

5  
1  
I MEDIA KOMUNIKASI I

ISSN : 0854 - 8145

# MARANATHA

Vol. 18 / No. 2 / Oktober 2009



**KEBEBASAN YANG  
BERTANGGUNG JAWAB**



### **Kebebasan yang Bertanggung Jawab dalam DKV**

Kreativitas sangat erat dengan kebebasan. Dalam DKV, tanpa kebebasan karya yang dihasilkan tidak akan optimal dan berkembang. Tampilan visual akan unik dan menarik jika tidak terikat kepada aturan. Simak selanjutnya dalam halaman 12



### **Kebebasan dalam Sastra**

Sudah bukan zamannya, jika karya sastra dicekal kehadirannya. Oleh karena masyarakat pembaca sudah cerdas dan memiliki daya nalar tinggi memilih dan memilah apa yang baik dan apa yang tidak baik untuk mereka. Sebuah karya sastra akan imajinatif, realistik, dan memiliki ketajaman jika tidak terbelenggu oleh doktrin-doktrin. Baca dalam halaman 15



### **Pentingnya *Smart Emotion* dalam Kehidupan yang Positif**

*Smart emotion* diperlukan untuk menghasilkan hal-hal positif, seperti pengaturan diri, empati, motivasi, dan bersosialisasi dengan baik dengan lingkungan kerja. Dengan *smart emotion* kita dapat mememanajemen kehidupan kita ke arah yang lebih baik. Lihat halaman 25

# DAFTAR ISI

## **Profil Fakultas / Jurusan**

Fakultas Hukum dengan Konsentrasi Hukum Bisnis	<b>4</b>
<i>Certified Financial Planner® Education Program</i>	<b>7</b>

## **Khazanah IPTEK**

<i>White Hat and Black Hat Hacker</i>	<b>10</b>
Kebebasan yang Bertanggung Jawab (dalam Desain Komunikasi Visual)	<b>12</b>
Kebebasan dalam Sastra	<b>15</b>
Seputar Manajemen Konflik	<b>17</b>
Sel Punca ( <i>Stem Cell</i> ), Pengetahuan Kedokteran Baru yang Pemanfaatannya Butuh Pengawasan Ketat, Etika, dan Tanggung Jawab	<b>22</b>
Pentingnya <i>Smart Emotion</i> dalam Kehidupan yang Positif	<b>25</b>
Arti Kebebasan yang Bertanggung Jawab	<b>30</b>

## **Serba-Serbi**

Harajutik (Harajuku Pakai Batik)	<b>32</b>
Pengelolaan Keuangan Sejak Muda	<b>36</b>

## **Apa dan Siapa**

Prof. Dr. Ir. Benjamin Soenarko, MSME. Sosok yang Memiliki Motivasi dan Berdedikasi	<b>42</b>
Yusak O. Susilo, ST., MT., D.Eng., PG Cert. TLHE. Alumnus yang Berkarier di Inggris	<b>47</b>
Cindy Aryani Segudang Aktivitas dengan Prestasi Studi yang Berkilau	<b>50</b>

## **Pojok Renungan**

Kebebasan yang Bertanggung Jawab	<b>53</b>
----------------------------------	-----------

<b>Pojok Santai</b>	<b>54</b>
---------------------	-----------

## **Kegiatan Maranatha**

<i>Capoeira</i> Seni Bela Diri dari Brazil	<b>55</b>
--	-----------

<b>Berita dalam Gambar</b>	<b>57</b>
----------------------------	-----------

# DAFTAR ISI

# SEPUTAR MANAJEMEN KONFLIK

Rosemarie Sutjiati



## Apa itu Konflik

Saat mendengar kata konflik, banyak orang memiliki pandangan bahwa itu merupakan suatu hal yang bersifat negatif, tidak baik, bahkan dianggap sebagai musuh yang selalu harus dihindari, jika suatu organisasi dan kelompok yang dimiliki ingin tetap eksis. Betulkah?

