

Upaya Pengurus OSIS Dalam Mengatasi Konflik Antara Anggota Osis Di SMA 4 Jember

Dwi Wahyu Ningsih^a, Siti Nur Halizah^b, Fajrina Zameilia Aldanty^c, Aniq Qotuz Zuhro Fitriana^d

^aBimbingan dan Konseling Islam, fakultas Dakwah, UIN KH. Achmad Siddiq Jember, dwiwahyuni98589@gmail.com

^bBimbingan dan Konseling Islam, fakultas Dakwah, UIN KH. Achmad Siddiq Jember, snhaliza25@gmail.com.

^cBimbingan dan Konseling Islam, fakultas Dakwah, UIN KH. Achmad Siddiq Jember, Fajrinaaldanty75@gmail.com

^dBimbingan dan Konseling Islam, fakultas Dakwah, UIN KH. Achmad Siddiq Jember, aniqotuz2402@gmail.com.

Abstract

Consciously or not, a conflict can occur anywhere and in any sudden situation, an indication that may indicate that when a communication and information system does not meet a goal, it can result in a misunderstanding between two or more parties. Conflict is a conflict between winning or losing both between individuals and within a group. Conflict can also result in triggering a dispute between fellow members of the student council. However, besides the size of the problem of the conflict itself, conflict can also be resolved in many ways. For example, by choosing a middle way, and communicating well, and being calm between one another. The purpose of the research contains conflict in the behavior of an organization and the model of the way of resolution used by the student council members at SMA Negeri 4 Jember in dealing with conflict, along with performance and productivity organization after the conflict at SMA Negeri 4 Jember City. This research is qualitative by using a naturalistic approach. Data collected through an observation, in-depth interviews and documentation studies. The data source consisted of the student council president and several student council members who knew the conditions of the conflict that occurred. The results of the research produced a result, that mediating conflicts, explaining the importance of a teamwork between osis members, emphasizing shared interests, conducting team building sessions, etc. are not easy enough to resolve a conflict that occurs. Therefore, transformational leadership is needed through an emotional intelligence approach, prioritizing a work ethic. In order for a similar conflict that will not occur again, the osis members must have a strong commitment, provide an opportunity, and encourage all elements of the osis members at SMA Negeri 4 Jember to work together on the basis of a noble value system, so that they are willing and without coercion, optimally participate in achieving ideal goals within the organization.

Keywords: *osis administrators, conflict management, osis members*

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license



PENDAHULUAN

Sejak lahir hingga meninggal, kita manusia secara sadar atau tidak sadar menjadi anggota dari satu atau lebih kelompok sosial. Segera setelah kita lahir, kita menjadi anggota baru dalam kelompok keluarga yang terdiri dari suami dan istri, anak, atau ayah, ibu, dan saudara kandung. Saat kita masuk sekolah, kita menjadi anggota kelompok kelas sekolah. Di sisi lain, kita bisa bergabung dengan klub dansa, klub olahraga, kelompok diskusi sekolah, dll.¹

Salah satu sebagai gambaran nya ialah Organisasi, yang dimaksud organisasi disini ialah struktur yang terorganisir dengan jelas, yang meliputi pembagian tugas dan tanggung jawab, hirarki, dan prosedur kerja yang terstandarisasi. Organisasi juga memiliki nilai-nilai dan budaya yang dipegang oleh anggota untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Organisasi dapat beroperasi di berbagai bidang, seperti bisnis, pendidikan, kesehatan, olahraga, dan lain sebagainya. Tujuan organisasi bisa berupa mencapai keuntungan finansial, memberikan pelayanan publik, mempromosikan kesejahteraan sosial, atau menciptakan perubahan positif dalam masyarakat.

Salah satu organisasi yang menjadi pembahasan pada penelitian ini yaitu organisasi yang hadir pada bidang pendidikan yaitu OSIS. OSIS adalah kependekan dari Organisasi Siswa Intra Sekolah. OSIS merupakan organisasi yang terdiri dari siswa-siswa sekolah yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengembangkan potensi diri dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. OSIS biasanya dipimpin oleh seorang Ketua OSIS yang dipilih dari dan oleh anggota OSIS itu sendiri. OSIS bertugas untuk memperjuangkan kepentingan siswa, mengembangkan kegiatan-kegiatan sosial, budaya, olahraga, dan akademik di sekolah, serta mendorong partisipasi siswa dalam berbagai kegiatan di sekolah. OSIS juga

¹ Muhammad Syukran, *Konsep Organisasi dan Pengorganisasian Dalam Perwujudan Kepentingan Manusia* (Makassar : Universitas Negeri Makassar, 2022) 96-97

berfungsi sebagai wadah bagi siswa untuk mengembangkan kepemimpinan, kreativitas, dan kemampuan berorganisasi. Sebenarnya OSIS hanya salah satu wadah saja dalam membentuk jiwa kepemimpinan, jiwa kepemimpinan itu sebenarnya harus dimiliki oleh setiap orang sejak dini.²

Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) pertama kali muncul di Indonesia pada tahun 1950-an. Pada saat itu, OSIS didirikan sebagai sebuah organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dan membantu siswa dalam mengembangkan potensi diri mereka. Salah satu tujuan pendirian OSIS pada masa itu adalah untuk mengganti kegiatan-kegiatan yang terkait dengan penajahan yang sebelumnya dilakukan oleh Pemuda-Pemudi Indonesia (PPI). Pada awalnya, OSIS hanya terdapat di beberapa sekolah menengah atas di kota-kota besar seperti Jakarta, Bandung, dan Surabaya. Namun, seiring dengan perkembangan zaman, OSIS semakin populer dan tersebar ke seluruh wilayah Indonesia. Pada tahun 1973, OSIS diakui oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan sebagai salah satu organisasi resmi di lingkungan sekolah. Sejak itu, OSIS terus berkembang dan menjadi organisasi yang sangat penting di sekolah. OSIS bertugas untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan di sekolah dan menjadi wadah bagi siswa untuk mengembangkan kreativitas, kepemimpinan, dan kemampuan sosial. OSIS juga berperan sebagai perwakilan siswa di lingkungan sekolah dan memperjuangkan kepentingan siswa dalam berbagai hal. Oleh karena itu, OSIS sangat penting dalam membentuk karakter siswa dan meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.³

Pengurus OSIS di SMA Negeri 4 Jember menyusun program kerja yang diorientasikan pada pembentukan karakter siswa. Penyusunan program kerja OSIS dilaksanakan dalam forum yang diberi nama rapat kerja dihadiri oleh pengurus baru dan pembina OSIS sebagai pengarah agar menghasilkan program kerja yang baik. Dalam merencanakan program kerja, OSIS memiliki maksud dan tujuan yaitu membentuk karakter siswa. Jika program kerja tersebut terlaksana dengan baik dan tepat sasaran, maka peran OSIS sebagai organisasi di sekolah untuk membentuk karakter dapat tercapai.

Tentunya keberadaan OSIS di SMA Negeri 4 Jember sangat membantu sekolah dalam pembentukan karakter dan meningkatkan prestasi siswa. Hampir sama dengan beberapa sekolah yang ada di Indonesia, SMA Negeri 4 jember mengalami berbagai masalah pada siswa terkait dengan karakternya. Berbagai permasalahan tersebut seperti pelanggaran tata tertib, menongkrong di warung luar sekolah pada saat masih jam sekolah, menyontek, merokok, bolos, atau bullying. Berbagai permasalahan yang terjadi diatas dilakukan oleh siswa bahkan beberapa diantaranya pengurus OSIS itu sendiri. Tidak hanya itu, timbul juga masalah pada siswa yang ikut OSIS hanya sekedar ikut teman atau sekedar mencari perhatian agar lebih dikenal oleh junior maupun siswa lainnya. Selain itu, terkadang pada saat diadakan rapat kegiatan OSIS masih ditemui beberapa anggota yang tidak menghadiri rapat. Pengurus OSIS yang seharusnya menjadi contoh bagi siswa lain tidak sepatutnya melakukan pelanggaran tersebut.

Seharusnya pengurus OSIS tidak boleh hanya sekedar ikut-ikutan karena dalam kegiatan OSIS diperlukan keseriusan dan keaktifan dari siswa agar siswa benar-benar belajar dalam berorganisasi. Namun ada juga pengurus OSIS yang terlalu fokus pada organisasi sehingga melupakan kewajibannya sebagai siswa yaitu belajar. Jika memilih ikut organisasi seharusnya siswa bisa mengatur waktu untuk belajar dan berorganisasi. Sehingga kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional seimbang tanpa melupakan kecerdasan spiritual. Menjadi pengurus OSIS bukanlah sesuatu yang mudah. Pengurus OSIS memiliki peran dan tanggung jawab yang telah diamanahkan oleh sekolah. Harus memiliki kesadaran dan kepedulian kepada sesama siswa maupun masyarakat yang membutuhkan. Keterlibatan siswa dalam OSIS diharapkan dapat memberikan dampak yang besar yaitu mencetak siswa yang memiliki karakter terpuji dan diharapkan dapat meminimalkan penyimpangan yang banyak dilakukan siswa. Bukan malah ikut terlibat dalam penyimpangan tersebut.

Konflik adalah situasi di mana dua atau lebih individu, kelompok, atau entitas memiliki perbedaan pendapat, kepentingan, atau tujuan yang saling bertentangan. Konflik dapat terjadi dalam berbagai konteks, seperti antara individu dalam hubungan pribadi, antara kelompok dalam lingkungan sosial, atau antara negara dalam politik internasional. Konflik dapat bersifat verbal atau fisik, dan dapat menghasilkan dampak negatif seperti kekerasan, kerugian ekonomi, dan kerusakan lingkungan. Namun, konflik juga dapat menjadi peluang untuk memperbaiki hubungan, memecahkan masalah, dan memajukan perubahan positif, konflik organisasi adalah konflik yang terjadi ketika perilaku berorientasi tujuan dari satu kelompok bertabrakan atau terancam oleh tujuan dari kelompok lain.

² Intan Meutia, *Pengaruh Kegiatan Anggota Pengurus Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) Terhadap Sikap Kepemimpinan Siswa di SMA NEGERI 10 Palembang* (Universitas Sriwijaya, 2022) 65-66.

³ Syarnubi, *Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Islam dan Problematikannya*, (Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015) 144.

Mengatasi konflik tidaklah mudah, namun ada beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk mengurangi atau menyelesaikan konflik, di antaranya ialah mengakui adanya konflik, Pihak yang terlibat harus mengakui bahwa ada masalah dan merasa perlu untuk menyelesaikan konflik tersebut, mendengarkan dan berbicara dengan jujur Pihak yang terlibat harus saling mendengarkan dan berbicara dengan jujur tentang masalah yang sedang dihadapi. Dengan cara ini, mereka dapat memahami perspektif satu sama lain dan mencari solusi bersama, mencari solusi yang menguntungkan kedua belah pihak bukan hanya salah satu pihak saja.

