

**MANAJEMEN KONFLIK DI ORGANISASI HMPS
TADRIS ILMU PENGETAHUAN SOSIAL (IPS)**

Anggun Cahaya

angguncahaya2006@gmail.com

Sakilah

sakilah@uin-suska.ac.id

Nurhayati

inurnurhayati@gmail.com

Mira Rahyuni

mirarahyuni@gmail.com

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim

Abstract

Conflict management is a series of actions and reactions between actors and actors outside parties in a conflict. Conflict management is included in an approach that process-oriented which directs the form of communication from actors and actors outside parties and how they influence interests and interpretations. In an organization, the work of individuals and groups of workers are interrelated work of other parties. When a conflict arises within an organization, the cause is always identified as poor communication. That's it Also, when a bad decision results, communication is always ineffective become a scapegoat. Conflict is not always detrimental but can also be profitable in the long term. Meanwhile, according to view interactionists say that conflict is something that is necessary stimulated, because conflict can encourage internal change organization. Conflict can change behavior and can make parties aware who is conflicted about his mistakes. Awareness of this error will be able increase productivity.

Keywords : Conflict Management, Organization, Conflic.

Abstrak

Manajemen konflik merupakan serangkaian tindakan dan reaksi antara pelaku dan pihak luar dalam suatu konflik. Manajemen konflik termasuk dalam suatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarahkan bentuk komunikasi dari pelaku dan pihak luar serta bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan dan interpretasi. Dalam suatu organisasi, pekerjaan individu dan kelompok pekerja merupakan pekerjaan pihak lain yang saling terkait. Ketika suatu konflik muncul dalam suatu organisasi, penyebabnya selalu diidentifikasi sebagai komunikasi yang buruk. Begitu pula ketika keputusan yang buruk dihasilkan, komunikasi yang tidak efektif selalu menjadi kambing hitam. Konflik tidak selalu merugikan tetapi dapat juga menguntungkan dalam jangka

panjang. Sedangkan menurut pandangan interaksionis mengatakan bahwa konflik merupakan sesuatu yang perlu dirangsang, karena konflik dapat mendorong perubahan internal organisasi. Konflik dapat mengubah perilaku dan dapat menyadarkan pihak yang berkonflik tentang kesalahannya. Kesadaran akan kesalahan ini akan dapat meningkatkan produktivitas.

Kata Kunci : Manajemen Konflik, Organisasi, Konflik.

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 (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.

HMPS IPS adalah singkatan dari Himpunan Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial. HMPS merupakan organisasi kemahasiswaan yang berada di tingkat program studi atau jurusan. HMPS memiliki tugas pokok untuk menyelenggarakan kegiatan ekstrakurikuler yang bersifat penalaran dan keilmuan sesuai dengan program studi. HMPS juga berfungsi sebagai media bagi anggotanya untuk mengembangkan pola pikir dan kepribadian yang berkaitan dengan disiplin ilmunya.

HMPS memiliki anggaran dasar (AD) dan anggaran rumah tangga (ART) yang berfungsi sebagai sumber aturan-aturan dasar dalam berjalannya himpunan. Tujuan utama HMPS adalah untuk mewakili dan memperjuangkan kepentingan mahasiswa dalam rogram studi tertentu.

HMPS juga bertujuan untuk mempererat hubungan antara mahasiswa dalam program studi yang sama, serta meningkatkan kualitas pendidikan dan pengalaman mahasiswa. Mereka juga bertanggung jawab untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan akademik dan non-akademik yang relevan dengan program studi tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kami menggunakan sistem mewawancarai, supaya informasi yang di peroleh jelas dan akurat. Kami melaksanakan interaksi langsung bersama salah satu anggota HMPS yang menjadi sumber jurnal kami. Wawancara kami menggunakan pena, buku tulis, sebuah foto, sebagai alat, bahan dan bukti jurnal kami. Selain dari wawancara, kami juga mendapat sumber atau referensi dari buku tentang konflik-konflik yang ada di HMPS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengorganisasian berasal dari kata organisasi yang berarti tempat, wadah, alat, dari sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Organisasi merupakan suatu proses Dimana pekerjaan diatur dan dibagikan diantara para anggota organisasi sehingga tujuan organisasi dapat di capai dengan efisien.

