

Cara Mengatasi Konflik Memanfaatkan Manajemen Konflik

Sudah jelas dari berbagai macam konflik internal ataupun eksternal perusahaan bisa saja diatasi menggunakan berbagai metode menarik. Maka dari itu akan kita ulas secara mendalam seperti apa cara-cara mengatasi konflik di dalam internal seperti karyawan terhadap pimpinan ataupun lainnya.

- **Metode Rujuk**

Pertama ada metode rujuk dimana dilakukan oleh pihak bersengketa kemudian bisa jadi sebuah pendekatan dan hasrat untuk kembali bekerja sama hingga menjalankan sebuah hubungan baik demi kepentingan bersama. Dari metode rujuk ini biasanya diperlukan mediasi hingga **manajemen konflik** bisa diterapkan dan mengurangi unsur ketegangan di beberapa pihak.

- **Persuasi**

Metode persuasi juga bisa dilakukan untuk memberi perubahan posisi dari pihak lainnya. Tujuan dari persuasi ini sangat baik yakni mengurangi kerugian yang bisa muncul dengan adanya berbagai bukti faktual hingga bisa memperlihatkan bahwa dari pendapat beberapa orang akan memberikan keuntungan serta konsistensi dalam penerapan norma hingga standar keadilan yang sekarang masih berlaku.

- **Metode Pemecahan Masalah Terpadu**

Ada solusi lainnya bisa dengan mudah diterapkan untuk memberi sistem **manajemen konflik** lebih baik, yakni menggunakan metode pemecahan masalah terpadu. Nantinya terdapat usaha untuk menyelesaikan masalah dengan menggabungkan berbagai kebutuhan kedua belah pihak. Bahkan beberapa proses masih bisa terjadi seperti bertukar informasi, fakta, perasaan, kemudian masih memperlihatkan berbagai macam solusi untuk menimbulkan rasa saling percaya kemudian dapat menghadirkan berbagai alternatif pemecahan masalah dengan keuntungan berimbang di kedua belah pihak.

- **Tawar Menawar**

Metode tawar menawar juga masih saja jadi solusi terbaik untuk meredakan konflik internal ataupun eksternal di sebuah perusahaan. Metode tawar menawar ini akan menghadirkan penyelesaian yang nanti bisa diterima oleh

kedua pihak. Bahkan dari kedua pihak tersebut akan mempertukarkan konsesi yang mana tanpa mengemukakan sebuah janji secara eksplisit.

- **Penarikan Diri**

Salah satu **manajemen konflik** yang sekarang kerap dilakukan adalah salah satu atau kedua pihak saling menarik diri dari hubungan. Untuk cara satu ini memang terlihat efektif jika keduanya tidak terlalu aktif berinteraksi kemudian sanggup mengerti seperti apa tugas satu sama lainnya yang masih bergantung.

- **Pemaksaan dan Penekanan**

Masih ada solusi untuk mengatasi berbagai macam konflik salah satunya penekanan dan pemaksaan. Sampai sekarang cara satu ini bisa digunakan dengan menekan pihak lain agar cepat menyerah. Akan tetapi cara satu ini bisa menggunakan bentuk ancaman ataupun bentuk intimidasi sehingga kurang efektif karena dari salah satu pihak harus bisa menyerah atau mengalah secara terpaksa.

- **Konsultasi**

Solusi lain agar sebuah konflik di dalam perusahaan bisa teratasi adalah konsultasi dimana tujuannya sendiri digunakan untuk memperbaiki hubungan antar kedua belah pihak. Tidak hanya itu karena bisa juga ditujukan untuk mengembangkan kemampuan hingga dapat menyelesaikan konflik. Dari konsultasi ini dibutuhkan seorang konsultan hingga dapat memberi solusi berupa teknik untuk meningkatkan aspek persepsi dan kesadaran seputar tingkat laku.

- **Mediasi**

Metode mediasi atau pertengahan juga masuk dalam **manajemen konflik** yang sangat baik untuk menjadi solusi mengurangi tingkat ketegangan di sebuah sengketa. Mediasi ini membutuhkan peran mediator yang secara langsung diundang untuk membantu memberi solusi hingga mengumpulkan fakta ditambah lagi bisa memperjelas masalah yang sedang terjadi hingga akhirnya diberikan solusi terbaik. Namun mediasi ini sepenuhnya bisa berjalan lancar tergantung dari kepiawaian seorang mediator itu sendiri.

