



## KONFLIK DALAM ORGANISASI KEPOLISIAN

Tugimin Supriyadi<sup>1</sup>, Annisa Khurrotul Luthfil Aini<sup>2</sup>, Tasya Noviany<sup>3</sup>, Caesa Rinjani<sup>4</sup>,  
Caroline Maryam<sup>5</sup>

Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: [tugimin.supriyadi@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:tugimin.supriyadi@dsn.ubharajaya.ac.id)<sup>1</sup>,

[202310515040@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202310515040@mhs.ubharajaya.ac.id)<sup>2</sup>, [202310515044@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202310515044@mhs.ubharajaya.ac.id)<sup>3</sup>,  
[202310515038@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202310515038@mhs.ubharajaya.ac.id)<sup>4</sup>, [202310515021@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202310515021@mhs.ubharajaya.ac.id)<sup>5</sup>

Submitted: 24 May 2024

Accepted: 3 June 2024

Published: 4 June 2024

### ABSTRAK

Kepolisian Republik Indonesia salah satu contoh badan yang menangani konflik di masyarakat umumnya, hal tersebut kepolisian harus mempunyai suatu kekuatan hukum yang kuat dan dinamis namun terlindungi oleh Undang Undang akibatnya organisasi tersebut akan sulit mencapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misinya. Konflik dilakukan melalui proses pengumpulan, pendokumentasian, dan pengklasifikasian berbagai kemungkinan konflik yang mungkin timbul dari isu-isu yang berkaitan dengan politik, ekonomi, dan sosial budaya. Konflik merupakan bagian yang tidak bisa dihindari dalam peradaban manusia. Tidak ada masyarakat yang luput dari konflik, baik itu perselisihan internal antar anggotanya maupun konflik dengan kelompok masyarakat lain. Penting untuk disadari bahwa konflik hanya akan hilang jika komunitas itu sendiri juga tidak ada. Tujuan penulis dalam esai ini adalah untuk memberikan wawasan dalam menyelesaikan perselisihan di dalam suatu perusahaan, dengan tujuan agar perselisihan tersebut tidak memberikan dampak yang merugikan namun justru membawa pada ilmu dan keuntungan bagi bisnis.

**Kata Kunci:** konflik, organisasi, masyarakat

### ABSTRACT

*The Police of the Republic of Indonesia is an example of an agency that handles conflict in society in general. Apart from all these things, the police must have strong and dynamic legal powers but are protected by law as a result of which the organization will find it difficult to achieve goals that are in accordance with its vision and mission. Conflict is conducted via the process of gathering, documenting, and categorizing a range of possible conflicts that may arise from issues pertaining to politics, economy, and socio-culture. Conflict is an inevitable part of human civilization. No society has ever been exempt from conflicts, whether they be internal disputes among its members or conflicts with other community groups. It is important to recognize that conflict will only cease to exist when the community itself ceases to exist. The author's purpose in this essay is to provide insights on resolving disputes inside a company, with the aim of ensuring that such disagreements do not have a detrimental impact but instead lead to knowledge and advantages for the business.*

**Keyword:** conflict, organization, community

## PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi baik itu kecil, maupun besar, baik itu individual, maupun sosial, akan berakibat menimbulkan potensi- potensi konflik. Organisasi yang sedang berjalan itu sendiri adalah sebuah konflik perilaku organisasi. Keberlangsungan kehidupan inipada

dasarnya menciptakan guratan-guratan sejarah yang penuh dengan permasalahan, bisa dikatakan bahwa kehidupan ini menciptakan permasalahan yang mana timbul karena konflik. Secara alami bahwa manusia akan berusaha menghadapi masalah sesuai dengan tingkat pengalaman yang dihadapi banyaknya permasalahan dan konflik yang timbul, maka harus diselesaikan secara adil dan merata serta tidak berpihak kepada siapa pun. Salah satu ketidakadilan dimasyarakat atau individu karena adanya salah paham atau salah pengertian. Sejak dahulu hingga sekarang yang melakukan konflik maka harus diselesaikan secara adil, Untuk pemecahan konflik yang terjadi dari suatu organisasi atau perorangan dan individu diperlukan badan atau organisasi yang berkompeten dibidangnya.

Untuk manajemen permasalahan tersebut maka perlu diadankansuatu badan yang menangani khusus permasalahan permasalahan atau konflik supaya terselesaikan dengan seadil adilnya secara komprehensif. Badan atau organisasi yang menangani konflik tersebut harus dimiliki oleh orang yang berkompeten dibidangnya. Kepolisian Republik Indonesia salah satu contoh badan yang menangani konflik di masyarakat umumnya. Terlepas dari semua hal tersebut kepolisian harus mempunyai suatu kekuatan hukum yang kuat dan dinamis namun terlindungi oleh Undang Undang.

