

# MANAJEMEN KONFLIK DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS DI AKADEMI KEBIDANAN MUHAMMADIYAH BANDA ACEH

**Yuliani Ibrahim<sup>1</sup>, Jamaluddin Idris<sup>2</sup>, Nasir Usman<sup>3</sup>**

<sup>1)</sup> Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

<sup>2,3)</sup> Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Syiah Kuala

**Abstract:** *Conflict is normal and sometimes cannot be unavioded in an organization. The current beliefs consider that a conflict is not merely a disadvantage but it can bring advantages to the organization if it is well-controlled. Conflict management is a conflict resolution under pressure and in emotional environment. The objective of this research is to find out (1) the types of conflict; (2) sources of conflict; (3) director point of view regarding the form of conflict; (4) approaches for conflict management; and (5) organization productivity at Muhammadiyah Midwifery Academy of Banda Aceh. This research is a descriptive research with qualitative approach. The data were collected by doing interview, observation and documentation study. The research results show that (1) there were some types of conflicts at Muhammadiyah Midwifery Academy such as interpersonal conflict, conflict between two persons and conflict between two groups; (2) the sources of conflict are communication, different interest, and interdependency on working activities; (3) the form of conflict was the functional conflict which influenced the improvement of organization performance; (4) the approach conducted by the director was the approach of conflict simulation, conflict controlling, and conflict resolution and elimination, and (5) the conflict management applied at Muhammadiyah Midwifery Academy was one of the efforts which influenced the organization productivity.*

**Keywords:** *conflict management and organization productivity*

**Abstrak:** Konflik merupakan suatu hal yang lazim dan tidak dapat dihindari dalam sebuah organisasi. Pandangan sekarang menganggap bahwa konflik tidak hanya merugikan tetapi juga dapat menguntungkan organisasi apabila mampu dikelola sedemikian rupa. Manajemen konflik adalah pemecahan masalah dibawah tekanan dan lingkungan emosional. Tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Jenis-jenis konflik; (2) Sumber- sumber konflik; (3) Pandangan pimpinan terhadap bentuk konflik; (4) Pendekatan manajemen konflik; dan (5) Produktivitas organisasi di Akademi kebidanan Muhammadiyah Banda Aceh. Penelitian ini merupakan deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara wawancara , observasi dan studi dokumentasi. Subjek penelitian terdiri dari direktur , dosen dan staf pada Akademi Kebidanan Muhammadiyah Banda Aceh. Hasil penelitian ini meliputi: (1) Pada organisasi AKBID Muhammadiyah terdapat beberapa jenis konflik seperti konflik dalam diri seseorang, konflik antar individu dan konflik antar kelompok; (2) Sumber konflik dari faktor komunikasi, perbedaan-perbedaan dalam tujuan, interdependensi aktivitas-aktivitas kerja. (3) Bentuk konflik adalah konflik fungsional yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi; (4) Pendekatan dalam manajemen konflik yang dilakukan oleh pimpinan yaitu metode stimulasi konflik (stimulating conflict), mengendalikan konflik (controlling conflict) dan menyelesaikan atau menghilangkan konflik ( resolving and eliminating conflict). (5) Manajemen Konflik yang diterapkan di AKBID Muhammadiyah merupakan salah satu unsur yang berpengaruh terhadap produktivitas organisasi.

**Kata Kunci:** Manajemen Konflik dan Produktivitas organisasi

## PENDAHULUAN

Memasuki abad ke dua puluh satu, berbagai jenis organisasi menghadapi perubahan dengan variasi, intensitas dan cakupan yang belum pernah dialami sebelumnya. Di masa depan berbagai jenis organisasi tersebut hanya akan berkembang dan maju apabila cepat tanggap terhadap perubahan yang pasti akan terjadi. Manajer masa kini dan masa depan akan dituntut untuk tidak sekadar bersikap luwes dan beradaptasi dengan lingkungan yang bergerak sangat dinamis, akan tetapi juga mampu mengantisipasi berbagai bentuk perubahan dan secara proaktif menyusun berbagai program perubahan yang diperlukan.

Kemajuan organisasi ditentukan oleh para pengelolanya, menurut Siagian (2004:150) pemimpin ber-peran selaku motor penggerak dalam kehidupan organisasi, dia beranggapan bahwa betapapun tingginya tingkat keterampilan dan kinerja yang dimiliki oleh para pelaksana kegiatan operasional, para bawahan tetap memerlukan pengarah, bimbingan dan pengembangan.

