

# ANALISIS STRATEGI MANAJEMEN KONFLIK DALAM PENYELESAIAN ANTAR ANGGOTA ORGANISASI MAHASISWA: STUDI KASUS PADA HIMPUNAN MAHASISWA PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG

Muhammad Reyvalza Bayhaqi<sup>1</sup>, Kiki Agustian<sup>2</sup>, Alda Olyvia<sup>3</sup>, Desti Nurholis<sup>4</sup>

<sup>1</sup>UniversitaS Islam Negeri Raden Fatah, Palembang, Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

\*Alamat Korespondensi: [desti.nurholis15@gmail.com](mailto:desti.nurholis15@gmail.com)<sup>1</sup>, [reyvalzabayhaqimuhammad@gmail.com](mailto:reyvalzabayhaqimuhammad@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[aldaolyvia4@gmail.com](mailto:aldaolyvia4@gmail.com)<sup>3</sup>, [kikiagustian76@gmail.com](mailto:kikiagustian76@gmail.com)<sup>4</sup>

## Abstract

*Conflict is an inevitable phenomenon in student organizations due to differences in opinions, interests, and perspectives among members. This study aims to analyze conflict management strategies in resolving conflicts among members of the Student Association of the Islamic Educational Management Study Program at Raden Fatah State Islamic University Palembang. The research employed a qualitative approach using a case study method through observation, interviews, and documentation. The findings revealed that conflicts generally arose from differences in decision-making processes, lack of communication, unequal task distribution, and varying levels of member commitment. The conflict resolution strategies implemented included open communication, deliberation, mediation by organizational leaders, and collaborative approaches to achieve mutual agreement. The application of these strategies was proven to reduce tension, strengthen relationships among members, and improve organizational effectiveness. This study concludes that effective conflict management plays a crucial role in maintaining harmony and organizational sustainability, thereby enabling the organization to achieve its goals optimally.*

**Keywords:** Conflict Management, Student Organization, Conflict Resolution Strategies, Organizational Communication, Case Study.

## 1. PENDAHULUAN

Organisasi mahasiswa merupakan wadah yang berfungsi untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan, komunikasi, kerja sama, serta keterampilan sosial mahasiswa (Aulia, Setyawan, and Imron 2024). Melalui organisasi, mahasiswa dapat belajar mengelola berbagai program kerja dan berinteraksi dengan individu yang memiliki latar belakang, karakter, dan pandangan yang beragam. Keberagaman tersebut menjadi salah satu kekuatan organisasi karena mampu menghasilkan berbagai ide dan inovasi. Namun, di sisi lain, perbedaan yang ada juga berpotensi menimbulkan konflik apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, organisasi mahasiswa memerlukan kemampuan manajemen konflik agar dapat menjaga keharmonisan hubungan antar anggotanya.

Konflik dalam organisasi pada dasarnya merupakan suatu kondisi yang muncul akibat adanya perbedaan kepentingan, tujuan, persepsi, maupun nilai yang dimiliki oleh individu atau kelompok. Konflik tidak selalu bersifat negatif karena dalam kondisi tertentu dapat menjadi sarana untuk mendorong perubahan, inovasi, dan perbaikan organisasi. Akan tetapi, apabila konflik tidak ditangani secara tepat, maka dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti menurunnya kinerja organisasi, terganggunya komunikasi, serta berkurangnya rasa saling percaya antar anggota. Oleh sebab itu, diperlukan strategi yang tepat untuk mengelola dan menyelesaikan konflik secara konstruktif (Widiyanto 2018).

Dalam lingkungan organisasi mahasiswa, konflik sering terjadi karena adanya perbedaan pendapat dalam perencanaan dan pelaksanaan program kerja. Setiap anggota memiliki cara pandang dan ide yang berbeda mengenai langkah terbaik yang harus diambil organisasi. Perbedaan tersebut sering kali memunculkan perdebatan yang dapat berkembang menjadi konflik apabila tidak disertai sikap saling menghargai. Selain itu, keterbatasan pengalaman dalam berorganisasi juga dapat memengaruhi kemampuan anggota dalam menghadapi dan menyelesaikan konflik. Kondisi ini menunjukkan pentingnya penerapan manajemen konflik dalam organisasi mahasiswa (Mikhanah et al. 2026).

Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang merupakan salah satu organisasi mahasiswa yang memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan akademik maupun nonakademik mahasiswa (Lestari, Sahib, and Arsil 2023). Sebagai organisasi yang terdiri atas anggota dengan latar belakang dan karakter yang beragam, himpunan mahasiswa ini tidak terlepas dari berbagai dinamika organisasi, termasuk konflik antar

anggota. Konflik dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti perbedaan pendapat, kesalahpahaman komunikasi, ketidakseimbangan pembagian tugas, maupun perbedaan tingkat partisipasi dalam kegiatan organisasi.

Keberadaan konflik dalam organisasi mahasiswa perlu dipahami sebagai bagian dari proses dinamika organisasi yang tidak dapat dihindari. Namun, konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, konflik yang ditangani melalui strategi manajemen konflik yang tepat dapat menjadi sarana untuk memperkuat solidaritas dan meningkatkan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana konflik terjadi serta strategi yang digunakan dalam menyelesaikannya sehingga konflik dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan organisasi.

Manajemen konflik merupakan serangkaian upaya yang dilakukan untuk mengidentifikasi, mengendalikan, dan menyelesaikan konflik agar tidak berkembang menjadi masalah yang merugikan organisasi (Khovivah et al. 2024). Dalam praktiknya, manajemen konflik dapat dilakukan melalui berbagai strategi seperti kolaborasi, kompromi, akomodasi, kompetisi, maupun penghindaran. Pemilihan strategi yang tepat sangat bergantung pada karakteristik konflik yang dihadapi. Organisasi yang mampu menerapkan strategi manajemen konflik secara efektif akan lebih mudah menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Penelitian mengenai manajemen konflik dalam organisasi mahasiswa menjadi penting karena dapat memberikan gambaran mengenai pola konflik yang terjadi serta strategi penyelesaiannya. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi bahan evaluasi bagi organisasi mahasiswa dalam meningkatkan kualitas pengelolaan organisasi. Dengan memahami faktor penyebab konflik dan cara mengatasinya, organisasi dapat mengembangkan budaya komunikasi yang lebih terbuka, meningkatkan kerja sama, serta memperkuat komitmen anggota terhadap tujuan bersama.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen konflik dalam penyelesaian konflik antar anggota Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen konflik serta memberikan manfaat praktis bagi organisasi mahasiswa dalam mengelola konflik secara efektif. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang kondusif, harmonis, dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

## 2. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode literatur review atau studi kepustakaan yang bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis berbagai konsep, teori, serta

hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan manajemen konflik dalam organisasi mahasiswa. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai strategi penyelesaian konflik berdasarkan berbagai sumber ilmiah yang relevan. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi pola, faktor penyebab, serta strategi manajemen konflik yang banyak digunakan dalam lingkungan organisasi.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari berbagai literatur ilmiah, seperti buku, jurnal nasional dan internasional, artikel ilmiah, prosiding seminar, serta dokumen akademik lainnya yang membahas manajemen konflik dan organisasi mahasiswa. Literatur yang digunakan dipilih berdasarkan tingkat relevansi dengan topik penelitian, kredibilitas sumber, serta keterbaruan informasi yang disajikan. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran berbagai sumber pustaka baik dalam bentuk cetak maupun digital yang dapat diakses melalui perpustakaan dan basis data akademik.

Tahapan pelaksanaan literatur review dimulai dengan identifikasi topik penelitian, kemudian dilanjutkan dengan pencarian dan seleksi sumber-sumber yang sesuai dengan fokus kajian. Setelah literatur terkumpul, peneliti melakukan proses membaca, memahami, dan mengelompokkan informasi berdasarkan tema-tema yang berkaitan dengan konflik organisasi, penyebab konflik, serta strategi manajemen konflik. Data yang diperoleh kemudian dicatat dan disusun secara sistematis untuk memudahkan proses analisis dan interpretasi.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi (content analysis), yaitu dengan menelaah dan membandingkan berbagai temuan dari literatur yang telah dipilih. Peneliti mengidentifikasi persamaan, perbedaan, serta kecenderungan hasil penelitian terdahulu mengenai penerapan strategi manajemen konflik dalam organisasi mahasiswa. Melalui proses tersebut, diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai efektivitas berbagai strategi yang digunakan dalam menyelesaikan konflik serta faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilannya.