Pada kenyataannya, dalam budaya timur yang menekankan kooperasi dan kebersamaan, konflik memang dianggap sebagai musuh besar dari efektivitas organisasi. Dengan budaya *tepa selira* yang masih dipegang oleh kebanyakan orang, banyak orang mencermati konflik secara negatif. Banyak yang beranggapan, bahwa keberadaan konflik merupakan ciri-ciri akan hancur atau rusaknya sebuah organisasi atau kelompok, dan menandakan kondisi yang parah atau kacau. Padahal, konflik merupakan hal yang selalu kita hadapi dalam kehidupan sehari-hari. Ketika berelasi dalam situasi apapun, sebenarnya potensi konflik pasti ada. Perbedaan individual yang kita miliki dapat memunculkan potensi konflik sehari-hari. Perbedaan diri kita dan orang lain, seperti pikiran, perasaan, tindakan, dan berbagai aspek individual lain, merupakan hal yang sangat berpotensi untuk memunculkan konflik. Dalam konteks pendidikan, perbedaan yang dapat memunculkan konflik biasanya terjadi mengenai tujuan, prosedur, atau aktivitas (Hocker dan Wilmot, 1998).

Konflik merupakan hal yang biasa, bahkan seharusnya terjadi dalam lingkungan kerja. Bahkan Pondy (1992) mengungkapkan bahwa dalam suatu perusahaan, firma, atau bisnis kecil, konflik merupakan esensi dari organisasi dan jika konflik tidak terjadi, maka organisasi tersebut tidak memiliki alasan untuk tetap ada sebagai sebuah organisasi. Dalam pandangannya keberadaan konflik, merupakan esensi dari keberadaan suatu organisasi itu sendiri. Dalam arti lain, tanpa adanya konflik, maka sebuah organisasi kehilangan alasannya untuk tetap eksis dan bertahan. Lebih jauh lagi, sebuah penelitian yang diadakan oleh Volkema dan Bermann (1989) mengungkapkan bahwa hampir 85 persen dari karyawan yang disurvei melaporkan adanya konflik dalam pekerjaannya. Jadi secara umum, keberadaan konflik merupakan hal yang tak terpisahkan dalam kehidupan kita sehari-hari, termasuk dalam lingkungan organisasi dan institusi pendidikan tempat banyak orang bekerja.

Kini kita akan membahas esensi dari konflik itu sendiri, yang muncul dari pertanyaan sederhana, apa itu konflik?

Robbins (1996) menjelaskan bahwa konflik adalah suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat (sudut pandang) yang berpengaruh atas pihak-pihak yang terlibat baik pengaruh positif maupun pengaruh negatif. Sedangkan menurut

Luthans (1981) konflik adalah kondisi yang ditimbulkan oleh adanya kekuatan yang saling bertentangan. Kekuatan-kekuatan ini bersumber pada keinginan manusia.

Pada pandangan klasik, konflik merupakan suatu perebutan akan nilai dan status, yang memiliki sasaran untuk menetralkan, melukai, atau mengalahkan rival yang ada. Pada pandangan klasik ini, maka konflik dianggap sebagai situasi menang atau kalah.

Berbeda dengan pandangan yang lebih kontemporer. Donahue dan Kolt (1992) menganggap konflik sebagai situasi dimana orang-orang yang interdependen mengekspresikan (baik secara nyata maupun terpendam) adanya perbedaan dalam memenuhi kebutuhan dan ketertarikan individual mereka, dan merasakan adanya gangguan dari pihak lain dalam pemenuhan sasaran yang mereka miliki. Lebih jauh lagi, Jordan (1990) menyatakan bahwa konflik muncul jika perbedaan antara dua orang atau lebih mengharuskan terjadinya perubahan dalam arah untuk tetap melanjutkan usaha dan berkembang.

Salah satu aspek yang menjadi fasilitator sekaligus penyebab konflik adalah aspek komunikasi. Setiap individu yang ada dalam konflik memiliki persepsi terhadap pikiran dan perasaan mereka sendiri, dan orang lain yang menjadi lawan mereka. Konflik baru muncul dan terlihat jika ada representasi komunikatif yang menggambarannya.

