



Manajemen Konflik Organisasi Intra Kampus: Analisis Konflik dan Dampaknya terhadap Organisasi

Anisa¹, Defi Dachlian Nurdiana²

^{1,2}Institut Agama Islam Hasan Jufri Bawean Gresik

Email: chaanisa267@gmail.com¹; defidachlian@inhafi.ac.id²

DOI: <https://doi.org/10.37348/aksi.v3i2.717>

Received: 17-01-2025

Accepted: 19-03-2025

Published: 23-03-2025

Abstract:

In intracampus organizations, conflict management refers to the ability to handle any conflict according to management functions and principles. If an organization is able to develop and implement conflict strategies well, then the organization is successful in dealing with conflict. Conflicts that occur in organizations are divided into two categories: functional and dysfunctional conflicts. The research topic in this journal examines conflict management in intra-campus organizations at STAI Hasan Jufri Bawean. This study uses qualitative methods and collects data through observation, interviews, and documentation. The data analysis used is data reduction, data display and conclusion verification. Checking data using persistence of observation and triangulation. The results of this study can be concluded that the Internal Conditions in the Intra-Campus Organization at STAIHA are experiencing several conflicts that can interfere with the activities of the board and also hinder the work program that has been planned since the beginning of the management. Types of Conflict in Intra-Campus Organizations at STAIHA are divided into 2, namely: a) Functional Conflict and b) Dysfunctional conflict. The Impact of Conflict on Intra-Campus Organizations at Staiha is divided into two parts, namely: a) Positive impacts and b) Negative impacts.

Keywords: *Conflict Management, Intra-Campus Organizations, Education Management.*

Abstrak:

Dalam organisasi intrakampus, manajemen konflik mengacu pada kemampuan untuk menangani setiap konflik sesuai dengan fungsi dan prinsip manajemen. Jika sebuah organisasi mampu mengembangkan dan menerapkan strategi konflik dengan baik, maka organisasi tersebut berhasil dalam menangani konflik. Konflik yang terjadi dalam organisasi terbagi menjadi dua kategori: konflik fungsional dan disfungsional. Topik penelitian dalam jurnal ini mengkaji tentang Manajemen Konflik Dalam Organisasi Intra Kampus di STAI Hasan Jufri Bawean. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah reduksi data, data display dan verifikasi penarikan kesimpulan. Pengecekan data yang menggunakan ketekunan pengamatan dan tringulasi. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kondisi

Internal Dalam Organisasi Intra Kampus di STAIHA ini sedang mengalami beberapa konflik yang bisa mengganggu aktifitas pengurus dan juga menghambat jalannya program kerja yang sudah direncanakan sejak awal kepengurusan. Macam-Macam Konflik Dalam Organisasi Intra Kampus di STAIHA di bagi menjadi 2, yaitu: a) Konflik Fungsional dan b) konflik Disfungsional. Dampak Konflik Terhadap Organisasi Intra Kampus Di Staiha terbagi menjadi dua bagian, yaitu: a) Dampak positif dan b) Dampak Negatif.

Kata Kunci: *Manajemen Konflik, Organisasi Intra Kampus, Manajemen Pendidikan*

PENDAHULUAN

Manajemen Konflik merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik. 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 (*intrests*) dan interpretasi (Heridiansyah, 2014) Dengan demikian Manajemen konflik merupakan seni mengatur dan mengelola perselisihan yang terjadi dalam suatu organisasi agar dapat berfungsi dengan baik dan berdampak positif pada kinerja dan keberhasilan organisasi.

Manajemen konflik dalam organisasi merupakan langkah untuk menangani pertentangan atau perselisihan dalam individu maupun kelompok yang sedang dihadapi oleh organisasi mereka. Manajemen konflik dalam suatu organisasi dapat berupa kecurigaan atau anggapan yang timbul dari putusnya komunikasi antar pihak, yang dapat menimbulkan tindakan serta dapat merugikan semua pihak dalam organisasi tersebut. Salah satu faktor yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi adalah konflik yang tidak dikelola dengan baik. Konflik ini harus diantisipasi dan dikelola agar tidak mengganggu pencapaian tujuan organisasi dengan memaksimalkan fungsi dan peran. Konflik intrakampus sering dianggap sebagai peristiwa dalam sebuah organisasi. Berbagai jenis konflik termasuk kurangnya partisipasi pengurus lain yang menyebabkan komunikasi buruk.

