Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2776-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 26452-26461

Mengidentifikasi Faktor Penyebab Konflik: Faktor Pemicu dan Eskalasi Konflik

Naillah Alifiya Aizatin[1], Khayla Widiyanti[2], Putri Indriani Samosir[3], Yudo Handoko[4]
[1234]Universitas Jambi
Corresponding Author: Name, Surname, e-mail: naillahaa06@gmail.com

Published: May , 2026

ABSTRAK

Konflik merupakan fenomena sosial yang tidak terpisahkan dari kehidupan individu, kelompok, maupun organisasi yang muncul akibat perbedaan kepentingan, nilai, dan tujuan. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif konsep konflik, jenis-jenis konflik, proses terjadinya konflik, faktor pemicu, serta eskalasi konflik dan dampaknya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur terhadap berbagai sumber ilmiah relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa konflik memiliki berbagai bentuk, seperti konflik interpersonal, intrapersonal, dan konflik sosial, serta berkembang melalui tahapan mulai dari konflik laten hingga konflik terbuka dan penyelesaian konflik. Konflik dipicu oleh berbagai faktor, antara lain komunikasi yang tidak efektif, perbedaan kepentingan, ketimpangan sosial, dan persaingan dalam memperoleh sumber daya. Selain itu, konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat mengalami eskalasi yang ditandai dengan meningkatnya intensitas konflik, meluasnya pihak yang terlibat, serta memburuknya hubungan sosial. Dampak eskalasi konflik meliputi penurunan kinerja, terganggunya komunikasi, tekanan psikologis, dan terciptanya lingkungan yang tidak kondusif, meskipun konflik juga berpotensi memberikan dampak positif apabila dikelola secara efektif. Oleh karena itu, konflik perlu dipahami sebagai proses yang dinamis dan dikelola secara konstruktif untuk meminimalkan dampak negatif dan memaksimalkan manfaatnya.

Keywords: Konflik, Proses Konflik, Faktor Pemicu Konflik, Eskalasi Konflik, Manajemen Konflik

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Konflik merupakan fenomena yang tidak terpisahkan dari kehidupan sosial maupun organisasi. Konflik muncul sebagai akibat dari interaksi antarindividu atau kelompok yang memiliki perbedaan kepentingan, nilai, maupun tujuan. Dalam konteks organisasi modern, konflik menjadi hal yang tidak dapat dihindari karena adanya dinamika kerja, struktur hierarki, serta keterbatasan sumber daya. Penelitian menunjukkan bahwa konflik dapat muncul dalam bentuk terbuka maupun tersembunyi yang keduanya berpengaruh terhadap dinamika hubungan kerja dan efektivitas organisasi (Mikkelsen & Humle, 2020).

Seiring perkembangan kajian ilmu sosial dan manajemen, konflik tidak lagi dipandang hanya sebagai fenomena negatif, tetapi juga sebagai proses sosial yang memiliki berbagai bentuk dan karakteristik. Konflik dapat terjadi dalam berbagai jenis, seperti konflik interpersonal, intrapersonal, hingga konflik sosial yang melibatkan kelompok yang lebih luas. Selain itu, konflik juga berkembang melalui tahapan tertentu, mulai dari kondisi laten hingga menjadi konflik terbuka, yang menunjukkan bahwa konflik merupakan proses yang dinamis dan berkembang secara bertahap (Schouten et al., 2024).

Namun demikian, konflik tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor pemicu yang saling berkaitan. Faktor-faktor seperti komunikasi yang tidak efektif, perbedaan kepentingan, ketimpangan sosial, serta persaingan dalam memperoleh sumber daya sering kali menjadi penyebab utama timbulnya konflik. Apabila faktor-faktor tersebut tidak dikelola dengan baik, konflik berpotensi berkembang menjadi lebih kompleks dan sulit dikendalikan (Rakhmaniar, 2024).

