



JELIM

Journal of Education, Language, Social and Management

<https://jurnal.rahiscendekiaindonesia.co.id/index.php/jelim/>



Faktor-Faktor Penyebab dan Pengelolaan Konflik di Dalam Organisasi HIMMAH

Juwita Apriani¹, Putri Mawarda²

^{1,2} Institut Syekh Abdul Halim Hasan, Indonesia

KATA KUNCI

Faktor-faktor Penyebab, Pengelolaan Konflik Organisasi Himmah

A B S T R A K

Konflik merupakan hal yang kerap terjadi dalam organisasi. Adanya kelompok-kelompok yang bisa mengakibatkan adanya konflik. Konflik dapat terjadi antar individu, atau antar organisasi lain. Penanganannya juga tidak lepas dari pimpinan organisasi tersebut penanganannya dilakukan dengan baik oleh pimpinan. Akibat dari konflik yang muncul dapat menimbulkan efek negatif maupun positif. Suatu konflik dapat menambahkan solidaritas dari suatu kelompok yang sedang berkonflik dengan kelompok lain, namun saat ini akibat dari konflik tersebut menyebabkan renggangnya rasa solidaritas dan kebersamaan oleh para anggota dalam Industri makanan dan minuman. Sehingga para anggota harus berusaha untuk membangun hubungan yang baik kembali agar dapat bekerja sama untuk mencapai kepentingan bersama. Untuk mengatasi konflik yang terjadi, pimpinan organisasi memiliki peranan yang sangat penting. Dengan kepemimpinan yang baik, konflik dapat ditangani secara efektif sehingga tidak berdampak negatif bagi organisasi. Selain itu, anggota organisasi juga perlu berperan aktif dalam membangun hubungan yang baik dengan sesama anggota, sehingga solidaritas dan kebersamaan tetap terjaga. Di Industri makanan dan minuman, konflik sering terjadi akibat persaingan yang ketat dan perbedaan pendapat dalam pengambilan keputusan. Namun, akibat konflik tersebut, rasa solidaritas dan kebersamaan antar anggota menjadi terganggu. Oleh karena itu, diperlukan upaya dan komitmen dari seluruh anggota untuk membangun kembali hubungan yang baik agar dapat mencapai tujuan bersama secara optimal.

PENDAHULUAN

Konflik merupakan hal yang kerap terjadi dalam organisasi. Adanya kelompok-kelompok yang bisa mengakibatkan adanya konflik. Konflik dapat terjadi antar individu, atau antar organisasi lain. Penanganannya juga tidak lepas dari pimpinan organisasi tersebut penanganannya dilakukan dengan baik oleh pimpinan (Nasrudin, dkk, 2021)

Akibat dari konflik yang muncul dapat menimbulkan efek negatif maupun positif. Suatu konflik dapat menambahkan solidaritas dari suatu kelompok yang sedang berkonflik dengan

kelompok lain, namun saat ini akibat dari konflik tersebut menyebabkan renggangnya rasa solidaritas dan kebersamaan oleh para anggota dalam Industri makanan dan minuman. Sehingga para anggota harus berusaha untuk membangun hubungan yang baik kembali agar dapat bekerja sama untuk mencapai kepentingan bersama (Fatyandri, dkk, 2022).

Penelitian tentang faktor-faktor penyebab dan pengelolaan konflik didalam organisasi ini sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Lumintang (2015), didalamnya dia menyatakan individu-individu didalam organisasi mempunyai banyak tekanan pengoperasian organisasional yang menyebabkan konflik. Secara konseptual, litterer mengemukakan empat penyebab konflik organisasional : (1) situasi dimana tujuan-tujuan tidak sesuai, (2) keberadaan peralatan-peralatan yang tidak sesuai, (3) sesuatu masalah ketidak tepatan status, dan (4) perbedaan persepsi. Sumber-sumber konflik organisasi ini sebagian besar merupakan hasil dari dinamika interaksi individual dan kelompok serta prosesproses psikologis.

Selanjutnya, Rejeki (2011) didalamnya dia menyatakan konflik selalu berada dalam konteks. Komteks ini dapat merupakan sumber konflik. Sumber konflik dalam kasus tersebut adalah adanya prasangka antar kelompok dengan manifestasi berupa diskriminasi dan rasisme. Konflik diperparah dengan munculnya stereotipe sosial yang memudahkan untuk memicu persoalan identitas.

