

**Manajemen Konflik dalam Organisasi Ikatan Mahasiswa Pecinta Seni
Institut Agama Islam Negeri Metro**

Oleh:

Anita Lisdiana, Messy Amalia Resky

anitalisdiana@metrouniv.ac.id

messyamalia@gmail.com

Abstrak

Organisasi kemahasiswaan merupakan wadah atau sarana pengembangan diri mahasiswa yang berada di kampus dengan tujuan supaya mahasiswa memiliki wawasan luas, soft skill yang mumpuni serta integritas kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi. Salah satu organisasi kemahasiswaan yang ada di kampus IAIN Metro yaitu Ikatan Mahasiswa Pecinta Seni (IMPAS) merupakan salah satu unit kegiatan mahasiswa yang terdapat di IAIN Metro yang bergerak di bidang seni. Setiap organisasi pasti akan mengalami konflik oleh karena itu di sini peneliti mengkaji bagaimana peran manajemen konflik untuk menyelesaikan konflik organisasi Mahasiswa di IAIN Metro. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dan studi pustaka. Dimana metode deskriptif kualitatif digunakan peneliti untuk mendapatkan data serta menggambarkan secara rinci fenomena atau hal yang diteliti pada penelitian sedangkan metode studi pustaka digunakan untuk memperoleh sumber-sumber informasi yang relevan dengan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi sangat diperlukan sebuah manajemen konflik. Manajemen konflik dalam organisasi merupakan suatu proses pengelolaan, pengaturan yang menjamin suatu kelancaran dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai pada sebuah organisasi.

Kata kunci : Manajemen Konflik, Organisasi Mahasiswa, UKM IMPAS, IAIN Metro

Abstract

Student organizations are a forum or means of self-development for students on campus with the aim that students have broad insight, capable soft skills and personal integrity to achieve higher education goals. one of the student organizations on the IAIN Metro campus, the Art Lovers Student Association (IMPAS), is one of the student activity units at IAIN Metro which is engaged in the arts. Every organization will inevitably experience conflict. Therefore, here the researcher examines the role of conflict management in resolving student organizational conflicts at IAIN Metro. The research method used in this research is descriptive qualitative method and literature study. Where the qualitative descriptive method is used by researchers to obtain data and describe in detail the phenomena or things studied in research while the literature study method is used to obtain sources of information relevant to the research. The results showed that in an organization, conflict management is needed. Conflict management in an organization is a management process, an arrangement that ensures smooth progress in achieving the goals to be achieved in an organization.

Keywords: Conflict Management, Student Organization, UKM IMPAS, IAIN Metro

PENDAHULUAN

Mahasiswa merupakan seorang yang sedang menimba ilmu ataupun belajar dan sedang menjalankan pendidikan pada suatu perguruan tinggi yang terdiri dari politeknik, universitas, institut dan sekolah tinggi. Oleh karenanya penting bagi mahasiswa untuk meningkatkan skill ataupun soft skill mereka melalui kegiatan non akademis. Kampus telah membuat

wadah untuk mahasiswa supaya mereka dapat mengembangkan kemampuan akademik dan non akademiknya melalui organisasi kampus.

Organisasi kemahasiswaan merupakan wadah atau sarana pengembangan diri mahasiswa yang berada di kampus dengan tujuan supaya mahasiswa memiliki wawasan luas, soft skill yang mumpuni serta integritas kepribadian

untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi. Dengan mahasiswa memasuki suatu organisasi kampus maka diharapkan para mahasiswa tersebut dapat mempersiapkan dirinya untuk kelak dapat terjun di masyarakat dan berguna bagi orang banyak.

Unit Kegiatan Mahasiswa atau yang biasa di sebut (UKM) merupakan wadah aktivitas kemahasiswaan di luar kelas yang berfungsi untuk mengembangkan minat, bakat, dan kemampuan mahasiswa di bidang tertentu. Salah satu Unit Kegiatan Mahasiswa yang berada di lingkungan kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro yaitu Ikatan Mahasiswa Pecinta Seni atau yang biasa disebut (IMPAS). Organisasi kemahasiswaan ini bergerak di bidang seni dan merupakan wadah bagi mahasiswa IAIN metro yang memiliki bakat ataupun yang tertarik di bidang seni. Beberapa cabang divisi seni pada UKM Ikatan Mahasiswa Pecinta Seni diantaranya yaitu musik, seni rupa, teater dan tari.

