

“ETIKA PROFESI BIDANG TEKNOLOGI INFORMASI”



DI SUSUN OLEH :

- | | | |
|-------------------------|-----------|----------------|
| 1. Nadhif hawari nasrul | E1E117021 | 0822 9369 2550 |
| 2. Nurfadhila fahmi | E1E117049 | 0813 5561 4008 |
| 3. Fitnawati | E1E117030 | 0822 9126 7126 |

**JURUSAN TEKNIK INFORMATIKA
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS HALU OLEO
2019**

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki struktur masyarakat majemuk dan multikultural terbesar di dunia. Keberagaman budaya tersebut memperlihatkan bahwa semua warganya mampu hidup berdampingan satu sama lain tanpa memandang perbedaan. Keberadaan Pancasila sebagai pandangan hidup bangsa cukup efektif sebagai alat untuk mewadahi perbedaan masyarakat dalam kehidupan sehari-hari. Pandangan hidup menempati posisi penting dalam kehidupan negara dan masyarakatnya, dengan pandangan hidup yang dimiliki suatu bangsa dapat menilai persoalan yang akan dihadapi dan memecahkan permasalahannya. Oleh karena itu, dengan pandangan hidup yang jelas, suatu bangsa akan terarah pada tujuan hidup yang lebih baik. Pancasila sebagai pandangan hidup harus dimaknai secara tepat guna memecahkan berbagai masalah yang dihadapi bangsa Indonesia. Perjalanan Indonesia sebagai bangsa dan negara tidak pernah sepi dari berbagai konflik, khususnya konflik horizontal yang melibatkan berbagai faktor baik etnis, suku, agama dan yang lainnya. Masyarakat pada umumnya berinteraksi untuk menjalin hubungan sosial yang harmonis, tetapi banyak yang salah dalam memaknai keragaman, sehingga berujung pada konflik sosial. Konflik adalah proses sosial yang terjadi ditengah-tengah masyarakat yang disebabkan karena perbedaan dan kesalahpahaman antara individu maupun kelompok masyarakat 1 2 satu dengan individu atau kelompok masyarakat yang lainnya. Konflik yang terjadi di Indonesia sangat beragam, utamanya konflik sosial, baik secara horizontal maupun vertikal. Konflik sosial sendiri merupakan pertentangan antara individu maupun kelompok dalam masyarakat untuk memperebutkan dan mempertentangkan berbagai hal yang dianggap benar atau bernilai. Konflik bisa dialami siapa saja dalam kelompok atau lapisan sosial masyarakat baik keluarga, dan masyarakat lokal, regional, nasional, maupun global. Fenomena saat ini tidak jarang muncul konflik, bahkan di masyarakat Jawa yang dikenal dengan budayanya yang lembut, sopan, toleran, dan rukun, di beberapa tempat juga mengalami konflik.

A. Pengertian konflik

Konflik berasal dari kata kerja Latin *configere* yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) di mana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya.

Konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu dalam suatu interaksi. Perbedaan-perbedaan tersebut diantaranya adalah menyangkut ciri fisik, kepandaian, pengetahuan, adat istiadat, keyakinan, dan lain sebagainya. Dengan dibawa sertanya ciri-ciri individual dalam interaksi sosial, konflik merupakan situasi yang wajar dalam setiap masyarakat dan tidak satu masyarakat pun yang tidak pernah mengalami konflik antar anggotanya atau dengan kelompok masyarakat lainnya, konflik hanya akan hilang bersamaan dengan hilangnya masyarakat itu sendiri.

Konflik bertentangan dengan integrasi. Konflik dan Integrasi berjalan sebagai sebuah siklus di masyarakat. Konflik yang terkontrol akan menghasilkan integrasi. Sebaliknya, integrasi yang tidak sempurna dapat menciptakan konflik.

