



ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN KONFLIK PADA REMAJA MUSHOLLAH IMANAN BILLAH

^{1*}Anggi Nur Iftitah, ¹Muhammad Naufal Al-Hanif, ¹Miftakhul Jannah

¹UIN Sunan Ampel Surabaya

e-mail: *)ainggiiftitah@gmail.com

ABSTRAK

Konflik dapat terjadi dalam suatu organisasi bahkan ketika komponen-komponen pendukungnya berfungsi secara efektif karena perbedaan perilaku di antara para anggotanya. Konflik kelompok atau anggota adalah masalah umum yang muncul selama transisi organisasi. Konflik terkait perilaku manusia dalam suatu organisasi berdampak pada efektivitasnya karena sumber daya manusia dilibatkan. Oleh karena itu, pengelolaan konflik diharapkan dapat mengatasi konflik-konflik yang timbul. Penentangan terhadap perubahan adalah akar penyebab konflik. Agar institusi dapat berkembang dan maju, konflik perlu disambut baik, ditangani dengan baik, dan bahkan didorong. Maka dibutuhkan peran penting dalam penerapan manajemen konflik, penelitian ini dapat bertujuan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana manajemen konflik dapat membantu remaja dalam menghadapi konflik interpersonal dan meningkatkan hubungan sosial dilingkungan musholla. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif deskriptif digunakan mendeskripsikan bentuk kata dan Bahasa yang berhubungan dengan penerapan manajemen konflik studi kasus remaja mushollah imanah billah. Keterbatasan penelitian yang terdapat pada penelitian ini terletak pada proses wawancara, keterbatasan sdm (sumber daya manusia) untuk dimintai penjelasan dengan masalah terkait menjadi keterbatasan yang ada dalam penelitian ini. Peneliti menyadari bahwa dalam suatu penelitian pasti terdapat kekurangan. Saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian ini diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan lebih banyak sumber untuk mencari laporan data yang diperlukan pada penelitian ini, obyek penelitian ini diharapkan dapat diperluas dan tidak terbatas pada musholla saja sehingga dapat menghasilkan hasil yang lebih baik.

Kata kunci : Komunikasi; Organisasi; Manajemen Konflik

ABSTRACT

Conflict can occur in an organization even when its supporting components are functioning effectively because of differences in behavior among its members. Group or member conflict is a common problem that arises during organizational transitions. Conflicts related to human behavior in an organization impact its effectiveness because human resources are involved. Therefore, conflict management is expected to be able to resolve conflicts that arise. Resistance to change is the root cause of conflict. For institutions to develop and progress, conflict needs to be welcomed, handled well, and even encouraged. So an important role is needed in implementing conflict management. This research aims to provide a better understanding of how conflict management can help teenagers deal with interpersonal conflicts and improve social relations in the prayer room environment. In this research, field research methods were used with a descriptive qualitative approach used to describe the forms of words and language related to the implementation of conflict management in the case study of the teenage Muslim prayer group Imanan Billah. The research limitations contained in this research lie in the interview process, limited human resources (human resources) to ask for explanations regarding related problems are the limitations that exist in this research. The researcher realizes that there are



shortcomings in starch research. Suggestions that can be given regarding this research are expected for future researchers to use more sources to find data reports needed in this research. It is hoped that the object of this research can be expanded and not limited to prayer rooms alone so that can produce better results.

Keywords: *Communication; Conflict Management; Organization*

I. PENDAHULUAN

Istilah “*conflict*” berasal dari bahasa Latin *configere, konfliktum*. Definisinya mencakup semua jenis konflik, termasuk interaksi permusuhan, ketidakcocokan, ketidakharmonisan, antagonisme, dan pertikaian. Konflik terjadi ketika ada perbedaan pendapat (atau perbedaan yang dirasakan) atau ketika pandangan-pandangan tersebut tidak sejalan. Beberapa definisi konflik menjelaskan bahwa unsur-unsur konflik terdiri dari pihak-pihak yang berselisih, konflik, situasi, proses, tujuan, kepentingan, dan kebutuhan. Dalam konteks pengelolaan konflik, konflik dapat dimaknai sebagai 'interaksi kepentingan' yang konstruktif atau destruktif. (Ahmad, 2003).

