

MANAJEMEN STRES DALAM ISLAM

(Konsep, Aplikasi dan Solusi dalam Pandangan Islam)

Pengarang :

Muhammad Rizal I Dewi Urip I Yulizar I Samsurijal
Hasan I Irma Suryani Lubis I Nurul Hasanah I
Hamidah I Sohiron I Variza Aditiya I Murah Syahrial I
Muslim Marpaung I Zamhir I Irfan



Editorial :
Dr. David Efendi. SE.M.Si

Penerbit :

UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i. Penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Ilak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Ilak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran,kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman scbagai bahan ajar;dan
- iv. Penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Ilak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Ilak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000000,00 (lima ratus juta rupiah).

MANAJEMEN STRES DALAM ISLAM

(KONSEP, APLIKASI DAN SOLUSI DALAM PANDANGAN
ISLAM)



HAK CIPTA DILINDUNGI UNDANG-UNDANG

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian isi buku ini dalam bentuk apapun, baik secara elektronik maupun mekanis, termasuk memfotocopy, merekam dan dengan sistem penyimpanan lainnya tanpa izin tertulis dari penulis.

MANAJEMEN STRES DALAM ISLAM

(KONSEP, APLIKASI DAN SOLUSI DALAM PANDANGAN
ISLAM)

PENULIS :

Muhammad Rizal I Dewi Urip I Yulizar I
Samsurijal Hasan I Irma Suryani Lubis I
Nurul Hasanah I Hamidah I Sohiron I Variza
Aditiya I Murah Syahrial I Muslim Marpaung
I Zamhir I Irfan



Editorial :

Dr. David Efendi SE.,M.Si.

PENERBIT



MANAJEMEN STRES DAN KONFLIK DALAM
ORGANISASI (KONSEP, APLIKASI DAN SOLUSI
DALAM PANDANGAN ISLAM)

Penulis

Muhammad Rizal I Dewi Urip I Yulizar I Samsurijal
Hasan I Irma Suryani Lubis I Nurul Hasanah I Hamidah
I Sohiron I Variza Aditiya I Murah Syahrial I Muslim
Marpaung I Zamhir I Irfan

Editor

Dr. David Efendi SE.,M.Si.

Desain Sampul

Immanuel Sigalingging

Cetakan : April 2025

ISBN : 978-602-6552-94-5

Diterbitkan pertama kali oleh:



LARISPA

Jl.Sei Mencirim Komplek Lalang Green Land I Blok C No. 18

Medan, Sumatera Utara Kode Pos 20352

Telp. (061) 80026116, Fax : (061) 8002 1139

Surel: info@larispa.co.id dan dpppkmpi@gmail.com

Hp: +62 812 608 1110

Website : www.larispa.co.id dan www.pkmpi.org

KATA PENGANTAR EDITORIAL

Assalamualikum Wr Wb.

Puji syukur kami kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga Editorial bisa menyelesaikan buku ini, buku ini sebagai pendamping pada matakuliah Manajemen Stres dan konflik Organisasi pada mahasiswa fakultas ekonomi di tingkat sarjana, magister dan doktor yang di tulis oleh Anggota Perkumpulan Konsultan Manajemen Pendidikan (PKMPI/www.pkmpi.or.id)

Buku dihadirkan untuk memberikan sudut pandang islam untuk menambah Kasanah keilmuan . Dengan membahas tentang konsep, aplikasi dan solusi dalam pandangan islam buku ini terdiri dari 13 BAB yang di Hasilkan dari Seluruh Wilayah RI.

BAB I Pendahuluan Konflik dalam kontek Perilaku organisasi/ Dr. Muhammad Rizal SE.,M.Si.,Ak.,CMA [UNIMED], BAB II Stres dan Perilaku Individu/ Dr. Dewi Urip, S.Pd,S.E., MM [STIESIA Surabaya], BAB III Kinerja Organisasi/ H.Yulizar Baharudin, S.Ag.,MM [STIE Bangkinang] / Yulizar (STIE Bangkinang), BAB IV Manajemen Stres dalam Kinerja Organisasi/ **Dr. Samsurijal Hasan. SP.,MM** [Unv Pahlawan- Bangkinang], BAB V. Stres Dan Konflik dalam Organisasi/ Irma Suryani Lubis, SE.,M.Si [Polimed Medan], BAB VI Manajemen Konflik Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi/ Nurul Hasanah [STKIP Budidaya Binjai], BAB VII. Manajemen Konflik dalam Kinerja Organisasi/ Hamidah D. M.Pd [STKIP Budidaya Binjai], BAB VIII. Pandangan Islam terhadap Stres/ Dr. Sohiron, M.Pd.I. (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau), BAB IX Solusi Stres dalam Islam / Variza Aditiya, S.Sos., M.Si [STIA Lancang Kuning Dumai], BAB X Padangan Islam terhadap konflik dalam Organisasi/Dr.Murah Syahril, M.Sh.Ec. (Institut Agama Islam Lukman Edy), BAB XI Solusi Konflik dalam Islam/ Dr. H. Muslim Marpaung, SE. M.Si (Politeknik Negeri Medan), BAB XII. Kepemimpinan yang Visioner (Visionary Leadership)/ Dr. Zamhir Basem, SE.,MM [STIE Bangkinang], BAB XIII Kepemimpinan Dalam Konsep Islam (Dr. Irfan SE.,MM [UMSU]

Terima kasih ke pada tim LARISPA dan PKMPI yang melakukan editing akhir buku ini serta semua pihak atas kerjasamanya mulai dari awal sampai selesainya buku ini. buku ini masih jauh dari sempurna sehingga segala masukan dan kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak sangat penulis dan Editorial harapkan.

Surabaya, 08 April 2025

Dr. David Efendi. SE.,M.Si



DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| KATA PENGANTAR EDITORIAL | i |
| DAFTAR ISI | 1 |
| BAB I KONFLIK DALAM KONTEK PERILAKU ORGANISASI | 3 |
| Organisasi Sebagai Suatu Sistem. | 3 |
| Konflik sebagai Bagian Perilaku Organisasi..... | 6 |
| Konsepsi-Konsepsi Tentang Konflik | 18 |
| Rangkuman | 21 |
| PROFIL PENULIS | 23 |
| BAB II STRES DAN PERILAKU INDIVIDU | 25 |
| 1. Pendahuluan | 25 |
| 2. Hakekat Stres | 27 |
| 3. Penyebab Stres Individu | 31 |
| 4. Stres dan Performansi Kerja Gejala dan Faktor-faktor Penyebab Stres (<i>Stressor</i>)..... | 34 |
| 5. Gejala Stres Faktor-faktor Penyebab Stres (<i>Stressor</i>) | 35 |
| 6. Kiat Mengatasi Stres..... | 45 |
| 7. Rangkuman | 49 |
| PROFIL PENULIS | 51 |
| BAB III MANAJEMEN STRES DAN KINERJA ORGANISASI | 53 |
| 1. Stres Kerja | 53 |
| 2. Usaha Mengatasi Stres Individu | 56 |
| 3. Konsep Manajemen Stres | 59 |
| 4. Strategi Manajemen Stres | 59 |
| 5. Manfaat Manajemen Stres | 60 |
| PROFIL PENULIS | 63 |
| BAB IV STRES DAN KONFLIK DALAM ORGANISASI | 64 |
| 1. Stres Dan Konflik dalam Organisasi | 64 |

| | |
|--|-----------|
| 2. Mengidentifikasi Sumber-sumber Konflik | 64 |
| 3. Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi..... | 66 |
| PROFIL PENULIS | 68 |
| BAB V SUMBER MASALAH PENYEBAB KONFLIK | 70 |
| 1. Manusia makhluk sosial | 70 |
| 2. Organisasi Formal dan Informal..... | 72 |
| 3. Stres dalam Organisasi | 78 |
| 4. Strategi Menangani Stres Kerja..... | 84 |
| 5. Konflik dalam organisasi..... | 89 |
| 6. Faktor-Faktor Penyebab Konflik | 92 |
| PROFIL PENULIS | 7 |
| BAB VI MANAJEMEN KONFLIK DALAM PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI | 70 |
| 1. Manajemen Konflik | 9 |
| 2. Model Stimulasi (Stimulation) Konflik Organisasi | 11 |
| 3. Model Pengurangan (Reduce) Konflik Organisasi | 11 |
| 4. Alternatif Model Manajemen Konflik yang Inovatif..... | 11 |
| 5. Prosedur Implementasi Model Manajemen Konflik | 12 |
| 5. Asumsi Model 12 | |
| 6. Poses Manajemen Konflik | 12 |
| 7. Kriteria Keberhasilan | 13 |
| PROFIL PENULIS | 14 |
| BAB VII PANDANGAN ISLAM TERHADAP STRES DAN KONFLIK DALAM ORGANISASI | 15 |
| 1. Pandang Islam Terhadap Stres | 15 |
| 2. Konsep Stres dalam Islam..... | 16 |
| 3. Faktor Penyebab Stres dalam Islam..... | 17 |
| 4. Manajemen Stres dalam Organisasi Islam | 17 |
| 5. Perspektif Islam dalam Mengatasi Stres | 17 |
| PROFIL PENULIS | 23 |
| BAB VIII Pandangan Islam terhadap Stres..... | 24 |

| | |
|--|-----------|
| 1. Pendahuluan | 24 |
| 2. Konsep Stres dalam Islam | 25 |
| 3. Faktor Penyebab Stres dalam Islam | 26 |
| 4. Manajemen Stres dalam Organisasi Islam | 26 |
| 5. Perspektif Islam dalam Mengatasi Stres | 27 |
| 6. Rangkuman | 27 |
| 7. Evaluasi | 28 |
| PROFIL PENULIS | 34 |
| BAB IX Solusi Stres dalam Islam..... | 36 |
| 1. Pendahuluan | 36 |
| 2.. Solusi Spritual..... | 38 |
| 3. Solusi Sosial | 40 |
| 4. . Solusi Fisik dan Mental | 42 |
| 5. . Kesimpulan..... | 44 |
| PROFIL PENULIS | 46 |
| BAB X Padangan Islam terhadap konflik dalam Organisasi | 47 |
| 1. Pendahuluan | 47 |
| 2. Konflik Dalam Prespektif Islam..... | 48 |
| 3. Strategi Islam Dalam Mengelola Konflik Dalam Organisasi | 50 |
| PROFIL PENULIS | 55 |
| BAB XI Solusi Konflik dalam Islam..... | 57 |
| 1. Pengertian Konflik dan Kehidupan manusia | 57 |
| 2. Faktor penyebab timbulnya konflik..... | 64 |
| 3. Dampak konflik dalam organisasi | 73 |
| 4. Penyelesaian konflik dalam Islam | 76 |
| PROFIL PENULIS | 86 |
| BAB XII Kepemimpinan yang Visioner (Visionary Leadership) | 92 |
| 1.Pendahuluan | 92 |
| 2. Krakteristik Pimpinan Visioner | 94 |
| 3. Prinsip-Prinsip Kepemimpin Visioner..... | 97 |
| 4. Impelementasi Kepemimpinan Visioner Dalam Organisasi | 98 |

| | |
|---|------------|
| 5. Kesimpulan..... | 101 |
| PROFIL PENULIS | 102 |
| BAB XIII KEPEMIMPINAN DALAM KONSEP ISLAM..... | 103 |
| 1. Pendahuluan | 103 |
| 2. Peran Penting Kepemimpinan dalam Perspektif Islam | 106 |
| 3. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan dalam Perspektif Islam..... | 108 |
| 4. Nilai – Nilai Kepemimpinan dalam Perspektif Islam..... | 110 |
| 5. Model Kepemimpinan Islam..... | 112 |
| 6. Input dalam Model Kepemimpinan Islam | 113 |
| 7. Proses dalam Model Kepemimpinan Islam | 117 |
| 8. Output dalam Model Kepemimpinan Islam | 117 |
| Daftar pustaka | 120 |
| PROFIL PENULIS | 126 |



- BAB 1 Pendahuluan Konflik dalam kontek Perilaku organisasi/ M.Rizal [UNIMED]**
- BAB II Stres dan Perilaku Individu/ Dr. Dewi Urip, S.Pd,S.E., MM [STIESIA Surabaya]**
- BAB III Kinerja Organisasi/ Yulizar Baharudin [STIE Bangkinang] / Yulizar (STIE Bangkinang)**
- BAB IV Manajemen Stres dalam Kinerja Organisasi/ Samsurijal Hasanl [Unv Pahlawan- Bangkinang]**
- BAB V. Sumber Masalah Penyebab Konflik/ Irma Suryani Lubis [Polimed Medan]**
- BAB VI MANAJEMEN KONFLIK DALAM PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI / Nurul Hasanah [STKIP Budidaya Binjai]**
- BAB VII. Manajemen Konflik dalam Kinerja Organisasi/ Hamidah D. M.Pd [STKIP Budidaya Binjai]**
- BAB VIII. Pandangan Islam terhadap Stres/ Dr. Sohiron, M.Pd.I. (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau)**
- BAB IX Solusi Stres dalam Islam / VARIZA ADITIYA, S.Sos., M.Si [STIA Lancang Kuning Dumai]**
- BAB X Padangan Islam terhadap konflik dalam Organisasi/Dr.Murah Syahrial, M.Sh.Ec. (Institut Agama Islam Lukman Edy)**
- BAB XI Solusi Konflik dalam Islam/ Muslim Marpaung , (Politeknik Negeri Medan)**
- BAB XII. Kepemimpinan yang Visioner (Visionary Leadership)/ Zamhir [STIE Bangkinang]**
- BAB XIII Kepemimpinan Dalam Konsep Islam (Irfan UMSU)**

BAB I

KONFLIK DALAM KONTEK PERILAKU ORGANISASI

Dr. Muhammad Rizal SE.,M.Si.,A.K.,C.MA [UNIMED]

Organisasi Sebagai Suatu Sistem.

Definisi organisasi seringkali dirumuskan sesuai kepentingan serta tergantung pada konteks dan perspektif keilmuan dari seseorang yang merumuskannya. Terdapat puluhan atau bahkan mungkin lebih mengenai definisi organisasi. Organisasi adalah setiap bentuk perserikatan manusia, untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi adalah suatu sistem kerja sama yang terkoordinasi secara sadar dan dilakukan oleh dua orang atau lebih. Istilah organisasi tentunya tidak asing lagi di telinga masyarakat, terutama oleh para kaum intelek yang sedang mengenyam pendidikan tinggi. Dalam kehidupan manusia organisasi memegang peranan yang sangat penting, baik itu di dalam pemerintahan, lembaga swasta, bahkan dalam organisasi sosial masyarakat. Istilah organisasi diambil dari bahasa Yunani yaitu organon yang berarti alat. Disini dapat dilihat bahwa organisasi adalah sebuah alat administrasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Siregar, dkk 2021). Organisasi memiliki beberapa unsur diantaranya unsur kerja sama, orang atau anggota yang bekerja sama, serta unsur tujuan bersama yang telah ditetapkan untuk dicapai. Pada umumnya organisasi

dianggap sebagai sebuah sistem terbuka. Dari sini dapat diartikan bahwa organisasi itu merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan yang pada dasarnya memiliki tujuan umum (Anggoro, dkk, 2022).

[1]

Dalam organisasi, suatu "sikap" dianggap penting karena sikap itu memengaruhi perilaku kerja. Perilaku organisasi menunjukkan bahwa pemahaman sikap dan perilaku individu pada akhirnya akan dibawa pada saat individu tersebut berkerja dalam organisasi. Persepsi seseorang tentang diri dan lingkungannya menjadi arahan bagi diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian, tujuan dari ilmu perilaku organisasi adalah sebagai berikut.

- a. Menjelaskan bagaimana perilaku organisasi, baik individu maupun kelompok dalam organisasi;
- b. Menganalisis atau menguraikan berbagai sebab dan akibat dari suatu perilaku individual atau kelompok dalam organisasi, serta hubungannya dengan produktivitas personel dan kinerja organisasi;
- c. Memprediksi dan memecahkan berbagai persoalan yang muncul pada interaksi manusia dalam organisasi, baik interaksi dengan orang maupun dengan lingkungannya.

Perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi ilmu terapan yang mengkaji hubungan antar manusia dalam organisasi, baik manusia sebagai individu maupun sebagai anggota kelompok, serta hubungan antara manusia dan organisasi Artinya, bahwa perilaku organisasi bisa mendeskripsikan, menjelaskan, memprediksi, dan

dapat mengendalikan perilaku manusia dalam organisasi. Dengan mempelajari perilaku organisasi, akan dapat membantu manajer mengidentifikasi masalah yang dihadapi, menentukan bagaimana cara mengoreksinya, dan mengetahui bahwa perubahan-perubahan akan membuat suatu perbedaan, yakni dengan menggunakan pendekatan berperilaku, sehingga dengan pendekatan perilaku organisasi akan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas pegawai dalam organisasi.

Manusia dalam memenuhi kebutuhannya tidak bisa berdiri sendiri. Agar kebutuhan itu dapat terpenuhi maka manusia harus berorganisasi. Organisasi merupakan suatu alat yang diperlukan dalam masyarakat untuk mencapai tujuan tertentu melalui suatu tindakan yang harus dilakukan dengan kerjasama. Handayani (1983) menyatakan organisasi adalah suatu kelompok manusia yang saling kerjasama dan menyumbangkan usahanya terhadap tercapainya suatu tujuan. Dengan kata lain, organisasi merupakan sarana atau alat bagi orang-orang dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diharapkan yang di dalamnya terdapat hubungan kerja yang saling berhubungan satu sama lain.