B. Pengertian Konflik Kepentingan

Menurut Wikipedia, kepentingan adalah suatu keadaan sewaktu pada posisi yang memerlukan kepercayaan, seperti pengacara, politikus, eksekutif atau direktur suatu perusahaan, memiliki kepentingan profesional dan pribadi yang bersinggungan. Persinggungan kepentingan ini dapat menyulitkan orang tersebut untuk menjalankan tugasnya. Suatu konflik kepentingan dapat timbul bahkan jika hal tersebut tidak menimbulkan tindakan yang tidak etis atau tidak pantas. Suatu konflik kepentingan dapat mengurangi kepercayaan terhadap seseorang atau suatu profesi. Konflik kepentingan menyebabkan benturan antara loyalitas profesional dan kepentingan lain yang akan mengurangi kredibilitas agen moral. Konflik biasanya muncul dari peran yang kita mainkan dalam suatu kelompok sosial. Konflik muncul sebagai tarikan antara keberpihakan pada nilai partikular dan kewajiban secara umum. Tidak seperti nilai

kebenaran, pada konflik kepentingan tidak ada satu peraturan pun yang melarang hal-hal yang potensial memunculkan konflik kepentingan. Konsultan komunikasi, sebagai contoh, secara legal tidak dilarang untuk menangani klien dua pihak yang bertarung di pemilihan kepala daerah dalam waktu yang bersamaan. Namun secara etis, hal demikian akan memunculkan konflik kepentingan. Maka dapat dikatakan bahwa membagi kesetiaan bukanlah bagian dari pembentukan nilai moral dasar. Para orang tua misalnya, melarang kita untuk berbohong atau mencuri. Namun mereka tidak pernah mengajarkan kepada kita soal konflik kepentingan. Padahal pada kenyataannya, konflik kepentingan akan mendorong kita untuk berbuat tidak jujur dan tidak adil. Seorang menteri yang menangani kasus kenaikan harga kedelai tentu akan mengalami konflik kepentingan jika pada saat yang sama ia adalah pemilik dari perusahaan pengimpor sembako. Begitu juga jurnalis yang melakukan investigasi korupsi akan menghadapi dilema kepentingan jika kemudian salah satu kroni atau keluarganya ternyata terlibat korupsi tersebut. Beberapa organisasi profesi memang memiliki kebijakan tertentu untuk menghadapi konflik kepentingan seperti dengan melarang penerimaan perquisites [penghasilan tambahan] dan freebies [pemberian gratis] serta keterlibatan dalam organisasi politik. Kode etik profesi juga mewajibkan jurnalis untuk menghindari konflik kepentingan.

C. Penyebab konflik

- Perbedaan individu, yang meliputi perbedaan pendirian dan perasaan.

Setiap manusia adalah individu yang unik. Artinya, setiap orang memiliki pendirian dan perasaan yang berbeda-beda satu dengan lainnya. Perbedaan pendirian dan perasaan akan sesuatu hal atau lingkungan yang nyata ini dapat menjadi faktor penyebab konflik sosial, sebab dalam menjalani hubungan sosial, seseorang tidak selalu sejalan dengan kelompoknya. Misalnya, ketika berlangsung pentas musik di lingkungan pemukiman, tentu

perasaan setiap warganya akan berbeda-beda. Ada yang merasa terganggu karena berisik, tetapi ada pula yang merasa terhibur.

- Perbedaan latar belakang kebudayaan sehingga membentuk pribadi-pribadi yang berbeda.

Seseorang sedikit banyak akan terpengaruh dengan pola-pola pemikiran dan pendirian kelompoknya. Pemikiran dan pendirian yang berbeda itu pada akhirnya akan menghasilkan perbedaan individu yang dapat memicu konflik.

- Perbedaan kepentingan antara individu atau kelompok.

