

Urgensi Penerapan Manajemen Konflik di Organisasi Perkuliahan

Henizar Rif'atur Rosyida^{1*}, Ridho Ilham Haykal², dan Salsabilla Aulia Nazmi³

^{1,2,3} Psikologi, Universitas Negeri Malang, Malang

*Penulis Koresponden: Henizar Rif'atur Rosyida. Email: henizar.rifatur.2008116@students.um.ac.id.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengertian dan konsep mengenai konflik beserta manajemen konflik. Selain itu, penelitian ini juga akan membahas seberapa penting memiliki *soft skill* manajemen konflik di dalam organisasi perkuliahan serta cara meningkatkan kemampuan manajemen konflik untuk mahasiswa yang nantinya akan berguna dalam kehidupan organisasi perkuliahan. Untuk meningkatkan kemampuan manajemen organisasi seseorang, bisa dilakukan melalui organisasi. Dengan adanya kemampuan manajemen konflik, sebuah organisasi akan semakin kuat dan berkembang ketika menghadapi masalah. Oleh karena itu, manajemen konflik sangat penting dalam kehidupan organisasi perkuliahan.

Kata kunci: konflik, organisasi, perkuliahan, manajemen konflik

1. Pendahuluan

Dalam dunia perkuliahan, kegiatan yang dilakukan mahasiswa bukanlah hanya belajar, namun sebagian mahasiswa juga aktif dalam kegiatan organisasi. Mereka yang ingin melatih *hard* dan *soft skill*-nya akan bergabung ke dalam organisasi-organisasi yang diminati. *Soft skill* sendiri merupakan perilaku interpersonal yang dibutuhkan dalam upaya pengembangan dan pengoptimalan kinerja (Sumantika & Susanti, 2021). Dalam dunia kerja, seseorang yang memiliki *soft skill* yang tinggi dianggap memiliki nilai tambah. Oleh karena itu, para mahasiswa berusaha memperkaya *soft skill* mereka dengan cara mengikuti organisasi perkuliahan.

Mulyadi (dalam Duha, 2018) menyatakan bahwa organisasi pada hakikatnya adalah sekelompok orang yang memiliki saling ketergantungan satu dengan yang lainnya, yang secara bersama-sama memfokuskan usaha mereka untuk mencapai tujuan tertentu, atau menyelesaikan tugas tertentu. Menurut pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa organisasi perkuliahan adalah sekelompok mahasiswa yang saling berkoordinasi untuk mewujudkan tujuan yang sama di ruang lingkup perkuliahan. Karena organisasi terdiri dari banyak orang, maka juga akan menghasilkan pemikiran yang beragam. Setiap orang dalam organisasi tersebut kemungkinan besar memiliki pendapat dan pemikirannya sendiri dalam mewujudkan tujuan yang sama tersebut. Terkadang, perbedaan tersebut menjadi awal mula terjadinya konflik di dalam organisasi.

Secara sosiologis, konflik berarti suatu proses sosial yang terjadi di antara dua orang atau lebih dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menggulingkan atau membuatnya tidak berdaya. Untuk mengatasi konflik yang terjadi di dalam organisasi, tidak terkecuali organisasi perkuliahan, diperlukan suatu cara yaitu dengan menggunakan manajemen konflik. Dalam manajemen konflik, pemimpin atau pihak ketiga dalam organisasi tersebut dituntut untuk mengendalikan konflik yang terjadi sehingga tidak berdampak terlalu buruk terhadap organisasi. Tanpa manajemen konflik yang baik, maka suatu organisasi akan sulit untuk menghadapi

konflik. Oleh karena itu, pembahasan tentang urgensi penerapan manajemen konflik di organisasi perkuliahan penting untuk dilakukan.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengertian dan konsep-konsep konflik serta manajemen konflik. Lalu untuk mengetahui seberapa urgensi penerapan manajemen konflik dalam organisasi perkuliahan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan kemampuan manajemen konflik di organisasi perkuliahan. Diharapkan para pembaca bisa mengetahui pembahasan tersebut dan menerapkannya dalam kehidupan organisasi di dunia perkuliahan.