Efektivitas organisasi sangat berhubungan dengan produktivitas. Seperti dikemukakan oleh Engkoswara dan Komariah (2010:39) bahwa efisiensi dan efektivitas sebagai kesatuan hubungan yang tidak dapat dipisahkan dalam kaitannya dengan produktivitas. Efektivitas berkaitan dengan sasaran-sasaran/ tujuan-tujuan yang berhasil dicapai. Sedangkan efisiensi mengarah pada seberapa besar dan seberapa

banyak sumber daya dapat dimanfaatkan secara optimal dan maksimal. Jadi produktivitas bukan saja hasil, tetapi juga sumbangan proses yang efektif dan efisien.

Berdasarkan pendapat di atas harus disadari bahwa organisasi menuntut agar berbagai kelompok di dalamnya harus mampu mewujudkan kerjasama karena hanya dengan demikianlah organisasi bergerak dengan tingkat efektivitas yang semakin tinggi. Dengan perkataan lain harus dibina dan dikembangkan kerja sama tim.

Tetapi pada kenyataannya perbedaan karakteristik individu dalam satu organisasi bisa mendorong terjadinya konflik atau potensi negatif dalam organisasi.

Pandangan lama menganggap konflik dalam organisasi sebagai suatu hal yang negatif, menjurus pada perpecahan organisasi, untuk itu harus dihilangkan karena menghambat kinerja optimal.

Pada saat ini, sejumlah ahli manajemen beranggapan bahwa konflik di dalam organisasi tidak dapat dihindari dan keberadaannya dapat meningkatkan prestasi kerja sebagai akibat dari kompetisi kelompok. Gibson & Donnely (2009:436) berpendapat bahwa konflik antar individu maupun antar kelompok di dalam organisasi tidak dapat dielakkan, kinerja organisasi yang optimal memerlukan tingkat konflik yang sedang, dan mereka beranggapan bahwa tanpa konflik berarti organisasi tidak ada perubahan.

Para pemimpin organisasi saat ini dihadapi pada masalah persaingan, menurunnya

produktivitas, dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Untuk mengatasi masalah tersebut dibutuhkan pemimpin yang efektif agar dapat mengelola konflik secara baik guna meningkatkan produktivitas organisasi.

Masalah-masalah yang dihadapi organisasi pada umumnya juga terjadi pada organisasi pendidikan. Menurut Tilaar (2009:150) masalah pokok dalam sistem pendidikan nasional adalah kualitas pendidikan, relevansi, manajemen pendidikan dan efisiensi sumber daya pendidikan. Lebih lanjut dikemukakan oleh Tilaar (2009:151) bahwa masalah manajemen pendidikan merupakan salah satu masalah pokok yang menimbulkan krisis dalam dunia pendidikan yang profesional.

Dengan demikian untuk mewujudkan tujuan pendidikan, manajemen merupakan faktor penting, untuk itu pendidikan harus dikelola oleh administrator pendidikan yang profesional, dalam arti mampu mendayagunakan sumber daya yang ada dan dapat mengelola konflik secara optimal sehingga dapat meningkatnya kinerja anggota organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

Kemampuan mengelola konflik diperlukan oleh semua pimpinan organisasi, termasuk pimpinan Akademi Kebidanan Muhammadiyah Banda Aceh.

Akademi Kebidanan Muhammadiyah Banda Aceh, yang merupakan amal usaha Muhammadiyah bidang Pendidikan Kesehatan yang formal, didirikan di Banda Aceh, berdasarkan Surat Keputusan Menteri

Kesehatan RI Nomor : 00.06.1.3.0584.1, tanggal 3 Maret 2000. (Buku Panduan Umum AKBID Muhammadiyah, 2011:1).

Setiap tahun pelajaran baru AKBID Muhammadiyah Banda Aceh, menerima calon mahasiswa yang mempunyai minat dan bakat dalam bidang ilmu kebidanan, yang diseleksi melalui ujian tulis, uji kesehatan dan psikotest, sesuai dengan petunjuk Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan (PUSDIKNAKES) Depkes RI, atas koordinasi Dinas Kesehatan Prov. Aceh.