Solusi tersebut harus adil dan memenuhi kepentingan bersama, melibatkan pihak ketiga Jika konflik sulit diselesaikan secara mandiri, pihak yang terlibat dapat meminta bantuan dari pihak ketiga seperti mediator atau penengah, membangun komunikasi dan hubungan yang sehat setelah konflik selesai diselesaikan, pihak yang terlibat harus berusaha untuk membangun komunikasi dan hubungan yang sehat agar konflik tidak terulang kembali di masa depan.

METODE PENELITIAN

Strategi dalam penelitian merupakan salah satu hal yang penting dalam penelitian karena dapat memudahkan peneliti dalam melakukan sebuah penelitian, selain itu strategi dalam penelitian dapat meningkatkan suatu kualitas dari sebuah penelitian yang digunakan. Dalam strategi penelitian ini kami menggunakan metode fenomenologi dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode pendekatan penelitian kualitatif adalah sebuah metode penelitian yang berlandaskan kepada filsafat, yang dipergunakan untuk meneliti pada sebuah kondisi ilmiah (eksperimen) yang dimana peneliti sebagai instrumennya, teknik pengumpulan dalam data dan dianalisis yang bersifat menggunakan metode pendekatan kualitatif lebih banyak menekan pada makna.

Metode Fenomenologi adalah sebuah bentuk penelitian kualitatif yang tumbuh dan berkembang didalam bidang sosiologi, yang menjadi pokok utama kajian fenomenanya yang tampak sebagai suatu subjek penelitian, namun terbebas dari unsur prasangka atau subjektivitas dalam penelitian. Penelitian fenomenologi difokuskan untuk menggali, memahami, dan menafsirkan arti sebuah fenomena, peristiwa dan hubungannya dengan orang-orang yang biasa didalam situasi tertentu. Peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologis untuk mendiskripsikan mengenai upaya pengurus osis dalam mengatasi suatu konflik antar anggota osis di SMA Negeri 4 Jember. Pendiskripsian akan kami jelaskan berdasarkan hasil dari pengambilan data dengan menggunakan cara wawancara ,observasi awal dan dokumentasi.

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih tiga bulan yakni, pada tanggal 20 maret 2023 sampai dengan 20 mei 2023, yang beralamat di Jl. Hayam Wuruk No. 145, Krajan, Sempusari, Kec.Kliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68131. Penentuan subjek dalam sebuah penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu pengambilan dari sampel dan subjek dalam penelitian telah diperhitungkan dalam sebuah populasi dan sebelumnya sudah diketahui dan diperhitungkan dengan matang (Bohar Soeharto, 1989: 153). Adapun kriteria dari subjek penelitian yang dipilih oleh peneliti yaitu orang-orang yang memiliki pengetahuan, pengalaman, dan informasi yang dapat dipertanggung jawabkan mengenai peranan di dalam Pengurus Osis untuk mengatasi konflik antar anggota osis di SMA Negeri 4 Jember.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang didapatkan dari informan pertama melalui observasi langsung dan wawancara kepada ketua OSIS dan pengurus OSIS yang menjabat pada periode 2023-2024 di SMA Negeri 4 Jember. Selain data primer, peneliti juga menggunakan data sekunder untuk kesempurnaan penelitian ini melalui buku atau internet sebagai media untuk mencari referensi tambahan terkait dengan penelitian yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2010: 335), yang dimaksud dalam teknik analisis data ini adalah sebuah proses mencari data, menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari sebuah hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan secara mengorganisasikan data yang ada kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sebuah sintesis, menyusun kedalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat suatu kesimpulan sehingga mempermudah untuk dipahami oleh diri sendiri/peneliti maupun orang lain. Teknik analisis data yang telah digunakan didalam penelitian ini adalah sebuah analisis data induktif. Analisis data induktif adalah penarikan sebuah kesimpulan dari data yang diperoleh dan yang berkaitan dari fakta-fakta khusus, untuk kemudian dilakukan dengan ditarik kesimpulan secara umum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konflik

Konflik adalah sebuah fenomena alam yang dapat terjadi didalam suatu organisasi manapun dengan kata lain hanya sedikit organisasi yang tidak mengalami suatu konflik. Konflik dalam suatu organisasi menjadi tidak terelakkan mau didalam skala konfliknya besar ataupun kecil, pengaruhnya besar atau kecil. Karena adanya konflik yang justru membuat permasalahan memungkinkan atau secara positif mempengaruhi suatu

organisasi untuk berubah menjadi lebih baik/tidak. Konflik organisasi dapat muncul dikarenakan ketika sekolah merupakan koalisi dari banyaknya orang dari latar belakang pribadi dan sosial yang berbeda, sebelum bergabung dengan suatu organisasi kepemimpinan organisasi harus mampu menghadapi konflik yang sewaktu-waktu dapat muncul di dalam organisasi.⁴

Jika sebuah konflik organisasi dipandang sebagai penyebab terjadinya kegagalan sekolah, maka organisasi ini harus dihilangkan namun, jika pimpinannya berkesimpulan bahwa munculnya konflik didalam organisasi dapat dijadikan sebuah dasar revitalisasi dan perubahan organisasi yang sifatnya positif, maka konflik tersebut harus bisa dikelola dengan tepat, terutama dengan melalui sebuah komunikasi yang aktif dan terbuka satu sama lain untuk memanfaatkan potensi yang terjadi karna adanya konflik. Konflik dapat diartikan juga sebagai sebuah perbedaan pandangan, sikap dan perilaku.⁵ Konflik juga dapat muncul dimana saja, termasuk didalam sebuah organisasi, termasuk organisasi pendidikan yang berupa sekolah. Konflik juga bisa muncul dari kesenjangan atau kegagalan dalam memenuhi sebuah harapan dari pihak tertentu dan dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan. Ketidakpuasan muncul karena tidak adanya suatu komunikasi yang berjalan lancar antara pihak satu dengan yang lain dan perbedaan yang menjadi berujung kepada suatu konflik.