2. Kajian Literatur

2.1 Pengertian dan konsep konflik

2.1.1 Pengertian konflik

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, konflik sendiri diartikan sebagai percekocokan, perselisihan, atau pertentangan. Asal mula kata konflik berasal dari bahasa Latin yaitu *configere* yang berarti saling memukul. Menurut Taquiri dan Davis, konflik adalah suatu warisan kehidupan sosial di berbagai kondisi yang disebabkan oleh adanya ketidaksetujuan, kontroversi, dan pertentangan di kedua pihak atau lebih secara terus-menerus. Sedangkan Soerjomo Soekanto berpendapat bahwa konflik adalah keadaan pertentangan kedua pihak untuk mencapai tujuan dengan cara menentang pihak yang berlawanan. Jadi, dapat disimpulkan jika konflik adalah suatu proses sosial yang melibatkan dua atau lebih pihak dimana salah satu berusaha untuk menghancurkan pihak lain dengan membuatnya tidak berdaya.

Manusia merupakan makhluk sosial yang selalu berinteraksi dan berhubungan dengan manusia lainnya. Dalam berinteraksi tersebut, manusia akan menemukan konflik dan kerja sama. Semakin sering manusia berinteraksi dengan yang lainnya, maka akan semakin sering terjadi konflik dan kerjasama didalamnya. Dengan demikian konflik merupakan hal yang wajar dan merupakan bagian dari kehidupan manusia sosial. Konflik sendiri telah ada dari zaman kuno yang digambarkan seperti peperangan antar dewa, perebutan wilayah kekuasaan, dan lain-lain. Di zaman modern ini pula konflik akan semakin luas cakupannya karena interaksi antar manusia yang meluas juga.

Dalam pandangan tradisional, konflik dianggap sebagai hal yang buruk dan harus dihindari. Pandangan ini menganggap jika konflik merupakan suatu faktor penyebab pecahnya suatu kelompok karena konflik sendiri sering dikaitkan dengan kemarahan dan agretivitas secara fisik atau verbal. Jika hal seperti itu terjadi maka akan menimbulkan emosi tiap orang dikelompok dan akan menimbulkan konflik yang lebih besar sehingga menurut pandangan tradisional konflik merupakan hal yang harus dihindari.

Berbeda dengan pandangan inferaksionis yang menganggap bahwa konflik merupakan hal yang wajar karena kelompok yang kooperatif, damai, tenang, dan serasi cenderung menjadi statis dan tidak ada perkembangan di dalamnya. Meskipun konflik merupakan pertentangan tetapi konflik juga bisa mendorong perubahan yang lebih maju dan kelompok yang berhasil mengatur konflik didalamnya akan tanggap terhadap kebutuhan akan perubahan dan inovasi. Dengan adanya kedua pandangan ini menjadi jelas bahwa konflik merupakan suatu hal yang baik dan buruk bagi sebuah kelompok.

2.1.2 Jenis-jenis konflik

Menurut Sukanto, (1996:232) di dalam suatu kelompok atau organisasi baik dengan skala besar ataupun kecil yang pernah mengalami dan menyelesaikan konflik, setidaknya membagi konflik menjadi empat bagian. Jenis konflik tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Konflik peranan yang terjadi di dalam diri sendiri atau *person-role conflict*, hal ini terjadi ketika seseorang tidak menerima peraturan atau hal yang berlaku dalam kelompok tersebut sehingga orang tersebut memutuskan untuk tidak melaksanakan peraturan tersebut.
- b. Konflik antarperanan atau *inter-role conflict*, konflik ini terjadi dimana ketika seseorang menghadapi persoalan ketika dia menjabat dua jabatan atau fungsi sekaligus yang keduanya saling bertentangan. Contohnya adalah ketika seseorang menjadi moderator dalam organisasi tetapi dia juga berperan sebagai ketua salah satu divisi.
- c. Konflik untuk memenuhi harapan beberapa orang atau *intersender conflict*, konflik ini terjadi ketika seseorang harus memenuhi harapan dari berbagai macam orang. Misalnya adalah ketika ketua pelaksana dalam suatu organisasi harus mengikuti kemauan dari berbagai divisi yang sangat bermacam-macam dan seringkali bertentangan.
- d. Konflik karena informasi atau *intrasender conflict*, konflik ini terjadi karena disampainya informasi yang saling bertentangan.