Akademi Kebidanan Muhammadiyah Banda Aceh dipercayakan membuka pendidikan ; (1) Jalur umum (Reguler) dari lulusan SMU/SMA, (2) Program khusus (Ekstensi) dari lulusan Bidan/PPB-AKBID Muhammadiyah Banda Aceh.

Akademi kebidanan Muhammadiyah sebagai organisasi, memiliki jumlah personel 30 orang, yang terdiri dari 20 tenaga fungsional dosen dan 10 orang tenaga administrasi. Dalam aktivitas untuk mencapai tujuan tidak terlepas dari konflik antar personel, antar kelompok maupun antar unit kerja.

Sekalipun konflik sering terjadi selama kegiatan berlangsung, namun pada kenyataannya organisasi berjalan dengan baik, kinerja personel meningkat yang berdampak kepada peningkatan produktifitas organisasi, dimana hal ini terlihat dari tetap tingginya peminat masuk ke Akademi Kebidanan Muhammadiyah setiap tahunnya jika dibandingkan dengan Akademi Kebidanan Swasta lainnya yang ada di Banda Aceh.

Melihat gambaran dengan berasumsi kepada latar belakang tingkat produktivitas organisasi di Akademi Kebidanan Muhammadiyah yang tidak mungkin terpisah dengan konflik dalam suatu organisasi, maka penulis berkeinginan meneliti tentang **Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Di Akademi Kebidanan Muhammadiyah Banda Aceh.**

## KAJIAN KEPUSTAKAAN

### Konflik

Menurut Engkoswara & Komariah (2010 :166) mengatakan konflik adalah segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak. Pertentangan kepentingan ini berbeda dalam intensitasnya tergantung pada sarana yang dipakai. Masing-masing ingin membela nilai yang telah mereka anggap benar, dan memaksa pihak lain untuk mengakui nilai-nilai tersebut baik secara halus maupun kasar.

Ada definisi lain tentang konflik kerja yaitu:

Ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/ perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik kerja juga dapat diartikan sebagai perilaku anggota organisasi yang dicurahkan untuk berposisi terhadap anggota yang lain. Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan dan perselisihan (Murni dan Veithzal , 2009:805).

### *Proses Terjadi Konflik*

Terry (Winardi, 1994:1) mengatakan 'konflik biasanya mengikuti suatu pola yang teratur, yang terdiri dari empat macam tahapan, yaitu: pertama-tama timbul suatu krisis tertentu, kedua gejala eskalasi ketiksesuaian paham terjadi, ketiga konfrontasi menjadi pusat perhatian dan keempat krisis selanjutnya dialihkan dalam arti dilakukan penelitian-penelitian tentang apakah keluhan-keluhan yang disampaikan dapat benar atau tidak'.

### *Jenis-Jenis Konflik*

Menurut Engkoswara & Komariah (2010:166) jenis-jenis konflik terdiri atas: (1) konflik peranan yang terjadi didalam diri seseorang (*personale conflict*), (2) konflik antar peran (*interrole conflict*), dimana orang menghadapi persoalan karena dia menjabat dua atau lebih fungsi yang saling bertentangan, (3) konflik yang timbul karena seseorang harus memenuhi harapan beberapa orang (*intersender conflict*), (4) konflik yang timbul karena disampaikannya informasi yang saling bertentangan (*intrasender conflict*)".

### *Sumber-Sumber Konflik*

Menurut Murni dan Veithzal (2009:805) mengatakan konflik yang terjadi biasanya disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya karena faktor komunikasi (*communication factors*), faktor struktur tugas maupun struktur organisasi (*job structure or organization structure*), faktor yang bersifat personal (*personal factors*) hingga faktor lingkungann (*environmental factors*).

### **Bentuk Konflik**

Berdasarkan akibatnya, Winardi (1994:5) konflik dapat berbentuk destruktif dan konstruktif'. Konflik destruktif menimbulkan kerugian bagi individu atau organisasi yang terlibat didalamnya. Konflik demikian biasa terjadi apabila dua orang anggota organisasi tidak dapat bekerja sama karena terjadi sikap pemusuhan antar mereka (sebuah konflik emosional destruktif) atau apabila anggota-anggota sebuah komite tidak dapat bertindak, karena mereka tidak dapat mencapai persesuaian paham tentang tujuan-tujuan kelompok (sebuah konflik yang *substantive destruktif*).

