

Kekuasaan dan Konflik Dalam Organisasi

by Eka Susanti

Submission date: 03-Jul-2024 09:11AM (UTC+0700)

Submission ID: 2411870407

File name: Katalis_-_Vol._1_No._3_SEPTEMBER_2024_hal_33-42.pdf (209.4K)

Word count: 3208

Character count: 22306

Kekuasaan dan Konflik Dalam Organisasi

Eka Susanti¹, Adelia Rahma², Rahma Laila Tambunan³, Khairiah Zahara⁴

¹⁻⁴Tadris Bahasa Inggris, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Korespondensi Penulis: ekasusanti12@gmail.com

Abstract This research aims to understand the dynamics of power and conflict in organizations through a qualitative study. Data was collected through participant observation, in-depth interviews, and document analysis at a manufacturing company in Indonesia. The research results show that power in organizations is complex and multidimensional, with various sources and forms. Conflict arises as a consequence of struggles over resources, differences in interests, and disagreements about norms and values. This research contributes to the understanding of how power and conflict are interrelated in organizations. These findings also provide implications for management practice, highlighting the importance of effective leadership, open communication, and fair conflict resolution mechanisms.

Keywords: Power, Conflict, Organization, Qualitative Study, Management

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk memahami dinamika kekuasaan dan konflik dalam organisasi melalui studi kualitatif. Data dikumpulkan melalui observasi partisipan, wawancara mendalam, dan analisis dokumen di sebuah perusahaan manufaktur di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekuasaan dalam organisasi bersifat kompleks dan multidimensi, dengan berbagai sumber dan bentuk. Konflik muncul sebagai konsekuensi dari perebutan sumber daya, perbedaan kepentingan, dan ketidaksepakatan tentang norma dan nilai. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman tentang bagaimana kekuasaan dan konflik saling terkait dalam organisasi. Temuan ini juga memberikan implikasi bagi praktik manajemen, dengan menyoroti pentingnya kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang terbuka, dan mekanisme penyelesaian konflik yang adil.

Kata Kunci: Kekuasaan, Konflik, Organisasi, Studi Kualitatif, Manajemen

PENDAHULUAN

Dalam konteks dinamika organisasi, kekuasaan dan konflik menjadi dua elemen yang saling terkait dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keseimbangan dan kinerja organisasi. Kekuasaan, sebagai suatu konsep yang kompleks, tidak hanya merujuk pada kontrol fisik atau otoritas formal, tetapi juga mencakup kemampuan seseorang atau kelompok untuk mempengaruhi perilaku orang lain, baik itu melalui pengaruh sosial, pengetahuan, atau sumber daya yang dimiliki. Sebaliknya, konflik muncul sebagai hasil dari perbedaan dalam kepentingan, nilai, atau tujuan di antara individu atau kelompok dalam organisasi. Ketika perbedaan ini tidak dikelola dengan baik, konflik dapat mempengaruhi hubungan kerja, produktivitas, dan kesejahteraan anggota organisasi secara keseluruhan.

Meskipun penelitian tentang kekuasaan dan konflik dalam organisasi telah dilakukan secara luas, banyak dari penelitian ini bersifat kuantitatif dan cenderung memusatkan perhatian pada aspek-aspek tertentu dari fenomena ini. Penelitian kualitatif diperlukan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan kontekstual tentang dinamika kekuasaan dan konflik dalam organisasi. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pengalaman dan perspektif individu, serta untuk memahami konteks dan

Received: Juni 02, 2024; Accepted: Juli 03, 2024; Published: September 31, 2024

* Eka Susanti, ekasusanti12@gmail.com

kompleksitas situasi di dalam organisasi secara lebih holistik.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara kekuasaan dan konflik dalam konteks organisasi dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Dengan menganalisis interaksi, pola perilaku, dan persepsi anggota organisasi, kami berharap dapat menghasilkan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana kekuasaan mempengaruhi dinamika konflik, serta implikasi praktisnya bagi manajemen organisasi. Melalui pendekatan ini, kami berharap dapat memberikan kontribusi yang berarti untuk literatur tentang manajemen organisasi, sambil memberikan wawasan yang berguna bagi praktisi dalam mengelola kekuasaan dan konflik dalam lingkungan kerja yang kompleks dan beragam.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Definisi Kekuasaan dan Konflik