Pada dasarnya di dalam suatu organisasi terdapat pola-pola hubungan yang saling berkaitan satu sama lain dan setiap individu dalam organisasi tersebut yang ditunjukkan dalam bentuk perilaku atau usahanya dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Perilaku menunjuk pada tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan. Perilaku seseorang dalam suatu organisasi itu ditentukan oleh banyak faktor. Adakalanya perilaku seseorang dipengaruhi oleh kemampuannya, ada pula karena

kebutuhannya dan ada juga karena dipengaruhi oleh pengharapan dan lingkungannya. Oleh karena banyaknya faktor yang memengaruhi perilaku manusia, sehingga seringkali sesuatu organisasi akan menghadapi kesulitan di dalam menciptakan suatu keadaan yang memimpin ke arah tercapainya efektivitas pelaksanaan kerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dipahami bahwa perilaku organisasi adalah suatu bidang studi terapan yang mempelajari tingkah laku manusia atau perilaku manusia dalam suatu organisasi, baik manusia dalam kapasitasnya sebagai individu maupun manusia sebagai kelompok, serta hubungan antara manusia dan variabel yang relevan dengan organisasi dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi. Sebagai suatu bidang studi, perilaku organisasi mempelajari tiga determinan dalam organisasi, yaitu individu/ perorangan, kelompok, dan struktur. Perilaku organisasi secara langsung berhubungan dengan pengertian, ramalan dan pengendalian terhadap tingkah laku orang-orang dalam suatu organisasi, dan bagaimana perilaku orang-orang tersebut memengaruhi usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi.

Konflik sebagai Bagian Perilaku Organisasi

Suatu pemahaman akan konsep dan dinamika konflik ialah bagian vital studi perilaku organisasional. Seperti konsep-konsep lain yang dibahas dalam tulisan ini, konflik adalah sangat kompleks. Konflik sering diartikan berbeda oleh orang yang

berbeda pula dan dapat mencakup kerangka intensitas dari perbedaan pendapat “sepele” sampai perang antar negara.

Pada hakekatnya konflik merupakan suatu pertarungan menang kalah antara kelompok atau perorangan yang berbeda kepentingannya satu sama lain dalam organisasi. Atau dengan kata lain, 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-nilai yang telah mereka anggap benar, dan memaksa pihak lain untuk mengakui nilai-nilai tersebut baik secara halus maupun keras.

Untuk mengetahui adanya konflik, sebenarnya dapat diketahui dari hubungan-hubungan yang ada, sebab hubungan yang tidak normal pada umumnya suatu gejala adanya konflik. Misalnya ketegangan dalam hubungan, kekakuan dalam hubungan, saling fitnah-menfitnah. Bila pemimpin mengetahui adanya gejala-gejala tersebut memang itu merupakan konflik. Tidak semua konflik diketahui gejala-gejalanya maka untuk dapat mengetahui konflik seawal mungkin pimpinan harus bertindak aktif.

Sebelum era 1970-an, konflik dipandang sebagai sesuatu hal negatif atau buruk. Para pimpinan atau manajer cenderung menghindari atau berusaha meminimalkan konflik dalam unit yang mereka pimpin. Kemudian pandangan tersebut bergeser di era selanjutnya. Pada era 1970-an hingga 1990-an, konflik dipandang sebagai sesuatu yang memiliki titik optimal yakni tingkat konflik yang sedang. Tanpa adanya konflik, orang-orang atau individu

dalam organisasi tidak menemukan tantangan, kehilangan potensi kreatif dan ketajaman dalam penyelesaian masalah. Akan tetapi ketika terjadi konflik yang berlebihan, kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan dapat mengalami penurunan. Oleh karena itu perlu upaya agar konflik senantiasa dikelola pada tingkat optimal.

Kemudian paham terbaru membedakan konflik menjadi konflik konstruktif dan konflik relasional. Konflik konstruktif adalah sebuah jenis konflik dimana orang-orang memfokuskan diskusi mereka pada isu tertentu dengan tetap menjaga respek terhadap orang-orang dengan sudut pandang lain. Sementara itu, konflik hubungan (*relationship-conflict*) merupakan jenis konflik dimana orang-orang lebih memfokuskan perhatian pada karakteristik-karakteristik dari orang lain daripada perhatian terhadap isu sebagai sumber konflik (McShane & von Glinow, 2010:330).

Konflik atau pertentangan dalam kondisi tertentu akan mampu mengidentifikasi sebuah proses pengelolaan lingkungan dan sumber daya yang tidak berjalan secara efektif, konflik mampu mempertajam gagasan bahkan dapat menjelaskan kesalahpahaman (Mitchell, B., Setiawan, B. dan Rahmi, D.H, dalam Wahyudi, 2006). Konflik didefinisikan sebagai suatu proses interaksi sosial dimana dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih, berbeda atau bertentangan dalam pendapat dan tujuan mereka (Cummings, P.W. dalam Wahyudi, 2006). Konflik merupakan perbedaan pendapat dan pandangan di antara kelompok-kelompok masyarakat yang akan mencapai nilai yang sama (Alisjahbana, S.T. dalam Wahyudi, 2006). Konflik mengacu pada pertentangan antar individu atau

kelompok yang dapat meningkatkan ketegangan sebagai akibat saling menghalangi dalam pencapaian tujuan sebagaimana dikemukakan sebagai berikut : *"Conflict in the context used, refers to the positions of persons or forces that gives rise to some tension. It occurs when two or more parties (individuals, groups, organization) perceive mutually exclusive goals, or events"* (Dubrin, A.J., dalam Wahyudi, 2006).

Konflik organisasi adalah ketidaksesuaian antara dua orang anggota organisasi atau lebih yang timbul karena fakta bahwa mereka harus berbagi dalam hal mendapatkan sumber-sumber daya yang terbatas, atau aktifitas-aktifitas pekerjaan dan atau karena fakta bahwa mereka memiliki status, tujuan, nilai-nilai atau persepsi yang berbeda (Stoner dan Wankel, 1986).

Dari beberapa definisi konflik menurut para ahli seperti yang diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa suatu organisasi yang sedang mengalami konflik dalam aktifitasnya menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Terdapat perbedaan pendapat atau pertentangan antar individu atau kelompok;
- b. Terdapat perselisihan dalam mencapai tujuan yang disebabkan adanya perbedaan persepsi dalam menafsirkan program organisasi;
- c. Terdapat pertentangan norma dan nilai-nilai individu maupun kelompok;
- d. Adanya sikap dan perilaku saling meniadakan, menghalangi pihak lain mendapat kemenangan dalam memperebutkan sumber daya organisasi yang terbatas.

Untuk bertahan dan mendominasi dunia yang kompetitif saat ini, sejatinya setiap pelaku organisasi harus diberi pekerjaan yang tepat dan seimbang untuk diselesaikan, harus bebas dari stres kerja, memiliki lingkungan kerja yang baik, dan peran harus didefinisikan secara jelas untuk menghindari munculnya konflik yang beragam. Berikut akan dikemukakan jenis-jenis konflik yang biasanya terdapat pada organisasi.

Konflik pribadi adalah konflik antara dua orang dan yang paling sering terjadi, yaitu ketika satu sama lain saling tidak suka atau terjadi benturan kepribadian (*personality clash*). Menurut Boston University FSAO, penyebab konflik di tempat kerja dapat berupa perbedaan kepribadian atau gaya, serta masalah pribadi seperti penyalahgunaan zat, masalah perawatan anak, dan masalah keluarga. Faktor organisasi seperti kepemimpinan, manajemen, anggaran, dan ketidaksepakatan mengenai nilai inti juga dapat berkontribusi. Konflik pribadi juga memiliki dimensi lain, yaitu konflik hubungan (*relationship conflict*).

Konflik hubungan mencerminkan ketidaksepakatan dan ketidaksesuaian di antara anggota kelompok dalam organisasi, tentang masalah pribadi yang tidak terkait tugas seperti gosip acara sosial, berita dunia, atau berita *hoax*. Ada beberapa konflik di tempat kerja lainnya yang disebabkan oleh atribut pribadi (*personal attributes*) yang harus dipahami oleh beberapa manajer, dan mereka memiliki andil untuk memperbaikinya. Ini termasuk konflik sosial (*social conflict*) yang mengacu pada perbedaan interpersonal, intragrup, dan antarkelompok (*intergroup*). "Konflik organisasi di tingkat interpersonal mencakup perselisihan antara rekan sejawat dan juga konflik antara atasan-bawahan (*supervisor- subordinate conflict*) (Barling & Cooper,

2008).

Menurut Aminah Ahmad (2008), sejumlah faktor yang terkait dengan individu dapat berkontribusi pada munculnya konflik keluarga-pekerjaan. Faktor-faktor tersebut adalah: (a) falsafah hidup (*life role values*), (b) orientasi peran gender (*gender role orientation*), (c) pusat kendali (*locus of control*), dan (d) perfeksionisme (*perfectionism*). Aminah Ahmad (2008) mengutip beberapa hasil penelitian, antara lain penggabungan nilai-nilai individu ke dalam riset konflik keluarga-kerja begitu penting, karena nilai-nilai peran kehidupan sangat penting dalam mengatur makna dan tindakan bagi orang-orang yang bekerja (Carlson, & Kacmar, 2000). Dalam menggabungkan nilai-nilai ke dalam riset konflik keluarga-kerja, Carlson & Kacmar (2000) telah menggunakan tiga perspektif ganda, yaitu sentralitas, prioritas, dan kepentingan (*centrality, priority, and importance*). Sentralitas (*centrality*) mengacu pada ekspresi nilai individu, yang berkaitan dengan bagaimana kerja sentral atau keluarga berada dalam kehidupan mereka jika dibandingkan dengan peran kehidupan lainnya. Dengan demikian, perbedaan sentralitas yang ditempatkan pada peran kerja atau keluarga, akan membantu dalam menjelaskan perbedaan pengalaman konflik keluarga-pekerjaan. Prioritas (*priorities*) mengacu pada bagaimana nilai individu diekspresikan, yang berkaitan dengan bagaimana individu memprioritaskan peran dalam kehidupan mereka.

Variasi nilai seperti yang diekspresikan dalam prioritas peran kehidupan, harus diarahkan pada pengalaman konflik kerja-keluarga yang berbeda. Peran kehidupan juga dapat dipandang dari sudut kepentingan (*importance*), yang mengacu pada ekspresi nilai yang termanifestasikan pada pentingnya posisi individu pada peran tertentu. Para periset menemukan bahwa individu yang menghargai pekerjaan melebihi

keluarga mengalami konflik keluarga-kerja yang lebih besar. Selain itu, sumber, tingkat, dan hasil konflik kerja-keluarga berbeda-beda tergantung pada nilai peran kehidupan yang dimiliki oleh individu, jika dinyatakan dalam hal kepentingan kerja dan kepentingan keluarga. Akan tetapi, perbedaan dalam proses konflik keluarga-pekerjaan tidak ditemukan untuk individu-individu, yang nilai-nilainya dinyatakan dalam hal prioritas atau sentralitas keluarga.

Timbul konflik kerja-keluarga lain yang terkait dengan individu, yang belum banyak diteliti yaitu orientasi peran gender. Hal ini mengacu pada kepercayaan individu tentang peran normal pria dan wanita, dalam memenuhi tanggung jawab keluarga dan pekerjaan (Harris & Firestone, 1998). Secara konseptual, orientasi peran gender dipandang sebagai rangkaian berkelanjutan dari orientasi peran gender tradisional, dimana peran laki-laki dan perempuan dipandang berbeda dan terpisah, untuk fokus pada orientasi peran gender nontradisional yang ditandai dengan pembagian peran antara laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu, pria yang melihat peran mereka dapat dipertukarkan dengan peran istri mereka, cenderung lebih bertanggung jawab atas tugas yang berkaitan dengan perawatan anak, persiapan makan, dan pembersihan daripada pria yang mendukung peran khusus antara pria dan wanita.

Sebuah studi yang dilakukan pada perawat wanita dan suami mereka oleh Aminah Ahmad (1999), menemukan bahwa perawat mengalami berbagai tingkat konflik dalam upaya memenuhi tuntutan pekerjaan dan peran keluarga. Sekitar dua pertiga perawat mengalami intensitas konflik sedang sampai tinggi. Orientasi peran gender suami berkisar dari tradisional sampai egaliter, setidaknya $\frac{3}{4}$ di antaranya memegang orientasi tradisional dengan orientasi egaliter, dan $\frac{1}{4}$

memegang orientasi egaliter. Hubungan negatif yang signifikan ditemukan antara orientasi peran gender suami dan konflik keluarga-pekerjaan istri. Hal ini menunjukkan bahwa wanita yang suaminya memiliki orientasi egaliter cenderung mengalami konflik kerja-keluarga yang kurang. Selain orientasi peran gender suami, orientasi tradisional perempuan atau harapan peran gender juga telah dipelajari. Cardenas, Mayor, dan Bernas (2004) dalam studi mereka tentang karyawan wanita yang terutama dari Afrika, Amerika, dan Kaukasia, mengungkapkan bahwa ekspektasi peran gender tradisional mereka terkait secara positif dengan gangguan keluarga yang dialami di tempat kerja. Carnicer et. al, (2004) telah menemukan bahwa wanita Spanyol yang lebih percaya pada peran gender tradisional, mengalami konflik kerja-keluarga yang lebih besar. Ada sejumlah faktor disposisi yang dapat memengaruhi hubungan kerja-rumah.

Kepribadian dapat mempengaruhi jenis dan jumlah persyaratan peran kerja dan rumah yang dialami individu, persepsi individu tentang persyaratan kerja dan persyaratan rumah, dan strategi penanganan yang digunakan untuk mengatasi gangguan kedua peran tersebut. Wayne dkk. (2004) menemukan hubungan positif antara neurotisme dan kedua arah gangguan kerja-rumah, dan hubungan negatif antara kesadaran dan gangguan di rumah-kerja.

Efektivitas negatif juga ditemukan terkait dengan gangguan di rumah- kerja. Demikian pula Ratanen, Pulkkinen, dan Kinnunen (2005) menemukan bahwa neurotisme secara positif terkait dengan konflik antarkeluarga dan konflik keluarga-pekerjaan. Sebuah studi oleh Bonebright, Clay, dan Ankenmann (2000) mengungkapkan bahwa pecandu kerja (*workholics*) ditemukan memiliki konflik kerja yang jauh

lebih signifikan daripada *non-workholics*. Selain faktor kepribadian ini, evaluasi diri (*self-evaluations*) cenderung berpengaruh pada persepsi rumah-kerja (Fride & Ryan, 2005).

Menurut teori konsistensi diri (Korman, 1970), individu akan mencari dan puas dengan peran yang memaksimalkan konsistensi kognitif. Mereka yang memiliki *self evaluations* lebih positif (termasuk harga diri, *self-efficacy*, dan perfeksionisme) akan memilih situasi di mana mereka dapat menjadi efektif, dan menghindari hal-hal yang tidak dapat mereka lakukan. Individu dengan evaluasi diri negatif sebenarnya dapat mengalami lebih banyak tekanan di rumah dan pekerjaan. Dengan demikian, ia akan merasakan adanya gangguan yang lebih besar (Fried and Ryan, 2005, Beauregard, 2006). Sampai saat ini, hanya sedikit riset yang meneliti hubungan antara lokus kontrol (*locus of control*) dan hasil kerja-keluarga. Sebuah studi tentang wanita Malaysia yang bekerja dengan keluarga mengungkapkan bahwa dengan lokus kontrol internal maka konflik antarkeluarga dapat dikendalikan (Noor, 2002). Andreassi dan Thompson (2007) melakukan studi yang lebih baru mengenai karyawan di Amerika Serikat, dan menemukan bahwa lokus kontrol internal berhubungan negatif dengan konflik antara pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan.

