

Konflik dalam diri individu terhadap kinerja organisasi di madrasah

Ula Ulza Hilda Rochma

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
e-mail: 200106110029@student.uin-malang.ac.id

Kata Kunci:

konflik; individu, kinerja.

Keywords:

conflicts; individual; performance

ABSTRAK

Konflik merupakan ketidaksesuaian yang ada antara apa yang menjadi keinginan seseorang pada diri sendirinya, orang lain, organisasi dengan realita apa yang diharapkan kemudian dapat memunculkan problem. Secara garis besar ada dua jenis konflik kerja atau organisasi yaitu: Substantive conflicts atau permasalahan antar individu dengan kelompok dan konflik emosional atau konflik yang terjadi dalam diri individu itu sendiri. Kedua jenis konflik tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari organisasi. Kinerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan ataupun menjalankan tanggungan yang diamandahkan organisasi dengan baik untuk mencapai sasaran yang sudah menjadi kesepakatan. Jadi, apabila terjadi konflik terutama konflik dalam diri individu akan sangat berpengaruh terhadap jalannya organisasi, Untuk itu seorang pemimpin harus bisa membantu menyelesaikan konflik yang ada sehingga organisasi akan berjalan efektif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustaan dengan pendekatan kualitatif.

ABSTRACT

Conflict is the discrepancy between what a person desires for themselves, others, or the organization, and the reality of what is expected, which can lead to problems. Broadly, there are two types of work or organizational conflicts: substantive conflicts, which are issues between individuals and groups, and emotional conflicts, which occur within the individual. Both types of conflict can affect the performance of an organization. Performance is the ability to carry out or fulfill the responsibilities entrusted by the organization well to achieve the agreed-upon goals. Therefore, if a conflict arises, especially an internal conflict within an individual, it will significantly impact the organization's functioning. For this reason, a leader must be able to help resolve existing conflicts so that the organization can operate effectively. The method used in this study is a literature review with a qualitative approach.

Pendahuluan

Kemajuan teknologi dan sosial budaya memudahkan perkembangan berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk hidup bersama dalam kelompok. Sebagai bentuk berkumpulnya orang-orang yang saling mempunyai ikatan dan kondisi tertentu, organisasi juga telah berkembang dalam banyak hal, termasuk ukuran dan kompleksitasnya.

Bilamana suatu organisasi terbentuk menjadi besar, maka akan semakin kompleks pula. Sesuatu yang kompleks ini meliputi kompleksitas informasi, komunikasi, mengambil keputusan, dan pendeklegasian wewenang serta masih banyak lagi.



This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](#) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Kompleksitas yang lain adalah tentang orang-orang. Seperti yang Anda ketahui, kita bisa mengidentifikasi berbagai komplikasi yang terkait dengan sumber daya manusia, seperti kompleksitas posisi dan status, hak dan wewenang, kompleksitas posisi, dan kompleksitas tugas, dll. Hal ini dapat menyebabkan potensi konflik dalam organisasi. Secara khusus, ini adalah konflik yang disebabkan oleh orang-orang dengan latar belakang berbeda yang tentunya memiliki tujuan dan motivasi yang berbeda.

Pemimpin yang ingin memajukan organisasi diharuskan untuk memahami faktor-faktor penyebab konflik internal dan antar individu, serta konflik internal dan antar kelompok. Bilamana seorang pemimpin telah faham dengan faktor-faktor tersebut maka, akan mudah untuk menyelesaikan konflik yang muncul dan mengarahkannya ke penerapan yang positif.

Metode penelitian yang digunakan yakni *library research* atau studi kepustakaan. Metode studi pustaka merupakan aktivitas pengumpulan data pustaka melalui aktivitas membaca, mencatat dan mengolah bahan penelitian penelitian deskriptif atau kualitatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Metode kualitatif bertujuan agar dapat memahami fenomena yang dialami oleh objek yang diteliti dengan cara mendeskripsikan menggunakan pernyataan-pernyataan dengan menggunakan berbagai metode ilmiah.

Pembahasan

Pengertian Konflik

Di kehidupan manusia tidak bisa jauh dari sebuah permasalahan yang ada termasuk dalam dunia kerja maupun organisasi. Konflik yang dimaksud ini yakni pertikaian yang terjadi antara apa yang di maukan oleh seseorang baik dari dalam individunya sendiri, orang lain maupun organisasi dengan kenyataan yang sudah di inginkannya tadi.

Dalam suatu organisasi, pasti juga tak lepas dari terjadinya sebuah konflik yang mana hal tersebut tidak dapat di sisihkan. Konflik pada organisasi biasanya dapat membuat suatu organisasi tersebut menjadi lebih berkembang atau lebih baik lagi, akan tetapi juga bisa membuat sebuah organisasi hancur. Konflik akan selalu ada selama pada individu-individu selalu mengejar kebenaran, sehingga dibutuhkanlah yang nama solusi pada kedua belah pihak atau lebih yang dimana hal tersebut terdapat simbiosis mutualisme.

