

# Urgensi Penerapan Manajemen Konflik Dalam Organisasi Perkuliahan

ANISATUL HIDAYAH<sup>1</sup>, MUHAMAD SUPRIADI<sup>2</sup>, SHALEH<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia  
Email: [22204081021@student.uin-suka.ac.id](mailto:22204081021@student.uin-suka.ac.id)

## ABSTRAK

Beragam persepsi dalam suatu organisasi menjadi satu di antaranya pemicu terjadinya konflik. Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui urgensi penerapan manajemen konflik dalam suatu organisasi perkuliahan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan pengumpulan data melalui wawancara serta menggunakan metode analisis deskriptif. Dengan partisipan P1 selaku anggota organisasi perkuliahan di salah satu Universitas Swasta Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa urgensi penerapan manajemen konflik dalam suatu organisasi perkuliahan penting dilakukan. Menjadikan sebuah konflik agar tidak merugikan suatu organisasi, namun menjadikan manfaat dan hikmah bagi organisasi yang bersangkutan. Menyelesaikan suatu permasalahan dengan baik dapat menjadi sebuah indikator kesuksesan suatu organisasi melakukan manajemen konflik. Komunikasi yang dilakukan oleh seluruh anggota dengan pengendalian dari pemimpin organisasi dengan tujuan anggota berfokus pada tujuan yang sama. Kesadaran terhadap permasalahan dapat meningkatkan produktivitas. Adanya kemampuan manajemen konflik menjadikan organisasi semakin kuat dan berkembang ketika menghadapi permasalahan.

**Kata Kunci:** Manajemen Konflik, Organisasi, Pendidikan.

## ABSTRACT

*Various perceptions in an organization are one of the triggers for conflict. This study's goal is to determine the urgency of implementing conflict management in a lecture organization. This study employs a descriptive qualitative approach, gathering data through interviews and using descriptive analysis methods. With participant P1 as a member of a lecture organization at a Yogyakarta private university. The results of the research show that it is important to implement conflict management in a lecture organization. Make a conflict so as not to harm an organization, but make benefits and lessons for the organization concerned. Resolving a problem properly can be an indicator of the success of an organization in managing conflict. A process-oriented strategy, conflict management guides how to impact interests and how players and outsiders communicate. Communication carried out by all members with control from organizational leaders with the aim of members focusing on the same goal. Awareness of the problem can increase productivity. The existence of conflict management skills makes the organization stronger and develops when facing problems.*

**Keywords:** Conflict Management, Organization, Education.

## 1. PENDAHULUAN

Organisasi dilakukan oleh seseorang di luar kegiatan perkuliahan dalam kelas. Organisasi di kampus menjadi pilihan mahasiswa di antaranya untuk melatih *soft skill* dan menambah relasi **(Rosyida et al., 2022)**. Kemampuan *soft skill* berupa perilaku interpersonal yang dibutuhkan guna mengembangkan dan optimalkan kinerja **(Rosyida et al., 2022; Sumantika & Susanti, 2021)**. Seseorang yang mempunyai kemampuan soft skill mempunyai *value* tersendiri. Oleh karena itu, mahasiswa melatih soft skill dengan mengikuti organisasi perkuliahan. Selain itu perbedaan pendapat sering kali terjadi **(Nasrudin et al., 2021)**. Menjadikan sebuah tantangan tersendiri dari suatu organisasi untuk menyelesaikannya.

Adanya perbedaan pendapat, berbagai anggota yang mengakibatkan terjadinya konflik **(Ariyanti et al., 2019; Isa, 2016)**. Di antaranya perbedaan keahlian dan komposisi dari berbagai kelompok, perbedaan tujuan dari anggota kelompok, terjadinya peran ambiguitas pertanggung jawaban serta sistem pemberian *reward* atau hadiah yang diberikan yang menyebabkan terjadinya konflik. Terjadinya konflik ini tidak bisa dihindari, namun dapat di minimalisir **(Drysdale et al., 2014)**. Konflik dalam sebuah organisasi baik di antar individual ataupun individu dengan kelompok atau pun kelompok dengan kelompok yang lainnya. Penanganan konflik dijadikan sebagai indikator kesuksesan suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja yang dihasilkan secara komprehensif, baik dari aspek kerja manusia, finansial, metode kerja serta lingkungan yang kondusif **(Adha et al., 2019; Miftahudin, 2015)**.

