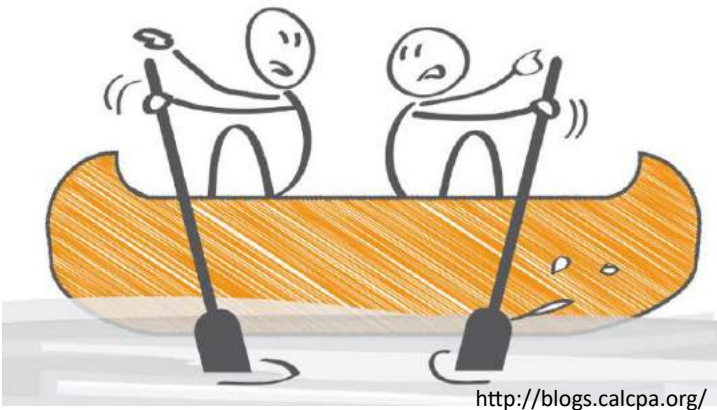


MANAJEMEN KONFLIK

ARTIKEL PENGANTAR



Pokok-Pokok Bahasan

Apa manajemen konflik itu?

Siapa yang bertanggungjawab, dan terlibat atas manajemen konflik di kepengurusan masjid?

Kapan manajemen konflik masjid dilakukan?

Mengapa manajemen konflik diperlukan?

Di mana manajemen konflik dilakukan?

Bagaimana manajemen konflik dilakukan?

Assalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Para pecinta masjid yang dirahmati Allah Subhanahu wa ta'ala.

Apakah di masjid Anda pernah mengalami konflik? Di dunia ini konflik pada dasarnya hal yang biasa kita jumpai, tidak terkecuali konflik juga terjadi di sebagian masjid, hanya skala, bobot konflik, objek, dan subjek yang terlibat konflik, antara masjid satu dengan masjid yang lainnya berbeda.

Sebagai manusia yang hidup di dunia dalam keseharian kita menyaksikan dan terkadang juga menghadapi konflik. Konflik pada dasarnya peristiwa biasa dan wajar terjadi, termasuk konflik yang terjadi di masjid. Pemahaman tentang manajemen konflik akan banyak membantu Anda, pengurus, dan jamaah masjid dalam mengelola konflik yang terjadi.

Pada artikel pengantar ini, Anda akan menemukan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan mendasar seperti apa, siapa, kapan, mengapa, di mana, seputar manajemen konflik.

Mari! kita bahas materi ini.

A. Apa Manajemen Konflik itu?

1. Pengertian

Konflik secara etimologi berasal dari kata kerja Latin yaitu "con" yang artinya bersama dan "fligere" yang artinya benturan atau bertabrakan.^[1] Secara umum, konflik merupakan suatu peristiwa atau fenomena sosial di mana terjadi pertentangan atau pertikaian baik antar individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok, maupun kelompok dengan pemerintah.¹

2. Ciri-ciri konflik

Menurut Wijono (1993 : 37) Ciri-ciri Konflik² adalah:

- a. Setidak-tidaknya ada dua pihak secara perseorangan maupun kelompok yang terlibat dalam suatu interaksi yang saling bertentangan.
- b. Paling tidak timbul pertentangan antara dua pihak secara perseorangan maupun kelompok dalam mencapai tujuan, memainkan peran dan ambigius atau adanya nilai-nilai atau norma yang saling berlawanan.
- c. Munculnya interaksi yang seringkali ditandai dengan gejala-gejala perilaku yang direncanakan untuk saling meniadakan, mengurangi, dan menekan terhadap pihak lain agar dapat memperoleh keuntungan seperti: status, jabatan, tanggung jawab, pemenuhan berbagai macam kebutuhan fisik: sandang-pangan, materi dan kesejahteraan atau tunjangan-tunjangan tertentu: mobil, rumah, bonus, atau pemenuhan kebutuhan sosio-psikologis seperti: rasa aman, kepercayaan diri, kasih, penghargaan dan aktualisasi diri.



