

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Konflik merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik yang beragam. Manusia memiliki perbedaan jenis kelamin, strata sosial dan ekonomi, sistem hukum, bangsa, suku, agama, kepercayaan, aliran politik, serta budaya dan tujuan hidupnya. Dalam sejarah umat manusia, perbedaan inilah yang selalu menimbulkan konflik. Selama masih ada perbedaan tersebut, konflik tidak dapat dihindarkan dan selalu akan terjadi.

Organisasi sebagai bagian dari proses perkembangan manusia juga tidak terlepas dari berbagai macam konflik. Banyak yang beranggapan bahwa konflik itu selalu menimbulkan dampak negatif, padahal dalam kondisi tertentu konflik justru sangat diperlukan untuk kepentingan perubahan dan pengembangan keperibadian seseorang.

Konflik dapat terjadi antara individu-individu, antara kelompok-kelompok dan antara organisasi-organisasi. Apabila dua orang individu masing-masing berpegang pada pandangan yang sama sekali bertentangan tanpa ada kompromi, kemudian menarik kesimpulan yang berbeda dan cenderung bersifat tidak toleran, maka dapat dipastikan akan timbul konflik tertentu.

Konflik tidak perlu dihindari apalagi ditakuti. Konflik hanya butuh penyelesaian yang baik, karena konflik apabila dikelola dengan benar justru berubah menjadi kekuatan baru yang sangat besar dalam berinovasi serta sangat potensial untuk pengembangan sebuah organisasi.

Manajemen konflik merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik. Manajemen konflik termasuk pada suatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku

maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan (interests) dan intepretasi. Bagi pihak luar (di luar yang berkonflik) sebagai pihak ketiga, yang diperlukannya adalah informasi yang akurat tentang situasi konflik. Hal ini karena komunikasi efektif antara pelaku dapat terjadi jika ada kepercayaan terhadap pihak ketiga.

Manajemen konflik sangat dibutuhkan oleh organisasi atau sebuah lembaga untuk dapat mengembangkan dan mengarahkan organisasi ke arah yang lebih baik, dengan timbulnya masalah akan dapat lebih mematangkan pemikiran dalam organisasi atau lembaga.

Pada tingkat perguruan tinggi didalamnya memiliki berbagai macam organisasi kemahasiswaan yang berbeda dalam setiap bidangnya, ada yang yang berfokus pada bidang seni, olahraga, intelektual, dan lain sebagainya. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon sebagai salah satu perguruan tinggi keagamaan islam negeri yang ada di Cirebon, mempunyai organisasi senat mahasiswa fakultas (SEMA-FUAD).

SEMA-FUAD sendiri merupakan organisasi kemahasiswaan intra kampus yang berbentuk pemerintahan mahasiswa di tingkat Fakultas yang dilegalkan oleh Dekan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (FUAD) IAIN Syekh Nurjati Cirebon dalam bentuk surat keputusan (SK). Organisasi senat mahasiswa fakultas (SEMA-FUAD) merupakan wadah pengembangan dan pergerakan mahasiswa kearah hukum-hukum atau peraturan-peraturan untuk organisasi mahasiswa intra kampus tingkat fakultas dalam pengelolaan serta peraturan untuk pelaksanaan organisasi setingkat fakultas.

Melihat dari berbagai pengertian diatas, peneliti melihat kelapangan bahwasanya kegiatan SEMA-FUAD dalam menyelesaikan masalah atau konflik yang ada memiliki sesuatu yang unik, karena pada masa kini setiap organisasi sudah menyiapkan cara manajemen konflik untuk mengantisipasi adanya potensi-potensi konflik yang mungkin muncul dengan segala perbedaan yang dimiliki dari setiap anggotanya

SEMA-FUAD ini bisa mempersatukan berbagai karakter dari setiap individu untuk menempuh proses penyelesaian masalah yang ada dengan berbagai macam karakter setiap anggotanya. Disamping itu ada capaian yang perlu diapresiasi dari kepengurusan SEMA-FUAD tahun ini yaitu mereka berhasil mengikuti kegiatan besar tingkat SEMA Fakultas seluruh Indonesia sehingga nama dari organisasi SEMA Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (FUAD) ini dapat dikenal oleh organisasi Fakultas intra kampus PTKIN yang lainnya.