Adapun tantangan dalam berorganisasi yang harus di hadapi yakni salah satunya yaitu, perbedaan kepribadian. Perbedaan kepribadian akan menimbulkan beberapa konflik, Kepribadian seseorang mencakup pengetahuan tentang cara hidup bermasyarakat, tetapi juga mencakup lebih dari sekedar itu saja. Kepribadian juga berarti ciri-ciri watak seseorang individu yang konsisten, yang memberikan kepadanya suatu identitas sebagai individu yang khusus Dalam Bahasa sehari-hari kita anggap bahwa seorang tertentu mempunyai kepribadian, memang yang biasanya kita maksudkan ialah bahwa orang tersebut mempunyai beberapa ciri watak yang terlihat secara lahir, konsisten, dan konsekuen dalam tingkah lakunya sehingga tampak bahwa individu tersebut memiliki identitas khusus yang berbeda dari individu-individu lainnya. Kepribadian adalah susunan unsur-unsur akal dan jiwa yang menentukan perbedaan tingkah laku atau Tindakan dari tiap-tiap individu manusia itu.

HMPS memiliki peran dan fungsi yang penting dalam kehidupan mahasiswa. Berikut adalah beberapa peran dan fungsi utama HMPS:

1. Mewakili dan memperjuangkan kepentingan mahasiswa dalam program studi tertentu.
2. Menyelenggarakan kegiatan akademik seperti seminar, workshop, dan diskusi yang relevan dengan program studi.
3. Membantu mahasiswa dalam menghadapi masalah akademik dan non-akademik.

4. Menjalin hubungan dengan pihak fakultas atau universitas untuk memperjuangkan Nasib mahasiswa.
5. Manfaat Bergabung dalam HMPS
6. Meningkatkan keterampilan kepemimpinan dan kemampuan organisasi.
7. Membangun jaringan dan hubungan dengan mahasiswa dan dosen dalam program studi yang sama.
8. Mendapatkan pengalaman dalam mengelola dan menyelenggarakan kegiatan akademik dan non-akademik.

Setelah kami melakukan penelitian dengan mewawancarai salah seorang anggota hmps, dapat kami simpulkan ada beberapa konflik yang terjadi di HMPS dan bagaimana cara penyelesaiannya konflik tersebut. Berikut beberapa konflik dan penyelesaiannya.

Konflik yang sering terjadi di organisasi hmps adalah Miskomunikasi antara anggota dengan pemimpin. Miskomunikasi sering terjadi Ketika mengadakan suatu acara atau event, anggota anggota tersebut terkadang tidak kondusif dalam melaksanakan acara. Adapun cara untuk mengatasi miskomunikasi tersebut ialah sering berbaur dengan sesama HMPS tanpa harus jabatan ataupun latar belakang nya, seperti seorang pemimpin tidak boleh memandang rendah anggota.

Untuk mengatasi konflik yang terjadi di hmps, seorang pemimpin itu harus merembukkan atau bermusyawarah Bersama anggotanya, bisa juga dengan mengadakan perkumpulan atau evaluasi terhadap hal-hal yang menyebabkan konflik, lalu kita mencari pernyataan-pernyataan tema yang mengalami konflik tersebut, agar kita bisa menyimpulkan konflik yang terjadi tersebut setelah itu kita akan mendapatkan Keputusan dan jalan keluar dari konflik tersebut.