Organisasi kemahasiswaan intra kampus merupakan wadah kemahasiswaan yang membantu mengembangkan keahlian mahasiswanya dan menyelenggarakan setiap kegiatan yang berkaitan dengan tujuan pendidikan nasional serta visi dan misi perguruan tinggi. Organisasi ini memungkinkan mahasiswa dapat mengembangkan aspirasi dan inisiasi atau ide-ide positif yang kreatif. Selain itu, mahasiswa dapat meningkatkan keterampilan mereka dan belajar cara berinteraksi dengan baik dalam lingkungan kelompok kemahasiswaan.

Organisasi terdiri dari banyak bagian yang saling bergantung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. dalam setiap organisasi, ketidaksesuaian pendapat ataupun perbedaan pandangan antar individu sering menyebabkan

ketidakcocokan yang akhirnya mengarah pada konflik.. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya setiap organisasi pasti ada konflik yang menyebabkan perpecahan dalam kelompoknya masing-masing. Maka, dibutuhkannya sebuah manajemen konflik dalam organisasi untuk mengatasi setiap konflik yang muncul agar tidak berdampak negative terhadap kemajuan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas maka Organisasi intra kampus di STAIHA merupakan organisasi mahasiswa yang memiliki kedudukan didalam perguruan tinggi. Organisasi yang berada di dalam kampus ini memiliki ruang lingkup kegiatan yang dapat meningkatkan efektifitas kreatif mahasiswa dan mampu menghidupkan solidaritas antar mahasiswa (Shobri et al, 2023). Adapun beberapa organisasi intra kampus yang ada di STAIHA, antara lain: DEMA (Dewan Eksekutif Mahasiswa) dan HIMA Prodi (Himpunan Mahasiswa Program Studi).

Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) merupakan perwakilan tertinggi mahasiswa yang ada di STAIHA dengan tugas pokok mengkoordinasikan kegiatan ekstrakurikuler pada tingkat perguruan tinggi yang ada di bawean maupun di luar bawean. DEMA STAIHA secara praktis memiliki tujuan untuk menjalankan tridarma perguruan tinggi didorong dengan keyakinan kepada allah yang maha kuasa. Organisasi Mahasiswa DEMA ini, setiap periode memiliki inovasi dan kreativitas fungsionaris dalam menjalankan tugasnya. Himpunan Mahasiswa Program Studi (HIMA prodi) merupakan organisasi kemahasiswaan yang berfungsi sebagai lembaga eksekutif ditingkat program studi atau jurusan yang ada di STAIHA. Ada beberapa HIMA di STAIHA, antara lain: HIMA MPI, HIMA PAI, HIMA HES, dan baru terbentuk HIMA HKI. Semua HIMA ini menyelenggarakan kegiatan ekstrakurikuler dan bersifat penalaran serta keilmuan yang sesuai dengan keilmuan di masing-masing HIMA.

Tidak dapat dipungkiri bahwa Organisasi menangani berbagai masalah, baik dari pemimpinnya, anggotanya, program kerja yang tidak terpenuhi, ataupun orang-orang yang menjadi target dari program kerjanya tersebut. Maka dari itu perlu dilakukannya penelitian tentang sebuah organisasi, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut, sehingga mengambil tema tentang "Manajemen Konflik Dalam Organisasi Intra Kampus Di Stai Hasan Jufri Bawean".

Manajemen Konflik

Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu dari kata *manus* yang berarti tangan dan *agree* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke dalam bahasa inggris dalam bentuk kata kerja to manage, dengan kata benda manajemen dan *manager* untuk orang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya, Manajemen diterjemahkan dalam bahasa Indonesia menjadi

manajemen atau pengelolaan (Usman, 2013).

Manajemen menurut Ricky W. Griffin mendefinisikan bahwa *“Manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.”* Berdasarkan definisi tersebut dapat dirumuskan bahwa tujuan dapat di capai sesuai dengan perencanaan serta tugas yang ada, dilaksanakan secara benar terorganisir, sesuai dengan jadwal (Pratama, 2020).