Kegiatan ini bernama Kongres forsemadina (forum senat mahasiswa ushuluddin nasional), kegiatan ini cukup bermanfaat karena dari kegiatan tersebut membawa nama organisasi SEMA-FUAD ini dikenal oleh kampus lainnya juga untuk memudahkan kepengurusan selanjutnya dalam berkoordinasi ataupun mencari informasi seputar organisasi intra kampus dengan kampus-kampus lainnya.

Dengan keadaan pandemi inilah menjadi salah satu faktor munculnya konflik di karenakan terlihat bahwa beberapa dari anggota pengurus organisasi intra kampus SEMA-FUAD kurang berkecimpung atau kurangnya berpartisipasi dalam beberapa kegiatan yang membuat kinerja organisasi intra kampus SEMA-FUAD kurang maksimal karena tidak adanya beberapa pengurus yang berpartisipasi sehingga menimbulkan rasa kecemburuan dan emosi dari pengurus yang memang selalu aktif dalam berbagai kegiatan SEMA-FUAD.

Dari pengamatan peneliti dalam kepengurusan Senat Mahasiswa Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (SEMA FUAD) Periode 2021-2022 IAIN Syekh Nurjati Cirebon, realita yang ada dalam kepengurusan ini masih kurang atau belum maksimal dalam hal manajemen untuk menyelesaikan konflik pada organisasi.

Dan berdasarkan yang peneliti alami selama menjadi pengurus Senat Mahasiswa Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (SEMA FUAD) Periode 2021-2022 menunjukkan bahwa manajemen konflik pada Senat

Mahasiswa Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (SEMA FUAD) Periode 2021-2022 kurang maksimal atau belum cukup baik dalam hal ini dikarenakan kurangnya manajemen konflik yang baik pada kepengurusan ini. Selama peneliti melakukan observasi di Senat Mahasiswa Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (SEMA FUAD) Periode 2021-2022 sekaligus sebagai pengurus masih terdapat permasalahan kurangnya pengetahuan manajemen untuk mengatasi konflik yang ada pada organisasi. Hal ini bisa kita lihat saat semua pengurus melakukan tanggung jawabnya dan mengemban jabatan dengan seharusnya masih ada beberapa pengurus yang terlihat belum aktif di karenakan mempunyai problem dengan pengurus yang lainnya.

Komunikasi yang kurang baik juga terlihat terjadi di dalam organisasi SEMA-FUAD ini, entah komunikasi saat mengadakan acara maupun keputusan-keputusan yang diambil. Komunikasi yang kurang baik ini bisa di tandakan adanya salah satu anggota yang kurang mengerti perihal keputusan yang diambil maupun hal lainnya. Hal ini seharusnya bisa di antisipasi dengan berusaha menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh anggota pengurus organisasi SEMA-FUAD agar tidak ada suatu kesalah pahaman yang terjadi di antara setiap anggotanya. Mungkin hal ini terdengar kecil tapi bisa berakibat fatal dan bisa menyebabkan timbulnya konflik atau pertengkar antara anggotanya.

Komunikasi yang kurang baik yang terjadi di organisasi SEMA-FUAD yang sangat terlihat jelas oleh mahasiswa lain adalah disaat ada pengurus yang tidak mengetahui kebijakan yang SEMA-FUAD ambil, ketika ada mahasiswa yang bertanya tentang kebijakan yang SEMA-FUAD ambil lalu pengurus itu tidak mengetahui maka perlu di pertanyakan seperti apa proses komunikasi yang dilakukan oleh organisasi SEMA-FUAD, mengapa hal ini terjadi pada organisasi tertinggi tingkat fakultas. Hal ini dapat mengurangi rasa kepercayaan mahasiswa/i kampus terhadap kepengurusan SEMA-FUAD, karena komunikasi yang sangat

dasar saja tidak dapat diatasi dengan baik.

