi dua kategori. *Pertama*, ada perselisihan substantif yang berkaitan dengan perbedaan tujuan, kebijakan, dan praktik. *Kedua*, terdapat perbedaan yang lebih pribadi dan emosional yang muncul di antara individu. Pemahaman ini menekankan pentingnya perbedaan pendapat dan ketidakcocokan. Ketika perbedaan pendapat dan ketidakcocokan ini sangat besar, konflik interpersonal yang serius bisa terjadi. (Manueke & Harwanto, 2024)

c. Konflik Intragroup

Jenis konflik ini merupakan jenis konflik yang berada dalam kelompok kecil atau tim dan kelompok kerja. Konflik intrapersonal dan interpersonal yang belum terselesaikan dapat menyebabkan terjadinya konflik ini. Pada jenis ini, suatu konflik digambarkan sebagai suatu kemampuan kelompok untuk

menyelesaikan sengketa yang belum selesai, guna demi mencapai tujuan secara efektif.

d. Konflik Intergroup

Konflik antar kelompok di antara kelompok-kelompok dalam organisasi ini mengacu pada tidak adanya kesepakatan secara kolektif antara dua atau lebih unit atau kelompok dalam suatu organisasi. Pada jenis ini, konflik menjadi rumit, karena banyak orang yang terlibat di dalamnya. (Thoyyibah et al., 2024)

**Dampak Konflik Terhadap Organisasi**

a. Dampak Positif

1. Menimbulkan kemampuan mengoreksi diri sendiri

Bagi setiap orang atau kelompok, konflik bisa menjadi kesempatan untuk merenungkan apa yang telah mereka lakukan dan bicarakan. Dengan melakukan refleksi dan mengingat kembali, mereka dapat memperbaiki pembicaraan atau tindakan yang mungkin telah menyakiti perasaan orang lain, sehingga menyebabkan konflik. Dari situ, mereka bisa segera menemukan sumber masalahnya, apakah berasal dari diri sendiri, orang lain, atau pihak tertentu. Karena tidak semua yang diucapkan atau dilakukan dianggap benar oleh orang lain, penting untuk menyesuaikan diri dengan lawan bicara yang ada di depan.

2. Meningkatkan pemahaman

Konflik dapat membantu individu atau kelompok untuk memahami lebih baik. Melalui diskusi dan perdebatan yang sehat, mereka akan belajar menghargai pendapat orang lain, serta meningkatkan kemampuan komunikasi dan negosiasi. Saat terlibat dalam konflik, kita dihadapkan pada berbagai sudut pandang. Hal ini memberi kita kesempatan untuk melihat masalah dari banyak perspektif dan berpartisipasi dalam proses belajar bersama. Dengan cara ini, kita bisa mengembangkan rasa empati dan toleransi terhadap perbedaan.

3. Memperbaiki hubungan antar individu atau kelompok

Konflik membuat seseorang lebih berhati-hati dalam berinteraksi dengan orang lain. Apa yang dianggap benar oleh satu orang belum tentu sama bagi orang lain. Hal ini penting untuk diingat, karena sikap, sifat, kata-kata, dan tindakan kita mungkin tidak selalu diterima dengan cara yang sama oleh orang lain. Setiap manusia itu unik dan berbeda. Dengan melakukan dialog yang baik, mereka bisa saling mendengarkan dan mencari solusi bersama-sama. Proses ini dapat memperkuat hubungan emosional dan menciptakan pemahaman yang lebih dalam antara pihak-pihak yang berselisih.

4. Mencapai solusi yang lebih baik

Konflik dapat membantu kita menemukan solusi yang lebih baik daripada sebelumnya. Ketika ide-ide yang berbeda bertemu, itu bisa memicu kreativitas dan inovasi. Dalam situasi ini, konflik menjadi cara untuk menguji gagasan

dan mencari solusi yang lebih efektif. Dengan adanya diskusi yang baik, kita dapat menjelajahi berbagai pilihan dan mencapai kesepakatan yang lebih baik. (Janah et al., 2024)