Lebih lanjut, konflik yang tidak terkelola dapat mengalami eskalasi, yaitu peningkatan intensitas konflik yang ditandai dengan memburuknya hubungan antar pihak, meningkatnya emosi negatif, serta meluasnya dampak konflik. Eskalasi konflik dapat memberikan dampak negatif terhadap individu maupun organisasi, seperti menurunnya kinerja, terganggunya komunikasi, serta rusaknya hubungan sosial. Oleh karena itu, pengelolaan konflik yang efektif menjadi sangat penting untuk mencegah konflik berkembang ke arah yang destruktif (Dyah & Febriana, 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, meskipun berbagai penelitian telah membahas konflik dalam organisasi dan masyarakat, kajian yang mengintegrasikan konsep konflik, jenis-jenis konflik, proses terjadinya konflik, faktor pemicu, serta eskalasi konflik dan dampaknya secara komprehensif masih terbatas. Padahal, pemahaman yang menyeluruh sangat diperlukan untuk menjelaskan dinamika konflik secara utuh. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif mengenai konsep konflik, jenis-jenis konflik, proses terjadinya konflik, faktor pemicu, serta eskalasi konflik dan dampaknya, sehingga dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian konflik serta menjadi dasar dalam pengelolaan konflik yang lebih efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*literature review*), khususnya *narrative review*. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif konsep konflik, jenis-jenis konflik, proses terjadinya konflik, faktor pemicu, serta eskalasi konflik dan dampaknya berdasarkan berbagai sumber ilmiah yang relevan. Data penelitian diperoleh dari sumber sekunder berupa artikel jurnal ilmiah, buku, dan publikasi akademik yang diterbitkan dalam rentang waktu 2020–2025.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur secara sistematis menggunakan basis data akademik seperti Google Scholar, DOAJ, dan portal jurnal nasional maupun internasional. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian meliputi "konflik sosial", "proses konflik", "faktor pemicu konflik", "eskalasi konflik", dan "manajemen konflik". Sumber yang diperoleh kemudian diseleksi menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria relevansi topik, kredibilitas sumber, serta keterkinian publikasi.

Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif melalui proses identifikasi, klasifikasi, dan sintesis tematik terhadap berbagai konsep yang ditemukan dalam literatur. Tahapan analisis meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Melalui metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan pemahaman yang sistematis dan komprehensif mengenai dinamika konflik dalam kehidupan sosial dan organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep dan Proses Konflik

1. Pengertian

Konflik berasal dari bahasa Latin *configere* yang berarti "saling memukul". Secara sosiologis, konflik merupakan suatu proses sosial yang terjadi antara dua pihak atau lebih, baik individu maupun kelompok, di mana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan cara melemahkan atau membuatnya tidak berdaya. Konflik merupakan fenomena sosial yang tidak dapat dipisahkan dari dinamika kehidupan manusia. Pada tingkat individu, kelompok, maupun kelembagaan, konflik dapat muncul sebagai akibat dari perbedaan kepentingan, nilai, serta keterbatasan sumber daya. Dalam konteks kelembagaan pendidikan, konflik sering terjadi antara tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang, jika tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak pada kinerja organisasi (Dinata & Setyaningsih, 2024).

Konflik merupakan fenomena sosial yang muncul sebagai akibat dari adanya interaksi antar individu maupun kelompok yang memiliki perbedaan kepentingan, nilai, atau tujuan. Dalam kajian literatur, konflik tidak hanya dipahami sebagai pertentangan semata, tetapi juga sebagai suatu proses sosial yang memiliki tahapan dan karakteristik tertentu. Konflik dapat berkembang dari perbedaan sederhana hingga menjadi pertentangan yang lebih kompleks tergantung pada dinamika hubungan antar pihak yang terlibat (Ningrum et al., 2025). Lebih lanjut, konflik juga berkaitan erat dengan proses perubahan sosial dalam masyarakat. Konflik sering kali menjadi bagian dari dinamika sosial yang

mendorong terjadinya penyesuaian maupun perubahan dalam struktur sosial. Dalam beberapa kasus, konflik justru berperan sebagai mekanisme untuk mengungkap ketidakseimbangan atau ketidakadilan yang terjadi dalam masyarakat, sehingga memicu terjadinya perubahan sosial yang lebih luas (Sentosa & Lestariono, 2022).

Dalam konteks kehidupan masyarakat, konflik sosial dapat muncul akibat adanya perbedaan kepentingan antar kelompok serta dipengaruhi oleh kondisi lingkungan dan kebijakan yang berlaku. Penelitian menunjukkan bahwa konflik dapat berkembang ketika terdapat ketegangan sosial yang tidak terselesaikan, terutama dalam situasi yang melibatkan pembatasan sosial atau perubahan kebijakan yang memengaruhi kehidupan masyarakat secara langsung (Kaharap & Dotrimensi, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa konflik tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh faktor struktural dan situasional. Selain itu, konflik juga dapat dipicu oleh faktor non-teknis seperti perbedaan pandangan, kepentingan politik, maupun kondisi sosial yang tidak kondusif. Dalam konteks tertentu, konflik berpotensi meningkat apabila tidak dikelola dengan baik, terutama ketika terdapat kepentingan yang saling bertentangan dan tidak adanya mekanisme penyelesaian yang efektif (Sutisna, 2023). Oleh karena itu, konflik perlu dipahami sebagai fenomena yang memiliki potensi berkembang secara dinamis.

