



\*Corresponding author: Dimas Andi Wiyono, Komunikasi Penyiaran Islam, Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah, UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda, Samarinda, Indonesia

E-mail: [dimasandiwiyono@gmail.com](mailto:dimasandiwiyono@gmail.com)

## RESEARCH ARTICLE / REVIEW ARTICLE

# Communication Conflict Management Strategy of The Democratic Party

Dimas Andi Wiyono\*

Komunikasi dan Penyiaran Islam, Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah, Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda, Samarinda, Indonesia

**Abstract:** The essence of all activities carried out by humans in their daily lives shows that humans are social beings who communicate with one another. Communication patterns within each group or organization are crucial to unite the differences that exist in each individual, including characteristics, status, roles, and responsibilities within an institution or organization. Implementing communication within an organization is one way to prevent and address conflicts. The communication process in an organization will run smoothly if the conflict management follows the correct procedures. The theory used in this research is the conflict theory introduced by Max Weber, which states that the conflicting interests of individuals or groups are the most important determinants in the organization of social life. The aim of this research is to describe the communication conflicts in the case study of the Democratic political party organization, focusing on the role of its leader. The method used in this research is a literature review from various sources such as articles, journals, and books. The results of this study indicate that an organization will succeed in managing conflicts if it is guided by human resources (leaders) who possess several essential criteria, namely good communication patterns.

**Keywords:** Strategy, Management, Conflict

## 1. Introduction

Hakikat dari segala bentuk aktivitas yang dijalankan pada manusia dikehidupan sehari-harinya menunjukkan bahwa Manusia adalah entitas sosial yang terlibat dalam interaksi dengan individu lainnya. Salah satu bentuk manusia sebagai makhluk sosial yakni tidak terlepasnya mereka dari interaksi serta komunikasi dalam memenuhi kebutuhan mereka, yang mana hal tersebut kemudian menjadikan mereka sebagai bagian dari suatu kelompok maupun organisasi.

Dalam hal ini, komunikasi yang efektif memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan interaksi serta kelangsungan suatu organisasi. Keberadaan komunikasi yang baik sangat penting, baik bagi individu maupun organisasi itu sendiri. Dengan adanya komunikasi yang lancar, sebuah organisasi dapat beroperasi dengan efektif dan mencapai kesuksesan. Sebaliknya, jika komunikasi buruk atau bahkan tidak ada, organisasi bisa terhambat atau bahkan hancur. (Wijaya, 2013)

Pola komunikasi dalam setiap kelompok maupun organisasi sangat dibutuhkan untuk menyatukan perbedaan yang terjadi dalam setiap individu, baik dari karakteristik, status, peran dan tugasnya dalam suatu lembaga atau organisasi. Dalam komunikasi, kepercayaan bersama dan sistem nilai dari suatu budaya dibentuk. Melalui komunikasi, individu-individu juga



membangun struktur sosial yang mencerminkan perspektif masing-masing komunitas. (Inayah, 2018) Sebab, Komunikasi memegang peranan krusial dalam kehidupan sosial dan menjalankan komunikasi dalam organisasi merupakan satu cara untuk mencegah dan mengatasi suatu konflik. (Amin, 2018)

Proses dari komunikasi organisasi akan berjalan dengan baik jika dalam mengelola konflik berjalan dengan prosedur yang tepat. Ketika berjalannya komunikasi dalam organisasi, alur dan sumber komunikasi sangat penting untuk diperhatikan. Ketika ada kesalahpahaman dalam menerima komunikasi, maka potensi terjadinya konflik atau permasalahan juga akan semakin besar. Hal ini biasanya terjadi karena masing-masing personal atau individu yang berada dalam organisasi tersebut memiliki keinginan yang saling bertolak belakang.

Menurut Marx dan Weber, konflik dan kepentingan masing-masing individu maupun setiap kelompok yang saling bertentangan merupakan penentu terpenting organisasi kehidupan sosial (Nugroho, 2021). Oleh karena itu agar efek yang ditimbulkan dari konflik yang terjadi tidak berkepanjangan, maka dibutuhkannya manajemen konflik dalam suatu Lembaga atau organisasi.

