



Sumber Gejala dan Penyebab Konflik

Muhammad Abdullah Ubaidi¹; Rahmatullaillia Sari²; Halimatus Sakdiyahi³; Naila Jauhatoul Jinan⁴; Mu'alimin Mu'alimin⁵

¹⁻⁵Manjemen Pendidikan Islam,

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember

E-mail: abdullahubaid044@gmail.com¹; rahmatullaillia25@gmail.com²; hlmtsdyh480@gmail.com³; jinannaila07@gmail.com⁴; mualimin@uinkhas.ac.id⁵

Abstract: Conflict is a complex social phenomenon and generally involves confrontation or dispute between individuals, groups, or countries. This article summarizes the sources, symptoms, and causes of conflict. Sources of conflict are often related to differences in values, beliefs, competition over resources, social inequality, and power politics. Symptoms of conflict include tension, violence, restrictions on freedom, and refugees. Causes of conflict can be triggered by differences in views, injustice, political instability, economic problems, discrimination, and political polarization. A deep understanding of the sources, symptoms and causes of conflict is important for effective prevention and resolution. One of the problems that often arises during change in an organization is conflict between members or between groups. One of the causes of conflict is resistance to change. Conflict must not only be accepted and managed well, but must also be encouraged, because conflict is a force to bring about change and progress in institutions. Conflicts that occur in an organization due to human behavior as human resources will influence the effectiveness of the organization, therefore, every conflict that occurs is expected to be resolved through conflict management.

Keywords: Sources, symptoms, causes of conflict

Abstrak: Konflik adalah fenomena sosial yang kompleks dan umumnya melibatkan konfrontasi atau perselisihan antara individu, kelompok, atau negara. Artikel ini merangkum sumber, gejala, dan penyebab konflik. Sumber konflik seringkali terkait dengan perbedaan nilai, keyakinan, persaingan atas sumber daya, ketidaksetaraan sosial, dan politik kekuasaan. Gejala konflik mencakup ketegangan, kekerasan, pembatasan kebebasan, dan pengungsi. Penyebab konflik dapat dipicu oleh perbedaan pandangan, ketidakadilan, ketidakstabilan politik, masalah ekonomi, diskriminasi, dan polarisasi politik. Pemahaman yang mendalam tentang sumber, gejala, dan penyebab konflik penting untuk upaya pencegahan dan penyelesaiannya yang efektif. Salah satu persoalan yang sering muncul selama berlangsungnya perubahan di dalam organisasi adalah adanya konflik antar anggota atau antar kelompok. Salah satu penyebab timbulnya konflik adalah adanya penolakan terhadap perubahan. Konflik tidak hanya harus diterima dan dikelola dengan baik, tetapi juga harus didorong, karena konflik merupakan kekuatan untuk mendatangkan perubahandan kemajuan lembaga. Konflik yang terjadi pada suatu organisasi karena perilaku manusia sebagai sumber daya manusia akan berpengaruh pada efektivitas organisasi, karena itu, setiap konflik yang terjadi diharapkan dapat diselesaikan melalui manajemen konflik.

Kata kunci: Sumber, gejala, penyebab Konflik

PENDAHULUAN

Konflik sosial seringkali terjadi di lingkungan masyarakat. Karena pada dasarnya, masyarakat merupakan makhluk sosial yang beragam kepentingan dan harapan dari setiap individunya. Karena keberagaman tersebut seringkali menjadi potensi terjadinya konflik atau perselisihan.

Konflik bersifat inheren atau terjadinya konflik selalu ada dalam ruang dan waktu. Hal tersebut dikarenakan konflik merupakan gejala sosial masyarakat. Penyebab terjadinya konflik tak lepas dari adanya perbedaan atau bahkan persamaan kepentingan sosial. Seringkali konflik terjadi apabila seseorang melakukan suatu tindakan sebagai bentuk penolakan atau tidak setuju terhadap suatu tindakan yang dilakukan oleh yang lainnya.

Konflik secara etimologis berasal dari bahasa Latin yaitu “con” yang artinya persamaan dan “figere” yang diartikan benturan atau tabrakan.¹ Pada umumnya istilah dari konflik sosial memuat serangkaian ciri atau fenomena pertentangan atau perselisihan antar pribadi melalui dari konflik kelas hingga pada pertikaian dan peperangan internasional.