<https://ckdofnf.com>

- d. Munculnya tindakan yang saling berhadap-hadapan sebagai akibat pertentangan yang berlarut-larut.
- e. Munculnya ketidakseimbangan akibat dari usaha masing-masing pihak yang terkait dengan kedudukan, status sosial, pangkat, golongan, kewibawaan, kekuasaan, harga diri, prestise dan sebagainya.

3. Penyebab Konflik

Konflik dapat disebabkan oleh beberapa perbedaan, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi, (tenaga penggerak yang luar biasa.)
Motivasi bisa dipicu dari dalam diri sendiri, karena adanya kebutuhan, keinginan, cita-cita, rasa memiliki, rasa berharga dan aktualisasi diri. Sementara pemicu dari luar misalnya pujian, pengakuan, penghargaan ataupun sanksi. Namun perbedaan motivasi juga dapat membuat manusia tidak sejalan antara pikiran dan tindakan. Demikian juga antara individu sangat mungkin terjadi yang dapat memicu konflik.
- b. Komunikasi
Perbedaan gender, generasi, budaya, pendidikan dan latar belakang menyebabkan perbedaan gaya komunikasi. Gaya komunikasi yang berbeda dapat menimbulkan persepsi dan asumsi pribadi yang berpotensi memicu terjadinya kesalahpahaman dan konflik.
- c. Kompetensi
Kompetensi berkaitan langsung dengan kinerja dan Kerjasama dalam tim. Kurang kompeten atau komptensinya yang tidak sesuai dengan tugas dan jabatannya mengakibatkan ketidakselarasan dan ketidakpuasan yang akhirnya dapat memicu konflik.
- d. Temperamen
Tiap individu memiliki temperamen yang berbeda, jika tidak mengenali temparemen, kelebihan dan kekurangan tiap individu dalam organisasi, seringkali dapat menimbulkan konflik.

e. Karakter

Karakter dapat diukur dari kedewasaan dan sikap mental pada saat merespon atau menghadapi tantangan. Respon yang berbeda dapat memicu konflik baik dalam suatu kelompok maupun organisasi.

4. Tujuan Manajemen Konflik

Tujuan manajemen konflik antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Mencegah gangguan terhadap anggota organisasi, dalam hal ini agar pengurus dapat lebih fokus mengelola masjid dan visi, tujuan, sasaran-sasaran dapat tercapai.
- b. Memahami orang lain dan menghormati keberagaman.



5. Lingkup Manajemen Konflik

Lingkup atau cakupan manajemen konflik sangat tergantung pada sumber konflik. Sumber-sumber konflik antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Konflik dalam diri Individu (*Intraindividual Conflict*)
 - 1) Konflik yang berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai (*goal conflict*) Menurut Wijono (1993, pp.7-15)², ada tiga jenis konflik yang berkaitan

dengan tujuan yang hendak dicapai (*goal conflict*), yaitu:

- a) *Approach-approach conflict*, orang didorong untuk melakukan pendekatan positif terhadap dua persoalan atau lebih, tetapi tujuan-tujuan yang dicapai saling terpisah satu sama lain.
- b) *Approach-Avoidance Conflict*, orang didorong untuk melakukan pendekatan terhadap persoalan-persoalan yang mengacu pada satu tujuan dan pada waktu yang sama didorong untuk melakukan terhadap persoalan-persoalan tersebut dan tujuannya dapat mengandung nilai positif dan negatif bagi orang yang mengalami konflik tersebut.
- c) *Avoidance-Avoidance Conflict*, orang didorong untuk menghindari dua atau lebih hal yang negatif tetapi tujuan-tujuan yang dicapai saling terpisah satu sama lain. Dalam hal ini, *approach-approach conflict* merupakan jenis konflik yang mempunyai risiko paling kecil dan mudah diatasi, serta akibatnya tidak begitu fatal.

- b. Konflik yang berkaitan dengan peran dan ambigu.