Cotae dan Montemayor (2012) mengemukakan bahwa faktor individu yang dapat memengaruhi munculnya konflik, yaitu (a) kecerdasan emosional (*emotional intelligence*), (b) tipe kepribadian (*personality type*), (c) kekurangan keterampilan (*skill deficiency*), dan (d) kekurangan perhatian (*attention deficit*). Cotae dan Montemayor (2012) mengutip beberapa hasil penelitian berikut.

a. Kecerdasan Emosional

Dengan menganalisis perusahaan-perusahaan Nigeria, Akinayo (2010) mengajukan konsep kecerdasan emosional, yang diartikan sebagai kemampuan individu untuk menjembatani hubungan antara konflik keluarga-kerja dan kepuasan kerja, dan hubungan antara konflik keluarga-pekerjaan dan komitmen karier. Dengan memenuhi tugas dan persyaratan ini selanjutnya memungkinkan seseorang, untuk memosisikan kepentingan perusahaan sebagai prioritas, yang pada akhirnya akan menunjukkan manfaat dalam bentuk situasi karier yang progresif. Dengan pengertian lain, seorang karyawan yang tidak mampu memediasi konflik kerja-keluarga, akan mengalami tingkat kepuasan kerja dan komitmen yang lebih rendah untuk berkarier pada organisasi yang sama. Oleh karena itu, kecerdasan emosional adalah faktor yang memiliki pengaruh dimana seseorang dapat memoderasi konflik dengan komitmen, terhadap tujuan organisasi dan karier pribadi.

b. Tipe Kepribadian

Mukhtar dan Habib (2010) dalam penelitian mereka terhadap perusahaan Timur Tengah, menemukan bahwa tipe kepribadian menjadi faktor penghubung antara konflik dan tipe kepribadian. Hubungan ini menunjuk pada kesimpulan bahwa individu memiliki tipe kepribadian yang berbeda, dan karena itu memiliki perbedaan dalam bentuk konflik dan manajemen konfliknya. Tipe kepribadian dan kecenderungan timbulnya konflik ditentukan oleh peringkat dua dimensi berikut; yakni keinginan individu untuk memuaskan kepentingan mereka sendiri versus keinginan untuk memuaskan masalah orang lain. Individu yang tertarik untuk memuaskan keprihatinan mereka sendiri memiliki karakteristik ekstrovert, dan karena itu memiliki kecenderungan yang lebih kuat untuk mengatasi konflik di dalam

lingkungan kerja. Oleh karena itu, ada identifikasi kuat antara tipe kepribadian dan konflik. Konflik memengaruhi cara penyelesaian tugas organisasi, karena tingkat komitmen mereka bervariasi secara signifikan. Jadi, tipe kepribadian memengaruhi konflik, manajemen konflik, dan komitmen karyawan terhadap sebuah organisasi (Mukhtar & Habib, 2010).

c. Kekurangan Keterampilan

Konsep kekurangan keterampilan dan pengaruhnya terhadap konflik, serta kemampuan perusahaan untuk mewujudkan tujuan telah diteliti selama beberapa dekade. Sebuah studi yang menonjol adalah penelitian Turnbull, et al. (2010), karena berfokus pada pengaruhnya di dalam organisasi dan juga kebutuhan untuk mengatasinya. Perbedaan antara kemampuan individu dan keterampilan yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas, aktivitas, atau produk dapat memengaruhi hasilnya. Hasil yang dicapai akan berada di bawah standar sehingga merugikan organisasi dalam memenuhi target, proyeksi produksi, dan kinerja. Oleh karena itu, kekurangan keterampilan menjadi faktor yang memiliki pengaruh terhadap konflik, dan akibatnya menciptakan lingkungan di mana komitmen karyawan berkurang secara signifikan.

d. Defisit Perhatian

Studi tentang karyawan AS dan Kanada oleh Coetzer & Trimble (2010) menemukan bahwa gangguan terkait orang dewasa, menghasilkan berbagai macam kesulitan dan inefisiensi di tempat kerja. Temuan ini terlihat secara signifikan dapat memengaruhi kemampuan tim kerja, untuk menawarkan respons terkait kinerja yang efektif dan efisien terhadap tugas terkait pekerjaan yang tampak monoton. Hal ini tentunya dapat menghasilkan konflik pada tingkat yang

lebih tinggi dengan karyawan dan manajer lainnya. Semakin tinggi situasi konflik muncul maka mengakibatkan semakin rendahnya komitmen afektif terhadap organisasi. Oleh karena itu, kekurangan perhatian memengaruhi kecenderungan seseorang terhadap konflik dan komitmen organisasi, karena tugas tidak dilakukan secara merata. Salah satu sindrom stres kerja yang paling umum dan sering tidak dikenal adalah *burnout*. Seperti penyakit, *burnout* berkembang perlahan dan mengalami tahap yang dapat dikenali. Menurut Robert Veninga & James Spradly (1981), terdapat lima tahap berikut dalam proses *burnout*.

- 1) Tahap kepuasan kerja, pada tahap ini individu senang dengan pekerjaan yang ia lakukan. Dia memberi energi lebih banyak, tetapi jika tidak diisi ulang dalam waktu yang tepat atau cukup maka tahap kedua berangsur-angsur akan terjadi.
- 2) Tahap kekurangan bahan bakar, pada tahap ini individu mulai merasa lelah, kekurangan energi, dan tidur menjadi terganggu. Ia mengeluh karena tidak dapat melakukan banyak hal seperti dulu, kreativitas rendah, ada kecenderungan untuk tidak membuat keputusan, dan mengarah pada meningkatnya sinisme.
- 3) Tahap gejala kronis, pada tahap ini individu mulai merasa lelah dan mungkin merasa sakit secara fisik. Ada gejala samar seperti mual, sakit kepala tegang, atau sakit punggung. Ada kecenderungan terbangun di pagi hari dan merasa lelah. Orang yang biasanya selalu tenang dan santai, menjadi marah atau selalu hampir kehilangan kesabaran.
- 4) Tahap krisis, pada tahap ini gejala menjadi kritis. Periode ini ketika pikiran seseorang hanya terpaku pada pekerjaan mereka. Pikiran

selalu disibukkan dengan masalah pekerjaan, bahkan saat orang tersebut menonton televisi atau dalam lingkungan keluarga dan makan malam. Terkadang ada dorongan kuat untuk melepaskan diri dari semua peran di pekerjaan, keluarga, dan lain-lain.

- 5) Tahap perincian akhir, pada tahap ini seseorang merasa tidak bisa melanjutkan berbagai perannya. Berbagai bentuk perilaku menyimpang pun bahkan dilakukan. Akhirnya, seseorang bisa mengalami gangguan mental atau fisik, dalam bentuk depresi atau serangan jantung.

Konsepsi-Konsepsi Tentang Konflik

Konflik tidak timbul secara serta merta melainkan melalui beberapa tahapan. Para ahli mencoba menguraikan lebih dalam mengenai penyebab dan proses terjadinya konflik dalam organisasi. Melalui artikel ini penulis mencoba menguraikan kembali salah satu pandangan tentang proses terjadinya konflik menurut Hendricks, W (1992) yakni :

- 1) Peristiwa sehari-hari : ditandai adanya individu yang merasa tidak puas atau jengkel terhadap lingkungan kerja;
- 2) Adanya tantangan : apabila terjadi masalah, individu cenderung saling mempertahankan pendapat dan menyalahkan pihak lain;
- 3) Timbulnya pertentangan : masing-masing individu atau kelompok bertujuan untuk menang dan mengalahkan kelompok lain.

Konflik dalam organisasi tidak terjadi secara alamiah dan terjadi bukan tanpa sumber penyebab. Penyebab terjadinya konflik dalam setiap organisasi amat bervariasi tergantung dari sudut

pandang individu menafsirkan, mempersepsi dan memberikan tanggapan dalam lingkungan kerjanya. Dikarenakan konflik dalam porsi tertentu dapat berdampak positif pada organisasi, maka mesti dikelola dengan baik dengan mengetahui faktor-faktor penyebabnya antara lain :

- 1) Konflik nilai
- 2) Kurangnya komunikasi
- 3) Kepemimpinan yang kurang efektif, pengambilan keputusan yang kurang adil
- 4) Ketidakcocokan peran
- 5) Produktifitas rendah
- 6) Perubahan keseimbangan
- 7) Konflik yang belum terpecahkan
- 8) Kebutuhan untuk membagi sumber-sumber daya yang terbatas
- 9) Perbedaan-perbedaan dalam berbagai tujuan
- 10) Saling ketergantungan kegiatan-kegiatan kerja; dan lain-lain.

Adapun dampak konflik, demi memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi, konflik seharusnya bukanlah sesuatu yang harus ditakutkan. Jika dikelola dengan baik, konflik dapat mendukung percepatan pencapaian tujuan organisasi. Konflik yang dikelola dengan baik dapat menumbuhkan kreatifitas, inovasi dalam pemecahan masalah dan menumbuhkan perubahan positif bagi pengembangan organisasi. Akan tetapi sebaliknya bila tidak dapat ditangani, konflik menyebabkan turunnya kinerja organisasi.

1. Dampak Konflik Sebagai Sesuatu Kekuatan Positif, antara lain :

- a. Kebutuhan untuk menyelesaikan konflik menyebabkan orang mencari jalan untuk mengubah cara-cara berlaku dalam hal pelaksanaan tugas-tugas;
 - b. Proses penyelesaian konflik dapat merangsang timbulnya perubahan positif dalam organisasi;
 - c. Upaya untuk mencari cara-cara menyelesaikan konflik, bukan saja membuahkan inovasi dan perubahan, tetapi sekaligus membuat perubahan lebih dapat diterima;
 - d. Efek menguntungkan bagi pegawai dalam menghadapi sebuah konflik dapat terjadi saat suasana kompetitif menjadi lebih intens yang mengakibatkan pegawai termotivasi untuk mengupayakan usaha yang lebih intensif demi tetap bertahan dalam organisasi, lebih-lebih untuk dapat 'memenangkan persaingan';
2. Dampak Konflik Sebagai Sesuatu Kekuatan Negatif, menurut Depdikbud (1983) yang dikutip oleh D. Deni Koswara (1994:2) antara lain :
- a. Konflik dapat menimbulkan perasaan tidak enak sehingga menghambat komunikasi;
 - b. Konflik dapat membawa suatu organisasi kearah disintegrasi;
 - c. Konflik menyebabkan ketegangan antara individu dan kelompok;
 - d. Konflik dapat menghalangi kerjasama antara individu;
- Konflik yang dibiarkan tanpa ditangani akan menimbulkan efek negatif yang lebih serius antara lain kecenderungan terpecahnya upaya ke arah pencapaian tujuan, habisnya sumber daya dalam organisasi untuk menangani konflik dan bukannya

digunakan untuk arah pencapaian organisasi, kemudian timbulnya beban psikologi antar karyawan.

Rangkuman

1. Organisasi sebagai wadah dimana orang-orang di dalamnya bergabung, memiliki visi, misi, nilai-nilai dan tujuan serta sasaran-sasaran tertentu. Adanya konflik antar kelompok atau antar anggota merupakan persoalan yang sering muncul selama berlangsungnya perubahan dalam organisasi
2. Pada hakekatnya konflik merupakan suatu pertarungan menang kalah antara kelompok atau perorangan yang berbeda kepentingannya satu sama lain dalam organisasi. Atau dengan kata lain, konflik adalah segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak.
3. Cote dan Montemayor (2012) mengemukakan bahwa faktor individu yang dapat memengaruhi munculnya konflik, yaitu (a) kecerdasan emosional (*emotional intelligence*), (b) tipe kepribadian (*personality type*), (c) kekurangan keterampilan (*skill deficiency*), dan (d) kekurangan perhatian (*attention deficit*).
4. Salah satu sindrom stres kerja yang paling umum dan sering tidak dikenal adalah *burnout*. Seperti penyakit, *burnout* berkembang perlahan dan mengalami tahap yang dapat dikenali.
5. Konflik dalam organisasi tidak terjadi secara alamiah dan terjadi bukan tanpa sumber penyebab. Penyebab terjadinya

konflik dalam setiap organisasi amat bervariasi tergantung dari sudut pandang individu menafsirkan, mempersepsi dan memberikan tanggapan dalam lingkungan kerjanya. Dikarenakan konflik dalam porsi tertentu dapat berdampak positif pada organisasi, maka mesti dikelola dengan baik dengan mengetahui faktor-faktor penyebabnya



PROFIL PENULIS



Muhammad Rizal Lahir di Pancurbatu 13 April 1976, menempuh Sarjana akuntansi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (1999) dan magister Akuntansi di Universitas Diponegoro (2001) tahun 2024 mendapat gelar Doktor Ekonomi Syariah dengan konsentrasi Akuntansi Syariah di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU).

aktif di organisasi pergerakan mahasiswa; ketua Senat fakultas (1997-1998), Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Kota Medan sampai dengan tingkat daerah Sumatera Utara (2020-2022). Pada tahun 2001 menjadi Dosen tetap di Jurusan Akuntansi Universitas Negeri Medan (UNIMED) dan pernah mengajar pada fakultas Ekonomi UMSU, dan Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara (UISU)

Pengabdian pada tridarma perguruan tinggi di wujudkan dengan mendirikan **Lembaga Riset Publik (LARISPA)** Indonesia, tahun 2003 www.larispa.co.id yang memberikan jasa penelitian, Pelatihan, konsultan manajemen pendidikan dan Riset Sektor publik berpusat di Medan dan memiliki perwakilan di 9 provinsi di Indonesia, telah mengkonsultasi pendirian perguruan tinggi dan peningkatan kualitas pendidikan berstandar Unggul di Indonesia, lebih dari 282 Perguruan Tinggi, melakukan survey dan konsultan pemenangan di berbagai daerah, serta aktif sebagai peneliti dan pelatih di tingkat nasional melalui **Perkumpulan Konsultan Manajemen Pendidikan (PKMPI)** www.pkmpi.org dan penggiat pendidikan dan www.arozzaq.sch.id dan praktisi di Kantor Jasa Akuntan (KJA) Habibi Pranata Rizal. <https://kja-habibipranatarizal.co.id>

Aktif di Asosiasi Dosen Akuntansi Indonesia <https://www.adaindonesia.or.id> dan memiliki Sertifikat keahlian akuntansi manajemen; CMA, CIBA, CBV dan praktisi keberlanjutan; CSRS dan CSRA. Aktif sebagai Editorial dan penulis buku; Akuntansi biaya, buku pintar manajemen keuangan, pemeriksaan akuntansi di Indonesia, Hukum bisnis, Manajemen Agribisnis sustainable, pengolahan data statistik menggunakan SPSS dan Akuntansi Manajerial

Email : muhammadrizal@unimed.ac.id

FB : Muhammadrizal

IG : ri4al_hasibuan
HP : 0811604291
Sintaid : 6033502



BAB II

STRES DAN PERILAKU INDIVIDU

Dr. Dewi Urip, S.Pd,S.E., MM [STIESIA Surabaya]

1. Pendahuluan

Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, stres merupakan reaksi yang diberikan seseorang secara fisik maupun emosional yang terjadi ketika terdapat perubahan terhadap lingkungan yang mengharuskan seseorang untuk menyesuaikan diri. Selain itu stres merupakan bagian penting dan terjadi alami pada kehidupan. Jika berlangsung lama dapat merusak kesehatan (Kemenkes RI, 2018).

Penggolongan stres berdasarkan persepsi pada individu terhadap stimulus yang dialami, berikut penggolongannya (Shahsavarani, Abadi, & Kalkhoran, 2015):

1) Eustres

Eustres merupakan stres yang bersifat positif yang memberikan efek yang menyenangkan. Eustres ini kadang-kadang memberikan persepsi positif dari suatu peristiwa dan menunjukkan reaksi tubuh yang positif juga serta respon kognitif terhadap stresor (Bienertova-Vasku, Lenart, & Scheringer, 2020). Eustres dapat meningkatkan kewaspadaan, kesiagaan mental, kemampuan kognitif, meningkatkan motivasi dalam hal menciptakan sesuatu (Shahsavarani, Abadi, & Kalkhoran, 2015).

2) Distres

Distres merupakan stres yang berkaitan dengan dampak negatif atau perasaan negatif dan gangguan fisik. Pada mahasiswa distres ketika mendapat beban kerja yang tinggi, persaingan dengan teman, dan adanya harapan dari orang tua (Azzahra, 2017). Pada keadaan distres individu akan mengalami keadaan psikologis negatif, menyakitkan, dan timbul keinginan untuk menghindarinya (Shahsavarani, Abadi, & Kalkhoran, 2015). Terdapat banyak dampak yang diakibatkan oleh distres, secara fisik distres mengakibatkan berkurangnya energi dari tubuh, nafsu makan menurun, dan sakit kepala. Distres pada mahasiswa dapat berpengaruh terhadap kecemasan, depresi, keinginan untuk bunuh diri, gangguan pola tidur, pola hidup yang buruk, dan sakit kepala, serta memiliki perasaan tidak berdaya (Musabiq & Karimah, 2018).

Terkait dengan mengatasi stres terutama dalam organisasi/lembaga, seorang pemimpin memegang peranan yang sangat penting, pemimpin yang peka adalah mereka yang selalu mendengarkan keluhan para karyawannya, seperti keluhan tidak cocok dengan rekan sejawat, tidak bisa bekerja optimal, suasana kerja yang tidak kondusif dan tidak membangun, penghasilan yang kurang memuaskan, pemimpin yang otoriter atau galak dan banyak seribu satu alasan dan keluhan-keluhan yang dapat menyebabkan stres di tempat kerja. Seperti yang telah disampaikan di awal bahwa stres tidak berarti harus negatif, stres juga bisa berakibat positif dan menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja jika stres dikelola dengan baik. Inilah yang kemudian dikenal dengan manajemen stres.

2 Hakekat Stres

Stres adalah suatu kondisi psikologis dan fisiologis yang dialami seseorang akibat adanya tekanan yang melebihi kemampuan mereka untuk mengatasi atau mengadaptasi. Stres dapat bersifat positif maupun negatif. Stres positif, seperti stres yang muncul karena adanya tantangan di lingkungan kerja, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Sementara itu, stres negatif, seperti stres yang muncul karena adanya konflik atau tekanan yang berlebihan, dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental dan fisik.

Beberapa ahli mendefinisikan stres sebagai respon non-spesifik tubuh terhadap setiap tuntutan. Stres juga dapat diartikan sebagai kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang saat mencapai suatu kesempatan di mana terdapat batasan atau hambatan. Setelah bagian pertama dikemukakan tentang konsep dasar konflik, bagian selanjutnya akan membahas tentang konsep dasar stres. Konflik dan stres bagaikan dua sisi mata uang, yaitu konflik dapat mengakibatkan stres, dan stres juga berpengaruh pada munculnya konflik. "Konflik karena perilaku supervisor, konflik dengan rekan kerja, konflik dengan bawahan, dan konflik karena kebijakan manajemen membuat pekerjaan dan lingkungan pekerjaan menjadi stres dan sulit bagi karyawan (Siu et al., 2002).

Ketika konflik terjadi, seseorang akan marah secara emosional atau mengalami perubahan emosi mendadak yang mengakibatkan stres. Menurut Sommerville & Langford (1994), stres terkait dengan konflik pekerjaan. Mereka menyatakan bahwa stres kerja mungkin merupakan pendahulu, atau

melengkapi, situasi konflik. Oleh karena itu, Barling & Phillips (1993) menyatakan bahwa stres dan konflik berkorelasi positif di tempat kerja. Demikian juga, Kim dan Ling (2001) melakukan penelitian tentang hubungan antara konflik kerjakeuarga dan pekerjaan-stres, dan mereka menemukan korelasi positif di antara dua kondisi tersebut.