Pada umumnya, konflik dalam lingkungan kerja dibagi menjadi 2 jenis, yaitu:

- a. *Substantive conflicts* (permasalahan antar individu dengan kelompok) : Suatu permasalahan tak jarang terjadi lantaran saling terkait antar pribadi individu yang berkelompok. Masing-masing memiliki pendirian yang dipercaya benar. Misalnya permasalahan yang terjadi antar bagian keuangan menggunakan bagian penjualan. Bagian penjualan berupaya agar dapat sesuai sasaran dengan upaya menjual produk yang sangat banyak, dengan demikian produksinyapun wajib besar. Padahal di segi lainnya bagian keuangan sedang melakukan penghematan porto akibatnya mengurangi porto bahan standar eksklusif yang dirasa tidak terlalu urgent.

Permasalahan tersebut sanggup di clearkan jika mereka berunding mencari solusi permesalahan.

- b. Konflik emosional (konflik karena dalam diri individu sendiri) : Konflik ini bisa didefinisikan dengan konflik yang terjadinya pada mental individu seseorang yang diakibatkan oleh suatu hal, misalnya Ketidaknyamanan dengan seseorang, ketakutan akan alasan yang tidak jelas, penolakan lingkungan untuk mengecewakan, dalam diri individu ada konflik. Konflik pribadi tersebut sifatnya pribadi. Contoh dalam hal ini adalah ketidaknyamanan pribadi dengan manajer, misalnya. Ini juga dapat menyenggung yang dibawa dari rumah (biasanya menghadiri wanita), karena manajer tidak selalu mendengarkan upaya dan masukannya, menurut individu.

Faktor penyebab terjadinya konflik dalam diri individu

Secara umum, konflik sifatnya universal. Suatu konflik tak akan terjadi apabila seorang pun tidak ada yang menyadari tentang keberadaan sebuah konflik. Jika tidak ada orang yang memiliki persepsi bahwa ada konflik, maka tidak akan muncul interaksi pertentangan yang menjadi awal mula proses konflik. Jadi, suatu konflik memerlukan permulaan proses konflik yang merupakan pertentangan atau ketidak sesuaian dan interaksi. Menurut beberapa ahli psikologi salah satunya Freud penyebab terjadinya konflik yaitu naluri bawaan untuk agresi dalam individu manusia merupakan penyebab terjadinya konflik. Karena pasti setiap individu memiliki pandangan, sikap, perbedaan persepsi sudut pandang terhadap sesuatu sehingga hal-hal tersebut menjadi awal mula penyebab konflik.

Beberapa faktor penyebab terjadinya konflik diantaranya (Sophia,2008):

- a. Sikap saling bergantung: Sikap saling bergantung akan terjadi apabila dua individu atau 2 kelompok didalam organisasi yang saling membutuhkan yang berguna untuk menyelesaikan tugas akan tetapi mereka tak saling support,
- b. Perbedaan tujuan: perbedaan tujuan antar bagian satu dengan yang lain seperti orang A ingin menjalin kerjasama dengan organisasi lain, sedangkan orang B tidak ingin organisasinya bekerjasama dengan organisasi pilihan A. Maka, hal tersebut bisa memicu munculnya konflik diantara mereka.
- c. Persepsi berbeda: ketika dihadapkan dengan problem, apabila sedang ada persepsi yang berbeda maka akan bisa menjadi faktor penyebab awal mula terjadinya konflik.

Konflik dalam diri individu sering kali terjadi dan pasti akan dihadapi oleh individu dalam memenuhi suatu tanggungannya. Konflik dalam diri individu ini bersumber dari diri kita pribadi. Hal ini biasanya menjadi konflik intrapersonal yang merupakan pertarungan psikologi bagi individu yang mengalami hal ini. Konflik dalam diri individu dapat terjadi apabila seseorang diharuskan memilih tujuan yang bertentangan, selain itu bisa disebabkan oleh tuntutan yang menjadi prioritas dan keimbangan dalam diri ketika menentukan tugas maupun proses internal dalam diri yang bertolak belakang, serta tugas yang melebihi kapasitas kemampuannya sehingga pribadi individu tersebut bisa stress.

Contoh kasus dari konflik dalam diri individu yaitu individu yang stress dan sudah putus asa akibat tidak bisa menyelesaikan tugasnya maka hal itu dapat mengakibatkan

menghambat jalannya organisasi karena individu tersebut tidak bisa menyelesaikan tugasnya, individu yang berkepribadian introvert biasanya dianggap sombong atau tidak ramah terhadap anggota lain sehingga dapat menyebabkan problem dan menghambat produktivitas timnya, dan sebuah organisasi yang anggotanya saling bertengangan pendapat karena mementingkan egonya sendiri.