Lebih lanjut, konflik dapat diidentifikasi melalui berbagai indikator yang menunjukkan adanya potensi pertentangan dalam masyarakat, seperti meningkatnya ketegangan sosial, perbedaan kepentingan yang tajam, serta interaksi yang mengarah pada perselisihan terbuka. Indikator-indikator ini penting untuk memahami sejauh mana konflik berkembang dan bagaimana potensi dampaknya terhadap stabilitas sosial (Djatmiko & Purnamasari, 2024). Selain itu, konflik juga dapat ditemukan dalam berbagai representasi kehidupan sosial, termasuk dalam karya sastra yang menggambarkan realitas sosial masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa konflik merupakan fenomena yang bersifat universal dan menjadi bagian dari pengalaman manusia dalam berbagai konteks kehidupan (Krisdayanti & Nofrita, 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa konflik adalah suatu proses sosial yang terjadi akibat adanya perbedaan kepentingan, nilai, maupun tujuan antara individu atau kelompok. Konflik bersifat dinamis, dapat berkembang sesuai dengan situasi dan interaksi antar pihak, serta tidak dapat dihindari dalam kehidupan sosial. Selain sebagai bentuk pertentangan, konflik juga memiliki peran dalam mendorong perubahan sosial, sehingga perlu dipahami dan dikelola secara tepat agar tidak berkembang menjadi kondisi yang merugikan.

2. Jenis-Jenis Konflik

Konflik merupakan bagian integral dari interaksi sosial yang dapat muncul dalam berbagai bentuk dan konteks. Berikut adalah penjelasan mengenai jenis-jenis konflik.

a) Konflik Interpersonal

Konflik jenis ini muncul antar individu dalam suatu kelompok, misalnya antara rekan kerja, teman, atau rekan kerja. Penyebab timbulnya konflik antarpribadi antara lain adalah ungkapan kata yang kasar/kotor, jeleknya perasaan, merasa diri hebat, merasa diri lebih tinggi, cemburu, perbedaan pendapat, perbedaan pemahaman, ego yang tinggi, permasalahan yang dibicarakan di luar lingkungan sekolah, dan masalah yang berasal dari luar lingkungan kelas (Muslim, 2020)

b) Konflik Intrapersonal

Konflik intrapribadi. Konflik intrapersonal adalah konflik antara individu dengan dirinya sendiri. Konflik muncul ketika dua orang mempunyai kebutuhan berbeda yang tidak dapat dipenuhi secara bersamaan. (Muspawi, 2020)

c) Konflik Antarpribadi

Konflik ini terjadi antara individu dengan kelompok atau organisasi lain, misalnya antara pegawai dengan pemerintah atau antara warga negara dengan pemerintah. Salah satu cara untuk meningkatkan analisis konflik pihak swasta adalah dengan mengajarkan siswa berbagai teknik khusus yang mungkin mereka gunakan untuk berinteraksi dengan pihak swasta lainnya. (Lumintang, 2015)

d) Konflik Sosial

Terjadinya konflik antar berbagai kelompok dalam masyarakat, misalnya antara Suku, Agama, Ras, atau kelompok sosial. Konflik sosial muncul antara dua kelompok atau lebih, yang bermanifestasi sebagai konflik fisik antara mereka sebagai anggota berbagai kelompok yang terlibat konflik. (Suparlan, 2006)

e) Konflik Antar Kelas

Konflik ini timbul akibat adanya perbedaan kedudukan sosial atau ekonomi, misalnya antara buruh dan pengusaha. Ketidakpuasan terhadap kondisi ekonomi seringkali menimbulkan konflik seperti ini. Konflik antara kedua kelompok ini biasanya juga disebabkan oleh adanya bisnis yang eksploitatif pada masyarakat kelas bawah dan sistem ekonomi kapitalis. (Mz & Idham, 2020)

f) Konflik Rasial

Konflik rasial adalah ketika seseorang atau sekelompok orang berperilaku tidak menyenangkan berdasarkan keyakinannya masing-masing, yang berkaitan dengan perbedaan keyakinan atau karakteristik yang dapat menimbulkan konflik sosial. Misalnya hubungan antara kelompok ras kulit putih dan kulit berwarna.(Nawawi dkk., 2019)

g) Konflik Budaya

Konflik agama bisa terjadi apabila terdapat perbedaan mendasar antara penganut agama tertentu dengan masyarakat pada umumnya. Konflik ini juga diakibatkan oleh perbedaan budaya antar individu atau kelompok, seperti perbedaan agama atau bahasa yang dapat menimbulkan kesalahpahaman dan konflik.(Gobang, 2014)

h) Konflik Internasional

Konflik internasional adalah proses sosial antara dua orang atau lebih spesifiknya, bagian dari hukum internasional. Biasanya terjadi antar negara di tingkat internasional dan sering kali terkait dengan perang, penyelesaian wilayah, atau perselisihan politik antar negara. (Toruan, 2020)

i) Konflik Keluarga

Konflik ini muncul dalam kelompok akibat beberapa faktor seperti kesulitan atau permasalahan ekonomi, seperti perbedaan pendapat mengenai hak waris. Dalam lingkungan keluarga atau kelompok, konflik dapat muncul karena berbagai jenis konflik yang berbeda-beda, termasuk keunikan dan keberagaman dalam konflik tersebut. (Jalil, 2021)

3. Proses Terjadinya Konflik

Konflik dalam organisasi dipahami sebagai suatu proses yang berkembang secara dinamis melalui interaksi antar individu atau kelompok. Hal ini ditegaskan oleh Carsten K. W. De Dreu dan Michele J. Gelfand (2021) yang menyatakan bahwa *"conflict is a dynamic process that unfolds over time through social interaction."* Pernyataan ini menunjukkan bahwa konflik tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan berkembang secara bertahap. Dengan demikian, konflik dapat dipahami sebagai proses yang memiliki tahapan dari kondisi awal hingga menjadi konflik terbuka.