B. Penyebab Konflik

Penyebab terjadinya konflik OSIS di SMA Negeri 4 Jember adalah ketidaksesuaian. Anggota OSIS seringkali juga memiliki pandangan dan pendekatan yang berbeda dalam menangani situasi dan mengambil sebuah keputusan untuk menyelesaikan konfliknya. Perbedaan dari pendapat ini dapat terjadi karna menimbulkan suatu ketegangan dan konflik antar anggota, dan kepentingan serta tujuan lainnya.

Dalam setiap anggota OSIS SMA 4 Jember mungkin memiliki suatu tujuan dan kepentingan pribadi yang berbeda dengan yang lain. Sehingga konflik dapat terjadi ketika tujuan dari individunya bertabrakan dengan tujuan kelompok atau organisasi. Peran Konflik dapat muncul ketika peran dan tanggung jawab sebagai anggota OSIS SMA negeri 4 Jember tidak jelas atau tumpang tindih.

Ambiguitas peran dapat menciptakan suatu ketegangan dan ketidaksepakatan tentang siapa yang bertanggung jawab atas tugas tertentu. Dan komunikasi yang Buruk Salah satu yang menjadi faktor utama didalam penyebab terjadinya konflik, komunikasi yang tidak efektif.⁶ Ketika rapat/presentasi dan mengutarakan sebuah pendapat dapat terjadi salah tafsir atau ketidaktepatan pesan yang disampaikan sehingga dapat menyebabkan munculnya konflik antar anggota OSIS SMA Negeri 4 Jember.

Ada banyak konflik yang dialami oleh organisasi dizaman sekarang jenis-jenisnya meliputi:

a. Antar Pribadi

Kebanyakan konflik terjadi karna antara pribadi yang ditimbulkan oleh sebuah benturan kepribadian dan kegagalan untuk memulai sebuah komunikasi secara efektif. Konflik juga bisa muncul jika orang saling tidak menyukai, ketika antar pihak tidak saling mempercayai, atau ketika ada perspektif yang berlainan.

b. Antar Kelompok Konflik

Antar kelompok terjadi terutama karna bila ada sebuah kelangkaan sumber daya dalam organisasi, ketika sumber-sumber daya yang langka harus dibagi-bagi, maka itu membuka pintu konflik yang dapat terjadi seketika. Keterkaitan pekerjaan juga bisa memicu terjadinya konflik antar kelompok. Selain itu, sasaran yang tidak sejalan juga dapat berpotensi menimbulkan suatu konflik, ketika tujuan bersifat eksklusif, maka sering juga muncul

c. Antar Organisasi

Konflik organisasi dapat terjadi pada dua organisasi atau bahkan bisa lebih, selain ada sejumlah konflik tertentu yang menjadi sebab akibat dari persaingan yang wajar, ada pula karna konflik yang lebih serius dan yang meliputi batas- batas persaingan sehat.

d. Dalam Diri Pribadi

Konflik dalam diri adalah suatu konflik yang dapat terjadi pada siapa saja didalam diri seseorang,⁷konflik ini bermacam-macam bentuknya, seperti:

1) Antar Peran.

⁴ Dalimunthe, S. F. (2016). Manajemen Konflik Dalam Organisasi. Jurnal Bahas Unimed, 27, 78255.

⁵ Kusworo, K. (2019). *Manajemen Konflik dan Perubahan dalam Organisasi. Manajemen Konflik Dan Perubahan Dalam Organisasi*. Lumintang, J. (2015). *Dinamika Konflik Dalam Organisasi*. Acta Diurna Komunikasi.,

⁶ Pitriani, P. N. (2018). *Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Konflik*. 7, 136-147

⁷Alpa Teach Yourself. *Manajemen Skills* (Rawabangun-Jakarta: Prenada Media, 2004), h. 158-160

Konflik antar peran dapat terjadi antara berbagai peran yang diemban oleh satu orang, ketika anggota organisasi memiliki banyak peran, peran-peran itu terkadang dapat menyebabkan terjadinya konflik yang diakibatkan saling berbenturan. Artinya, dalam satu peran mengharapkan sesuatu dari anggota, sedangkan peran yang lain mengharapkan sesuatu yang lain lagi dari anggota organisasi.

2) Dalam Peran

Konflik dalam peran terjadi ketika anggota organisasi menerima pesan yang berbeda-beda terkait dengan apa yang diharapkan dari seseorang dari satu peran tertentu.