Stres merupakan bagian dari kehidupan umat manusia. Semua orang dipastikan pernah mengalami stres walaupun volume, intensitas, dan tingkat keseringannya berbeda-beda. Stres juga diduga merupakan bagian dari kehidupan hewan. Mereka tahu mengapa ia harus lari atau berlindung, ketika menghadapi stres yang bersumber dari adanya bahaya yang mengancam mereka. Bahkan terkadang kita kagum terhadap tayangan dunia satwa di TV misalnya, yang memvisualkan upaya penyelamatan diri dari predator alami mereka. Upaya mereka begitu unik dan sungguh kreatif di saat mereka berada dalam kondisi bahaya dan stres.

Era modern ini memaksa kita menjadi manusia cenderung materialistis dan hedonistis, semuanya harus serba instan seakan hanya menekankan aspek-aspek lahiriah semata, yang akibatnya kehidupan manusia banyak yang mengalami kekosongan batin dan cenderung mengarah ke dekandensi moral, serta mengakibatkan kegersangan spiritual hingga menimbulkan gejala diri (tekanan diri) yang sering kita sebut stres. Pemahaman terhadap stres memiliki arti penting dalam kehidupan baik bagi individu maupun bagi organisasi, karena stres memiliki dampak positif maupun negatif, yang akan memengaruhi kehidupan dan perkembangan individu atau organisasi yang bersangkutan. Stres memiliki risiko terhadap kesehatan ketika frekuensi terjadinya begitu sering, yang

diperpanjang atau dikelola secara salah. Outcomes negatif dari stres pada tingkatan perorangan telah banyak didokumentasikan, dan termasuk sakit fisik dan mental, penurunan komitmen dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berpengaruh pada menurunnya motivasi dan kinerja, produktivitas, dan ketidakhadiran karena sakit. Beberapa penelitian telah menunjukkan fakta sebaliknya bahwa stres pada ambang tertentu membawa dampak positif, antara lain dapat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, serta membangkitkan motivasi dan kreativitas seseorang atau kelompok. Hubungan antara peningkatan stres dengan peningkatan kinerja dijelaskan oleh hukum Yerkes-Dodson (Yerkes-Dodson law), yang menyatakan bahwa kinerja terbaik akan dicapai ketika stres meningkat hingga mencapai batas optimum (bukan maksimum). Akan tetapi, setelah batas optimum tersebut maka kinerja akan menurun kembali. Oleh karena itu, yang perlu dilakukan dalam manajemen stres adalah stres bukan untuk dieliminasi, tetapi dikendalikan hingga mencapai batas optimal.

John Locke pernah berkata bahwa walaupun kecakapan pikiran itu bisa ditingkatkan melalui latihan, namun jangan sampai orang-orang yang terkena stres melampaui daya tahan dan kekuatan mereka. Kata melampau yang dikemukakan John Locke memiliki arti anjuran, agar orang-orang memahami batas-batas kemampuan coping (kemampuan menyesuaikan diri) mereka.

Pakar antropologi saat ini telah mengadakan penelitian lanjutan dan mengatakan bahwa tanpa evolusi dari kecakapan mengalami stres tingkat tinggi, kita tidak akan mungkin bisa berada di dunia ini (Allen Hamilton, 2007). Orang primitif bisa bertahan karena dia memiliki rasa khawatir dan takut (kecemasan) yang

terus-menerus terhadap bahaya yang mengancam, karena keterbatasannya sehingga dia berpikir bahwa dia harus melakukan sesuatu, yaitu membuat perlindungan diri mulai dari membuat rumah panggung (yang terkadang di atas pohon), lumbung makanan, sampai pada pakaian. Hal ini mengandung arti bahwa stres dapat memunculkan pikiran-pikiran kreatif sehingga dapat dikatakan siapa saja yang tidak memiliki stres justru akan mati, karena mereka tidak memiliki reaksi waspada untuk menyelamatkan hidupnya.

Hanya karena stres, dua kelenjar adrenalin dalam tubuh membuat waspada di masing-masing ginjal, dan terpacu oleh sinyal dari sistem susunan syaraf otomatis yang akan mengeluarkan hormon steroid adrenalin dan noradrenalin. Akibatnya, bronchioles melebar (dibutuhkan persediaan oksigen yang lebih untuk memproduksi energi), otot usus mengendur (diafragma merendah menyebabkan peningkatan volume udara yang dihirup), glycogen di dalam hati berubah menjadi glukosa (kadar gula darah meningkat), detak jantung dan tekanan darah meningkat (oksigen dan glukosa dibagikan dengan aliran yang lebih cepat), darah beralih dari sistem reproduksi (glukosa yang lebih serta oksigen membuat energi), pencernaan terhambat (darah dialihkan ke otot-otot dan melibatkan jaringan lain dalam pengerahan tenaga), sensor penglihatan meningkat (reaksi eksternal yang lebih cepat terhadap stimuli, kewaspadaan mental meningkat (respons yang lebih cepat pada stimuli yang diterima, serta pupil mata melebar (jauh pandangannya).

Dengan stres maka persepsi akan semakin positif, pandangan akan jauh lebih luas dan reaksi akan lebih cepat, ditambah dengan

munculnya energi yang luar biasa sehingga akan membuat kewaspadaan yang semakin meningkat. Oleh karena itu, orang yang stres adalah orang yang aman dan selamat, serta orang yang mempunyai pikiran maju yang siap bersaing dengan siapa saja tanpa pernah merasa puas. Kepuasan menurutnya adalah jalan tercepat menuju kehancuran.

3 Penyebab Stres Individu

a. Bersumber Dalam Diri Individu

Terkadang sumber stres dapat berasal dari individu tersebut seperti, *penyakit kronis, konflik* yang ada dalam diri, tidak memiliki *motivasi* atau tujuan hidup yang cukup jelas. Penyakit kronis dapat menjadi sumber stres karena dapat menimbulkan tuntutan fisik dan psikologis pada individu dan menimbulkan tingkat stres yang beragam tergantung pada penyakit kronis yang diderita dan umur dikarenakan umur sangat penting semakin tua usia maka kemampuan tubuh akan menurun. Stres yang timbul akibat adanya konflik yang ada pada dalam diri terjadi karena adanya dua motivasi yang berlawanan yang ada pada lingkungan sekitar dan dalam diri individu.

Menurut Miller (1959) terdapat beberapa prinsip mengenai konflik yaitu pendekatan dan penghindaran. Dari prinsip keduanya tersebut dibagi menjadi sebagai berikut (Sarafino & Smith, 2010):

- 1) *Approach-approach conflict*, memilih dua pilihan yang menarik namun bertentangan, dan disukai. Seperti seseorang yang sedang menurunkan berat

badan untuk memperbaiki kesehatan dan penampilannya, namun orang tersebut melihat makanan yang lezat. Pada keadaan ini semakin banyak keputusannya semakin besar juga stres yang dihasilkan. Umumnya konflik jenis ini cepat diselesaikan (Sarafino & Smith, 2010).

- 2) *Avoidance-avoidance conflict*, memilih dua pilihan yang tidak diinginkan atau individu harus memilih salah satu dan pilihan tersebut sama-sama dihindari. Seperti seseorang yang menderita penyakit serius melakukan terapi namun harus memilih salah satu diantara dua pilihan terapi yang kedua terapi tersebut memiliki efek samping yang tidak diinginkan. Individu yang sedang menghadapi konflik ini cenderung untuk menunda atau melarikan diri dalam mengambil keputusan, sering bimbang dan mengubah keputusan, atau meminta orang lain untuk membantu dalam membuat keputusan. Untuk penyelesaian konflik ini sulit untuk diselesaikan dan sangat menegangkan (Sarafino & Smith, 2010).
- 3) *Approach-avoidance conflict*, memiliki satu tujuan atau situasi memiliki ciri-ciri dari sisi baik dan buruk. Biasanya seseorang akan tertarik dengan pilihan tersebut namun berusaha juga untuk menghindari. Seperti individu yang memiliki kebiasaan merokok ingin berhenti. Pada keadaan ini individu dihadapkan konflik pilihan keinginan

untuk meningkatkan kesehatan diri, dengan kesulitan untuk berhenti melakukan kebiasaan merokok (Sarafino & Smith, 2010).

b. Bersumber Dari Dalam Keluarga

Tidak mengherankan jika sumber stres berasal dari orang-orang terdekat. Kita ketahui keluarga dapat memberikan kenyamanan yang luar biasa namun dapat menjadi sebagai sumber konflik atau memberikan tekanan pada individu. Masalah yang timbul dapat berupa masalah antar personal dari masalah keuangan, perbedaan pendapat. Selain itu dari sekian banyak sumber stres yang ada pada keluarga, adapun beberapa yang dapat menimbulkan tingkat stres yang tinggi yaitu, terdapatnya penambahan atau hadirnya anggota keluarga baru, konflik dalam pernikahan dan perceraian, serta kematian anggota keluarga (Sarafino & Smith, 2010). Dalam lingkungan keluarga, tuntutan dan sikap keluarga menjadi sumber stres yaitu tuntutan yang sesuai dengan keinginan orang tua untuk memilih jurusan saat kuliah, perjodohan, dan keinginan yang bertolak belakang dapat menimbulkan tekanan pada individu tersebut (Musradinur, 2016).

c. Bersumber Dari Dalam Komunitas

Berkontak dengan lingkungan diluar keluarga dapat memberikan banyak sumber stres. Pada anak-anak stres dapat timbul pada kondisi dilingkungan sekolah seperti kompetisi atau pertandingan. Pada orang dewasa stres yang timbul berkaitan dengan kondisi pada lingkungan kerja. Kondisi lingkungan tempat tinggal juga menjadi

sumber stres. Pada pekerjaan stres dapat timbul karena adanya tuntutan tugas yang disebabkan beban kerja terlalu tinggi dan aktivitas pada pekerjaan. Lingkungan dapat mengakibatkan timbulnya stres dikarenakan karena lingkungan tersebut ramai dan bising. Adanya tempat yang ramai menyebabkan berkurangnya respon terhadap lingkungan sekitar dan menahan diri untuk bergerak bebas. Kondisi lingkungan lain yang dapat menimbulkan stres, seperti daerah peperangan dan terorisme yang dapat menimbulkan perasaan terancam dan mempengaruhi kesehatan fisik (Sarafino & Smith, 2010).

4 Stres dan Performansi Kerja Gejala dan Faktor-faktor Penyebab Stres (*Stressor*)

Dewasa ini stres telah menjadi suatu fenomena yang menarik bagi para periset dari berbagai bidang ilmu, baik dijadikan sebagai variabel bebas, variabel terikat, maupun variabel moderator. Stres telah menjadi wabah yang menakutkan karena dalam berbagai lini kehidupan terdapat sumber stres (*stressor*), yang menjadi penyebab seseorang mengalami stres. *Stressor*, simtom, atau tanda-tanda orang mengalami stres telah banyak didokumentasikan, begitu juga dampaknya terhadap fisik, mental, emosional, dan perilaku. Situasi stres ada yang menguntungkan, tetapi ada juga yang tidak menguntungkan baik bagi pengembangan sumber daya manusia maupun bagi organisasi, baik organisasi bisnis, ataupun organisasi nirlaba seperti organisasi yang bergerak di bidang pendidikan. Serangan stres tidak pandang bulu dan bisa menjangkit siapa saja, kapan saja dan di mana saja sepanjang terdapat sumber stres. Oleh karena itu, pengetahuan mengenai penyebab, jenis,

dampak, dan upaya mengatasinya sangat dibutuhkan sehingga seseorang tidak terjebak pada kondisi stres yang berkepanjangan.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (Job stress) adalah pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan (King, 2010: 277). Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013: 155). Pendapat ini didukung oleh Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2006: 441) yang mendefinisikan mengenai stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

5 Gejala Stres Faktor-faktor Penyebab Stres (Stressor)

a. *Gejala-Gejala Stres*

Jika otak terasa lelah, sulit berkonsentrasi, dan membuat keputusan sederhana terasa sulit atau mungkin tampak seperti masalah besar, inilah salah satu dari gejala terkena stres. Pikiran menjadi kacau dan jika terus-menerus terjadi maka pikiran menjadi

tegang, kehilangan kesabaran, atau kehilangan semua perspektif sehingga merasa seperti putus asa.

Pola makan dapat berubah di bawah pengaruh stres. Kehilangan atau bertambahnya berat badan bisa menjadi pertanda stres jangka panjang. Demikian pula pola tidur yang berubah. Beberapa orang tidak dapat tidur atau mengalami mimpi buruk, sementara yang lain meskipun telah tidur sepuluh jam, namun masih belum merasa segar. Jika hal ini terjadi maka dapat menyebabkan ketegangan kronis, yang dapat menimbulkan perilaku seperti menggigit kuku, menarik rambut, dan menggoyangkan lutut.

Pikiran yang saling bertentangan biasa terjadi selama stres, yang diterjemahkan ke dalam ketegangan dan relaksasi alternatif sehingga menyebabkan gangguan pada tangan yang khas dan terkadang seluruh tubuh. Tremor otot vokal menunjukkan dengan suara gemetar khas atau tergegap. Terkadang kedutan bisa memengaruhi otot kecil yang terisolasi seperti yang ada di mulut atau kelopak mata.

Stres yang berkepanjangan dapat menguras semua energi bagi orang yang terkena stres. Ketegangan mental akan membuat seseorang kelelahan secara fisik. Tentu saja orang sangat berbeda dalam kapasitasnya menangani ketegangan itu, dan karenanya jumlah pekerjaan yang dapat mereka tangani sebelum merasa lelah sangat bervariasi. Akan tetapi, penting untuk mengenali batasan individu sendiri dan belajar beristirahat. Chandra Patel (1991) merangkum beberapa contoh tentang gejala stres mental, emosional, fisik, dan perilaku, yakni sebagai berikut.

1) Gejala Mental

Berikut beberapa indikator dari stres secara mental.

- a) Ketidakmampuan berkonsentrasi.

- b) Kesulitan dalam membuat keputusan yang sederhana.
- c) Kehilangan rasa percaya diri.
- d) Kelelahan yang tidak berarti.
- e) Penyimpangan memori.
- f) Kesulitan dalam membuat penilaian rasional.
- g) Perasaan kurang maksimal di bawah tekanan waktu.
- h) Membuat keputusan yang terburu-buru.
- i) Berpikir lengah.
- j) Kecenderungan untuk kehilangan perspektif.
- k) Bingung.
- l) Pelupa.
- m) Kehilangan gairah.
- n) Canggung.
- o) Hilangnya rasa humor.
- p) Pandangan yang kosong.
- q) Tingginya tingkat kecemasan dan ketakutan.
- r) Mudah marah kepada orang lain.

2) *Gejala Emosional*

Berikut beberapa indikator dari stres secara emosional.

- a) Kemarahan yang meledak.
- b) Kecemasan.
- c) Rasa takut atau serangan panik yang tidak rasional.
- d) Perasaan putus asa.
- e) Selalu merasa dalam keadaan permusuhan dan dendam.
- f) Merasa bersalah.
- g) Meningkatnya sinisme.

- h) Agresi yang tidak semestinya.
- i) Merasa depresi.
- j) Mimpi buruk.
- k) Merasa tidak aman.
- l) Meningkatnya kemurungan.
- m) Menangis atau bersedih.
- n) Takut akan kritik.

3) *Gejala Fisik*

Berikut beberapa indikator dari stres secara fisik.

- a) Otot tegang (bahu sakit, sakit punggung).
- b) Pernapasan yang tidak menentu.
- c) Telapak tangan berkeringat.
- d) Jari-jari dingin.
- e) Mulut kering.
- f) Terasa pusing.
- g) Dada nyeri.
- h) Suara bernada tinggi.
- i) Simpul di perut.
- j) Mual (Nausea).
- k) Frekuensi buang air kecil.
- l) Diare.
- m) Rahang kaku.
- n) Kegelisahan.
- o) Tangan gemetar.
- p) Pembekuan darah lebih cepat.
- q) Meningkatnya asam lambung.

- r) Meningkatnya produksi gula darah untuk energi.
- s) Tegangan pada otot bagian atas.
- t) Meningkatnya keringat dingin.
- u) Kelelahan, kelesuan, dan kehabisan energi.
- v) Sakit dan nyeri kronis di dalam dada, bahu, punggung, leher, dan di tempat lain di dalam tubuh.
- w) Gemuk atau kurus.
- x) Sistem kekebalan tubuh menurun.
- y) Jantung berdebar
- z) Perut melilit dan masalah alergi.

4) *Gejala Perilaku*

Berikut beberapa indikator dari stres secara perilaku.

- a) Banyak atau sedikit makan.
- b) Banyak atau sedikit tidur.
- c) Menggigit kuku.
- d) Menarik/menjambak rambut.
- e) Penarikan diri secara sosial.
- f) Mengabaikan penampilan atau kebersihan.
- g) Mengemudi dengan sembarangan.
- h) Menggoyangkan lutut, mengetuk jari, meringis, memukul bibir, dan sebagainya.
- i) Berhenti berbicara.
- j) Perilaku obsesif-kompulsif (memeriksa kunci, belanja, atau mencuci yang tidak perlu).
- k) Malas bekerja atau ketidakhadiran.
- l) Ceroboh

- m) Bertindak berlebihan.
- n) Marah yang meledak-ledak.
- o) Tidak dapat mencapai ketenangan
- p) Berbicara yang aneh.
- q) Menarik diri dari kejadian atau orang-orang
- r) Mengemudi kendaraan dengan cepat.
- s) Sering mengalami kecelakaan.
- t) Hubungan personal tidak berfungsi.
- u) Perubahan dalam aktivitas seksual.

Sedangkan menurut Greenberg (2012), terdapat beberapa teori yang berbeda tentang apa yang menyebabkan stres, serta dampaknya pada sakit dan penyakit, yaitu teori peristiwa kehidupan (*life-events theory*), teori ketahanan (*hardiness theory*), dan teori dukungan sosial (*social support theory*).