Untuk menjaga validitas dan kredibilitas penelitian, peneliti menggunakan sumber-sumber yang berasal dari penerbit, jurnal, dan lembaga akademik yang terpercaya. Selain itu, dilakukan triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai pendapat dan hasil penelitian yang relevan agar diperoleh informasi yang lebih objektif. Hasil kajian literatur ini kemudian disusun secara deskriptif dan sistematis guna memberikan gambaran yang komprehensif mengenai strategi manajemen konflik dalam penyelesaian konflik antar anggota organisasi mahasiswa, khususnya dalam konteks Himpunan

Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Konflik Antar Anggota dalam Organisasi Mahasiswa

Negosiasi merupakan proses komunikasi dan tawar-menawar. Konflik antar anggota merupakan salah satu fenomena yang umum terjadi dalam organisasi mahasiswa. Organisasi mahasiswa terdiri atas individu-individu yang memiliki latar belakang, karakter, pengalaman, dan cara pandang yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut sering kali memunculkan berbagai pendapat dalam proses perencanaan maupun pelaksanaan kegiatan organisasi. Dalam kondisi tertentu, perbedaan yang tidak dikelola dengan baik dapat berkembang menjadi konflik yang memengaruhi hubungan antar anggota. Oleh karena itu, konflik menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari dinamika organisasi mahasiswa dan perlu dipahami secara mendalam agar dapat dikelola secara konstruktif (Hidayah, Supriadi, and Shaleh 2023).

Secara umum, konflik dapat diartikan sebagai suatu kondisi ketika terdapat ketidaksesuaian kepentingan, tujuan, nilai, atau persepsi antara dua pihak atau lebih. Dalam organisasi mahasiswa, konflik dapat muncul dalam bentuk konflik interpersonal maupun konflik kelompok. Konflik interpersonal terjadi antara individu dengan individu lainnya, sedangkan konflik kelompok terjadi antara kelompok atau divisi dalam organisasi. Kedua bentuk konflik tersebut dapat memengaruhi efektivitas organisasi apabila tidak diselesaikan dengan cara yang tepat. Namun, konflik juga dapat menjadi sarana untuk memperbaiki komunikasi dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan organisasi (Nurdiana 2025).

Salah satu penyebab utama konflik antar anggota organisasi mahasiswa adalah perbedaan pendapat dalam proses pengambilan keputusan. Setiap anggota memiliki pandangan dan ide yang berbeda mengenai program kerja atau langkah yang harus diambil organisasi. Perbedaan ini sering kali menimbulkan perdebatan yang cukup intens, terutama ketika anggota merasa bahwa pendapatnya tidak dihargai atau diabaikan. Jika tidak diimbangi dengan sikap saling menghormati, kondisi tersebut dapat memicu munculnya ketegangan dan perselisihan di antara anggota organisasi.

Selain perbedaan pendapat, kurangnya komunikasi yang efektif juga menjadi faktor penting penyebab konflik dalam organisasi mahasiswa. Kesalahpahaman sering terjadi karena informasi yang tidak tersampaikan dengan baik atau adanya perbedaan interpretasi terhadap suatu pesan. Komunikasi yang tidak terbuka dapat menimbulkan prasangka dan asumsi negatif antar anggota. Akibatnya, hubungan kerja sama menjadi terganggu dan suasana organisasi menjadi kurang harmonis. Oleh karena itu, komunikasi yang jelas dan

transparan sangat diperlukan untuk mencegah munculnya konflik yang tidak perlu (Hutagaol, Wahyudi, and Tirto 2022).

Pembagian tugas yang tidak seimbang juga sering menjadi sumber konflik dalam organisasi mahasiswa. Dalam pelaksanaan program kerja, terdapat anggota yang merasa mendapatkan beban tugas lebih banyak dibandingkan anggota lainnya. Sebaliknya, ada pula anggota yang dianggap kurang berkontribusi terhadap kegiatan organisasi. Ketidakpuasan terhadap pembagian tugas tersebut dapat menimbulkan rasa kecewa dan menurunkan semangat kerja anggota. Jika kondisi ini berlangsung dalam waktu yang lama, konflik antar anggota akan semakin sulit dihindari dan dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Nurohim and Pratisti 2020).