3) Konflik Peran Orang

Konflik peran orang terjadi bila peran seseorang tidak bisa sejalan dengan nilai-nilai yang mereka lakukan sendiri, orang sering mengalami dilema ketika nilai-nilai yang diharapkan dalam peran organisasi menjadi bertentangan dengan nilai-nilai peribadinya. Terdapat berbagai macam jenis konflik, tergantung bagaimana dasar yang digunakan untuk membuat klasifikasi. Ada yang membagi konflik atas dasar suatu fungsinya, ada pembagian atas dasar pihak-pihak yang terlibat dalam konflik, dan sebagainya.

a. Konflik Dilihat dari Fungsi

Berdasarkan fungsinya, Robbins (1996:430) membagi sebuah konflik menjadi dua macam, yaitu: konflik fungsional (Functional Conflict) dan konflik disfungsional (Dysfunctional Conflict). Konflik fungsional adalah konflik yang mendukung atas pencapaian dari tujuan kelompok, dan memperbaiki kinerja dari kelompok. Sedangkan konflik disfungsional adalah konflik yang bertolak belakang atau merintangi pencapaian tujuan kelompok. Menurut Robbins, batas yang digunakan dari menentukan apakah suatu konflik fungsional atau disfungsional sering tidak tegas (kabur). Suatu konflik mungkin bisa fungsional bagi suatu kelompok, tetapi tidak fungsional bagi kelompok yang lain, begitu pula konflik dapat fungsional pada waktu tertentu, tetapi tidak fungsional di waktu yang lain. Kriteria yang membedakan apakah pada suatu konflik fungsional atau disfungsional adalah dampak konflik tersebut terjadi terhadap kinerja kelompok, atau bukan pada kinerja individu, jika konflik tersebut dapat terus meningkatkan kinerja kelompok, walaupun kurang memuaskan bagi sebagian individu tapi, berarti konflik tersebut dikatakan fungsional, demikian sebaliknya, jika konflik terjadi tersebut hanya karena untuk memuaskan satu individu saja, tetapi menurunkan kinerja dari kelompok, maka konflik tersebut disfungsional. Konflik juga biasanya terjadi disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah.

1. Faktor Komunikasi (communication factors)

Faktor komunikasi dapat terjadi ketika para anggota didalam sebuah organisasi maupun antar organisasi tidak dapat atau tidak bisa untuk saling mengerti dan saling memahami dalam berbagai hal yang menyebabkan dalam organisasi dapat terjadinya salah pengertian ketika berkomunikasi juga dapat menyebabkan konflik.

2. Faktor Struktur Tugas dan Struktur Organisasi (job structure or organization structure)

Struktur tugas dapat menyebabkan konflik ketika sebagian anggota organisasi tidak bisa memahami pekerjaan mereka dari struktur tugas yang ada atau juga ketidaksesuaian dalam hal pembagian kerja, maupun prosedur kerja yang tidak bisa dipahami. Struktur organisasi juga dapat menyebabkan konflik ketika sebagian anggota merasa tidak cocok untuk berada disuatu bagian dalam sebuah organisasi, atau juga bisa berupa adanya sebuah upaya untuk meraih satu posisi tertentu maupun berbagai hal lainnya yang terkait dengan posisi atau bagian yang ada dalam organisasi.

3. Faktor Personal (Personal Factor)

Faktor personal dapat menjadi salah satu sumber konflik dalam organisasi ketika individu-individu didalam organisasi tidak dapat saling memahami satu sama lain, sehingga terjadi berbagai persoalan yang dapat mendorong terciptanya konflik antar individu, baik di dalam satu bagian tertentu maupun antar bagian tertentu dalam organisasi.

4. Faktor Lingkungan (environmental factor)

Faktor lingkungan dapat menjadi sumber konflik ketika lingkungan yang dimana setiap individu bekerja tidak dapat mendukung terwujudnya suatu susana kerja yang kondusif bagi efektifitas pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang maupun setiap kelompok kerja. Lingkungan yang kurangnya ventilasi, panas, hingga penataan antar bagian yang tidak sesuai dengan keinginan para pekerja dapat menjadi penyebab, contoh faktor lingkungan yang bisa memicu terjadinya konflik, termasuk kedalam faktor lingkungan adalah tidak ada ketersediaan fasilitas fisik bagi para anggota. Anggota yang memperoleh fasilitas yang lebih baik dibandingkan yang lain, padahal berada pada tingkatan manajemen yang sama misalnya, itu akan menjadi salah satu sumber terjadinya konflik.⁸

C. Dampak Konflik

Dampak Konflik dalam Organisasi Beberapa dampak konflik terhadap organisasi, antara lain :

1. Konflik dapat menyebabkan kelompok kerja menjadi lemah dan berbagai pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan akan terbengkalai.
2. Konflik bisa menjurus pada persoalan personal antar individu dalam organisasi. Jika konflik sudah mengarah pada persoalan personal membuat penyelesaian agak sulit bagi suatu organisasi untuk bersikap profesional dan membedakan antara urusan yang bersifat organisasional dan personal namun yang jelas kinerja organisasi akan terganggu.
3. Konflik memiliki dampak yang positif bila ketika pemimpin dapat mengelola suatu konflik menjadi persaingan yang sehat antar individu, sehingga membuat kinerja organisasi justru mungkin bisa dapat ditingkatkan. Namun persyarat agar konflik menjadi dampak positif adalah kuatnya pengelolaan peran dari pemimpin dan manajer dalam suatu organisasi.
4. Konflik menyebabkan berbagai hal yang mungkin tidak terkait langsung dengan tujuan organisasi muncul sehingga sangat dapat mungkin untuk terjadinya pemborosan waktu, uang, serta berbagai sumber daya lainnya.
5. Waktu dan uang merupakan dua macam sumber daya yang sering kali dipergunakan dalam penyelesaian pada konflik. Konflik juga dapat menyebabkan timbulnya biaya yang berasal dari kesejahteraan psikologikal bagi para karyawan, karena menurut penelitian yang dilakukan, pendapat- pendapat yang sangat berbenturan satu sama lain dapat menyebabkan timbulnya suatu perasaan yang tidak senang karena timbulnya ketegangan dan ketidak tentaman.⁹