## TINJAUAN PUSAKA

Forsyth (1990) menyatakan bahwa istilah “konflik” berasal dari kata Latin “*conflictus*”, yang secara langsung diterjemahkan menjadi penyerangan kolektif dengan menggunakan kekuatan fisik. Menurut sudut pandangnya, konflik muncul ketika pandangan atau tindakan seseorang atau kelompok berbenturan dengan pandangan atau tindakan orang lain. Secara sosiologis, konflik merupakan fenomena sosial yang ditandai dengan adanya upaya yang disengaja oleh salah satu pihak untuk membuat pihak lain tidak berdaya atau tidak berdaya. konflik disebabkan munculnya kesenjangan sosial atas hubungan sosial dalam kehidupan sehari-hari.

### 1. Teori Konflik

Teori konflik merupakan kebalikan dari teori struktural fungsional yang mengutamakan ketertiban sosial. Teori konflik mengkaji adanya pertikaian dan konflik dalam sistem sosial. Teori ini juga mengakui bahwa masyarakat tidak akan selamanya menjaga ketertiban. Buktinya terletak pada kenyataan bahwa perselisihan atau ketegangan tidak dapat dihindari dalam komunitas mana pun.

Teori konflik juga mengkaji adanya dominasi, paksaan, dan kekuasaan di seluruh masyarakat. Teori konflik juga membahas konsep otoritas yang beragam. Kewenangan yang banyak ini mengarah pada hierarki kekuasaan, ada yang lebih tinggi (superordinasi) dan ada yang lebih rendah (subordinasi). Konflik mungkin timbul dari perbedaan tujuan yang berasal dari perbedaan antara superordinasi dan subordinasi. Teori konflik berpendapat bahwa konflik sangat penting dalam mendorong transformasi masyarakat. Strukturalisme fungsional berpendapat bahwa perubahan sosial dalam masyarakat secara konsisten terjadi dalam keadaan seimbang, sedangkan teori konflik mengaitkan perubahan sosial dengan konflik kepentingan.

#### • Jenis-jenis Konflik

Tjosvold dan Tjosvold (1995) mengklasifikasikan konflik menjadi dua jenis yakni konflik internal dan konflik eksternal.

- ✓ Konflik internal muncul dari benturan antara keyakinan dan cita-cita individu, atau prinsip-prinsip yang dipegang teguh dalam hidup. Konflik internal dikaitkan dengan keyakinan, keyakinan pribadi, atau prinsip hidup seseorang.



- ✓ Konflik eksternal muncul ketika individu berinteraksi dengan orang lain dan lingkungannya. Konflik ini muncul ketika terjadi ketidaksesuaian antara seseorang dengan orang lain atau lingkungannya.

Stoner dan Freeman (1994) berpendapat bahwa manusia, sebagai makhluk hidup dan sosial, sering kali menghadapi konflik pribadi, konflik antar individu, dan konflik antar kelompok sepanjang keberadaannya.

- ✓ Konflik sendiri muncul dari keyakinan dan nilai-nilai individu itu sendiri.
- ✓ Konflik interpersonal terjadi ketika terjadi perselisihan atau bentrokan antara dua individu.
- ✓ Konflik antarkelompok muncul ketika terjadi bentrokan antara kelompok yang satu dengan kelompok yang lain.

- **Sebab-sebab terjadinya konflik**

- a. Karakteristik individu meliputi nilai, sikap, keyakinan, kebutuhan, ciri kepribadian, serta persepsi dan pandangan.
- b. Konflik dapat dipicu oleh beberapa faktor situasional, termasuk ketergantungan, kebutuhan untuk berinteraksi satu sama lain, perlunya kesepakatan, perbedaan posisi, komunikasi, tanggung jawab, dan adanya undang-undang yang membingungkan.
- c. Adanya spesialisasi dan diferensiasi tenaga kerja, tugas-tugas yang saling bergantung, tujuan utama, sumber daya yang terbatas, wewenang dan pengaruh yang terdiversifikasi, proses pengambilan keputusan, dan peraturan merupakan aspek kompleks dalam organisasi yang dapat menimbulkan konflik.