5. Anggota organisasi yang tidak terlibat langsung dalam konflik dapat belajar dan mengambil pelajaran dari situasi tersebut. Mereka bisa memahami cara menghadapi perbedaan sifat, sikap, dan perilaku orang lain di dalam suatu organisasi atau kelompok. (Nurkumalasari et al., 2024)
6. Organisasi memiliki hubungan yang erat dan dinamis karena ada interaksi yang kuat antara anggota-anggotanya, baik yang terlibat langsung dalam konflik maupun yang tidak. Jika konflik antara individu atau kelompok diselesaikan dengan cara yang damai dan adil, maka hal itu akan menciptakan keharmonisan dan kebersamaan yang saling mendukung. (Sunarta, 2010)

b. Dampak Negatif

1. Subyektif dan emosional

Emosi yang sulit dikendalikan bisa membuat cara berpikir menjadi tidak sehat. Ketika itu terjadi, setiap pihak yang berkonflik cenderung melihat segalanya secara subyektif, merasa apa yang mereka lakukan selalu benar dan sebaliknya. Emosi ini dapat mengganggu komunikasi dan menyebabkan pertengkaran lebih lanjut. Akibatnya, hal ini bisa merusak kerja sama dan kolaborasi yang seharusnya ada untuk mencapai tujuan bersama. (Janah et al., 2024)

2. Komunikasi organisasi terhambat.
3. Kerjasama yang telah dan akan terbentuk antara orang-orang dalam organisasi menjadi terhambat.
4. Bekerja dalam situasi yang penuh konflik membuat orang-orang yang tidak terlibat juga merasakan pengaruhnya. Hal ini bisa menciptakan lingkungan organisasi yang tidak nyaman, dimana anggota organisasi saling curiga, sering salah paham, dan terjebak dalam intrik yang mengganggu hubungan antar individu
5. Dampak paling buruk bagi orang-orang yang terlibat konflik dalam suatu organisasi adalah stres yang berkepanjangan, yang bisa membuat mereka menarik diri dari pergaulan dan sering tidak hadir dalam suatu pertemuan atau kegiatan yang diadakan organisasi. Jika kondisi ini terus berlanjut, orang tersebut mungkin akan berhenti atau dikeluarkan dari organisasi karena dapat merugikan suatu organisasi. (Nurkumalasari et al., 2024)

### **Strategi Pengelolaan dan Pencegahan Konflik dalam Organisasi**

a. Strategi Pengelolaan

1. Menghindar

Menghindar yaitu dengan menghindari topik atau permasalahan yang bisa menimbulkan terjadinya konflik. Penghindaran sebaiknya dilakukan apabila

isu atau masalahnya tidak begitu penting atau jika potensi konfrontasinya tidak sebanding dengan dampak yang akan ditimbulkan.

2. Mengakomodasi

Mengakomodasi adalah proses memberikan ruang kepada orang lain untuk mencapai kesepakatan yang bertujuan menyelesaikan masalah yang ada. Metode ini diperlukan ketika konflik tersebut sangat berarti bagi pihak lain, sehingga memungkinkan terbentuknya kerja sama dengan cara memberikan kesempatan kepada mereka yang terlibat untuk menentukan keputusan secara bersama-sama. (Siregar & Usriyah, 2021)

3. Kompetisi (Persaingan)

Persaingan terjadi saat salah satu pihak merasa bahwa mereka memiliki informasi yang lebih baik atau ketika salah satu pihak enggan untuk melepaskan tujuan mereka, yang mengakibatkan pihak lainnya harus mengorbankan kepentingannya. (Muspawi et al., 2023)

4. Kompromi

Metode ini adalah cara klasik dalam menyelesaikan perselisihan dengan menerapkan prinsip tanpa ada yang menang dan yang kalah, dimana setiap pihak melakukan pengorbanan dan memberikan konsesi untuk memenuhi kepentingan pihak lainnya. (Pitriani & Deca, 2024)

5. Kolaborasi

Kolaborasi dikenal sebagai pendekatan yang melibatkan semua pihak yang berkonflik untuk bekerja sama secara aktif, bertukar pandangan dan mencari solusi yang tidak hanya memuaskan salah satu pihak tetapi juga bermanfaat bagi semua yang terlibat. Metode ini tidak hanya meredakan pertikaian, tetapi juga mendorong terciptanya suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif. (Kasmawanto & Ni'mah, 2025)

b. Strategi Pencegahan

1. Membangun Komunikasi yang Efektif

Penting adanya komunikasi yang efektif dalam sebuah organisasi. Komunikasi yang baik dapat memperbaiki kinerja yang lebih jelas, baik secara vertikal maupun horizontal dalam organisasi. Komunikasi yang efektif ini bisa dicapai melalui kerjasama, meningkatkan pengertian antar individu serta meminimalisir kesalahpahaman yang dapat berkembang menjadi konflik.