Manajemen konflik merupakan salah satu pendekatan yang digunakan bukan hanya menangani suatu konflik, akan tetapi juga bagaimana mengelola konflik yang terjadi dengan tepat, baik menggunakan cara kompetitif maupun dengan cara kooperatif. Sederhananya, manajemen konflik dilakukan guna mencegah, mengatasi, meminimalisir, serta berupaya menyelesaikan permasalahan yang sedang terjadi.

Kemampuan menjalankan manajemen konflik menjadi penilaian yang penting bagi pemimpin dalam suatu organisasi. Sebelum menjalankan manajemen konflik, pemimpin harus memperhatikan hal seperti, menyimak alur terjadinya konflik, mengetahui latar belakang terjadinya konflik, mengklasifikasi jenis konflik, mengambil pendekatan yang tepat dalam menangani konflik. Ketika langkah-langkah tersebut dapat dijalankan dengan tepat oleh ketua organisasi, maka konflik yang terjadi akan terselsaikan dengan baik.

Berkaitan dengan konflik komunikasi organisasi, penulis mengambil satu contoh Konflik yang muncul di salah satu partai politik utama di Indonesia, sebagaimana terjadi pada partai Demokrat, dijadikan studi kasus dalam penelitian ini. Pemilihan kasus ini didasarkan pada argumen bahwa partai tersebut berhasil mengatasi tantangan dalam bentuk krisis kepemimpinan, termasuk upaya kudeta, yang pada akhirnya mengembalikan kepemimpinan organisasi kepada pemimpin yang sah, yaitu Agus Harimukti Yudhoyono (AHY). (Asmani Arif, 2021)

Kemenangan AHY dapat diatribusikan pada kelengkapan administrasi organisasi sebagai tanda keberhasilan manajemen organisasi yang baik. Pemimpin yang mampu berkolaborasi dan bernegosiasi, bahkan bersedia melakukan kompromi, memainkan peran penting dalam memastikan bahwa anggota organisasi mengakui keabsahan kepemimpinan tersebut. Keberadaan administrasi yang teratur memberikan kontribusi signifikan karena konflik dapat diselesaikan melalui proses perundingan dengan pihak yang berwenang.

## 2. Research Method and Materials

Metode yang digunakan dalam Penelitian ini ialah menggunakan pendekatan kualitatif. Pada penelitian kualitatif yakni lebih mendalam berfokus untuk mendeskripsikan serta menganalisis. Oleh sebab itu, penelitian ini akan mendeskripsikan bagaimana teori konflik dalam kasus konflik komunikasi organisasi Partai Politik Demokrat. Adapun untuk pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kepustakaan, seperti mengumpulkan dokumen dari jurnal, artikel maupun buku-buku yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

### 3. Results and Discussion

#### 3.1. Teori Konflik dan Manajemen Konflik

Konflik dapat didefinisikan sebagai awal sebuah proses karena adanya satu pihak yang memiliki anggapan ada pihak lain yang berusaha mempengaruhinya secara negatif. Adapun pengertian konflik menurut Daniel Webster adalah adanya ketidakcocokan antara pihak satu dengan pihak lain sehingga menimbulkan perasaan tidak nyaman yang berakhir dengan pertentangan dan persaingan. (Humaira, 2022)

Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, dan Osbon, konflik dalam konteks organisasi didefinisikan sebagai situasi di mana dua orang atau lebih memiliki ketidaksetujuan terkait suatu isu yang berkaitan dengan kepentingan organisasi. Konflik ini disertai dengan timbulnya perasaan permusuhan atau persaingan antar pihak yang terlibat. Beberapa faktor pemicu konflik mencakup harapan yang berbeda dari individu, perbedaan pendapat, kesalahpahaman dalam menafsirkan kenyataan, dan faktor-faktor lainnya.