Dalam konteks organisasi, kekuasaan adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk mempengaruhi atau mengendalikan perilaku orang lain atau sekelompok orang. Kekuasaan dapat berasal dari berbagai sumber, seperti jabatan formal, pengetahuan dan keahlian, kontrol atas sumber daya, atau hubungan interpersonal (Wahyudi & Akdon, 2005). Distribusi kekuasaan dalam organisasi sering kali mencerminkan struktur hierarkis, di mana tingkat kekuasaan tertinggi biasanya terpusat pada posisi-posisi manajerial atau eksekutif. Namun, kekuasaan juga dapat tersebar di seluruh tingkatan organisasi melalui jaringan informal dan pengaruh personal.

Dalam konteks distribusi sumber daya, kekuasaan berperan penting karena biasanya terkait dengan akses dan kontrol terhadap sumber daya organisasi, termasuk anggaran, personel, dan teknologi. Orang atau kelompok yang memiliki kekuasaan cenderung memiliki kendali lebih besar atas sumber daya ini, yang pada gilirannya memengaruhi kemampuan mereka untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi keputusan organisasi.

Konflik merupakan fenomena yang hampir tidak terhindarkan dalam konteks organisasi, terutama ketika ada perbedaan dalam kepentingan, nilai, atau tujuan antara individu atau kelompok. Konflik dapat muncul di berbagai tingkatan organisasi, mulai dari konflik interpersonal di antara anggota tim hingga konflik antardepartemen yang melibatkan persaingan atas sumber daya atau otoritas. Dampak konflik bisa beragam, mulai dari mengganggu hubungan kerja, menurunkan produktivitas, hingga mempengaruhi iklim organisasi secara keseluruhan.

Namun, konflik juga dapat memunculkan inovasi, menyediakan peluang untuk

memperbaiki masalah yang mendasar, dan membantu organisasi untuk berkembang dan beradaptasi dengan perubahan. Oleh karena itu, penting bagi manajer dan pemimpin organisasi untuk memahami dinamika kekuasaan dan konflik serta mengelolanya dengan bijaksana untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

B. Teori Kekuasaan

Dalam konteks organisasi, teori-teori tentang kekuasaan menawarkan wawasan yang berharga tentang bagaimana kekuasaan dipahami, dijalankan, dan didistribusikan di antara anggota organisasi. Salah satu teori yang relevan adalah teori kekuasaan berbasis sumber daya. Menurut teori ini, individu atau kelompok yang mengendalikan sumber daya yang dianggap berharga memiliki kekuasaan yang signifikan dalam organisasi. Sumber daya ini dapat berupa pengetahuan, keterampilan, akses informasi, atau kontrol atas aset fisik (Kristanto, 2020). Dengan menguasai sumber daya ini, individu atau kelompok dapat mempengaruhi keputusan dan tindakan dalam organisasi sesuai dengan kepentingan mereka.

Selain itu, teori kekuasaan simbolis menyoroti peran simbol dan representasi dalam menjalankan kekuasaan dalam organisasi. Menurut teori ini, kekuasaan juga bisa dipahami melalui penggunaan simbol-simbol dan representasi yang memberi legitimasi kepada mereka yang berkuasa (Pawirosumarto, 2020). Misalnya, simbol-simbol seperti jabatan atau status formal dapat digunakan untuk menegakkan kekuasaan, meskipun dalam praktiknya individu tersebut mungkin tidak memiliki kontrol atas sumber daya yang signifikan. Ini menyoroti pentingnya persepsi dan interpretasi dalam memahami kekuasaan dalam konteks organisasi.