Konflik sosial menurut Lewis A. Coser didefinisikan sebagai suatu bentuk perjuangan terhadap sebuah nilai dan pengakuan terhadap status, kedudukan atau kekuasaan dan sumber-sumber pertentangan dinetralisir.² Konflik adalah sebuah proses dari pencapaian tujuan dengan cara melemahkan pihak lawan, tanpa memperhatikan norma-norma dan nilai-nilai yang ditetapkan.³

Manusia sebagai makhluk sosial dan seorang individu selalu membutuhkan interaksi dengan yang lainnya. Dalam interaksi sosial itu sendiri selalu terdapat konflik atau kerjasama diantara mereka. Maka, konflik dapat dikatakan sebagai bagian yang wajar dalam kehidupan manusia.

Pandangan masyarakat terhadap suatu konflik seringkali berkonotasi kearah yang negatif. Karena pada umumnya masyarakat meyakini bahwa dengan terjadinya konflik menyebabkan ketidakteraturan sosial dan perpecahan. Tanpa disadari konflik memiliki nilai yang positif. Konflik menjadi potensi untuk menyebabkan perubahan sosial. Perubahan-perubahan tersebut umumnya bermula dari adanya kebijakan atau kesepakatan baru yang mampu menguntungkan semua pihak yang mengalami konflik.

¹ Elly M. dan Usman Kolip. Pengantar Sosiologi Pemahaman Fakta dan Gejala Permasalahan Sosial: Teori, Aplikasi, dan Pemecahannya. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011). hlm. 345.

² Irving M. Zeitlin. Memahami Kembali Sosiologi. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1998). hlm. 156

³ Soerjono Soekanto dan Bagong Suyanto. Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993). hlm. 99

Terjadinya konflik bukan hanya sekedar di ranah politik. Lebih dari itu konflik dapat terjadi pada ranah sosial keagamaan, konflik identitas, batasan wilayah administrasi hingga permasalahan ekonomi. Dengan terjadinya konflik dewasa ini menyebabkan euforia. Masyarakat sudah tidak tabu lagi terhadap konflik yang dianggapnya suatu hal biasa. Lebih dari itu, konflik merupakan lambang kemerdekaan. Konflik dianggap sebagai suatu langkah solusi untuk memecahkan permasalahan sosial di masyarakat yang sulit terkontrol.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan penelitian Literatur review adalah sebuah metode yang sistematis, eksplisit dan reprodusi untuk melakukan identifikasi, evaluasi dan sintesis terhadap karya-karya hasil penelitian dan hasil pemikiran yang sudah dihasilkan oleh para peneliti dan praktisi, sebelumnya guna mengidentifikasi indikasi ada atau tidaknya kemajuan dari hasil suatu kajian melalui penelitian komprehensif dan hasil interpretasi dari literatur yang berhubungan dengan topik tertentu dimana di dalamnya mengidentifikasi pertanyaan penelitian dengan mencari dan menganalisa literatur yang relevan menggunakan pendekatan sistematis (Randolph, 2009). Metode yang digunakan pada literature review melalui pendekatan sistematis untuk melakukan analisa data secara simplified approach.

PEMBAHASAN

A. Sumber Konflik pada Lembaga Islam

Secara umum, konflik biasa terjadi dalam seluruh organisasi atau lembaga terutama ketika salah satu pihak merasa dirugikan. Selain itu, konflik di dalam organisasi yang terjadi dapat disebabkan oleh faktor dari dalam organisasi maupun faktor dari luar organisasi. Penyebab konflik yang bersumber dari dalam organisasi diantaranya adalah,

- (1) keterbatasan sumber daya organisasi,
- (2) kegagalan komunikasi,
- (3) perbedaan sifat, nilai dan persepsi,
- (4) saling ketergantungan tugas,
- (5) system penggajian.

Sedangkan penyebab konflik yang bersumber dari luar organisasi adalah,

- (1) perkembangan Iptek,
- (2) Peningkatan kebutuhan masyarakat,

- (3) regulasi dan kebijakan pemerintah,
- (4) munculnya kompetitor baru,
- (5) keadaan politik dan keamanan,
- (6) keadaan ekonomi masyarakat⁴.