Definisi konflik adalah suatu tingkatan yang saling ketergantungan asimetris, dapat berpengaruh kepada tingkat komitmen kelompok dan kepercayaan. Ketergantungan terjadi ketika pihak-pihak saling bergantung satu sama lain pada tingkat yang berbeda-beda. Dalam hal ini dapat dimengerti bahwa dalam kelompok yang sama ada orang yang bergantung pada seseorang, tetapi orang tersebut menunjukkan kemandirian terhadapnya. Di satu sisi, individu-individu sepenuhnya saling bergantung. Hubungan dengan saling ketergantungan sempurna memiliki lebih sedikit konflik dibandingkan hubungan dengan saling ketergantungan asimetris. Hal ini karena dalam hubungan yang sangat bergantung, konflik lebih sedikit terjadi karena para pihak umumnya beradaptasi dengan kenyataan bahwa mereka tidak dapat mengubah situasi dan kekuatan kepemimpinan yang dapat diterima. (Madya et al., 2000).

Konflik dijelaskan dalam sumber lain sebagai keadaan yang disebabkan oleh kekuatan-kekuatan yang bersaing. Sumber kekuatan ini adalah keinginan manusia. Istilah konflik diartikan dengan beberapa konsep seperti persaingan, perselisihan, dan permusuhan. Menurut berbagai pendapat, konflik muncul ketika salah satu pihak merasa pihak lain memberikan pengaruh yang tidak baik atau akan memberikan dampak negatif terhadap sesuatu yang diketahui pihak awal. (Nasution, 2010).

Menurut sudut pandang yang berbeda, konflik muncul ketika dua pihak atau lebih menunjukkan perselisihan melalui pola perilaku dan interaksi yang memperburuk keadaan.. Dari penjelasan tersebut



diketahui bahwa konflik timbul karena adanya proses antara dua pihak dan masing-masing pihak dapat terkena dampak negatif sehingga menimbulkan konflik antara kedua pihak. (Arif, 2014) Proses di mana individu atau pihak lain yang terlibat dalam suatu konflik menciptakan dan menerapkan taktik konflik untuk mendapatkan kendali atas konflik dan menghasilkan penyelesaian yang diinginkan dikenal sebagai manajemen konflik. Dari sudut pandang organisasi, konflik dapat terjadi dalam berbagai bentuk.

Munculnya konflik dalam organisasi disebabkan dengan adanya kontribusi individu dalam organisasi tempat kerjanya. Dalam kehidupan organisasi ada lima jenis konflik. (Dalimunthe, 2018) Pertama, adanya konflik intrapersonal. Ketika seseorang dituntut untuk mencapai lebih dari biasanya, ketika tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan muncul, atau ketika mereka tidak yakin dengan apa yang diharapkan dari mereka di tempat kerja, konflik intrapersonal muncul. Kedua, perselisihan internal dalam suatu perusahaan. Perbedaan kepribadian seringkali menyebabkan hal ini. Konflik peran adalah faktor lain yang berkontribusi terhadap konflik ini.

Ketiga, adanya konflik antara orang dan organisasi. Konflik ini berasal dari cara individu bereaksi terhadap tuntutan kelompok kerjanya terhadap kesesuaian kelompok. Misalnya, orang yang melanggar norma kelompok mungkin akan menghadapi konsekuensi atau pengucilan dari teman sebayanya. Keempat, adanya perbedaan pendapat dan konflik yang timbul antar kelompok serta perselisihan yang terjadi dalam suatu organisasi. Persoalan kelima adalah perselisihan antar kelompok. Persaingan ekonomi dalam negeri menjadi akar penyebab konflik ini. Perselisihan ini dapat mengakibatkan pengurangan biaya, penggunaan sumber daya yang lebih efektif, dan penciptaan barang, jasa, dan teknologi baru.

Konflik muncul dalam masyarakat setiap saat, baik pada tingkat individu maupun kelompok. Konflik pasti akan terjadi. Interaksi kelompok dalam suatu organisasi meningkatkan kemungkinan konflik. Karena setiap anggota organisasi mempunyai tujuan, visi, misi, dan kepribadian masing-masing, konflik seperti ini bisa saja terjadi. Meskipun konflik tidak dapat sepenuhnya dihilangkan karena merupakan kejadian alami di perusahaan dan kelompok, konflik dapat menjadi kekuatan yang bermanfaat yang mendorong peningkatan kinerja. Selain itu konflik dapat menjadi penghalang jika tidak bisa diselesaikan dengan bijak. Jika dapat melakukan pengelolaan manajemen konflik yang baik dapat mejadikan organisasi berkembang lebih baik dari sebelumnya.