Selanjutnya, Widyastuti (2017) didalamnya dia nyatakan konflik sering terjadi dalam kehidupan berorganisasi. Konflik dapat timbul karena adanya perbedaan kepribadian persepsi, kepentingan dan tujuan dari setiap anggota organisasi. (Gaol and L) mengartikan konflik sebagai perbedaan, pertentangan dan perselisian, proses yang bila satu pihak merasakan pihak lain telah mengetahui secara negatif sesuatu yang diperhatikan pihak pertama. Konflik, baik internal maupun eksternal, dapat mengakibatkan tidak hanya terganggunya kegiatan organisasi dan membuat lingkungan organisasi menjadi tidak nyaman, namun juga dapat memberikan tantangan dan persaingan yang meningkatkan kinerja organisasi.

Selanjutnya Dalimunthe (2016) menyatakan keberadaan konflik didalam suatu organisasi tidak dapat dihindarkan. Konflik sering muncul dan terjadi pada setiap organisasi, ada beberapa pandangan pakar mengenai konflik. Mitchell, B., Setiawan, B. dan Rahmi, D. H. (dalam Wahyudi, 2006) menjelaskan bahwa konflik atau pertentangan pada kondisi tertentu mampu mengidentifikasi sebuah proses pengelolaan lingkungan dan sumber daya yang tidak berjalan secara efektif, mempertajam gagasan, bahkan dapat menjelaskan kesalahpahaman. Dalam kehidupan yang dinamis antar individu dan antar komunitas, baik dalam organisasi maupun masyarakat yang majemuk, konflik selalu terjadi manakala kepentingan saling berbenturan.

Selanjutnya Siregar (2020) menyatakan persoalan yang sering muncul saat ini adanya perubahan di dalam suatu organisasi yaitu adanya konflik yang terjadi diantara anggota dan kelompok. organisasi. Munculnya konflik dikarenakan adanya penolakan dari anggota atau kelompok organisasi terhadap perubahan yang terjadi. Akan tetapi disini konflik seharusnya tidak harus diterima dan dihadapi dengan baik tetapi harus dibarengi dengan motivasi, sebab konflik juga memiliki kemampuan untuk meberikan perubahan dan keberhasilan suatu perusahaan atau lembaga. Kegiatan suatu organisasi dalam menjalani aktivitas secara baik karena adanya motivasi berkerja secara baik dan terjadinya konflik ini

dikarenakan adanya perbedaan sikap ataupun perbuatan anggota atau kelompok dalam organisasi. Jadi konflik yang terjadi dalam efektivitas organisasi ini dapat solusi melalui manajemen konflik yang baik.

Selanjutnya Wiryanto (2022) menyatakan Konflik merupakan suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan yang diharapkannya. Ada beberapa strategi dalam menangani dan menyelesaikan konflik. sesuai dengan jenis konflik yang dihadapi, apakah fungsional atau disfungsional, yaitu menghindar, mengakomodasi, kompetisi, kompromi atau negosiasi, dan kollaborasi atau memecahkan masalah.

Selanjutnya sani, dkk, (2023) menyatakan Peranan yang dapat dilakukan untuk mengatasi konflik dalam kelompok organisasi yaitu terdapat beberapa tindakan yang dapat dilakukan yakni: Langkah awal dalam mengatasi konflik adalah mencari strategi penyelesaian masalah yang tepat. Hal ini melibatkan proses diagnosa konflik untuk mengidentifikasi penyebab atau akar permasalahan yang memicu konflik, melibatkan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik, dan memahami tujuan yang sebenarnya ingin dicapai oleh setiap pihak yang terlibat. Selanjutnya, menggunakan saluran komunikasi organisasi untuk mendapatkan informasi terkait konflik dan mencari solusi terbaik. Salah satu cara lainnya adalah dengan mengundang orang dari luar kelompok untuk memberikan sudut pandang yang berbeda dalam organisasi, sebagai alternatif untuk menyelesaikan masalah yang muncul. Dalam beberapa kasus, mengubah struktur organisasi juga dapat menjadi langkah yang ditempuh. Langkah terakhir adalah melalui negosiasi, di mana dua pihak dengan kepentingan yang berbeda atau yang sedang mengalami konflik bertemu dan bekerja sama untuk mencapai kesepakatan. Pendekatan ini dianggap sebagai cara yang paling efektif, karena melibatkan kedua kelompok yang berkonflik. Sebelum melakukan negosiasi, penting bagi kedua belah pihak untuk saling memahami kebutuhan dan posisi masing-masing yang terkait dengan isu yang ingin diselesaikan.