Komunikasi yang kurang baik antara pengurus SEMA-FUAD bisa menyebabkan terhambatnya suatu acara atau membuat acara menjadi kurang maksimal, semisalkan ada suatu acara besar yang SEMA-FUAD lakukan tetapi ada segelintir pengurus yang tidak mengetahui acara itu dengan baik maka saat ada mahasiswa yang menanyakan perihal acara tersebut dan pengurus tidak mengetahuinya maka hal ini dapat membuat para mahasiswa malas mengikuti dan memeriahkan acara yang SEMA-FUAD buat. Dampaknya adalah kegiatan SEMA-FUAD terancam kurang meriah dan kurang maksimal di karenakan informasi yang di sampaikan oleh pengurus SEMA-FUAD tidak merata dan tidak di pahami dengan baik oleh para mahasiswa.

Adapun yang perlu kita perhatikan juga bagaimana sikap ketua organisasi dalam memimpin organisasinya agar bisa memengaruhi kinerja organisasitersebut. Kondisi saling ketergantungan dan pertukaran yang rumit diantara faktor penentu kinerja menciptakan tantangan yang sulit bagi pemimpin. Ini karena upaya untuk memengaruhi satu faktor penentu kinerja bisa memengaruhi orang lain dalam cara yang positif atau negatif (Yukl, 2015).

Pentingnya peranan ketua dalam sebuah organisasi itu bagaikan pentingnya kepala di suatu tubuh, jika tidak ada ketua maka organisasi akan terumbang-ambing tanpa adanya tujuan, dengan adanya ketua maka organisasi dan isinya akan memiliki tujuan, mau di bawa kemana organisasi itu, mau di bentuk seperti apa anggotanya, mau membentuk kepemimpinan seperti apa di dalam organisasi itu. Maka dari itu peranan ketua yang memiliki jika kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan.

Oleh karena itu, penulis mengangkat studi kasus pada organisasi Internal kampus yaitu Senat Mahasiswa Fakultas Ushuluddin adab dan Dakwah (SEMA-FUAD) periode 2021-2022 ini untuk dijadikan bahan

penelitian, berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk mengkaji fenomena komunikasi organisasi SEMA-FUAD dalam menyelesaikan konflik yang ada pada pengurus, penulis sendiri mengkaji penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian.

B. Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka identifikasi masalah diatas sebagai berikut :

- a) Pola komunikasi pada Senat Mahasiswa Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (SEMA-FUAD) periode 2021-2022 dalam menjalankan program kerja.
- b) Manajemen konflik pada kepengurusan Senat Mahasiswa Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (SEMA-FUAD) periode 2021-2022 tidak terselesaikan dengan baik.
- c) Keberhasilan Senat Mahasiswa Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (SEMA-FUAD) periode 2021-2022 dalam menjalankan program kerja terdapat kemajuan.

2. Pembatasan Masalah

Peneliti membatasi permasalahan dalam penelitian ini yang bertujuan agar penelitian tidak melebar kepada pembahasan yang lain. Oleh karena itu peneliti telah membatasi permasalahan penelitian agar tetap terfokuskan pada pembahasan yang diteliti oleh peneliti ini. Maka batasan masalah dalam penelitian ini yaitu membahas **“POLA KOMUNIKASI PROGRAM KERJA DAN MANAJEMEN KONFLIK PENYELESAIAN MASALAH SEMA FUAD PERIODE 2021-2022 ”** Karena peneliti merasa bahwa permasalahan terkait perkembangan manajemen konflik

yang ada pada SEMA-FUAD masih kurang terimplementasikan dengan baik terutama dalam menyelesaikan masalah yang ada pada internal kepengurusan.

Maka dari itu peneliti berinisiatif meneliti Pola Komunikasi program kerja dan Manajemen Konflik Organisasi dalam menyelesaikan masalah internal yang menjadi pembatasan masalah. Peneliti tertarik pada manajemen konflik organisasi yang ada pada Kepengurusan Senat Mahasiswa Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (SEMA FUAD) periode 2021-2022. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk meneliti di bidang manajemen konflik.

3. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana pola komunikasi yang dilakukan oleh pengurus organisasi SEMA-FUAD periode 2021-2022 dalam menjalankan program kerjanya?
2. Bagaimana manajemen konflik dari organisasi SEMA-FUAD periode 2021-2022 ini untuk menyelesaikan masalah?
3. Bagaimana keberhasilan SEMA-FUAD periode 2021-2022 dalam menjalankan program kerja?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk :

1. Mengetahui pola komunikasi yang dilakukan oleh pengurus organisasi SEMA-FUAD periode 2021-2022 dalam menjalankan program kerjanya.
2. Mengetahui cara manajemen konflik SEMA-FUAD periode 2021-2022 dalam menyelesaikan masalah.
3. Mengetahui keberhasilan SEMA-FUAD periode 2021-2022 dalam merealisasikan program kerja yang telah dibuat.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai tambahan wawasan mengenai manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah pada organisasi intra kampus.
- b. Sebagai perbandingan antara teori penelitian dengan kenyataan yang ada dilapangan.
- c. Sebagai sumbangsih pemikiran bagi peneliti yang akan meneliti mengenai pembahasan yang sama.