Namun dikarenakan mobilitas sosial yang begitu cepat maka tak heran dalam kehidupan manusia tentu terjadi perubahan yang sangat

cepat, seperti halnya dalam organisasi. Tidak jarang perbedaan visi misi organisasi, perbedaan pandangan, pendapat, dan perbedaan tujuan dalam suatu organisasi dapat memunculkan suatu konflik. Konflik merupakan suatu hal yang tak dapat dipisahkan dalam perkembangan kehidupan manusia yang pada hakikatnya memiliki perbedaan yang beragam. Dalam kehidupan manusia sering kali terjadi perbedaan perbedaan. Manusia memiliki beragam perbedaan seperti perbedaan agama, suku bangsa, jenis kelamin, ekonomi, politik, strata sosial, budaya serta tujuan hidupnya. Dari beragam perbedaan dan ketidaksamaan itulah yang selalu menimbulkan konflik dalam kehidupan manusia.

Begitupun dalam suatu organisasi, pastilah terdapat berbagai macam bentuk konflik, Menurut (Wirawan 2010) bentuk konflik yang sering terjadi dalam organisasi yaitu konflik interpersonal, intrapersonal, konflik antar kelompok, konflik sesama anggota kelompok organisasi dan konflik antar organisasi. Konflik sangat normal terjadi di dalam suatu

organisasi, karena anggota organisasi berada dalam kelompok yang memiliki ikatan yang relatif lama, sehingga dalam pelaksanaannya tak menutup kemungkinan terjadinya konflik di dalam organisasi mahasiswa.

Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Ikatan Mahasiswa Pecinta Seni atau yang biasa disebut IMPAS merupakan sebuah organisasi mahasiswa yang memiliki ikatan solidaritas dan rasa kekeluargaan yang tinggi antar sesama anggotanya. Organisasi ini sering melakukan pertunjukan seni baik di acara kampus ataupun di luar kampus. Untuk menyelenggarakan suatu pertunjukan tersebut maka diperlukannya kerjasama anggota tim yang tentu terdiri dari berbagai individu yang beragam. Oleh karenanya konflik kerap kali terjadi dalam organisasi Ikatan Mahasiswa Pecinta Seni (IMPAS). Konflik yang sering terjadi antara lain adalah konflik intrapersonal ataupun konflik antarpersonal seperti : Konflik batin individu, Konflik dengan sesama anggota organisasi, konflik dengan mahasiswa lain, konflik dengan dosen, konflik dengan orang tua,

konflik dengan pacar, konflik dengan pihak keamanan kampus seperti satpam, serta konflik dengan masyarakat.

Riggio, R. E. (2009) (Paryono, Uray Husna Asmara n.d.) Mendefinisikan Kunci dari konflik adalah bahwa pihak yang bertikai mempunyai tujuan yang saling tidak sesuai antara satu sama lain, maka dari situlah konflik timbul sebagai akibat dari ketidaksesuaian tujuan tersebut. Saat ini sejumlah ahli berpendapat bahwa konflik yang terjadi di dalam organisasi tak dapat dihindari. Konflik yang terjadi dalam organisasi dapat memperjelas masalah, mengetahui kekurangan organisasi, serta dapat memberi solusi dari kelemahan yang dapat mengarahkan pada tujuan organisasi. Presepsi yang diungkapkan para ahli tersebut didasarkan pada pandangan interaksionis.

Pandangan ini tidak berpendapat bahwa seluruh konflik itu baik, namun konflik yang bersifat fungsional akan dapat meningkatkan kinerja anggota kelompok organisasi, mendukung tujuan kelompok, dan bahkan dapat bersifat konstruktif atau membangun. Pandangan

tersebut selaras dengan pendapat Robbins, P. S., Judge, T. A. (2015) (Tumengkol 2016) yang menyatakan konflik yang berlawanan dengan kinerja kelompok maka akan bersifat destruktif atau menghancurkan. Maka disini diperlukan pemimpin yang bertugas untuk mengelola konflik supaya konflik dapat ditangani dan bermanfaat guna mendorong inovasi dan perubahan dalam suatu organisasi. (RAHAYU 2014)

Apabila di dalam suatu organisasi muncul persaingan bahkan permusuhan yang seharusnya tidak perlu terjadi, maka seorang pemimpin organisasi harus dapat memahami apa yang sebenarnya diinginkan oleh anggota organisasinya, serta bagaimana tindakan yang diambil oleh pemimpin dalam mengatasi atau menangani permasalahan yang ada di dalam organisasi sehingga hal tersebut dapat meminimalisir terjadinya konflik serta hal-hal yang merugikan organisasi itu sendiri. Dari latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam tulisan ini adalah tentang Peran Manajemen Konflik dalam

Mengatasi Konflik Organisasi Ikatan Mahasiswa Pecinta Seni di Institut Agama Islam Negeri Metro.