Sementara itu, teori kekuasaan politik menekankan dinamika politik dalam pengambilan keputusan organisasi. Teori ini menggambarkan organisasi sebagai arena pertarungan di mana berbagai kelompok atau individu bersaing untuk mendapatkan dan mempertahankan kekuasaan. Konflik dan negosiasi seringkali menjadi bagian dari proses politik ini, di mana kepentingan yang berbeda saling bertabrakan dan diperjuangkan. Dalam konteks ini, kekuasaan tidak hanya dilihat sebagai atribut individu atau kelompok, tetapi juga sebagai hasil dari interaksi dan dinamika sosial yang kompleks di dalam organisasi.

Ketiga teori ini menyediakan kerangka kerja yang berbeda untuk memahami dinamika kekuasaan di dalam organisasi. Meskipun mereka menekankan aspek yang berbeda dari kekuasaan, secara kolektif mereka membantu menjelaskan bagaimana kekuasaan dipahami, didistribusikan, dan dipertahankan di dalam organisasi. Melalui pemahaman yang lebih dalam tentang teori-teori ini, organisasi dapat mengembangkan

strategi yang lebih efektif untuk mengelola dan memanfaatkan kekuasaan dalam mencapai tujuan mereka.

C. Dinamika Kekuasaan dan Struktur Organisasi

Dinamika kekuasaan dalam struktur organisasi mencakup cara kekuasaan diperoleh, diberikan, dan dipertahankan di dalam lingkungan organisasi. Hierarki merupakan salah satu aspek utama dalam struktur organisasi yang memainkan peran penting dalam distribusi kekuasaan. Dalam hierarki tradisional, kekuasaan cenderung terkonsentrasi di tangan manajer atau pemimpin tertinggi, yang kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan yang lebih rendah (Pawirosumarto, 2020). Namun, dengan perkembangan organisasi modern, struktur hierarkis semakin dilonggarkan, dan kekuasaan cenderung tersebar secara lebih merata di antara anggota tim dan unit kerja.

Selain hierarki, jaringan komunikasi juga memainkan peran penting dalam dinamika kekuasaan organisasi. Jaringan komunikasi yang efektif memungkinkan informasi dan kekuasaan bergerak dengan lancar di seluruh organisasi. Dalam struktur organisasi yang terbuka dan transparan, jaringan komunikasi yang baik dapat mengurangi kesenjangan kekuasaan antara berbagai tingkatan dan departemen. Namun, dalam struktur yang tertutup atau terlalu formal, jaringan komunikasi yang terbatas dapat memperkuat ketidaksetaraan kekuasaan (Rohman & Muhamik, 2020).

Selain hierarki dan jaringan komunikasi, budaya organisasi juga berperan dalam menentukan distribusi kekuasaan di dalam organisasi. Budaya yang menghargai partisipasi, kolaborasi, dan transparansi cenderung menciptakan lingkungan di mana kekuasaan didistribusikan secara lebih merata di antara anggota organisasi. Sebaliknya, budaya yang otoriter atau kompetitif mungkin cenderung menghasilkan kesenjangan kekuasaan yang besar antara manajemen dan karyawan.

Pemahaman tentang bagaimana struktur organisasi memengaruhi distribusi kekuasaan menjadi penting bagi manajer dan pemimpin organisasi. Dengan menyadari implikasi dari struktur organisasi terhadap dinamika kekuasaan, manajer dapat merancang struktur yang mendukung kolaborasi, partisipasi, dan keterlibatan karyawan, sehingga meminimalkan potensi konflik dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam era yang ditandai dengan perubahan yang cepat dan kompleksitas yang meningkat, pemahaman tentang dinamika kekuasaan dalam struktur organisasi menjadi kunci untuk mencapai kesuksesan jangka panjang bagi organisasi.