2. Menghargai Adanya Keberagaman

Strategi ini mengandung faktor penting yang perlu diterapkan, yaitu menghormati perbedaan setiap orang yang meliputi aspek budaya, suku, jenis kelamin, dan keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing individu. Dengan adanya rasa menghargai, setiap orang dapat mengurangi adanya diskriminasi terhadap orang lain, dimana diskriminasi dapat menimbulkan konflik yang sangat mengganggu proses komunikasi dalam suatu organisasi.

3. Adanya Kebijakan yang Tegas

Kebijakan yang dirancang dan diterapkan dengan tegas dapat mengatasi terjadinya konflik dalam sebuah organisasi. Kebijakan yang tegas ini sering diterapkan dalam proses penyelesaian masalah. Langkah-langkah kebijakan yang tegas ini diterapkan untuk memberikan sanksi dan dampak kepada individu atau kelompok yang terlibat dalam konflik yang muncul. Kebijakan yang tegas ini juga perlu dilakukan dengan cara yang adil dan bijaksana.

4. Adanya Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan ini dilakukan secara seimbang di dalam organisasi. Pelatihan ini diselenggarakan oleh para pemimpin, yang bertujuan untuk memperdalam pemahaman mengenai dinamika konflik dalam organisasi serta untuk meningkatkan kemampuan dalam berkomunikasi. Pelatihan ini juga efektif dalam mencegah konflik secara positif. (Tanur et al., 2023)

5. Pertimbangan Pengalaman dalam Tahapan Kehidupan

Pertimbangan pengalaman konflik bisa dipertimbangkan dengan cara memberikan dukungan kepada anggota dalam meraih tujuan organisasi, sambil mempertimbangkan pengalaman yang sudah mereka alami serta fase kehidupan yang sedang dijalani.

6. Mendengarkan Secara Aktif

Mendengarkan secara aktif yaitu mendengarkan dengan penuh perhatian dan menjadi pendengar yang responsif. Agar bisa memastikan bahwa pendengar mampu menerima dan memahami informasi dengan tepat. Sehingga mereka bisa mengulang atau merangkum kembali apa yang disampaikan sebagai tanda bahwa mereka telah mendengar dengan baik. (Purwatiningsih & Situmeang, 2025)

## **KESIMPULAN**

Dalam perspektif sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu keadaan yang disebabkan oleh pertentangan, perkecokan, dan perselisihan yang terjadi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, dan kelompok dengan kelompok. Konflik merupakan fenomena yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan masyarakat, termasuk organisasi. Suatu konflik dalam organisasi dapat terjadi karena banyak faktor, di antaranya yaitu persaingan atas sumber daya yang terbatas, ketergantungan antar unit dalam organisasi, perasaan yang terlalu sensitif, adanya upaya merusak dan mendominasi, perbedaan nilai, persepsi, dan tujuan, kurangnya niat dan motivasi, aturan yang tidak jelas, dan lain sebagainya.

Secara sosiologis, konflik tidak hanya berdampak negatif, tetapi juga dapat berdampak positif, yang mana hal ini tergantung pada bagaimana kita mengelola dan mengatasi konflik yang terjadi. Dalam konflik organisasi, suatu konflik akan berdampak positif jika konflik yang terjadi dapat dikelola dan diatasi dengan baik, begitu sebaliknya. Oleh karena itu, agar suatu organisasi dapat memperoleh dampak positif dari sebuah konflik, maka perlu melakukan beberapa strategi pengelolaan, seperti menghindar,