Konflik merupakan proses interaksi akibat terjadi ketidaksesuaian atau perbedaan antar dua belah pihak, baik dalam sebuah organisasi. Di antaranya tingkat spesialisasi yang diberikan, gaya pemimpin, kecocokan tujuan anggota dengan organisasi, sistem kompensasi berpengaruh, baik positif maupun negatif **(Rusdiana, 2015)**. Proses interaksi terjadi ketidaksesuaian atau kecocokan antar individu pelaksanaannya. Perbedaan sifat individu juga dapat menimbulkan konflik. Penanganan semua anggota saling tergantung menciptakan hubungan kerja saling mendukung, hal ini untuk tercapainya tujuan organisasi **(Anggraeni, 2020)**. Penanganan konflik tidak terlepas dari peran pemimpin, konflik yang dikelola serta ketika dikendalikan dengan baik, keuntungan organisasi meningkat **(Juharyanto et al., 2020)**. Sebaliknya jika konflik tidak ditangani dengan baik, itu dapat merugikan organisasi. Oleh karena itu, agar konflik tidak mengganggu pencapaian tujuan organisasi, pemimpin organisasi harus memiliki kemampuan untuk menangani konflik. Satu di antaranya kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah bagaimana cara mengelola suatu konflik **(Pontoh et al., 2019)**.

Cara pengelolaan suatu konflik ini bisa disebut dengan manajemen konflik. Dapat dikatakan juga sebagai serangkaian tindakan dan reaksi yang dilakukan oleh pelaku dan pihak luar dalam suatu konflik, termasuk suatu pendekatan berorientasi proses yang berfokus pada cara pelaku dan pihak luar berkomunikasi **(Herdiansyah, 2014)**. Untuk pihak luar atau informasi akurat tentang konflik diperlukan oleh pihak ketiga. Dengan kepercayaan terhadap pihak ketiga, pelaku dapat berkomunikasi dengan baik. Namun manajemen konflik dapat juga dilakukan tanpa pihak ketiga. Pentingnya manajemen konflik ini untuk mengalihkan perselisihan ke hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan proses akhir berupa penyelesaian konflik serta menghasilkan hasil yang positif, bermufakat, kreatif, atau agresif **(Herdiansyah, 2014)**.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Henizar, Ridho dan Salsabila terkait urgensi penerapan manajemen konflik di organisasi perkuliahan sangat penting dilakukan seorang mahasiswa yang tergabung dalam organisasi di perkuliahan **(Rosyida et al., 2022)**. Adanya manajemen konflik ini pada organisasi dapat bertahan dan berkembang jika konflik telah terselesaikan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Azirah terkait manajemen konflik organisasi terhadap peningkatan kinerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik dapat mempengaruhi kinerja **(Hasibuan, 2018)**. Dengan demikian, penelitian yang dilakukan oleh Fauzan dan Lailatul terkait peranan komunikasi organisasi dalam manajemen konflik. Komunikasi mempunyai peran penting dalam pengimplementasian berbagai kegiatan pengelolaan konflik sebuah organisasi. Komunikasi juga mempunyai peran informatif, *regulative*, persuasi serta *integrative* mengelola konflik dalam organisasi **(F. A. Siregar & Usriyah, 2021)**.