Konflik merupakan segala macam hubungan yang bertentangan atau bermusuhan antara dua atau lebih pihak. Namun, konflik dalam konteks organisasi adalah ketidaksesuaian antara satu dengan yang lain. konflik organisasi timbul karena status, tujuan, nilai, atau persepsi mereka yang berbeda atau karena mereka harus membagi sumber daya yang terbatas sehingga dapat memicu pertentangan antara kedua pihak yang terlibat.

Konflik dalam organisasi terdiri dari dua maca jenis, yaitu: konflik fungsional dan disfungsional. Konflik fungsional dapat mengarah pada penemuan metode yang lebih baik untuk berkembang dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan organisasi. Sedangkan konflik disfungsional dapat mengarahkan pada pertentangan antar kelompok yang dapat merugikan atau mencegah tercapainya tujuan organisasi. Dapat diuraikan bahwa dalam organisasi intra kampus di STAI Hasan Jufri Bawean terdapat beberapa konflik yang dapat memicu kevakuman dalam organisasi. Seperti kurangnya komunikasi antar pengurus, kurangnya kesadaran akan tanggung jawab, kurangnya pengayoman dari pemimpinnya dan ketidak aktifan pengurus dalam segala hal yang menyangkut dengan organisasi.

Organisasi Mahasiswa

Sesuai dengan pengertian dari kementrian agama tentang organisasi kemahasiswaan yang ada dilingkungan perguruan tinggi dibawah naungan kementrian agama sebagai berikut :

- a) Senat Mahasiswa (SEMA), organisasi kemahasiswaan tertinggi dan juga sebagai lembaga legislative yang memegang fungsi kontrol. tugas utama SEMA ini memiliki tujuan untuk menampung dan mengalirkan aspirasi mahasiswa serta menetapkan aturan mahasiswa dalam berorganisasi.
- b) Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) adalah organisasi eksekutif yang memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan keputusan SEMA mengenai pengaturan dan pelaksanaan kegiatan mahasiswa. DEMA juga bertanggung jawab untuk mengkoordinir dan mengintruksikan kegiatan mahasiswa.
- c) Himpunan Mahasiswa Program Studi (HIMA Prodi), merupakan organisasi mahasiswa tingkat program studi dengan tujuan yang setara dengan perguruan tinggi untuk Mengembangkan bakat dan minat mahasiswa baik dalam bidang akademik maupun non akademik. HIMA dapat dianggap

sebagai kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa prodi di tingkat perguruan tinggi.

Organisasi Mahasiswa memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan skil mahasiswa agar selalu siap terjun ke masyarakat. Peran organisasi kemahasiswaan terhadap peningkatan kemampuan mahasiswa yaitu sebagai sarana untuk mewujudkan aspirasi mahasiswa dan memicu pola pikir mahasiswa agar berfikir secara kritis, bertanggung jawab, dan ilmiah. Oleh karena itu, organisasi kemahasiswaan membantu meningkatkan kemampuan penalaran dan kepemimpinan mahasiswa serta menyalurkan minat bakat mereka melalui wadah organisasi. Organisasi ini juga mendorong fungsi mahasiswa sebagai agen perubahan.

Teori Manajemen Konflik dalam Berorganisasi

1. Manajemen konflik

Manajemen merupakan sebuah usaha tertentu untuk mencapai sebuah tujuan sehingga banyak melakukan tindakan yang berhubungan dengan penggunaan sumber daya secara efektif. sedangkan, konflik adalah segala jenis hubungan yang menghasilkan perselisihan antara dua pihak atau lebih. Konflik sosial dapat terjadi di berbagai tempat, seperti di dalam diri seseorang, antar individu, kelompok, organisasi, atau negara. Berdasar pengertian tersebut maka Dari itu, manajemen konflik dapat didefinisikan sebagai cara yang bisa digunakan seseorang dalam menangani konflik atau perselisihan yang muncul dalam kehidupan di antara diri sendiri dengan orang lain (Thantowi, 2014).