Teori konflik atau teori struktur konflik pertama kali muncul pada tahun 1960 dan berasal dari perkembangan ide-ide yang sebelumnya diusulkan oleh Karl Marx dan Max Weber dalam konteks sosiologi Amerika. Dasar pemikiran teori konflik diambil dari pandangan kritis keduanya, yang menolak ide bahwa masyarakat cenderung menuju konsensus atau harmoni, di mana struktur sosial bekerja untuk kebaikan bersama. (Nugroho, 2021)

Sosiolog mengakui perspektif konflik, yang berasal dari gagasan Karl Marx, sebagai pendekatan yang terkait erat dengan solusi dan konsep revolusi. (Peter Singer, 2021). Konflik dalam konteks ini tidak mengindikasikan revolusi radikal atau pertumpahan darah, tetapi lebih pada pengakuan adanya perbedaan pendapat dan konflik dalam sistem sosial. Marx, sebagai seorang humanis, melihat konflik sebagai suatu kebutuhan. Dalam dinamika sosial untuk menciptakan perubahan, baik itu menuju arah yang merugikan atau menguntungkan, teori konflik juga memperhatikan variasi otoritas yang menghasilkan hierarki superioritas dan subordinasi Top of Form serta menyoroti bahwa konflik ini dapat menjadi katalisator perubahan sosial.

Manajemen konflik merupakan pendekatan yang tidak hanya fokus pada penanganan konflik, tetapi juga mencakup strategi pengelolaan yang melibatkan dua dimensi utama, yaitu pendekatan kekerasan atau kompetitif, serta pendekatan non-kekerasan atau kooperatif. Pendekatan kekerasan atau kompetitif melibatkan pengelolaan konflik dengan cara-cara yang bersifat pertentangan atau bersaing, seringkali dengan penekanan pada kepentingan pribadi atau kelompok. Sementara itu, pendekatan non-kekerasan atau kooperatif melibatkan penanganan konflik dengan cara-cara yang mengedepankan kerjasama, dialog, dan penyelesaian bersama, dengan tujuan mencapai solusi yang memuaskan semua pihak yang terlibat. Dengan demikian, manajemen konflik tidak hanya melibatkan penyelesaian masalah, tetapi juga mengarah pada pemahaman dan pembangunan hubungan yang lebih baik di antara para pihak yang terlibat. (Kurnia, 2022). Manajemen konflik saling melengkapi satu sama lain, karena pendekatan yang diambil dalam manajemen konflik dapat menjadi langkah awal untuk memulai proses penyelesaian konflik.

Konflik muncul karena adanya berbagai kepentingan, yang dapat dibagi ke dalam beberapa dimensi. Sebagian kepentingan bersifat universal, melibatkan aspek-aspek seperti kebutuhan akan rasa aman, identitas, sosialisasi, kebahagiaan, pemahaman tentang dunia sekitarnya, dan elemen-elemen kemanusiaan fisik. Di sisi lain, ada kepentingan yang bersifat spesifik bagi pelaku-pelaku tertentu. Beberapa kepentingan juga dianggap lebih krusial atau memiliki prioritas lebih tinggi daripada yang lain, dengan tingkat prioritas yang bervariasi untuk setiap individu.

Kata "konflik" memiliki berbagai makna, mencakup pengertian negatif, netral, dan positif. Dalam konteks negatif, konflik dikaitkan dengan sifat-sifat seperti kebinatangan, kekejaman, kekerasan, barbarisme, perusakan, penghancuran, irasionalitas, kurangnya kontrol emosional, kerusuhan, hingga potensi pecahnya perang, dan sejenisnya. Di sisi lain, dalam pengertian

positif, konflik terkait dengan peristiwa petualangan, tantangan, inovasi, pembersihan, pembenahan, pemurnian, pembaharuan, penerangan batin, kreasi, pertumbuhan, perkembangan, rasionalitas, introspeksi diri, perubahan, dan sebagainya. Pengertian yang bersifat netral mengartikan konflik sebagai hasil wajar dari keberagaman individu manusia dengan sifat-sifat yang beraneka ragam, serta memiliki kepentingan dan tujuan hidup yang beragam pula. Top of Form Top of Form (Yuningsih, 2017)