### **Manajemen Konflik**

Menurut Murni dan Veithzal (2009:346) "Manajemen konflik adalah pemecahan masalah dibawah tekanan dan lingkungan emosional". Adanya batasan dalam resolusi konflik memungkinkan pemimpin pendidikan memberikan penekanan pada periode singkat dimana terdapat sistem Pendidikan diluarnya.

Menurut Dunnete (Usman, 2009:468) lima strategi untuk mengatasi konflik dalam lima kemungkinan, yaitu 1) pemaksaan (*forcing*) atau *competing*, 2) penghindaran (*avoiding*), 3) kompromi (*compromising*), 4) kolaboratif (*collaborating*), dan 5) penghalusan (*smoothitng*).

Menurut Griffin (Veithzal dan Murni, 2009:292) ada tiga pendekatan dalam manajemen konflik, yaitu: 'menstimulus

konflik (*stimulating conflict*), mengendalikan konflik (*controlling conflick*), dan menyelesaikan dan menghilangkan konflik (*resolving and eliminating conflict*)'.

### **Produktivitas**

#### ***Hakikat Produktivitas***

Administrasi pendidikan, pada dasarnya adalah suatu alat untuk mencapai tujuan pendidikan yang produktif. Itu sebabnya pada bagian awal ini menjelaskan beberapa konsep produktivitas.

Dalam Doktrin pada konferensi Oslo, 1984 tercantum definisi umum produktivitas semesta, yaitu produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit (Sinungan, 2009:16).

Sedangkan menurut Murni dan Veithzal (2009:369) produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.

Namun pada hakikatnya pengertian produktivitas bukan hanya terbatas pada aspek keluaran dibagi masukan. Akan tetapi pengertian produktivitas menyangkut aspek sikap dan mental terhadap kualitas dan kapasitas kerja itu sendiri. Dengan demikian, pembaharuan pandangan hidup dengan memuliakan hasil kerja merupakan faktor kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja.

### ***Produktivitas Pendidikan***

Didalam Pendidikan, produk-tivitas mengandung arti cara penggunaan input yang *manageable* berupa *man, money, material, method* dalam melakukan proses Pendidikan terutama dalam mengelola pembelajaran yang bermakna sehingga tercapai peningkatan hasil (*output*) yang diinginkan secara efektif dan efisien. (Engkoswara dan Komariah, 2010:40).

Produktivitas Pendidikan dapat dilihat dari output pendidikan yang berupa prestasi, serta proses Pendidikan yang berupa suasana Pendidikan. Prestasi dapat dilihat dari masukan yang merata, jumlah tamatan yang banyak, mutu tamatan yang tinggi, relevansi yang tinggi dan dari sisi ekonomi yang berupa penyelenggaraan penghasilan. Sedangkan proses atau suasana tampak dalam kegairahan belajar, dan semangat kerja yang tinggi serta kepercayaan dari berbagai pihak. Secara sederhana produktivitas Pendidikan dapat diukur dengan melihat indeks pengeluaran riil Pendidikan, dengan cara menjumlahkan pengeluaran dari banyaknya peserta didik yang di didik.

### ***Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Produktivitas Pendidikan***

Proses Pendidikan dipengaruhi oleh banyak faktor, ada 30 faktor yang menjadi variabel produktivitas yang dapat dinyatakan secara singkat sebagai berikut :

1) Pada level keempat (tertinggi) yang mempengaruhi produktivitas secara tidak

langsung adalah efektivitas (*performance*) dan efisiensi (penggunaan sumber).

2) Pada level ketiga, yang mem-pengaruhi produktivitas secara tidak langsung adalah keterampilan (*skill*), motivasi, metode dan biaya.

3) Pada level kedua, yang mempengaruhi produktivitas terdiri atas kepemimpinan, pengalaman, iklim, insentif jadwal, struktur organisasi, teknologi dan material.

Pada level pertama, adalah yang paling tidak langsung pengaruhnya atas produktivitas adalah kemampuan, gaya, latihan, kondisi fisik, kesatuan, kesadaran sosial, tingkat aspirasi, proses, pembagian tugas, kebijaksanaan, penelitian dan pengembangan, badan usaha dan perlengkapannya, standar dan kuantitas, Mali (Engkoswara & Komariah, 2010:39).

