

ARAH PERKEMBANGAN PENELITIAN KONFLIK DI INDONESIA

Arrafiqur Rahman

Pelajar Doktor Falsafah Universiti Selangor Malaysia

Abstrak

Konflik merupakan salah satu variabel penting yang harus menjadi perhatian dalam kemajuan organisasi. Konflik merupakan hal yang tidak akan pernah dapat dihindari dalam suatu organisasi. Salah satu keterampilan para manajer untuk berhasil memimpin organisasi adalah mengelola dan menangani konflik. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan arah perkembangan penelitian tentang konflik di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan mengumpulkan semua penelitian dan karya ilmiah lainnya yang membahas tentang konflik pada jurnal-jurnal universitas di Indonesia, dengan rentang tahun artikel dari 2014 sampai dengan tahun 2018. Artikel yang terkumpul dianalisis menggunakan tema-tema sesuai metode penelitian yang dikembangkan oleh para peneliti. Hasil penelitian, menemukan beberapa poin, yaitu: 1). Arah perkembangan penelitian tentang konflik di Indonesia, di dominasi oleh penelitian dengan metode analisis kuantitatif dalam bentuk hubungan asosiatif. 2). Beberapa bentuk model penelitian tentang konflik adalah seperti: a). Penelitian studi literatur, b). Penelitian kuantitatif dalam bentuk analisis hubungan asosiatif, c). Penelitian kualitatif, d). Penelitian kualitatif studi kasus.

Kata kunci: *Konflik, Manajemen Konflik, Model Konflik*

DIRECTIONS FOR THE DEVELOPMENT OF CONFLICT RESEARCH IN INDONESIA

Abstract

Conflict is one of the important variables that must be considered in organizational progress. Conflict is something that can never be avoided in an organization. One of the skills of managers to successfully lead organizations is managing and handling conflict. This study aims to explain the direction of research on conflict in Indonesia. This research uses a literature study method by collecting all research and other scientific works that discuss conflicts in university journals in Indonesia, with a span of article years from 2014 to 2018. Collected articles are analyzed using themes according to the research method developed by researchers. The results of the study found several points, namely: 1). The direction of the development of research on conflict in Indonesia is dominated by research with quantitative analysis methods in the form of associative relationships. 2). Several forms of research models on conflict are as follows: a). Research literature studies, b). Qualitative research in the form of associative relationship analysis, c). Qualitative research, d). Qualitative case study research.

Keywords: *Conflict, Conflict Management, Conflict Model*

PENDAHULUAN

20 sampai dengan 25 persen dari waktu para pemimpin sekurang-kurangnya adalah untuk menghadapi, mengurus dan menyelesaikan konflik (Irawanto & Wirawan, 2007). Selain itu dikatakan oleh Rum, Troena, Hadiwidjoyo, & Surachman (2013) mengurus konflik adalah posisi ke-7 dari 10 tugas utama kegiatan manajer untuk memimpin organisasi.

Selain dari itu, isu dunia saat ini adalah sedang menghadapi revolusi industri 4.0, dimana disebutkan Retnowati, Mardapi & Kartowagiran (2018) bahwa semua mesin dihubungkan dengan yang lain, bertumpu pada *cyber physical system* yang akan mengubah secara radikal cara manusia berkehidupan, bekerja, dan berkomunikasi. Inovasi yang dihasilkan untuk membuat kehidupan lebih nyaman tiada terbendung, tetapi satu sisi lain akan ada tantangan yang harus diselesaikan, juga sangat kompleks. Keadaan ini akan membawa setiap organisasi kepada berbagai macam bentuk perubahan, baik perubahan besar atau juga kecil dan setiap adanya suatu proses perubahan, organisasi biasanya tidak akan bisa lepas dari adanya masalah konflik.

Dalam setiap organisasi konflik ialah fakta kehidupan (Ahmed, dkk., 2014) merupakan hal yang sangat sukar untuk dihindari. Konflik ialah tantangan besar untuk efektifitas tim dalam setiap organisasi (Thomas, 1992; Wall dan Callister, 1995; Cohen & Bailey, 1997). Pada perbagai tingkat, konflik mempengaruhi kerja tim baik secara positif atau negatif (De Dreu, et al., 1999). Konflik juga memberi pengaruh kepada perusahaan baik positif atau negatif (Tjosvold, 1997). Dalam beberapa penelitian memang membuktikan bahwa konflik tidak selalu berbahaya, karena dalam beberapa aspek konflik bermanfaat bagi pekerja, misalnya konflik tugas. Seperti halnya kajian Amason (1996) mendapati bahwa ada hubungan positif konflik tugas dan prestasi pekerja, dalam konteks ini konflik penting untuk kelangsungan hidup, kreativitas, dan pembelajaran.