Manusia memiliki perasaan, pendirian maupun latar belakang kebudayaan yang berbeda. Oleh sebab itu, dalam waktu yang bersamaan, masing-masing orang atau kelompok memiliki kepentingan yang berbeda-beda. Kadang-kadang orang dapat melakukan hal yang sama, tetapi untuk tujuan yang berbeda-beda. Sebagai contoh, misalnya perbedaan kepentingan dalam hal pemanfaatan hutan. Para tokoh masyarakat menanggapi hutan sebagai kekayaan budaya yang menjadi bagian dari kebudayaan mereka sehingga harus dijaga dan tidak boleh ditebang. Para petani menbang pohon-pohon karena dianggap sebagai penghalang bagi mereka untuk membuat kebun atau ladang. Bagi para pengusaha kayu, pohon-pohon ditebang dan kemudian kayunya diekspor guna mendapatkan uang dan membuka pekerjaan. Sedangkan bagi pecinta lingkungan, hutan adalah bagian dari lingkungan sehingga harus dilestarikan. Di sini jelas terlihat ada perbedaan kepentingan antara satu kelompok dengan kelompok lainnya sehingga akan mendatangkan konflik sosial di masyarakat. Konflik akibat perbedaan kepentingan ini dapat pula menyangkut bidang politik, ekonomi, sosial, dan budaya. Begitu pula dapat terjadi antar kelompok atau antara kelompok dengan individu, misalnya konflik antara kelompok buruh dengan pengusaha yang terjadi karena perbedaan kepentingan di antara keduanya. Para buruh menginginkan upah yang memadai, sedangkan pengusaha menginginkan pendapatan yang besar untuk dinikmati sendiri dan memperbesar bidang serta volume usaha mereka.

- Perubahan-perubahan nilai yang cepat dan mendadak dalam masyarakat.

Perubahan adalah sesuatu yang lazim dan wajar terjadi, tetapi jika perubahan itu berlangsung cepat atau bahkan mendadak, perubahan tersebut dapat memicu terjadinya konflik sosial. Misalnya, pada masyarakat pedesaan yang mengalami proses

industrialisasi yang mendadak akan memunculkan konflik sosial sebab nilai-nilai lama pada masyarakat tradisional yang biasanya bercorak pertanian secara cepat berubah menjadi nilai-nilai masyarakat industri. Nilai-nilai yang berubah itu seperti nilai kegotongroyongan berganti menjadi nilai kontrak kerja dengan upah yang disesuaikan menurut jenis pekerjaannya. Hubungan kekerabatan bergeser menjadi hubungan struktural yang disusun dalam organisasi formal perusahaan. Nilai-nilai kebersamaan berubah menjadi individualis dan nilai-nilai tentang pemanfaatan waktu yang cenderung tidak ketat berubah menjadi pembagian waktu yang tegas seperti jadwal kerja dan istirahat dalam dunia industri. Perubahan-perubahan ini, jika terjadi secara cepat atau mendadak, akan membuat kegoncangan proses-proses sosial di masyarakat, bahkan akan terjadi upaya penolakan terhadap semua bentuk perubahan karena dianggap mengacaukan tatanan kehidupan masyarakat yang telah ada.

D. Jenis-jenis konflik

Konflik dibedakan menjadi 7 macam :

1. Konflik antara atau dalam peran sosial (intra pribadi), misalnya antara peranan-peranan dalam keluarga atau profesi (konflik peran (role))
2. Konflik antara kelompok-kelompok sosial (antar keluarga, antar geng).
3. Konflik kelompok terorganisir dan tidak terorganisir (polisi melawan massa).
4. Konflik antar satuan nasional (kampanye, perang saudara)
5. Konflik antar atau tidak antar agama
6. Konflik antar politik.
7. Konflik individu dengan kelompok

Selain itu terdapat berbagai macam konflik yang dikelompokkan dalam beberapa jenis antara lain sebagai berikut :

Macam-macam konflik berdasarkan pihak yang terlibat di dalamnya :

1. Konflik dalam diri individu (conflict within the individual), adalah konflik yang terjadi karena memilih tujuan yang saling bertentangan, atau karena tuntutan tugas yang terlampaui banyak untuk di tinggalkan.
2. Konflik antar-individu (conflict among individual), adalah konflik yang terjadi karena adanya perbedaan kepribadian antara individu yang satu dengan individu yang lainnya.