Konflik pada tahap awal muncul dalam bentuk konflik laten, yaitu ketika sumber konflik telah ada tetapi belum disadari. Menurut Omisore dan Abiodun (2022), *"organizational conflict arises from differences in goals, interests, and limited resources."* Pernyataan ini menegaskan bahwa perbedaan kepentingan dan keterbatasan sumber daya menjadi pemicu utama konflik. Oleh karena itu, konflik laten merupakan kondisi awal yang menjadi dasar berkembangnya konflik apabila tidak dikelola dengan baik.

Tahap berikutnya adalah konflik yang dipersepsikan, yaitu ketika individu mulai menyadari adanya perbedaan yang berpotensi menimbulkan konflik. Dalam kajian konflik kerja, Ståle Einarsen et al. (2020) menyatakan bahwa *"conflict involves the perception of incompatible interests or goals."* Hal ini menunjukkan bahwa konflik muncul ketika individu menilai adanya ketidaksesuaian dalam

kepentingan atau tujuan. Dengan kata lain, konflik pada tahap ini berada pada ranah kognitif karena berkaitan dengan cara individu memahami situasi.

Selanjutnya adalah konflik yang dirasakan, yaitu ketika konflik mulai melibatkan emosi. Liu et al. (2021) menyatakan bahwa *"emotions play a critical role in intensifying workplace conflict."* Pernyataan ini menunjukkan bahwa keterlibatan emosi seperti marah atau kecewa dapat meningkatkan intensitas konflik. Oleh karena itu, konflik pada tahap ini cenderung berkembang lebih cepat karena dipengaruhi oleh faktor emosional.

Tahap berikutnya adalah konflik yang tampak, yaitu konflik yang telah diwujudkan dalam perilaku nyata. Ayoko et al. (2022) menjelaskan bahwa *"conflict becomes manifest through behaviors such as arguments and negative interactions."* Hal ini menunjukkan bahwa konflik dapat diamati melalui tindakan nyata seperti perdebatan atau pertentangan terbuka. Dengan demikian, konflik tidak lagi bersifat tersembunyi, melainkan sudah terlihat dalam interaksi sosial.

Tahap terakhir adalah penyelesaian konflik, yang menentukan apakah konflik berdampak positif atau negatif. Leslie A. DeChurch et al. (2020) menyatakan bahwa *"task conflict can enhance performance, whereas relationship conflict tends to harm it."* Pernyataan ini menunjukkan bahwa konflik dapat memberikan dampak yang berbeda tergantung pada jenis dan pengelolaannya. Oleh karena itu, pengelolaan konflik yang tepat sangat penting untuk menghasilkan dampak yang konstruktif.

Faktor Pemicu Konflik

Faktor pemicu konflik dalam masyarakat muncul karena adanya beberapa kondisi yang saling berkaitan. Secara umum, konflik tidak terjadi secara tiba-tiba, tetapi diawali oleh berbagai masalah dalam hubungan sosial. Dalam teori konflik, Lewis A. Coser menjelaskan bahwa konflik adalah bagian dari kehidupan sosial yang muncul karena adanya perbedaan dan ketidakseimbangan dalam interaksi antarindividu atau kelompok. Sementara itu, Ralf Dahrendorf menegaskan bahwa konflik sering terjadi karena adanya perbedaan kedudukan dan kekuasaan dalam masyarakat.

Salah satu faktor utama pemicu konflik adalah komunikasi yang tidak berjalan dengan baik. Ketika informasi tidak disampaikan secara jelas, sering terjadi kesalahpahaman antara individu atau kelompok. Kesalahpahaman ini dapat menimbulkan rasa curiga, ketidakpercayaan, dan akhirnya memicu konflik (Sani et al., 2023). Dengan kata lain, komunikasi yang buruk sering menjadi awal munculnya masalah yang lebih besar.

Selain itu, ketimpangan sosial dan ekonomi juga menjadi penyebab penting konflik. Perbedaan dalam akses pendidikan, pekerjaan, dan kesejahteraan membuat sebagian kelompok merasa tidak diperlakukan secara adil. Kondisi ini dapat menimbulkan rasa iri dan ketidakpuasan yang berujung pada konflik sosial (Irfan, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kesenjangan, semakin besar pula potensi konflik yang muncul dalam masyarakat.