D. Strategi Penyelesaian Konflik

Mengelola konflik adalah suatu cara menyelesaikan konflik dengan cara yang jauh lebih positif. Ada tiga strategi yang paling umum untuk menangani suatu konflik, diantaranya adalah :

a. Menang Kalah

Strategi menang kalah bisa juga mengelabui. Konflik sebenarnya hanya selesai dipermukaan, tetapi pihak yang kalah bisa jadi tidak benar-benar puas. (sedikit orang saja yang puas dengan kekalahan). Strategi dalam menang kalah mengharuskan adanya suatu solusi bagi pihak-pihak yang berselisih paham, yang membuat salah satu harus kalah. Strategi ini tidak dianjurkan, kecuali jika konflik berkelanjutan yang susah untuk dipecahkan sendiri oleh pihak-pihak yang terlibat dan konflik itu mengganggu kinerja didalam organisasi.

b. Sama-sama Kalah

Strategi sama-sama kalah bisa ditemukan dalam tiga keadaan:

- 1) Adanya Kompromi dari semua pihak yang terlibat, sehingga setiap pihak harus berhenti menuntut apa yang semula mereka inginkan.
- 2) Pihak-pihak yang terlibat menggunakan arbiter. Arbiter dilakukan lalu mengusulkan sebuah solusi yang tidak membuat kedua belah pihak puas 100 persen.
- 3) Pihak-pihak yang terlibat dipaksa harus tunduk kepada peraturan tanpa adanya kelonggaran. Kedua pihak akan kalah apabila karena aturan tersebut diikuti dengan tegas.

⁸ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana, 2005), h. 291-292

⁹ Ibid, h. 291 16

Strategi sama-sama bisa kalah jika digunakan ketika anda membutuhkan suatu solusi yang cepat. Dalam hal ini, biasanya tidak akan ada cukup waktu untuk melakukan sebuah negosiasi, tetapi strategi ini hanya bisa memberikan perbaikan jangka pendek, karena ia hanya berfokus pada suatu penyelesaian yang kilat bukan sampai pada akar masalahnya.

c. Sama-sama Menang

Strategi sama-sama menang, strategi yang diarahkan pada akar permasalahannya yang menimbulkan suatu konflik. Implementasi dalam strategi ini bisa menuntut kesabaran dan fleksibilitas mediator. Kuncinya adalah dengan konsentrasi untuk mengidentifikasi solusi yang bisa diterima oleh setiap orang, untuk mencapai solusi harus sama-sama menang yang diperlukan rasa saling percaya dan kemampuan menyimak. Pihak-pihak yang terlibat tidak boleh bersikap kompetitif dan berfokus pada kemenangan.¹⁰

E. Gaya Penyelesaian Konflik

Perbedaan latar belakang dan kebudayaan bisa membentuk suatu pribadi-pribadi yang berbeda pula. Perubahan nilai sosial yang dapat cepat dan drastis serta perbedaan cara untuk memperlakukan satu sama lain. Ada banyak cara untuk mengatasi suatu konflik, termasuk merefleksikan diri, mengevaluasi pihak-pihak yang terkait, mengidentifikasi penyebab dari sumber konflik (crash). Spiegel (1994) menjelaskan bahwa terdapat lima hal tindakan yang dapat dilakukan untuk mengatasi suatu konflik (1) kompetisi, (2) penghindaran konflik, (3) adaptasi, (4) kompromi, dan (5) kerjasama. Kelima tindakan tersebut dijelaskan sebagai berikut.¹¹

1. Berkompromi

Berkompromi tindakan ini dilakukan bila kita mencoba memaksakan kepentingan sendiri diatas kepentingan yang lain. Pilihan tindakan ini bisa sukses jika dilakukan dalam situasi saat membutuhkan suatu keputusan yang cepat, kepentingan dari salah satu pihak lebih utama dan pilihan yang kita ambil bisa sangat vital. Hanya perlu diperhatikan situasi menang-kalah akan terjadi disini. Pihak yang kalah akan merasa dirinya dirugikan dan dapat menjadi konflik yang berkepanjangan. Tindakan ini bisa dilakukan dalam hubungan atasan bawahan, dimana atasan menempatkan kepentingannya (kepentingan organisasi) di atas kepentingan bawahan.

2. Menghindari konflik

Menghindari Konflik tindakan ini dapat dilakukan jika salah satu dari pihak menghindari dari situasi konflik yang rumit tersebut secara fisik ataupun psikologis. Sifat dari tindakan ini hanyalah menunda konflik yang terjadi. Situasi menang-kalah terjadi lagi disini. Menghindari konflik bisa dilakukan jika dari masing-masing pihak mencoba untuk mendinginkan suasana, membekukan konflik untuk sementara. Dampak kurang baik bisa terjadi jika ketika saat yang kurang tepat konflik kembali memanas, ditambah lagi jika salah satu dari pihak menjadi stres karena merasa masih memiliki sebuah hutang menyelesaikan persoalan tersebut.

3. Akomodasi

Akomodasi yaitu jika kita mengalah dan mengorbankan beberapa kepentingan sendiri untuk supaya pihak lain mendapatkan keuntungan dari situasi konflik itu. Hal ini bisa dilakukan jika kita merasa bahwa suatu kepentingan pihak lain lebih utama atau kita ingin tetap menjaga hubungan baik dengan pihak tersebut.