Di dalam organisasi, konflik seringkali terjadi karena adanya perbedaan peran dan ambigu dalam tugas dan tanggung jawab, terhadap sikap-sikap, nilai-nilai dan harapan-harapan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Filley dan House, memberikan kesimpulan atas hasil penyelidikan kepustakaan mengenai konflik peran dalam organisasi, yang dicatat melalui indikasi-indikasi yang dipengaruhi oleh 4 (empat) variabel pokok:

- 1) Mempunyai kesadaran akan terjadinya konflik peran;
- 2) Menerima kondisi dan situasi bila muncul konflik yang bisa membuat tekanan-tekanan dalam pekerjaan;

- 3) Memiliki kemampuan untuk mentolelir stress; dan
- 4) Memperkuat sikap/sifat pribadi lebih tahan dalam menghadapi konflik yang muncul dalam organisasi (Wijono, 1993, p.15)²



Naah, kita sudah membahas apa itu manajemen konflik, lingkup dan tujuannya, selanjutnya, kita akan bahas siapa yang melaksanakan dan siapa saja yang terkait dengan manajemen konflik.

B. Siapa saja yang terlibat dan terkait dengan Konflik

Konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan. Bahkan sepanjang kehidupan, manusia senantiasa dihadapkan dan bergelut dengan konflik. Demikian halnya dengan kehidupan organisasi, setiap anggota organisasi tidak terlepas (berpotensi) atau dihadapkan pada konflik.

Kepengurusan masjid juga tidak terlepas dari konflik, baik orang dengan orang, orang dengan kelompok, kelompok dengan kelompok, baik pengurus dengan jamaah dan/atau lingkungannya. Demikian pula konflik yang terjadi, baik konflik horizontal (setingkat dalam kepengurusan antara bidang/seksi dengan bidang/seksi yang lain) dan juga vertikal misalnya antara atasan dengan bawahan.

Pihak yang terlibat dalam konflik, selain anggota organisasi dan non anggota organisasi masjid, juga terkait dengan pihak mediator (penengah) yang akan membantu memberi solusi atas konflik yang terjadi. Pihak ini dapat berasal dari organisasi misalnya Ketua DKM, ketua bidang, jamaah, ustadz/ustadzah.

Sementara dari pihak luar kepengurusan masjid misalnya tokoh masyarakat, ketua RT/RW atau lurah dll. Dalam hal keterkaitan konflik, bila dibutuhkan juga melibatkan aparat keamanan setempat.

Kita sudah membahas apa itu Konflik dan siapa yang terlibat, selanjutnya, kita akan bahas kapan terjadinya Konflik.

C. Kapan terjadinya Konflik?

Tahapan dan perkembangan terjadinya konflik, serta upaya penyelesaiannya adalah sebagai berikut:

1. Konflik masih tersembunyi (*latent*)
Berbagai macam kondisi emosional yang dirasakan sebagai hal yang biasa dan tidak dipersoalkan sebagai hal yang mengganggu dirinya.
2. Konflik yang mendahului (*antecedent condition*)
Tahap perubahan dari apa yang dirasakan secara tersembunyi yang belum mengganggu dirinya, kelompok atau organisasi secara keseluruhan, seperti timbulnya tujuan dan nilai yang berbeda, perbedaan peran dan sebagainya.
3. Konflik yang dapat diamati (*perceived conflicts*) dan konflik yang dapat dirasakan (*felt conflict*). Muncul sebagai akibat *antecedent condition* yang tidak terselesaikan.
4. Konflik terlihat secara terwujud dalam perilaku (*manifest behavior*)
Upaya untuk mengantisipasi timbulnya konflik dan sebab serta akibat yang ditimbulkannya; individu, kelompok atau organisasi cenderung melakukan berbagai mekanisme pertahanan diri melalui perilaku.
5. Penyelesaian atau tekanan konflik
Pada tahap ini, ada dua tindakan yang perlu diambil terhadap suatu konflik, yaitu penyelesaian konflik dengan berbagai strategi atau sebaliknya malah ditekan.
6. Akibat penyelesaian konflik
Jika konflik diselesaikan dengan efektif dengan strategi yang tepat, maka dapat memberikan kepuasan dan dampak positif bagi semua pihak. Sebaliknya bila tidak, maka dapat berdampak negatif terhadap pihak yang konflik,

sehingga mempengaruhi produktivitas kegiatan/kerja. (Wijono,1993, 38-41).