Pengaruh konflik dalam diri individu terhadap kinerja di madrasah

Kinerja merupakan sebuah penilaian guna mengetahui tujuan akhir yang ingin dicapai oleh seorang individu, suatu kelompok ataupun organisasi. Sedangkan kinerja organisasi ialah kemampuan dalam melaksanakan ataupun menjalankan tugas yang diamanahkan kepada organisasi dengan sebaik mungkin untuk mencapai sasaran yang telah menjadi kesepakatan. Menurut Bastian kinerja organisasi adalah sebuah cerminan tentang tingkat pencapaian dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi dengan tujuan mewujudkan sasaran, visi, misi serta tujuan organisasi maupun lembaga tersebut.

Namun kinerja organisasi dapat terganggu sebab adanya pengaruh konflik dalam diri individu terhadap kinerja. Di setiap organisasi maupun lembaga pasti akan selalu ada konflik, tidak terkecuali di lingkungan madrasah. Berikut merupakan contoh pengaruh konflik dalam diri individu di lingkungan madrasah, diantaranya:

- a. Menghambat kerja sama : Ketika konflik berada pada tingkat yang parah maka akan timbul rasa tegang yang kemudian akan mempersulit kedua belah individu untuk menjalin kerja sama. Ketika kerjasama tetap dijalankan, maka akan timbul rasa kurang menyenangkan dan juga rasa kaku, tidak menikmati dalam menjalankan pekerjaannya.
- b. Subyektif dan emosional : Sikap emosional ketika ada sebuah konflik merupakan sebuah hal yang wajar. Namun menjadi merugikan ketika sifat emosional tidak bisa dikendalikan, sebab dapat membuat jalan pikiran kurang sehat. Hal demikian akan menyebabkan pandangan antara pihak yang berkonflik selalu subyektif, ialah merasa bahwa segala yang dilakukan serba salah menurut kacamata mereka dan begitupun sebaliknya.
- c. Apriori : Subyektif dan emosional, biasanya dibarengi dengan apriori atau acuh tak acuh terhadap sekelilingnya.
- d. Saling menjatuhkan : Pihak yang sedang konflik sering menjatuhkan pihak yang mereka anggap sebagai lawan mereka menggunakan berbagai cara.
- e. Frustasi atau putus asa : Putus asa atau frustasi bisa terjadi kepada mereka yang lemah mental, sehingga ini merugikan pihak atau individu tersebut (Widyanto, 2018).

Cara dan strategi mengatasi konflik dalam diri individu

Untuk mengatasi konflik dalam diri individu, diantranya (Wiyono, 1993):

- a. Membuat kontak serta menjalin hubungan
- b. Membangun kepercayaan serta pengakuan
- c. Mengembangkan kapasitas/kualitas
- d. Menetapkan tujuan

- e. Mencaripaltnative
- f. Memilih oaltnative
- g. Merencanakan ppelaksanaan jalan keluar.

Selain itu, ada beberapa cara untuk melepaskan konflik, diantaranya:

- a. Penghapusan cacat: mereka memberi rasa melihat konflik untuk menyelesaiakannya. Edisi Seni Perang dilakukan dengan memanfaatkan bantuan dari teman/orang terdekat. Semakin awal perselisihan verbal diselesaikan, semakin halus.
- b. untuk menjauhkan satu sama lain dari konflik, biasanya melangkah dengan orang-orang yang tidak ingin mengambil konflik sama sekali. ketika selalu ada perbedaan, individu ini akan merasa menjauh dari genre apa pun, bahkan ketika dia siap untuk menyerah untuk saling menjauh dari konflik.
- c. penyelesaian damai. Kompromi adalah informasi / seni umum yang sangat baik untuk menanggapi konflik / cegukan, karena semua individu dapat mempertimbangkan opsi yang disepakati. tidak semua konflik dapat dilepaskan melalui kompromi
- d. Intervensi faktor-faktor yang mendasari Karena Knatsch saling berurusan dengan orang-orang di bawah genre apa yang terlibat dalam suatu manajemen, kontroversi ini dapat dengan mudah muncul dengan mengintervensi struktur organisasi itu. Intervensi sisi apa yang melibatkan orang-orang, yang terlibat dalam kutipan, sehingga perselisihan dapat dimulai dengan tenang melalui perubahan struktur organisasi. Kelas perubahan yang sama dimulai di banyak tempat di pabrik/penawaran. Beban kerja di pihak eksekutif untuk resolusi konflik