METODE PENULISAN

Dalam penulisan ini penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif dan metode studi pustaka. Penelitian deskriptif kualitatif menurut Sugiyono (2010) yaitu bahwa penelitian deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme yang biasanya digunakan untuk meneliti pada kondisi objektif yang alamiah dimana peneliti berperan sebagai instrumen kunci. Jadi pada penelitian ini dimaksudkan menyelidiki keadaan, kondisi, fenomena yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian.

Metode studi kepustakaan yaitu usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan sumber informasi yang sesuai atau relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Jadi dalam hal ini peneliti mengumpulkan, memilah dan menelaah informasi dengan studi kepustakaan. Sumber informasinya dapat diperoleh dari buku-buku, jurnal, laporan penelitian dan skripsi

terdahulu yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dipecahkan.

Oleh sebab itu penggunaan metode deskriptif kualitatif dan studi kepustakaan dirasa tepat oleh penulis karena dengan menggunakan metode ini diharapkan penulis dapat menggambarkan dan memperoleh informasi lebih luas dan mendalam terkait dengan penelitian yang dipaparkan. Selanjutnya Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu wawancara. Menurut Arikunto (2010) wawancara atau sebuah instrument lisan yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari narasumber.

Wawancara yang dilakukan peneliti yaitu kepada beberapa mahasiswa anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Ikatan Mahasiswa Pecinta Seni (IMPAS) di Institut Agama Islam Negeri Metro. Kelebihan dari teknik wawancara yaitu data yang diperoleh lebih detail, informasi yang diperoleh oleh peneliti lebih mendalam, fleksibel serta pertanyaan dapat dipahami oleh responden dengan baik. Sedangkan kelemahan teknik wawancara yaitu

lebih membutuhkan banyak waktu, biaya dan tenaga, sulit mencari atau menemukan responden, serta adanya kesulitan mengelola hasil wawancara apabila menggunakan perekam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara sosiologis konflik dapat diartikan sebagai suatu proses dimana satu pihak dengan pihak lain berusaha untuk saling menyingkirkan dengan cara menghancurkannya dan membuatnya tidak berdaya. Sedangkan menurut pendapat Winardi (2010) (Muliati 2016) konflik adalah adanya pertentangan pendapat antara individu, kelompok dengan individu atau kelompok dengan kelompok ataupun organisasi-organisasi. Di dalam suatu organisasi pasti terdapat berbagai perbedaan. Apabila perbedaan tersebut terus berlanjut, maka tentulah dapat menyebabkan konflik antar anggota organisasi tersebut. Oleh karena itu, dalam suatu organisasi sangat diperlukan sebuah manajemen konflik. Manajemen konflik dalam organisasi merupakan suatu proses pengelolaan, pengaturan yang menjamin suatu kelancaran

dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai pada sebuah organisasi.

Terdapat dua pandangan mengenai konflik, yakni pandangan positif dan pandangan negatif. Pandangan positif berpendapat bahwa konflik merupakan suatu hal yang wajar terjadi dalam kehidupan dan segala yang menimbulkan konflik itu harus segera untuk diselesaikan. Sedangkan pandangan negatif berpendapat bahwa konflik itu terjadi karena perbedaan pendapat atau pandangan antara dua pihak atau lebih yang kemudian dapat menimbulkan suatu perpecahan antar anggota kelompok sehingga terbentuklah kelompok-kelompok yang saling berselisih dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa anggota organisasi Ikatan Mahasiswa Pecinta Seni (IMPAS) dalam suatu pementasan dapat berkonflik antara lain dengan pelatih, antar sesama anggota organisasi, senior, orang tua dan juga pada diri sendiri. Sedangkan konflik yang paling sering terjadi pada anggota IMPAS yaitu konflik dengan sesama anggota kelompok, orang tua dan dirinya

sendiri. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wirawan (2010) (Muspawi 2014) bahwa dalam suatu organisasi kerap kali muncul suatu konflik intrapersonal yaitu konflik dalam diri individu dan juga konflik antarpersonal yang merupakan konflik antara individu dengan orang lain seperti konflik antar anggota organisasi dan konflik antar kelompok yang timbul akibat dari suatu perbedaan individu, kepribadian, nilai, sikap dan lain sebagainya.