Konflik juga dapat terjadi melalui adanya kesenjangan dalam suatu proses atau terdapat kondisi yang tidak sesuai pada waktu yang lampau yang berdampak pada hasil yang sekarang dicapai⁵. Pada tahap permulaan akan muncul suatu krisis yang ditandai dengan adanya pertentangan untuk memperebutkan sumber daya organisasi yang terbatas yang kemudian berimbas pada lingkungan kerja yang tidak kondusif⁶. Selanjutnya muncul kesalah pahamanan antar individu maupun kelompok dalam menafsirkan sasaran kelompok maupun tujuan organisasi secara keseluruhan.

Selain sumber konflik secara umum yang telah dijelaskan sebelumnya, terdapat beberapa sebab timbulnya konflik yaitu: (a) Kejadian sehari-hari misalnya adanya tantangan dan pertentangan antar individu. (b) adanya pertentangan untuk memperebutkan sumber daya yang terbatas, (c) Keinginan pihak top management yang terlalu ambisius dan juga mengandung maksud tertentu, (d) kondisi dan situasi eksternal lembaga yang mempengaruhi terjadinya konflik seperti teror dan ancaman sehingga timbul kecemasan kerja⁷.

Konflik yang terjadi di berbagai lembaga pendidikan Islam khususnya madrasah pada umumnya bersumber dari berbagai persoalan yang berhubungan dengan kepemimpinan, manajemen, gagasan atau pandangan, kepentingan, kebijakan, dan sebagainya. Pergantian pimpinan atau penempatan jabatan yang kurang tidak adil dan transparan tidak jarang memunculkan konflik dalam kelembagaan. Demikian pula adanya ketidakadilan dan keterbukaan dalam hal pengelolaan keuangan serta rekrutmen kepegawaian juga sangat berpotensi menjadi konflik yang berkepanjangan⁸.

Konflik juga dapat muncul akibat perbedaan karakter, nilai yang dipegang, dan sudut pandang dalam menyikapi permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas.

⁴ H.I.S, Budi. *Kajian Kecerdasan Emosional Terhadap Manajemen Konflik Tingkat Pimpinan Di GPT Baithani Denpasar*. Jurnal Jaffray, 17(2), 239. <https://doi.org/10.25278/jj.v17i2.358>

⁵ Margaretha, Y. (2019). *MANAJEMEN KONFLIK PADA PERUSAHAAN KELUARGA (STUDI KASUS PADA PERKEBUNAN X)*. Jurnal Manajemen Maranatha, 18(2), 135–142. <https://doi.org/10.28932/jmm.v18i2.1618>

⁶ Abdullah, D. (2014). *Musyawah dalam Al-Quran (Suatu Kajian Tafsir Tematik)*. Al Daulah :Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan. <https://doi.org/10.24252/AD.V3i2.1509>

⁷ H.I.S, Budi. *Kajian Kecerdasan Emosional Terhadap Manajemen Konflik Tingkat Pimpinan Di GPT Baithani Denpasar*. Jurnal Jaffray, <https://doi.org/10.25278/jj.v17i2.358>

⁸ Muliati, I. (2016). *Manajemen Konflik dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam*. Jurnal Tingkap, 12(1), 39–52.

Selain itu, factor pemicu konflik lainnya adalah adanya perbedaan karakteristik kepribadian yang berlanjut pada miskomunikasi dan ketidakpuasan. Guru dan karyawan di lingkungan lembaga pendidikan sudah terbiasa menghadapi beberapa konflik ringan maupun berat hanya dikarenakan perbedaan visi dan cara pandang dalam lembaga. Bahkan tidak jarang dalam suatu musyawarah yang dilaksanakan memicu konflik perbedaan pendapat karena semakin banyak pengalaman, pendidikan, serta gagasan seseorang tentang suatu permasalahan, maka akan semakin tinggi kemungkinan munculnya konflik dalam mencari titik temu pengambilan keputusan bersama⁹.

Selain itu, kebijakan pimpinan dalam memberikan pelayanan serta usaha peningkatan kualitas pendidikan tidak selalu dapat memuaskan semua pihak. Beberapa pihak yang merasa dirugikan atas kebijakan tersebut sering menentang sehingga menimbulkan konflik. Konflik di lembaga pendidikan Islam juga dapat terjadi secara sengaja misalnya dengan tujuan rekayasa politik. Keinginan untuk menjatuhkan saingan jabatan atau apabila seseorang ingin meningkatkan elektabilitasnya, maka besar kemungkinan adanya rekayasa politik yang dapat sengaja dimunculkan agar tujuan tersebut dapat terlaksana.