Faktor berikutnya adalah perbedaan nilai, budaya, dan identitas sosial. Dalam masyarakat yang beragam, perbedaan sebenarnya adalah hal yang wajar. Namun, jika perbedaan ini tidak disikapi dengan sikap saling menghargai, maka dapat menimbulkan pertentangan. Bahkan, ketika perbedaan tersebut digunakan dalam kepentingan politik, konflik bisa semakin mudah terjadi karena masyarakat menjadi terpecah ke dalam kelompok-kelompok tertentu (Sutisna, 2023).

Selanjutnya, persaingan dalam mendapatkan kepentingan atau sumber daya juga dapat memicu konflik. Dalam kehidupan sehari-hari, setiap individu atau kelompok tentu memiliki tujuan masing-masing. Ketika mereka harus bersaing untuk mendapatkan sesuatu yang terbatas, seperti jabatan, uang, atau pengaruh, maka potensi konflik akan meningkat. Hal ini juga terjadi dalam lingkungan organisasi maupun masyarakat (Hutagaol et al., 2023).

Secara keseluruhan, faktor-faktor pemicu konflik tersebut tidak berdiri sendiri, tetapi saling berhubungan. Komunikasi yang buruk dapat memperburuk ketimpangan, perbedaan budaya dapat memperkuat persaingan, dan semua faktor tersebut dapat saling mempercepat terjadinya konflik. Oleh karena itu, konflik perlu dipahami secara menyeluruh agar dapat dicegah dan dikelola dengan baik sebelum berkembang menjadi masalah yang lebih besar.

Eskalasi Konflik dan Dampaknya

1. Pengertian Eskalasi Konflik

Eskalasi konflik merupakan proses meningkatnya intensitas konflik dari kondisi awal yang relatif sederhana menuju situasi yang lebih kompleks dan destruktif. Dalam kajian psikologi

organisasi, eskalasi ditandai oleh perubahan perilaku dan interaksi antar pihak yang semakin negatif, seperti meningkatnya ketegangan emosional, komunikasi yang tidak efektif, serta munculnya tindakan agresif. Penelitian empiris menunjukkan bahwa konflik berkembang secara bertahap melalui dinamika interaksi yang semakin memburuk (Scheppa-Lahyani & Zapf, 2023). Selain itu, konflik tidak bersifat statis, melainkan dapat meningkat apabila tidak dikelola dengan baik dalam konteks organisasi (Greer et al., 2014).

Lebih lanjut, eskalasi konflik juga dipahami sebagai proses yang memperluas cakupan konflik, baik dari segi aktor, isu, maupun dampak yang ditimbulkan. Konflik yang awalnya terbatas dapat berkembang menjadi lebih luas akibat adanya respons timbal balik antar pihak yang saling memperkuat. Dalam perspektif konflik sosial, kondisi ini dikenal sebagai proses yang bersifat memperkuat diri (*self-reinforcing*), di mana tindakan satu pihak memicu reaksi dari pihak lain sehingga konflik terus meningkat dan semakin sulit dikendalikan (van Zomeren et al., 2023).

Sejalan dengan itu, dalam perspektif teori klasik, eskalasi konflik dijelaskan sebagai proses bertahap yang memiliki tingkatan tertentu. Glasl (1982) mengemukakan bahwa konflik berkembang melalui beberapa tahap, mulai dari perbedaan pendapat hingga tahap destruktif di mana kedua pihak mengalami kerugian. Meskipun merupakan teori klasik, model ini masih banyak digunakan dalam penelitian kontemporer untuk menjelaskan dinamika eskalasi konflik dalam berbagai konteks sosial dan organisasi. Coleman et al. (2014) juga menegaskan bahwa eskalasi konflik dapat dipahami sebagai proses dinamis yang melibatkan perubahan pola interaksi secara berkelanjutan.

Lebih lanjut, eskalasi konflik juga berkaitan dengan perubahan kualitas hubungan antar pihak yang terlibat. Konflik yang pada awalnya berfokus pada tugas atau perbedaan pendapat rasional dapat berkembang menjadi konflik yang bersifat personal dan emosional. De Dreu dan Weingart (2003) menunjukkan bahwa konflik hubungan cenderung menimbulkan dampak negatif yang lebih besar dibandingkan konflik tugas. Kondisi ini menyebabkan komunikasi menjadi semakin tertutup, munculnya prasangka, serta menurunnya kepercayaan antar pihak, sehingga konflik menjadi lebih sulit diselesaikan secara konstruktif.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa eskalasi konflik adalah proses peningkatan intensitas, kompleksitas, dan dampak konflik yang terjadi secara bertahap akibat interaksi negatif yang berulang. Proses ini tidak hanya memperbesar konflik, tetapi juga mengubah sifat konflik menjadi lebih destruktif, sehingga diperlukan strategi pengelolaan konflik yang tepat agar tidak berkembang ke tingkat yang lebih merugikan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Eskalasi Konflik

a) Kurangnya Komunikasi yang Baik

Kurangnya komunikasi menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan konflik semakin meningkat. Informasi yang tidak jelas, kesalahpahaman, dan kurangnya keterbukaan dapat menimbulkan pertentangan antarindividu maupun kelompok. Menurut Permata, Lubis, dan Ginting (2021), komunikasi yang tidak efektif dapat memberikan dampak buruk seperti ketidaknyamanan dan penurunan motivasi dalam organisasi. Oleh karena itu, komunikasi yang baik sangat penting untuk mencegah konflik berkembang menjadi lebih besar.