Sumber terjadinya konflik yang dialami oleh anggota organisasi Ikatan Mahasiswa Pecinta Seni (IMPAS) diantaranya yaitu perbedaan pendapat serta pola pikir yang berbeda-beda mengenai jadwal latihan, pembuatan pamflet, perbedaan pendapat mengenai kostum saat pentas, kesibukan anggota yang berbeda-beda, komunikasi yang kurang baik antar anggota, konflik keuangan, dan juga ketidaksamaan tujuan dan kepribadian yang berbeda antar anggota seperti egois, keras kepala, dan tidak dapat mengontrol emosi. hal tersebut menjadi faktor utama

sumber terjadinya konflik antar anggota organisasi.

Peran manajemen konflik dalam mengatasi konflik yang terjadi antar anggota (UKM) Ikatan Mahasiswa Pecinta Seni tentu sangat diperlukan untuk menyelesaikan suatu konflik yang terjadi agar tidak menjadi berlarut-larut yang dikhawatirkan akan menimbulkan perpecahan dalam organisasi. Untuk itu mahasiswa yang tergabung dalam organisasi ini telah mengetahui tentang manajemen konflik dan menerapkan manajemen konflik dalam kehidupannya. Hal itu terbukti dari penyelesaian konflik yang pernah terjadi dapat dilakukan dengan kepala dingin.

Sebelum menyelesaikan suatu konflik yang terjadi mahasiswa melakukan berbagai pertimbangan dengan cara mencari tahu terlebih dahulu sumber dan akar masalah penyebab konflik yang terjadi, selanjutnya mahasiswa dapat melihat sudut pandang lawan terhadap konflik, melakukan pola komunikasi yang baik, melihat situasi dan kondisi yang terjadi jika situasi gaduh maka akan sulit untuk menyelesaikan konflik yang terakhir

yaitu anggota mahasiswa melihat dampak dari konflik yang terjadi untuk kedepannya.

Analisis penyebab konflik dalam organisasi sangat diperlukan untuk dapat mengetahui penyebab konflik dengan jelas, bagaimana strategi atau cara penyelesaian konflik yang harus digunakan dalam penyelesaian konfliknya. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Pickering (2006) (Khoirul Anwar 1375) yang menyatakan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi manajemen konflik yakni pengetahuan terhadap masalah yang sedang dihadapi. Hal ini menunjukkan pentingnya melakukan analisa terkait suatu permasalahan yang terjadi sebelum melakukan tindakan lebih lanjut agar mendapat hasil yang diinginkan dalam rangka penyelesaian konflik.

Manajemen konflik yang sering digunakan oleh mahasiswa anggota UKM Ikatan Mahasiswa Pecinta Seni (IMPAS) ketika berada dalam situasi konflik adalah berbicara langsung secara baik-baik seperti saling bertukar pendapat atau pikiran, diskusi secara terbuka mengenai penyebab konflik, faktor

terjadinya konflik serta dampak daripada konflik yang sedang terjadi. Selain itu apabila tidak ditemukannya titik temu dalam upaya penyelesaian konflik yang dialami maka, mahasiswa tersebut meminta bantuan pihak ke tiga (meminta bantuan ketua, senior, pelatih dan teman) untuk saling bernegosiasi saling memahami pendapat masing-masing pihak, mengalah atau mengiyakan pendapat orang lain supaya konflik cepat selesai, menghindar dengan cara diam dan tak mau terlibat dalam konflik serta melakukan musyawarah atau diskusi melalui forum.

Hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013) (Nugroho 2005) bahwa terdapat teknik dalam manajemen suatu konflik seperti : *problem solving* yakni pihak-pihak yang berkonflik saling tatap muka untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan konflik secara terbuka melalui sebuah forum. *Avoidance* yakni individu atau mahasiswa dalam organisasi tersebut menghindar dan tidak mau ikut dalam konflik yang terjadi, *smoothing* yaitu membiarkan

keinginan dari pihak lain, dan yang terakhir *compromise* yaitu bekerjasama untuk mencari solusi dari konflik yang terjadi sehingga dalam konflik kedua belah pihak tidak saling dirugikan.