- **Strategi kepolisian dalam menyelesaikan konflik antara lain:**

- a. **Membangun dialog dan komunikasi**

Penting bagi penegak hukum untuk terlibat dalam dialog dan komunikasi yang kuat dan efektif dengan masyarakat umum. Polisi mempunyai tanggung jawab untuk menilai secara menyeluruh aspirasi dan tujuan masyarakat serta memahami kegelisahan mereka (Novyanti, Damara, Putri, Aisy, & Woelan, 2023). Polisi wajib memberikan penjelasan yang transparan dan mudah diakses mengenai peraturan pemerintah terkait ketenagakerjaan.

- b. **Melakukan mediasi**

Jika upaya percakapan dan komunikasi terbukti tidak efektif, polisi mempunyai kemampuan untuk bertindak sebagai mediator antara individu dan atasannya. Mediasi adalah suatu proses negosiasi yang difasilitasi oleh pihak ketiga yang tidak memihak (Anisa, 2015). Mediator akan memfasilitasi tercapainya kesepakatan yang disepakati kedua belah pihak.

- c. **Menjaga keamanan dan ketertiban**

Polisi bertanggung jawab untuk menjamin keamanan dan menjaga ketertiban di lokasi terjadinya konflik. Aparat penegak hukum mempunyai tanggung jawab untuk secara proaktif melakukan intervensi dan menekan kejadian kekerasan dan kerusuhan sipil (Widarman, Lubis, & Zulkarnain, 2022).

- d. **Mendorong penyelesaian konflik secara damai**

Polisi harus secara aktif mendorong penyelesaian konfrontasi secara damai. Polisi harus menahan diri untuk tidak menggunakan kekuatan fisik ketika menyelesaikan perselisihan

(Sinaga, 2019).

e. **Membangun kepercayaan Masyarakat**

Penting bagi polisi untuk membangun rasa saling percaya. Polisi harus menunjukkan keberpihakannya pada masyarakat dan menjaga hak-hak masyarakat. Polisi juga harus menunjukkan transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tanggung jawabnya.

• **Upaya Polri dalam penanganan konflik sosial.**

Kerangka peraturan saat ini mencakup tiga solusi untuk menangani perselisihan sosial, sebagaimana digariskan oleh Pemerintah yakni:

- **Pertama**, Kerangka peraturan untuk kegiatan Pencegahan Konflik mencakup peraturan yang berkaitan dengan kebijakan, strategi, dan inisiatif Pencegahan Konflik yang peka terhadap konflik.
- **Kedua**, kerangka legislatif untuk operasi manajemen konflik mencakup langkah-langkah untuk menghentikan kekerasan dan memitigasi risiko korban jiwa atau harta benda.
- **Ketiga**, kerangka peraturan yang berkaitan dengan pengelolaan situasi pasca-konflik mencakup peraturan tentang tugas penyelesaian perselisihan, prosedur hukum, serta kegiatan pemulihan, reintegrasi, dan rehabilitasi.

2. **Konflik dalam Organisasi Formal**

Organisasi formal adalah biasanya memiliki penjelasan struktur dengan tujuan secara jelas atau sasaran. Sebagai konsekuensi dari perjuangan tersebut, organisasi-organisasi berkembang dan berkembang, memberikan pengaruh pada banyak aspek kehidupan manusia. Alasan dari semua ini adalah kebutuhan inheren manusia akan pengorganisasian. Organisasi mempunyai pertumbuhan dan perkembangan yang terus-menerus, menjadikannya subjek studi yang berkelanjutan. Struktur organisasi, juga dikenal sebagai desain organisasi, mengacu pada proses formal yang melaluinya suatu organisasi dikendalikan. Struktur organisasi menggambarkan kerangka dan tata letak pola interaksi yang ditetapkan antara fungsi, divisi, posisi, atau individu yang memegang peran berbeda dan memikul berbagai tingkat kekuasaan dan tanggung jawab dalam perusahaan. Struktur ini mencakup komponen spesialisasi pekerjaan, standardisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi dalam pengambilan keputusan, dan besaran satuan kerja. Adanya konflik formal organisasi

- a) Bisa menciptakan komunikasi timbal balik: dapat menciptakan komunikasi timbal balik dengan mempraktikkan komunikasi dengan atasan lalu di tunjukan dengan adanya pimpinan bahwa adanya konflik.
  - b) Mengoperasikan jasa pihak ketiga: biasanya dapat mempermudah konflik awal Memiliki kemampuan menjalin komunikasi timbal balik, dengan mempraktikkan komunikasi dengan atasan lalu di tunjukan dengan adanya pimpinan bahwa adanya konflik.
  - c) Mengoperasikan jasa pihak ketiga: biasanya dapat mempermudah konflik awal.
- **Upaya menyelesaikan konflik**
- Menggunakan kekuasaan dengan menjalankan pernyataan yang setuju dan tidak *resign* (mengundurkan diri)