Konflik adalah produk sampingan dari aktivitas sosial dan dapat timbul dari perselisihan, argumen, atau perselisihan yang terus-menerus antara dua orang atau lebih dalam berbagai konteks. Konflik dapat timbul karena adanya saling ketergantungan, namun dapat juga timbul karena adanya kolaborasi. terjadi ketika masing-masing komponen organisasi bertindak secara independen satu sama lain, mengejar kepentingan dan tujuannya sendiri. Perspektif individu atau kelompok dalam organisasi itu sendiri menentukan apakah konflik ada dalam kelompok atau organisasi tersebut.

Konflik dianggap tidak terjadi jika anggota organisasi tidak menyadari keberadaannya. Namun, hal ini menunjukkan bahwa konflik sudah ada dalam organisasi jika anggotanya merasakan adanya konflik di dalamnya. Seperti yang telah disebutkan di sesi terakhir, manajemen konflik sangat penting bagi semua anggota organisasi, namun lebih penting lagi bagi para pemimpin. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi diharapkan mampu menyelesaikan permasalahan internal agar tidak berdampak negatif terhadap organisasi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penerapan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), implementasi adalah tindakan menerapkan; Namun demikian, sebagian ahli mendefinisikannya sebagai tindakan mempraktekkan suatu teori, metode, atau hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk kepentingan yang diinginkan oleh suatu pihak. kelompok atau kelompok yang telah diorganisir dan dijadwalkan sebelumnya. Tindakan melaksanakannya itulah yang dimaksud dengan pelaksanaan. Di sisi lain, sebagian ahli mendefinisikan implementasi sebagai proses penerapan suatu teori, metode, atau hal lain ke dalam praktik guna memajukan kepentingan yang telah ditentukan sebelumnya bagi suatu kelompok atau kelompok dan mencapai tujuan tertentu. Setiawan mendefinisikan implementasi sebagai perpanjangan kegiatan yang, untuk mencapai tujuan, saling memodifikasi proses interaksi antara tujuan dan tindakan. Proses ini memerlukan birokrasi yang efisien dan jaringan pelaksana.(Na'im, 2021).

Definisi-definisi tersebut membawa kita pada kesimpulan bahwa kegiatan, tindakan, atau mekanisme sistem itulah yang merupakan hakikat dari istilah “penerapan” (implementasi). Menurut mekanismeungkapannya, penerapan (implementasi) adalah suatu tindakan yang direncanakan dan dilaksanakan secara cermat sesuai dengan acuan norma guna mencapai tujuan kegiatan.

2.2 Manajemen Konflik

Tindakan yang dilakukan oleh aktor atau pihak lain untuk mengarahkan perselisihan menuju hasil tertentu disebut sebagai manajemen konflik, menurut Ross. Langkah-langkah ini mungkin menghasilkan atau tidak menghasilkan hasil yang damai, konstruktif, kooperatif, membangun konsensus, atau agresif. Swadaya, pemecahan masalah kelompok (dengan atau tanpa bantuan dari luar), atau pengambilan keputusan dari luar mungkin diperlukan untuk penyelesaian konflik. Pendekatan manajemen konflik yang berorientasi pada proses menekankan pada bagaimana perilaku dan gaya komunikasi para aktor mempengaruhi penafsiran perselisihan dan pentingnya perselisihan bagi para aktor. (Muspawi, 2016)

2.3 Konflik Organisasi

Ketidakcocokan antara dua pihak atau lebih yang terlibat dalam operasional organisasi disebut sebagai konflik dalam organisasi. Perbedaan pendapat, kepentingan, keyakinan, atau tujuan antar orang, kelompok, atau departemen dalam suatu organisasi dapat melahirkan konflik (Diana Ariswanti Triningtyas, 2016; Rini Werdiningsih 2023). Ketidaksesuaian peran, tanggung jawab yang ambigu, dan persaingan tidak sehat di tempat kerja juga dapat menimbulkan konflik. Konflik antarpribadi, antarkelompok, dan antardepartemen adalah beberapa jenis konflik utama yang terjadi dalam organisasi. (Herdiansyah, 2014).

