

P-ISSN: 2722 - 7138 E-ISSN: 2722 - 7154	JSP: JURNAL SOCIAL PEDAGOGY (Journal of Social Science Education) Available online : https://e-journal.metrouniv.ac.id/index.php/social-pedagogy	Vol. 5, No. 1, Januari- Juni 2024 Halaman:25-34

Strategi Manajemen Konflik Studi Analisis Pada Organisasi FORMAJ (Forum Mahasiswa Jombang)

Dwi Arta Melvia¹, Ahmad Khairul Hakim²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, Jl. Ahmad Yani No. 117, Jemur Wonosari,
Kec. Wonocolo, Kota Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

¹dwiarta230@gmail.com, ²khairul.hakim@uinsa.ac.id

Diterima: 15-12-2023; Direvisi: 15-3-2024; Disetujui: 16-5-2024

Permalink/DOI: <https://doi.org/10.32332/social-pedagogy.v5i1>

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan pengkajian mengenai bagaimana strategi manajemen konflik yang digunakan oleh organisasi Formaj dalam menyelesaikan konflik internal yang telah terjadi. Pembahasan yang tercantum di dalam penelitian ini adalah menjabarkan secara terperinci dari konflik apa saja yang terjadi, dampak apa saja yang ditimbulkan setelah terjadi konflik, strategi yang digunakan dalam menyelesaikan, dan metode apa saja yang telah dilakukan untuk menyelesaikan konflik dalam organisasi Formaj. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa strategi atau tindakan khusus yang dilakukan untuk menyelesaikan konflik dalam organisasi Formaj adalah dengan membuat AD-ART pada waktu MUBES (Musyawarah Besar) tiap tahun ketika pergantian masa kepengurusan. Terdapat juga strategi untuk menjaga kedisiplinan anggota ialah dengan menyebar undangan rapat atau kegiatan lain dengan waktu kurang satu jam dari waktu mulai yang sebenarnya. Sedangkan, metode yang telah diterapkan Formaj untuk menyelesaikan konflik yaitu dengan cara melakukan komunikasi secara efektif, melakukan strategi secara mediasi, melakukan musyawarah, dan melakukan strategi secara kompromi.

Kata Kunci: *Strategi; Manajemen Konflik; Organisasi*

Abstract: *The purpose of this research is to conduct an assessment of how the conflict management strategy used by the Formaj organization in resolving internal conflicts that have occurred. The discussion contained in this research describes in detail what conflicts occurred, what impacts were caused after the conflict occurred, the strategies used to resolve them, and what methods were used to resolve conflicts within the Formaj organization. This study used qualitative research methods. The data collection techniques used are through interviews, observation and documentation. The results of this research are that the strategy or special action taken to resolve conflicts within the Formaj organization is to create AD-ART at the time of the MUBES (Grand Conference) each year when the management period changes. There is also a strategy to maintain member discipline, namely by distributing invitations to meetings or other activities less than an hour from the actual start time. Meanwhile, the methods that Formaj has applied to resolve conflicts are by communicating effectively, carrying out mediation strategies, conducting deliberations, and implementing strategies by compromise.*

Keywords: *Strategy; Conflict Management; Organization*

PENDAHULUAN

Perbenturan ide dan kepentingan seringkali muncul di dalam suatu organisasi. Sumber konflik dapat berasal dari berbagai faktor, seperti perbedaan keterampilan dan komposisi kelompok, tujuan yang tidak sejalan diantara anggota kelompok, peran ganda atau ambiguitas dalam tanggung jawab, atau adanya perbedaan dalam sistem pemberian hadiah atau upah (Ariyanti et al., 2019). Keberadaan konflik dalam lingkungan organisasi tidak dapat dihindari, namun dapat dilakukan upaya untuk meminimalisirnya. Konflik dapat timbul antara individu dengan individu, termasuk diantara pimpinan dan anggota organisasi atau antara individu dengan kelompok. Selain itu, konflik bisa muncul antara kelompok-kelompok tertentu dalam organisasi (Isa, 2016). Jenis konflik yang sudah ada pada Formaj sebagai objek penelitian, sebagian besar yang terjadi adalah konflik internal. Konflik internal ini awalnya disebabkan karena kurangnya antusias anggota dan komitmen dalam menjalankan program kerja. Dari dua hal tersebut, kemudian memunculkan konflik-konflik baru yang masih terjadi sampai saat ini.