Pandangan tradisional cenderung melihat konflik sebagai sesuatu yang tidak menguntungkan dan harus dihilangkan. Menurut perspektif ini, peristiwa konflik dianggap sebagai hasil dari kesalahan dalam komunikasi, sementara manusia pada dasarnya dianggap baik, benar, kooperatif, dan memiliki kecenderungan menyenangi kebaikan. Sebaliknya, pandangan kontemporer mengakui bahwa konflik dapat menghasilkan konsekuensi baik maupun buruk. Perspektif ini berpendapat bahwa konflik, sebagai bentuk kompetisi untuk mendapatkan penghargaan, seharusnya tidak dihindari sepenuhnya. Konflik dapat diatasi melalui pengenalan penyebabnya dan pemecahan masalah

Pandangan kontemporer, konflik dianggap sebagai kekuatan yang dapat mendorong perubahan positif dalam suatu organisasi. Konflik yang dikelola dengan baik dapat memberikan manfaat besar bagi organisasi. Sebagai contoh, pengelolaan konflik yang positif dapat menjadi wadah untuk pertukaran berbagai pendapat, memungkinkan organisasi mendapatkan masukan yang telah difilter. Kesimpulannya, konflik tidak selalu merugikan organisasi asalkan dapat ditangani dengan baik, dan dapat menjadi pendorong inovasi dan perubahan. Konflik juga dapat memberikan energi kepada individu untuk bertindak, memberikan perlindungan terhadap hal-hal dalam organisasi, dan dianggap sebagai unsur penting dalam sistem organisasi.

### *3.2. Studi Kasus Konflik Organisasi Partai Politik Demokrat*

Manajemen dalam organisasi, termasuk pada partai politik, memiliki peran yang sangat penting untuk memastikan keberlangsungan dan efektivitas organisasi tersebut. Dalam konteks partai politik, manajemen diartikan sebagai serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk mengatur dan merencanakan visi serta misi kegiatan organisasi tersebut.

Setiap organisasi, termasuk partai politik, akan mengalami berbagai pasang surut dalam perjalanannya, dan salah satu tantangan umum yang dapat muncul adalah konflik atau gesekan internal. Konflik dalam konteks organisasi dapat melibatkan perbedaan pendapat, kepentingan yang bersaing, atau pertentangan dalam hal strategi atau tujuan. Manajemen konflik yang efektif menjadi kunci untuk mengelola situasi ini dengan baik sehingga tidak mengganggu stabilitas dan kinerja organisasi. Dengan pendekatan manajemen yang tepat, organisasi, termasuk partai politik, dapat menghadapi konflik sebagai suatu peluang untuk belajar, tumbuh, dan meningkatkan kualitas kepemimpinan serta kerja sama internal. Top of Form

Perbedaan yang ada dalam suatu organisasi seringkali menjadi pemicu ketidakcocokan, yang pada akhirnya dapat menghasilkan konflik (Anwar, 2018). Konflik dapat timbul sebagai akibat dari rasa tidak percaya, kecemburuan, perbedaan pendapat, kesalahpahaman, dan ketidakpuasan antara anggota masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan manajemen yang baik untuk mengelola konflik dan menciptakan suasana yang kondusif, terstruktur, dan terencana dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Pentingnya manajemen yang efektif dalam mengelola konflik dapat membantu mengurangi dampak negatifnya, meningkatkan kerja sama, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Pengelolaan konflik yang baik juga melibatkan penanganan sebab-sebab konflik, komunikasi yang efektif, dan penerapan strategi yang mendukung resolusi konflik. Dengan demikian, manajemen yang baik tidak hanya membantu menghindari konflik yang merugikan, tetapi juga memfasilitasi proses kerja sama yang sehat di dalam organisasi.

Konflik dapat diartikan sebagai interaksi yang timbul akibat gesekan, perbedaan pendapat, perbedaan tujuan, persaingan antar anggota organisasi, dan ketidaksesuaian. Keberhasilan suatu organisasi tercermin dalam kinerjanya secara komprehensif, mencakup aspek finansial, sumber daya manusia, metode kerja, dan menciptakan lingkungan yang kondusif.