Oleh Karena itu, konflik di lingkungan kelembagaan Islam bukan hanya bersumber dari perbedaan pandangan, tujuan, background, kepribadian, dan factor lingkungan lainnya secara alami, melainkan juga dapat direkayasa dengan tujuan-tujuan tertentu.

Konflik dalam Diri Individu (Intraindividual Conflict) yang di maksud dari konflik tersebut yaitu konflik yang berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai (goal conflict). ada beberapa macam konflik:

- 1) Approach-Approach conflict, dimana orang didorong untuk melakukan pendekatan positif terhadap dua persoalan atau lebih, tetapi tujuan-tujuan yang dicapai saling terpisah satu sama lain.
- 2) Approach-Avoidance Conflict, dimana orang didorong untuk melakukan pendekatan terhadap persoalan-persoalan tersebut dan tujuannya dapat mengandung nilai positif dan negative bagi orang yang mengalami konflik tersebut.
- 3) Avoidance-Avoidance Conflict, dimana orang didorong untuk menghindari dua atau lebih hal yang negative tetapi tujuantujuan yang dicapai saling terpisah satu sama lain.

⁹Khasanah, P. (2014). *Meningkatkan Kemampuan Manajemen Konflik Melalui Konseling Kelompok*. PSIKOPEDAGOGIA Jurnal Bimbingan Dan Konseling, 3(2), 67. <https://doi.org/10.12928/psikopedagogia.v3i2.4467>

Dalam hal ini, approach-approach conflict merupakan jenis konflik yang mempunyai resiko paling kecil dan mudah diatasi, serta akibatnya tidak begitu fatal.

B. Jenis-Jenis Konflik

Konflik ada berbagai macam jenisnya, dimana setiap pakar konflik memiliki pandangan yang berbeda-beda dalam mengklasifikannya. Secara mereka melihat konflik itu jenisnya dalam beberapa bentuk, yaitu

- a. Konflik pada diri individu itu sendiri,
- b. Konflik antar individu, dan
- c. Konflik individu dengan institusi.¹⁰

Menurut James A.F. Stoner dan Charles Wankel dikenal ada lima jenis konflik yaitu:

- a). Konflik Intrapersonal. Konflik intrapersonal adalah konflik seseorang dengan dirinya sendiri. Konflik terjadi bila pada waktu yang sama seseorang memiliki dua keinginan yang tidak mungkin dipenuhi sekaligus.
- b). Konflik Interpersonal. Konflik Interpersonal adalah pertentangan antar seseorang dengan orang lain karena pertentangan kepentingan atau keinginan. Hal ini sering terjadi antara dua orang yang berbeda status, jabatan, bidang kerja dan lain-lain. Konflik interpersonal ini merupakan suatu dinamika yang amat penting dalam perilaku organisasi. Karena konflik semacam ini akan melibatkan beberapa peranan dari beberapa anggota organisasi yang tidak bisa tidak akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi tersebut.
- c). Konflik antar individu-individu dan kelompok- kelompok. Hal ini seringkali berhubungan dengan cara individu menghadapi tekanan-tekanan untuk mencapai konformitas, yang ditekankan kepada mereka oleh kelompok kerja mereka. Sebagai contoh dapat dikatakan bahwa seseorang individu dapat dihukum oleh kelompok kerjanya karena ia tidak dapat mencapai norma- norma produktivitas kelompok dimana ia berada.
- d). Konflik antara kelompok dalam organisasi yang sama. Konflik ini merupakan tipe konflik yang banyak terjadi di dalam organisasi- organisasi. Konflik antar lini dan staf, pekerja dan pekerja – manajemen merupakan dua macam bidang konflik antar kelompok.

¹⁰Jefri Heridiansyah, *Manajemen Konflik Dalam Sebuah Organisasi*, (Jurnal Stie Semaarang Vol.6 No.1 2014), Hal 30.