4. Kompromi

Kompromi tindakan ini dapat dilakukan jika dari kedua belah pihak merasa bahwa kedua hal tersebut sama-sama sangat penting dan hubungan baik menjadi yang utama. Masing-masing dari pihak akan mengorbankan sebagai kepentingannya untuk mendapatkan situasi menang-menang.

5. Berkolaborasi

Berkolaborasi menciptakan sebuah situasi menang-menang dengan saling bekerja sama antar pihak yang terkait. Pilihan tindakan ada pada diri sendiri dengan konsekuensi dari masing-

¹⁰ Alpha Teach Yourself, Op Cit, h. 161-162

¹¹ Winardi, *Manajemen Perubahan*, (Jakarta: Kencana, 2008), h. 171

masing tindakan yang dilakukan. Jika terjadi konflik pada suatu pekerja maka kepentingan dan hubungan antar pribadi menjadi hal yang sangat harus dipertimbangkan.¹²

F. Upaya penyelesaian konflik

Menurut dari hasil wawancara yang peneliti lakukan ada beberapa fakta yang di temukan, salah satunya ialah bagaimana atau upaya yang seringkali dilakukan para pengurus OSIS apabila ada konflik pada sesama pengurus atau sesama anggotanya, setiap anggota baik dari ketua, wakil ketua dan anggota resmi memiliki sudut pandang dan penyelesaian yang berbeda. Menyelesaikan suatu konflik sesama anggota dalam organisasi OSIS adalah hal penting untuk mempertahankan sebuah kerjasama yang baik dan menjaga keharmonisan yang ada di antara anggota. Tetapi tidak bisa di pungkiri bahwa tetap terdapat sebuah kesamaan di dalamnya, yaitu memiliki sebuah tujuan untuk meminimalisir penyebabnya konflik dan upaya penyelesaiannya apabila telah terjadi konflik, dan berikut adalah upaya yang di lakukan anggota OSIS SMA Negeri 4 Jember dalam menyelesaikan konflik berdasarkan wawancara.

1. Komunikasi yang efektif

Penting untuk membuka saluran sebuah komunikasi yang jelas antara anggota OSIS yang terlibat dalam konflik. Para anggota OSIS SMA Negeri 4 Jember mereka harus saling mendengarkan dengan baik dan dengan terbuka mengungkapkan pandangan, perasaan, dan kekhawatiran mereka. Saling mengingatkan untuk berbicara secara sopan dan menghormati pendapat orang lain.

2. Mencari pemahaman

Mendorong para anggota OSIS SMA Negeri 4 Jember untuk mencoba memahami perspektif dan motivasi satu sama lain. Dengan memahami latar belakang dan kepentingan individu, dengan begitu lebih mudah menemukan titik temu dan mencapai kompromi.

3. Fokus pada tujuan bersama

Mengingat tujuan utama mengikuti sebuah organisasi, yaitu meningkatkan kualitas hidup disekolah dan mengadvokasi kepentingan bersama. Jika anggota dapat mengingat tujuan bersama, mereka akan lebih mampu untuk melihat masalah yang lebih besar dan merasa termotivasi untuk menyelesaikan konflik.

4. Pembagian tanggung jawab yang jelas

Jika konflik berakar pada perbedaan tanggung jawab atau tugas, OSIS SMA Negeri 4 Jember memastikan pada setiap anggota memiliki peran dan tugas yang jelas, demi menghindari kesalah pahaman dan ambiguitas yang dapat menyebabkan ketegangan.

5. Menumbuhkan rasa saling menghormati

Penting untuk membangun iklim yang saling menghormati di antara anggota OSIS SMA Negeri 4 Jember. mereka mendorong untuk menghargai suatu perbedaan pendapat dan gaya kerja dalam masing-masing anggota, mengingat bahwa keragaman dalam pendapat dan keterampilan dapat menjadi sebuah aset bagi organisasi.

6. Evaluasi dan perbaikan

Setelah konflik diselesaikan, baru melakukan evaluasi bersama untuk mengidentifikasi suatu pembelajaran dan perbaikan yang dapat dilakukan, yang dapat membantu mencegah terjadinya konflik serupa terjadi di masa depan.

SIMPULAN

Konflik merupakan hal yang wajar dalam organisasi manapun. dengan kata lain, hampir tidak ada organisasi yang tidak pernah mengalami konflik. Artinya konflik dalam organisasi menjadi vital. Yang tersisa hanyalah skala konflik, besar atau kecil. Efek besar atau kecil. Karena adanya konflik-konflik yang sangat memberikan kekuatan staf organisasi atau pengaruh positif untuk berubah menjadi lebih baik. Konflik organisasi mungkin muncul. Karena SMA Negeri 4 Jember merupakan kumpulan orang-orang yang memiliki latar belakang pribadi dan sosial sebelum bergabung dengan organisasi.