Ma, Lee, & Yu (2008) menjelaskan dalam kajiannya tentang sepuluh tahun kajian manajemen konflik, bahwa sekian banyak kajian tentang konflik, literatur dapat difokuskan pada tiga tema utama yaitu: 1). Konflik di tempat kerja dan gaya manajemen konflik, 2). Perbedaan budaya dalam manajemen konflik, dan 3). Manajemen konflik dalam praktek. Selain itu, penelitian mengenai konflik tim dan prestasi telah menjadi momentum utama dalam beberapa tahun terkini.

Di Indonesia, literatur penelitian yang membahas berkaitan konflik organisasi masih banyak memiliki keterbatasan khususnya dalam area penelitian manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana arah dan perkembangan penelitian tentang konflik di Indonesia, diharapkan penelitian ini memberikan rambu untuk para peneliti yang tertarik membahas terkait konflik, serta mengembangkan literatur penelitian tentang konflik, sehingga perkembangan ilmu dan literatur berkaitan dengan konflik dapat berkembang dan membantu para praktisi atau manajer organisasi dalam menghadapi dan mengelola konflik di lingkungan organisasi, terkhusus bagi organisasi-organisasi di Indonesia.

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur yang fokus untuk menjelaskan arah perkembangan penelitian penelitian tentang konflik organisasi di Indonesia. Sampel penelitian penulis fokuskan pada penelitian penelitian konflik yang ditulis pada jurnal publikasi universitas di Indonesia dalam rentang tulisan tahun 2014 sampai 2018. Selanjutnya, seluruh artikel yang terkumpul di analisis dalam bentuk tema-tema berdasarkan metode penelitian yang dilakukan oleh para peneliti dan juga berdasarkan kebutuhan analisis lainnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur yang fokus untuk menjelaskan arah perkembangan penelitian penelitian tentang konflik organisasi di Indonesia. Sampel penelitian penulis fokuskan pada penelitian penelitian konflik yang ditulis pada jurnal publikasi universitas di Indonesia dalam rentang tulisan tahun 2014 sampai 2018. Selanjutnya, seluruh artikel yang terkumpul di analisis dalam bentuk tema-tema berdasarkan metode penelitian yang dilakukan oleh para peneliti dan juga berdasarkan kebutuhan analisis lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis terhadap jurnal penelitian yang membahas tentang konflik. Ada beberapa tema atau istilah konflik yang menjadi fokus para peneliti, yaitu: 1). Manajemen konflik, 2). Konflik kerja, 3). Konflik keluarga dan pekerjaan, 4). Konflik peran, 5). Konflik hubungan.

Jurnal publikasi yang menerbitkan penelitian tentang konflik memiliki area bidang ilmu yang beragam, seperti: 1). Manajemen bisnis, 2). Kesehatan dan keperawatan, 3). Psikologi, 4). Pendidikan, 5). Agama Islam, 6). Ekonomi Islam, 7). Teknik industri, 8). Manajemen pemerintahan, 9). Sementara itu, jurnal bidang ilmu manajemen sangat mendominasi dalam publikasi terkait penelitian tentang konflik. Hal ini menunjukkan bahwa topik tentang konflik telah menjadi topik penelitian yang meluas pada berbagai cabang ilmu dan tidak hanya pada bidang ilmu manajemen dan psikologi.

Beberapa bentuk model metode penelitian yang dilakukan para peneliti tentang konflik dapat dibagi dalam beberapa model metode, yaitu: 1). Penelitian studi literatur, 2). Penelitian kuantitatif dalam bentuk analisis hubungan asosiatif, 3). Penelitian kualitatif, 4). Penelitian kualitatif studi kasus.

Beberapa penelitian yang membahas dalam bentuk studi literatur, arah tulisan dapat berupa: 1). Analisis peran konflik dalam suatu organisasi, seperti penelitian (Suryani & Yoga, 2018; Anwar, 2018; Lumintang, 2015; Furqon, 2015) 2). Paradigma konflik dan manajemen konflik dalam studi Islam, seperti penelitian (Mustaqim, 2016; Narjono, 2000; Indraswari & Nafik, 2014).