Pada bagian ini menjadi sangat penting dan menjadi dasar mengapa kita harus melakukan manajemen konflik.

D. Mengapa perlu Manajemen Konflik?

Sebelum lanjut, penting juga untuk memahami pengertian konflik menurut Islam. Jika sebelumnya disebutkan pengertian konflik menurut jurnal, sekarang saatnya untuk mengetahui persepsi dari sudut pandang Islam. Dalam Al- Qur'an, istilah konflik merujuk pada kata *'aduw* yang artinya adalah permusuhan, pertentangan dan juga konflik. Sebetulnya penjelasan dari kata-kata *aduw* itu bisa ditemukan dalam banyak ayat Al-Qur'an. Setidaknya ada 19 kali meliputi bahasan seperti konflik fir'aun dan bani israil, atau konflik mu'min dan kafir dan lainnya.

Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Mahateliti.

(QS Al - Hujurat Ayat 13)

"Jikalau Tuhanmu menghendaki, tentu Dia menjadikan manusia umat yang satu, tetapi mereka senantiasa berselisih pendapat." (QS. Hud Ayat 118)

"Jihad yang paling utama adalah seseorang berjihad [berjuang] melawan dirinya dan hawa nafsunya," (Hadits Ibnu An-Najjar dari Abu Dzarr Radhiyallahu anhu.)

Dengan demikian, karena manusia itu, diciptakan dari berbagai latar belakang (berbeda), maka terjadinya konflik menjadi sesuatu hal yang biasa. Oleh karena itu, para pemimpin dan anggota organisasi dituntut menguasai manajemen konflik agar konflik dapat diantisipasi dan konflik yang muncul dapat dikelola secara efektif untuk menghindari hancurnya organisasi.

Untuk melengkapi materi pengantar ini, kita dapat membahas tempat manajemen konflik dilakukan

E. Di mana Konflik terjadi dan penyelesaiannya dilakukan?

Pada dasarnya konflik bisa terjadi di mana saja, dalam hal ini tergantung pemicu konflik dan yang para pihak yang berkonflik. Sementara penyelesaian konflik dapat dilakukan di mana saja tidak tergantung dengan tempat/lokasi, dengan kata lain dapat dilakukan di kantor sekretariat masjid, di rumah dan atau di tempat lainnya sepanjang tempat pembicaraan dapat diterima oleh para pihak yang berkonflik.

Apabila konflik melibatkan banyak pihak dan dampaknya besar, tempat lokasi pembicaraan menjadi penting untuk dipertimbangkan misalnya tempatnya netral, nyaman dan aman untuk para pihak yang terlibat konflik.

Akhirnya kita sampai di penghujung pembahasan ini. Alhamdulillah, sudah tersaji informasi awal tentang manajemen konflik.

F. Bagaimana Manajemen Konflik dilakukan

Untuk mendapatkan tambahan informasi, referensi, dan dukungan Implementasi materi ini, silahkan terlebih dahulu login/registrasi. Selanjutnya Anda dapat mengakses dan memilih materi pada bagian Artikel dan Buku; *Sub menu ini berisi tulisan dan juga referensi buku-buku yang dapat dibeli terkait dengan materi ini.*

Demikian artikel pengantar ini disajikan, semoga bermanfaat dan selamat memakmurkan masjid.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Referensi:

1. Rauf, Maswadi (2001). *Konsensus dan Konflik Politik*. Jakarta: DIKTI.
2. Wijono,1993, (38-41).
3. Gambar dan foto dari berbagai sumber yang tertera
4. Berbagai sumber diolah.