Faktor lain yang dapat memicu konflik adalah perbedaan tingkat komitmen dan tanggung jawab anggota terhadap organisasi. Tidak semua anggota memiliki tingkat partisipasi yang sama dalam menjalankan program kerja. Sebagian anggota menunjukkan komitmen yang tinggi, sementara yang lain kurang aktif dalam melaksanakan tugas dan menghadiri kegiatan organisasi. Perbedaan tingkat keterlibatan ini sering menimbulkan ketidakpuasan di antara anggota yang aktif karena merasa bekerja lebih keras dibandingkan anggota lainnya. Situasi tersebut dapat menimbulkan konflik yang berdampak pada menurunnya solidaritas organisasi (Widodo 2018).

Meskipun konflik sering dianggap sebagai sesuatu yang negatif, konflik sebenarnya dapat memberikan manfaat apabila dikelola secara tepat. Konflik dapat menjadi sarana untuk mengemukakan berbagai ide, memperbaiki sistem kerja, dan meningkatkan kualitas komunikasi antar anggota. Melalui konflik, organisasi dapat mengidentifikasi berbagai permasalahan yang sebelumnya tidak terlihat dan mencari solusi yang lebih efektif. Oleh karena itu, yang terpenting bukanlah menghindari konflik sepenuhnya, melainkan bagaimana organisasi mahasiswa mampu mengelola dan menyelesaikan konflik tersebut secara konstruktif sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

## **Strategi Manajemen Konflik dalam Organisasi Mahasiswa**

Dalam praktik organisasi, terdapat dua strategi utama Manajemen konflik merupakan serangkaian upaya yang dilakukan untuk mengelola, mengendalikan, dan menyelesaikan konflik agar tidak menimbulkan dampak negatif bagi organisasi. Dalam organisasi mahasiswa, konflik merupakan hal yang wajar karena adanya perbedaan latar belakang, pemikiran, dan kepentingan antar anggota. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen konflik

yang tepat agar konflik dapat diarahkan menjadi sesuatu yang konstruktif. Penerapan strategi yang sesuai tidak hanya membantu menyelesaikan permasalahan yang muncul, tetapi juga mampu memperkuat hubungan antar anggota dan meningkatkan efektivitas organisasi (Hidayah, Supriadi, and Shaleh 2023).

Salah satu strategi yang sering digunakan dalam manajemen konflik adalah kolaborasi. Strategi ini menekankan kerja sama antara pihak-pihak yang berkonflik untuk mencari solusi yang dapat memenuhi kepentingan semua pihak. Dalam organisasi mahasiswa, kolaborasi dilakukan melalui diskusi terbuka, musyawarah, dan pertukaran gagasan secara aktif. Melalui pendekatan ini, setiap anggota diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya sehingga keputusan yang dihasilkan lebih mudah diterima bersama. Strategi kolaborasi dianggap efektif karena mampu menciptakan solusi yang bersifat jangka panjang dan memperkuat rasa kebersamaan dalam organisasi.

Strategi berikutnya adalah kompromi, yaitu upaya penyelesaian konflik dengan cara masing-masing pihak bersedia mengurangi sebagian tuntutan mereka untuk mencapai kesepakatan bersama. Dalam organisasi mahasiswa, kompromi sering digunakan ketika terdapat perbedaan pendapat yang sulit disatukan secara penuh. Melalui strategi ini, setiap pihak memperoleh sebagian dari keinginannya meskipun tidak seluruhnya terpenuhi. Kompromi dapat menjadi pilihan yang efektif apabila organisasi membutuhkan keputusan yang cepat dan tetap menjaga hubungan baik antar anggota.