2. Organisasi

Organisasi adalah studi tentang bagaimana sebuah sistem menjalankan fungsinya serta bagaimana organisasi itu mempengaruhi atau dipengaruhi oleh orang-orang dan masyarakat tempat organisasi itu berada. Teori organisasi dapat didefinisikan sebagai ide, perspektif, ulasan, ajaran, pendapat atau pendekatan yang berkaitan dengan pemecahan masalah atau apapun yang membutuhkan solusi dan pengambilan keputusan untuk membantu organisasi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya (Ambarwati, 2018).

berdasarkan teori di atas, manajemen konflik dalam organisasi adalah metode yang digunakan oleh para pemimpin organisasi untuk mengendalikan konflik dengan cara menetapkan aturan yang ada agar terhindar dari konflik dan dapat mencegah tercapainya tujuan dalam organisasi tersebut (Jaya, et al. 2022). Apabila konflik dibiarkan terlalu berlarut-larut tanpa penyelesaian maka setiap Konflik dapat menjadi masalah yang serius dalam sebuah organisasi, sehingga hanya akan

menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan. Maka dari itu, perlu keahlian untuk mengelola konflik oleh setiap pemimpin organisasi.

Dampak Konflik terhadap Organisasi

Adapun dampak konflik terhadap organisasi juga dapat membawa dampak positif dan negative. konflik yang terjadi di dalam suatu organisasi dapat disebabkan oleh berbagai faktor dan juga memiliki dampak bagi semua anggota organisasi maupun organisasi itu sendiri. Maka, Organisasi dapat saling mengenal melalui interaksi yang intensif antar pengurus. Pada dasarnya, konflik memiliki dua sisi yang berbeda: di satu sisi konflik dapat memberikan dampak positif, di sisi lain konflik juga memiliki dampak negatif bagi orang-orang yang terlibat dalam konflik tersebut dan bagi organisasi itu sendiri (Sunarta, 2013).

Dampak negatif bagi organisasi yang sedang berkonflik ialah kerjasama antar individu menjadi terhambat, aktivitas kegiatan menjadi terganggu sehingga mengakibatkan kefakuman anggota dari organisasi. Karena, Bekerja dalam situasi yang sedang mengalami konflik dapat menyebabkan orang yang tidak ikut berkonflik juga ikut merasakan dampaknya seperti kondisi internal yang tidak kondusif sehingga muncul rasa curiga, salah paham dan kerjasama yang sudah terjalin akan terhambat begitu saja. Selain itu, ada juga dampak positif bahwa organisasi yang berkonflik dapat memahami implikasi sebuah konflik. Sehingga pengalaman yang diperoleh dari konflik tersebut dapat menjadi pelajaran berharga dalam berorganisasi dan apabila terjadi konflik yang serupa para anggota organisasi dapat saling memahami serta belajar menghadapi perbedaan cara, sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Strategi Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi

Menurut mangkunegara, setiap anggota atau organisasi memiliki beberapa strategi dalam menangani dan menyelesaikan konflik. Antara lain:

- 1) Menghindar, sebuah Konflik bisa dihindari apabila masalah yang memicunya tidak terlalu signifikan atau tidak mengakibatkan dampak yang sangat fatal. Strategi ini memungkinkan pihak-pihak yang ikut berkonflik bisa menenangkan diri dan bisa mengambil waktu untuk memikirkan atau berdiskusi mengenai bagaimana cara menyelesaikan sebuah konflik tersebut.
- 2) Akomodasi, memberikan kesempatan kepada orang lain dalam membangun strategi pemecahan suatu masalah yang terjadi, sehingga hal ini dapat menimbulkan kerja sama yang baik dengan cara memberi kesempatan pada mereka untuk membuat keputusan.
- 3) Kompetisi, cara ini digunakan apabila kalian percaya bahwa kalian memiliki banyak informasi dan keahlian dibandingkan dengan yang lainnya. Cara ini mungkin bisa memicu konflik tetapi bisa jadi cara yang penting untuk alasan keamanan.

- 4) Kompromi, dengan cara ini masing-masing bisa memberikan atau menawarkan sesuatu disaat yang bersamaan, saling memberi serta menerima solusi, sehingga bisa meminimalkan kekurangan serta dapat menguntungkan seluruh anggota organisasi.
- 5) Kolaborasi, pemecahan suatu masalah dengan bersama perlu adanya suatu komitmen dari semua pihak yang terlibat konflik untuk saling mendukung dan saling memperhatikan satu sama lainnya (Muspawi, 2014).

METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif deskriptif pada dasarnya adalah kerja lapangan yang bersifat deskriptif (Arikunto, 2006). Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan jenis penelitian kualitatif. Untuk mendapatkan informasi yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik yang berbeda dalam penelitiannya. Yaitu: Wawancara, observasi dan dokumentasi. Untuk mengetahui gambaran-gambaran tentang Manajemen Konflik Organisasi Intra Kampus (Studi Analisis Tentang Perilaku Berorganisasi Mahasiswa Di Stai Hasan Jufri Bawean), data yang terkumpul dilapangan dianalisa. aktivitas dalam analisis data, yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verivocation*.

Triangulasi data adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang menggunakan sesuatu yang lain. Dilihat secara eksternal untuk tujuan inspeksi atau sebagai perbandingan data (Moleong, 2014). Peneliti melakukan triangulasi data dalam penelitian ini, mengeceknya menggunakan beberapa sumber yang berbeda. Dalam pelaksanaannya, peneliti mengkaji data yang telah diperoleh dari hasil wawancara dengan sebagian responden yang sudah ditentukan.

Peneliti kemudian menyesuaikan data wawancara dengan observasi yang dilakukan peneliti selama penelitian. Selain itu, metode tersebut digunakan untuk meneliti kosa kata secara efektif untuk mengetahui penerapan manajemen konflik dalam organisasi intra kampus STAI Hasan Jufri Bawean.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di STAI Hasan Jufri Bawean dengan judul "Manajemen Konflik Organisasi Intra Kampus Di Stai Hasan Jufri Bawean". Maka akan dipaparkan peneliti sebagai berikut:

Kondisi Internal Organisasi Kampus Di Stai Hasan Jufri Bawean

Tidak dapat dipungkiri bahwa Banyak sekali permasalahan yang berkaitan dengan organisasi, baik itu dari pemimpinnya maupun dari anggotanya, rencana kerja yang tidak terealisasi, maupun orang yang menjadi sasaran rencana kerja tersebut.. Sebelum mengetahui macam-macam konflik yang ada dalam organisasi intra kampus sebaiknya mengetahui kondisi internalnya terlebih dahulu. Sehingga, bisa mempermudah peneliti untuk mengetahui macam-macam konflik yang terjadi dan juga menjadi modal awal

agar kegiatan bisa lebih terarah dan mencapai tujuan yang dikehendaki.

"interaksi antar pengurus sangat asing jadi sulit dalam berkomunikasi sehingga hanya ada beberapa pengurus saja yang aktif ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang dilakukan oleh HIMA Muamalah".¹

Persoalan ini sering kali terjadi karena adanya kombinasi faktor seperti kesalahpahaman, kurangnya komunikasi, anggota hilang tanpa kabar, atau bahkan pimpinan sendiri yang tidak sadar akan tanggung jawabnya. Adanya konflik yang terjadi dapat menyebabkan vakumnya organisasi sesaat sehingga dapat menghambat jalannya program kerja yang telah direncanakan seperti halnya yang dijelaskan oleh Hidayatul Hurriyah selaku Ketua HIMA PAI sebagai berikut:

"kendala dalam kepengurusan yang sekarang ini kerna ada beberapa konflik pribadi sehingga banyak pengurus yang berhenti atau hilang dari kepengurusan dan untuk saat ini masih tahap resafel konsultasi ke kaprodi".²

Adapun banyak orang yang tau organisasi tapi tidak paham berorganisasi, hal ini di kemukakan oleh Asiyah Mahasiswa HKI yang sudah demisioner dari kepengurusan HIMA HKI periode 2021-2022:

"kondisi kepengurusan HIMA HKI saat ini terbilang masih bingung dalam berorganisasi apalagi ada anggota pengurus yang tidak pernah ikut atau tidak berpengalaman dalam organisasi intra maupun ekstra jadi benar-benar gak paham caranya berorganisasi, serta terkait administrasi masih sangat kurang dalam pemahamannya."³

Dari pernyataan diatas menjelaskan bahwa kondisi internal organisasi intra kampus di STAI Hasan Jufri mengalami beberapa konflik yang bisa mengganggu aktifitas pengurus dan juga menghambat jalannya program kerja yang sudah direncanakan sejak awal kepengurusan.