Perbedaan penelitian yang dilakukan sebelumnya terletak pada jenis metodologi penelitian yang digunakan. Pada penelitian sebelumnya menggunakan literatur *review* serta penelitian manajemen konflik yang berfokus di luar organisasi perkuliahan, seperti di tempat kerja untuk meneliti pengaruh dari manajemen konflik terhadap dari kinerja karyawan. Pada penelitian, berfokus bagaimana menyelesaikan permasalahan yang terjadi dengan baik. Pada artian lainnya, pentingnya manajemen konflik di suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti membahas bagaimana urgensi penerapan manajemen konflik dalam suatu organisasi perkuliahan.

### **1.1 Manajemen Konflik**

Menurut G. R. Terry manajemen merupakan sebuah usaha yang khas terdiri dari berbagai tindakan, pengorganisasian, perencanaan, pengawasan, serta penggerakan yang dilakukan guna menentukan dan mencapai berbagai sasaran yang ditetapkan melalui pemanfaatan SDM dan berbagai sumber lain. Sedangkan menurut Dubrin manajemen merupakan suatu proses penggunaan sumber daya pada organisasi guna mencapai visi organisasi melalui fungsi *planning, decision making, organizing, leading and controlling* **(Kusworo, 2019)**.

Konflik berasal dari Bahasa latin, "*configere*" yang mempunyai arti saling memukul. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti sebagai percekocokkan, pertentangan, atau perselisihan **(Ismi et al., 2022)**. Konflik merupakan suatu perbedaan yang tidak sesuai dengan perkiraan dengan kenyataan yang berbeda **(Muspawi, 2014)**.

Namun, manajemen konflik adalah kumpulan tindakan dan reaksi antara pihak yang terlibat dalam konflik dan pihak luar **(Herdiansyah, 2014)**. Pendapat lainnya mengatakan bahwa manajemen konflik adalah cara untuk menangani masalah antara dua belah pihak yang berselisih atau yang terjadi dalam kelompok atau organisasi **(Hasanah, 2020)**. Sejalan dengan itu manajemen konflik merupakan tindakan yang dilakukan oleh pihak yang terlibat dalam konflik atau pihak ketiga untuk membuat rencana konflik dan menerapkannya untuk menangani konflik agar mencapai keputusan yang diinginkan **(Kusworo, 2019)**.

Dari beberapa pengertian disimpulkan bahwa manajemen konflik adalah suatu upaya yang dilakukan untuk mengendalikan keadaan ketika terjadinya perseteruan agar permasalahan tidak meluas dan merugikan lainnya. Dengan demikian dari konflik tersebut dapat menjadi penguat suatu organisasi bahkan menjadi resolusi atau penyelesaian konflik tersebut.

### 1.2 Faktor terjadinya Konflik

Faktor-faktor yang menyebabkan konflik biasanya ada pada individu dan kelompok dalam suatu organisasi, tetapi sumber utama konflik dalam organisasi adalah antara lain **(Kusworo, 2019)**.

- a) Sumber daya terbatas (langka).
- b) Perbedaan tujuan individu.
- c) Per tumpang-tindihan pekerjaan dalam organisasi.
- d) Perbedaan tata nilai dan pandangan dari berbagai unit.
- e) Gaya hidup individu yang berbeda.
- f) Kekaburan dan persamaan pelaksanaan tugas.
- g) Komunikasi yang kurang kondusif.
- h) Program rencana kurang baik.
- i) Budaya kerja tidak mandiri.
- j) Kepemimpinan tidak efektif.

### 1.3 Strategi Manajemen Konflik

Terdapat tiga saran sebagaimana yang diajukan oleh Stoner dan Wankel, antara lain sebagai berikut.

- a) Merangsang konflik yang memiliki prestasi kerja rendah dikarenakan tingkatan konflik rendah.
- b) Mengurangi konflik jika tinggi atau tidak produktif, dan
- c) Menyelesaikan konflik **(Kusworo, 2019)**.

Pada lainnya terdapat beberapa Langkah dalam menyelesaikan konflik, antara lain **(Ismi et al., 2022)**.