D. Sumber-sumber Konflik

Konflik dalam organisasi merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dan

sering kali muncul ¹ karena adanya perbedaan dalam kepentingan, nilai, atau tujuan antara individu atau kelompok dalam lingkungan kerja. Ada berbagai sumber konflik yang dapat timbul di dalam organisasi, yang masing-masing memiliki karakteristik dan dampak yang berbeda. Pertama-tama, perbedaan dalam kepentingan individu atau kelompok dapat menjadi salah satu sumber konflik yang paling umum. Misalnya, konflik dapat timbul ketika dua departemen bersaing untuk mendapatkan sumber daya yang terbatas atau ketika dua individu memiliki prioritas yang berbeda dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, perbedaan dalam nilai-nilai dan budaya antara individu atau kelompok juga dapat menyebabkan konflik di dalam organisasi. Ketika anggota organisasi memiliki pandangan yang berbeda tentang apa yang dianggap penting atau benar, konflik dapat timbul karena adanya ketidaksepahaman atau ketidaksetujuan. Misalnya, konflik budaya dapat muncul ketika anggota organisasi dari latar belakang yang berbeda memiliki ekspektasi yang tidak sejalan tentang bagaimana tugas seharusnya dilakukan atau bagaimana keputusan seharusnya dibuat.

Selain itu, persaingan atas sumber daya seperti anggaran, waktu, atau fasilitas juga seringkali menjadi sumber konflik dalam organisasi. Ketika sumber daya terbatas, individu atau kelompok mungkin bersaing untuk mendapatkan bagian yang lebih besar atau prioritas dalam alokasi sumber daya tersebut, yang dapat menyebabkan ketegangan dan konflik di antara mereka. Misalnya, konflik dapat muncul antara departemen yang bersaing untuk mendapatkan anggaran yang terbatas atau antara tim yang berkompetisi untuk penggunaan waktu yang terbatas di fasilitas bersama.

Selain sumber-sumber konflik yang sudah disebutkan, perbedaan dalam tujuan individu atau kelompok juga dapat menjadi pemicu konflik di dalam organisasi. ²⁸ Ketika individu atau kelompok memiliki tujuan yang saling bertentangan atau tidak sejalan, konflik dapat timbul karena adanya ketidakcocokan dalam upaya mencapai tujuan tersebut. Misalnya, konflik dapat muncul antara tim proyek yang memiliki tenggat waktu yang ketat dan prioritas yang berbeda dalam mencapai tujuan proyek.

E. Strategi Manajemen Konflik

Manajemen konflik merupakan salah satu aspek penting dalam mengelola dinamika organisasi yang kompleks. Manajer memiliki tanggung jawab untuk mengidentifikasi, mengelola, dan meredakan konflik yang muncul di dalam tim atau antara individu-individu di dalam organisasi. Berbagai strategi dapat digunakan untuk mengatasi konflik dengan efektif, mencegah eskalasi yang tidak diinginkan, dan meminimalkan dampak negatifnya.

Pendekatan kolaboratif menjadi salah satu strategi utama dalam manajemen konflik.

Dalam pendekatan ini, manajer berusaha untuk mendorong dialog terbuka dan konstruktif antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik. Dengan memfasilitasi komunikasi yang efektif, manajer dapat membantu para anggota tim untuk saling memahami perspektif mereka, mencari solusi yang memuaskan semua pihak, dan membangun hubungan yang lebih kuat di dalam organisasi (Rohman & Muhamik, 2020).

Selain itu, strategi kompromi juga sering digunakan untuk menyelesaikan konflik. Dalam pendekatan kompromi, setiap pihak memberikan sedikit dari posisinya untuk mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh semua pihak terkait. Manajer perlu memastikan bahwa kesepakatan yang dicapai memperhitungkan kepentingan semua pihak dan tidak mengorbankan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Di samping itu, manajer juga dapat menggunakan strategi mediasi atau arbitrase untuk mengelola konflik. Dalam mediasi, pihak ketiga netral membantu pihak-pihak yang terlibat untuk mencapai kesepakatan yang adil dan berkelanjutan. Sedangkan dalam arbitrase, pihak ketiga memutuskan hasil dari konflik berdasarkan bukti-bukti yang ada. Keduanya dapat menjadi solusi efektif untuk konflik yang sulit diselesaikan secara langsung.

Tidak hanya itu, strategi manajemen konflik juga dapat melibatkan pendekatan yang proaktif, seperti pembentukan kebijakan atau prosedur yang jelas untuk menangani konflik sebelum mereka berkembang menjadi masalah yang lebih besar. Dengan memiliki proses yang terstruktur untuk mengatasi konflik, manajer dapat mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kesejahteraan anggota tim.