b) Perbedaan Kepentingan dan Tujuan

Setiap individu atau kelompok memiliki tujuan, kebutuhan, dan kepentingan yang berbeda. Ketika perbedaan tersebut tidak dapat disatukan, maka konflik dapat meningkat menjadi lebih serius. Pratiwi (2021) menjelaskan bahwa konflik organisasi berkembang karena adanya perbedaan pandangan dan kepentingan antaranggota organisasi. Jika tidak dikelola dengan baik, konflik dapat mengganggu hubungan kerja dan kerja sama antaranggota.

c) Lemahnya Manajemen Konflik

Konflik yang tidak segera diselesaikan akan terus berkembang dan menjadi lebih sulit dikendalikan. Siregar dan Usriyah (2021) menyatakan bahwa komunikasi memiliki peran penting dalam langkah preventif dan represif untuk mengelola konflik dalam organisasi.

Ketika manajemen konflik tidak berjalan efektif, maka konflik dapat berubah menjadi eskalasi konflik yang merugikan banyak pihak.

d) Faktor Individu dan Emosi

Sikap egois, emosi yang tidak terkendali, dan kurangnya kemampuan memahami orang lain juga dapat memperbesar konflik. Dalam penelitian Cindoswari dan Novi (2021), dijelaskan bahwa kelalaian individu dalam menyampaikan informasi menjadi salah satu hambatan komunikasi yang memicu konflik organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa faktor pribadi sangat mempengaruhi terjadinya eskalasi konflik.

e) Pengaruh Media Sosial

Media sosial dapat mempercepat penyebaran informasi, termasuk informasi yang bersifat provokatif atau menimbulkan perdebatan. Pierri et al. (2022) menjelaskan bahwa media sosial masih rentan digunakan untuk penyebaran propaganda dan informasi yang tidak terpercaya, terutama saat terjadi konflik. Penyebaran informasi tersebut dapat memperbesar ketegangan sosial dan mempercepat eskalasi konflik di masyarakat.

3. Dampak Eskalasi Konflik

Eskalasi konflik adalah kondisi ketika konflik yang awalnya kecil berkembang menjadi semakin besar dan intens. Hal ini biasanya ditandai dengan meningkatnya emosi, meluasnya pihak yang terlibat, serta tindakan yang semakin merugikan. Secara umum, eskalasi konflik membawa dampak negatif dalam berbagai aspek kehidupan.

Eskalasi konflik dapat merusak hubungan antar individu atau kelompok. Ketika konflik meningkat, komunikasi menjadi tidak efektif, dipenuhi emosi negatif, dan sering menimbulkan kesalahpahaman. Kondisi ini menyebabkan menurunnya kepercayaan serta memburuknya kualitas hubungan sosial maupun kerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan bahwa *"relationship conflict is consistently associated with lower trust and poorer relationship quality"* yang menunjukkan bahwa konflik hubungan berkaitan erat dengan menurunnya kepercayaan dan kualitas relasi (De Dreu & Greer, 2021).

Selain itu, eskalasi konflik juga menyebabkan menurunnya kinerja dan produktivitas. Individu atau kelompok yang terlibat konflik cenderung lebih fokus pada pertentangan dibandingkan tujuan utama yang ingin dicapai. Hal ini membuat perhatian teralihkan dan efektivitas kerja menurun. Sejalan dengan itu, disebutkan bahwa *"conflict can divert attention away from task accomplishment and reduce team effectiveness"*, yang berarti konflik dapat mengalihkan perhatian dari penyelesaian tugas dan menurunkan efektivitas tim (O'Neill & McLarnon, 2022).

Eskalasi konflik juga berdampak pada kondisi emosional dan psikologis individu. Konflik yang berlangsung dalam waktu lama dapat menimbulkan stres, kecemasan, dan kelelahan emosional. Hal ini diperkuat oleh temuan bahwa *"interpersonal conflict is positively related to psychological strain and emotional exhaustion"*, yang menunjukkan bahwa konflik interpersonal berkaitan dengan meningkatnya tekanan psikologis dan kelelahan emosional (Liu et al., 2023).