- a) Pengenalan; kesenjangan dengan keadaan yang terjadi.
- b) Diagnosis; metode yang benar bagaimana konflik terjadi.
- c) Menyepakati solusi; mengumpulkan masukan dari berbagai orang yang terlibat dalam konflik tersebut.
- d) Pelaksanaan; melaksanakan hasil kesepakatan.
- e) Evaluasi; sebagai tahap ada kemungkinan bahwa penyelesaian konflik yang telah diputuskan dan diterapkan akan menguntungkan semua pihak **(Ismi et al., 2022)**.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif adalah jenis penelitian yang mengarah pada deskripsi rinci tentang kondisi dan proses penelitian serta hubungannya dengan berbagai subjek pokok yang ditemukan pada sasaran penelitian **(Fadlilah, 2020)**. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang mengumpulkan data yang berupa perilaku yang dapat diamati dengan pancaindra serta kata-kata tertulis atau lisan **(Susilowati, 2022)**. Mendeskripsikan urgensi pene rapan manajemen konflik dalam suatu organisasi perkuliahan di salah satu Universitas Swasta Yogyakarta.

Metode wawancara digunakan untuk mengumpulkan data. Wawancara dilakukan melalui *WhatsApp* dengan P1 selaku anggota organisasi dari perkuliahan tersebut selama 75 menit. Wawancara untuk memperoleh informasi secara mendalam mengenai bagaimana peran manajemen konflik yang dilakukan oleh organisasi tersebut. Adapun penguat dan referensi penelitian ini bersumber dari berbagai penelitian terdahulu.

Selanjutnya, metode pengumpulan data digunakan melalui wawancara terstruktur. Setelah itu, metode analisis data digunakan dengan triangulasi. Teknik dengan cara yang digunakan guna membandingkan berbagai data dari hasil penelitian. Menggunakan Teknik analisis data berdasarkan model Miles dan Huberman, termasuk pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Organisasi di perkuliahan dimanfaatkan oleh mahasiswa sebagai pengisi waktu luang disela kegiatan perkuliahan dan sebagai pengembangan diri dapat dikatakan juga sebagai pengaplikasian dari materi kuliah yang didapatnya. Hal ini diutarakan oleh P1 sebagai anggota organisasi perkuliahan baik formal dan nonformal, yaitu:

“Alasan mengikuti organisasi formal di perkuliahan ini karena banyak divisi dan kegiatan yang terkait dengan materi perkuliahanku terkhusus di jurusanku yaitu psikologi. Jadi untuk mempraktikkan langsung melalui organisasi yang diikuti, selain itu juga perbanyak relasi serta mengisi kesibukan setelah perkuliahan. Sedangkan alasan mengikuti organisasi nonformal ini, melanjutkan dari ekstrakurikuler di SMA sebelumnya (teater). Mengenai mengekspresikan emosi juga sebagaimana jurusanku psikologi serta rasa kekeluargaan yang sangat erat”.

Sebagaimana yang telah diutarakan oleh P1 bahwa organisasi di perkuliahan ini digunakan untuk menambah relasi, mengembangkan potensi diri dan memanfaatkan waktu luang di luar perkuliahan. Dengan demikian, penelitian yang dilakukan oleh Henizar dkk terkait urgensi penerapan manajemen konflik di organisasi perkuliahan. Menyatakan bahwa organisasi dilakukan untuk melatih *soft skill* dan menambah relasi pertemanan (**Rosyida et al., 2022**).

#### 3.1 Faktor terjadinya Konflik dalam Organisasi Perkuliahan

Pada suatu organisasi terbentuk dari berbagai karakter mahasiswa dengan pemikiran yang berbeda-beda. Namun sebagai mana organisasi dibentuk memiliki tujuan yang disamakan. Hal ini dijadikan sebagai acuan dari suatu organisasi. Pada suatu organisasi dipimpin oleh seorang ketua sebagai pengayom bagi anggota organisasi tersebut. Pada suatu organisasi terjadinya konflik pasti terjadi, hal ini bisa dari perbedaan pendapat, kurangnya komunikasi yang dilakukan bisa menjadi pemicu suatu konflik terjadi. Sebagaimana yang diutarakan oleh P1, yaitu:

“Pada suatu organisasi pasti pernah terjadi konflik, baik pada organisasi formal dan nonformal. Faktor terjadinya konflik bermacam-macam bisa dari kurangnya komunikasi ketua dengan anggota ataupun pada sesama anggota, pemilihan ketua atau penanggung jawab yang bukan pada ranahnya, gaya pemimpin dalam suatu organisasi dan kelalaian pada tanggung jawab serta sikap ketua pada anggota ataupun pada sesama anggota”.

Dari pemaparan P1 dijelaskan bahwa konflik dalam sebuah organisasi tidak dapat dihindari. Karena pada sebuah organisasi terdiri dari banyak orang yang memiliki karakter bermacam-macam dengan pemikiran yang berbeda-beda. Perbedaan pemikiran juga bisa menjadi suatu konflik yang dialami oleh organisasi. Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Jefri mengenai manajemen konflik dalam sebuah organisasi. Penelitian tersebut menyatakan bahwa terjadinya konflik disebabkan adanya tantangan, timbulnya pertentangan antar anggota dan ambisi dari salah satu anggota organisasi (**Herdiansyah, 2014**).

### 3.2 Strategi Manajemen Konflik dalam Organisasi Perkuliahan

Setiap konflik organisasi tidak dapat dihindari. Namun konflik ini dapat diatasi atau bahkan diselesaikan agar tidak menghambat jalannya suatu organisasi. Konflik yang terjadi menghambat jalannya suatu organisasi. Hal tersebut harus diselesaikan dengan cara yang baik, agar tidak menghambat jalannya suatu program dari suatu organisasi. P1 mengutarakan bagaimana strategi yang dilakukan untuk menangani konflik di organisasinya baik organisasi formal maupun nonformal, yaitu:

“Konflik yang sering terjadi perbedaan pendapat karena banyaknya anggota dan dari yang memberikan pendapat ini terkesannya lebih memaksakan untuk pendapatnya sebagai keputusan akhir organisasi. Hal ini ditangani sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur) dari organisasi bahwa keputusan akhir mutlak berada di tangan pemimpin dan sebagai anggota hanya bisa mengajukan pendapatnya. Terkait SOP ini juga ada pemberlakuan sikap pada sesama anggota, karena pernah terjadi permasalahan berawal dari ucapan (komunikasi yang kurang baik) anggota lain sehingga menimbulkan hambatan acara yang dilakukan organisasi tersebut”.

Berdasarkan pemaparan P1 di atas dikatakan bahwa keputusan akhir mutlak berada di tangan pemimpin. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari anggota yang memaksakan kehendaknya. Pengaturan konflik agar tidak meluas atau dapat dikendalikan **(Na'im, 2021)**. Pada kondisi lain dilakukan juga perbedaan penyelesaian. Sebagaimana pengutaraan dari P1 terkait permasalahannya, yaitu:

“Sering terjadi kekurangan dana, hal ini diakibatkan kurang tepatnya perhitungan perencanaan yang dibuat sehingga mengakibatkan banyak anggota panitia menambah dana yang berasal dari dana pribadi yang tidak sedikit bahkan sampai menjual barang-barang untuk menutupi kekurangan dana tersebut. Jadi penyelesaiannya dengan Kerja sama tim yang baik, permasalahan bisa terselesaikan. Setelah terjadinya acara kegiatan, diberikan waktu 1 minggu untuk waktu istirahat kemudian melakukan evaluasi bersama. Evaluasi ini dilakukan bertujuan untuk kritik dan masukan sebagaimana acara yang dijalankan. Serta seringnya diadakan sraung (kegiatan kumpul) untuk meningkatkan kedekatan antar anggota. Tetapi untuk anggota yang lepas tanggung jawab pada organisasi formal diserahkan pada anggota setelah itu ketua, namun jika belum ada perbedaan terhadap tanggung jawab tersebut diserahkan kepada Pembina (Kajur) sebagai tindak lanjutan”.