## **HASIL PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### ***Jenis-Jenis Konflik***

Hasil temuan dilapangan menunjukkan bahwa didalam organisasi Akademi Kebidanan Muhammadiyah terdapat beberapa jenis konflik yaitu : konflik yang terjadi antar individu, selain itu konflik dalam diri seseorang juga terjadi, jenis konflik lainnya yang terjadi di Akademi kebidanan Muhammadiyah yaitu konflik antar kelompok seperti konflik yang terjadi antar unit Konflik lainnya adalah konflik yang terjadi antar pimpinan dengan staf dari unit yang berbeda.

#### ***Sumber-Sumber Konflik***

Konflik yang terjadi bersumber dari faktor

komunikasi, Sumber-sumber konflik lainnya yaitu adanya perbedaan-perbedaan dalam tujuan. menengah ( setingkat pembantu direktur), Sumber-sumber konflik lainnya yang terjadi di Akademi Kebidanan Muhammadiyah adanya interdependensi (ketergantungan) aktivitas-aktivitas kerja. Sumber-sumber konflik lainnya yaitu adanya perbedaan-perbedaan dalam tujuan

### ***Bentuk Konflik.***

Menurut pimpinan, dosen serta staf di Akademi kebidanan Muhammadiyah konflik-konflik yang terjadi didalam organisasi Akademi Kebidanan Muhammadiyah selama ini belum berdampak buruk terhadap kinerja organisasi, bahkan semakin hari para personel di Akademi Kebidanan Muhammadiyah terus meningkat kinerjanya. Pimpinan mengatakan tingkat kinerja yang ditampilkan oleh anggota organisasi menjadikan Akademi Kebidanan Muhammadiyah semakin produktif dan hal ini terlihat dari tingginya peminat yang masuk serta peningkatan kualitas dan kuantitas lulusannya.

### ***Pendekatan dalam Manajemen Konflik***

Pimpinan Akademi Kebidanan Muhammadiyah Banda Aceh berperan sebagai penengah (mediator) baik konflik antar individu maupun konflik antar unit kerja. Sebelum konflik diselesaikan oleh pimpinan puncak atau direktur, terlebih dahulu konflik diselesaikan di tingkat Pembantu Direktur. Dalam hal mengelola konflik pimpinan di Akademi Kebidanan Muhammadiyah Banda Aceh berusaha menyelesaikannya dengan cara penggunaan keterampilan-keterampilan

komunikasi, Pendekatan dalam manajemen konflik pimpinan menggunakan metode stimulasi, metode pengurangan atau pengendalian konflik serta metode penyelesaian konflik.

### ***Manajemen Konflik dan Produktivitas***

Pendekatan-pendekatan manajemen konflik yang dilakukan oleh pimpinan selama ini merupakan salah satu hal yang berdampak terhadap peningkatan produktivitas organisasi.

Akademi Kebidanan Muhammadiyah adalah lembaga dengan nilai akreditasi B+. Setiap tahunnya Akademi Kebidanan Muhammadiyah menerima mahasiswi baru yang rata-rata berjumlah kurang lebih 150 orang setiap tahunnya,. Setiap Tahun Ajaran baru Akademi Kebidanan Muhammadiyah Banda Aceh, menerima calon mahasiswa Rata-rata pendaftar yang berminat melanjutkan pendidikan ke Akademi Kebidanan Muhammadiyah setiap tahunnya sebanyak kurang lebih 400 sampai dengan 500 orang. Setiap tahunnya juga Akademi Kebidanan Muhammadiyah rata-rata menghasilkan lulusan sebanyak kurang lebih 150 orang.

### ***Pembahasan***

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat memberikan deskripsi hasil penelitian dikaitkan dengan konsep-konsep teoritis manajemen konflik dan peningkatan produktifitas organisasi.

### ***Jenis-jenis Konflik***

Berdasarkan data atau temuan dilapangan mengenai jenis-jenis konflik yang ada di Akademi kebidanan Muhammadiyah banda Aceh

menunjukkan adanya relevansi dengan konsep-konsep teoritis tentang jenis-jenis konflik.

Murni dan Veithzal (2009:806) mengatakan konflik dalam diri seseorang terjadi akibat seseorang harus memilih tujuan yang saling bertentangan. Konflik antar individu terjadi sering kali disebabkan oleh adanya perbedaan tentang isu tertentu, tindakan, dan tujuan dimana hasil bersama sangat menentukan

Berdasarkan teori diatas tergambar bahwa jenis konflik yang terjadi di Akademi Kebidanan Muhammadiyah Banda Aceh merupakan sesuatu yang lazim terjadi mengingat sebuah organisasi terdiri dari berbagai karakter individu yang memiliki nilai, tindakan dan tujuan yang berbeda, dimana perbedaan-perbedaan ini dapat memicu pertentangan . Pertentangan akan semakin besar jika kondisi anggota organisasi sangat heterogen.