## **Jenis Konflik**

Adapun jenis konflik menurut James A.F.Sytoner dan Charles dikelompokkan menjadi lima :

### **1. Konflik Intrapersonal**

Konflik intrapersonal adalah konflik seseorang dengan dirinya sendiri. Konflik terjadi bila pada waktu yang sama seseorang memiliki dua keinginan yang tidak mungkin dipenuhi sekaligus. Dalam proses adaptasi seseorang terhadap lingkungannya acapkali menimbulkan konflik. Jika konflik dibiarkan maka akan menimbulkan keadaan yang tidak menyenangkan

### **2. Konflik Interpersonal**

Konflik interpersonal adalah pertentangan antar seseorang dengan orang lain, karena pertentangan kepentingan atau keinginan. Hal ini sering terjadi antara dua orang yang berbeda status, jabatan, bidang kerja dan lain-lain. Konflik interpersonal ini merupakan suatu dinamika yang amat penting dalam perilaku organisasi, karena konflik semacam ini akan melibatkan beberapa peranan dari beberapa anggota organisasi yang akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi tersebut.

### **3. Konflik antar individu-individu dan kelompok-kelompok**

Hal ini seringkali berhubungan dengan cara individu menghadapi tekanan- tekanan untuk mencapai konformitas, yang ditekankan kepada mereka oleh kelompok kerja mereka. Sebagai contoh dapat dikatakan bahwa seseorang individu dapat dihukum oleh kelompok kerjanya karena ia tidak dapat mencapai norma-norma produktivitas kelompok dimana ia berada.

### **4. Konflik antar kelompok**

Merupakan tipe konflik yang banyak terjadi di dalam organisasi-organisasi. Konflik antar pekerja, antar lini dan staf, serta antar pekerja dan manajemen merupakan dua macam bidang konflik antara kelompok.

### **5. Konflik antar organisasi**

Konflik dapat merupakan kekuatan untuk perubahan positif di dalam suatu organisasi. Sebagai contoh pengembangan konflik yang positif dapat digunakan sebagai ajang adu

pendapat, sehingga organisasi bisa memperoleh pendapat-pendapat yang sudah tersaring. Seorang pimpinan suatu organisasi pernah menerapkan apa yang disebutnya dengan "mitra tinju". Pada saat suatu kebijakan hendak diterapkannya di organisasi yang dipimpinnya ia mencoba untuk mencari "mitra yang berposisi dengannya". Kadang konflik pun terjadi.



#### Apa itu Manajemen Konflik?

Manajemen konflik merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik.

Menurut Ross (1993), 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. Manajemen konflik dapat melibatkan bantuan diri sendiri, kerjasama dalam memecahkan masalah (dengan atau tanpa bantuan pihak ketiga) atau pengambilan keputusan oleh pihak ketiga.

Manajemen Konflik dapat menjadikan konflik sebagai kekuatan untuk perubahan positif di dalam suatu organisasi. Dalam pandangan modern (*out of the box*) konflik ini sebenarnya dapat memberikan manfaat yang banyak bagi organisasi. Sebagai contoh pengembangan konflik yang positif dapat digunakan sebagai ajang adu pendapat, sehingga organisasi bisa memperoleh pendapat-pendapat yang sudah tersaring. Seorang pimpinan suatu organisasi pernah menerapkan apa yang disebutnya dengan "mitra tinju". Pada saat suatu kebijakan hendak diterapkannya di organisasi yang dipimpinnya ia mencoba untuk mencari "mitra yang berposisi dengannya". Kadang konflik pun terjadi.