Penanganan konflik juga dapat dijadikan tolok ukur keberhasilan organisasi, terlihat dari kinerja yang dihasilkan secara menyeluruh, mencakup aspek keuangan, aspek manusia, aspek metode kerja, dan lingkungan yang mendukung. Konflik sendiri merupakan suatu dinamika interaksi yang timbul akibat ketidaksesuaian atau perbedaan antara dua pandangan, baik itu terjadi di dalam organisasi, tingkat spesialisasi, kejelasan yuridiksi, keselarasan tujuan anggota organisasi dengan tujuan organisasi, gaya kepemimpinan, hingga sistem kompensasi yang memengaruhi pihak-pihak yang terlibat, baik secara positif maupun negatif (Miftahudin, 2015). Dalam interaksi antar subsistem, kesesuaian tidak selalu terjadi, terutama karena sifat individu yang berbeda atau perbedaan lainnya yang sering menimbulkan konflik. Oleh karena itu, individu dan kelompok yang saling tergantung perlu menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung demi mencapai tujuan organisasi (Rusdiana, 2015).

Pemimpin organisasi memiliki peran penting dalam penanganan konflik, di mana konflik yang dikelola dengan baik dapat memberikan keuntungan bagi organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, konflik yang tidak ditangani dengan baik dan mengalami eskalasi terbuka dapat merugikan kepentingan organisasi. Oleh karena itu, manajer atau pemimpin dalam organisasi perlu memiliki kemampuan untuk mengelola konflik agar tujuan organisasi dapat tercapai tanpa hambatan yang mungkin timbul akibat konflik. Mengelola konflik menjadi salah satu keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin atau manajer (Taufiquzzaman et al., 2021).

Konflik, sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia, merupakan hal yang wajar dan sering terjadi diberbagai organisasi, termasuk organisasi Formaj (Forum Mahasiswa Jombang). Formaj adalah organisasi atau perkumpulan mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya yang berasal dari Kabupaten Jombang. Bisa juga disebut dengan IMJ (Ikatan Mahasiswa Jombang) dan Formaj ini merupakan salah satunya, diantara puluhan IMJ yang tersebar diseluruh perguruan tinggi di Indonesia. Oleh karena itu, pemahaman dan penanganan konflik menjadi kunci dalam memastikan kelangsungan dan kesehatan dinamika organisasi. Konflik dalam konteks organisasi seringkali terjadi dan memiliki dampak yang signifikan bagi para anggota organisasinya. Meskipun banyak konflik diidentifikasi sebagai permasalahan, sebagian dari konflik tersebut juga dapat membawa dampak positif. Artinya, tidak semua konflik di organisasi bersifat negatif. Ketika konflik muncul, organisasi tersebut memiliki kesempatan untuk melakukan introspeksi,

mengoreksi kesalahan, dan berkembang menjadi lebih baik dari pengalaman konflik tersebut (Ayyaash, 2021).

Faktor-faktor yang dapat memicu konflik meliputi ketidakpercayaan antara individu, kurangnya komunikasi yang efektif, dan potensi timbulnya amarah dari pihak yang terlibat. Konflik yang terjadi dalam organisasi dapat menjadi penghambat dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, penanganan konflik yang efektif diperlukan untuk meminimalkan dampak negatifnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis metode atau pendekatan yang dapat diadopsi untuk menangani konflik internal di Formaj dengan efektif (Kunniarti et al., 2017).