2.1.3 Penyebab konflik

Berdasarkan dari definisi konflik yang telah disebutkan, konflik merupakan situasi yang timbul karena adanya sebab yang mengkondisikan ia sehingga beberapa pihak menjadi bertentangan dan kedua belah pihak saling ingin menjatuhkan agar pihak lawan tidak berdaya. Menurut Agus Hardjana (1994:24) ada beberapa sebab umum yang sering menimbulkan konflik dalam suatu organisasi, antara lain:

- a. Salah pengertian, informasi atau berita yang disampaikan secara tidak jelas atau tidak lengkap dan utuh bisa menimbulkan konflik. Informasi yang lengkap dan utuh juga bisa menimbulkan konflik apabila disampaikan dengan waktu yang tidak tepat. Selain itu, informasi atau berita bisa menjadi konflik apabila si penerima gagal memahami dan menerjemahkan informasi tersebut.
- b. Perbedaan tujuan kerja karena perbedaan nilai hidup yang dianut. Meskipun dalam suatu organisasi memiliki tujuan yang sama tetapi bisa saja tujuan pribadi yang ada di dalam organisasi tersebut berbeda. Orang yang bekerja untuk keuntungan pribadi seperti hanya untuk mengisi pengalaman di CV akan berbeda dengan orang yang bekerja karena ingin mengabdikan dirinya di organisasi tersebut. Kondisi semacam ini akan menimbulkan disorientasi kerja antara orang satu dengan orang lainnya.
- c. Perebutan dan persaingan dalam hal jabatan atau fasilitas. Kadang kala dalam suatu organisasi konflik bisa muncul ketika orang-orang di dalamnya berkeinginan untuk menduduki posisi tertentu yang sangat terbatas seperti ketua. Selain itu fasilitas yang terbatas seperti loker, komputer, stempel, dan lain-lain bisa menjadi perebutan dan saling menguasai satu sama lain dalam organisasi tersebut sehingga memicu konflik.
- d. Pembagian wewenang dan tanggung jawab. Meskipun pembagian wewenang dan tanggung jawab dalam suatu organisasi sudah memiliki batas antar bagian akan tetapi hal tersebut masih menyisakan persoalan yang di luar kebiasaan. Biasanya akan terjadi saling lempar

tanggung jawab atas pekerjaan tertentu. Misalnya dalam organisasi akan saling melempar tanggung jawab antara sekretaris dan divisi humas untuk membuat proposal sponsor.

- e. Penafsiran yang berbeda akan suatu hal yang sama. Biasanya organisasi yang besar memiliki tingkat heterogenitas yang tinggi. Organisasi tersebut akan beranggotakan orang-orang dari berbagai latar belakang suku, agama, jenis kelamin, dan usia. Karena heterogenitas ini menyebabkan perbedaan sudut pandang terhadap suatu peristiwa tertentu dan perbedaan penafsiran yang bisa menimbulkan konflik.
- f. Kurangnya kerjasama antara ketua dan anggotanya juga bisa menyebabkan hasil yang tidak optimal sehingga bisa menimbulkan konflik seperti saling menyalahkan, saling mencari pembenaran diri, bahkan saling merendahkan.
- g. Ada usaha untuk menguasai dan merugikan. Dalam organisasi yang terdiri dari beberapa divisi atau kelompok akan seringkali mencari pengaruh dan menunjukkan superioritasnya diantara kelompok yang lainnya. Hal ini akan menimbulkan konflik karena pada dasarnya setiap orang tidak ada yang mau dikuasai atau disepelekan.