Berdasarkan pemaparan P1 di atas dikatakan bahwa penyelesaian konflik dengan adanya kerja sama tim yang baik, SOP yang diberlakukan dengan jelas, gaya pemimpin yang mengayomi. dan wewenang yang dimiliki Pembina sebagai kontrol pengendali. Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Uswatun terkait manajemen konflik untuk meningkatkan kualitas kerja di sekolah Islam. Penelitian tersebut menyatakan bahwa konflik yang dialami menjadi stimulus peningkatan kualitas kinerja, kemampuan dan inovasi yang dilakukan pemimpin mengombinasikan cara, strategi manajemen konflik yang efektif, seperti islah, tahkim, musyawarah, tabayyun, dan lainnya **(Hasanah, 2020)**.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Mohamad Muspawi terkait manajemen konflik adalah upaya untuk mengatasi ketidaksepakatan dalam organisasi. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa konflik pada suatu organisasi tidak terhindar. Penyelesaian konflik yang dijadikan sebagai hikmah dan manfaat yang dijadikan organisasi untuk ke depannya bukan menimbulkan kerugian dari organisasi **(Muspawi, 2014)**. Sebagaimana penelitian Siregar bahwa konflik

yang diselesaikan dengan baik menjadikan sebuah penguat tersendiri untuk suatu organisasi. Konflik yang dapat dijadikan sebagai motivasi, karena konflik mempunyai kemampuan untuk memberikan perubahan dan kesuksesan **(N. M. Siregar, 2020)**.

### **3.4 Urgensi Manajemen Konflik dalam Organisasi Perkuliahan**

Terjadinya konflik dalam suatu organisasi perkuliahan dikendalikan melalui manajemen konflik. Konflik yang terjadi, dijadikan sebagai penguat kekompakan suatu organisasi. Manajemen konflik dilakukan sebagai tindak pengendalian ke arah semula setelah terjadinya suatu konflik pada organisasi. Hal ini diutarakan oleh P1 terkait urgensi manajemen konflik dalam organisasi perkuliahan, yaitu:

“Dari pengadaaan evaluasi ini semua anggota mendapatkan kritik dan masukan untuk ke depannya. Peran pemimpin juga berpengaruh terkait konflik yang terjadi di sebuah organisasi. Pernah terjadi sebuah konflik yang harus ditindak lanjuti oleh Pembina (Kajur) terkait kelalaian tanggung jawab pada salah satu divisi yang mengakibatkan 1 bulan tidak ada progres pada divisi tersebut. Setelah ditindak lanjuti sikap ketua dan pengurus inti mengayomi dengan tidak membahas kembali kesalahan justru mendukung dan membantu divisi tersebut mengejar ketertinggalannya dan anggota tersebut menjadi aktif kembali”.

Sebagaimana yang diungkapkan P1 di atas, disimpulkan bahwa manajemen konflik dilakukan baik. Melalui musyawarah dan sikap yang dilakukan oleh ketua dan pengurus inti yang mengayomi anggotanya dengan tidak memberikan label negatif pada anggotanya. Penegasan terkait tanggung jawab masing-masing anggota sesuai tugasnya juga menjadi sikap yang harus dimiliki pemimpin organisasi. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Ni Kadek Suryani dan Gede Agus Dian mengenai konflik serta stress kerja di organisasi. Pada penelitian tersebut diungkapkan bahwa perlunya manajemen konflik dalam menangani konflik pada suatu organisasi **(Suryani & Maha Yoga, 2018)**.