- Konfrontasi: menyelesaikan dengan persetujuan semua pihak yang tidak dapat di capai
- Kompromi: pihak merelakan sesuatu agar pihak lain puas.
- Memperhalus keadaan: mempertahankan usaha “*statusquo*” yang hendak memimpin secara dengan persoalan yang tidak sepele.
- Pengunduran diri: pimpinan menghindari situasi yang muncul dan tidak berusaha untuk menanganinya.

### 3. **Siklus konflik dalam Departemen Kepolisian**

Dapat terjadi karena berbagai faktor, seperti perbedaan tujuan dan prioritas antar departemen, kurangnya komunikasi, dan kekurangan sumber daya. Berikutnya yakni sejumlah contoh siklus konflik yang dapat berlangsung dalam Departemen Kepolisian:

#### **A. Konflik antara Departemen Pemasaran dan Departemen Produksi**

Perbedaan tujuan dan prioritas antara departemen pemasaran yang fokus pada penjualan dan departemen produksi yang fokus pada produksi dapat menyebabkan konflik. Departemen pemasaran mungkin ingin meningkatkan penjualan dengan cara yang tidak sesuai dengan tujuan departemen produksi yang ingin meningkatkan kualitas produk.

#### **B. Konflik antara Departemen Operasional dan Departemen Administrasi**

Departemen operasional yang fokus pada operasional kepolisian mungkin memiliki tujuan yang berbeda dengan departemen administrasi yang fokus pada pengelolaan sumber daya. Departemen operasional mungkin ingin meningkatkan efisiensi operasional, sedangkan departemen administrasi mungkin ingin menghemat biaya.

#### **C. Konflik antara Departemen Investigasi dan Departemen Pengawasan**

Departemen investigasi yang fokus pada penyelidikan kejahatan mungkin memiliki tujuan yang berbeda dengan departemen pengawasan yang fokus pada pengawasan keamanan. Departemen investigasi mungkin ingin menyelesaikan kasus dengan cepat, sedangkan departemen pengawasan mungkin ingin memastikan keamanan masyarakat.

Untuk mengatasi konflik ini, departemen Kepolisian dapat menggunakan strategi manajemen konflik yang efektif, seperti komunikasi yang efektif, pengaturan sumber daya yang efisien, dan penyelesaian masalah yang terstruktur.

### 4. **Penjelasan konflik fungsional, disfungsional, interpersonal**

#### a. **Konflik fungsional**

Berdampak:

- (1) Adanya peluang tersembunyi terjadinya ketidakpuasan di dalam perusahaan, yang mendorong organisasi untuk beradaptasi dan mengatasinya,
- (2) Norma-norma tambahan muncul untuk melengkapi norma-norma yang sudah ada sebelumnya,
- (3) Dimungkinkan untuk menilai susunan hierarki yang ada di dalam organisasi,
- (4) Meningkatkan atribut kelompok untuk membentuk identitas yang berbeda,
- (5) Mengintegrasikan elemen yang dulu berbeda, dan,
- (6) Mendorong upaya untuk mengatasi stagnasi.

#### b. **Konflik disfungsional**

Konflik disfungsional diartikan sebagai menghalangi kapasitas atau performa. berikut dampak konflik disfungsional:

- (1) Menghambat komunikasi, menimbulkan emosi tidak nyaman,
- (2) Memfasilitasi jalan organisasi menuju keruntuhan,
- (3) Menghambat kolaborasi antara orang-orang dan subsistem dalam perusahaan,
- (4) Mengalihkan fokus anggota dari tujuan organisasi (Soetopo, 2010).

c. Jenis Konflik Interpersonal

Konflik antarpribadi yang kronis berasal dari kemarahan yang tampaknya sepele, dan diatasi serta diselesaikan di kalangan pekerja melalui dorongan kemarahan yang tidak konsisten. Hal ini karena pengelolaan perselisihan semacam ini yang tidak memadai dapat berdampak buruk tidak hanya terhadap kinerja individu, namun juga kinerja seluruh kelompok atau organisasi.