2.1.4 Pengaruh konflik

Konflik akan menimbulkan dampak atau pengaruh positif jika konflik tersebut di manajemen dengan baik. Menurut Ade florents (2010) ada beberapa manfaat dari konflik yaitu:

- a. Konflik akan mencegah stagnasi dari suatu organisasi
- b. Konflik akan memberikan stimulasi terhadap timbulnya rasa penting dan keingintahuan
- c. Melalui konflik akan diketahui sebuah persoalan yang bisa dipelajari jalan pemecahnya sehingga menghindari konflik selanjutnya
- d. Perubahan bisa terjadi melalui konflik baik itu perubahan perorangan atau perubahan sosial
- e. Kemampuan dapat diuji melalui konflik karena konflik sangat berguna untuk keperluan belajar dan pengembangan
- f. Sebuah identitas atau Citra dari sebuah organisasi akan muncul dengan bantuan konflik

Apabila konflik tidak dimanajemen dengan baik atau ketika kelompok tidak memiliki manajemen konflik yang baik maka akan mengakibatkan dampak negatif seperti berikut:

- a. Konflik dapat menyebabkan penurunan tingkat kinerja anggota organisasi tersebut
- b. Anggota atau kelompok tersebut tidak lagi sejalan untuk menuju tujuan organisasi tersebut
- c. Konflik bisa menghambat pertumbuhan kerjasama dalam organisasi dan bisa menghalangi kerjasama antara individu juga
- d. Adanya konflik dapat mengganggu komunikasi antar k anggota yang menyebabkan tidak optimalnya pekerjaan

2.2 Pengertian dan konsep manajemen konflik

2.2.1 Pengertian manajemen konflik

Manajemen berasal dari kata italia yaitu *Managgiare* yang berarti mengendalikan. Sedangkan dalam bahasa Inggris manajemen berarti pengelolaan atau tindakan membimbing dan memimpin. Dalam bahasa Cina manajemen adalah *kuan lee* yang berarti mengawasi dan manajemen konfliksi uang. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia manajemen adalah proses penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. Manajemen di dalam suatu organisasi adalah proses yang penting untuk menggerakkan organisasi karena tanpa adanya manajemen maka tidak akan ada

usaha yang berhasil cukup lama di dalam organisasi tersebut. Sedangkan konflik merupakan proses interaksi antara dua pihak atau lebih yang bertentangan.

Manajemen konflik sendiri mempunyai makna yang beragam menurut berbagai ahli. Criblin. J dalam Wahyudi (2006:47) berpendapat bahwa manajemen konflik adalah teknik yang dilakukan oleh eh seorang pemimpin organisasi untuk mengatur konflik dan menentukan peraturan dasar dalam bersaing. Menurut Wirawan (2010:129) manajemen konflik adalah proses dari pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga dalam menyusun strategi dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik tersebut agar mencapai resolusi yang diinginkan. Sedangkan menurut Ade Florent (2010) manajemen konflik adalah cara yang dilakukan oleh pimpinan dalam menstimulasi konflik, mengurangi konflik dan menyelesaikannya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan produktivitas organisasi. Berdasarkan laporan teori di atas diperoleh kesimpulan bahwa manajemen konflik adalah cara yang digunakan dari pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga dalam menghadapi perselisihan di antara dua orang atau lebih atau dua kelompok atau lebih agar menemukan titik terang atas permasalahan tersebut sehingga dapat meminimalkan kerugian.