Indikator kinerja finansial memberikan gambaran tentang keberlanjutan dan efisiensi operasional organisasi. Sementara itu, kinerja sumber daya manusia mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengelola dan memotivasi anggota timnya. Aspek metode kerja mencakup efektivitas proses kerja dan penerapan inovasi untuk meningkatkan produktivitas. Terakhir, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif membantu memastikan kesejahteraan dan kepuasan anggota organisasi, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja keseluruhan.

Dengan memperhatikan dan mengelola konflik yang muncul, organisasi dapat mencapai tingkat kinerja yang optimal, karena konflik yang dielola dengan baik dapat menjadi katalisator untuk inovasi, perbaikan, dan pertumbuhan. Oleh karena itu, pengelolaan konflik yang efektif adalah bagian integral dari mencapai keberhasilan organisasi.

Penulis dalam hal ini mengambil studi kasus konflik organisasi Saat ini, partai Demokrat di Indonesia mengalami dinamika internal yang cukup signifikan. Terjadi kontroversi terkait kepemimpinan di partai ini, termasuk upaya kudeta kepemimpinan. Meskipun demikian, argumen yang berkembang menyatakan bahwa partai ini mampu menghadapi, mengatasi, dan menjalani polemik tersebut. Pada akhirnya, kepemimpinan organisasi kembali kepada Agus Harimukti Yudhoyono (AHY) sebagai pemimpin yang sah..

Berdasarkan sumber data yang diperoleh Konflik internal yang terjadi pada Partai Demokrat, seperti diungkapkan oleh pakar komunikasi politik Lely Arrianie dari Universitas Nasional, disebutkan bahwa konflik ini dapat disebabkan oleh lemahnya kepemimpinan Agus Harimukti Yudhoyono (AHY). Analisis dari kubu Kongres Luar Biasa (KLB) menyiratkan dugaan bahwa konflik tersebut mungkin dipicu oleh aspirasi politik dinasti, di mana kelompok tersebut menganggap bahwa hanya orang-orang dari keluarga SBY yang berhak memimpin partai tersebut.

Lemahnya kepemimpinan dapat menjadi penyebab munculnya ketidakpuasan dan perbedaan pendapat di dalam organisasi, terutama jika ada persepsi bahwa kebijakan atau arah yang diambil tidak sesuai dengan harapan anggota partai. Konflik semacam ini sering kali melibatkan pertarungan kekuasaan dan persaingan internal dalam memahami visi dan misi partai.

Pentingnya manajemen konflik yang efektif dan upaya untuk membangun konsolidasi internal menjadi kunci untuk mengatasi perbedaan pandangan dan mencapai stabilitas organisasi. Seiring berjalannya waktu, evolusi politik internal ini akan memberikan gambaran lebih lanjut tentang arah dan posisi Partai Demokrat di panggung politik nasional. Top of Form (Asmani Arif, 2021).

Dalam konteks konflik internal Partai Demokrat, Jhoni Allen sebagai Sekjen partai versi KLB mengungkapkan adanya tuduhan pemalsuan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga (AD/ART) tahun 2020 (Budiman, 2021). Tuduhan semacam ini dapat menjadi faktor tambahan yang memperdalam perpecahan di dalam partai, memunculkan ketidakpercayaan antarfraksi, dan menciptakan landasan hukum yang memicu ketegangan.

Pada kongres tersebut, terjadi penetapan kepemimpinan baru Partai Demokrat versi KLB dengan Moeldoko terpilih sebagai ketua umum partai pada bulan Maret 2021. Analisis dari pengamat politik Adi Prayitno dari Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta menunjukkan bahwa terpilihnya Moeldoko berpotensi memicu konflik yang berkepanjangan di dalam Partai Demokrat. Pemilihan kepemimpinan yang kontroversial seperti ini dapat memperdalam divisi dan meningkatkan kompleksitas dinamika politik internal partai.