Penelitian-penelitian yang membahas dalam bentuk analisis kuantitatif, sangat mendominasi dalam studi penelitian tentang konflik di Indonesia, analisis yang dilakukan dapat

terdiri dari analisis regresi dan juga SEM. Beberapa variabel bebas (dependen) yang sering digunakan para peneliti berhubungan dengan konflik adalah kepuasan kerja, stress dan kinerja, sementara itu variabel seperti perilaku kewargaan, disiplin, motivasi kerja, produktivitas juga mewarnai sebagai variabel dependen pada penelitian kuantitatif tentang konflik. Sedangkan variabel independen yang sering diteliti sebagai sumber konflik dan berhubungan dengan konflik adalah seperti komunikasi. Beberapa penelitian yang dimaksud adalah seperti penelitian (Bevy Gulo, 2018; Juwita & Arintika, 2018; Lucia, Kawet, & Trang, 2015; Panggabean, Lie, Efendi, & Halim, 2018; Pretirose, 2018; Raditya, 2012; Rahman, 2014; Tewal & Tewal, 2014; Burhanuddin, Sjahrudin, & Mus, 2018; Sunarto, 2018; Yuliana, Supardi, & Wulandari, 2018; Paat & Ratnaningsih, 2018)(Mantik & Sunjoyo, 2018; Krisnawati & Lestari, 2018; Panggabean et al., 2018; Paat & Ratnaningsih, 2018; Bevy Gulo, 2018)

Penelitian yang membahas dalam bentuk analisis kualitatif dapat dilihat para beberapa bentuk, seperti menjelaskan proses terjadinya konflik, dampak konflik dalam observasi. Pada penelitian kualitatif ini beberapa penelitian juga menggunakan metode studi kasus, seperti menjelaskan praktek gaya manajemen konflik yang dilakukan manajer dalam suatu organisasi, baik perusahaan swasta atau juga pimpinan pemerintah dalam menyelesaikan konflik sosial masyarakat. Penelitian dimaksud, seperti (Silalahi, 2018; Widiyowati, Kriyantono, & Dwi Prasetyo, 2018; Alma'arif, 2014; Rofiq, 2018)

Penelitian ini juga dapat menjelaskan bagaimana bentuk responden atau organisasi yang telah banyak digunakan para peneliti sebagai objek penelitian tentang konflik di Indonesia, yang dapat dibagi dalam beberapa segmen, seperti: 1). Karyawan swasta pada perusahaan, 2). Pegawai pemerintahan, 3). Para guru disekolah, 4). Pimpinan atau manajer organisasi, 5). Masyarakat dalam situasi konflik sosial, 6). Organisasi sosial, 7). Tenaga medis rumah sakit.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan pada hasil dan pembahasan diatas, disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Arah perkembangan penelitian tentang konflik di Indonesia, di dominasi oleh penelitian dengan metode analisis kuantitatif dalam bentuk hubungan asosiatif.
2. Beberapa bentuk model penelitian tentang konflik adalah seperti: 1). Penelitian studi literatur, 2). Penelitian kuantitatif dalam bentuk analisis hubungan asosiatif, 3). Penelitian kualitatif, 4). Penelitian kualitatif studi kasus.
3. Beberapa istilah konflik yang menjadi fokus para peneliti, adalah seperti, manajemen konflik, konflik kerja, konflik keluarga dan pekerjaan, konflik peran, konflik hubungan.
4. Bentuk responden atau organisasi yang telah banyak digunakan para peneliti sebagai objek penelitian tentang konflik di Indonesia, adalah seperti: 1). Karyawan swasta pada perusahaan, 2). Pegawai pemerintahan, 3). Para guru disekolah, 4). Pimpinan atau

manajer organisasi, 5). Masyarakat dalam situasi konflik sosial, 6). Organisasi sosial, 7). Tenaga medis rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, K, dkk. (2014). Impact of Relationship, Task & Role Conflict on Teaching Performance in Educational Institutes. *International Journal of Management, Accounting and Economics*. Vol. 1, No. 2.
- Alma'arif. (2014). Manajemen konflik sosial di Indonesia. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 1(1).
- Amason, A.C. (1996). Distinguishing the effect of functional and dysfunctional conflict on strategic decision making: Resolving a paradox for top management teams, *Academy of Management Journal*, 39, 123 –148.
- Anwar, K. (2018). Urgensi penerapan manajemen konflik dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(2), 31–38.
- Bevy Gulo, A. R. (2018). Pengaruh pelaksanaan manajemen konflik oleh kepala ruangan pada motivasi kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Martha Friska Medan. *Indonesian Trust Health Journal*, 2(1), 113–120.
- Burhanuddin, T. D., Sjahrudin, H., & Mus, A. (2018). Pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja melalui stres kerja. *Jurnal Organisasi Danmanajemen*, 1(1), 1–18.
- Cohen SG, Bailey DE. (1997). What makes teams work: group effectiveness research from the shop floor to the executive suite?, *Journal of Management*, 23: 239-290.
- De Dreu CKW, Harinck F, Van Vianen AEM. (1999). Conflict and performance in groups and organizations. *Intemational Review of Industrial and Organizational Psychology*, Cooper CL, Robertson IT (eds). Vol. 14, WUey: Chichester; 376-405.
- Furqon, C. (2015). Situasi konflik dalam organisasi.
- Indraswari, C. R., & Nafik, M. (2014). Pengelolaan konflik aktivitas bisnis perspektif Islam pada manajemen pasar induk PUSPA AGRO Jawa Timur. *JESTT*, 1(5), 346–362.
- Irawanto, Wirawan Dodi (2007) Strategi pengembangan kapasitas SDM melalui knowledge management. Jurusan manajemen fakultas ekonomi Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 5, Nomor 3, Desember 2007.
- Juwita, K., & Arintika, D. (2018). Dampak konflik peran terhadap stres dan kepuasan kerja karyawan PT. Jombang Intermedia Press (Jawa Pos Radar Jombang). *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 105.
- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). Stres kerja dan konflik kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 287–294.
- Lucia, R. H., Kawet, L., & Trang, I. (2015). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap produktivitas kerja dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 608–743.