2.2.2 Tujuan manajemen konflik

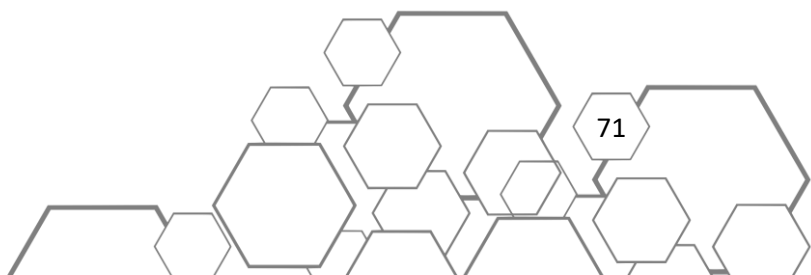
Seperti yang sudah dijelaskan bahwa konflik merupakan bagian dari kehidupan yang tidak bisa dihindari maka konflik harus di manajemen secara sistematis agar bisa menciptakan dampak positif. Menurut Wirawan (2013:132) ada beberapa tujuan dari manajemen konflik sebagai berikut:

- a. Dengan adanya manajemen konflik anggota organisasi bisa fokus pada visi, misi, dan tujuan organisasi karena tidak terganggu dengan konflik yang terjadi
- b. Anggota organisasi bisa memahami sesama anggota dan menghormati keberagaman yang terjadi
- c. Manajemen konflik bisa meningkatkan kreativitas karena menjadikan kita berpikir mengenai cara menyelesaikan permasalahan yang terjadi
- d. Manajemen konflik juga bisa meningkatkan keputusan melalui pertimbangan berdasarkan pemikiran berbagai informasi dan sudut pandang
- e. Semakin sering sebuah organisasi melakukan manajemen konflik maka akan meningkatkan prosedur dan mekanisme penyelesaian konflik
- f. Manajemen konflik bisa mengarah pada sabotase bagi pihak yang kalah dalam konflik

2.2.3 Aspek atau gaya manajemen konflik

Ada beberapa pendekatan yang digunakan sebagai gaya dalam mengelola konflik yang dikembangkan oleh Robins (2002:215), antara lain:

- a. Bersaing atau *competing*, menguasai atau *dominating*, dan memaksa atau *forcing*. Pendekatan ini merupakan pendekatan yang mempunyai ciri menang kalah atau *win-lose approach*. Pengelolaan konflik ini menekankan pada pihak yang memperjuangkan kepentingannya dengan mengorbankan kepentingan pribadi dan pihak lainnya dengan tujuan menang dan mendapatkan apa yang diperjuangkan serta menyalahkan pihak lain yang tidak mendapatkan apa yang diperjuangkan.
- b. Kerja Sama (*collaborating*) atau menghadapi (*confronting*). Pendekatan ini bersifat menang-menang atau *win-win approach*. Jadi kedua belah pihak bekerja sama untuk mencari penyelesaian konflik yang mereka hadapi dan bertujuan untuk mendapatkan yang diinginkan



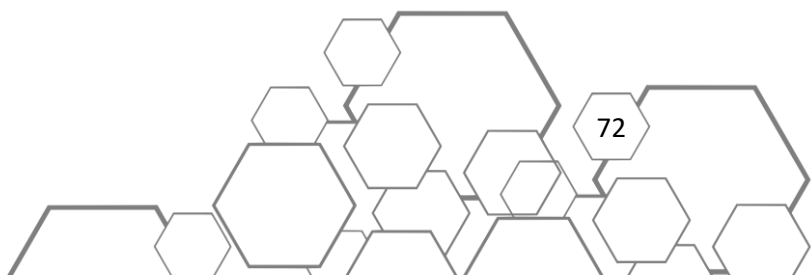
oleh kedua belah pihak sehingga keduanya menjadi menang dan tidak ada pihak yang dikalahkan.

- c. Kompromi (*compromizing*) atau berunding (*negotiating*). Pendekatan ini terjadi dimana kedua belah pihak tidak ada yang menang atau kalah. (*Nether win-win nor lose lose approach*).
- d. Menghindari (*avoiding*) atau menarik diri (*withdrawal*) Pendekatan ini merupakan pendekatan kalah-kalah (*lose-lose approach*). Jadi kedua belah pihak akan memperjuangkan kepentingannya masing-masing dan tidak mendapatkan hal yang diinginkan serta membiarkan konflik hilang.
- e. Menyesuaikan (*accomodating*), memerlukan (*smothing*) atau menurut (*obliging*). Pendekatan ini terjadi ketika satu pihak yang terlibat dalam konflik merupakan dan melepaskan hal yang mereka inginkan sehingga pihak yang lain mendapatkan sepenuhnya hal yang mereka. Pendekatan ini bersifat kalah menang atau *lose win approach*.