Konflik yang seperti ini tentunya tidak bisa dibiarkan begitu saja, harus ada yang menangani agar tidak berkembang dan mengakibatkan hubungan yang tidak harmonis antara ketua dengan anggota, maupun antara anggota dan mahasiswa lainnya. Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap konflik dapat menimbulkan perpecahan dalam organisasi sehingga dapat mengakibatkan pertentangan yang dapat merugikan diri sendiri maupun organisasi. Konflik sekecil apapun dan apapun faktor penyebabnya perlu ditangani dengan segera untuk mencegah dampak yang lebih fatal lagi. Sebab, konflik yang dibiarkan tanpa penanganan bisa berkembang dan merusak hubungan dalam jangka panjang.

¹ Nurul Aini, Pengurus Demisioner Hima Muamalah 2021-2022, *Wawancara*, Lebak, 27 Mei 2023.

² Hidayatul Hurriyah, Ketua HIMA PAI, *Wawancara*, Lebak, 28 Mei 2023.

³ Asiyah, Mahasiswa HKI, *Wawancara*, Lebak, 22 Mei 2023.

Macam-macam konflik yang ada pada organisasi intra kampus di STAIHA Bawean

Dalam kehidupan sehari-hari, konflik dapat terjadi kapan saja dan dimana saja, terutama dalam sebuah organisasi, dan tentunya tidak semua orang memiliki kepribadian yang sama, yang sebenarnya dapat menimbulkan kontroversi karena biasanya setiap kepribadian akan memiliki pendapatnya masing-masing. Namun, tidak semua pendapat dapat diterima oleh semua individu.

Biasanya setiap konflik memiliki bentuk yang bervariasi dan memberikan dampak yang berbeda. Dengan mengetahui macam-macam konflik dalam organisasi, dapat membantu jalannya sebuah organisasi agar dapat mengelola atau mencegah terjadinya konflik.

Dalam organisasi, terdapat 2 macam konflik. antara lain:

a. Konflik fungsional

Konflik fungsional sering terjadi karena tujuan atau ide organisasi berbeda. Konflik ini berkaitan dengan perselisihan antar kelompok dan membantu meningkatkan efektivitas dan prestasi organisasi, Serta memungkinkan pertumbuhan organisasi yang baik.

"Beberapa tahun terakhir DEMA dan HIMA tidak bersinergi, hingga ada beberapa kegiatan yang bisa berkolaborasi namun dari beberapa HIMA absen untuk mendukung dan bersinergi dalam kegiatan bersama dan juga sampai terjadi kefakuman dari masing-masing organisasi".⁴

Dari pernyataan diatas maka konflik fungsional ini dapat mengarahkan pada penemuan cara yang lebih efektif untuk menyelesaikan diri dengan tuntutan perubahan lingkungan sehingga dapat berkembang dengan baik karena konflik juga bisa berubah menjadi buruk dan mengambil bentuk kekerasan akibat ketidaksepakatan harapan bersama.

b. Konflik disfungsional

Konflik ini merupakan konflik yang terjadi di antara kelompok yang dapat mempengaruhi atau menghambat tercapainya tujuan organisasi. Akibatnya, konflik ini tidak dapat diselesaikan dengan baik dan menyebabkan konflik yang tidak efektif, yang pada akhirnya menghambat pencapaian organisasi.

Dapat diuraikan bahwa dalam intra kampus di STAI Hasan Jufri Bawean terdapat beberapa konflik yang dapat memicu kevakuman dalam organisasi. Seperti yang telah dijelaskan oleh panitia MUBES HIMA MPI sebagai berikut:

"Terdapat gesekan sesama mahasiswa sehubungan adanya pemilihan ketua Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) periode 2022-2023. Ada mahasiswa yang tidak terima dengan keputusan panitia

⁴ Jamaliyah Firdaus, Sekretaris Dema, *Wawancara*, Lebak, 25 Mei 2023.

karna salah satu calon ketua tidak sesuai aturan sehingga sempat melakukan penyerangan pada salah satu pengurus HIMA sebelumnya. Sehingga mengakibatkan HIMA MPI divakumkan oleh pimpinan selama 1 tahun kepengurusan".⁵

Adapun macam macam konflik yang sering terjadi dalam Organisasi Intra Kampus Stai Hasan Jufri Bawean yaitu:

- a. Kurangnya komunikasi yang baik serta kurangnya partisipasi antar semua pengurus.
- b. Lupa akan tanggung jawab sebagai pengurus HIMA maupun DEMA.
- c. Kurangnya pemahaman akan tugas dan fungsi kepengurusan organisasi.
- d. Minimnya pemahaman terkait berorganisasi dengan baik.
- e. Kurangnya koodinasi yang baik antar pengurus.
- f. Kurangnya pengayoman dari ketua atau ketua kurang responsive terhadap bawahannya.
- g. Minimnya pemahaman terkait progja yang akan dilaksanakan.