- e). Konflik antara organisasi. Contohnya seperti di bidang ekonomi dimana Amerika Serikat dan negara-negara lain dianggap sebagai bentuk konflik, dan konflik ini biasanya disebut dengan persaingan. Konflik ini berdasarkan pengalaman ternyata telah menyebabkan timbulnya pengembangan produk-produk baru, teknologi baru dan servis baru, harga lebih rendah dan pemanfaatan sumber daya secara lebih efisien.¹¹

C. Gejala Manajemen Konflik

Pada hakekatnya konflik merupakan suatu pertarungan menang kalah antara kelompok atau perorangan yang berbeda kepentingannya satu sama lain dalam organisasi. Atau dengan kata lain, konflik adalah segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak. Pertentangan kepentingan ini berbeda dalam intensitasnya tergantung pada sarana yang dipakai.

Masing-masing ingin membela nilai-nilai yang telah mereka anggap benar, dan memaksa pihak lain untuk mengakui nilai-nilai tersebut baik secara halus maupun keras. Untuk mengetahui adanya konflik, sebenarnya dapat diketahui dari hubungan-hubungan yang ada, sebab hubungan yang tidak normal pada umumnya suatu gejala adanya konflik. Misalnya ketegangan dalam hubungan, kekakuan dalam hubungan, saling fitnah-menfitnah. Bila pemimpin mengetahui adanya gejala-gejala tersebut memang merupakan adanya konflik. Perlu diketahui bahwa ada pula konflik yang tidak dapat dirubah gejala-gejala tersebut. Sepintas lalu hubungan antara yang satu dengan yang lain adlaah baik, kekakuan dalam hubungan tidak ada.

Oleh karena tidak semua konflik diketahui gejala-gejalanya maka untuk dapat mengetahui konflik seawal mungkin pimpinan harus bertindak aktif. Alex Nitisemito mengemukakan beberapa hal yang biasa membantu kemampuan pimpinan tentang adanya konflik seawal mungkin antara lain adalah:

- a. Dapat diciptakan komunikasi timbal balik

Apabila pimpinan mampu menciptakan komunikasi timbal-balik terutama dari bawah ke atas, maka bawahan akan mempunyai keberanian untuk mengembangkan segala sesuatu kepada atasannya. Dari informasi-informasi yang diperoleh dari bawahan tersebut, kemungkinan ada hal-hal yang merupakan petunjuk bagi pimpinannya tentang adanya konflik. Dengan pengetahuan itu maka pimpinan dapat melakukan tindakan-

¹¹ Mohammad Muspawi, "manajemen konflik (upaya penyelesaian konflik dalam organisasi)", kampus minang masak, mendalo 16, no.2 (juli-desember 2014): 46-47.

tindakan pencegahan atau pengarahan. Bilaman pimpinan tidak mampu menciptakan komunikasi timbal balik, maka bawahan akan takut mengemukakan segala sesuatu kepada atasannya.

b. Menggunakan Jasa Pihak Ketiga

Pada umumnya pihak-pihak yang sedang konflik akan lebih terbuka pada pihak ketiga yang tidak berpihak kepada keduanya. Oleh karena itu untuk dapat lebih mempermudah mengetahui seawal mungkin, dapat menggunakan jasa pihak ketiga.

c. Menggunakan Jasa Pengawasan Informal Untuk mengantisipasi konflik sedini mungkin, kita dapat juga menempatkan pengawasan-pengawasan secara informal. Orang yang kita tempatkan ini sebetulnya sangat rahasia. Pengawas informasi ini bertugas sebagai intel yang harus melaporkan segala sesuatunya kepada atasan. Untuk berhasilnya usaha ini maka pengawas informal harus dapat bertindak secara wajar agar tidak diketahui oleh teman-temannya.¹²

Konflik antar individu atau antar kelompok dapat menguntungkan atau merugikan bagi kelangsungan organisasi. Maka dari itu, pimpinan organisasi dituntut memiliki kemampuan tentang manajemen konflik dan memanfaatkan konflik untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi.

Manajemen konflik adalah cara yang dilakukan oleh pimpinan pada saat menanggapi konflik. Dalam pengertian yang hampir sama, manajemen konflik adalah cara yang dilakukan pimpinan dalam menaksir atau memperhitungkan konflik (Hendricks, W 1992). Demikian halnya, Criblin, J. (1982:219) mengartikan manajemen konflik merupakan teknik yang dilakukan pimpinan organisasi untuk mengatur konflik dengan cara menentukan peraturan dasar dalam bersaing.