3. Konflik antar individu dan kelompok (conflict among individual and groups), adalah konflik yang terjadi karena terdapat individu yang gagal beradaptasi dengan norma-norma kelompok dimana tempat ia bekerja.
4. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama (conflict among groups in the same organization) adalah konflik yang terjadi karena setiap kelompok memiliki tujuan tersendiri dan berbeda yang ingin di capai.
5. Konflik antar organisasi (conflict among organization), adalah konflik yang terjadi karena tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi yang menimbulkan dampak negatif bagi anggota organisasi lain.
6. Konflik antar individu dalam organisasi yang berbeda (conflict among individual in different organization), adalah konflik yang terjadi karena sikap atau perilaku anggota organisasi yang berdampak negatif anggota organisasi lain.

Macam-macam konflik berdasarkan fungsinya :

1. Konflik konstruktif, adalah konflik yang mempunyai nilai positif kepada pengembangan organisasi.
2. Konflik destruktif, adalah konflik yang memiliki dampak negatif kepada pengembangan organisasi.

Macam-macam konflik berdasarkan posisi seseorang dalam struktur organisasi :

1. Konflik vertikal, adalah konflik yang terjadi antara karyawan yang memiliki jabatan yang tidak sama dengan dalam organisasi.
2. Konflik horizontal, adalah konflik yang terjadi karena memiliki kedudukan/jabatan yang sama atau setingkat dalam organisasi.
3. Konflik garis staf, adalah konflik yang terjadi karyawan yang memegang posisi komando, dengan pejabat staf sebagai penasehat dalam organisasi.
4. Konflik peran, adalah konflik yang terjadi karena individu memiliki peran yang lebih dari satu.

Macam-macam konflik berdasarkan dampak yang timbul

1. Konflik fungsional, adalah konflik yang memberikan manfaat atau keuntungan bagi organisasi yang dapat dikelola dan dikendalikan dengan baik.
2. Konflik Infungsional, adalah konflik yang dampaknya merugikan orang lain.

Macam-macam konflik berdasarkan sumber konflik :

1. Konflik tujuan, adalah konflik yang terjadi karena adanya perbedaan individu, organisasi atau kelompok yang memunculkan konflik
2. Konflik peranan, adalah konflik yang terjadi karena terdapat peran yang lebih dari satu.
3. Konflik nilai, adalah konflik yang terjadi karena adanya perbedaan nilai yang dianut oleh seseorang berbeda dengan nilai yang dianut oleh organisasi atau kelompok.
4. Konflik kebijakan, adalah konflik yang terjadi karena individu atau kelompok tidak sependapat dengan kebijakan yang diambil oleh organisasi.

Macam-macam konflik berdasarkan bentuknya :

1. Konflik realistis, adalah konflik yang terjadi karena kekecewaan individu atau kelompok atas tuntutannya.
2. Konflik nonrealistis, adalah konflik yang terjadi karena kebutuhan yang meredakan ketegangan.

Macam-macam konflik berdasarkan tempat terjadinya :

1. Konflik in-group, adalah konflik yang terjadi dalam kelompok atau masyarakat sendiri
2. Konflik out-group, adalah konflik yang terjadi antara suatu kelompok atau masyarakat dengan suatu kelompok atau masyarakat lain.
- 3.

E. Akibat konflik

Hasil dari sebuah konflik adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan solidaritas sesama anggota kelompok (ingroup) yang mengalami konflik dengan kelompok lain.
2. Keretakan hubungan antar kelompok yang bertikai.
3. Perubahan kepribadian pada individu, misalnya timbulnya rasa dendam, benci, saling curiga dll.
4. Kerusakan harta benda dan hilangnya jiwa manusia.
5. Dominasi bahkan penaklukan salah satu pihak yang terlibat dalam konflik.

Para pakar teori telah mengklaim bahwa pihak-pihak yang berkonflik dapat menghasilkan respon terhadap konflik menurut sebuah skema dua-dimensi; pengertian terhadap hasil tujuan kita dan pengertian terhadap

hasil tujuan pihak lainnya. Skema ini akan menghasilkan hipotesis sebagai berikut:

- Pengertian yang tinggi untuk hasil kedua belah pihak akan menghasilkan percobaan untuk mencari jalan keluar yang terbaik.
- Pengertian yang tinggi untuk hasil kita sendiri hanya akan menghasilkan percobaan untuk "memenangkan" konflik.
- Pengertian yang tinggi untuk hasil pihak lain hanya akan menghasilkan percobaan yang memberikan "kemenangan" konflik bagi pihak tersebut.