Selain itu, eskalasi konflik menciptakan lingkungan yang tidak kondusif. Suasana menjadi tegang, tidak nyaman, dan sulit untuk membangun kerja sama yang baik. Dalam hal ini, dinyatakan bahwa *"poorly managed conflict can lead to a dysfunctional organizational climate"*, yang berarti konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat merusak iklim organisasi secara keseluruhan (Rahim, 2023).

KESIMPULAN

Konflik merupakan fenomena sosial yang tidak terpisahkan dari kehidupan individu, kelompok, maupun organisasi yang muncul akibat perbedaan kepentingan, nilai, dan tujuan. Berdasarkan hasil kajian, konflik memiliki berbagai bentuk seperti konflik intrapersonal, interpersonal, dan konflik sosial, serta berkembang melalui proses yang dinamis mulai dari konflik laten, konflik yang dipersepsikan dan dirasakan, hingga konflik terbuka dan penyelesaiannya. Temuan kajian menunjukkan bahwa konflik tidak terjadi secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang saling berkaitan, terutama komunikasi yang tidak efektif, ketimpangan sosial, perbedaan nilai dan

budaya, serta persaingan dalam memperoleh sumber daya. Faktor-faktor tersebut berperan penting dalam menentukan intensitas dan arah perkembangan konflik.

Lebih lanjut, konflik yang tidak dikelola dengan baik cenderung mengalami eskalasi yang ditandai dengan meningkatnya intensitas konflik, meluasnya pihak yang terlibat, serta memburuknya hubungan sosial. Eskalasi konflik memberikan dampak negatif berupa penurunan kinerja, terganggunya komunikasi, tekanan psikologis, dan terciptanya lingkungan yang tidak kondusif. Namun demikian, konflik juga memiliki potensi positif apabila dikelola secara konstruktif.Dengan demikian, kajian ini menegaskan bahwa konflik merupakan proses sosial yang dinamis dan multidimensional, sehingga diperlukan pengelolaan konflik yang efektif dan strategis untuk memini malkan dampak negatif serta mengoptimalkan potensi positif konflik dalam kehidupan sosial dan organisasi.

REFERENSI

Ayoko, O. B., Callan, V. J., & Härtel, C. E. J. (2022). Workplace conflict and outcomes. *International Journal of Conflict Management*.

Cindoswari, A. R., & Novi, N. (2021). *Komunikasi Internal Departemen Sales Marketing dan Departemen Front Office The Hills Hotel Batam dalam Menghadapi Konflik Organisasi*. Communicology: Jurnal Ilmu Komunikasi. https://doi.org/10.21009/COMMUNICOLOGY.021.10

Coleman, P. T., Vallacher, R. R., Nowak, A., & Bui-Wrzosinska, L. (2007). *Intractable conflict as an attractor: A dynamical systems approach to conflict escalation and intractability*. American Behavioral Scientist, 50(11), 1454–1475. https://doi.org/10.1177/0002764207302463

Coser, L. A. (1998). *The functions of social conflict*. Free Press.

De Dreu, C. K. W., & Gelfand, M. J. (2021). Conflict in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055256

De Dreu, C. K. W., & Greer, L. L. (2021). Conflict in organizations: Beyond effectiveness and performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 8*, 1–23. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055046

De Dreu, C. K. W., & Weingart, L. R. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 741–749. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.741

DeChurch, L. A., Mesmer-Magnus, J. R., & Doty, D. (2020). Moving beyond relationship and task conflict. *Human Resource Management Review*. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100699

Dinata, Y., & Setyaningsih, R. (2024). Strategi kepala madrasah dalam mengelola konflik tenaga kependidikan. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *4*(1), 1-22.

Djatmiko, A. A., & Purnamasari, N. L. (2024). Indikator potensi konflik sosial menjelang pelaksanaan pilkada 2024. *Jurnal Civic Hukum, 10*(1). https://doi.org/10.22219/jch.v10i1.36072

Dyah, H., & Febriana, P. (2024). Conflict management in organizational communication. *Academia Open*. https://doi.org/10.21070/acopen.9.2024.5350

Einarsen, S. V., et al. (2020). Bullying and conflict at work. *Journal of Organizational Behavior*.

Glasl, F. (1982). The process of conflict escalation and roles of third parties. Dalam G. B. J. Bomers & R. B. Peterson (Eds.), *Conflict management and industrial relations* (hlm. 119–140). Springer.

Greer, L. L., Saygi, O., Aaldering, H., & De Dreu, C. K. W. (2014). Conflict in medical teams: Opportunity or danger? *Medical Education*, 54(10), 935–942. https://doi.org/10.1111/medu.14224

Hutagaol, T. N. D., Wahyudi, B., Tirto, D., Widodo, P., & Saragih, H. J. R. (2023). Analysis of the factors of conflict between student groups in Makassar City. *International Journal of Humanities Education and Social Sciences*, 3(3).