- Lumintang, J. (2015). Dinamika konflik dalam organisasi. *Acta Diurna*, 4(2), 1–12.
- Ma, Lee, & Yu (2008). Ma, Z., Lee, Y., & Yu, K. (2007). Ten years of conflict management studies : themes , concepts and relationships. *International Journal of Conflict Management*, 19(3), 231–243.
- Mantik, S. P., & Sunjoyo, S. (2018). Dampak konflik keluarga-pekerjaan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja kerja. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 18(1), 57–68.
- Mustaqim. (2016). Studi analisis manajemen konflik berdasarkan Q.S. Ali Imran ayat 159. *Institut Agama IslamNgawi*, 1–23.
- Narjono, A. I. (2000). Manajemen konflik organisasi dalam pandangan islam. *Jurnal JIBEKA*, 8(1), 9–14.
- Paat, F. D., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan perilaku kewargaan organisasi pada guru wanita sekolah menengah kejuruan Negeri di Kecamatan Semarang Timur Kota Semarang. *Empati*, 7(1), 238–246.
- Panggabean, Y. L., Lie, D., Efendi, E., & Halim, F. (2018). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Siantar Simalungun. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 117–129.
- Pretirose, G. (2018). Pengaruh konflik hubungan, keinginan berpindah karyawan, dan kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Gladish Medical Center Pesawaran dengan peran kelelahan kerja sebagai mediator. *UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA*, 2, 227–249.
- Raditya, D. (2012). Analisis pengaruh manajemen konflik dan kepuasan kerja pada Direktorat Jenderal Perkebunan Kementerian Pertanian RI. *Universitas Indonesia*.
- Rahman. (2014). Pengaruh konflik organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.
- Retnowati, Mardapi & Kartowagiran (2018). Kinerja dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. Volume 6, No 2. (215-225).
- Retnowati, T. H., Mardapi, D., & Kartowagiran, B. (2018). Kinerja dosen di bidang penelitian dan publikasi ilmiah. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(1), 215–225.
- Rofiq, A. (2018). Manajemen konflik dalam meningkatkan kedisiplinan guru (Studi kebijakan di SMP Al-Kautsar Tanjungpinang Kepulauan Riau). *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 76–97.
- Rum, Troena, Hadiwidjoyo, & Surachman (2013). Role Conflict toward Employee Performance (Studies in Government Budgeting Team at Kendari). *International Journal of Business and Management Invention*. Volume 2 Issue 11. PP.39-51
- Sunarto. (2018). Pengaruh konflik peran, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja di DIPO Sarana PT KAI Kutoarjo. *Jurnal Manajemen*, 1–30.
- Suryani, N. K., & Yoga, G. A. D. M. (2018). Konflik dan stres kerja dalam organisasi. *Jurnal Widya Manajemen*, 1(1), 99–113.

- Tewal, B., & Tewal, F. (2014). Pengaruh konflik peran terhadap kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*, 2(1), 353–469.
- Thomas KW. (1992). Conflict and negotiation processes in organizations. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 2nd ed. Dunnette MD, Hough LM (eds). Consulting Psychologists Press: Palo Alto, CA; 651-717.
- Tjosvold D. (1997). Conflict within interdependence: its value for productivity and individuality, In *Using Conflict in Organizations*, De Dreu CKW, Vande Vliert E. (eds). Sage: Thousand Oaks; 23-37
- Widiyowati, E., Kriyantono, R., & Dwi Prasetyo, B. (2018). Model manajemen konflik berbasis kearifan lokal: konflik Perguruan Pencak Silat di Madiun – Jawa Timur. *Komunikator*, 10(1), 34–47.
- Yuliana, S., Supardi, & Wulandari, M. (2018). Analisis pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta. *Journal Ilmu Manajemen*, 5, 1–17.