

SITUASI KONFLIK DAN KEPEMIMPINAN

KONFLIK adalah semua bentuk benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, ketidakserasian, pertentangan, perkelahian, oposisi dan interaksi-interaksi yang antagonis-bertentangan. (Kartini Kartono, 2011: 245)

Ada 3 pandangan/pendekatan pemimpin dlm menghadapi Konflik, yaitu:

1. Pandangan pemimpin yang tradisional
2. Pandangan pemimpin yang netral atau behavioral
3. Pandangan pemimpin modern atau interaksional.

(Kartono Kartini, 2011: 246 – 254)

82

PANDANGAN PEMIMPIN TRADISIONAL

- Konflik itu sifatnya negatif, destruktif (merusak), dan merugikan.
- Konflik harus dicegah, dihindari dan diberantas (dilenyapkan).
- Pemimpin tradisional sangat tidak menyukai situasi konflik, karena hidup manusia harus harmonis (rukun).
- Paham yang dianut untuk mengatasi/menghindari konflik: kepatuhan secara totalitas terhadap otoritas pemimpin dan norma-norma atau peraturan-peraturan.

83

PANDANGAN PEMIMPIN BEHAVIORAL (NETRAL)

- Perbedaan sikap, perilaku dan karakter individu maupun kelompok itu bersifat kodrati, sehingga konflik itu menjadi ciri hakiki tingkah laku manusia.
- Pemimpin behavioral memandang terjadinya konflik itu merupakan hal yang "netral", "biasa" dan "tidak berbahaya", sehingga tidak perlu dihapuskan.
- Penghapusan terhadap perbedaan (konflik) berarti menghapus eksistensi individu-individu dan kelompok-kelompok itu sendiri. Penghapusan perbedaan berarti pula melakukan *character assassination* (pembunuhan karakter individu)

next

84

- Pandangan yang “netral” terhadap situasi konflik menyebabkan sikap pemimpin menjadi ragu-ragu dalam mengelola konflik.
- Pemimpin behavioral kurang atau bahkan tidak efektif dalam mengelola organisasi apabila terjadi eskalasi konflik (derajat konflik) yang tinggi.

85

- PANDANGAN PEMIMPIN MODERN**
- Pandangan pemimpin modern tentang konflik:
 1. Konflik itu penting dan perlu dalam kehidupan
 2. Secara eksplisit konflik itu merangsang oposisi
 3. Orang harus mengembangkan manajemen konflik, merangsang konflik, dan harus dapat memecahkan dengan manajemen konflik.
 4. Manajemen konflik merupakan tanggung jawab pemimpin dan manajer.

86

- Konflik itu fungsional bagi organisasi, karena:
 1. Konflik dapat memperkokoh fundamen organisasi
 2. Konflik dapat melancarkan fungsi organisasi berkat adanya introspeksi, refleksi, wawasan kembali, revisi dan reorganisasi.
- Organisasi tanpa konflik cenderung stagnan (macet), tidak mampu mengambil keputusan yang tepat, cenderung merosot atau mundur.
- Pemimpin modern tidak menyukai sikap anggota atau staf yang serba “setuju” (mengamini), pasif dan apatis. Anggota/staf yang protes atau mengkritik pimpinan dipandang sebagai koreksi terhadap kepemimpinannya.
- Pemimpin yang mampu introspeksi dan mengoreksi kelemahan/kekurangannya dalam mengelola organisasi akan memajukan organisasi yang dipimpinnya.

87