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif deskriptif digunakan mendeskripsikan bentuk kata dan Bahasa yang berhubungan dengan penerapan manajemen konflik konflik studi kasus remaja mushollah imanah billah. Objek penelitian yang digunakan adalah remaja Musholla Imanah Billah yang berlokasi di Jalan Klampis Semalang Gang 6 N0 38, Kelurahan Klampis Ngasem, Kec Sukolilo Kota Surabaya. Alasan penulis memilih lokasi tersebut untuk dijadikan bahan dalam penulisannya yaitu karena lokasi tersebut berhubungan dengan topik yang sedang diteliti dan untuk sumber daya yang berhubungan dengan organisasi remaja musholla tersebut cukup mudah untuk diminta waktu melakukan wawancara dalam membantu memberikan informasi agar membantu penulis menyelesaikan penelitiannya. Karena penelitian ini menggunakan metode lapangan sehingga perlu melakukan wawancara untuk mengumpulkan data yang diperlukan penulis,



penulis melakukan wawancara langsung dengan beberapa orang yang berhubungan dalam organisasi remaja musholla iman billah dan pengurus takmir. Setelah melakukan wawancara dengan beberapa informan yang didapatkan serta memperoleh hasil wawancara kemudian melakukan observasi seperti melihat struktur organisasi, kegiatan rutin yang dilakukan, partisipasi anggota, komunikasi dll.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Manusia tidak bisa sepenuhnya lepas dari konflik didalam hidupnya. Setiap hari manusia akan selalu menghadapi konflik, hal tersebut juga sama berlaku bagi kehidupan dalam suatu oraganisasi. Anggota di dalam organisasi akan selalu menghadapi konflik. Sumber-sumber konflik dalam sebuah oraganisasi diantaranya yaitu seperti perselisihan pendapat, kegagalan komunikasi, perbedaan sifat, dan lain sebagainya. Hal-hal tersebut dapat menimbulkan koflik dalam suatu organisasi baik konflik vertikal, konflik horizotal, konflik lini-staf dan konflik peranan. Pada studi kasus yang kami gunakan dalam artikel ini ialah mengenai konflik yang terjadi antara Remaja Musholla Imanan Billah dengan Pengurus Takmir Musholla Imanan Billah mengenai kegiatan Peringatan Hari Besar Islam (PHBI) Muharram. Konflik tersebut merupakan konflik lini-staf, konflik tersebut dikategorikan konflik lini-staf dikarenakan konflik ini terjadi antara karyawan lini yang merupakan Pengurus Takmir Musholla Imanan Billah dengan pejabat staf yaitu Remaja Musholla Imanan Billah. Selain konflik lini-staf konflik tersebut termasuk dalam jenis konflik antar individu dalam organisasi yang sama. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan perselisihan pendapat dan perbedaan sifat.

Konflik lini-staf juga kami temukan dalam penelitian (Cartono et al., 2020) yang berjudul "Penerapan Komunikasi Dan Manajemen Konflik". Di dalam penelitian tersebut juga memaparkan mengenai adanya hubungan penerapan manajemen konflik dengan komunikasi yang dibangun untuk menyelesaikan sebuah permasalahan. Perbedaan penelitian (Cartono et al., 2020) dengan penelitian kami terletak pada objek, pada penelitian kami menggunakan Musholla Imanan Billah sebagai objeknya dan pada penelitian terdahulu menggunakan Kantor Media Rakyat Cirebon. Hal tersebut kami angkat sebagai studi kasus pada jurnal manajemen konflik karena terdapat tahapan serta solusi tentang konflik tersebut.



Peringatan Hari Besar Islam (PHBI) yang terdiri dari berbagai individu yang salah satunya merupakan Remaja Musholla Imanan Billah (Golongan Muda) dan Pengurus Ta'mir Musholla Imanan Billah. Saat sebelum penyelenggaraan diadakanlah rapat persiapan, yang salah satunya membahas tentang pelaksanaan acara. Pengurus ta'mir menyarankan pada saat itu dilaksanakan tanggal 31 Juli 2022 yang mana hal tersebut satu hari setelah peringatan satu muharram. Sedangkan Remaja musholla saat itu mengusulkan untuk pelaksanaan perayaan peringatan diadakan pada tanggal 13 Agustus 2022, hal tersebut dikarenakan masih banyak persiapan yang harus dilakukan.

Terjadilah adu argumentasi pada rapat malam hari itu, dikarenakan terjadinya perselisihan pendapat dan perbedaan sifat antara pihak takmir dan remaja musholla. Pihak takmir menganggap bahwa persiapan yang dilakukan tidak terlalu banyak sehingga mereka ingin melangsungkan acara pada tanggal 31 Juli 2022, namun di sisi lain pihak remaja musholla mengatakan bahwa hal tersebut tidak bisa diadakan pada tanggal 31 Juli 2022 dikarenakan belum ada biaya, persiapan dan hal lain yang bersangkutan mengenai acara.