Selain kolaborasi dan kompromi, strategi akomodasi juga sering diterapkan dalam organisasi mahasiswa. Akomodasi terjadi ketika salah satu pihak memilih mengalah atau menyesuaikan diri demi menjaga keharmonisan hubungan. Strategi ini biasanya digunakan ketika isu yang diperdebatkan tidak terlalu penting bagi salah satu pihak atau ketika menjaga hubungan sosial dianggap lebih penting daripada memenangkan konflik. Meskipun demikian, penggunaan strategi akomodasi secara berlebihan dapat menimbulkan ketidakpuasan apabila pihak yang mengalah merasa kepentingannya selalu diabaikan (Rosyida, Haykal, and Nazmi 2022).

Strategi penghindaran juga menjadi salah satu pendekatan dalam manajemen konflik. Penghindaran dilakukan dengan cara menunda atau menghindari pembahasan konflik untuk sementara waktu. Dalam beberapa situasi, strategi ini dapat memberikan kesempatan kepada pihak yang berkonflik untuk menenangkan diri dan mengurangi ketegangan emosional. Namun, apabila digunakan secara terus-menerus tanpa upaya penyelesaian yang jelas, konflik dapat berkembang menjadi masalah yang lebih besar. Oleh karena itu, strategi penghindaran sebaiknya digunakan secara selektif dan hanya dalam kondisi tertentu.

Di sisi lain, terdapat strategi kompetisi yang berfokus pada upaya memenangkan kepentingan sendiri. Strategi ini biasanya digunakan ketika organisasi harus mengambil keputusan penting dalam waktu singkat atau

ketika terdapat aturan yang harus ditegakkan. Dalam organisasi mahasiswa, strategi kompetisi dapat terlihat ketika pengurus mengambil keputusan tegas demi kepentingan organisasi secara keseluruhan. Meskipun dapat menghasilkan keputusan yang cepat, strategi ini berisiko menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak disertai komunikasi yang baik dan pertimbangan terhadap kepentingan anggota lainnya (Srijani, Riyanto, and Hermansyah 2026).

Keberhasilan penerapan strategi manajemen konflik dalam organisasi mahasiswa sangat bergantung pada kemampuan anggota dalam berkomunikasi, bekerja sama, dan menghargai perbedaan. Strategi yang tepat akan membantu organisasi menciptakan suasana yang harmonis, meningkatkan partisipasi anggota, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap anggota organisasi mahasiswa perlu memahami berbagai strategi manajemen konflik agar mampu menghadapi perbedaan secara bijaksana dan menjadikan konflik sebagai sarana pembelajaran serta pengembangan organisasi

## **Implementasi dan Efektifitas Strategi Manajemen Konflik pada Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

Keberhasilan negosiasi dipengaruhi oleh Implementasi strategi manajemen konflik pada Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dilakukan sebagai upaya untuk menjaga keharmonisan organisasi dan mendukung tercapainya tujuan bersama. Dalam menjalankan berbagai program kerja, organisasi sering menghadapi perbedaan pendapat, kesalahpahaman komunikasi, maupun perbedaan tingkat partisipasi anggota. Konflik yang muncul tidak selalu dipandang sebagai hambatan, tetapi sebagai bagian dari dinamika organisasi yang perlu dikelola secara bijaksana. Oleh karena itu, pengurus dan anggota organisasi berupaya menerapkan berbagai strategi manajemen konflik untuk menciptakan lingkungan organisasi yang kondusif dan produktif.

Salah satu bentuk implementasi manajemen konflik yang dilakukan adalah melalui komunikasi terbuka antar anggota. Setiap anggota diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, kritik, maupun saran dalam forum rapat dan diskusi organisasi. Komunikasi yang terbuka membantu mengurangi kesalahpahaman dan memberikan ruang bagi anggota untuk menjelaskan pandangannya secara langsung. Dengan adanya komunikasi yang baik, berbagai permasalahan dapat dideteksi sejak awal sehingga konflik tidak berkembang menjadi perselisihan yang lebih serius. Pendekatan ini juga meningkatkan rasa saling percaya di antara anggota

organisasi (Nissa and Idris 2024).