Tiada pengertian untuk kedua belah pihak akan menghasilkan percobaan untuk menghindari konflik.

F. Pengertian konflik internal

Konflik terbagi menjadi konflik internal dan eksternal. Pada konflik internal permasalahan yang timbul berasal dari dalam, baik dalam diri sendiri ataupun dalam organisasi. Sedangkan konflik eksternal sebaliknya, timbul dan faktor permasalahan yang berasal dari luar. Konflik internal suatu hal yang umum terjadi dalam aktivitas atau kegiatan sehari-hari yang mana aktivitas tersebut memungkinkan adanya permasalahan atau konflik dan mampu mengganggu aktivitas yang ada. Terlebih jika aktivitas tersebut dirasa penting dan memberikan dampak besar yang berkaitan dengan kepentingan banyak individu. Hal seperti itu tidak menutup kemungkinan juga terjadi pada suatu perusahaan yang mana didalamnya pasti terdapat sumber daya manusia yang menjalankan aktivitas yang berkaitan dengan proses bisnis di perusahaan tersebut.

Adanya konflik dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor internal dan faktor eksternal. Konflik yang disebabkan dari faktor eksternal atau konflik eksternal ini berkaitan dengan hal luar diluar perusahaan itu sendiri yang ikut memberikan dampak bagi perusahaan. Sedangkan konflik internal terjadi karena adanya permasalahan pada sumber daya yang ada pada perusahaan itu sendiri.

G. Konflik Internal Organisasi dan Perusahaan

Konflik dalam sebuah perusahaan sangat umum terjadi baik antar divisi ataupun perorangan dalam suatu divisi. Jika dibiarkan konflik yang terjadi dapat mengganggu kinerja dan progres pekerjaan yang sedang berjalan. Oleh karena itu sangat penting untuk segera di bahas dan diselesaikan. Jika isu-isu yang menyebabkan konflik tidak

segera diselesaikan dampak berdampak negatif pada personel dan keuangan perusahaan. Kerja sama tim akan terganggu, menurunnya produktivitas, serta menurunnya efisiensi waktu yang tadinya dapat digunakan dalam mengembangkan perusahaan, justru harus digunakan untuk menyelesaikan permasalahan internal.

H. Pengelompokan Konflik Internal Berdasarkan Pelakunya

Pada bagian ini kita akan melihat jenis konflik internal yang terjadi dalam perusahaan berdasarkan dari subjek atau pelakunya. Apa saja jenis konfliknya, langsung saja kita bahas.

1. Konflik Personal



Konflik personal adalah konflik yang terjadi antara individu satu dan individu lainnya. Penyebab umumnya biasanya adalah ketidakcocokan dengan personalitas masing-masing dan/atau memang tidak menyukai satu sama lain.

Dalam dunia kerja rivalitas, ketimpangan kinerja, miskomunikasi, dan leadership yang buruk merupakan faktor umum penyebab terjadinya konflik antar personel dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

2. Konflik Intragrup



Konflik intragrup secara sederhana adalah konflik yang terjadi antara seseorang dengan kelompok atau divisi kerjanya. Penyebab utamanya biasanya senioritas, posisi jabatan, dan terbatasnya akses untuk menyampaikan pendapat.

Kelompok yang memiliki masalah ini umumnya memiliki kinerja yang buruk dan saling lempar tanggung jawab. Waktu yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan masalah bersama-sama, malah digunakan untuk menjatuhkan satu sama lain.

3. Konflik Intergrup



Jenis konflik internal adalah konflik intergrup, yang terjadi antar divisi dengan divisi yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Konflik horizontal yang terjadi dalam perusahaan ini bisa umumnya disebabkan oleh rivalitas dan miskomunikasi.

Contoh konflik divisi sales dengan divisi keuangan. Misal tim sales menganggap biaya operasional dirasa sangat kurang untuk mencapai

target yang ditentukan. Sementara dilain pihak divisi keuangan tidak bisa berbuat apa-apa karena memang operasional tim sales sudah dilakukan pembudgetan.