mengakomodasi, kompromi, dan lain sebagainya. Tidak hanya itu, suatu organisasi juga perlu menerapkan beberapa strategi pencegahan terhadap konflik, di antaranya yaitu membangun komunikasi yang efektif, menghargai adanya keberagaman, adanya kebijakan yang tegas, dan lain-lain.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alwi, H. (2016). *Pengantar Studi Konflik Sosial: Sebuah Tinjauan Teoritis*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Mataram.
- Amanda, S. A. A., Hayati, N., Bahtiar, N. A., & Dani, W. (2024). Strategi dan Pendekatan dalam Mengelola Konflik. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(6), 460–473.
- Azwardi, Damanik, A. S., Oktapia, D., Parlindungan, S., Ahmad, Y. A., & Harahap. (2025). UPAYA PENYELESAIAN KONFLIK DALAM ORGANISASI. *Jurnal Transformasi Pendidikan Modern*, 6(1), 1–8.
- Dewi, I. G. A. A. P., & S.P, N. P. K. A. (2026). Dinamika Konflik dalam Organisasi : Identifikasi Ciri-Ciri dan Faktor Penyebabnya. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi, Dan Kewirausahaan*, 6(November 2025), 489–500.
- Dwijasa, A. P., & Nasution, R. A. (2026). Konflik Sebagai Dinamika Organisasi: Analisis Peran Negosiasi dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja. *Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial*, 11(12), 1–3.
- Janah, I. N., Fatihah, S. N., & Adimah, I. (2024). Literatur Review Strategi Mengidentifikasi Tahapan dan Dampak Konflik Terhadap Organisasi. *Muqaddimah: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis*, 2(1), 135–147.
- Kasim, F. M., & Nurdin, A. (2015). *Sosiologi Konflik dan Rekonsiliasi: Sosiologi Masyarakat Aceh*. UNIMAL PRESS.
- 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.
- M, A. H., Firman, & Sari, D. (2023). Upaya Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(3), 2461–2467.
- Manueke, K. A., & Harwanto, B. (2024). Dampak Konflik Terhadap Performa Organisasi: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(13), 822–830.
- Muspawi, M., Rahman, I. A., & Hanapi, M. H. (2023). Eksistensi Konflik Di Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 13(September), 445–451. <https://doi.org/10.33087/dikdaya.v13i2.514>
- Nopitasari, S., Herawati, E., & Ferdinand, N. (2025). Manajemen Konflik dalam Organisasi: Tipe, Penyebab, dan Strategi Penyelesaian. *Dynamic: Jurnal Inovasi Dan Dinamika Ekonomi*, 1(2), 43–55.
- Nurkumalasari, A., Sya, A., Jannah, F., & Jannatul, N. (2024). Bentuk Bentuk Konflik

- dalam Organisasi. *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 237–249.
- Pitriani, H., & Deca. (2024). Manajemen Konflik dalam Sebuah Organisasi. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(3), 331–336. <https://doi.org/10.59996/cendib.v1i3.355>
- Purwatiningsih, D., & Situmeang, I. V. O. (2025). *Komunikasi Manajemen Konflik, Dalam Konteks Pemecahan Masalah*. PT. Green Pustaka Indonesia. <https://share.google/vo34GdfQMiiZ0Pk4N>
- Rafsanjani, A., Yunita, E., Nisa, K., & Azwardi. (2024). Strategi Penyelesaian Konflik dalam Organisasi. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(3), 49931–49935.
- Sani, M. A., Marzuki, & Putri, H. N. A. (2023). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DINAMIKA TERHADAP KINERJA ORGANISASI. *JIBMS: Journal of Islamic Business Management Studies*, 4(1), 31–41.
- Siregar, F. A., & Usriyah, L. (2021). Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik. *Jurnal Idarah: Pendidikan Dan Kependidikan*, 5(2), 163–174. <https://doi.org/10.47766/idarah.v5i2.147>
- Sunarta. (2010). Konflik dalam Organisasi (Merugikan Sekaligus Menguntungkan). *Jurnal Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 10(1), 55–72.
- Tanur, D., Razita, M. N., & Rangratu, O. (2023). Manajemen Konflik dan Upaya Penanganan Konflik dalam Organisasi Pendidikan di Sekolah. *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa*, 2(3), 225–237.
- Thoyyibah, I. N., Saputri, D. E., & Qanita, A. (2024). Studi Literatur Tentang Jenis-Jenis Konflik Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(2), 356–362.
- Tualeka, M. W. N. (2017). Teori konflik sosiologi klasik dan modern. *Jurnal Al-Hikmah*, 3(1), 32–48.
- Tumengkol, S. M. (2016). DINAMIKA KONFLIK DALAM ORGANISASI. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 3(1), 47–63.