Peran pemimpin dalam mengolah konflik di hmps. Ketika terjadinya konflik kita sebagai pemimpin harus bisa menjadi mediasi. dan mendengar keluhan ataupun masalah anggotanya. Disitu kita harus mampu menjadi penengah (mediasi). kita tidak boleh memihak kepada siapa pun agar tidak menambah keruhnya suasana. Pemimpin harus bisa menentukan strategi manajemen konflik yang sesuai dengan masalah yang di hadapi baik yang kecil maupun yang besar, memastikan kedua belah pihak yang berkonflik merasa puas, hindari menyudutkan salah satu pihak, harus bijaksana dalam menangani konflik, dan utamakan untuk mengambil keputusan bersama.

Adapun jenis-jenis konflik yang terjadi di HMPS ialah:

1. Miskomikasi antara anggota HMPS dan bahkan pemimpin dengan anggotanya.
2. Kurangnya kesadaran terhadap tugas atau tanggung jawab masing-masing sehingga terjadi perpecahan dan saling salah menyalahkan.
3. Perbedaan kepentingan, pendapat dan tujuan antara anggota yang satu dengan anggota yang lain.
4. Keterbatasan-keterbatasan sumber daya dalam organisasi.
5. Perbedaan prinsip antara anggota dengan pemimpin.

Komunikasi antar anggota-anggota dan pemimpin dapat menyelesaikan konflik di HMPS. Komunikasi atau bermusyawarah ialah salah satu jalan keluar untuk menyelesaikan konflik yang ada di HMPS. artinya komunikasi yang baik bisa menyelesaikan konflik-konflik yang terjadi di HMPS. Komunikasi juga meningkatkan produktivitas, membangun kolaborasi yang baik, mendukung penganbilan Keputusan yang lebih baik, mempercepat penyelesaian masalah, dan bahkan bisa mengurangi konflik yang terjadi di HMPS.

Evaluasi pasca konflik agar tidak terjadi lagi masalah yang sama Kalau masalah nya bersumber dari anggota, maka pemimpin harus menasehati dan memotivasi supaya tidak terjadi lagi masalah yang sama. Dan selanjutnya seorang anggota itu mempunyai kesadaran sendiri untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama. Dan untuk seorang pemimpin tidak boleh semena mena dan semaunya terhadap anggota yang lainnya dan bahkan mementingkan kehendak sendiri(egois).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang kami lakukan dan informasi yang kami peroleh dapat kami simpulkan bahwa konflik yang terjadi di organisasi HMPS kebanyakan berasal dari perbedaan kepribadian dan perbedaan pendapat bahkan kepentingan, sehingga menyebabkan miskomunikasi antar sesama HMPS dan timbul lah sebuah konflik yang menyebabkan perpecahan dan rendahnya Tingkat solidaritas antar sesama, sehingga kinerja untuk melaksanakan visi dan misi HMPS pun tidak jalan dengan lancar atau tidak produktif. Agar visi misi HMPS berjalan dengan baik dan produktif kita sebagai anggota HMPS harus mementingkan kesepakatan dan kepentingan bersama, agar visi misi HMPS berjalan dengan baik dan agar solidaritas antar sesama HMPS makin terjalin erat. Dalam berorganisasi kita harus bekerjasama dengan orang lain, mengimplementasikan skill yang dimiliki, upgrade diri untuk berorganisasi,

ingin membuat perubahan untuk pribadi dan organisasi(kepemimpinan), menjalin relasi, belajar negosiasi, melatih public speaking, melatih mengelolah emosi diri dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Dedi Suwandi. (2024). *Narasumber tentang konflik yang ada di HMPS*, Pekanbaru. (Tahun 2024)

Emilia Susanti. (2022). *Antropologi sosial budaya, Pesisir; Definisi kepribadian dan unsur-unsur kepribadian*, Sumatra: Mutiara. (Tahun 2022). Hlm.25-26

Furtasan Ali Yusuf. (2021). *Perilaku organisasi; Perilaku individu dalam organisasi*, Depok; Budi Ilham Maliki. (Tahun 2021). Hlm.103

Sri Wiludjen.(2007). *Pengantar manajemen; Organizing pengertian pengorganisasian*, Yogyakarta. (Tahun 2007). Hlm.92