2.2.4 Strategi dalam manajemen konflik

Konflik harus di manajemen dengan baik dan menggunakan strategi yang tepat. Menurut Devitto (1997:270-274) ada beberapa strategi dalam manajemen konflik, antara lain:

- a. Penghindaran dan melawan secara aktif. Penghindaran ini dilakukan dengan menghindar secara fisik yang nyata seperti meninggalkan ruangan. Akan tetapi lebih baik untuk menjadi pembicara dan menjadi pendengar yang aktif dan bertanggung jawab di setiap penyelesaian masalah.
- b. Memaksa dan berbicara. Biasanya ketika terjadi konflik maka seseorang akan memaksakan posisinya kepada orang lain baik fisik ataupun emosional. Alternatif dari strategi ini adalah berbicara dan mendengarkan serta memiliki sifat keterbukaan dan empati.
- c. Menyalahkan dan empati. Dalam hal ini perempuan cenderung menyalahkan orang lain dan menutupi perilaku sendiri yang tidak akan menyelesaikan masalah. Lebih baik mencoba untuk berempati dan memahami cara orang lain memandang sesuatu.
- d. Mendingankan dan memfasilitasi ekspresi secara terbuka. Salah satu strategi dalam menghadapi konflik adalah dengan cara mendingankan orang lain yang cara ini merupakan cara yang tidak akan menyelesaikan konflik. Jadi pastikan bahwa setiap orang diizinkan untuk mengekspresikan dirinya sendiri secara bebas tanpa ada yang merasa lebih rendah atau tinggi.
- e. *Gunnysucking* dan fokus pada masa sekarang. *Gunnysucking* merupakan istilah ketika seseorang menyimpan keluhan sehingga dapat muncul di waktu berbeda. Perilaku tersebut tidak akan menyelesaikan masalah karena akan ada dendam dan perasaan bermusuhan. Jadi ketika ada konflik maka fokuskanlah konflik di sini dan sekarang dan pada orang yang dimaksud bukan pada yang lainnya.
- f. Manipulasi dan spontan. Terkadang agar konflik cepat selesai seseorang di dalam organisasi berusaha menyembunyikan konflik dengan tetap berlaku menyenangkan. Akan tetapi lebih baik jika ekspresi dan perasaan tersebut diungkapkan secara spontan karena solusi konflik bukan masalah siapa yang kalah dan menang tetapi pemahaman dari kedua belah pihak.
- g. Penerimaan pribadi. Saat ada konflik kita harus mengekspresikan perasaan positif pada orang lain dan menerima semua pendapat dengan kepala dingin.



- h. Melawan "di bawah dan di atas ikat pinggang". Maksud melawan di sini adalah membawa konflik pada area di mana lawan bisa memahami dan bisa mengatasi konflik tersebut.
- i. Argumentatif dan agresi verbal. argumentatif mengenai sudut pandang dalam konflik tanpa harus menyerang harga diri atau personal dari lawan.