Penelitian mengenai manajemen konflik di organisasi sudah ada beberapa yang telah melakukan, diantaranya ialah, 1) Penelitian oleh Nikmatullah Taufiquzzaman dkk mengenai manajemen konflik dalam menyelesaikan konflik di dalam organisasi Risma di Desa Makarti Kecamatan Tumijajar (Taufiquzzaman et al., 2021), 2) Penelitian oleh Choerul Anwar mengenai manajemen konflik untuk menciptakan komunikasi yang efektif (Choerul Anwar, 2015), 3) Penelitian oleh Ali Maksum dan Nur Azizah mengenai diskursus manajemen konflik berbasis organisasi kemasyarakatan perkotaan di Yogyakarta (Maksum & Azizah, 2020), 4) Penelitian oleh Mahardika dkk mengenai manajemen konflik: konflik kepercayaan dalam organisasi Gereja BFA Bandung (Mahardika et al., 2022), 5) Penelitian oleh Achmad Hasan Nasrudin dkk mengenai manajemen konflik dan cara penanganan konflik dalam organisasi sekolah (Nasrudin et al., 2021). Jika dilihat dari kelima penelitian terdahulu tersebut, masih belum disebutkan secara jelas mengenai strategi yang digunakan oleh objek penelitian ketika sedang mengalami konflik. Jadi, pada penelitian ini akan difokuskan untuk melakukan analisis strategi manajemen konflik dapat berperan dalam menyelesaikan konflik yang terjadi di dalam organisasi Formaj.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan cara melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memperoleh data penelitian. Metode penelitian kualitatif adalah pendekatan riset yang digunakan untuk meraih pemahaman dan penjelasan mendalam terhadap fenomena sosial, budaya, dan perilaku manusia. Dalam pendekatan ini, peneliti menitikberatkan pada proses pengumpulan, analisis, dan interpretasi data non-angka, termasuk teks, gambar, rekaman suara, serta video, dengan tujuan untuk mengungkapkan makna, pola, dan konteks dari fenomena yang sedang diinvestigasi. Menurut Sugiyono, beliau berpendapat bahwa metode penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme. Metode ini digunakan untuk menginvestigasi situasi objek yang alami, yang berbeda dengan eksperimen (Sugiyono, 2018). Dalam metode ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama, pengambilan sampel data dilakukan secara sengaja (purposive) dan berkelanjutan (snowball), teknik pengumpulan data menggunakan triangulasi (kombinasi), analisis data dilakukan secara induktif dan kualitatif, dan penelitian kualitatif lebih menekankan pada pemahaman makna daripada generalisasi (Moleong, 2017).

Objek penelitian ini adalah organisasi Formaj (Forum Mahasiswa Jombang). Pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi merupakan metode yang biasanya digunakan dalam penelitian kualitatif. Pada dasarnya, observasi melibatkan pengamatan perilaku dan situasi secara langsung ketika dilaksanakannya kegiatan dari rencana program kerja dan masa kepengurusan selama satu periode,

sedangkan wawancara melibatkan interaksi langsung untuk mendapatkan data mengenai pemikiran, persepsi, dan pengalaman subjek dengan pihak internal yang berjumlah lima orang informan. Selanjutnya, dokumentasi ialah berfungsi sebagai pembuktian bahwa penelitian ini benar dilakukan. Selain itu juga, peneliti menggunakan dokumen pendukung secara tertulis seperti jurnal ilmiah, *e-book*, dan artikel. Pilihan metode penelitian memiliki dampak pada hasil, waktu, dan kemudahan pengumpulan data. Dalam konteks penelitian kualitatif, observasi, wawancara, dan dokumentasi dianggap teknik pengumpulan data krusial untuk memaksimalkan kelengkapan dan struktur hasil penelitian (Mukhtar, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Organisasi Formaj (Forum Mahasiswa Jombang) adalah salah satu organisasi atau perkumpulan mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya yang berasal dari Kabupaten Jombang. Organisasi ini termasuk organisasi eksternal kampus yang menjadikan tidak adanya keterikatan secara resmi dalam pelaksanaan program kerja yang telah direncanakan. Terbentuknya organisasi Formaj ini adalah untuk mengumpulkan mahasiswa-mahasiswa yang berasal dari satu daerah untuk bisa saling membantu antara satu sama lain dan juga memberikan ruang untuk semua anggota bisa mengembangkan kemampuan yang dimilikinya dalam program kerja yang diadakan. Tidak adanya aturan resmi bagi setiap anggota menjadikan Formaj menjadi organisasi yang cenderung lebih santai dalam pelaksanaan program kerja. Semua anggota tidak diharuskan untuk mengikuti semua kegiatan karena untuk hal ini sifatnya adanya sukarela dari masing-masing individu. Meskipun sudah ada kelonggaran yang berikan, namun hal tersebut seakan menjadi salah satu sebab datangnya konflik. Dimana, kurangnya kedisiplinan waktu jika mengadakan pertemuan atau kegiatan ini masih belum bisa untuk dihilangkan, Konflik yang terjadi bisa ada karena konflik individu antar individu maupun individu antar kelompok.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada lima orang informan, tidak ada konflik besar yang terjadi dalam beberapa tahun terakhir. Konflik yang masih sering terjadi sampai saat ini ialah konflik internal. Terdapat beberapa faktor yang menjadi pemicu konflik internal yang terjadi di Formaj, diantaranya adalah:

1. Kurangnya antusias anggota
2. Belum saling mengenal anggota antara satu sama lain
3. Kurangnya loyalitas anggota dan komitmen anggota
4. Adanya mis komunikasi setiap ada kegiatan
5. Adanya kelebihan tugas atau *jobdesk* dengan pengarahan yang belum maksimal.

Dari semua hal tersebut, tentu memiliki dampak pada perubahan tingkah laku dari pengurus Formaj.

Dampak yang ditimbulkan dari adanya faktor yang menjadi pemicu konflik yang telah disebutkan di atas ialah *pertama*, kurang antusiasnya pengurus dapat menyebabkan sikap anggota antar satu sama lain itu menjadi acuh tak acuh. Selain itu, juga menyebabkan kurangnya kepedulian antara sesama. *Kedua*, kurangnya mengenal pengurus satu sama lain menyebabkan kurangnya kerjasama pada saat ada acara atau kegiatan, terjadi kurangnya komunikasi, dan menyebabkan kesenjangan sosial. Jadi, solidaritas yang terjalin antar anggota masih ada sebagian yang kurang. *Ketiga*, kurangnya loyalitas dan komitmen anggota pengurus memberikan dampak pada jangka

panjang. Terbentuknya rantai-rantai baru seperti menurunkan satu hal yang tidak baik kepada generasi berikutnya. Seperti halnya kurang komitmen yang kemungkinan akan diturunkan oleh adik-adik yang menjadi penerus. Sedangkan, kurangnya komitmen menyebabkan melemahnya organisasi Formaj. *Keempat*, adanya mis komunikasi setiap ada kegiatan menyebabkan adanya kecemburuan sosial yang terkadang bisa mengakibatkan perpecahan antara anggota satu dengan anggota yang lain. Sehingga, saat ada kegiatan lagi anggota pengurus yang memiliki konflik menjadi tidak aktif Formaj dan menjadi malas ketika ada yang mengajak mengikuti kegiatan lain. *Kelima*, adanya kelebihan tugas atau *jobdesk* dan kurangnya pengarahan menyebabkan pengurus menjadi tidak memiliki pandangan secara jelas dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, juga adanya revisi secara mendadak yang akhirnya membuatnya terbebani dan menjadikan program kerja berjalan kurang maksimal.

Dari lima dampak konflik yang disebabkan tersebut, secara pasti akan menghambat kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh Formaj. Hal lain yang menjadi dampak ialah kekurangan anggota yang bisa diajak bekerjasama dalam menyukseskan program kerja, sehingga terkadang karena hal tersebut ada beberapa proker yang pelaksanaannya cenderung mundur. Dimana jika terjadi hal seperti ini ialah dikarenakan kurangnya persiapan yang matang. Sedangkan, ini adalah teori mengenai faktor penyebab terjadinya konflik menurut Soerjono Soekanto ialah sebagai berikut (Soekanto, 2006):

1. Adanya pertentangan antara individu dengan individu
Pertentangan pada pendapat atau opini masing-masing dan perasaan yang dimiliki akan melahirkan perseteruan.
2. Perbedaan kebudayaan
Perbedaan kepribadian dari setiap individu tergantung pada latar belakang yang menjadi salah satu terbentuknya perkembangan kepribadian dari pola-pola kebudayaan yang ada. Sedikit banyaknya pengaruh yang ditimbulkan tentu masih tetap akan melekat pada pribadi masing-masing.
3. Perbedaan kepentingan
Perbedaan kepentingan yang terjadi antar perorangan maupun kelompok adalah sumber perseteruan baik dari kepentingan politik, ekonomi, dan hal-hal lainnya.
4. Perubahan sosial
Berlangsungnya perubahan sosial yang terjadi secara cepat sementara waktu akan dapat melakukan perubahan pada nilai-nilai yang terdapat dalam masyarakat. Sehingga, dapat menyebabkan munculnya kelompok-kelompok dengan pendirian yang berbeda.