2. Manfaat secara praktis

a. Bagi Masyarakat

- 1) Sebagai tambahan pengetahuan mengenai Manajemen konflik agar dapat diimplementasikan dalam kehidupan organisasi atau masyarakat
- 2) Sebagai tambahan wawasan mengenai manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah pada organisasi.
- 3) Sebagai bahan referensi yang bermanfaat bagi kehidupan dan keberlangsungan organisasi atau masyarakat.

b. Bagi Peneliti

- 1) Sebagai wawasan tambahan mengenai manajemen konflik dakwah dalam menyelesaikan masalah pada organisasi.
- 2) Peneliti diharapkan mampu mengimplementasikan manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah yang ada pada kehidupan.

- 3) Peneliti mempunyai wawasan serta pengetahuan tambahan tentang manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah.

c. Bagi Lembaga

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi lembaga organisasi dalam mengimplementasikan manajemen konflik.
- 2) Penelitian diharapkan dapat menjadi bahan untuk menggambarkan manajemen konflik organisasi yang dilakukan oleh SEMA-FUAD dalam mengembangkan organisasi kemahasiswaan.
- 3) Penelitian ini di harapkan dapat menjadi suatu bahan penelitian yang dapat bermanfaat untuk lembaga Institut Senat Mahasiswa Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (SEMA-FUAD) dan Jurusan.

E. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif, yang merupakan sebuah metode yang bertujuan untuk menemukan teori atau pengetahuan dalam waktu tertentu. Metode deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk mencari atau menemukan teori bukan untuk menguji teori jadi metode ini mengamati sebuah gejala yang terjadi dilapangan serta menganalisisnya dan menilai permasalahan tersebut dan menuangkan penilaian tersebut dalam sebuah tulisan dengan memberikan gambaran dan situasi dilapangan dengan rinci.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang peneliti lakukan yaitu dengan menggunakan pendekatan studi kasus, karena dengan menggunakan metode pendekatan studi kasus ini peneliti bisa mengeksplorasi suatu masalah dengan batasan terperinci, memiliki pengambilan,

dokumentasi data yang mendalam dan menyertakan berbagai sumber informasi.

3. Sumber Data

Sumber data dalam suatu penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Terdapat dua sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder, data primer diperoleh dari subjek utama yaitu Senat Mahasiswa Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (SEMA-FUAD) dalam bentuk aturan atau dasar hukum organisasi yang biasa disebut dengan POK (Pedoman Organisasi Kampus), wawancara dengan pengurus dan hasil dari observasi yang telah dilakukan. Sedangkan data sekunder di peroleh dari perpustakaan, gambar, dokumen dan sumber lain yang tentunya sangat membantu terkumpulnya data yang terkait tentang Pola Komunikasi dan Manajemen Konflik dalam menyelesaikan masalah pada Senat Mahasiswa Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (SEMA FUAD) periode 2021-2022.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian dengan menggunakan wawancara mendalam kepada pengurus Senat Mahasiswa Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (SEMA-FUAD), melakukan observasi atau proses pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian yaitu pada Senat Mahasiswa Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (SEMA-FUAD), serta menggunakan dokumentasi dari kegiatan yang telah dilakukan oleh Senat Mahasiswa Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (SEMA-FUAD) dan juga POK yang dimiliki oleh Senat Mahasiswa Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (SEMA-FUAD).

5. Teknik Analisis Data

Peneliti dalam melakukan penelitian ini menggunakan analisis data yaitu studi kasus. Studi kasus merupakan serangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara terarah, rinci dan spesifik

serta memungkinkan untuk memperoleh informasi rinci tentang suatu program, peristiwa dan kegiatan pada tingkat individu, sekelompok orang, badan atau organisasi.