Dengan tuding pemalsuan AD/ART dan kepemimpinan yang kontroversial, manajemen konflik dan upaya rekonsiliasi akan menjadi tantangan besar bagi Partai Demokrat guna mencapai stabilitas dan kohesivitas internal. Perkembangan selanjutnya di Partai Demokrat akan memberikan gambaran tentang bagaimana konflik ini akan berkembang dan berdampak pada dinamika politik nasional. Top of Form

Agus Harimukti Yudhoyono (AHY), sebagai pemimpin Partai Demokrat, dapat menggunakan berbagai strategi dan langkah-langkah untuk mengatasi konflik dan mempertahankan kepemimpinan organisasi partainya. Beberapa strategi yang mungkin diterapkan AHY antara lain:

- (a). Menyusun berkas legalitas partai sebagai bahan pertimbangan oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- (b). Memperoleh dukungan besar dari anggota kepengurusan organisasi partai, mulai dari tingkat daerah hingga tingkat pusat;
- (c). Dalam situasi genting dalam perebutan kekuasaan, AHY melakukan perjalanan politik (safari politik) untuk memperkuat unsur-unsur pendukungnya.

### *3.3. Strategi Manajemen Konflik Komunikasi Organisasi*

Teknik dan praktik komunikasi organisasi dalam manajemen konflik dapat mencakup sejumlah strategi yang dirancang untuk memfasilitasi pemahaman, negosiasi, dan penyelesaian konflik.: Pertama, strategi manajemen konflik perlu dirancang dengan tujuan meningkatkan proses pembelajaran di dalam organisasi (Yuningsih, 2017). Dengan kata lain, strategi ini bertujuan memberikan organisasi dan anggotanya peluang untuk mengalami sejumlah aktivitas pembelajaran berdasarkan konflik yang mereka hadapi. Top of Form

Berdasarkan peristiwa terjadinya konflik pada kasus di atas, maka sudah selayaknya ketua beserta para anggota yang tergabung di dalam parpol tersebut memperoleh sejumlah pengalaman baru yang dengan itu kedepannya melahirkan dan mengembangkan kebijakan-kebijakan yang fundamental, memperkuat visi dan misi organisasi serta tujuan-tujuan organisasi yang lebih jelas dan tepat.

Kedua, Kriteria "the right stakeholders to solve the right problems" dalam strategi manajemen konflik menekankan pentingnya melibatkan pihak-pihak yang tepat untuk menyelesaikan masalah yang sesuai. Dengan melibatkan pihak-pihak yang tepat dan merancang proses komunikasi yang inklusif, organisasi dapat memastikan bahwa strategi manajemen konflik mereka mencakup perspektif yang beragam dan dapat memberikan solusi yang efektif dan berkelanjutan. Ini tidak hanya menciptakan pemecahan masalah yang lebih baik tetapi juga memperkuat kerja sama dan keharmonisan di dalam organisasi.

Strategi yang digunakan Agus Harimurti Yudhoyono dalam penyelesaian konflik internal di partai tersebut melibatkan orang-orang yang berpengaruh, dengan cara melakukan safari politik hingga mendapatkan dukungan secara massif. Sehingga apa yang telah dilakukan oleh ketua partai tersebut sesuai kriteria tersebut.

Ketiga, Pentingnya manajemen konflik yang etis memastikan bahwa proses penyelesaian konflik dilakukan dengan memegang teguh nilai-nilai moral dan mengutamakan nilai-nilai kemanusiaan. Dengan mengedepankan nilai-nilai etika dalam manajemen konflik, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang adil, bertanggung jawab, dan memperlakukan semua pihak dengan martabat. Penerapan etika dalam manajemen konflik juga dapat memperkuat reputasi organisasi dan menjaga integritasnya di mata anggota, pemangku kepentingan, dan masyarakat luas.