- **Arbitrase**

Biasanya pihak ketiga juga memiliki andil untuk campur tangan dalam sebuah sengketa. Kini pihak bersengketa tidak bersedia berunding terutama dari usaha kedua pihak dalam menyelesaikan masalah. Maka dari itu dibutuhkan pihak ketiga yakni dalam metode arbitrase. Nantinya pihak ketiga akan mendengarkan keluhan dari kedua pihak hingga nantinya berfungsi sebagai hakim. Pencarian masalah menjadi titik fokus hingga cara ini tidak memberikan keuntungan kepada dua pihak bersengketa, akan tetapi mampu memberikan solusi terbaik bagi banyak pihak.

Dari solusi **manajemen konflik** tersebut masih diperlukan beberapa hal penting yang harus diperhatikan dalam mengatasi sebuah masalah. Berikut beberapa hal penting yang wajib Anda perhatikan di dalam mengatasi banyak konflik.

1. Mencegah Konflik Destruktif

Berbagai pencegahan bisa dilakukan sebelum terjadi konflik destruktif dengan sifat merusak berbagai macam fasilitas ataupun terjadinya konflik berkepanjangan.

2. Menghadirkan Komunikasi Efektif

Pastinya dari komunikasi efektif menjadi salah satu tujuan utama kenapa dilakukan upaya mediasi hingga berbagai macam metode dalam menyelesaikan konflik.

3. Memberikan Penerapan Aturan Baku

Ketiga ada aspek penting untuk bisa menerapkan aturan baku terhadap karyawan di sebuah perusahaan baik dari sisi internal ataupun eksternalnya.

4. Menciptakan Iklim Kerja Harmonis

Sudah jelas dari iklim kerja yang lebih harmonis jadi hal menarik dalam **manajemen konflik** ini. Maka dari itu tujuannya harus bisa jelas hingga bisa memberikan banyak keuntungan utamanya.

Setiap konflik dalam ruang lingkup perusahaan besar ataupun kecil harus bisa memperlihatkan banyak manfaat terbaik. Maka dari itu siapa saja yang berhasil menyelesaikan berbagai konflik di dalam perusahaan akan terus mendapatkan kinerja karyawan lebih optimal dibandingkan sebuah perusahaan yang tak pernah memperhitungkan semua aspek. Jadi bisa kita lihat bahwa semua akses dalam **manajemen konflik** sendiri dapat memperlihatkan banyak peluang, hingga akhirnya seorang karyawan merasakan kenyamanan bisa bekerja secara penuh. Ditambah lagi dari ruang lingkup kerja juga lebih optimal.

Cara-cara di atas memang tidak menjamin semua konflik akan terselesaikan, yang terpenting kamu sudah berusaha. Jika konflik tetap muncul dan bikin tidak nyaman di kantor, pindah ke kantor baru bisa menjadi solusi kamu. Cari lowongan kerja terbaru

Undang-Undang tentang Penanganan Konflik Sosial mengatur mengenai Penanganan Konflik Sosial yang dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu Pencegahan Konflik, Penghentian Konflik, dan Pemulihan Pascakonflik.

Tiga Tahap Penanganan Konflik dalam UU 7 Tahun 2012 tentang Penanganan Konflik Sosial:

1.Pencegahan Konflik;

- Upaya memelihara kondisi damai dalam masyarakat;
- Mengembangkan penyelesaian perselisihan secara damai;
- Meredam potensi Konflik; dan
- Membangun sistem peringatan dini.

2.Penanganan Konflik pada saat terjadi Konflik;

- Penghentian kekerasan fisik;
- Penetapan Status Keadaan Konflik;
- Tindakan darurat penyelamatan dan perlindungan korban;
- Dan/atau pengerahan dan penggunaan kekuatan TNI.
- Status Keadaan Konflik berada pada keadaan tertib sipil sampai dengan darurat sipil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 23 Prp Tahun 1959.

3. Penanganan Konflik pada pascakonflik,

Pemerintah dan Pemerintah Daerah berkewajiban melakukan upaya Pemulihan Pascakonflik secara terencana, terpadu, berkelanjutan, dan terukur melalui upaya:

- a. Rekonsiliasi;
- b. Rehabilitasi; dan
- c. Rekonstruksi.