Tujuan manajemen konflik untuk mencapai kinerja yang optimal dengan cara memelihara konflik tetap fungsional dan meminimalkan akibat konflik yang merugikan. Manajemen konflik berguna dalam mencapai tujuan yang diperjuangkan dan menjaga hubungan-hubungan pihak-pihak yang terlibat konflik tetap baik (Hardjana, 1994). Mengingat kegagalan dalam mengelola konflik dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, maka pemilihan terhadap teknik pengendalian konflik menjadi perhatian pimpinan organisasi.¹³

¹² Tumengkol Selvi M, "Dinamika Konflik Dalam Organisasi" Jurnal LPPM, Vol 3 No 1 (2016) : 47-48

¹³ Dalimuthe Syairah Fahmi, "Manajemen Konflik Dalam Organisasi", (2017). : 9

Organisasi yang dinamis membutuhkan konflik pada tingkat optimal kritis (critical) terhadap permasalahan intern organisasi sehingga menciptakan kompetisi yang positif antar individu kelompok, kreatif dan cepat beradaptasi dalam mencari penyelesaian masalah, serta tanggap terhadap perubahan. Pada kenyataannya, konflik tidak selalu berdampak positif dan fungsional akan tetapi dapat mengarah pada perilaku disfungsional yaitu perilaku yang menghambat pencapaian tujuan, karena itu, diperlukan langkah-langkah untuk menerapkan model hipotetik manajemen konflik agar konflik dapat meningkatkan kinerja anggota dan secara keseluruhan berdampak pada peningkatan produktivitas organisasi.

Model hipotetik manajemen konflik merupakan model konseptual yang dirumuskan dan dideskripsikan berdasarkan kondisi nyata institusi pendidikan dan pelatihan yang tidak terlepas dari persoalan konflik yang dapat mempengaruhi kinerja anggota dan produktivitas organisasi. Keberhasilan penerapan model hipotetik manajemen konflik bergantung pada ketetapan dalam mengidentifikasi sumber konflik dan pemilihan.¹⁴

Tahap awal prosedur implementasi berupa identifikasi masalah yang muncul dengan cara melihat gejala-gejala yang mengikutinya. Sejumlah pendekatan digunakan adalah revolusi yang konflik, sering stimulasi konflik dan pengurangan (reduce) konflik.

Pimpinan harus mampu memisahkan antara gejala konflik dengan masalah yang menjadi penyebab konflik. Gejala yang muncul dapat dilihat antara lain motivasi kerja rendah, sikap apatis, atau perilaku menghambat pekerjaan. suasana kerja menjadi tegang, saling curiga. namun gejala yang nampak dimaksud bukan inti dari masalah.

Pada masa remaja terdapat gejala-gejala yang disebut negative phase, di antaranya adalah kejemuhan kegelisahan, pertentangan sosial, penantangan terhadap orang.

D. Penyebab Konflik

Suatu konflik dapat terjadi karena masing-masing pihak atau salah satu pihak merasa dirugikan. Kerugian ini bukan hanya bersifat material, tetapi dapat juga bersifat non material. Untuk dapat mencegah konflik, maka pertama-tama kita harus mempelajari sebab-sebab tersebut antara lain:-Perbedaan pendapat Suatu konflik dapat terjadi karena perbedaan pendapat, dimana masing-masing pihak merasa dirinyalah yang paling benar. Bila perbedaan pendapat ini cukup tajam, maka dapat menimbulkan rasa yang kurang

¹⁴UntariniNindria, "JurnalBisnis dan Manajemen", vol. 1, no. 2, (2009) : 115

enak, ketegangan dan sebagainya.-Salah paham jugamerupakan salah satu hal yang dapat menimbulkan konflik. Misalnya tindakan seseorang mungkin tujuannya baik, tetapi oleh pihak lain tindakan tersebut dianggap merugikan.-Salah satu atau kedua belah pihak merasa dirugikanTindakan salah satu mungkin dianggap merugikan yang lain, atau masing-masing merasa dirugikan oleh pihak yang lain. Sudah barang tentu seorang yang dirugikan merasa kurang enak kurang simpati atau malahan benci. Perasaan-perasaan ini dapat menjurus ke arah konflik.-Perasaan yang terlalu sensitifPerasaan yang terlalu sensitif mungkin adalah wajar tetapi oleh pihak lain hal ini dianggap merugikan. Jadi kalau dilihat dari sudut hukum atau etika yang berlaku, sebenarnya tindakan ini tidak termasuk perbuatan yang salah, meskipun demikian karenapihak lain terlalu sensitif perasaannya, hal ini tetap dianggap merugikan, sehingga dapat menimbulkan konflik.Keempat konflik tersebut di atas terjadi oleh sebab interen, tetapi sebenarnya konflik dapat terjadi karena faktor-faktor eksteren. Sebab eksteren adalah bilamana terjadi konflik itu karena dipanasi oleh pihak lain secara sengaja maupun tidak. Hal ini dapat dilakukan dengan jalan mengadu domba antara pihak-pihak yang konflik tersebut¹⁵