Pemahaman konflik yang menyeluruh memang memerlukan pendekatan multidisipliner. Konflik tidak hanya bersifat kompleks dari segi interaksi sosial, tetapi juga melibatkan aspek-aspek psikologis, ekonomi, politik, budaya, dan hukum. Dengan melibatkan berbagai disiplin ilmu, penanganan konflik dapat menjadi lebih holistik dan efektif. Dalam hal dibutuhkan

penjelasan mengenai langkah-langkah dalam mengatasi konflik melalui peran dari seseorang ketua organisasi, Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

- (a). Menerima dan mendefinisikan pokok masalah yang menimbulkan ketidakpuasan
- (b). Dengan pemahaman yang baik, upaya selanjutnya dalam menangani konflik dapat lebih terarah dan efektif.
- (c). Mengumpulkan fakta-fakta (sumber keterangan)
- (d). Fakta yang dikumpulkan perlu lengkap dan akurat, namun penting untuk menghindari pencampuran dengan opini atau pendapat. Opini atau pendapat memiliki unsur subjektif, sehingga proses pengumpulan fakta harus dilakukan dengan hati-hati untuk memastikan ketepatan dan keobjektifan informasi yang diperoleh.
- (e). Menganalisis dan Memutuskan
- (f). Dengan adanya pemahaman terhadap masalah dan data yang terkumpul, manajemen perlu memulai proses evaluasi terhadap keadaan tersebut. Hasil analisis seringkali dapat menghasilkan berbagai alternatif solusi.
- (g). Memberikan Jawaban
- (h). Setelah manajemen mengambil keputusan, penting untuk mengkomunikasikan keputusan tersebut kepada pihak bawahan.

Manajemen konflik mencakup sejumlah aktivitas, seperti merangsang timbulnya konflik, mengurangi atau mengurangkan tingkat konflik, serta mengendalikan perdebatan. Proses merangsang konflik dapat diwujudkan melalui pemberian penghargaan atas prestasi, pelaksanaan evaluasi kinerja secara menyeluruh, memberikan motivasi kepada anggota tim, mengubah struktur penggajian, dan menetapkan standar kinerja.

Dwiyanti dan Rahardjo menyatakan bahwa salah satu strategi untuk mengatasi konflik adalah dengan mengendalikan emosi (Raharjo, 2016). Peran komunikasi dari seorang pemimpin dalam penyelesaian konflik sangat penting, termasuk kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat dan tidak merugikan pihak yang terlibat dalam konflik. Beberapa strategi yang dapat digunakan untuk mengatasi konflik melibatkan menghindari konflik, mengakomodasi, bersaing, mencapai kompromi atau melakukan negosiasi, serta menyelesaikan masalah melalui kolaborasi.

### *3.4. Tujuan Manajemen Konflik*

Tujuan Manajemen Konflik adalah sebuah kejadian yang selalu terjadi dan kita tidak bisa menghindari serta dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi (Wikansari, 2022) Dengan demikian, manajemen konflik harus dilakukan secara sistematis untuk mencapai tujuan tertentu dan mencegah potensi hambatan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Wikansari, 2022) Top of Form. Tujuan manajemen konflik, yaitu:

- (a). Meningkatkan tingkat kreativitas anggota organisasi dengan memanfaatkan konflik yang muncul. Konflik yang timbul di lingkungan kerja dapat dijadikan peluang untuk merangsang ide-ide kreatif dan inovatif. Dengan manajemen konflik yang efektif, konflik tersebut dapat menjadi sumber inspirasi yang memotivasi anggota organisasi untuk menciptakan solusi baru, meningkatkan produktivitas, dan memberikan dampak positif bagi semua pihak yang terlibat.
- (b). Memfasilitasi penyelenggaraan kegiatan bersama dan kerja sama. Organisasi adalah suatu sistem sosial yang terdiri dari berbagai subsistem yang melibatkan sumber daya manusia. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi, kolaborasi, dukungan, dan saling bantuan antara semua subsistem dan anggotanya perlu dikelola dengan baik untuk menciptakan sinergi dan efektivitas dalam pelaksanaan kegiatan bersama.
- (c). Menghindari situasi di lingkungan kerja yang tidak kondusif, perilaku yang tidak baik, dan saling mencurigai. Iklim organisasi merujuk pada persepsi anggota organisasi terhadap kejadian yang terjadi secara rutin dalam lingkungan internal organisasi.

