

Conflict and Stress



Sri Aulia Wahyuni (6019210060)

Apa itu Konflik?

Memaknai konflik sebagai persepsi mengenai perbedaan kepentingan (*perceived divergence of interest*) atau suatu kepercayaan bahwa aspirasi pihak-pihak yang berkonflik tidak dapat dicapai secara simultan. Konflik dapat terjadi pada berbagai macam keadaan dan pada berbagai tingkat kompleksitas

Dean G. Pruitt dan Feffrey Z. Rubin (2004)



Manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik dan mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif.

Ross (1993)



Proses Terjadinya Konflik

01

Potensi Oposisi atau Ketidakcocokan

kondisi yang menciptakan kesempatan untuk memunculkan sebuah konflik

02

Kognisi dan Personalisasi

merupakan kesadaran satu pihak atau lebih atas adanya kondisi yang menciptakan peluang terjadinya konflik.

03

Maksud

merupakan keputusan untuk bertindak dalam cara tertentu.

04

Perilaku

Mencakup Pernyataan, Tindakan, Reaksi yang dibuat oleh pihak-pihak yang berkonflik

05

Hasil

Hubungan aksi reaksi antar pihak yang berkonflik dan menghasilkan konsekuensi.

Robbins (1996)

Konflik Tugas Vs Hubungan

Dubbrin (2019)

Konflik Tugas berfokus pada perbedaan substantif dan terkait dengan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

Konflik hubungan berfokus pada masalah pribadi yang berorientasi pada individu. Konflik berkaitan dengan masalah subjektif yang ditangani lebih oleh emosi daripada oleh kecerdasan.

Akibat Konflik

Dubbrin (2019)

Dampak Positif	Dampak Negatif
Meningkatkan Kreativitas	Kesehatan fisik dan mental yang buruk
Meningkatkan usaha	Sumber daya yang terbuang
Peningkatan informasi diagnostic	Performa yang buruk dan tujuan yang menyimpang
Meningkatkan kohesi kelompok	Kepentingan pribadi yang meningkat
	Kekerasan di tempat kerja

Apabila konflik mengarah pada kondisi destruktif, maka hal ini dapat berdampak pada penurunan efektivitas kerja dalam organisasi baik secara perorangan maupun kelompok, berupa penolakan, resistensi terhadap perubahan, apatis, acuh tak acuh, bahkan mungkin muncul luapan emosi destruktif, berupa demonstrasi.

Tipe Manajemen Konflik

Avoiding
cenderung menghindari terjadinya konflik.

Compromising
dengan cara melakukan negosiasi

Collaborating
kepentingan kedua pihak tercapai (menghasilkan *win-win solution*).

Dawn M. Baskerville, (1993)

Accommodating
mengumpulkan dan mengakomodasikan pendapat-pendapat

Competing
saling bersaing untuk memenangkan konflik

Conglomeration
(*mixed type*)
menggunakan kelima style bersama-sama dalam penyelesaian konflik.

Metode Menangani Konflik



Soeharto, (2001)

Memaksakan kehendak (Forcing)

Memaksakan kehendak atau pandangan dari satu pihak kepada pihak lain yang sedang terlibat konflik.

Mencari upaya pemecahan masalah (problem solving)

Mendefinisikan apa yang menjadi konflik, mencari dan mengumpulkan informasi, sebab-sebab terjadinya konflik, menganalisis alternative



Berdamai atau koompromi (compromise)

Kompromi berarti kedua belah pihak telah memikirkan berbagai alternative, member dan menerima, dan mencari pemecahan yang sampai batas-batas tertentu dapat diterima oleh kedua belah pihak.

Soeharto, (2001)

Menarik diri (withdrawal)

Langkah ini dapat diartikan sebagai menghindari (tidak bersedia menghadapi) terjadinya ketidakcocokan dalam saat tertentu.

Mendinginkan suasana (smoothing)

Mengusahakan menjaga agar suasana tetap bersahabat



Tingkatan Konflik

T. Hani Handorko, (1984)



Stress

stres adalah kondisi yang disebabkan oleh interaksi antara individu dengan lingkungan, menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan-tuntutan yang berasal dari situasi yang bersumber pada sistem biologis, psikologis dan sosial dari seseorang.

Sarafino (1994)



Aspek – Aspek Stress

Aspek Fisik

Berdampak pada menurunnya kondisi seseorang pada saat stres sehingga orang tersebut mengalami sakit pada organ tubuhnya, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan.



Aspek Psikologis

Terdiri dari gejala kognisi, gejala emosi, dan gejala tingkah laku.

(Sarafino, 1998)

Strategi Menghadapi Stress

Ardani (2013)

Menghadapi Stress dalam Perilaku	Menghadapi Stress secara Kognitif
Memecahkan persoalan secara tenang.	Represi
Agresi	Menyangkal kenyataan
Regresi	Fantasi
Menarik diri	Rasionalisasi
Mengelak	Intelektualisasi
	Pembentukan reaksi
	Proyeksi

Referensi



- 01** | **Pruitt G, Dean dan Rubin Z Jeffrey. (2004). Teori Konflik Sosial. Jakarta: Pustaka Pelajar.**
- 02** | **Dubrin. A. J. (2019). Fundamentals of Organizational Behavior. Academic Media Solutions.**
- 03** | **Robbins, Stephen P. (1996). Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II). Jakarta : Prehallindo**
- 04** | **Soeharto, Imam, 2001. Manajemen Proyek, Jilid 2, Erlangga, Semarang.**