Keberadaan konflik disetiap organisasi haruslah untuk ditangani dengan baik agar tidak terjadi secara terus-menerus. Menurut Wahyudi, cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi konflik ialah sebagai berikut (Wahyudi, 2006).

1. Disiplin
Dengan mempertahankan kedisiplinaan, dapat dipergunakan sebagai cara untuk bisa mengelola dan melakukan pencegahan konflik. Setiap anggota harus tahu dan paham aturan-aturan apa saja yang ada di dalam suatu organisasi. Ketidaktepatan

aturan bagi yang belum paham, mereka harus untuk meminta bantuan anggota lain dalam memahaminya.

2. **Pertimbangan pengalaman dalam tahapan kehidupan**
Pengelolaan konflik dapat dilakukan dengan cara memberikan dukungan kepada anggotanya dalam mencapai tujuan organisasi dengan menyesuaikan pada pengalaman yang telah dimiliki dan tahapan hidupnya.
3. **Komunikasi**
Terciptanya lingkungan yang kondusif dapat ditimbulkan oleh adanya suatu komunikasi yang baik dan efektif. Dalam menghindari munculnya konflik, seorang manajer atau pemimpin organisasi bisa melakukan suatu upaya dengan menerapkan komunikasi yang efektif ketika berinteraksi bersama para anggota.
4. **Mendengarkan secara aktif**
Hal penting yang perlu dilakukan ialah dengan berperan sebagai pendengar yang aktif. Agar bisa memastikan bahwa pendengar dapat menerima dan memahami dengan benar, maka mereka dapat merumuskan kembali seseorang dengan tanda bahwa mereka telah mendengarkan dengan baik.

Pada Formaj, dalam melakukan penyelesaian konflik memerlukan berbagai pihak untuk bisa membantu. Bisa melakukan bantuan kepada angkatan yang lebih tinggi dan terkadang juga bisa dari pihak ketiga. Jadi, hal tersebut menyesuaikan dengan tingkatan atau *rate* konflik yang sedang akan diselesaikan.

Pembahasan

Strategi atau tindakan khusus yang dilakukan untuk menyelesaikan konflik dalam organisasi Formaj adalah dengan membuat AD-ART pada waktu MUBES (Musyawarah Besar) tiap tahun ketika pergantian masa kepengurusan. Di dalam AD-ART ini tertulis bagaimana tiap pengurus harus bersikap dan berorganisasi, jadi pedomannya disebutkan dengan rinci di dalamnya. Bisa dibilang bahwa arah gerak atau alur berjalannya organisasi Formaj ialah berpedoman pada hal-hal yang tertulis di dalam AD-ART tersebut. Jika ada yang tidak tercantum di dalamnya, maka hal yang dilakukan adalah penyelesaian secara bersama-sama atau musyawarah dan dilakukan secara terbuka. Hal lain yang menjadi strategi ialah menjaga komunikasi. Hal tersebut menjadi faktor penting untuk dilakukan karena kunci terselesainya suatu masalah adalah dengan adanya komunikasi. Bertepatan juga organisasi Formaj ini tidak terikat dengan lembaga instansi atau hukum, jadi tidak juga ada aturan khusus yang begitu memberatkan anggota pengurus.

Pada strategi untuk menjaga kedisiplinan, BPH (Badan Pengurus Harian) dan para koordinator bidang biasanya menyebar undangan rapat dengan menuliskan bahwa rapat dimulai satu jam sebelum dimulainya. Hal ini adalah cara untuk mengurangi budaya mengulur waktu yang selama ini ada. Namun, tetap saja meskipun tulisannya satu jam sebelum dimulai harus ada satu atau dua orang yang harus sudah sampai ditempat rapat. Jadi, kemungkinan kecil agar rapat berjalan dengan waktu yang sebelumnya telah direncanakan.

Metode yang telah diterapkan oleh Formaj dalam mengatasi, meminimalisir, atau bahkan menyelesaikan konflik ialah sebagai berikut.