- (d). Menambah loyalitas dan komitmen organisasi. Membangun sistem dan menangani konflik. Kelayakan suatu organisasi dapat diukur dari kemampuannya untuk belajar dari berbagai situasi konflik yang dihadapi. (Sudarmanto, 2021)

#### 4. Conclusion

Kehidupan dalam berorganisasi, dinamika yang melibatkan stabilitas dan konflik sosial senantiasa terjadi, dipengaruhi oleh pola komunikasi yang terjalin di berbagai aspek kehidupan, mulai dari yang paling sederhana hingga yang paling kompleks. Keharmonisan muncul ketika komunikasi berada dalam keselarasan dengan norma-norma sosial yang tinggi. Sementara itu, konflik sosial selalu muncul ketika komunikasi bersifat tidak konsisten dengan norma-norma sosial dan cenderung menciptakan ketidakseimbangan.

Top of Form Teori konflik pertama kali diperkenalkan pada tahun 1960. Teori ini digagas oleh ahli sosiologi Amerika yakni Karl Marx dan Max Weber. Teori Konflik yang dibawa oleh Marx dan Weber dengan tegas menolak ide bahwa masyarakat secara alami menuju pada kesepakatan dasar atau harmoni, di mana struktur masyarakat bekerja untuk kebaikan bersama. Esensinya, teori konflik melihat adanya perbedaan pandangan dan konflik dalam sistem sosial. Oleh karena itu, pandangan ini menyiratkan bahwa masyarakat tidak akan selalu berada dalam kondisi harmonis atau baik-baik saja. Top of Form

Pada akhirnya, konflik tidak selalu berdampak merugikan bagi organisasi, asalkan dapat dikelola dengan baik sehingga dapat menghasilkan inovasi dan perubahan positif. Konflik dapat memberikan energi kepada individu untuk bertindak, menyediakan perlindungan untuk aspek-aspek dalam organisasi, dan menjadi unsur penting dalam dinamika sistem organisasi.

#### References

- Amin, M. S. (2018). Komunikasi Sebagai Penyebab dan Solusi Konflik Sosial. *Jurnal Common*, 1(2).
- Anwar, K. (2018). Urgensi Penerapan Manajemen Konflik Dalam Organisasi Pendidikan. *Al-Fikri: Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(2).
- Asmani Arif, F. (2021). Peran Kepemimpinan dalam Manajemen Organisasi: Studi Kasus Konflik Internal Partai Demokrat dalam Perebutan Kepemimpinan. *Jurnal Tanah Pilih*, 1(2).
- Budiman, A. (2021). Sederet Drama Terkini Konflik AHY Vs Demokrat Kubu Moeldoko.
- Humaira, A. H. (2022). Peran Manajen Konflik dalam Berorganisasi.
- Inayah, S. S. (2018, Desember). Etnografi Komunikasi Muslimah Bercadar di Samarinda. *Lettera*, Vol. 11 (No. 2), 185-206.
- Kurnia, P. P. (2022). Manajemen Konflik dan Resolusi Konflik: Sebuah Pendekatan Terhadap Perdamaian. *Papua Journal of Diplomacy and International Relations*, 2(1).
- Nugroho, A. C. (2021). Teori Utama Sosiologi Komunikasi (Fungsionalisme Struktural, Teori Konflik, Interaksi Simbolik). *Majalah Ilmiah Semi Populer Komunikasi Massa*, 2(2).
- Raharjo, D. (2016). Strategi Coping Wanita Pekerja Formal Dan Informal Dalam Mengatasi. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*.
- Singer, P. (2021). Karl Marx: Sebuah Pengantar Singkat. *IRCiSoD*.
- Sudarmanto. (2021). *Manajemen Konflik*. Makassar: Yayasan Kita Menulis.
- Wijaya, I. S. (2013, Juni). Komunikasi Interpersonal dan Iklim Komunikasi Dalam Organisasi. *Jurnal Dakwah Tabligh*, Vol. 14(No. 1).
- Wikansari, R. (2022). *Manajemen Konflik*. Batam: Cendikia Mulia Mandiri.
- Yuningsih, A. (2017). Implementasi Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan PKM: Sosial, Ekonomi, dan Humaniora*, 2(1).