Organisasi di perkuliahan merupakan tempat untuk pengembangan diri mahasiswa untuk memperluas pengetahuan mereka dan meningkatkan kecendekiawanan mereka sambil mencapai pendidikan tinggi dengan integritas **(Ananda Pinatih & Vembriati, 2019)**. Manajemen konflik dibutuhkan dalam sebuah organisasi perkuliahan dengan tujuan agar mengendalikan konflik yang terjadi untuk mencapai keputusan yang diinginkan oleh organisasi **(Kusworo, 2019)**. Pendapat lain juga menyatakan bahwa manajemen konflik merupakan istilah yang digunakan mengatur, mengawasi serta mengatasi dengan baik konflik yang terjadi pada organisasi di minimalisirkan sebelum merugikan pihak lain **(Ismi et al., 2022)**. Keterampilan dalam manajemen konflik ini sebuah usaha mencegah serta mengatasi dampak negatif konflik pada organisasi. Metode manajemen konflik ini dirancang untuk mengurangi konflik dan melakukan persatuan kembali dari berbagai pihak melalui berbagai solusi pada sebuah organisasi.

Sejalan dengan pengertian tersebut beserta ungkapkan oleh P1 terkait urgensi manajemen konflik dalam organisasi perkuliahan, antara lain sebagai berikut.

#### 1) Pengembalian Situasi Kondusif

Terjadinya suatu konflik mengakibatkan terhambatnya tujuan yang dicapai oleh suatu organisasi. Konflik yang terjadi menjadikan kurangnya kerja sama tim yang baik. Bahkan menghambat suatu acara yang direncanakan. Untuk itu manajemen konflik ini untuk mengembalikan situasi yang sebelumnya kacau dikarenakan suatu konflik menjadi kondusif kembali.

#### 2) Sistem Evaluasi untuk tercapainya Tujuan Organisasi

Proses evaluasi yang dilakukan pasca manajemen konflik dilakukan sebagai sebuah harapan kinerja sistem yang baik. Konflik dalam manajemen konflik yang konstruktif membantu organisasi menentukan seberapa baik sistem bekerja atau tidak. Serta perlunya tindakan untuk melakukan perbaikan pada beberapa hal yang dianggap kurang sesuai dengan tujuan organisasi. Sehingga konflik dapat diatasi dengan baik dengan menggunakan strategi manajemen konflik, demikian konflik diselesaikan dengan cara yang efektif.

3) Meningkatkan Kreativitas dan Produktivitas Organisasi

Dilakukannya manajemen konflik yang efektif dalam suatu organisasi meningkatkan, mengasah kreativitas serta meningkatkan produktivitas. Pimpinan pada suatu organisasi diharuskan mampu mempunyai kemampuan manajemen konflik dan penyelesaian konflik untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi.

#### 4. KESIMPULAN

Tidak ada cara untuk menghindari konflik dalam suatu organisasi, namun manajemen konflik adalah cara untuk menanganinya. Untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen konflik adalah cara untuk mengelola sumber daya manusia. Untuk mengoptimalkan kinerja, manajemen konflik sangat penting. Pemeliharaan konflik yang baik dan efektif juga membantu mengurangi dampak konflik.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis ucapkan pada banyak orang yang membantu penulis menyelesaikan karya ini. Kami berterima kasih kepada pihak narumber karena telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan wawancara, melakukan observasi, dan mengumpulkan dokumentasi.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Adha, M. A., Supriyanto, A., & Timan, A. (2019). Strategi Peningkatan Mutu Lulusan Madrasah Menggunakan Diagram Fishbone. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 5 (1), 11–22.
- Ananda Pinatih, G. A. R., & Vembriati, N. (2019). Persepsi Penggunaan gaya Manajemen Konflik oleh Pemimpin terhadap Kepuasan Anggota di Organisasi Kemahasiswaan Universitas Udayana. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6 (2), 270–279.
- Anggraeni, S. A. (2020). The Effort of School Pricipak in Improving Quality of Learning Through Non-Thematic Learning Supervision in Elementary School. *In Proceedings of the 6 Th International Conference on Education and Technology (ICET)*, 346–350.
- Ariyanti, N. S., Mustiningsih, M., & Arifin, I. (2019). The Principal's Conflict Management Strategy Throught Increased Community Participation in the Era of Industrial Revolution 4.0. *In 5 Th Internattional Conference on Education and Technology (ICET)*, 381, 30–32.
- Drysdale, L., Bennett, J., T. Murakami, E., Johansson, O., & Gurr, D. (2014). Heroic Leadership in Australia, Sweden and The United States. *International Journal of Educational Management*, 28 (7), 785–797.
- Fadlilah, A. N. (2020). Strategi Menghidupkan Motivasi Belajar Anak Usia Dini Selama Pandemi COVID-19 melalui Publikasi. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i1.548>