1. Melakukan komunikasi secara efektif

Adanya komunikasi efektif yang dilakukan oleh pengurus inti bisa untuk meminimalisir adanya konflik yang terjadi. Selain itu, juga bisa mengetahui keadaan yang sedang terjadi disekitar dengan cepat karena tentu hal tersebut memudahkan dalam pemerolehan informasi-informasi. Bisa jadi juga informasi yang didapat ialah kabar bahwa sedang adanya konflik yang terjadi. Hal tersebut menjadi hal yang penting, agar segera bisa untuk menemukan solusi dari masalah yang ada. Jika seorang ketua organisasi atau pengurus inti lain yang tidak melakukan komunikasi secara efektif, maka kemungkinan besar mereka tidak mengetahui secara jelas keadaan yang berada di organisasi Formaj ini. Meskipun masih sering terjadi mis komunikasi, tapi jika ada beberapa orang yang melakukan komunikasi efektif sudah bisa untuk mengetahui secara jelas keadaan sebenarnya.

2. Melakukan strategi secara mediasi

Biasanya jika terjadi konflik yang cukup serius, maka diperlukan adanya seorang mediator untuk bisa menyelesaikan konflik. Mediator ini dari pihak DPF (Dewan Pertimbangan Formaj) sebagai pihak yang netral dalam membantu menyelesaikan masalah antara satu pihak dengan pihak yang lain. Upaya ini cenderung berhasil karena mengingat para DPF yang sudah berpengalaman, tentu bisa saja pernah mengalami kejadian yang sama. Sehingga, kecil kemungkinan jika masalah terjadi berlarut-larut.

3. Melakukan musyawarah

Asas Formaj itu adalah asas kekeluargaan, jadi jika ada konflik hal pertama yang harus dilakukan itu adalah bermusyawarah terlebih dahulu. Biasanya dapat diketahui suatu masalah ini didapat dari diadakannya rapat MUNIR (Meeting Ulan Akhir) antara badan pengurus harian dan para koordinator bidang. Hal tersebut dilakukan untuk melakukan evaluasi satu bulan masa kepengurusan kemarin dan semua orang yang ada di rapat memiliki hak untuk mengutarakan pendapatnya atau bisa juga keluhan-keluhan yang dialami. Contohnya ketika ada orang yang tidak bersedia menjadi ketua pelaksana ataupun kepanitiaan karena beberapa hal, sehingga menuntut dia tidak bisa aktif di Formaj. Hal tersebut dimusyawarahkan secara bersama-sama dengan anggota pengurus yang lain, solusi yang ditemukan ialah mencari pengganti secara musyawarah juga dengan tetap memperhatikan kesanggupannya. Jika cara tersebut tetap tidak berhasil, maka yang harus dilakukan ialah menyelesaikan secara kompromi. Selain itu juga, adanya pelaksanaan pendekatan atau kaderisasi dengan cara ngopi bersama di warung kopi untuk melakukan *sharing* berbagai hal, terutama mengenai kepengurusan.

4. Melakukan strategi secara kompromi

Cara kompromi ini dilakukan jika seperti pada masalah di atas yakni adanya keengganan anggota pengurus jika ditunjuk sebagai ketua pelaksana. Jadi, jika banyak orang yang dikira memiliki kemampuan dan orang yang ditunjuk itu semua tidak ada yang berkenan. Maka, hal yang dilakukan adalah dengan mengumpulkan orang yang ditunjuk tersebut untuk melakukan negosiasi. Hal ini bisa dilakukan secara terbuka maupun tertutup yang terkadang hanya melalui percakapan melalui pesan

saja.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi Formaj (Forum Mahasiswa Jombang) merupakan perkumpulan mahasiswa yang berasal dari Jombang dan sedang melanjutkan studi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Keberadaannya meskipun termasuk organisasi eksternal kampus, tapi tidak terlepas dari yang terjadinya suatu permasalahan atau konflik. Khususnya ialah konflik internal organisasi dan hal tersebut haruslah untuk dikelola dengan baik agar tidak menghambat pelaksanaan program kerja yang telah direncanakan.