### ***Sumber-Sumber Konflik***

Berdasarkan hasil temuan dan kajian dilapangan yang melatar belakangi timbulnya konflik di Akademi Kebidanan Muhammadiyah sering terjadi akibat kesalahan komunikasi, ketergantungan tugas. Penyebab lainnya juga karena tindakan pimpinan pada tingkat Pudir (Pembantu Direktur) melaksanakan tindakan tidak sesuai dengan hal yang telah disepakati bersama. Kondisi lain yang melatar belakangi konflik di Akademi Kebidanan Muhammadiyah adalah penempatan personel yang dianggap tidak layak. Hal-hal yang melatarbelakangi konflik di AKBID Muhammadiyah memiliki relevansi yang kuat jika dihubungkan dengan konsep-konsep teoritis.

Menurut Murni dan Veithzal (2009:808) ada

beberapa hal yang melatar belakangi/menyebabkan konflik, yaitu: (1) Saling ketergantungan tugas; (2) Perbedaan tujuan dan prioritas; (3) Faktor birokratik (Lini-Staf); (4) Kriteria penilaian prestasi yang saling bertentangan; (5) Persaingan terhadap sumber daya yang langka; (6) Sikap Menang-Kalah.

Berdasarkan teori diatas dan dikaitkan dengan hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa sumber-sumber konflik yang terjadi di Akademi Kebidanan Muhammadiyah Banda Aceh merupakan kondisi yang lazim terjadi dalam dinamika organisasi.

### ***Bentuk- Bentuk Konflik***

Dari hasil temuan dilapangan mendapatkan data bahwa konflik yang terjadi didalam organisasi Akademi Kebidanan Muhammadiyah selama ini belum berdampak buruk terhadap kinerja organisasi. Bahkan setiap tahunnya kinerja organisasi semakin meningkat seiring dengan peningkatan produktivitas.

Kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor pengetahuan, keterampilan, motivasi dan peran individu yang bersangkutan. Kinerja individu akan mempengaruhi kinerja kelompok dan akhirnya kinerja ini akan mempengaruhi kinerja organisasi. Kinerja kelompok juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terkait dengan karakteristik tim. Sementara kinerja organisasi dipengaruhi oleh beragam karakteristik tim (Yamin, 2010:130).

Berdasarkan teori diatas tergambar bahwa banyak komponen yang dapat menciptakan atmosfir organisasi dengan kinerja tinggi yaitu terdiri dari 12 pilar, jika seluruh pilar diaplikasikan dapat mendorong terciptanya prestasi kerja



maksimal personel melalui keterlibatan, kemandirian, manajemen, komitmen, otonomi dan pemberdayaan personel.

### ***Pendekatan dalam manajemen konflik***

Dari hasil temuan data di lapangan. Dalam penyelesaian konflik pimpinan Akademi Kebidanan Muhammadiyah Banda Aceh berperan sebagai penengah (mediator) baik konflik antar individu maupun konflik antar unit kerja.

Pendekatan dalam manajemen konflik dengan menggunakan metode stimulasi, pengendalian atau pengurangan konflik serta metode penyelesaian konflik juga dilakukan oleh pimpinan Akademi Kebidanan Muhammadiyah Banda Aceh.

Pendekatan manajemen konflik yang dilakukan oleh pimpinan sudah sesuai jika dihubungkan dengan teori yang dikemukakan oleh Veithzal dan Murni (2009:292), cara mengelola konflik adalah : (1) Metode stimulasi konflik; (2) Metode pengurangan konflik; (3) Metode penyelesaian konflik.

### ***Manajemen Konflik dan Produktivitas***

Dari hasil temuan di lapangan didapatkan data dan informasi bahwa manajemen konflik yang dilaksanakan di Akademi Kebidanan Muhammadiyah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas organisasi.