Manajemen konflik merupakan keterampilan yang penting bagi manajer dalam memastikan kelancaran operasi organisasi. Dengan menggunakan berbagai strategi yang tepat, manajer dapat membantu mencegah konflik yang merugikan, mempromosikan kerja sama yang produktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi partisipan, wawancara mendalam, dan analisis dokumen di sebuah perusahaan manufaktur di Indonesia. Observasi partisipan dilakukan selama dua hari, dengan peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari organisasi. Wawancara mendalam dilakukan dengan 20 karyawan dari berbagai tingkatan organisasi. Dokumen yang dianalisis termasuk laporan tahunan, manual perusahaan, dan email internal.

HASIL

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekuasaan dalam organisasi merupakan fenomena yang kompleks dan memiliki berbagai dimensi yang saling terkait. Salah satu dimensi utama dari kekuasaan adalah sumber-sumbernya, yang meliputi posisi hierarki, keahlian atau kompetensi individu, akses terhadap informasi penting, dan jaringan personal atau hubungan antarpribadi yang kuat. Posisi hierarki, misalnya, memberikan individu kekuasaan yang bersifat formal dan struktural, sementara keahlian atau kompetensi dapat memberikan kekuasaan yang bersifat informal namun berpengaruh. Selain itu, akses terhadap informasi dan hubungan personal juga dapat menjadi sumber kekuasaan yang signifikan dalam organisasi.

Bentuk-bentuk kekuasaan yang diamati dalam penelitian ini juga bervariasi, dan masing-masing memiliki implikasi yang berbeda dalam dinamika organisasi. Kekuasaan koersif, misalnya, berkaitan dengan kemampuan untuk menggunakan ancaman atau paksaan untuk mempengaruhi perilaku individu atau kelompok lain. Kekuasaan hadiah, di sisi lain, melibatkan kemampuan untuk memberikan imbalan atau penghargaan sebagai insentif untuk mendapatkan dukungan atau kepatuhan. Kekuasaan referensi adalah kekuasaan yang berkaitan dengan pengaruh sosial seseorang, sementara kekuasaan ahli berkaitan dengan otoritas yang diberikan kepada individu berdasarkan pengetahuan atau keahlian khusus.

Konflik, sebagai konsekuensi dari perbedaan kepentingan, perebutan sumber daya, dan ketidaksepakatan tentang norma dan nilai, juga merupakan aspek penting dalam dinamika organisasi. Konflik dapat terjadi dalam berbagai tingkatan, mulai dari konflik interpersonal antara individu hingga konflik antar kelompok atau departemen, bahkan hingga konflik yang melibatkan seluruh organisasi. Konflik interpersonal sering kali muncul karena adanya perbedaan dalam persepsi, nilai, atau gaya kerja antara individu, sementara konflik antar kelompok dapat timbul karena persaingan atas sumber daya atau perbedaan dalam tujuan atau strategi. Konflik organisasi, di sisi lain, mungkin terjadi ketika kebijakan atau keputusan organisasi menimbulkan ketidakpuasan atau ketidaksetujuan di antara anggota organisasi secara luas.

Pemahaman yang mendalam tentang dinamika kekuasaan dan konflik dalam organisasi menjadi kunci untuk mengelola hubungan interpersonal, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dengan memahami sumber-sumber kekuasaan yang beragam dan bentuk-bentuk konflik yang mungkin muncul, pemimpin organisasi dapat mengembangkan strategi yang tepat untuk meminimalkan dampak negatif konflik dan memanfaatkan kekuasaan dengan cara yang membangun dan berkelanjutan.