Selanjutnya Tumingkol (2017) menyatakan Apabila sistem komunikasi dan informasi tidak menemui saxarannya, timbulah salah paham atau orang tidak saling mengerti. Selanjutnya hal ini akan menjadi salah satu sebab timbulnya konflik atau pertentangan dalam organisasi. Konflik biasanya juga timbul sebagai hasil adanya masalah-masalah hubungan pribadi (ketidaksesuaian tujuan atau nilai-nilai pribadi karyawan dengan perilaku yang harus diperankan pada jabatannya, atau perbedaan persepsi) dan struktur organisasi (perebutan sumber daya-sumber daya yang terbatas, pertarungan antar departemen dan sebagainya).

METODELOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara sebagai teknik utama dalam pengumpulan data. Wawancara dilakukan secara langsung terhadap Ketua HIMMAH Fakultas Tarbiyah, Saudara Wisnu Wardana, sebagai narasumber utama. Wawancara dilaksanakan pada hari Senin, tanggal 20 November 2023. Proses wawancara bertujuan untuk memperoleh informasi terkait dinamika internal organisasi, khususnya mengenai konflik yang pernah terjadi serta strategi penyelesaiannya. Peneliti menyusun beberapa pertanyaan panduan untuk menggali informasi, seperti latar belakang pembentukan organisasi, bentuk-bentuk konflik yang terjadi, faktor penyebab munculnya konflik, serta langkah-langkah yang diambil dalam menyelesaikannya.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif untuk memahami secara mendalam pola-pola konflik dalam organisasi serta pendekatan yang digunakan dalam meredamnya.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil

Wawancara dilakukan dengan Ketua HIMMAH Fakultas Tarbiyah, Wisnu Wardana, pada tanggal 20 November 2023. Dari wawancara tersebut diperoleh informasi bahwa organisasi HIMMAH didirikan pada tanggal 30 November 1959 oleh Syekh H. Arsyad Tholib Lubis, Abdurrahman Shihab, H. Muhammad Yunus, Ismail Banda, dan H. Adnan Lubis. Organisasi ini berfokus pada pendidikan dan pengajaran, serta bertujuan menciptakan inovasi dan solusi yang dapat ditunjukkan kepada masyarakat luas.

Seperti halnya organisasi lainnya, HIMMAH juga tidak luput dari dinamika internal, termasuk terjadinya konflik. Keberagaman individu dalam organisasi dengan latar belakang dan pemikiran yang berbeda menjadi pemicu utama munculnya konflik. Salah satu bentuk permasalahan yang dihadapi adalah adanya isu pribadi antar anggota yang terbawa ke dalam ruang organisasi, serta kurangnya komunikasi yang efektif, sehingga menimbulkan kesalahpahaman.

Dalam menghadapi persoalan tersebut, organisasi HIMMAH mengedepankan pendekatan musyawarah melalui rapat-rapat yang diselenggarakan secara berkala. Rapat ini menjadi wadah untuk menyampaikan dan membahas permasalahan yang timbul agar tidak berlarut-larut. Selain itu, organisasi ini juga mengacu pada Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) sebagai pedoman dalam penyelesaian konflik.

Diskusi

Hasil temuan lapangan memperkuat temuan sebelumnya yang dikemukakan oleh Puspitasari dan Dayana (2022), bahwa komunikasi merupakan aspek krusial dalam kehidupan organisasi. Perbedaan makna dan cara pandang dalam menyampaikan informasi berpotensi menciptakan ketidaksepahaman di antara anggota. Gutama (2010) juga menyatakan bahwa komunikasi yang baik dalam organisasi dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota agar selaras dengan visi organisasi. Komunikasi internal dan eksternal menjadi instrumen penting dalam menciptakan keselarasan tersebut.