Pemimpin organisasi harus mahir mengelola konflik ketika muncul dalam organisasi. Namun jika pihak manajemen menilai bahwa munculnya konflik dalam organisasi dapat menjadi dasar pemulihan dan perubahan positif organisasi, maka konflik tersebut harus dikelola dengan baik, terutama dengan menggunakan komunikasi yang aktif dan terbuka yang berpihak pada konflik yang ada. Karena penyajian dan analisis

¹² Wahyudi. 2008. *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. Pedoman Praktis Bagi Pemimpin Visioner. Cetakan Ketiga, Bulan Mei. Bandung: Alfabeta.

informasi yang dipublikasikan secara umum tentang manajemen konflik dalam organisasi sekolah di SMA Negeri 4 Jember, maka secara efektif dikelola melalui arbitrase. Secara khusus kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Konflik yang terjadi di OSIS SMA Negeri 4 Jember disebabkan adanya perbedaan pendapat antar anggota OSIS,
2. Kesadaran masing-masing siswa pada sisi konflik menjadi upaya untuk melumpuhkan satu sama lain dan ini sangat mempengaruhi penggunaan tugas OSIS SMA Negeri 4 Jember
3. Komunikasi yang buruk Salah satu faktor utama karena munculnya konflik adalah komunikasi yang tidak efektif. Salah tafsir, kesalahpahaman atau kesalahan dalam penyampaian pesan dapat menimbulkan konflik antar anggota OSIS di SMA 4 Jember.
4. Kekuasaan dan kontrol: Konflik dapat muncul ketika ada ketidakseimbangan kekuatan antara anggota OSIS SMA 4 Jember atau ketika salah satu anggota mencoba untuk mengontrol keputusan dan tindakan organisasi.
5. Peran yang tidak jelas Jika peran dan tanggung jawab anggota OSIS SMA 4 Jember tidak jelas atau tumpang tindih, maka akan timbul konflik. Ambiguitas peran dapat menciptakan ketegangan dan ketidaksepakatan tentang siapa yang bertanggung jawab atas tugas-tugas tertentu.

Perbedaan latar belakang dan kebudayaan bisa membentuk suatu pribadi-pribadi yang berbeda pula. Perubahan nilai sosial yang dapat cepat dan drastis serta perbedaan cara untuk memperlakukan satu sama lain. Ada banyak cara untuk mengatasi suatu konflik, termasuk merefleksikan diri, mengevaluasi pihak-pihak yang terkait, mengidentifikasi penyebab dari sumber konflik (crash). Spiegel (1994) menjelaskan bahwa terdapat lima hal tindakan yang dapat dilakukan untuk mengatasi suatu konflik (1) kompetisi, (2) penghindaran konflik, (3) adaptasi, (4) kompromi, dan (5) kerjasama.

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur kehadiran Allah swt atas rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan sebaik-baiknya. Penulis mengucapkan terimakasih kepada ibu Ani Qotus Zuhro' Fitriana, S.E., selaku dosen pengampu mata kuliah manajemen konflik yang telah membimbing sekaligus memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengeksplor isu-isu yang terjadi dilingkungan sekitar melalui penelitian. Selain itu, peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada pihak sekolah yang telah memberikan kesempatan sekaligus kepercayaan kepada peneliti dalam melakukan penelitian di sekolah tersebut. Terimakasih juga kepada seluruh pengurus OSIS SMA Negeri 4 Jember telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini sehingga peneliti dapat mengkaji serta menjawab kajian penelitian ini. Peneliti juga berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca maupun peneliti selanjutnya untuk mengembangkan hal-hal yang kurang atau perlu dilengkapi di penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Muhammad Syukran,(2022). *Konsep Organisasi dan Pengorganisasian Dalam Perwujudan Kepentingan Manusia* (Makassar : Universitas Negeri Makassar) 96-97
- Intan Meutia,(2022). *Pengaruh Kegiatan Anggota Pengurus Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) Terhadap Sikap Kepemimpinan Siswa di SMA NEGERI 10 Palembang* (Universitas Sriwijaya) 65-66.
- Syarnubi,(2015). *Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Islam dan Problematikannya*, (Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta,) 144.
- Miftahudin,(2020).*Manajemen Konflik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 8 Surakarta*, (Universitas Negeri Raden Mas Said Surakarta), 22-28
- Fattah,(2012).*Landasan Manajemen Pendidikan*,(Bandung: PT Remaja),21-25.
- Sulistiyorini, & Muhammad,(2012). *Esensi Manajemen Pendidikan Islam Pengelolaan Lembaga untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam*,(Yogyakarta: Teras),15.
- Usman,(2008). *H.Manajemen Teori Praktik & Riset Pendidikan*,(Jakarta: Bumi Aksara),67-68.
- Wirawan,(2013). *Manajemen Konflik Teori, Aplikasi, dan Penelitian*,(Jakarta: Salemba),9.10
- Kusnadi,(2002). *Masalah Kerja Sama, Konflik dan Kinerja*, Malang : Taroda, hal. 67 Lexy J.
- Wahyudi.(2013). *Manajemen Konflik dalam Organisasi: Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner*.(Bandung),45-51
- Dalimunthe, S. F. (2016). *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*. Jurnal Bahas Unimed, 27, 78255.
- Kusworo, K. (2019). *Manajemen Konflik dan Perubahan dalam Organisasi*. *Manajemen Konflik Dan Perubahan Dalam Organisasi*.
- Lumintang, J. (2015). *Dinamika Konflik Dalam Organisasi*. Acta Diurna Komunikasi,
- Pitriani, P. N. (2018). *Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Konflik*. 7, 136–147
- Alpa Teach Yourself.(2004). *Manajemen Skills* (Rawabangun-Jakarta: Prenada Media,), h. 158-160
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah,(2005). *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana), h. 291-292
- Ibid, h. 291 16
- Alpha Teach Yourself, Op Cit, h. 161-162
- Winardi,(2008). *Manajemen Perubahan*, (Jakarta: Kencana), h. 171