1. Teori Peristiwa Kehidupan (*Life-Events Theory*)

Teori yang dikembangkan oleh Holmes dan Rahe mengemukakan bahwa stres terjadi ketika situasi membutuhkan lebih banyak sumber daya, daripada yang tersedia. Misalnya, jika Anda mengikuti tes yang Anda tidak siap maka Anda mungkin akan mengalami stres. Untuk mengukur jenis stres ini, beberapa peneliti telah menyusun daftar kejadian kehidupan berat seperti kematian orang yang dicintai. Alasannya adalah semakin banyak kejadian yang dialami seseorang maka semakin besar stresnya.

DeLongis dan rekan-rekannya adalah pendukung teori ini, namun mereka menganggap kejadian kehidupan stres rutin lebih berat, jika dibandingkan dengan peristiwa besar yang jarang terjadi. Mereka

berpendapat bahwa kesibukan sehari-hari meski terlihat kurang penting bagi diri mereka sendiri, ternyata lebih stres daripada peristiwa besar. Misalnya, seorang ibu rumah tangga walaupun hanya bekerja mengurus rumah tangga di rumah, tingkat stresnya jauh lebih tinggi dibandingkan dengan suaminya yang bekerja di kantor. Sebuah teori lain tentang bagaimana kejadian hidup memengaruhi kesehatan adalah beban *allostatis*, yang pertama kali dikemukakan oleh McEwen.

Beban *allostatis* didasarkan pada hipotesis bahwa ada risiko fisiologis kumulatif, yang terkait dengan paparan terhadap stresor psikososial selama kehidupan seseorang. Beban *allostatis* mengusulkan bahwa mediator kunci untuk mencegah risiko penyakit adalah disregulasi sistem, yang dirancang untuk menyeimbangkan respons organisme terhadap tuntutan lingkungan. Ekspos stres menimbulkan respons adaptif fisiologis dalam keteraturan sistem, termasuk sistem saraf simpatik dan parasimpatis, serta sistem kardiovaskular dan kekebalan tubuh. *Allostasis* (terkait homeostasis) adalah pemeliharaan vitalitas adaptif sebagai respons terhadap perubahan keadaan lingkungan. Beban *allostatis* mengacu pada kehausan biologis kumulatif, yang dapat dihasilkan dari siklus respons yang berlebihan dalam sistem ini, karena mereka berusaha untuk mempertahankan *allostasis* dalam menghadapi tantangan lingkungan. Menurut teori tersebut, karena sistem ini terganggu dan tidak teratur, mereka mulai menunjukkan ketidakseimbangan pada mediator utama respons stres, seperti *glukokortikoid*, *katekolamin*, dan *sitokin aminatory proinfl*. Disregulasi kronis diyakini dapat memberikan risiko fisiologis kumulatif, untuk penyakit dan cacat tubuh yang menyebabkan kerusakan pada jaringan dan sistem organ utama.

2. Teori Ketahanan (*Hardiness Theory*)

Terdapat peneliti yang melihat stres dengan agak berbeda. Jangan fokus pada seberapa banyak kejadian stres yang Anda alami, tapi juga harus fokus pada sikap Anda terhadap kejadian tersebut. Jika Anda merasakan kejadian yang berpotensi menimbulkan stres, lalu dijadikan sebagai tantangan dan bukan sebagai ancaman maka semakin sedikit stres yang akan terjadi. Singkatnya, dalam memahami perubahan hidup dan tekanan lainnya kita harus memiliki persepsi positif dan membuang persepsi yang negatif.

Ketahanan seseorang dalam menghadapi stres tergantung pada bagaimana ia memandang stres sebagai suatu yang lucu, bagaimana mengurangi rasa tersinggung dan permusuhan, bagaimana cara untuk merasa lebih percaya diri, bagaimana perasaan mengendalikan kejadian yang memengaruhi hidup Anda (*locus of control*), mengurangi ketakutan (kecemasan) yang tidak realistis, serta menganggap stres sebagai tantangan dan berada dalam kendali Anda.

Greenberg (2012) mengemukakan beberapa hasil riset yang berkaitan dengan humor, yang terbukti dapat meningkatkan daya tahan terhadap kejadian stres. Seorang pria berusia tujuh puluh tahun memiliki istri baru, yakni seorang wanita muda dan lincah yang berusia dua puluh tahun. Istrinya mengatakan "Kamu bodoh, tua! Anda membuat saya hamil!" Pria itu menjawab, "siapa yang menelepon, *please*?" Jika digunakan secara tepat, humor telah terbukti menjadi cara efektif untuk mengatasi stres dan meredakannya. Investigasi penelitian telah mengesahkan kesimpulan ini.

Komedian Bill Cosby yang anaknya dibunuh, menyarankan jika Anda bisa tertawa maka Anda bisa selamat dari situasi apa pun. Meskipun kita menyadari manfaat humor, ironisnya bahwa seiring bertambahnya usia maka kita semakin jarang tertawa terbahak-bahak.

Anak-anak yang berusia empat belas tahun tertawa terbahak-bahak setiap empat menit, sementara orang dewasa Amerika tertawa hanya 15 kali sehari.

Efek humor pada kesehatan telah dipelajari selama bertahun-tahun. Humor menghasilkan perubahan fisiologis dan psikologis. Tawa meningkatkan aktivitas otot, aktivitas pernafasan, pertukaran oksigen, detak jantung, dan produksi katekolamin dan endorfin. Efek ini segera diikuti oleh keadaan relaksasi, di mana respirasi, denyut jantung, tekanan darah, dan ketegangan otot menurun ke bawah tingkat normal. Efek psikologis termasuk menghilangkan kecemasan, stres, dan ketegangan; jalan keluar untuk permusuhan dan kemarahan; sebuah pelarian dari kenyataan; dan sarana untuk menoleransi krisis, tragedi, dan penyakit kronis atau kecacatan.

Humor dan tawa telah terbukti memiliki manfaat kesehatan untuk orang tua dan untuk populasi lainnya, karena humor telah terbukti memperbaiki fungsi sistem kekebalan tubuh, meningkatkan toleransi rasa sakit, dan mengurangi respons stres, bahkan saat ini telah diadopsi sebagai terapi yang digunakan di rumah sakit.

Humor dan tawa juga bermanfaat bagi pasien yang menerima perawatan paliatif, yang dirancang untuk membuat pasien lebih nyaman daripada menyembuhkannya. Humor bahkan telah disarankan sebagai alat untuk mengatasi gangguan stres *posttraumatic*, dan mengatasi terorisme. Akan tetapi, humor yang digunakan secara tidak tepat justru bisa menimbulkan stres negatif (*distres*). Sands menyatakan bahwa siapa pun yang telah melihat ekspresi terluka dan bingung di wajah orang lain sebagai tanggapan atas ucapan ironis, atau ingat bagaimana perasaannya sebagai objek lelucon maka telah menyaksikan kekuatan humor menyebabkan *distres*. Sands

selanjutnya mengemukakan bahwa efek humor tidak selalu bisa ditebak. Konsekuensinya, disarankan agar humor digunakan dengan hati-hati untuk membantu orang lain mengatasi stres agar tidak memperburuk situasi. Jika potensi efek negatif dari humor dinilai minimal maka jangan ragu untuk menggunakan humor sebagai daya tahan terhadap stres.

3. Teori Dukungan Sosial (*Social Support Theory*)

Dukungan sosial bisa berupa berbagai bentuk. Misalnya, dukungan emosional bisa membantu Anda merasa lebih baik tentang diri Anda, atau bisa juga berupa bantuan finansial. Bagaimanapun, dukungan sosial dapat mengatasi kejadian tersebut dan menurunkan tingkat stres. Greenberg (2012) menjelaskan tentang peranan kesehatan spiritual sebagai dukungan sosial untuk mengatasi stres. Menurutnya, terlepas dari semua kemajuan teknologi beberapa tahun terakhir, 90 persen populasi dunia masih terlibat dalam beberapa bentuk praktik keagamaan dan spiritual.

Menurut peneliti kesehatan dan peneliti koroner terkemuka dari Lifestyle Heart Trial, Dr. Dean Ornish, kurangnya kesehatan emosional dan spiritual adalah penyebab utama penyakit jantung, karena stres yang berkembang akibatnya mendorong berkembangnya perilaku kesehatan negatif, yang menempatkan individu pada risiko penyakit jantung. Program Dr. Ornish juga mencakup kegiatan yang dirancang untuk membantu individu, dalam meningkatkan keterhubungan mereka dengan diri sendiri, orang lain, dan kekuatan yang lebih tinggi.

Klinik Pengurangan Stres Jon Kabat-Zinn juga mengakui pentingnya kesehatan spiritual untuk mengurangi stres dan kesehatan umum. Dengan menggunakan meditasi kesadaran, pasien klinik diajari

untuk hidup pada saat ini, menjadi sangat sadar akan perasaan, pikiran, dan sensasi. Hasilnya adalah penurunan rasa sakit kronis, kecemasan, stres, dan depresi. Oleh karena itu, disarankan agar memanfaatkan teknik seperti meditasi, pencitraan, dan dukungan kelompok dalam kerangka kerja yang luas. Hal ini digunakan untuk meningkatkan komponen kesehatan spiritual seperti kesadaran diri, keterkaitan dengan orang lain, serta makna dan tujuan dalam hidup daripada memandangi mereka secara sempit sebagai teknik pengurangan stres, seperti hanya membantu orang agar tenang atau melarikan diri dari masalah mereka.

6 Kiat Mengatasi Stres

Ada beberapa cara untuk mengatasi stres adalah sebagai berikut :

- a. Olahraga: Lakukan olahraga ringan seperti berjalan kaki, yoga, atau bersepeda untuk mengurangi stres dan meningkatkan mood.
- b. Makan Bergizi: Konsumsi makanan yang seimbang dan bergizi untuk menjaga kesehatan fisik dan mental.
- c. Istirahat: Pastikan Anda mendapatkan istirahat yang cukup dan tidur yang nyenyak untuk mengurangi stres.
- d. Relaksasi: Lakukan teknik relaksasi seperti meditasi, deep breathing, atau progressive muscle relaxation untuk mengurangi stres dan meningkatkan relaksasi
- e. Dukungan Sosial: Jalinlah hubungan dengan keluarga, teman, atau komunitas untuk mendapatkan dukungan sosial dan mengurangi stres

Selain itu usaha dalam mengatasi stress yaitu :

- a. Prinsip Homeostatis.

Stres merupakan pengalaman yang tidak menyenangkan dan cenderung bersifat merugikan. Oleh karena itu setiap individu yang mengalaminya pasti berusaha mengatasi masalah ini. Hal demikian sesuai dengan prinsip yang berlaku pada organisme, khususnya manusia, yaitu prinsip homeostatis. Menurut prinsip ini organisme selalu berusaha mempertahankan keadaan seimbang pada dirinya. Sehingga bila suatu saat terjadi keadaan tidak seimbang maka akan ada usaha mengembalikannya pada keadaan seimbang. Prinsip homeostatis berlaku selama individu hidup. Sebab keberadaan prinsip pada dasarnya untuk mempertahankan hidup organisme. Lapar, haus, lelah, dll. merupakan contoh keadaan tidak seimbang. Keadaan ini kemudian menyebabkan timbulnya dorongan untuk mendapatkan makanan, minuman, dan untuk beristirahat. Begitu juga halnya dengan terjadinya ketegangan, kecemasan, rasa sakit, dst. mendorong individu yang bersangkutan untuk berusaha mengatasi ketidakseimbangan ini.

b. Proses Coping terhadap

Stres Upaya mengatasi atau mengelola stress dewasa ini dikenal dengan proses coping terhadap stress. Menurut Bart Smet, coping mempunyai dua macam fungsi, yaitu : (1) Emotional-focused coping dan (2) Problem-focused coping. Emotionalfocused coping dipergunakan untuk mengatur respon emosional terhadap stress. Pengaturan ini dilakukan melalui perilaku individu seperti penggunaan minuman keras, bagaimana meniadakan fakta-fakta yang tidak

menyenangkan, dst. Sedangkan problem-focused coping dilakukan dengan mempelajari keterampilan-keterampilan atau cara-cara baru mengatasi stres. Menurut Bart Smet, individu akan cenderung menggunakan cara ini bila dirinya yakin dapat merubah situasi, dan metoda ini sering dipergunakan oleh orang dewasa. Berbicara mengenai upaya mengatasi Stres, Maramis berpendapat bahwa ada bermacam-macam tindakan yang dapat dilakukan untuk itu, yang secara garis besar dibedakan menjadi dua, yaitu (1) cara yang berorientasi pada tugas atau task oriented dan (2) cara yang berorientasi pada pembelaan ego atau ego defence mechanism.

Mengatasi stres dengan cara berorientasi pada tugas berarti upaya mengatasi masalah tersebut secara sadar, realistis, dan rasional. Menurut Maramis cara ini dapat dilakukan dengan "serangan", penarikan diri, dan kompromi. Sedangkan cara yang berorientasi pada pembelaan ego dilakukan secara tidak sadar (bahwa itu keliru), tidak realistis, dan tidak rasional. Cara kedua ini dapat dilakukan dengan : fantasi, rasionalisasi, identifikasi, represi, regresi, proyeksi, penyusunan reaksi (*reaction formation*), sublimasi, kompensasi, salah pindah (*displacement*).

Berikut adalah penjelasan lebih lanjut tentang 10 kiat mengatasi stres yang Anda sebutkan:

1) Mengetahui Akar Masalah

Mengetahui akar masalah stres dapat membantu Anda mengatasi stres dengan lebih efektif. Identifikasi penyebab stres Anda dan cari solusi yang tepat.

2) Jangan Terlalu Serius

Jangan terlalu serius dalam menghadapi masalah. Cobalah untuk melihat sisi humoris dari situasi dan jangan terlalu memikirkan hal-hal yang tidak penting.

3) Lakukan Olah Raga atau Hobi Tertentu

Olah raga atau hobi dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan mood. Cari aktivitas yang Anda sukai dan lakukan secara teratur.

4) Bicarakan Masalah Anda dengan Orang Lain

Bicarakan masalah Anda dengan orang lain dapat membantu mengurangi stres dan mendapatkan dukungan. Cari teman, keluarga, atau profesional yang dapat membantu Anda.

5) Kerjakan yang Mudah,

Hadapi Masalah dengan Keberanian dan Kepercayaan Diri. Jangan terlalu memikirkan hal-hal yang sulit. Kerjakan yang mudah terlebih dahulu dan hadapi masalah dengan keberanian dan kepercayaan diri.

6) Menjadikan Hidup Lebih Teratur

Menjadikan hidup lebih teratur dapat membantu mengurangi stres. Buatlah jadwal dan prioritaskan tugas-tugas Anda.

7) Mengelola Waktu

Mengelola waktu dengan efektif dapat membantu mengurangi stres. Prioritaskan tugas-tugas Anda dan hindari penundaan.

8) Meningkatkan Produktivitas dan Menghilangkan Kelesuan

Meningkatkan produktivitas dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan mood. Cari cara untuk

meningkatkan produktivitas Anda, seperti dengan membuat daftar tugas atau menggunakan aplikasi produktivitas.

9) **Ciptakan Rasa Humor yang Positif**

Rasa humor yang positif dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan mood. Cari cara untuk menambahkan humor dalam hidup Anda, seperti dengan menonton film komedi atau membaca buku humor.

10) **Mengelola Stres Secara Bijaksana,**

Mengelola stres secara bijaksana dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kualitas hidup. Cari cara untuk mengelola stres Anda, seperti dengan meditasi, yoga, atau teknik relaksasi lainnya.

Dengan mengikuti kiat-kiat di atas, Anda dapat mengatasi stres dan meningkatkan kualitas hidup Anda.

7 **Rangkuman**

1. Stres adalah suatu kondisi psikologis dan fisiologis yang dialami seseorang akibat adanya tekanan yang melebihi kemampuan mereka untuk mengatasi atau mengadaptasi. Stres dapat bersifat positif maupun negatif. Stres positif, seperti stres yang muncul karena adanya tantangan di lingkungan kerja, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Sementara itu, stres negatif, seperti stres yang muncul karena adanya konflik atau tekanan yang berlebihan, dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental dan fisik.
2. Sumber stres dapat berasal dari individu seperti, *penyakit kronis, konflik* yang ada dalam diri, tidak memiliki *motivasi* atau tujuan hidup tanpa arah yang jelas. Penyakit kronis dapat

menjadi sumber stres karena dapat menimbulkan tuntutan fisik dan psikologis pada individu dan menimbulkan tingkat stres yang beragam.

3. Stres telah menjadi wabah yang menakutkan karena dalam berbagai lini kehidupan terdapat sumber stres (*stressor*), yang menjadi penyebab seseorang mengalami stres. Stresor, simtom, atau tanda-tanda orang mengalami stres telah banyak didokumentasikan, begitu juga dampaknya terhadap fisik, mental, emosional, dan perilaku
4. Ketahanan seseorang dalam menghadapi stres tergantung pada bagaimana ia memandang stres sebagai suatu yang lucu, bagaimana mengurangi rasa tersinggung dan permusuhan, bagaimana cara untuk merasa lebih percaya diri, bagaimana perasaan mengendalikan kejadian yang memengaruhi hidup Anda (*locus of control*), mengurangi ketakutan (kecemasan) yang tidak realistis, serta menganggap stres sebagai tantangan dan berada dalam kendali Anda.
5. Peranan kesehatan spiritual sebagai dukungan sosial untuk mengatasi stres. Penting dalam beberapa bentuk praktik keagamaan dan spiritual.
6. Mengatasi stres dengan cara berorientasi pada tugas , mengatasi masalah secara sadar, realistis, dan rasional. dapat dilakukan dengan “serangan”, penarikan diri, dan kompromi. Sedangkan cara yang berorientasi pada pembelaan ego dilakukan secara tidak sadar (bahwa itu keliru), tidak realistis, dan tidak rasional.