E. Hasil Literatur Review

Hasil dari Literatur Review pada artikel ini, kami menemukan bahwa baik tahapan maupun dampak konflik organisasi harus diselesaikan dengan bijaksana, sehingga dapat memberikan pengaruh positif dalam lingkup organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Temuan pada artikel pertama, oleh Mohammad Muspawi dalam artikelnya menguraikan salah satu konflik bahwa suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan boleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataannya.

Temuan pada artikel kedua, oleh Selvie M. Tumengkol dalam artikelnya menguraikan salah satu konflik dapat terjadi karena masing-masing pihak atau salah satu pihak merasa dirugikan. Karena Perbedaan Pendapat suatu konflik dapat terjadi dimana masing-masing pihak merasa dirinya yang paling besar. Salah Paham juga merupakan salah satu hal yang dapat menimbulkan konflik. Selanjutnya Salah satu atau kedua belah pihak merasa dirugikan perasaamn-perasaan ini dapat menjurus kea rah konflik. Yang terakhir Perasaan Yang Terlalu Sensitif mungkin wajar tetapi oleh pihak lain hal ini dianggap merugikan.

¹⁵e-journal "Acta Diurna" Volume IV. No.2. Tahun 2015DINAMIKA KONFLIK DALAM ORGANISASIOleh:JulianaLumintang

Temuan pada artikel ketiga, oleh Jefri Herdiansyah dalam artikelnya menguraikan salah satu konflik pada suatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari perilaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan (interes) dan inteperestasi.

NO	Penulis	Judul	Jurnal	Metode	Hasil Penelitian
1.	Jefri Herdiansyah	Manajemen Konflik dalam Sebuah organisasi	Jurnal STIE Semarang Vol.6 No.1 2914	Metode yang di gunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka(ibrary research)	Hasil penenlitian Manajemen konflik termasuk pada suatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan (interests) dan interpretasi. Bagi pihak luar (di luar yang berkonflik) sebagai pihak ketiga, yang diperlukannya adalah informasi yang akurat tentang situasi konflik. Hal ini karena komunikasi efektif di antara pelaku dapat terjadi jika ada kepercayaan terhadap pihak ketiga.

2.	Mohammad Muspawi	Manajemen Konflik (Upaya penyelesaian Konflik dalam organisasi)	Jurnal penelitian universitas jambi seri humaniora vol.16 no.2 2014	Metode yang di gunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka(ibrary research)	Hasil penelitian Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.
3.	Selvie M. Tumengkol	Dinamika Konflik Dalam Organisasi	Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum Vol.3 No.1 2016	Metode yang digunakan adalah metode Deskripti Kualitatif.	Hasil penelitian konflik adalah dengan penyelesaian konflik yang seperti itu sifatnya akan kreatif dan konstruktif . Dengan yercapainya kesesuaian (conformity) antar anggota dimana para anggota memperagakan sikap, perilaku, dan tindakan yang harmonis.
4.	Farid Setiawan	Mengelola Konflik Di embaga Pendidikan Islam	Jurnal pendidikan islam vol.7 no.1 2018		

KESIMPULAN

Perlu di ketahui lagi secara umum, konflik biasa terjadi dalam seluruh organisasi atau lembaga terutama ketika salah satu pihak merasa dirugikan.Selain itu, konflik di dalam organisasi yang terjadi dapat disebabkan oleh factor dari dalam organisasi maupun factor dari luar organisasi.Penyebabkonflik yang bersumber dari dalam organisasi di antaranya adalah,

- (1) keterbatasan sumber daya organisasi,
- (2) kegagalan komunikasi,

- (3) perbedaansifat, nilai dan persepsi,
- (4) salingketergantungan tugas,
- (5) system penggajian.