Irfan, M. (2023). Identifikasi konflik di Indonesia: Studi terhadap kondisi dan pemicu tindakan kekerasan. *International Journal of Humanities Education and Social Sciences*. https://doi.org/10.57251/ici.v2i1.454

Kaharap, Y., & Dotrimensi. (2023). Konflik sosial internal masyarakat pada masa diberlakukannya aturan pembatasan sosial di Kota Palangka Raya. *Journal Sosiologi, 5*(2), 85–94. https://doi.org/10.59700/jsos.v5i2.8188

Krisdayanti, & Nofrita, M. (2024). Konflik sosial dalam novel pada artikel 2019–2024: Kajian peer review. *Kopula: Jurnal Bahasa, Sastra, dan Pendidikan, 7*(2). https://doi.org/10.29303/kopula.v7i2.6911

Liu, W., et al. (2021). Emotional dynamics in workplace conflict. *Journal of Management Development*.

Liu, Y., Wang, M., Chang, C. H., Shi, J., Zhou, L., & Shao, R. (2023). Work–family conflict and psychological strain: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 108*(1), 1–20. https://doi.org/10.1037/apl0001023

Mikkelsen, E. N., & Humle, D. M. (2020). Dynamics of overt and covert conflict in organizations: The power of organizational identity. *Group & Organization Management*. https://doi.org/10.1177/1059601120961248

Ningrum, O. S., Yaqin, M. A., Husin, H. D. Z., & Mu'alimin. (2025). Definisi dan tingkatan konflik: Analisis konseptual dan kontekstual dengan pendekatan literature review. *QAYID: Jurnal Pendidikan Islam, 1*(2). https://doi.org/10.61104/qd.v1i2.539

O'Neill, T. A., & McLarnon, M. J. W. (2022). Team conflict and team effectiveness: The moderating role of conflict management. *Journal of Organizational Behavior, 43*(2), 237–258. https://doi.org/10.1002/job.2590

Omisore, B. O., & Abiodun, A. R. (2022). Organizational conflict and performance. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*.

Permata, A. Q., Lubis, K., & Ginting, R. (2021). *Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik*. Komunika, 17(1). https://doi.org/10.32734/komunika.v17i1.6805

Pierri, F., Luceri, L., Jindal, N., & Ferrara, E. (2022). *Propaganda and Misinformation on Facebook and Twitter during the Russian Invasion of Ukraine*. arXiv. https://doi.org/10.48550/arXiv.2212.00419

Pratiwi, M. A. (2021). *Perkembangan Teori Konflik Organisasi*. Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang, 4(1), 51–65. https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i1.2209

Rahim, M. A. (2023). *Managing conflict in organizations* (5th ed.). Routledge. https://doi.org/10.4324/9781003126170

Rakhmaniar, A. (2024). Komunikasi krisis dalam organisasi: Analisis naratif tentang pengelolaan konflik internal. *RISOMA: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Pendidikan*. https://doi.org/10.62383/risoma.v2i2.243

Sani, M. A., Marzuki, & Putri, H. N. A. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi dinamika konflik dalam kelompok kerja dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. *Journal of Islamic Business Management Studies*, 4(1), 31–41. https://doi.org/10.51875/jibms.v4i1.230

Scheppa-Lahyani, M. N., & Zapf, D. (2023). Are you threatening me? Development and validation of the conflict escalation questionnaire. *Frontiers in Psychology*, 14, 1164990. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1164990

Schouten, M. E., van Knippenberg, D., & Greer, L. L. (2024). Hierarchy conflict: Causes, expressions, and consequences. *Organization Science*. https://doi.org/10.1287/orsc.2023.17976

Sentosa, A., & Lestariono, W. (2022). Konflik dan perubahan sosial. *Wacana: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Interdisiplin, 9*(2), 465–477. https://doi.org/10.37304/wacana.v9i2.7476

Siregar, F. A., & Usriyah, L. (2021). *Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik*. Idarah: Jurnal Pendidikan dan Kependidikan, 5(2), 163–174. https://doi.org/10.47766/idarah.v5i2.147

Sutisna, A. (2023). Analisis faktor-faktor non-elektoral potensi pemicu konflik Pemilu 2024. *Electoral Governance: Jurnal Tata Kelola Pemilu Indonesia*, 5(1), 94–112. https://doi.org/10.46874/tkp.v5i1.964

Sutisna, A. (2023). Analisis faktor-faktor non-elektoral potensi pemicu konflik pemilu tahun 2024. *Electoral Governance: Jurnal Tata Kelola Pemilu Indonesia, 5*(1). https://doi.org/10.46874/tkp.v5i1.964

van Zomeren, M., d'Amore, C., Pauls, I. L., Shuman, E., & Leach, C. W. (2023). The intergroup value protection model: A dynamic approach to intergroup conflict escalation. *Personality and Social Psychology Review*. https://doi.org/10.1177/10888683231192120