- Hasanah, U. (2020). Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 10 (1), 1–11. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v10i1.6448>
- Hasibuan, zirah I. (2018). *Manajemen Konflik Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Lembaga Pendidikan Perkebunan Medan* [Skripsi]. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Medan.
- Herdiansyah, J. (2014). Manajemen Konflik dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal STIE Semarang*, 6 (1).
- Isa, A. A. (2016). Conflicts in Organizations: Causes and Consequences. *Journal of Educational Policy and Entrepreneurial Research*, 2 (11), 54–59.
- Ismi, A. Y., Yurdiansah, H., Hasanah, U., & Lutfiah, S. (2022). Manajemen Konflik dalam Organisasi Siswa Intra Sekolah Di SMA Plus Al-Hasan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1 (4), 59–62.
- Juharyanto, S., Prestiadi, D., Adha, M. A., & Pramono, P. (2020). One-Roof School Principal Excellence Leadership Development Model in Indonesia. *In Proceedings of the 2nd Early Childhood and Primary Childhood Education (ECPE 2020)*, 487, 250–255.
- Kusworo, K. (2019). *Manajemen Konflik & Perubahan dalam Organisasi*. Alqaprint Jatinagor.
- Miftahudin, E. (2015). *Manajemen Konflik Di Sekolah menengah Kejuruan Negeri 8 Surakarta*.
- Muspawi, M. (2014). Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik dalam Organisasi). *Jurnal Penelitian Univertias Jambi Seri Humaniora*, 16 (2).
- Na'im, Z. (2021). Manajemen Konflik dalam Perspektif Islam. *Leadership*, 2 (2), 222–246. <https://doi.org/10.32478/leadership.v2i2.720>
- Nasrudin, A. H., Unsa, F. F., Aini, F. N., Arifin, I., & Adha, M. A. (2021). Manajemen Konflik dan Cara Penanganan Konflik dalam Organisasi Sekolah. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9 (1), 1–18.
- Pontoh, R., Yahiji, K., & Muda, L. (2019). Manajemen Kepemimpinan Sayid Idrus Bin Salim Aljufri Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan Alkhairaat. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7 (1), 59–70.
- Rosyida, H. R., Haykal, R. I., & Nazmi, S. A. (2022). Urgensi Penerapan Manajemen Konflik di Organisasi Perkuliahan. *Seminar Nasional Mahasiswa (Senacam 2022)*, 67–75.
- Rusdiana, R. (2015). *Manajemen Konflik*. Pustaka Setia.
- Siregar, F. A., & Usriyah, L. (2021). Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik. *Idarah: Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan*, 5 (2), 163–174.
- Siregar, N. M. (2020). Manajemen Konflik dalam Komunikasi Organisasi. *Jurnal Ilmu Dakwah Dan Komunikasi Islam*, 14 (1), 119–132.
- Sumantika, A., & Susanti, E. (2021). Peningkatan Hard Skill dan Soft Skill pada Lingkup Organisasi Asyad. *Jurnal Abdidas*, 2 (2), 272–279.
- Suryani, N. K., & Maha Yoga, G. A. D. (2018). Konflik dan Stres Kerja dalam Organisasi. *Jurnal Wisya Manajemen*, 1 (1).
- Susilowati, E. (2022). Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam. *Al-Miskawaih: Journal of Science Education*, 1(1), 115–132. <https://doi.org/10.56436/mijose.v1i1.85>