Selain komunikasi terbuka, musyawarah menjadi strategi utama dalam penyelesaian konflik yang terjadi di lingkungan organisasi. Ketika muncul perbedaan pendapat dalam pengambilan keputusan, anggota organisasi berusaha mencari solusi melalui proses diskusi bersama. Musyawarah memungkinkan setiap pihak untuk menyampaikan argumentasi dan mempertimbangkan berbagai alternatif penyelesaian. Melalui proses tersebut, keputusan yang diambil tidak hanya berdasarkan kepentingan individu, tetapi juga mempertimbangkan kepentingan organisasi secara keseluruhan. Strategi ini sejalan dengan nilai-nilai demokratis yang menjadi dasar pengelolaan organisasi mahasiswa (Jumiati 2023).

Pengurus organisasi juga berperan sebagai mediator ketika konflik melibatkan dua pihak atau lebih yang mengalami perselisihan. Dalam kondisi tertentu, kehadiran pihak ketiga yang netral sangat diperlukan untuk membantu menemukan titik temu dan mengurangi ketegangan antar anggota. Mediasi dilakukan dengan mendengarkan pendapat masing-masing pihak secara adil dan mendorong mereka untuk mencari solusi yang dapat diterima bersama. Peran mediator sangat penting dalam menjaga objektivitas serta memastikan bahwa proses penyelesaian konflik berlangsung secara konstruktif dan tidak menimbulkan perpecahan dalam organisasi.

Penerapan strategi kolaboratif juga menjadi salah satu langkah yang efektif dalam menyelesaikan konflik di Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Melalui pendekatan ini, anggota yang berkonflik didorong untuk bekerja sama dalam mencari solusi yang menguntungkan semua pihak. Fokus utama strategi kolaboratif bukanlah menentukan siapa yang benar atau salah, melainkan menemukan penyelesaian terbaik bagi organisasi. Dengan demikian, konflik dapat diubah menjadi peluang untuk memperbaiki hubungan kerja sama dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan organisasi.

Efektivitas strategi manajemen konflik dapat dilihat dari meningkatnya hubungan yang lebih harmonis antar anggota setelah konflik diselesaikan. Anggota menjadi lebih memahami pentingnya komunikasi, kerja sama, dan penghargaan terhadap perbedaan pendapat. Konflik yang sebelumnya berpotensi menghambat pelaksanaan program kerja dapat diselesaikan tanpa menimbulkan dampak negatif yang berkepanjangan. Selain itu, penyelesaian konflik yang baik juga mampu meningkatkan motivasi anggota untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi dan memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, implementasi strategi manajemen konflik pada Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam menunjukkan bahwa konflik dapat dikelola secara efektif melalui komunikasi terbuka, musyawarah, mediasi, dan kolaborasi. Strategi-strategi tersebut tidak hanya membantu menyelesaikan permasalahan yang muncul, tetapi juga berkontribusi

dalam membangun budaya organisasi yang lebih sehat dan demokratis. Dengan manajemen konflik yang baik, organisasi mampu menjaga stabilitas internal, meningkatkan kualitas hubungan antar anggota, serta mendukung keberhasilan berbagai program kerja yang telah direncanakan.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian mengenai strategi manajemen konflik dalam organisasi mahasiswa, dapat disimpulkan bahwa konflik merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari dinamika organisasi. Konflik antar anggota Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dapat muncul akibat perbedaan pendapat, kurangnya komunikasi, ketidakseimbangan pembagian tugas, serta perbedaan tingkat komitmen dalam menjalankan tanggung jawab organisasi. Meskipun berpotensi menimbulkan dampak negatif, konflik juga dapat memberikan manfaat bagi organisasi apabila dikelola secara tepat. Konflik dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kualitas komunikasi, memperkuat kerja sama, serta mendorong munculnya berbagai ide dan solusi yang lebih inovatif dalam pengembangan organisasi.

Penerapan strategi manajemen konflik seperti komunikasi terbuka, musyawarah, mediasi, kolaborasi, dan kompromi terbukti efektif dalam membantu penyelesaian konflik antar anggota organisasi. Strategi-strategi tersebut mampu menciptakan suasana yang lebih harmonis, meningkatkan rasa saling menghargai, serta memperkuat solidaritas antar anggota. Dengan adanya manajemen konflik yang baik, organisasi dapat mempertahankan stabilitas internal dan menjalankan program kerja secara lebih efektif. Oleh karena itu, kemampuan mengelola konflik perlu terus dikembangkan oleh setiap anggota organisasi agar konflik yang terjadi dapat diarahkan menjadi peluang untuk memperkuat organisasi dan mendukung tercapainya tujuan bersama