Dari beberapa konflik diatas sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Timbulah salah paham atau tidak saling mengerti satu sama lain sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab timbulnya konflik atau pertentangan dalam sebuah organisasi. Konflik biasanya juga muncul dari masalah pribadi, seperti ketidak sesuaian tujuan atau persepsi yang berbeda. ada juga yang terjadi karena struktur organisasi, seperti perebutan sumber daya yang terbatas, perselisihan antar departemen dan sebagainya. Untuk itu, tugas seorang pemimpin ialah mengenali konflik yang terjadi didalamnya dengan baik sehingga dapat memanaganya sebuah konflik menjadi bermanfaat bagi peningkatan kinerja pengurus dalam organisasinya.

Dampak konflik terhadap organisasi intra kampus di STAIHA Bawean

Konflik-konflik yang muncul dan terjadi dalam sebuah organisasi yang disebabkan oleh beberapa faktor, sehingga menyebabkan konsekuensi atau akibat bagi seluruh bagian anggota organisasi HIMA maupun DEMA. jadi, konflik juga bisa muncul membawa dampak positif dan negative terhadap diri sendiri maupun organisasi. Antara lain:

1. Dampak Positif

Adapun beberapa dampak positif dari sebuah konflik yang terjadi pada organisasi intra kampus. Yaitu:

- a. Dapat menjadikan pengalaman diri sendiri maupun sesame pengurus agar bisa lebih hati-hati.
- b. Pemimpin bisa lebih tegas lagi dalam mengambil keputusan.
- c. Mewujudkan pengurus yang lebih kreatif, kritis dan inovatif.

⁵ Ana Mir'atil Hayati, Ketua Panitia Mubes Mpi, *Wawancara*, Lebak, 16 Maret 2023.

- d. Menjadikan pelajaran agar bisa mencegah timbulnya konflik tersebut.
- e. Bisa lebih menguatkan rasa solidaritas antar anggota maupun antar organisasi.
- f. Membantu menghidupkan kembali solidaritas antar anggota maupun antar organisasi.
- g. Memperjelas kembali tujuan yang sudah di rencanakan dari awal.

2. Dampak Negative

Selain dampak positif yang disebabkan oleh konflik organisasi terdapat juga dampak negative yang terjadi dalamnya, antara lain:

- a. Mengakibatkan kurangnya maksimal dalam melakukan program kerja.
- b. Komunikasi antar pengurus terhambat.
- c. Kerjasama organisasi menjadi terhalang.
- d. Aktivitas terganggu.
- e. Memunculkan salah paham, baik antar pengurus maupun antar organisasi.
- f. Menghambat pengayoman ketua terhadap anggotanya.
- g. Hilangnya semangat untuk ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan.
- h. Pengurus jadi lebih menyepelekan tanggung jawabnya sebagai pengurus organisasi.

Dari pernyataan diatas bisa dilihat bahwa konflik organisasi tidak hanya berdampak negative tapi juga bisa berdampak positif terhadap diri sendiri maupun organisasi sehingga setiap konflik yang terjadi pasti ada solusi atau jalan keluar untuk menyelesaikannya.

Konflik dapat di ibaratkan dengan sebuah penyakit yang menyerang pada tubuh kita, sehingga kita juga harus tau apa jenis dan penyebab yang bisa menimbulkan penyakit tersebut. Sama halnya dengan sebuah konflik, jika kita tidak mengetahui apa jenis dan penyebabnya maka tidak akan pernah bisa terhindar dari sebuah konflik yang terjadi apalagi untuk menyelesaikannya akan sangat susah. Pemimpin harus memiliki kepekaan atas semua masalah dalam organisasi serta harus tanggap dalam menghadapi situasi agar bisa dengan cepat meminimalisir terjadinya konflik dalam organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kondisi internal organisasi intra kampus di STAI Hasan Jufri mengalami beberapa konflik yang bisa mengganggu aktifitas pengurus dan juga menghambat jalannya program kerja yang sudah direncanakan sejak awal kepengurusan. seringkali terjadi kesalah pahaman, kurangnya komunikasi (miskomunikasi), hilangnya anggota tanpa kabar, atau bahkan dari pemimpinnya sendiri yang tidak sadar akan pentingnya tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Adanya konflik yang terjadi dapat menyebabkan vakumnya organisasi sesaat sehingga dapat menghambat jalannya program kerja yang telah direncanakan.