Dan pada akhirnya pimpinan rapat tersebut melakukan penyelesaian konflik, tujuan dari penyelesaian konflik yaitu untuk mengakhiri perselisihan pendapat antara takmir pengurus musholla dan remaja musholla. Strategi penyelesaian konflik yang digunakan pada artikel ini yaitu menerapkan strategi kompromi atau sering disebut dengan gaya rubah atau *fox style strategy*. Strategi kompromi dilakukan dengan saling menerima dan memberikan penawaran dimana solusi tersebut dapat menguntungkan bagi kedua belah pihak. Dari penyelesaian konflik tersebut menghasilkan keputusan bersama antara takmir pengurus musholla dan remaja musholla bahwa pelaksanaan Peringatan Hari Besar Islam (PHBI) di adakan pada tanggal 06 Agustus 2022. Hal ini memiliki alasan dengan pengambilan keputusan tengah antara kedua belah pihak, dirasa cukup dengan waktu tersebut. Baik dari segi persiapan, keuangan dan sebagainya.



V. KESIMPULAN

Konflik bisa terjadi di semua organisasi, yang menjadi perbedaan yaitu bagaimana organisasi tersebut dapat menangani konflik dalam organisasi agar dapat terselesaikan dengan baik. Penelitian ini menganalisis terkait konflik yang terjadi pada remaja musholla imanah billah dengan pengurus musholla imanah billah.

Pada studi kasus remaja musholla imanah billah dengan pengurus masjid, peneliti dapat mengetahui bagaimana penerapan manajemen konflik yang digunakan dalam organisasi yaitu kolaborasi dan kompromi. Dalam kolaborasi, melibatkan percampuran ide bersama dengan pihak pengurus musholla dengan begitu mendapatkan Solusi dari permasalahan. Kolaborasi adalah pendekatan yang bagus untuk dilakukan tetapi akan membutuhkan proses bernegosiasi yang cukup sulit untuk menjelaskan akar permasalahan dan menyakinkan pihak pengurus masjid. Dengan melakukan kompromi dengan pihak terkait dapat cepat menemukan solusi permasalahan yang diterima kedua belah pihak, kemudian menemukan jalan tengah yang tidak merugikan. Kompromi dapat dilakukan Ketika penyelesaian konflik membutuhkan waktu yang singkat dan Solusi yang didapatkan bersifat sementara hingga nantinya ditemukan solusi untuk jangka panjangnya. Adapun keterbatasan penelitian ini ialah dalam segi pencarian informasi, hal ini dikarenakan kejadian yang sudah terlampau lama sehingga menjadikan peneliti sulit untuk menggali lebih banyak dan mengingat kejadian tersebut secara rinci.

Saran yang diberikan peneliti kepada peneliti selanjutnya ialah meneliti mengenai objek yang sama, yakni penerapan manajemen konflik dan komunikasi dalam keberhasilan menjalankan suatu event.

REFERENSI

- Ahmad, Z. A. (2003). Pengaruh konflik organisasi terhadap motivasi kerja karyawan. *Jakarta*, 1–17.
- Arif, A. (2014). MANAJEMEN KONFLIK SOSIAL DI INDONESIA (Studi pada Penanganan Konflik Sosial Keagamaan di Provinsi Banten). *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 1.
- Cartono, C., Meilawaty, K. N., & Muntazah, Y. (2020). Penerapan Komunikasi Dan Manajemen Konflik Di Kantor Media Rakyat Cirebon. *ORASI: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 11(1), 35. <https://doi.org/10.24235/orasi.v11i1.6477>



Dalimunthe, S. F. (2018). *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*.

Herdiansyah, J. (2014). MANAJEMEN KONFLIK DALAM SEBUAH ORGANISASI. *JURNAL STIE SEMARANG*, 6(1), 28–41.
<http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127>

Madya, W., Diklat, B., & Palembang, K. (2000). *Widyaiswara Madya Balai Diklat Keagamaan Palembang*.

Muspawi, M. (2016). *Manajemen Konflik (UPAYA PENYELESAIAN KONFLIK DALAM ORGANISASI)*. 16(2), 41–46.

Na'im, Z. (2021). Manajemen Konflik. In *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam* (Vol. 2, Issue 2). <https://doi.org/10.32478/leadership.v2i2.720>

Nasution, I. (2010). *ISSN 2086 – 1397 Volume I Nomor 1 Januari-Juni 2010 | 56 ISSN 2086 – 1397 Volume I Nomor 1 Januari-Juni 2010 | 57. I*, 56–66.