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, Anggita Hanung Rahma, Katon Galih Setyawan, and Ali Imron. 2024. "Pengaruh Partisipasi Organisasi Kemahasiswaan Terhadap Kepercayaan Diri Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Negeri Surabaya." *Jurnal Dialektika Pendidikan Ips* 4 (4)
- Hidayah, Anisatul Hidayah, Muhamad Supriadi, and Shaleh Shaleh. 2023. "Urgensi Penerapan Manajemen Konflik dalam Organisasi Perkuliahan." *Jurnal Soshum Insentif* 6 (2).
- Hutagaol, Thania Novita Damayanti, Bambang Wahyudi, and Djayeng Tirto. 2022. "Potensi Konflik Non-Realistis dalam Konflik Antar Kelompok Organisasi Daerah (Organda) Mahasiswa Di Kota Makassar." *Jurnal Analisa Sosiologi* 11 (3).
- Jumiati, Jumiati. 2023. "Efektivitas Gaya Kepemimpinan Ketua Himpunan Mahasiswa Program Studi (Hmps) Mpi dalam Pengembangan Budaya Organisasi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu." Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.
- Khovivah, Wadiv Vatul, Maulidatus Sholehah, M Anshori Saleh, Alivia Ummi Jamilah, and Mu'alimin Mu'alimin. 2024. "Definisi Konflik dan Pentingnya Manajemen Konflik dalam Pendidikan." *Master Manajemen* 2 (4)
- Lestari, Winda, Abdul Sahib, and Arsil Arsil. 2023. "Peran Ketua Himpunan Mahasiswa Program Studi Mpi dalam Mengembangkan Kemampuan Manajerial Mahasiswa lain Curup." Institut Agama Islam Negeri Curup.
- Mikhanah, Shobirotul, Rulita Wulansari, Difa Anggreani, Salsa Triya Ningrum, and Ida Muthia Zahra. 2026. "Analisis Konflik Interpersonal: Studi Kualitatif Tentang Bentuk dan Strategi Penyelesaian Konflik dalam Dinamika Organisasi." *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 13 (5)
- Murisa, Wadah, Hamdi Harmen, and Muhammad Rahmat Hidayat. 2024. "Employee Conflict Strategy Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Gender Perspektif Teori Thomas-Killman Conflict Mode." *Jurnal Alwatzikhoebillah: Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora* 10 (1)
- Nissa, Raihan Khairatun, and Jamaluddin Idris. 2024. "Implementasi Metode Dominasi dalam Penyelesaian Konflik Pada Himpunan Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Uin Ar-Raniry Banda Aceh."
- Nurdiana, Defi Dachlian. 2025. "Manajemen Konflik Organisasi Intra Kampus: Analisis Konflik dan Dampaknya Terhadap Organisasi." *Aksi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3 (2)
- Nurohim, Adik Tia, and Wiwien Dinar Pratisti. 2020. "Strategi Penyelesaian Konflik Interpersonal dalam Organisasi Kemahasiswaan." Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pratiwi, Mirza Ayunda. 2021. "Perkembangan Teori Konflik Organisasi." *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang* 4 (1)
- Rahmayani, Emay, and Nida Nuraisyah. 2026. "Strategi Manajemen Konflik dalam Lingkungan Lembaga Pendidikan Islam." *Jmpi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2 (1).
- Rosyida, Henizar Rif'atur, Ridho Ilham Haykal, and Salsabilla Aulia Nazmi. 2022. "Urgensi Penerapan Manajemen Konflik di Organisasi Perkuliahan." In *Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (Senapih)*, 1
- Srijani, Ninik, Slamet Riyanto, and Eko Hermansyah. 2026. *Manajemen Konflik: Teori, Strategi, dan Praktik dalam Organisasi Modern*. Deepublish.
- Widiyanto, Gregorius. 2018. "Perilaku Individu dalam

Menghadapi Konflik & Pengaruhnya Terhadap Kinerja Organisasi.” *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis* 16 (1).

---

Widodo, Ananto. 2018. “Pengaruh Konflik dan Kerjasama Antar Unit Kegiatan Mahasiswa Terhadap Kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa.”