Divisi keuangan merasa tidak melakukan kesalahan dan tim sales juga dalam operasinya merasa tidak mendapatkan dukungan yang akhirnya akan membuat produktivitas menurun. Alih-alih terjadi peningkatan penjualan, malah penurunan penjualan yang terjadi jika masalah ini tidak segera diatasi.

I. Faktor Konflik Internal dalam Sebuah Organisasi atau Perusahaan

Beberapa faktor pemicu adanya konflik secara umum seperti adanya perbedaan individu dalam hal pendirian dan perasaan. Perbedaan pendirian dan perasaan dalam menjalankan kegiatan bisnis perusahaan akan berdampak pada adanya konflik sosial. Hal tersebut dikarenakan adanya kegiatan yang otomatis melibatkan hubungan sosial seseorang yang dapat menimbulkan ketidakselarasan pandangan antar kelompok maupun individu. Faktor lain juga dapat disebabkan adanya perbedaan latar belakang kebudayaan yang membentuk pribadi – pribadi yang berbeda, baik itu akan berpengaruh pada pola pemikiran dan pendirian seseorang yang tentunya dapat memberikan dampak pada sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut.

Selain itu, adanya perbedaan kepentingan antara individu atau kelompok juga tidak kalah berpengaruh dalam memicu adanya konflik internal, yang mana seorang manusia selain memiliki perasaan, pendirian dan latar belakang kebudayaan yang berbeda juga dapat memiliki tujuan dalam berkarir yang berbeda-beda pula. Sehingga hal tersebut pun sering kali menjadi persoalan yang cukup mengganggu perusahaan dalam mencapai tujuan kesuksesannya. Untuk lebih jelasnya, poin faktor terjadinya konflik internal akan dijabarkan sebagai berikut.

1. Perilaku Pasif Agresif

Perilaku ini sederhananya adalah perilaku sabotase yang dilakukan seseorang terhadap orang lain ataupun kelompok kerjanya. Bisanya perilaku ini terjadi antara seorang manager dengan Personelnya. Umumnya terjadi jika terjadi kesalahan dalam bekerja, personel selalu dijadikan kambing hitam. Tapi jika mendapatkan pengakuan dan reward atas kinerja yang bagus hanya si manajer yang mendapatkan pengakuan dan reward atas usaha tim yang dilakukan.

2. Bullying dan Pelecehan

Sayangnya bullying dan pelecehan dalam dunia kerja masih terjadi saat ini. Hal ini akan membuat korban merasa tidak nyaman dan memfokuskan usahanya melindungi diri dibanding melakukan pekerjaannya. Tidak hanya itu permasalahan ini bisa berdampak negatif kepada korban secara personal seperti menurunnya rasa percaya diri, menarik diri dari kegiatan kelompok, dan lain sebagainya. Faktor konflik internal seperti ini harus lah mendapatkan perhatian penuh dari perusahaan, karena selain melanggar hukum dampak negatif secara psikologis juga sangat besar.

3. Job Description yang Tidak Jelas

Kejelasan tugas dan peran dalam pekerjaan adalah sumber dari segala miskomunikasi dan masalah yang terjadi. Ketidakjelasan dapat membuat tumpang tindih pekerjaan dan pemilihan pekerjaan yang mudah saja untuk diselesaikan. Karena ketidakjelasan tugas dan pekerjaan maka personel akan memilih pekerjaan yang temudah, personel yang mendapatkan pekerjaan yang lebih sulit akan merasa tidak adil apa lagi ditambah dengan faktor senioritas.

4. Senioritas

Senioritas meski ada sisi positifnya jika dilihat dari sudut pandang budaya di Indonesia yang mengharuskan generasi yang lebih muda menghormati generasi yang lebih tua. Tapi dalam pekerjaan hal ini dapat menghambat penyelesaian masalah, karena terbatasnya akses mengemukakan pendapat, rasa sungkan untuk berkontribusi, rasa takut dikucilkan, dan lain sebagainya. Dalam dunia kerja seharusnya indikator utama adalah pengalaman dan kompetensi. Tidak semua orang yang lebih senior memiliki pengalaman dan kompetensi lebih dibanding juniornya.