PROFIL PENULIS



Dr. Dewi Urip Wahyuni, S.Pd.,SE.,M.Pd.,MM, lahir di Surabaya 17 Mei 1973, anak ke 1 dari tiga bersaudara dari ayahanda Drs Soebago dan ibu Hj Supini (alm).

Menyelesaikan studi S1 di IKIP Surabaya (UNESA) di Fakultas Bahasa dan Seni (FPBS) jurusan Pendidikan Bahasa Inggris. Lulus tahun 1998 dan melanjutkan di STIE JAPAN lulus tahun 2012. Melanjutkan S2 pada program TEP (Teknologi Pembelajaran) (UNIPA) Surabaya, lulus tahun 2005 dan melanjutkan di STIE Mahardhika lulus tahun 2008. Pada tahun 2009 melanjutkan program Doktor Ilmu Ekonomi UNAIR Surabaya, lulus pada tahun 2014. Penulis dulunya adalah guru di SMA dan SMK dari tahun 1998 - 2008, juga menjadi pengajar di STIE Fatahillah tahun 1999 sampai 2014 dan pengajar di Universitas Adi Buana Surabaya dari tahun 2005 sampai 2009. Sekarang ini penulis mengajar di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya (STIESIA) pada program S1 dan S2

dari tahun 2015 sampai sekarang. Mata kuliah yang diampu pengantar manajemen, Manajemen, Kewirausahaan, praktikum kewirausahaan, perilaku konsumen, manajemen perubahan, MSDM. Jabatan yang diamanahkan yaitu sebagai staf di pusat penjaminan mutu tahun 2015 s.d 2020, sebagai kaprodi D3 manajemen perpajakan pada tahun 2020 s.d sekarang.



BAB III

MANAJEMEN STRES DAN KINERJA ORGANISASI

Yulizar Baharudin [STIE Bangkinang]/ Yulizar (STIE
Bangkinang)

1 Stres Kerja

Stres kerja menurut Robbins (2007), sebagai suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan) kerja, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang". Satu studi dari C. Weiman (2007) dimana menguji hubungan antara beban berlebih, beban kerja yang kurang dan stres diantara 1.540 eksekutif di satu perusahaan besar di USA. Para eksekutif yang berada pada deretan rendah dan tinggi dari rentang stres dilaporkan memiliki masalah kesehatan yang lebih nyata. Studi ini menyarankan bahwa hubungan antara penyebab, stres dan penyakit mungkin bersifat kurva linier. Mereka yang kurang beban kerja dan mereka yang memiliki beban berlebih mewakili dua ujung dari satu rangkaian kesatuan, masing-masing dengan jumlah masalah-masalah kesehatan yang tinggi secara berarti. Tingkat stres optimal memberikan keseimbangan terbaik dari tantangan tanggung jawab dan imbalan. Stres kerja disamping memiliki sebab juga dampak, munculnya stress banyak dan bervariasi, diantaranya ada yang positif dan negatif.

Namun demikian lebih banyak lagi efek negatifnya yang secara potensial berbahaya. Akibat-akibat tersebut antara lain kelelahan fisik, perasaan kesal-marah (burnout) bahkan depresi kerja. Tingkat stres kerja berlebihan dapat berdampak negatif terhadap prestasi kerja karyawannya yang akhirnya merugikan perusahaan. Dampak negatif tersebut dapat berupa rendahnya tingkat produktivitas, minimnya kreativitas, kurangnya motivasi, pengambilan keputusan yang tidak efektif, kualitas komunikasi antar karyawan yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, bahkan munculnya tindakan-tindakan kekerasan dalam lingkungan kerja (Quick et al., 2002).

Manajemen stres kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam dunia kerja. Di tengah persaingan yang semakin ketat dan tuntutan pekerjaan yang meningkat, karyawan sering kali menghadapi tekanan dan stres yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, memahami pengaruh manajemen stres terhadap kinerja karyawan sangatlah relevan dalam konteks organisasi modern. Pada era globalisasi ini, organisasi harus mampu menghadapi perubahan yang cepat dan dinamis. Karyawan dihadapkan pada tuntutan produktivitas yang tinggi, jadwal kerja yang padat, dan target yang ketat. Semua ini dapat menciptakan tingkat stres yang tinggi dalam lingkungan kerja. Jika stres tidak dikelola dengan baik, kinerja karyawan dapat menurun, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada pencapaian tujuan organisasi. Manajemen stres dalam kinerja organisasi merupakan proses mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola stres yang dialami oleh karyawan dalam lingkungan kerja. Tujuan dari manajemen stres ini adalah untuk meningkatkan

kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan, serta mengurangi absensi, turnover, dan biaya kesehatan.

Stres dalam organisasi tidak selamanya membahayakan kehidupan organisasi, sepanjang stres yang muncul hanya akan berada pada tingkat yang rendah atau moderat. Alasannya adalah karena stres pada tingkat tertentu memang diperlukan karena dapat bersifat fungsional yang berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja anggota organisasi. Tetapi stres harus segera dikurangi atau dihentikan apabila gejala yang timbul akan berakibat pada stres yang berkepanjangan atau berat yang akan bersifat disfungsional dan menurunkan kinerja yang pada akhirnya akan menimbulkan stres pada tataran organisasional yang akan membahayakan kelangsungan hidup organisasi. Manajemen harus mengambil langkah-langkah untuk menghilangkan atau mengurangi jumlah dan intensitas stres dalam rangka peningkatan efektivitas organisasi.

Strategi menghadapi stres dapat diklasifikasikan dalam pendekatan individual dan organisasional. Pendekatan individual dengan manajemen waktu, olah raga teratur, pelatihan rileks dan memperluas jaringan dukungan sosial. Sedangkan pendekatan organisasional dengan menggunakan kendali manajemen dalam bentuk perbaikan proses seleksi dan penempatan, penggunaan prinsip-prinsip penentuan tujuan secara reliastik, rancang bangun ulang pekerjaan, pengambilan keputusan yang partisipatif, proses komunikasi, dan olah kebugaran(Sondang P Siagian, 2000,149-153). Strategi mengatasi stres tersebut bukan berarti organisasi bersikap altruistik, artinya pada analisis terakhir demi kepentingan organisasi sendiri, langkah-langkah organisasional diambil sebagai

kebijakan. Namun langkah-langkah tersebut diambil untuk hasil akhir peningkatan kemampuan organisasi dalam meningkatkan efektivitas kinerjanya.

2 Usaha Mengatasi Stres Individu

Ketika terjadinya stres yang bisa kita lakukan yaitu dengan cara bagaimana mengatasinya, serta bagaimana kita dapat menyikapinya. Berikut beberapa prinsip dan cara yang kita dapat lakukan:

a. Prinsip *Homeostatis*

Stres merupakan sebuah pengalaman yang terjadi akibat adanya ketidakseimbangan antara kenyataan dan harapan. Pasti setiap individu berusaha untuk mengatasinya. Menurut prinsip ini individu selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan seimbang pada dirinya, bila terjadi keadaan yang tidak seimbang maka tubuh akan berusaha untuk mengembalikan menjadi seimbang. Prinsip ini berlaku untuk semua individu, seperti jika terjadi ketegangan, kecemasan, rasa sakit maka individu didorong untuk berusaha mengatasi ketidakseimbangan (Musradinur, 2016).

b. Proses Koping Terhadap Stres

Upaya dalam mengatasi stres dapat dilakukan dengan proses koping terhadap stres. Mekanisme terjadinya proses koping ini dibagi menjadi, *problem focused coping* dan *emotional focused coping*. Koping yang berfokus pada masalah merupakan upaya mengatasi masalah yang

dilakukan secara sadar, realistis, dan rasional. *Emotional Focused Coping* digunakan untuk meredakan emosi yang timbul pada individu akibat sumber stres tanpa mengubah situasi menjadi sumber stres secara langsung (Musradinur, 2016)

c. *Action Based Strategies*

Action Based Strategies dimulai dengan kegiatan mencatat, mempelajari, dan menyimpulkan mengenai fakta-fakta. Pada cara ini individu melakukan pembatasan diri mengenai hal yang boleh dilakukan baik untuk diri sendiri maupun oleh orang lain terhadap kita. Kemudian individu dapat memberanikan diri untuk keluar dari batasan-batasan, kebiasaan atau rutinitas yang dapat membatasi diri yang menjadi stresor tersendiri (Rochmawati, 2014).

d. *Perception Based Strategies*

Merupakan cara mengatasi stres dengan mengubah cara pandang negatif menjadi positif untuk mengetahui penyebab perasaan negatif yang dirasakan agar dapat membantu mengendalikan diri. Kemudian menyusun kembali pikiran yang menyebabkan stres menjadi pikiran yang positif sehingga dapat merubah suasana hati menjadi lebih baik (Rochmawati, 2014).

e. *Managing Performances Stress*

Managing performances stress ini diawali dengan membuat daftar rencana yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi. Setelah itu melakukan aktivitas yang telah direncanakan dengan menyatukan pikiran dan kekuatan yang dimiliki individu. Tujuannya agar

menenangkan pikiran selama stres terjadi (Rochmawati, 2014)

f. *Relaxation and Sleep*

Merupakan metode atau cara dengan melakukan napas dalam, napas lambat (menahan inspirasi secara maksimal) dan menghembuskan napas secara perlahan. Bertujuan merelaksasikan otot, menurunkan tekanan darah. Setelah itu dapat melakukan pemenuhan kebutuhan istirahat yang cukup dan tidur cukup, untuk mengurangi ketegangan otot, menjernihkan pikiran yang tertekan. Tidur malam yang sempurna dapat mengembalikan energi yang digunakan selama searian untuk beraktivitas yang bertujuan untuk menghilangkan stres pada pagi hari sehingga dapat memulai aktivitas dengan penuh bersemangat (Rochmawati, 2014).

g. *Self Confidence and Self Esteem*

Merupakan sikap atau keyakinan mengenai kemampuan diri sendiri sehingga dalam pelaksanaannya tidak terlalu cemas, merasa bebas dalam melakukan hal-hal yang sesuai dengan keinginannya, sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, dan mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri. Kemudian membangun rasa percaya diri dan meningkatkan harga diri (Rochmawati, 2014).

h. *Anger Management*

Merupakan proses bagaimana kita dapat mengelola emosi negatif, ketenangan dan mengelola kemarahan. Bertujuan untuk menghadapi respon negatif dan emosi sebelum

menyebabkan stres, kecemasan, dan ketidaknyamanan (Rochmawati, 2014)

3 Konsep Manajemen Stres

Manajemen stres dalam kinerja organisasi melibatkan beberapa konsep, antara lain:

- a. Identifikasi Sumber Stres: Mengidentifikasi sumber-sumber stres yang dialami oleh karyawan, seperti tekanan waktu, konflik dengan rekan kerja, atau beban kerja yang berlebihan.
- b. Analisis Dampak Stres: Menganalisis dampak stres terhadap kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan.
- c. Pengembangan Strategi Manajemen Stres: Mengembangkan strategi manajemen stres yang efektif, seperti pelatihan manajemen stres, program kesehatan, atau perubahan lingkungan kerja.

4 Strategi Manajemen Stres

Beberapa strategi manajemen stres yang dapat diterapkan dalam kinerja organisasi, antara lain:

- a. Pelatihan Manajemen Stres: Memberikan pelatihan kepada karyawan tentang teknik manajemen stres, seperti relaksasi, meditasi, atau manajemen waktu.

- b. Program Kesehatan: Menyediakan program kesehatan yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti program olahraga, nutrisi, atau konseling.
- c. Perubahan Lingkungan Kerja: Mengubah lingkungan kerja untuk mengurangi sumber-sumber stres, seperti mengatur jadwal kerja, mengurangi beban kerja, atau meningkatkan komunikasi.

5 Manfaat Manajemen Stres

Manajemen stres dalam kinerja organisasi dapat memberikan beberapa manfaat, antara lain:

- a. Meningkatkan Kinerja: Mengurangi stres dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.
- b. Meningkatkan Kesejahteraan: Mengurangi stres dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi absensi dan turnover.
- c. Mengurangi Biaya: Mengurangi stres dapat mengurangi biaya kesehatan dan meningkatkan efisiensi organisasi.

Dengan demikian, manajemen stres dalam kinerja organisasi merupakan proses yang penting untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan, serta mengurangi absensi, turnover, dan biaya kesehatan.

Stres adalah fenomena yang umum terjadi dalam kehidupan sehari-hari, terutama dalam lingkungan kerja. Stres dapat mempengaruhi kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan, sehingga berdampak pada keseluruhan kinerja organisasi. Dalam era globalisasi dan persaingan yang ketat,

organisasi harus dapat mengelola stres dengan efektif untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan.

Stres dalam lingkungan kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berat, tekanan waktu, konflik dengan rekan kerja, dan ketidakpastian tentang masa depan. Jika stres tidak diatasi dengan baik, dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti penurunan kinerja, absensi, dan turnover karyawan. Oleh karena itu, manajemen stres menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan.

Berikut adalah kesimpulan tentang manajemen stres dalam kinerja organisasi:

- 1) Manajemen stres adalah proses mengidentifikasi, menganalisis, dan mengatasi stres dalam lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.
- 2) Stres dapat mempengaruhi kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan, sehingga berdampak pada keseluruhan kinerja organisasi.
- 3) Strategi manajemen stres yang efektif dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan, serta keseluruhan kinerja organisasi.
- 4) Organisasi harus memprioritaskan manajemen stres dalam lingkungan kerja untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja.

Dengan demikian, manajemen stres menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan.



PROFIL PENULIS



Yulizar, S.Ag.MM Anak Haji Baharudin Kasim ini dilahirkan di Desa Penghidupan 18 Juli 1975 anak ke empat dari Delapan bersaudara ia menamatkan Pendidikan strata (S1) di IAIN Suska Pekanbaru sekarang UIN Suska Riau, setelah itu melanjutkan

Pendidikan strata (S2) di universitas Muhammadiyah Jakarta konsentrasi Magister Manajemen Sumber daya manusia (MM), dan Alhamdulillah sekarang sedang penyelesaian disertasi Doktor (S3) pada university Malaysia Sabah dengan konsentrasi Human Resources Economic. Beliau adalah seorang Organisatoris dan memiliki leadership yg mumpuni sehingga setelah menamatkan pendidikan S1, beliau diminta oleh masyarakat untuk mengabdikan di Desa kelahirannya untuk menjadi Kepala Desa dan pada pemilu 2004 terpilih menjadi Anggota DPRD Kampar, maka setelah purna tugas beliau di legislatif selesai, maka pada tahun 2014 sampai sekarang mengabdikan di Sekolah tinggi ilmu ekonomi Bangkinang sebagai Dosen tetap dan mengampu mata kuliah, Manajemen pengantar Bisnis, manajemen SDM, dan manajemen kinerja beliau juga aktif menulis diberbagai media dan juga menulis buku di antara nya 1. Jadilah seperti lebah 2. Manajemen mesjid, 3. Manajemen pengantar, dll Dan dari tahun 2022 sampai sekarang diberikan pula Amanah sebagai Ketua Program Studi Manajemen (Kaprodi) di STIE Bangkinang.

BAB IV

STRES DAN KONFLIK DALAM ORGANISASI

Samsurijal Hasanl [Unv Pahlawan- Bangkinang]

1 Stres Dan Konflik dalam Organisasi

Stres dan konflik merupakan sebuah cerminan perilaku individu dan kelompok yang dapat mempengaruhi perilaku organisasi secara keseluruhan. Perilaku organisasi mendasarkan diri terhadap apa yang dilakukan orang-orang dalam organisasi dan bagaimana perilaku tersebut mempengaruhi kinerja dari organisasi, dan menyangkut pula mengenai aspek-aspek tingkah laku anggota dalam organisasi atau suatu kelompok tertentu. Organisasi dapat memberikan pengaruh pada anggota dalam organisasi, sebaliknya mereka bisa mempengaruhi organisasi.

Perilaku organisasi menekankan pada kemampuan memahami persoalan yang muncul dan menjelaskan secara nyata tindakan-tindakan pemecahan masalah. Fokus utama dari perilaku organisasi adalah pada perilaku atau tingkah laku organisasi dan bagaimana perilaku dari anggota-anggota organisasi mempengaruhi organisasi

2 Mengidentifikasi Sumber-sumber Konflik

Mengidentifikasi sumber-sumber konflik adalah proses analisis untuk menemukan penyebab atau akar konflik yang terjadi dalam suatu organisasi, tim, atau

hubungan interpersonal. Berikut adalah beberapa langkah untuk mengidentifikasi sumber-sumber konflik:

Langkah-langkah Mengidentifikasi Sumber-sumber Konflik

- a. Mengumpulkan Informasi: Kumpulkan informasi tentang konflik yang terjadi, termasuk latar belakang, penyebab, dan dampaknya.
- b. Menganalisis Data: Analisis data yang dikumpulkan untuk menemukan pola, kecenderungan, dan hubungan antara variabel.
- c. Mengidentifikasi Pihak yang Terlibat: Identifikasi pihak yang terlibat dalam konflik, termasuk individu, tim, atau organisasi.
- d. Menganalisis Perilaku dan Motivasi: Analisis perilaku dan motivasi pihak yang terlibat dalam konflik untuk memahami penyebab dan tujuan mereka.
- e. Mengidentifikasi Sumber-sumber Konflik: Identifikasi sumber-sumber konflik, termasuk perbedaan pendapat, kepentingan yang berbeda, atau komunikasi yang tidak efektif.