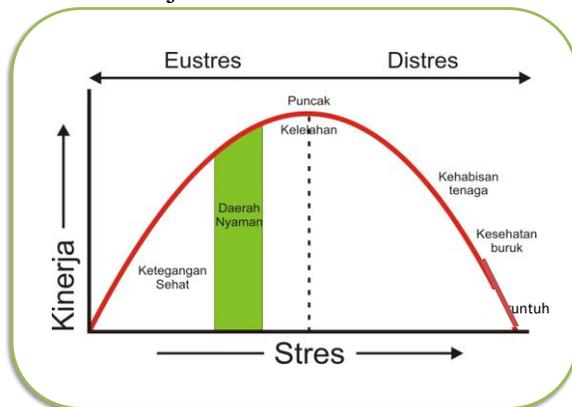
#### Kiat-kiat penerapan Manajemen Konflik

1. Introspeksi diri, untuk mengetahui yang menjadi dasar dan persepsi, sehingga dapat mengukur kekuatan
2. Mengevaluasi pihak terlibat, untuk mengetahui nilai, sikap dan perasaannya
3. Identifikasi sumber konflik, agar sasaran terarah kepada penyebabnya
4. Berkompetisi, tindakan ini dilakukan jika kita mencoba memaksakan kepentingan sendiri di atas kepentingan pihak lain

5. Menghindari konflik, ini dilakukan jika salah satu pihak menghindari dari situasi tersebut secara fisik ataupun psikologis, dampak yang kurang baik bisa terjadi jika pada saat yang kurang tepat konflik meletus kembali, ditambah lagi jika salah satu pihak menjadi stres karena merasa masih memiliki utang menyelesaikan persoalan tersebut.
6. Akomodasi, yaitu jika kita mengalah dan mengorbankan beberapa kepentingan sendiri agar pihak lain mendapat keuntungan dari situasi konflik itu. Hal itu disebut juga sebagai *self sacrificing behaviour*. Hal ini dilakukan jika kita merasa bahwa kepentingan pihak lain lebih utama atau kita ingin tetap menjaga hubungan baik dengan pihak tersebut. Masing-masing pihak akan mengorbankan sebagian kepentingannya untuk mendapatkan situasi menang-menang (*win-win solution*)
7. Berkolaborasi, yaitu menciptakan situasi menang-menang dengan saling bekerja sama. Pilihan tindakan ada pada diri kita sendiri dengan konsekuensi dari masing-masing tindakan

Yang terpenting adalah mengembangkan pengetahuan yang cukup dan sikap yang positif terhadap konflik, karena peran konflik yang tidak selalu negatif terhadap organisasi  
(INGAT : HINDARI 3 S: Stress , Stroke, Stop)

Kurva Kinerja Manusia :



Adaptasi dari Nixon, P. : Practitioner (1979)

Keberadaan konflik merupakan hal yang tak terhindarkan dalam sebuah organisasi, termasuk dalam institusi pendidikan. Namun pertanyaannya adalah apa yang akan dilakukan untuk meminimalisir dampak negatif dari konflik, bahkan menciptakan suatu kondisi yang positif dan mendukung perkembangan semua pihak yang terlibat. Secara umum, kita mengenal pepatah 'besi menajamkan besi dan manusia menajamkan sesamanya'. Ya, konflik mungkin tidak dapat mutlak kita hindari, namun konflik dapat dikelola sedemikian rupa, sehingga keterampilan, kecakapan, dan kemampuan kita untuk berelasi secara interpersonal dengan orang lain dalam lingkungan kerja dapat ditingkatkan.

Karena itu, mari kita belajar untuk memberi dampak positif bagi lingkungan dan hubungan yang kita miliki dengan orang lain dengan memanfaatkan kemampuan manajemen konflik.

Daftar Pustaka :

Luthans F. ,1981: *Organizational Behavior*, Mc Graw Hill, Singapore

<http://www.managementhelp.org/intrpsnl/basics.htm>

[http://en.wikipedia.org/wiki/Conflict\\_management](http://en.wikipedia.org/wiki/Conflict_management)

<http://www.nsba.org/sbot/toolkit/conflict.html>

<http://www.etu.org.za/toolbox/docs/building/conflict.html>

William W. Wilmot and Joyce L. Hocker, *Interpersonal Conflict*, 5<sup>th</sup> edition (copyright 1998 by TheMcGraw-HillCompanies,Inc.).dalam

<http://www.cios.org/encyclopedia/conflict/index.htm>