3. Metode

Paper ini ditulis dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Metode penelitian yang digunakan untuk melakukan penelitian adalah kajian pustaka atau kajian literatur karena metode tersebut dianggap sangat berguna untuk mencari tahu tentang hal-hal yang akan dibahas. Kajian pustaka dilakukan dengan menguraikan atau menjelaskan kembali literatur yang relevan dengan topik yang dibahas. Kajian literatur merupakan alat yang penting sebagai context review, karena literatur sangat berguna dan sangat membantu dalam member konteks dan arti dalam penulisan yang sedang dilakukan serta melalui kajian literatur ini juga peneliti dapat menyatakan secara eksplisit dan pembaca mengetahui, mengapa hal yang ingin diteliti merupakan masalah yang memang harus diteliti, baik dari segi subjek yang akan diteliti dan lingkungan manapun dari sisi hubungan penelitian dengan tersebut dengan penelitian lain yang relevan (Afifuddin, 2012). Literatur yang digunakan berasal dari buku, jurnal, penelitian terdahulu, dan sebagainya yang diperoleh secara daring melalui mesin pencari seperti *google* atau *google scholar* yang kemudian disusun sedemikian rupa sehingga dapat menjawab rumusan masalah yang telah dipaparkan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Urgensi manajemen konflik dalam organisasi perkuliahan

Di jenjang perkuliahan terdapat berbagai cara untuk meningkatkan dan mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh setiap mahasiswa. Peningkatan potensi ini dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, salah satunya yaitu organisasi. Organisasi di jenjang perkuliahan ini sangat berbeda dengan organisasi di jenjang smp atau sma. Karena, di jenjang perkuliahan organisasi terbentuk dengan lebih kompleks. Mengingat banyaknya benefit dan dampak baik dari organisasi untuk potensi diri setiap mahasiswa, maka dari itu mahasiswa lebih banyak untuk menghabiskan waktunya mengikuti berbagai macam organisasi. Tentunya, ketika seseorang menjadi bagian dari organisasi, mereka harus menerima segala konsekuensi dan bertanggung jawab atas keputusannya. Hal ini memang tidak mudah dan di dalam organisasi sendiri pastinya terdapat konflik-konflik yang terjadi seiring berjalannya waktu. Contoh dari konflik tersebut ialah seperti adanya perbedaan sebuah pendapat yang dimana beda pikiran lalu terjadinya debat dan menjadi konflik. Atau yang lain seperti konflik batin misalnya dimana itu dia tidak suka dengan antar anggota lalu dia pendam sendiri masalah dalam dirinya.

4.2. Cara meningkatkan *soft skill* manajemen konflik

Terkait dengan timbulnya konflik dalam organisasi, maka dari itu setiap anggota dalam sebuah organisasi diharapkan mempunyai manajemen konflik yang baik dan mampu menerapkannya dalam kehidupan berorganisasi. Manajemen konflik yang baik dapat membantu untuk menyelesaikan setiap konflik yang ada. terdapat berbagai macam strategi dan cara untuk meningkatkan soft skill manajemen konflik yang baik bagi mahasiswa, yaitu sebagai berikut:

- a. Mengamati orang dan keadaan sekitar. Hal ini dapat dilakukan oleh setiap individu agar dapat menilai dan mengevaluasi peristiwa apa saja yang terjadi di sekitarnya serta bagaimana sikap orang-orang disekitarnya. Dengan ini, individu akan mampu membedakan hal yang baik dan kurang baik serta dapat menerapkan hal yang baik kepada dirinya (bisa menjadi sebuah inspirasi).
- b. Mengikuti workshop/webinar. Hal ini tentunya dapat menambah pengalaman dan menambah wawasan baru terkait dengan soft skill yang akan di tingkatkan.
- c. Sering melatih diri dengan bekerja dalam tim. Saat bekerja dengan tim, individu akan dipaksa untuk dapat bekerja dengan baik dengan banyak orang. Individu juga harus bisa beradaptasi dan menerima pendapat atau kritik dari orang dalam timnya, apalagi jika terdapat sebuah konflik dalam tim tersebut. maka dari itu, hal ini juga dapat membantu meningkatkan soft skill manajemen konflik.
- d. Menerima kritik dan saran. individu yang terbuka dengan kritik dan saran akan lebih mudah untuk meningkatkan soft skill dalam dirinya. Karena dengan kritik dan saran mereka dapat mengetahui kekurangan apa saja yg terdapat dalam diri individu tersebut serta mereka dapat mengevaluasi kekurangan itu.
- e. Memperluas perspektif dalam berbagai hal. Pemikiran yang luas juga dapat meningkatkan soft skill manajemen konflik pada individu. Karena ketika individu memiliki perspektif yang luas, maka ia dapat memikirkan lebih lanjut bagaimana peristiwa yg terjadi di sekitarnya dan dapat lebih mudah untuk menyelesaikan setiap permasalahan.