Sumber-sumber Konflik

- 1) Perbedaan Pendapat: Perbedaan pendapat tentang tujuan, strategi, atau nilai-nilai dapat menyebabkan konflik.
- 2) Kepentingan yang Berbeda: Kepentingan yang berbeda antara pihak yang terlibat dapat menyebabkan konflik.

- 3) Komunikasi yang Tidak Efektif: Komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan kesalahpahaman dan konflik.
- 4) Perbedaan Budaya: Perbedaan budaya antara pihak yang terlibat dapat menyebabkan konflik.
- 5) Kekuasaan dan Pengaruh: Kekuasaan dan pengaruh yang tidak seimbang dapat menyebabkan konflik.

3 Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi

Manajemen konflik adalah proses mengidentifikasi, menganalisis, dan mengatasi konflik yang terjadi dalam suatu organisasi. Konflik dapat terjadi antara individu, tim, atau departemen dalam organisasi. Manajemen konflik yang efektif dapat membantu meningkatkan produktivitas organisasi dengan cara:

Manfaat Manajemen Konflik

- a. Meningkatkan Komunikasi: Manajemen konflik dapat membantu meningkatkan komunikasi antara pihak yang terlibat dalam konflik, sehingga dapat mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan pemahaman.
- b. Mengurangi Stres: Konflik dapat menyebabkan stres dan kecemasan pada karyawan. Manajemen konflik dapat membantu mengurangi stres dan kecemasan tersebut.
- c. Meningkatkan Kerja Sama: Manajemen konflik dapat membantu meningkatkan kerja sama antara

pihak yang terlibat dalam konflik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

- d. Mengurangi Biaya: Konflik dapat menyebabkan biaya yang tidak perlu, seperti biaya pengacara atau biaya penggantian karyawan. Manajemen konflik dapat membantu mengurangi biaya tersebut.

Strategi Manajemen Konflik

- 1) Mengidentifikasi Sumber Konflik: Mengidentifikasi sumber konflik adalah langkah pertama dalam manajemen konflik.
- 2) Menganalisis Konflik: Menganalisis konflik dapat membantu memahami penyebab dan dampak konflik.
- 3) Mengembangkan Strategi Penyelesaian: Mengembangkan strategi penyelesaian konflik dapat membantu menyelesaikan konflik secara efektif.
- 4) Mengimplementasikan Strategi Penyelesaian: Mengimplementasikan strategi penyelesaian konflik dapat membantu menyelesaikan konflik secara efektif.

Dengan demikian, manajemen konflik yang efektif dapat membantu meningkatkan produktivitas organisasi dengan cara meningkatkan komunikasi, mengurangi stres, meningkatkan kerja sama, dan mengurangi biaya.

PROFIL PENULIS



Dr. Samsurijal Hasan, SP,MM, NIDN 0031126490, adalah Dosen dengan kepakaran Manajemen Pemasaran merupakan Dosen DPK LLDIKTI Wilayah 17 yang ditugaskan pada Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai sekaligus Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (2021 – sekarang). Menjadi dosen semenjak tahun 2002, penulis juga merupakan ASN Pemerintahan Kabupaten Kampar dan menjabat pada berepa OPD antara lain Dinas Pertanian Pertanian, Bappeda dan sekretariat Daerah Kabupaten Kampar. Menyelesaikan S1 pada Fakultas Pertanian UNRI, S2 pada Manajemen STIE Artha Body Iswara Surabaya dan S3 diselesaikan pada tahun 2018 di Universitas Pasundan Bandung.

Sejak tahun 2019, penulis total mendedikasikan diri pada Dunia Pendidikan sebagai ladang pengabdian untuk mewujudkan cinta kepada Agama, Bangsa dan Negeri. Penulis juga Tenaga Ahli DPRD Kabupaten Kampar (2022 sampai sekarang) dan Pembina PERUMDA TIRTA KAMPAR serta Ketua Dewan Kemakmuran Masjid Muttaqin RW 12 Bangkinang. Penulis telahpun berhasil

menyusun beberapa Buku Ajar baik secara individu maupun bersama teman sejawat untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan

(<https://scholar.google.com/citations?user=4PDYLjwAAAAJ&hl=id>)



BAB V

SUMBER MASALAH PENYEBAB KONFLIK

Irma Suryani Lubis [Polimed Medan]

1 Manusia makhluk sosial

Manusia sebagai makhluk sosial (zoon politicon) yang senantiasa ingin berkumpul dan berinteraksi dengan manusia lainnya senantiasa memiliki kebutuhan dan keinginan dan kepentingan yang sama atau kepentingan yang berbeda yang dapat menyebabkan timbulnya pertikaian perkelahian ,pertentangan yang dipicu dan dapat memicu stres.

Manusia sebagai makhluk sosial akan memberi kemudahan untuk pemenuhan kebutuhannya yang sangat tidak terbatas. Kebutuhan yang tidak terbatas sering kali tidak diikuti dengan kemampuan yang sangat besar untuk pemenuhannya. Hal ini memberi ruang untuk timbulnya kecewa dan prustasi yang akhirnya memicu hadirnya stres negatif bagi kehidupan manusia secara individu maupun kelompok organisasi



Keadaan tidak terpenuhinya kebutuhan dan keinginan secara materil dan non materil dapat melaahirkan konflik antar individu tersebut yang bermuara kepada datangnya stres. Stres yang tidak dapat dikelola secara baik dapat meurunkan motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi. demotivasi dari individu di organisasi menyebabkan turunnya produktivitas dan berakhir mendatangkan kerugian bagi organisasi dan individu. Timbulnya konflik dan stres menyebabkan setiap individu dan organisasi membutuhkan manajemen dan strategi kerja yang baik.

Kuatnya hubungan antara stres dan konflik dalam organisasi dapat digambarkan pada gambar alur stres dan konflik dalam organisasi.

Keinginan manusia untuk berkumpul dan berinteraksi membentuk timbulnya organisasi, baik organisasi yang bersifat formal maupun yang bersifat informal. Dan umumnya dalam setiap organisasi formal akan selalu ada tumbuh yang namanya organisasi informal.

2 Organisasi Formal dan Informal

Organisasi adalah sebuah wadah sekelompok orang yang bekerja sama secara rasional dan sistematis, dikelola atau dikendalikan untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan menggunakan sumber daya yang ada dalam kelompok tersebut. Organisasi terdiri dari dua orang atau lebih yang

berkumpul dalam wadah yang sama dan memiliki satu tujuan. Organisasi memiliki banyak jenis, seperti organisasi agama, organisasi kampus, organisasi ilmiah, organisasi sosial, dan lain sebagainya

- Chester I. Bernard berpendapat bahwa organisasi adalah merupakan suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.^[5]
- Stephen P. Robbins menyatakan bahwa Organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.
- William Schulze "Organisasi adalah penggabungan dari orang-orang, benda-benda, alat-alat perlengkapan, ruang kerja dan segala sesuatu yang bertalian dengannya, yang dihimpun dalam hubungan yang teratur dan efektif untu mencapai tujuan yang diinginkan.

a. Organisasi Formal

Gonzalez, Angelo J.(2007), menuliskan bahwa organisasi formal adalah komponen struktur organisasi sosial yang dirancang untuk memandu dan membatasi perilaku anggota organisas.Dalam organisasi formal ada hubungan otoritas yang menetapkan peran di

antara anggota organisasi. Contohnya : Organisasi pemerintah ,perusahaan industri maupun jasa, kampus, rumah sakit pemerintah atau swasta dan lain lain.

Ada beberapa ciri yang dapat membedakan organisasi formal dan organisasi informal yaitu :

1. Organisasi formal adalah organisasi yang memiliki struktur, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas mulai dari ketua hingga anggota-anggota. Sifat organisasi formal adalah resmi dan biasanya memiliki program kerja di setiap periode.
2. Proses perekrutan anggota berdasarkan kualifikasi tertentu.
3. Terdapat aturan yang jelas mengenai hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan.
4. Struktur organisasi, memperlihatkan dengan jelas adanya pembagian wewenang dan tanggung jawab dari masing masing anggota organisasi
5. Setiap anggota organisasi mengetahui tujuan organisasi
6. Ada pembagian tugas atas tanggung jawab dan kewenangan
7. Kebijakan dan prosedur dalam melakukan setiap pekerjaan

8. Memiliki saluran komunikasi formal atas perolehan pekerjaan dan pelaporan atas pekerjaan yang telah dilakukan
9. Output atau produk/jasa yang di hasilkan.
 - b. Organisasi Informal

Chester I. Barnard (1970) menyatakan bahwa organisasi informal membawa kohesifitas atau keterikatan ke dalam organisasi formal. Ini membawa kepada anggota organisasi formal, perasaan memiliki, status, penghargaan diri dan kepuasan berkelompok. Organisasi informal sebagai sebuah organisasi yang memiliki pengaruh yang kuat pada produktivitas dan kepuasan kerja. Secara efektif, organisasi informal melengkapi struktur, rencana dan proses organisasi formal yang lebih eksplisit: ia dapat mempercepat dan meningkatkan respons terhadap kejadian yang tidak diantisipasi, mendorong inovasi, memungkinkan orang memecahkan masalah yang memerlukan kolaborasi lintas batas, dan menjadi perintis yang suatu saat organisasi formal mungkin akan mengambil alih.

Organisasi informal adalah Organisasi yang terbentuk secara spontan antara beberapa orang dan hubungan di antara anggotanya bersifat personal. Nilai dan minat yang sama adalah unsur yang menyatukan para anggota dalam organisasi ini. Istilah teman

sefrekuensi menjadi kekuatan tumbuh dan kuat nya hubungan antar personal di organisasi formal. memiliki pemikiran, perasaan, dan minat yang sama selalu menjadikannya sebagai tujuan bersama. Anggota organisasi ini biasanya tidak dibebani tugas dan beban kerja yang berat.

Munculnya organisasi informal terdorong oleh kebutuhan sosial dari masing-masing individu yang tidak puas dengan apa yang mereka dapatkan di dalam organisasi resmi. Dan organisasi informal dapat memberi kekuatan terhadap organisasi formal demikian pula sebaliknya.

Ada beberapa ciri orgaanisasi informal yaitu :

1. Tidak ada struktur yang tetap dan tegas di dalam organisasi dan sangat tinggi dinamikanya.
2. Tujuan utama dari organisasi ini adalah memenuhi kebutuhan sosial dan personal para anggotanya. akan mendapatkan pertemanan, rasa cinta, dan dukungan moril di sini.
3. Setiap anggota dapat menyampaikan informasi kepada anggota lainnya secara bebas tanpa harus mengikuti birokrasi yang rumit.
4. Antar bagian dapat bekerja sama tanpa harus menunggu arahan atau perintah dari atasan.

Organisasi informal melahirkan pula beberapa tantangan yaitu :

1. Akibat arus informasi yang terlalu bebas, seringkali tersebar rumor atau gosip yang tidak pasti kebenarannya.

Hal ini berpotensi besar menciptakan kebingungan dan merusak kesatuan antaranggota.

2. Struktur yang tidak tetap berpotensi menyebabkan tumpang tindih peran.

Ketika datang waktunya untuk bekerja sama menjalankan suatu program, tidak ada orang yang mengarahkan atau bahkan terlalu banyak orang yang menjadi pemimpin atau ketua atau merasa yang harus didengar dan dipatuhi.

3. Pada organisasi yang memegang nilai dan normanya secara ekstrim, para anggota akan sulit menolak perubahan

4. Tingginya tingkat konformitas. Artinya, anggota yang minoritas (baik memiliki gagasan yang berbeda, gender berbeda, dan lainnya), tidak akan berani bersikap vokal dan atau berbedan pendapat atau gagasan. Para anggota menerima tuntutan sosial untuk menerima ketetapan mayoritas.

Aktivitas peserta dalam organisasi formal dan informal senantiasa memberikan efek positif dan negatif bagi anggota

organisasi dan hal ini sering menimbulkan konflik antar individu dalam organisasi. Konflik yang terjadi memicu timbulnya stres individu organisasi yang akhirnya dapat menurunkan motivasi kerja dan berikutnya dapat menurunkan produktivitas organisasi/perusahaan.

Pada organisasi formal/perusahaan banyak dijumpai karyawan yang tidak sanggup bertahan dalam tekanan pekerjaan dan tuntutan target yang diberikan. Dalam situasi seperti ini berbagai masalah dapat menimpa para individu tersebut atau para anggota organisasi yang salah satunya adalah masalah stress dan konflik kerja dalam organisasi.

3 Stres dalam Organisasi

Ungkapan atas kata stres senantiasa ada dalam kehidupan manusia tanpa melihat tingkat pendidikan, pendapatan, usia, tempat tinggal, pekerjaan maupun jenis kelamin. Walaupun latar belakang ataupun kondisi yang ada pada masing-masing individu untuk dinyatakan atau individu itu sering menyatakannya tidak sama atau belum sesuai dengan definisi stres yang sebenarnya. Sesuatu yang tidak sesuai dengan keinginan atau harapan atau sesuatu yang membuat pusing, marah, tidak semangat, perasaan sedih, rasa bosan, jenuh selalu diasumsikan masing-masing individu dengan stres.

Stres adalah ketidakmampuan individu dalam mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik,

emosional, dan spiritual manusia, yang pada suatu saat dapat mempengaruhi keadaan fisik manusia tersebut.

a. Pengertian stres

Pengertian stress sangat bervariasi. Walaupun pada dasarnya antara satu definisi dengan definisi stress yang lain terdapat inti persamaannya. Dalam kamus psikologi stress merupakan suatu keadaan tertekan baik tertekan secara fisik maupun tertekan secara psikologis. J.P Chaplin, (2006)

Istilah stress berasal dari kata “stringere” yang mempunyai arti tegangan, dan tekanan. Stress merupakan reaksi yang tidak di harapkan yang muncul disebabkan oleh tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang. Teguh Wangsa, (2009)

b. Jenis-Jenis Stress

Selye dalam Rice (1993), mengelompokkan stress menjadi dua kelompok. Pengelompokan ini didasarkan atas persepsi individu terhadap stress yang dialaminya:

1. Distress (stress negatif) Merupakan stress yang merusak atau merugikan. Stress ini di rasakan ketika individu mengalami keadaan seperti rasa cemas, ketakutan, atau gelisah sehingga

seseorang tersebut mengalami psikologi yang negatif dan berkeinginan menghindarinya.

2. Eustress (stress positif) Stress untuk yang bersifat menyenangkan dan merupakan pengalaman yang memuaskan. Stress positif juga dapat meningkatkan motivasi seseorang untuk menciptakan sesuatu seperti karya seni.

Cofer & Appley (1964) menyatakan bahwa stres adalah kondisi organik seseorang pada saat ia menyadari bahwa keberadaan atau integritas diri dalam keadaan bahaya, dan ia harus meningkatkan seluruh energy untuk melindungi diri (Jenita DT Donsu, 2017).

Cranwell-Ward (1987) menyebutkan stres sebagai reaksi-reaksi fisiologik dan psikologik yang terjadi jika orang mempersepsi suatu ketidakseimbangan antara tingkat tuntutan yang dibebankan kepadanya dan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan itu (Jenita DT Donsu, 2017).

Stres merupakan salah satu bidang perhatian utama saat ini dalam organisasi apapun dan dapat dianggap sebagai sebuah akibat desakan berbagai permasalahan yang dihadapi manusia yang ada di dalam organisasi. Sehingga stres dimanifestasikan ketika orang berhadapan dengan begitu banyak tekanan yang menyebabkan pola perilaku normal mereka menjadi terpengaruh. Dengan kata lain stres umumnya terjadi karena adanya kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi,

jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Sondang P Siagian, 2011).

c. Pengertian stres kerja

Gaol (2015) stres kerja adalah “suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya”

Mangkunegara (2011.), stres kerja adalah “merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri sulit tidur, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat”.Selanjutnya menurut Rivai (2014), stres kerja sebagai “suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya”.

Menurut Gusti, Yuli Asih S.Psi. et al., (2018) ,stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja dapat timbul oleh beberapa hal salah satunya adalah karena pengaruh tuntutan beban kerja yang diberikan perusahaan. (PDF) Pengaruh Beban Kerja Burnout dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja

Karyawan PT DM Baru Retailindo. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan.

Ada 3 hal penting yang dapat menimbulkan stres individu dalam organisasi :

1. beban kerja, kurang mampunya individu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan atau beban kerja yang di berikan dapat menyebabkan stres kerja (Safitri, 2020)
Safitri Et Al (2020) |
2. Burnout, adalah kondisi seseorang yang terkuras habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik dapat terlihat pada kelelahan fisik ,mental dan emosional yang terjadi secara terus menerus.(Fatmawaty, R. (2017).
3. Konflik kerja juga ikut andil untuk memunculkan terjadinya stres kerja. stres kerja dapat diakibatkan oleh konflik kerja yang terjadi karena adanya kesalah pahaman atau berbedanya pendapat antar individu dalam suatu pekerjaan.