Selain strategi dan cara yang sudah dibahas diatas, peran pemimpin dalam mengatasi konflik dalam diri individu sangat dibutuhkan. Karena apabila tidak ada peran langsung dari seorang pemimpin dan konflik ini dibiarkan begitu saja maka dapat menimbulkan kondisi yang tak menyenangkan. Konflik dalam diri individu bisa menimbulkan seseorang merasa bingung gelisah dan bimbang ketika mentuntaskan pekerjaan tidak dapat dilakukannya dengan maksimal. Berikut peran pemimpin yang harus bisa memberi arahan kepada anggotanya yang mengalami konflik, diantaranya:

- a. Memberi waktu pada anggotanya untuk memikirkan dan merenungkan jalan keluar dari problemnya
- b. Jika cara tersebut tidak berhasil, pemimpin atau manajer harus bisa memberi saran, masukan, atau mencari beberapa alternatif serta motivasi dan memberi rasa percaya diri pada anggotanya agar anggotanya bisa yakin tentang pilihannya merupakan solusi terbaik untuk menemukan tujuan dan jalan keluar dari konflik tersebut.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan uraian hasil pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu konflik merupakan sesuatu ketidaksesuaian yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang

diharapkannya. Secara garis besar, konflik kerja yang terjadi terbagi atas dua jenis, yaitu: konflik antar individu dengan kelompok dan konflik karena dalam individu sendiri. Kinerja merupakan sebuah penilaian guna mengetahui tujuan akhir yang ingin dicapai oleh seorang individu, suatu kelompok ataupun organisasi. Sedangkan kinerja organisasi ialah kemampuan dalam melaksanakan ataupun menjalankan tugas yang diamanahkan kepada organisasi dengan sebaik mungkin untuk mencapai sasaran yang telah menjadi kesepakatan. Menurut beberapa ahli psikologi salah satunya Freud penyebab terjadinya konflik yaitu naluri bawaan untuk agresi dalam individu manusia merupakan penyebab terjadinya konflik. Untuk menyelesaikan konflik dalam diri individu dapat menggunakan cara, strategi serta peran pemimpin juga dibutuhkan untuk menyelesaikan konflik tersebut.

Daftar Pustaka

- Ahirudin. (2011). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan cv.
- Anoraga, panji. (2001). Psikologi kerja. Jakarta. Jakarta: pt rineka cipta.
- Arif suroso dan rotua siahaan. (2006). Pengaruh stres dalam pekerjaan terhadap kinerja
- Bina cipta.nusa perkasa bandar lampung. Jurnal organisasi dan manajemen.
- Brata, t. (2011). Peran kepemimpinan dalam mengendalikan konflik. Jurnal media wahana ekonomika, 7(4), 56-64.
- Djafri, n. (2016). Kemampuan pemimpin dalam mengatasi konflik di lembaga organisasi/pendidikan. Prosiding, 77.
- Gregorius widiyanto. (2018). "perilaku individu dalam menghadapi konflik & pengaruhnya terhadap kinerja organisasi". Jurnal ekonomi dan bisnis. 6(1). (77-78).
- Heridiansyah, j. (2014). Manajemen konflik dalam sebuah organisasi. Jurnal stie semarang (edisi elektronik), 6(1), 28-41.
- Husein, m. F. (2008). Keterkaitan faktor-faktor organisasional, individual, konflik peran, perilaku etis dan kepuasan kerja akuntan manajemen. Jurnal manajemen teori dan terapan, 1(1).
- Indriyatni, l. (2010). Pengaruh konflik terhadap kinerja organisasi/perusahaan. Fokus ekonomi: jurnal ilmiah ekonomi, 5(1).
- Indriyatni, l. (2010). Pengaruh konflik terhadap kinerja organisasi/perusahaan. Fokus ekonomi: jurnal ilmiah ekonomi, 5(1).
- J winardi, s. E. (2015). Manajemen perilaku organisasi. Prenada media.
- Karyawan: studi kasus di perusahaan agribisnis pt. Nic. Jurnal manajemen
- Minarsih, m. M. (2011). Konflik kerja, stres kerja dan cara mengatasinya. Dinamika sains, 9(20).
- Muspawi, m. (2014). Manajemen konflik (upaya penyelesaian konflik dalam organisasi). Jambi university.
- Pasar kota. Skripsi s1. Fakultas psikologi unika soegijapranata. Semarang. Skripsi dipublikasikan.
- Sudarmanto, e., sari, d. P., tjahjana, d., wibowo, e., mardiana, s. S., purba, b., ... & arfandi, s. N. (2021). *Manajemen konflik*. Yayasan kita menulis.
- Sunarta, s. (2010). Konflik dalam organisasi (merugikan sekaligus menguntungkan). Efisiensi: kajian ilmu administrasi, 10(1).