Faktor-faktor yang menjadi pemicu terjadinya konflik di Formaj ialah kurangnya antusiasme anggota, kurangnya saling mengenal antara satu sama lain, kurangnya loyalitas anggota dan komitmen anggota, adanya mis komunikasi setiap ada kegiatan, dan adanya kelebihan tugas atau *jobdesk* dengan pengarahan yang belum maksimal. Dampak yang ditimbulkan dari adanya konflik tersebut adalah menyebabkan ketidakaktifan anggota, melemahnya solidaritas, terdapatnya kesenjangan sosial, terjadinya mis komunikasi pada setiap kegiatan, dan kurang maksimalnya pelaksanaan program kerja.

Strategi atau tindakan khusus yang dilakukan untuk menyelesaikan konflik dalam organisasi Formaj adalah dengan membuat AD-ART pada waktu MUBES (Musyawarah Besar) tiap tahun ketika pergantian masa kepengurusan. Terdapat juga strategi untuk menjaga kedisiplinan anggota ialah dengan menyebar undangan rapat atau kegiatan lain dengan waktu kurang satu jam dari waktu mulai yang sebenarnya. Sedangkan, metode yang telah diterapkan Formaj untuk menyelesaikan konflik yaitu dengan cara melakukan komunikasi secara efektif, melakukan strategi secara mediasi, melakukan musyawarah, dan melakukan strategi secara kompromi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Bapak Ahmad Khairul Hakim, S.Ag., M.Si atas arahan dan bimbingan yang diberikan, sehingga penelitian mengenai strategi manajemen konflik di dalam organisasi Formaj ini dapat terlaksana dan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Terima kasih kepada pihak-pihak yang sudah membantu dengan bersedia menjadi narasumber penelitian ini, yaitu DIS, AA, RLF, ANM, dan MA.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, N. S., Mustiningsih, M., & Arifin, I. (2019). The Principal's Conflict Management Strategy Through Increased Community Participation in the Era of Industrial Revolution 4.0. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 382, 30–32.
- Ayyaash, K. I. (2021). Faktor-Faktor Penyebab Konflik Pada Internal Brownies Hacenda. *Performa*, 4(1), 01–10. <https://doi.org/10.37715/jp.v4i1.1181>
- Choerul Anwar. (2015). Manajemen Konflik Untuk Menciptakan Komunikasi yang Efektif (Studi Kasus Di Departemen Purchasing PT. Sumi Rubber Indonesia). *Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 148–157.
- Isa, A. A. (2016). Conflicts in Organizations : Causes and Consequences. *Journal of Educational Policy and Entrepreneurial Research*, 2(11), 54–59.
- Kunniarti, D., Budjang, G., & Imran. (2017). Faktor-Faktor Penyebab Konflik Sosial Antar Siswa Kelas Ix. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 6(12), 1–8. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/view/23176/18307>
- Mahardika, M., Maryani, E., & Rizal, E. (2022). Manajemen Konflik Dalam Organisasi: Konflik Kepercayaan Dalam Organisasi Gereja Bfa Bandung. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 6(1), 86–93.
- Maksum, A., & Azizah, N. (2020). Diskursus Manajemen Konflik Berbasis Organisasi Kemasyarakatanperkotaan Di Yogyakarta. *SPEKTA (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat : Teknologi Dan Aplikasi)*, 1(1), 1.
- Miftahudin, E. (2015). Manajemen Konflik Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 8 Surakarta. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mukhtar. (2013). *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. GP Press Group.
- Nasrudin, A. H., Unsa, F. F., Aini, F. N., Arifin, I., & Adha, M. A. (2021). Manajemen Konflik dan Cara Penyelesaian Konflik dalam Organisasi Sekolah. *TADBIR : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 108–115.
- Rusdiana. (2015). *Manajemen Konflik*. Pustaka Setia.
- Soekanto, S. (2006). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Taufiquzzaman, N., Wajilah, S. N., & Lisdiana, A. (2021). Manajemen Konflik Dalam Menyelesaikan Konflik di Dalam Organisasi Risma Di Desa Makarti Kecamatan Tumijajar. *SOCIAL PEDAGOGY: Journal of Social Science Education*, 2(2), 96. <https://doi.org/10.32332/social-pedagogy.v2i2.3518>
- Wahyudi, A. H. (2006). *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. Alfabeta, Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).



Social Pedagogy: Journal of Social Science Education

Published by: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Metro

E-ISSN: 2722-7154

P-ISSN: 2722-7138

Social Pedagogy : Journal Of Social Science Education work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)