5. Kurangnya Kesempatan Berkembang yang Sama

Hal ini bisa terjadi karena adanya senioritas ataupun bullying dalam sebuah organisasi perusahaan. Karena alasan tersebut tingkat partisipasi korban bullying atau junior yang ditekan oleh seniornya dalam berkontribusi positif akan sangat minimal bahkan tidak ada sama sekali. Hal ini bukan karena orang tersebut tidak memiliki ide dan gagasan yang dapat memajukan perusahaan. Tapi karena orang tersebut tidak merasa menjadi bagian dari organisasi dan perusahaan karena perlakuan yang diterima dari rekan kerja dan seniornya.

6. Pergantian Kebijakan

Salah satu sumber konflik internal yang umum adalah adanya pergantian kebijakan atau kebijakan baru yang dirasa kurang tepat. Biasanya disebabkan karena ada divisi kerja yang merasa dirugikan dan diperlakukan tidak adil dari hadirnya kebijakan tersebut.

7. Romantisme dalam Dunia Kerja

Romantisme dalam dunia kerja bisa memicu timbulnya konflik antar individu. Individu yang dimaksud bisa individu dalam satu divisi tertentu atau individu dengan individu lain dari divisi yang berbeda. Penyebab utamanya tidak lain adalah perasaan cemburu.

J. Cara Mengatasi Konflik Internal dalam Perusahaan atau Organisasi



Ada beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam menagkal potensi konflik dan mengatasi konflik sebelum berdampak kepada produktifitas dan kinerja personel. Adapun caranya adalah sebagai berikut.

1. Konseling

Cara pertama yang bisa dilakukan dalam menangani konflik yang terjadi adalah memberikan konseling pada individu atau kelompok yang bermasalah. Konseling dilakukan dengan mendengarkan dan melakukan pengertian terhadap masalah yang timbul. Dengan konseling perusahaan dapat mengidentifikasi sumber masalah dan mencari jalan terbaik dengan cara seadil mungkin. Sehingga pihak yang bermasalah bisa berkompromi dan kembali fokus ke tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

2. Intervensi

Meskipun penyelesaian konflik dengan intervensi tidak menyelesaikan akar permasalahan tapi bisa menjadi langkah awal agar permasalahan tidak membesar. Intervensi bisa dilakukan oleh manager atau atasan, dengan catatan manager atau atasan yang dimaksud bukanlah bagian dari masalah itu sendiri.

3. Konfrontasi yang Terkontrol

Konfrontasi jenis ini dapat dilakukan pada tingkat divisi dimana konflik internal terjadi. Individu yang memiliki permasalahan bisa langsung menyampaikan keluhan dan duduk permasalahannya dengan diawasi rekan kerja lain ataupun manager. Jika konflik terjadi antara manager dan personel maka pengawasan bisa dilakukan oleh orang yang memiliki setidaknya satu tingkat lebih tinggi dari manager yang menjadi bagian dari masalah yang dimaksud.

4. Perubahan Secara Keseluruhan

Perubahan Organisasi perlu dilakukan jika memang dampak negatif yang terjadi sudah sangat meresahkan dan membahayakan eksistensi perusahaan. Hal ini bisa dihindari jika sebelumnya konflik-konflik kecil yang terjadi diberikan perhatian dan dicari jalan keluarnya.

K. Contoh Kasus Konflik Kepentingan



Real, yaitu timbul jika aksi dengan motivasi yang tidak tepat terjadi. Contoh kasus tertangkapnya Nunun Nurbaiti sebagai tersangka kasus pemilihan Deputy Senior Bank Indonesia di Thailand. Nunun tak lain adalah istri dari Adang Darajatun mantan Wakapolri. Dalam kasus ini kita bisa lihat bahwa dengan kekuasaannya mantan Wakapolri bisa melindungi sang istri selama bertahun –tahun. Disinilah terlihat konflik kepentingan antara seorang suami dan mantan wakapolri untuk membela kepentingan negara atau istri tercinta.