Produktivitas Pendidikan dapat dilihat dari output pendidikan yang berupa prestasi, serta proses pendidikan yang berupa suasana pendidikan. Salah satu formula yang menentukan suasana belajar adalah: *Integrity* yaitu kemampuan organisasi

untuk mengontrol Konflik internal yang ditunjukkan oleh saling penyesuaian, kurangnya friksi, intensifnya komunikasi, dan besarnya consensus (Engkoswara & Komariah, 2010:40).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Konflik yang ada didalam organisasi AKBID Muhammadiyah adalah sesuatu hal yang wajar dan tidak dapat dihindari dalam organisasi mengingat setiap individu di dalam sebuah organisasi memiliki perbedaan-perbedaan baik itu perbedaan nilai, budaya juga tujuan.
2. Pada dasarnya jenis konflik yang terjadi didalam organisasi AKBID Muhammadiyah adalah hal yang lazim terjadi didalam dinamika sebuah organisasi. Dari 4 (empat) jenis konflik yang ada secara teori, jenis konflik yang muncul di AKBID Muhammadiyah adalah *personale conflict* yang merupakan konflik yang terjadi sebagai akibat dari peranan-peranan eksternal dan internal yang saling berbenturan, dan *intersender conflict* dimana seseorang misalnya pimpinan harus mengakomodir lebih dari satu sumber yang saling bertentangan.
3. Bentuk konflik yang terdapat didalam organisasi AKBID Muhammadiyah membawa dampak yang positif terhadap organisasi terbukti dari penampilan kerja atau kinerja yang diperlihatkan oleh anggota organisasi Jika dilihat kenyataan dilahan dan dibandingkan dengan teori

maka hal-hal yang melatar belakangi munculnya konflik di AKBID Muhammadiyah adalah suatu hal yang sering terjadi dalam suatu organisasi seperti konflik yang disebabkan oleh adanya ketergantungan tugas dimana satu pihak tidak dapat menyelesaikan tugasnya sesuai rencana dikarenakan pihak lain belum menyelesaikan tugas. Latar belakang lainnya yaitu karena ketidakmampuan anggota organisasi dalam mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

4. Pimpinan pada di AKBID Muhammadiyah pada prinsipnya sudah menjalankan tugasnya dalam menyelesaikan konflik agar konflik tersebut tidak berkembang dalam bentuk yang negatif dengan cara menerapkan konsep-konsep manajemen konflik untuk menyelesaikan konflik yang muncul dalam organisasinya. Konsep yang digunakan selama ini pada dasarnya sudah efektif, hal ini terlihat dimana hampir 90% dari anggota organisasi memperlihatkan kinerja yang baik .
5. Organisasi Akademi Kebidanan Muhammadiyah sudah memperlihatkan produktivitas yang baik. Selain itu pimpinan Akademi Kebidanan Muhammadiyah terus melakukan upaya-upaya dalam rangka peningkatan produktivitas organisasinya, selain menerapkan manajemen konflik yang baik juga dengan cara terus meningkatkan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan maupun

sumber daya alamnya dengan cara terus menerus memperbaiki kurikulum sesuai dengan standar serta terus berupaya meningkatkan sarana dan prasarana dalam menunjang proses pembelajaran.

### **Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mengimpikasikan sebagai berikut:

1. Jenis-jenis konflik yang terjadi di Akademi Kebidanan Muhammadiyah merupakan jenis konflik yang lazim terjadi dalam dinamika organisasi, jika konflik ini dapat dipertahankan terus pada batas optimum melalui pendekatan-pendekatan manajemen konflik yang dilakukan oleh pimpinan dan pihak lainnya dapat memberi energi pembaharuan pada organisasi.
2. Konflik dapat bersumber dari beberapa kondisi Jika ada konflik selalu muncul dari sumber yang sama terus, terutama konflik antar unit kerja dikhawatirkan akan membawa rasa frustrasi dari para personel organisasi. Rasa frustrasi ini dapat mengakibatkan hilangnya kompetisi secara sehat dan menyebabkan pihak yang bersangkutan “melarikan” diri dari tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
3. Bentuk konflik yang terdapat pada organisasi Akademi kebidanan Muhammadiyah masih berada pada intensitas yang moderat, dalam artian konflik yang terjadi menguntungkan bagi organisasi yang bersangkutan. Kondisi ini berimplikasi terhadap peningkatan

keaktivitas dan inovasi anggota serta menyusutnya ketegangan-ketegangan antar pribadi dikarenakan mereka dapat mengekspresikan perasaan dan keinginannya sehingga individu bekerja mengacu pada mencapai tujuan organisasi secara efektif yang berimplikasi terhadap tingkat produktifitas organisasi.