Karena dalam organisasi mahasiswa ini memiliki hubungan kekeluargaan yang erat, mendalam serta memiliki solidaritas yang tinggi antar sesama anggotanya dan juga karena mereka merasa memiliki nasib dan tujuan yang sama. Sehingga jika terjadi konflik diantara anggota organisasi ini merekapun akan kompromi dan secara bersama-sama berusaha untuk menyelesaikan permasalahan yang ada secara bersama. Hal ini menunjukkan bahwa anggota UKM Ikatan Mahasiswa Pecinta Seni telah menerapkan gaya manajemen konflik yang bersifat konstruktif atau membangun.

Dampak positif pasca manajemen konflik antara lain yaitu adanya perasaan lega dan senang, hubungan pertemanan menjadi akrab kembali, masalah menjadi berkurang, kerjasama tim berjalan dengan baik dan mendapatkan ilmu. Sedangkan dampak negatif pasca manajemen konflik adalah perasaan tidak

nyaman, hubungan pertemanan menjadi renggang, kerjasama tim tidak berjalan dengan optimal, dan konflik belum dapat terselesaikan dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik memiliki peran yang sangat penting dalam penyelesaian konflik mahasiswa dalam organisasi. Karena dengan adanya manajemen konflik yang baik pada suatu organisasi maka konflik yang timbul dapat diselesaikan dengan cara yang tepat. Untuk itu mahasiswa yang tergabung dalam organisasi ini telah mengetahui tentang manajemen konflik dan menerapkan manajemen konflik dalam kehidupannya. hal itu terbukti dari penyelesaian konflik yang pernah terjadi dapat dilakukan dengan kepala dingin.

Adapun cara manajemen konflik yang sering digunakan oleh mahasiswa anggota UKM Ikatan Mahasiswa Pecinta Seni (IMPAS) ketika berada dalam situasi konflik adalah berbicara langsung secara baik-baik seperti saling bertukar pendapat atau pikiran, diskusi secara

terbuka mengenai penyebab konflik, faktor terjadinya konflik serta dampak daripada konflik yang sedang terjadi. Selain itu apabila tidak ditemukannya titik temu dalam upaya penyelesaian konflik yang dialami maka, mahasiswa tersebut meminta bantuan pihak ke tiga (meminta bantuan ketua, senior, pelatih dan teman) untuk saling bernegosiasi saling memahami pendapat masing-masing pihak, mengalah atau mengiyakan pendapat orang lain supaya konflik cepat selesai, menghindari dengan cara diam dan tak mau terlibat dalam konflik serta melakukan musyawarah atau diskusi melalui forum.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Abu mangku Negara. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Khoirul Anwar. 1375. "URGENSI PENERAPAN MANAJEMEN

- KONFLIK DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN.” 1: 31–38.
- Muliati, Indah. 2016. “Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam.” *Jurnal Tingkap* 12(1): 39–52.
- Muspawi, Mohamad. 2014. “MANAJEMEN KONFLIK (UPAYA PENYELESAIAN KONFLIK DALAM ORGANISASI Meyranti h Tialo.” *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora* 16(2): 41–46. <https://www.academia.edu/download/60775838/43447-ID-manajemen-konflik-upaya-penyelesaian-konflik-dalam-organisasi20191002-130195-111zhe.pdf>.
- Nugroho, Taru. 2005. “Manajemen Konflik Dalam Keluarga.” : 331–59.
- Paryono, Uray Husna Asmara, Herculanus Bahari Sindju. “MANAJEMEN KONFLIK DALAM ORGANISASI SEKOLAH DI SMA NEGERI 8 KOTA PONTIANAK.” : 1–12.
- RAHAYU, DEVIE INTANTRI. 2014. “MANAJEMEN KONFLIK DALAM SEBUAH ORGANISASI.” *ANALISIS KEPUASAN NASABAH TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) Tbk (Studi 6(564):* 1–73.
- Tumengkol, Selvie M. 2016. “Dinamika Konflik Dalam Organisasi.” *e-journal “Acta Diurna”* III(2): 1–12. <https://ejournal.unsrat.ac.id>.
- Riggio, R. E. 2009. *Introduction to Industrial / Organizational Psychology (Fifth Edition)*. New Jersey: Perason Educational International.
- Reftia, M. 2014. *Manajemen Konflik Interpersonal Pada Mahasiswa Aktivis Organisasi.(Skripsi)* Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, P.S., Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi(Edisi XVI)*. Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Empat.
- T.Tani Handoko.2001.*Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia* Yogyakarta: Penerbit Universitas Gajah Mada.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Winardi. 1994. *Manajemen Konflik : Konflik Perubahan dan Pengembangan*. Bandung:Mandar Maju.
- Wirawan. 2010. *Konflik Dan Manajemen Konflik Teori, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.