Terdapat 2 macam konflik dalam organisasi intra kampus di STAI Hasan Jufri yaitu: Konflik fungsional dan disfungsional berbeda. Konflik fungsional terjadi ketika pertentangan antar kelompok serta mampu membantu organisasi bekerja lebih baik dan mencapai lebih banyak hal. di sisi lain, Konflik disfungsional terjadi ketika pertentangan antar kelompok yang bisa merusak atau menghalangi tujuan organisasi bisa tercapai. Macam macam konflik yang sering terjadi dalam Organisasi Intra Kampus STAI Hasan Jufri Bawean yaitu: a). Kurangnya komunikasi yang baik serta kurangnya partisipasi antar semua pengurus, b). Lupa akan tanggung jawab sebagai pengurus HIMA maupun DEMA, c). Kurangnya pemahaman akan tugas dan fungsi kepengurusan organisasi, d). Minimnya pemahaman terkait berorganisasi dengan baik, e). Kurangnya koordinasi yang baik antar pengurus, f). Kurangnya pengayoman dari ketua atau ketua kurang responsive terhadap bawahannya, dan g). Minimnya pemahaman terkait progja yang akan dilaksanakan.

Konflik yang muncul dan terjadi dalam organisasi HIMA dan DEMA dapat membawa dampak positif dan negative. Dampak positif di organisasi dapat menjadikan pengalaman diri sendiri, pemimpin bisa lebih tegas lagi, melahirkan pengurus yang lebih kreatif, kritis dan inovatif, menjadikan pelajaran, memperkuat rasa solidaritas antar anggota maupun organisasi dan membantu menghidupkan kembali solidaritas antar anggota maupun organisasi. Sedangkan dampak negative pada organisasi dapat mengakibatkan berkurangnya maksimal dalam melakukan program kerja, terhambatnya komunikasi antar pengurus, kerja sama organisasi menjadi terhambat, aktivitas terganggu, memunculkan salah paham, hilangnya semangat untuk ikut serta dalam setiap kegiatan, dan pengurus jadi lebih menyepelekan tanggung jawabnya sebagai pengurus organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Thontowi, Manajemen Konflik, Makalah, Palembang: Widyaishwara Madya.<http://Sumsel.Kemenag.Go.Id/Files/Sumsel/File/Dokumen/Manajemenkonflik.Pdf>
- (2018). *Perilaku Dan Teori Organisasi*, Malang: Media Nusa Creative.
- Arikunto, Suharmisi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Heridiansyah, Jefri. (2014). "Manajemen Konflik Dalam Sebuah Organisasi", Jurnal, Stie Semarang.
- Jaya, A. I. A., Budiyanto, C., Lesnawati, M., Ubaidillah, M., Nurhuda, H., Irwanto, S. P. T., ... & Yusuf, M. (2022). *Manajemen Pendidikan Islam: Tinjauan Konsep, Kurikulum, dan Sistem Informasi Sekolah*. Zahir Publishing.
- Moloeng, Lexy J. (2014) *Metodologi Penelitian Kualitatif: Edisi Revisi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muspawi, Mohammad. (2014). "Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi)", Jurnal, Universitas Jambi
- Pratama, Rheza. *Pengantar Manajemen*, Deepublish, 2020.
- Shobri, M., Rivaldo, W., & Zainab, S. (2023). Implementasi Manajemen Peserta Didik Dalam Meningkatkan Layanan Pembelajaran. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 108-123.
- Sunarta. (2010) "Konflik Dalam Organisasi (Merugikan Sekaligus Menguntungkan)", Jurnal, Universitas Negeri Yogyakarta
- Usman, Husaini. (2013) *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.