4. Pendekatan-pendekatan dalam manajemen konflik dilakukan sesuai dengan kondisi konflik. Kegiatan ini merupakan salah satu fungsi pimpinan. Pendekatan-pendekatan dalam manajemen konflik jika dilaksanakan sesuai dengan intensitas konflik dapat terus membawa para personel meningkatkan kinerjanya sehingga organisasi menjadi lebih produktif.
5. Manajemen konflik merupakan salah satu fungsi manajemen. Manajemen konflik yang dilaksanakan berpengaruh terhadap tingkat efektifitas organisasi. Suatu organisasi dapat produktif apabila pencapaian tujuan dilakukan dengan menggunakan prinsip efektifitas dan efisiensi. Selama konflik dikelola dengan baik maka berpengaruh terhadap produktivitas organisasi. Produktivitas sekolah berkaitan dengan bagaimana menghasilkan lulusan secara kuantitatif dan kualitatif, dalam suasana yang menyenangkan. Suasana pendidikan yang menyenangkan salah satunya ditentukan oleh faktor *Integrity* yaitu kemampuan organisasi untuk mengontrol konflik internal yang ditunjukkan oleh saling penyesuaian, kurangnya friksi,

intensifnya komunikasi dan besarnya konsensus.

### Saran

1. Prinsip-prinsip manajemen konflik yang telah dilaksanakan oleh pimpinan di Akademi Kebidanan Muhammadiyah Banda Aceh selama ini sebaiknya terus dipertahankan. Pimpinan diharapkan dapat menjadi pihak utama dalam menyelesaikan konflik-konflik yang terjadi, maksudnya pimpinan merupakan orang yang terlibat secara aktif di dalam situasi konflik yang berkembang. Pada kasus apapun juga, diharapkan pimpinan di Akademi Kebidanan Muhammadiyah baik pada level *top manager* ataupun pada level *middle manager* harus menjadi partisipan yang terampil dalam dinamika konflik, andaikata ingin membentuk hasil yang konstruktif dari konflik yaitu berupa prestasi puncak dari para anggota organisasi yang pada akhirnya berdampak pada produktifitas organisasi.
2. Diharapkan kepada seluruh staf dan dosen dapat memahami keberadaan konflik dan menggunakan tehnik-tehnik penyelesaian yang sesuai dengan manajemen konflik. Diharapkan terus kepada staf dan dosen untuk tetap menggunakan tehnik komunikasi yang efektif dalam menjalin hubungan, karena komunikasi merupakan salah satu komponen yang sangat berperan dalam menyelesaikan konflik.
3. Untuk beberapa konflik yang sampai saat ini masih terus terjadi, diharapkan kepada

pimpinan untuk dapat menyelesaikan dengan bijak. Pada kesempatan ini penulis menyarankan kepada pimpinan Akademi Kebidanan Muhammadiyah dapat menyelesaikan konflik dengan menggunakan gaya manajemen konflik yang bersifat “kolaborasi” yaitu dimana pimpinan bersikap kooperatif, maupun asertif; berupaya untuk mencapai kepuasan benar-benar setiap pihak yang berkepentingan, dengan jalan bekerja melalui perbedaan-perbedaan yang ada; mencari dan memecahkan masalah demikian rupa, hingga setiap orang mencapai keuntungan sebagai hasilnya.

Winardi, 1994. *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*. Bandung : Mandar Maju.

Yamin, M., 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada.

#### DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Engkoswara dan Komariah, 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., dan Konopaske, R., 2009. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. 11 Edition. New York: McGraw-HillIrwin.
- Muhammadiyah, A., 2011. *Panduan Umum Mahasiswa Akademi Kebidanan Muhammadiyah Banda Aceh*. AKBID Muhammadiyah : Banda Aceh.
- Murni, S., dan Veithzal. R., 2009. *Education Management, Analisis Teori dan Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Nasution, S., 1998. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, P., dan Sondang, 2006. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M., 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2007. *Metodelogi Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Terry, George R., Stephen Franklin, 1982. *Principles of Manajemen*. Illionois: Homewood.
- Tilaar, 2009. *Kebijakan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Usman, H., 2009. *Manajemen Teori,Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.