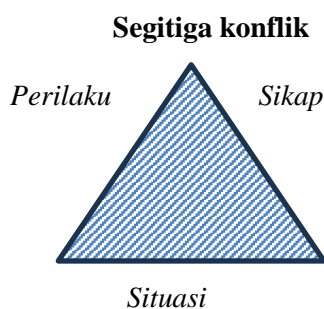
Polisi akan secara konsisten menangani sudut pandang dan perselisihan yang muncul. Konflik interpersonal muncul ketika dua orang merasakan adanya benturan antara sikap, tindakan, atau tujuan yang mereka inginkan.

## 5. Konflik dan gaya manajerial

Tujuan yang berbeda dan kepentingan yang bertentangan. Konflik merupakan suatu realitas keberadaan yang tidak bisa dihindari. Sering kali, ketidaksepakatan bisa bermanfaat dan inovatif. Terlibat dalam aktivitas lingkungan hidup dan hak asasi manusia sering kali mengungkap dan menyingkap permasalahan yang sebelumnya tersembunyi dan belum terselesaikan, sehingga mendorong masyarakat luas untuk menyadarinya dan mempertimbangkan solusi yang mungkin dilakukan.

Konflik atau perselisihan merupakan aspek umum dalam keberadaan komunal. Pertentangan kepentingan, tujuan, dan nilai-nilai dapat menimbulkan perselisihan, bahkan dalam lingkungan domestik. Tidak setiap perselisihan pada dasarnya merugikan dan berbahaya. Perselisihan yang merugikan dan berbahaya dicirikan oleh persistensi dan intensifikasinya, karena perselisihan tersebut tidak terselesaikan dan tidak ditangani melalui cara-cara damai, yang pada akhirnya mengakibatkan tindakan kekerasan seperti penyerangan fisik dan pengrusakan. Akibatnya, pihak-pihak yang berselisih merasa tidak puas dengan hasilnya, dan beberapa pihak merasa berada di pihak yang dirugikan.

Untuk mengelola konflik sosial secara efektif dan mencegah tindakan kekerasan yang dapat merugikan orang-orang yang terlibat dan masyarakat luas, polisi dan pihak-pihak lain yang terlibat harus menyadari aspek-aspek negatif dan destruktif dari konflik sosial.



“**Segitiga konflik**” yakni kerangka kerja yang berharga dan diterima secara luas guna memperlihatkan sifat konflik yang rumit. Segitiga tersebut terdiri dari keadaan konflik, sikap konflik, dan perilaku konflik.



- (1) Situasi konflik: muncul ketika tidak adanya kesepakatan atau keselarasan antara tujuan, kebutuhan, dan kepentingan orang-orang yang terlibat. Sumber situasi konflik meliputi struktur sosial, cita-cita masyarakat, daya saing, dan perubahan.
- (2) Sikap: mengacu pada faktor kognitif dan emosional yang dirasakan oleh pihak-pihak yang bersengketa, seperti membangun “musuh” dan sentimen kebencian. Sumber sikap konflik antara lain kecenderungan agresif, stres pribadi, dan ketidakpuasan kolektif.
- (3) Perilaku: mengacu pada tindakan, bahasa, dan perilaku individu yang terlibat, yang mungkin memecah belah dan berbahaya.

### **Peran Polisi**

Polisi merupakan komponen integral dari aparat pemerintah, yang memiliki tanggung jawab besar untuk menciptakan lingkungan yang aman dalam masyarakat. Selain berperan membantu masyarakat, polisi juga bertugas menegakkan hukum dan menjamin keamanan dan ketertiban masyarakat.

Apabila terjadi konflik masyarakat, polisi dapat berperan sebagai mediator antara pihak-pihak yang terlibat. Oleh karena itu, sangat penting bagi masyarakat untuk memberikan dukungan kepada polisi dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Selain memberikan bantuan, masyarakat juga perlu berkolaborasi dengan pihak kepolisian. Berikut merupakan cara yang dapat dilakukan:

- (1) Meningkatkan kolaborasi antara LSM, sekolah, kelompok agama, dan kepolisian untuk menumbuhkan saling pengertian dan kepercayaan timbal balik.
- (2) Tokoh masyarakat, perwakilan, LSM, dan universitas berkolaborasi untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan polisi dalam pencegahan dan pengelolaan konflik.
- (3) Masyarakat dan kepolisian berkolaborasi untuk meningkatkan kegiatan POLMAS yang merupakan salah satu bentuk perpolisian yang berorientasi pada masyarakat.