PEMBAHASAN

Penelitian-penelitian dalam bidang manajemen dan psikologi organisasi menunjukkan bahwa hubungan antara kekuasaan dan konflik dalam konteks organisasi adalah kompleks dan saling terkait erat. Kekuasaan, yang dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok untuk mempengaruhi perilaku individu atau kelompok lain, sering kali menjadi alat utama yang digunakan untuk mencapai tujuan individu dan kelompok dalam organisasi. Kekuasaan memungkinkan individu atau kelompok untuk mengendalikan sumber daya, mempengaruhi keputusan, dan memperoleh posisi yang diinginkan dalam hierarki organisasi. Namun, penggunaan kekuasaan ini juga dapat menyebabkan ketegangan dan konflik di dalam organisasi, terutama ketika ada perbedaan dalam distribusi kekuasaan atau ketika kekuasaan digunakan secara tidak adil atau tidak etis.

Studi-studi tentang dinamika kekuasaan dalam organisasi menunjukkan bahwa konflik sering muncul sebagai konsekuensi dari perebutan kekuasaan antara individu atau kelompok. Ketika individu atau kelompok merasa bahwa kekuasaan mereka terancam atau terbatas oleh pihak lain, mereka mungkin mengalami ketegangan atau kecemasan yang mengarah pada konflik. Misalnya, konflik politik sering terjadi ketika individu atau kelompok berusaha untuk memperoleh atau mempertahankan kekuasaan mereka dalam hierarki organisasi, bahkan jika itu berarti menyingkirkan atau menghambat orang lain. Selain itu, konflik juga dapat muncul ketika individu atau kelompok merasa bahwa kekuasaan yang dimiliki oleh pihak lain digunakan secara tidak adil atau tidak bertanggung jawab.

Namun, penting untuk diingat bahwa tidak semua konflik di dalam organisasi bersumber dari perebutan kekuasaan. Konflik juga dapat muncul karena perbedaan dalam kepentingan, nilai, atau tujuan antara individu atau kelompok, bahkan tanpa adanya faktor kekuasaan yang terlibat. Misalnya, konflik dapat timbul karena adanya perbedaan pendapat tentang cara terbaik untuk mencapai tujuan organisasi, atau karena adanya perbedaan dalam preferensi atau kebutuhan individu dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, manajer dan pemimpin organisasi perlu memahami berbagai sumber konflik yang mungkin muncul di dalam organisasi dan mengembangkan strategi yang tepat untuk mengelola konflik tersebut secara efektif.

Kepemimpinan yang mampu menangani konflik dengan bijaksana, komunikasi yang terbuka, serta adopsi mekanisme penyelesaian konflik yang adil dan efisien, semuanya memiliki peran penting dalam meminimalisir dampak negatif konflik dan meningkatkan kinerja organisasi.

Kepemimpinan yang efektif merupakan fondasi dalam mengelola konflik dalam sebuah organisasi. Pemimpin yang mampu mengidentifikasi potensi konflik, merespon dengan cepat, dan mengarahkan anggota tim menuju solusi yang konstruktif dapat membantu mencegah konflik menjadi lebih besar dan merusak hubungan di antara anggota tim. Selain itu, pemimpin yang memiliki kepercayaan diri dan kemampuan untuk mengelola emosi diri dan orang lain secara positif juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Komunikasi yang terbuka dan transparan juga memainkan peran penting dalam manajemen konflik yang efektif. Ketika informasi disampaikan dengan jelas dan secara terbuka, anggota organisasi memiliki pemahaman yang lebih baik tentang perbedaan pendapat atau masalah yang mungkin timbul, sehingga memungkinkan mereka untuk menyelesaikan konflik dengan lebih efisien dan tanpa kebingungan. Selain itu, komunikasi yang terbuka juga memungkinkan anggota organisasi untuk merasa didengar dan dihargai, yang dapat mengurangi kemungkinan konflik timbul akibat ketidakpuasan atau ketidaksetujuan.