5. Kesimpulan

Konflik adalah suatu proses sosial yang melibatkan dua atau lebih pihak dimana salah satu berusaha untuk menghancurkan pihak lain dengan membuatnya tidak berdaya. Sebuah konflik akan menjadi sesuatu yang bermanfaat jika diatur dengan baik dengan kemampuan manajemen konflik yang baik pula. manajemen konflik itu sendiri adalah cara yang digunakan dari pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga dalam menghadapi perselisihan di antara dua orang atau lebih atau dua kelompok atau lebih agar menemukan titik terang atas permasalahan tersebut sehingga dapat meminimalkan kerugian. Memiliki kemampuan manajemen konflik merupakan hal yang sangat penting bagi seorang mahasiswa yang tergabung dalam organisasi di perkuliahan. Dengan adanya manajemen konflik pada seluruh anggota organisasi, maka organisasi tersebut akan bertahan dan berkembang jika ada konflik yang telah diselesaikan.

Rujukan

- Adha, M. N. (2017). *Konflik Sosial Sopir Angkutan Konvensional Dengan Kendaraan Online Di Kota Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar. Diakses melalui https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/283-Full_Text.pdf
- Afifuddin. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Badriah, N. (2014). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Anak Orangtua Dengan Manajemen Konflik Pada Remaja Perempuan*. Universitas Islam Negeri Sultan Sarif Kasim Riau. Diakses melalui <http://repository.uin-suska.ac.id/6373/3/BAB II.pdf>

- Dalimunthe, S. F. (2016). Manajemen Konflik Dalam Organisasi. *Jurnal Bahas Unimed*, 27(1). <https://doi.org/https://media.neliti.com/media/publications/78255-ID-manajemen-konflik-dalam-organisasi.pdf>
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, A. I. (2018). *Manajemen Konflik Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Lembaga Pendidikan Perkebunan Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Diakses melalui http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/10579/SKRIPSI_Azirah_Insanihasibuan.pdf;jsessionid=189FB0FC097AFF85F7954ACE15782869?sequence=1
- Lumintang, J. (2015). Dinamika Konflik Dalam Organisasi. *Acta Diurna*, 4(2). <https://doi.org/https://media.neliti.com/media/publications/90245-ID-dinamika-konflik-dalam-organisasi.pdf>
- Miyarso, E. (2007). Manajemen Konflik Mahasiswa Sebagai Metode Pembelajaran Alternatif. *Majalah Ilmiah Pembelajaran*, 3(2), 1–12. Diakses melalui <https://media.neliti.com/media/publications/222213-manajemen-konflik-mahasiswa-sebagai-meto.pdf>
- Muspawi, M. (2014). Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi). *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora*, 16(2), 41–46. Diakses melalui <https://media.neliti.com/media/publications/43447-ID-manajemen-konflik-upaya-penyelesaian-konflik-dalam-organisasi.pdf>
- Rahmawati, D. (2017). *Gaya Manajemen Konflik Mahasiswa Aktifis Organisasi Himpunan Mahasiswa Psikologi Pendidikan dan Bimbingan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta. Diakses melalui <https://core.ac.uk/download/pdf/156961525.pdf>
- Sumantika, A., & Susanti, E. (2021). Peningkatan Hard Skills dan Soft Skills pada Lingkup Organisasi Arsyad. *Jurnal Abdidas*, 2(2), 273–279. <https://doi.org/10.31004/abdidas.v2i6.507>
- Sunarta, S. (2015). Konflik dalam Organisasi (Merugikan Sekaligus Menguntungkan). *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 10(1), 1–14. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v10i1.3969>