L. Contoh konflik internal dalam teknologi informasi

Konflik Internal 'Bunuh' Kreativitas Microsoft?



Jakarta - Salah seorang mantan pejabat Microsoft mengungkapkan bahwa untuk urusan inovasi, raksasa software tersebut ketinggalan dibanding kompetitornya, Apple. Apa penyebabnya? Menurut Dick Brass, mantan Vice President Microsoft yang menjabat dari tahun 1997-2004, perselisihan antar engineer di dalam tubuh Microsoft menghambat perusahaan tersebut untuk menelurkan produk-produk spektakuler.

"Kenapa Microsoft, perusahaan teknologi tersohor di Amerika Serikat, tak kunjung menghadirkan sesuatu yang spektakuler seperti komputer tablet iPad, e-book seperti Amazon's Kindle, smartphone seperti BlackBerry dan iPhone, mesin pencari macam Google, pemutar musik layaknya iPod, situs jejaring populer seperti Facebook ataupun Twitter?" kata Brass, seperti dikutip detikINET dari Softpedia, Selasa (9/2/2010).

Menurut Brass ini karena adanya ketidakharmonisan di dalam tubuh Microsoft. "Sebagai contoh, di awal karirku, kelompok kami dari kalangan ahli grafis menemukan cara untuk menampilkan teks di layar yang disebut ClearType. Teknologi ini membuat huruf lebih mudah dibaca di layar dan memberi keuntungan bagi setiap produk dengan layar. Namun, inovasi ini dinilai mengganggu kelompok Microsoft yang lain. Kepala Office menilai bahwa teknologi ini justru membuat sakit kepala," tambah Brass. Brass juga menceritakan kejadian saat ia dan teman-temannya mengembangkan tablet PC di tahun 2001. Saat ia menunjukkannya, Vice President yang membidangi Office tidak menyukai konsep ini. "Tablet membutuhkan stylus dan ia lebih menyukai keyboard daripada stylus. Ia menolak memodifikasi aplikasi Office agar bisa bekerja sempurna dengan tablet," tandas Brass. Ketidakakuran semacam itulah yang dinilai Brass menghambat kreativitas Microsoft.

Dalam topik di atas, dapat disimpulkan bahwa sebuah konflik internal dapat menghancurkan sebuah pengembangan teknologi informasi. Banyak terkandung konflik internal pada perusahaan Microsoft tersebut, misalnya adanya perbedaan pendapat antar Engineer microsoft. Dick Brass pernah mengusulkan sebuah teknologi yang dapat membaca sebuah huruf atau kata, namun inovasi ini ditolak karena dianggap mengganggu bagi sebagian Engineer di dalamnya. Dan dari perselisihan inilah yang membuat Microsoft kalah berkembang dari kompetitor atau pesaing mereka seperti Apple yang mengusulkan teknologi Iphone dan Google dengan teknologi terobosan mereka, Android.

Pada kenyataan sekarang, justru kedua teknologi terobosan ini sangat diminati pasar karena mudah dipahami dan dipakai oleh segala kalangan. Dan jika dipikir, Microsoft dapat mengembangkan terobosan teknologi yang jauh lebih mutakhir dibandingkan Iphone (Ios) dan Android.

DAFTAR PUSTAKA

Wikepedia. Konflik. <https://id.wikipedia.org/wiki/Konflik>. (diakses 21 Oktober 2019)

Yuzar, Mohammad Iqbal. 2019. Kenali Faktor dan Cara Tepat Menangani Konflik Internal Perusahaan. <https://jojonomic.com/blog/konflik-internal/>. (di akses 22 Oktober 2019)

detik.com (Selasa, 09 Februari 2010). Konflik Internal 'Bunuh' Kreativitas Microsoft?. Diakses pada 20 Oktober 2019, dari <https://inet.detik.com/consumer/d-1296026/konflik-internal-bunuh-kreativitas-microsoft>

Muda, Yogi Prima, S.Pd, M.Ikom. 2016. Etika dan Filsafat Komunikasi. <https://studylibid.com/doc/143885/contoh-kasus-konflik-kepentingan>. (di akses 22 Oktober 2019).