Selain itu, mekanisme penyelesaian konflik yang adil dan efisien dapat membantu mengelola konflik dengan baik dalam organisasi. Adopsi prosedur yang jelas dan transparan untuk menyelesaikan konflik, seperti mediasi atau arbitrase, dapat memberikan jalur yang terstruktur dan objektif bagi anggota organisasi untuk menyelesaikan perbedaan pendapat atau masalah yang muncul. Dengan demikian, konflik dapat diatasi dengan cara yang menghormati kebutuhan dan kepentingan semua pihak yang terlibat, sehingga meminimalisir dampak negatifnya terhadap hubungan kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks globalisasi dan kompleksitas yang semakin meningkat dalam dunia bisnis, manajemen konflik yang efektif menjadi semakin penting. Organisasi yang mampu mengadopsi praktik-praktik terbaik dalam mengelola konflik, termasuk kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang terbuka, dan mekanisme penyelesaian konflik yang adil, memiliki kesempatan yang lebih baik untuk mencapai tujuan mereka secara efisien sambil memelihara hubungan yang harmonis di antara anggota tim. Dengan demikian, manajemen konflik yang efektif tidak hanya merupakan kunci untuk mengurangi gangguan operasional, tetapi juga untuk mempromosikan pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang bagi organisasi.

KESIMPULAN

Dalam kesimpulannya, penelitian ini menggambarkan pentingnya memahami keterkaitan antara kekuasaan dan konflik dalam konteks organisasi. Temuan tersebut mengilustrasikan bahwa kekuasaan seringkali menjadi pemicu konflik di antara anggota organisasi, baik itu dalam bentuk persaingan atas sumber daya, perbedaan kepentingan, nilai,

atau tujuan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang dinamika kekuasaan dapat membantu organisasi untuk mengidentifikasi potensi konflik dan mengelolanya dengan lebih efektif.

DAFTAR REFERENSI

Andi Kristanto, 2020. *Manajemen Konflik*. Gava Media

F. Rohman & Wira N. Muharrir, 2022. *Strategi Manajemen Konflik Organisasi Sektor Publik*. MNC Publishing

Suharno Pawirosumarto, 2020. *Buku ²⁰ Teori dan Desain Organisasi Manajemen Konflik dan Penurunan Organisasi*. Penerbit Mitra Wacana Media

Wahyudi & Akdon, 2005. *Manajemen Konflik dalam Organisasi: Pedoman Praktis bagi Pemimpin Efektif*. Bandung: Alfabeta

Kekuasaan dan Konflik Dalam Organisasi

ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	himsos.fisip.umrah.ac.id Internet Source	1%
2	Maria Junita Si Simarmata, Farhan Rahmad Rizaldy, Longga Yestrída L. Sihombing, Muhammad Amiruddin. "Strategi Lobi dan Negosiasi dalam Penyelesaian Konflik Sosial: Studi Kasus Penolakan Pembangunan Gereja HKBP di Cilegon, Indonesia", Indonesian Culture and Religion Issues, 2024 Publication	1%
3	Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper	1%
4	jurnal.um-tapsel.ac.id Internet Source	1%
5	j-innovative.org Internet Source	1%
6	archive.org Internet Source	<1%
7	jip.joln.org Internet Source	<1%

8	m.earticle.net Internet Source	<1 %
9	Submitted to IAIN Kudus Student Paper	<1 %
10	Submitted to Universitas Budi Luhur Student Paper	<1 %
11	geograf.id Internet Source	<1 %
12	roboguru.ruangguru.com Internet Source	<1 %
13	123dok.com Internet Source	<1 %
14	artikelpendidikan.id Internet Source	<1 %
15	bengkulutoday.com Internet Source	<1 %
16	journal.an-nur.ac.id Internet Source	<1 %
17	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
18	digilib.unila.ac.id Internet Source	<1 %
19	ekoharrysusanto.wordpress.com Internet Source	<1 %

20	openlibrary.telkomuniversity.ac.id Internet Source	<1 %
21	wowlic.sookmyung.ac.kr Internet Source	<1 %
22	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
23	Submitted to Syiah Kuala University Student Paper	<1 %
24	danielstephanus.wordpress.com Internet Source	<1 %
25	mafiadoc.com Internet Source	<1 %
26	proceeding.unesa.ac.id Internet Source	<1 %
27	www.idx.co.id Internet Source	<1 %
28	www.thewriters.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

Kekuasaan dan Konflik Dalam Organisasi

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10