### **Pencegahan Konflik**

Pencegahan konflik mengacu pada proses pengumpulan dan evaluasi data dari wilayah yang terkena dampak krisis untuk: memprediksi dan mencegah eskalasi konflik kekerasan, menyusun respons yang tepat terhadap krisis, dan menyajikan tindakan yang mungkin dilakukan kepada pihak-pihak terkait (pada saat yang sama). tingkat regional, nasional, atau internasional) untuk memfasilitasi pengambilan keputusan dan tindakan pencegahan.

Hal-hal yang harus dilakukan dalam rangka menghindari konflik:

- (1) Terlibat dalam kegiatan seperti debat dan lokakarya sangat penting untuk membangun visi bersama di antara orang-orang yang berkepentingan. Kegiatan-kegiatan ini memfasilitasi kesepakatan mengenai reaksi dan tindakan kolektif.
- (2) Mengidentifikasi prekursor atau indikator yang menunjukkan potensi munculnya konflik kekerasan dalam suatu komunitas.
- (3) Mengevaluasi atribut wilayah yang diyakini terkena dampak perang. Ketika merancang strategi untuk menghindari dan mengelola konflik, penting untuk mempertimbangkan variasi geografis dalam hal komposisi populasi, kerumitan permasalahan, dan tingkat keparahan krisis yang dihadapi.
- (4) Melibatkan dan melibatkan pemerintah, organisasi, lembaga, dan pemangku kepentingan terkait lainnya dalam pencegahan konflik.
- (5) Tindakan yang digunakan dalam upaya pencegahan konflik harus dikategorikan ke dalam jangka waktu segera (misalnya dalam satu tahun), jangka menengah (misalnya



2-4 tahun), dan jangka panjang (misalnya 10 tahun). Dengan merumuskan estimasi yang tepat, setiap tindakan selanjutnya akan memperkuat tindakan lainnya, sehingga menghasilkan pengaruh yang lebih bertahan lama.

## KESIMPULAN

Konflik sering kali terjadi di dalam organisasi, baik organisasi formal maupun non formal. Konflik dapat muncul dalam organisasi sebagai akibat dari unsur-unsur rumit seperti spesialisasi tenaga kerja, diferensiasi, tugas-tugas yang saling bergantung, tujuan utama, sumber daya yang terbatas, dan perbedaan persepsi atau pendapat. Namun hal tersebut dapat dicegah dengan membangun visi dan misi bersama, mengkaji daerah yang sedang mengalami konflik maupun melibatkan lembaga yang berwenang. Salah satu contoh badan yang menangani konflik di masyarakat adalah Kepolisian Republik Indonesia. Polri merupakan instansi pemerintah yang peranannya sangat kuat guna membuat kondisi damai di Masyarakat. Selain tugas utamanya untuk menegakkan keamanan dan ketertiban di masyarakat, Polri juga bertanggung jawab guna mengembangkan dan menjaga lingkungan yang damai dan teratur dalam kehidupan bermasyarakat. Polri bisa menjadi mediator antara pihak-pihak yang mengalami konflik. Penting bagi masyarakat umum untuk memberikan bantuan kepada polisi dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Selain memberikan bantuan, masyarakat juga perlu berkolaborasi dengan penegak hukum. Dengan demikian pihak kepolisian dapat menyelesaikan konflik dengan adil tanpa menimbulkan konflik yang lainnya.

## REFERENSI

- Alkautsar, M. F. (2023). Strategi Kepolisian Dalam Penyelesaian Konflik Tumpang Pitu Banyuwangi. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(9), 850-856.
- Nugroho, A. H. (2006). Pengaruh Konflik Peran dan Perilaku Anggota Organisasi terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada Kepolisian Republik Indonesia Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Tualeka, M. W. N. (2017). Teori konflik sosiologi klasik dan modern. *Al-Hikmah: Jurnal studi Agama-agama*, 3(1), 32-48.
- Bambang Irawan. (2018). Organisasi formal dan informal: tinjauan konsep, perbandingan, dan studi kasus . Vol 6, No 4, 197-202
- Juliana Lumintang. (2015). *Dinamika Konflik dalam Organisasi*. Volume IV. No.2.Hal: 1-11
- Ahmad Muslim. (2014). *Jurnal Paedagogy*. Manajemen Konflik Interpersional di sekolah. Volume 1, No 1. Hal: 18-19
- St. Nurhikma Maulida, Dian Anugrah (2022). *Jurnal Ilmu Sosial Politik*. Volume 5. No. 2. Hal:137-138
- Rizal Panggabean. (2009). *Manajemen Konflik Untuk Polisi*.