Sedangkan penyebab konflik yang bersumber dari luar organisasi adalah,

- (1) perkembangan IPTEK,
- (2) Peningkatan kebutuhan masyarakat,
- (3) regulasi dan kebijakan pemerintah,
- (4) munculnya kompetitor baru,
- (5) keadaan politik dan keamanan,
- (6) keadaan ekonomi masyarakat.
- (7) konflik dalam kelembagaan.

Perlu Konflik yang terjadi di berbagai lembaga pendidikan Islam khususnya madrasah pada umumnya bersumber dari berbagai personal alam yang berhubungan dengan kepemimpinan, manajemen, gagasan atau pandangan, kepentingan, kebijakan, dan sebagainya. Pergantian pimpinan atau penempatan jadi batan yang kurang tidak adil dan transparan tidak jarang memunculkan di ketahui bahwasannya jenis konflik menurut James A.F. Stoner dan Charles Wankel dikenal ada lima jenis konflik yaitu:

- a). Konflik Intrapersonal.
- b). Konflik Interpersonal
- c). Konflik antar individu-individu dan kelompok- kelompok,
- d). Konflik antara kelompok dalam organisasi yang sama,
- e). Konflik antara organisasi.

Tujuan manajemen konflik untuk mencapai kinerja yang optimal dengan cara memelihara konflik tetap fungsional dan meminimalkan akibat konflik yang merugikan. Manajemen konflik berguna dalam mencapai tujuan yang diperjuangkan dan menjaga hubungan-hubungan pihak-pihak yang terlibat konflik tetap baik (Hardjana, 1994). Mengingat kegagalan dalam mengelola konflik dapat mengubah hambatan pencapaian tujuan organisasi, maka pemilihan terhadap teknik pengendalian konflik menjadi perhatian pimpinan organisasi.

Suatu konflik dapat terjadi karena masing-masing pihak atau salah satu pihak merasa dirugikan. Kerugian ini bukan hanya bersifat material, tetapi dapat juga bersifat non material. Untuk dapat mencegah konflik, maka Pertama-tam kita harus mempelajari sebab-sebab tersebut

antara lain:-Perbedaan pendapat suatu konflik dapat terjadi karena perbedaan pendapat, dimana masing-masing pihak merasa dirinyalah yang paling benar.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi, H.I.S, (n.d). *Kajian Kecerdasan Emosional Terhadap Manajemen Konflik Tingkat Pimpinan Di GPT Baithani Denpasar*. Jurnal Jaffray, 17(2), 239.
<https://doi.org/10.25278/jj.v17i2.358>
- D.Abdullah. (2014). *Musyawahdalam Al-Quran (Suatu Kajian Tafsir Tematik)*. Al-Daulah :Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan.
<https://doi.org/10.24252/AD.V3I2.1509>
- Jefri Heridiansyah (2014) *,Manajemen Konflik Dalam Sebuah Organisasi*, (Jurnal Stie Semaarang Vol.6 No.1 2014).
- Muliati, I. (2016). *Manajemen Konflikdalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam*. Jurnal Tingkap, 12(1), 39–52.
- Muspawi Mohammad,, ”manajemen konflik (upaya penyelesaian konflik dalam organisasi)”, kampus minang masak, mendalo 16, no.2 (juli-desember2014): 46-47.
- Nindria Untarini, (2009), "Jurnal Bisnis dan Manajemen" Surabaya.
- P.Khasanah, (2014). *Meningkatkan Kemampuan Manajemen Konflik Melalui Konseling Kelompok*.PSIKOPEDAGOGIA JurnalBimbingan Dan Konseling, 3(2), 67.
<https://doi.org/10.12928/psikopedagogia.v3i2.4467>
- Selvi M. Tumengkol, (2016). "Dinamika Konflik Dalam Organisasi" Jurnal LPPM.
- Syairal Fahmi Dalimuthe, (2017) "Manajemen Konflik Dalam Organisasi".
- Y.Margaretha, (2019). *MANAJEMEN KONFLIK PADA PERUSAHAAN KELUARGA (STUDI KASUS PADA PERKEBUNAN X)*. JurnalManajemen Maranatha, 18(2), 135–142.
<https://doi.org/10.28932/jmm.v18i2.1618>