Fauzi (2023) menambahkan bahwa konflik organisasi dapat dipicu oleh berbagai faktor seperti perbedaan kemampuan, tujuan, peran ganda, dan ketidaksetaraan dalam distribusi beban kerja maupun kompensasi. Konflik dapat terjadi antar individu, antara anggota dan pimpinan, atau antarkelompok dalam organisasi. Walaupun konflik tidak dapat dihindari sepenuhnya, namun dapat diminimalkan jika dikelola secara tepat.

Dalam konteks organisasi HIMMAH, pendekatan penyelesaian konflik melalui forum musyawarah terbuka menunjukkan upaya yang inklusif dan demokratis. Semua anggota dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, sehingga tercipta rasa keadilan dan keterbukaan. Ini menjadi model penyelesaian konflik yang dapat ditiru oleh organisasi lain.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang terbuka dan efektif menjadi kunci penting dalam menjaga stabilitas organisasi. Upaya mengedepankan dialog dan musyawarah dapat mencegah konflik berkembang menjadi perpecahan yang merugikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa konflik dalam organisasi merupakan hal yang wajar dan tidak dapat dihindari, terutama dalam organisasi yang terdiri dari individu-individu dengan latar belakang dan pandangan yang berbeda. Dalam konteks organisasi HIMMAH Fakultas Tarbiyah, konflik yang terjadi umumnya disebabkan oleh kurangnya komunikasi antar anggota serta terbawanya permasalahan pribadi ke dalam ruang organisasi.

Namun demikian, organisasi HIMMAH telah memiliki mekanisme penyelesaian konflik yang baik, yaitu melalui forum musyawarah yang terbuka serta mengacu pada aturan organisasi yang tercantum dalam AD/ART. Pendekatan ini memungkinkan setiap anggota untuk terlibat secara aktif dalam penyelesaian masalah, menciptakan rasa keadilan, dan memperkuat solidaritas internal organisasi.

Komunikasi menjadi faktor kunci dalam menciptakan keharmonisan organisasi. Tanpa komunikasi yang efektif, potensi konflik akan meningkat dan berisiko menghambat kinerja serta tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan keterbukaan dan kesediaan seluruh anggota organisasi untuk berdialog, menyampaikan pendapat, dan menyelesaikan masalah secara kolektif. Praktik komunikasi yang sehat akan memperkuat stabilitas dan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.

REFERENSI

- Dalimunthe, S. F. (2016). *Manajemen konflik dalam organisasi*. Jurnal Bahas Unimed, 27(1), 782-785.
- Fatyandri, A. N., Chanada, E., Riady, F., Salim, K., & Wu, V. N. (2022). *Manajemen Konflik dan Teknik Negosiasi yang Baik dan Tepat dalam Dunia Industri Makanan dan Minuman*. YUME: Journal of Management, 5(3), 436-440.
- Fauzi, I. (2023). *Manajemen Konflik dan Cara Penyelesaian Konflik dalam Organisasi Sekolah*. Jurnal Pelita Nusantara: Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin, 1(1), 108-115
- Gutama, T. A. (2010). *Peran komunikasi dalam organisasi*. Jurnal Sosiologi Dilema, 25(2), 107-113.
- Lumintang, J. (2015). *Dinamika konflik dalam organisasi*. Acta Diurna Komunikasi, 4(2).
- 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.
- Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2022). *Pentingnya Peranan Komunikasi Dalam Organisasi: Lisan, Non Verbal, Dan Tertulis (Literature Review Manajemen)*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 3(3), 257-268.
- Rejeki, M. N. S. (2011). *Diversitas kultural dan pengelolaan konflik dalam sebuah organisasi bisnis multinasional*. Jurnal ASPIKOM, 1(2), 137-148

- Sani, M. A., & 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 (JIBMS)*, 4(1), 31-41.
- Siregar, N. M. (2020). *Manajemen Konflik dalam Komunikasi Organisasi*. *Hikmah*, 14(1), 119-132.
- Tumengkol, S. M. (2017). *Dinamika konflik dalam organisasi*. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 3(1), 4763.
- Widyastuti, T. (2017). *Pengaruh Komunikasi Asertif Terhadap Pengelolaan Konflik*. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 1 (1), 1-7.
- Wiryatmo, R. D. (2022). *Implementasi Manajemen Konflik Dalam Kebijakan Sekolah Adiwiyata*. *Satya Widya*, 38(1), 48-56.