Menurut Stavroula Leka *et al.*, (2003), dalam konteks pekerjaan sehari-hari, karyawan yang mengalami stres banyak disebabkan oleh faktor-faktor antara lain:

1. Jenis pekerjaan seperti tugas yang monoton, kurang tantangan, kurangnya variasi, tugas yang tidak menyenangkan
2. Beban kerja dan kecepatan kerja seperti terlalu sedikit waktu untuk dilakukan, pekerjaan di bawah tekanan waktu, jadwal kerja yang ketat dan tidak fleksibel, jam kerja tak terduga, jadwal shift yang dirancang buruk
3. Partisipasi dan control seperti kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan, kurangnya kontrol (misalnya, atas metode kerja, bekerja dengan kecepatan tinggi).
4. Pengembangan Karier, status dan kompensasi seperti keamanan pekerjaan, kurangnya prospek promosi, skema pembayaran yang lemah, besaran pembayaran yang minim, sistem evaluasi kinerja yang tidak jelas, Hubungan interpersonal,
5. Hubungan kerja seperti hubungan yang buruk dengan rekan kerja, penindasan, pelecehan, dan kekerasan, tidak ada prosedur kerja
6. Budaya Organisasi seperti komunikasi yang buruk, system kepemimpinan yang buruk, kurangnya kejelasan tentang tujuan organisasi,
7. Masalah pribadi seperti konflik tuntutan pekerjaan

dan rumah, kurangnya dukungan di tempat kerja, kurangnya dukungan untuk masalah pekerjaan di rumah (. Stavroula Leka *et al.*, (2003)

Tingginya tuntutan pekerjaan, kompleknya alur kerja, dan semakin tingginya tujuan organisasi menuntut setiap karyawan harus bekerja dengan cepat, fokus dan maksimal. Tekanan kerja disini menjadi sisi yang terus di hadapi oleh para karyawan, dimana tekanan kerja yang tinggi akan dapat mengakibatkan mereka mengalami stres disamping memunculkan konflik diantara mereka. Hal ini menjadi masalah serius saat ini yang dihadapi organisasi dalam menghadapi persaingan global.

Stres jika tidak ditangani dengan segera akan dapat menimbulkan pengaruh yang merusak jasmani dan rohani disamping dapat berbahaya bagi kesehatan individu dalam perusahaan. Demikian halnya dengan konflik, merupakan keadaan dimana tidak adanya keserasian antara berbagai hal pada seseorang dengan lingkungannya, termasuk pekerjaan dan orang-orang disekitarnya. Oleh karenanya peran serta organisasi dan karyawan diperlukan dalam kaitannya manajemen penanganan stres dan konflik dalam organisasi.

4 Strategi Menangani Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja karyawan berdampak pada produktifitas dan semangat kerja mereka, oleh karenanya peran serta organisasi dalam hal ini manajemen dalam penanganannya

perlu mendapatka perhatian serius.Strategi organisasi dalam mengelola stres kerja perlu dirancang oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol stres serta untuk mencegah atau mengurangi stres yang dirasakan karyawan.

Strategi menghadapi stres juga dapat dilakukan dari sisi individu itu sendiri seperti misalnya melalui menjauhkan dari penyebab stres, mengolah pemikiran dengan mengganti persepsi tentang stres, menghilangkan penyebab stres, mengontrol peningkatan stres dan meminta dukungan sosial dari orang-orang sekitar. Disamping itu juga dapat dilakukan melalui disiplin diri dengan membuat rencana kerja yang teratur, target kerja atau program-program kerja yang dapat dijangkau.

Mada Sutapa (2007) Menyatakan bahwa stres dalam organisasi tidak selalu membahayakan kehidupan organisasi, sepanjang stres yang muncul hanya akan berada pada tingkat yang rendah atau moderat. Alasannya adalah karena stres pada tingkat tertentu memang diperlukan karena dapat bersifat fungsional yang berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja anggota organisasi. Tetapi stres harus segera dikurangi atau dihentikan apabila gejala yang timbul akan berakibat pada stres yang berkepanjangan atau berat yang akan bersifat disfungsional dan menurunkan kinerja yang pada akhirnya akan menimbulkan stres pada tataran organisasional yang akan membahayakan kelangsungan hidup organisasi. Manajemen harus mengambil langkah-langkah untuk menghilangkan atau

mengurangi jumlah dan intensitas stres dalam rangka peningkatan efektivitas organisasi.

Menurut Jeremy Stranks (2005) pembuatan strategi organisasi akan mampu membantu dalam penanggulangan stres di tempat kerja. Strategi organisasi yang dapat diterapkan dapat berupa:

a. Penetapan prosedur kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Ini termasuk berbagai bentuk pengawasan kesehatan, kegiatan promosi kesehatan, konseling tentang isu-isu yang berhubungan dengan kesehatan dan penyediaan fasilitas kesejahteraan yang memadai dll. Standar-standar ini mendorong para manajer, karyawan, karyawan dan perwakilan mereka untuk bekerja sama mengidentifikasi potensi penyebab stres di tempat kerja dan kemudian mengambil tindakan untuk memperbaiki situasi.

b. Gaya manajemen:

Penerapan sistem komunikasi yang baik dan keterbukaan pada semua masalah yang di hadapi karyawan merupakan gaya manajemen harus diterapkan bagi setiap organisasi. Gaya manajemen demokratis dan menolak gaya manajemen otokratis akan dapat mengurangi hadirnya stres dalam organisasi

c. Manajemen perubahan.

Manajemen harus menyadari bahwa perubahan yang akan datang, dalam bentuk apa pun, adalah salah satu penyebab stres yang paling signifikan di tempat kerja. Hal ini umumnya terkait dengan ketidakpastian pekerjaan, ketidakamanan, ancaman pemutusan hubungan kerja, hilangnya prospek promosi dan sebagainya. Untuk menghilangkan efek perubahan yang berpotensi menimbulkan stres, tingkat komunikasi yang tinggi dalam hal apa yang terjadi harus dijaga dan setiap perubahan tersebut harus dikelola dengan baik pada tahap demi tahap.

d. Kegiatan pelatihan:

Karyawan harus mampu melakukan deteksi agar dapat mempertimbangkan potensi stres dalam aktivitas kerja tertentu. Orang harus dilatih untuk mengenali unsur-unsur stres dalam pekerjaan mereka dan strategi yang tersedia untuk mengatasi stres ini. Selain itu, desain pekerjaan dan organisasi kerja harus didasarkan pada prinsip-prinsip kompetensi dan keahlian mereka.

e. Proses Terjadinya Stress

Timbulnya stres pada masing masing individu selalu berbeda tahapannya. Menurut Amberg dalam Farida Aryani ada 5 tahapan terjadinya tahapan stress yaitu:

1. Tahap I : tahapan stress ringan dimana biasanya stress ini di sertai perasaan-perasaan semangat berlebihan (memaksakan) namun tanpa disadari cadangan energi semakin menipis.
2. Tahapan II : pada tahap ini dampak stress yang semula menyenangkan mulai menghilang dan menimbulkan keluhan keluhan karena kurangnya istirahat seperti tidur. Individu akan merasa mudah lelah dan sering mengeluh perut tidak nyaman, detakan jantung meningkat serta otot-otot tubuh tegang.
3. Tahapan III : tahap ini merupakan dimana individu tetap memaksakan dirinya tanpa menghiraukan keluhan-keluhan yang semakin nyata sehingga mengganggu aktivitas sehari-hari.
4. Tahap IV : gejala pada tahap ini akan muncul ketika individu tetap bertahan melakukan aktivitasnya sehingga yang semula menyenangkan dan mudah diselesaikan akan menjadi hal yang membosankan dan terasa sulit.
5. Tahap V : bila keadaan stress tetap berlanjut, hal yang menandai dalam tahap ini yaitu kelelahan fisik dan mental yang semakin mendalam, ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas sehari hari.
6. Tahap VI : merupakan tahapan yang tertinggi dimana individu akan mengalami serangan panik (panik attack). Individu yang mengalami

stress tahap ini akan berusaha terus ke dokter meskipun pada hasil akhirnya tidak ada kelainan dalam fisik organ. Gambaran stress pada tahap ini berupa debar jantung meningkat, susah bernafas, sekejup badan terasa gemetar hingga jatuh pingsab Farida Aryani,(2016)

5 Konflik dalam organisasi

Pada hakikatnya konflik dapat didefinisikan sebagai relasi psikologis yang antagonis, sikap emosional bermusuhan, struktur nilai yang berbeda, interaksi yang antagonis, jelas, berbentuk perlawanan halus, terkontrol, tersembunyi, tidak langsung hingga pada bentuk perlawanan terbuka Susie Miles and Nidhi Singal (2010): Konflik juga dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan di dalamnya terdapat kecekocokan maksud antara nilai-nilai atau tujuan-tujuan. Menurut Jones²⁰ konflik organisasi adalah pertentangan yang terjadi ketika perilaku orientasi sasaran dari satu kelompok berbenturan atau terancam oleh sasaran-sasaran kelompok lain. Pada hakikatnya konflik merupakan segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak

Kehadiran konflik dalam suatu organisasi tidak dapat dihindarkan, tetapi dapat diminimalisir Lawrie Drysdale et al (2014): Konflik dalam organisasi dapat terjadi antara individu dan individu, baik individu pimpinan maupun individu anggota organisasi, konflik individu dengan kelompok atau konflik antara kelompok tertentu dan kelompok lain.

Penanganan konflik juga dapat dijadikan indikator kesuksesan organisasi, karena pada kinerja yang dihasilkan secara komprehensif, baik kinerja dari aspek finansial, aspek manusia, aspek metode kerja dan lingkungan yang kondusif⁴. Konflik merupakan suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian atau perbedaan antara dua pendapat, baik itu terjadi dalam organisasi, derajat spesialisasi yang diberikan, kejelasan yuridiksi, kecocokan antara tujuan anggota organisasi dengan tujuan organisasi, gaya kepemimpinan, dan sistem kompensasi yang berpengaruh atas pihak-pihak yang terlibat, baik positif maupun negatif Rusdiana, (2015).

Konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan manusia, konflik merupakan bagian dari menjadi manusia dan merupakan bagian dari sosial budaya dan profesionalitas seseorang Claude-hélène Mayer and Lynette Louw (2012)

Pimpinan dalam organisasi harus mampu mengelola konflik yang terdapat dalam organisasi dengan baik agar tujuan organisasi dapat tercapai tanpa hambatan yang menciptakan terjadinya konflik. Salah satu hal yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin atau manajer adalah bagaimana cara mengelola suatu konflik. Elisavet Chandolia and Sophia Anastasiou,(2020)

a. Jenis Konflik

Ani Yuningsih (2011) menyatakan, ada 3 hal yang merupakan jenis konflik yaitu Konflik dalam pengertian negatif, pengertian netral dan pengertian positif. Dalam pengertian negatif, konflik dikaitkan dengan sifat-sifat animalistic, kebuasan, kekerasan, barbarism, perusakan, penghancuran, irasionalisme, tanpa control emosional, huru-hara, pemogokan perang, dan lain sebagainya. Dalam pengertian positif, konflik dihubungkan dengan peristiwa petualangan, tantangan, hal-hal baru, inovasi, pembersihan, pembenahan, pemurnian, pembaharuan, penenangan batin, kreasi, pertumbuhan, perkembangan, rasionalitas, mawas diri, perubahan, dan seterusnya. Sedangkan dalam pengertian netral, konflik diartikan sebagai akibat biasa dari keanekaragaman individu manusia dengan sifat-sifat yang berbeda, dengan kepentingan dan tujuan hidup yang berbeda pula. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa konflik adalah akibat dari ketidaksepemahaman dan ketidaksesuaian baik antar individu ataupun kelompok dalam hal memenuhi tujuan yang berakibat.

b. Berdasarkan akibatnya konflik dapat berbentuk destruktif dan konstruktif

Yuliani Ibrahim, Jamaluddin Idris, and Nasir

Usman,(2012): menyatakan Berdasarkan akibatnya 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.)

6 Faktor-Faktor Penyebab Konflik

Sedarmayanti (2000) memberikan definisi konflik sebagai perjuangan antara kebutuhan, keinginan, gagasan, kepentingan ataupun pihak yang saling bertentangan, sebagai akibat dari adanya perbedaan sasaran (*goals*); nilai (*values*); pikiran (*cognition*); perasaan (*affect*); dan perilaku (*behavior*). Disini konflik yang terjadi dalam organisasi merupakan sebuah proses interaksi antar anggota yang ada di dalam organisasi yang lebih bersifat pertentangan karena suatu perbedaan atau ketidak sepakatan.

Timbulnya konflik dalam organisasi dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena adanya kenyataan pertentangan atau ketidaksamaan tujuan, tuntutan, keinginan, atau kebutuhan diantara mereka. Sehingga dalam

sebuah organisasi, konflik dapat terjadi karena adanya tujuan yang tidak sesuai, gangguan pada lingkungan kerja, ketidaksamaan persepsi dan perbedaan pandangan atas tujuan bersama. Jadi intinya bahwa konflik muncul dari adanya ketidaksetujuan atas tujuan yang ingin dicapai atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Sopiah (2008) dari beberapa penyebab konflik yang ada, tiga penyebab berikut dipandang sebagai penyebab dasar atas terjadinya konflik dalam organisasi yaitu :

a. Saling bergantungan.

Saling bergantung dalam pekerjaan terjadi jika dua orang atau dua kelompok dalam organisasi saling membutuhkan satu sama lain guna menyelesaikan tugas namun mereka tidak saling mendukung.

b. Perbedaan tujuan.

Perbedaan tujuan yang ada diantara satu bagian dengan bagian yang lain, seperti unit produksi yang bertujuan semaksimal mungkin biaya produksi dan mengusahakan sesedikit mungkin kerusakan produk, sementara bagian penelitian dan pengembangan berurusan dengan pengembangan ide-ide baru untuk mengubah dan mengembangkan produk yang berhasil secara komersial. Hal ini dapat menjadi potensi munculnya konflik diantara mereka.

c. Perbedaan persepsi.

Dalam menghadapi suatu masalah, jika terjadi perbedaan persepsi maka hal itu dapat menyebabkan munculnya konflik.

Beberapa jenis atau tingkatan konflik mungkin terbukti bermanfaat apabila digunakan sebagai sarana untuk mendorong kemajuan organisasi pada tahapan perubahan atau inovasi. Dengan demikian konflik bukanlah sesuatu yang harus dihindari, namun konflik merupakan sesuatu hal yang perlu untuk dikelola agar dapat memberikan kontribusinya bagi pencapaian tujuan organisasi

Angelina Muganza,(2014) Menyatakan bahwa selain konflik berdampak positif, diketahui dampak negatif yang ditimbulkan akibat konflik yang terjadi diantaranya munculnya stres kerja yang dapat berupa hubungan yang tidak harmonis, produktivitas menurun, ketidakamanan pekerjaan, pemborosan waktu kerja dan sumber daya, menurunnya semangat kerja, hilangnya komitmen untuk bekerja, meningkatnya pengembangan ide-ide baru untuk mengubah dan mengembangkan produk yang berhasil secara komersial.

Hal ini dapat menjadi potensi munculnya konflik diantara mereka. juga perlu diketahui dampak negatif yang ditimbulkan akibat konflik yang terjadi diantaranya munculnya stres kerja yang dapat berupa hubungan yang tidak harmonis, produktivitas menurun, ketidakamanan pekerjaan, pemborosan waktu kerja dan sumber daya, menurunnya semangat kerja,

hilangnya komitmen untuk bekerja, meningkatnya pengunduran diri, cedera moral, ketidakhadiran yang tidak beralasan, dan efek hukum. Sehingga dapat disarikan bahwa peran konflik menjadi positif atau negatif adalah tergantung dari bagaimana kita mengelola dan menegosiasikan tantangan dan rintangan yang dihadapi, mempengaruhi, memperkuat, atau berdamai terhadap konflik yang dihadapi tersebut organisasi tersebut.

Peran konflik menjadi positif atau negatif adalah tergantung dari bagaimana kita mengelola dan menegosiasikan tantangan dan rintangan yang dihadapi, mempengaruhi, memperkuat, atau berdamai terhadap konflik yang dihadapi tersebut.

Konflik dapat meningkat apabila seseorang bekerja secara individual, atau terdapat pertentangan satu sama lain Peter T Coleman et al (2007) Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan konflik dalam sebuah organisasi, yaitu Isa.,(2015)

1. Komunikasi yang buruk, Komunikasi menjadi salah satu penyebab terburuk dalam sebuah organisasi, komunikasi yang buruk dapat disebabkan perbedaan bahasa, pemahaman yang berbeda, dan kegagalan dalam menyampaikan sesuatu²⁹.
2. Perbedaan kepribadian, Anggota organisasi dalam sebuah organisasi berasal dari latar belakang dan pengalaman yang berbeda dalam pembentukan kepribadian mereka, apabila anggota organisasi tidak dapat memahami dan saling menghargai adanya perbedaan-perbedaan tersebut maka akan timbul konflik atau permasalahan.
3. Sumber daya yang tidak dibagi sama rata, Salah satu penyelesaian konflik dalam sebuah organisasi adalah dengan menggunakan prinsip berbagi.

Artinya, dalam sebuah organisasi harus ada kebijakan administrasi yang membagi sumber daya yang tersedia secara merata dan berkelanjutan untuk menghindari konflik tersebut. Broussard et al.³⁰ mengatakan bahwa organisasi mungkin juga perlu mewaspadaai sumber lain dari perlakuan berbeda yang menimbulkan masalah etika.

4. Pelecehan seksual, Pelecehan seksual merupakan permasalahan yang dihadapi seseorang akibat rasa tidak nyaman yang menyangkut masalah seks mereka. Ketika dalam sebuah organisasi tidak ada kode etik yang mengatur hal seperti ini, maka akan timbul konflik antar personalia dalam organisasi tersebut,
5. Implikasi konflik pekerjaan terhadap produktivitas dan kelangsungan hidup organisasi, Ketika seseorang berusaha untuk memenuhi tekanan kebutuhan dalam hidup mereka, mereka akan bekerja apapun sesuai dengan apa yang diinginkan sebuah organisasi.
6. Anggota meninggalkan organisasi, konflik yang terlalu banyak dalam sebuah organisasi akan

menyebabkan seseorang merasa tidak betah dan akan keluar dari organisasi tersebut.

7. Penurunan produktivitas, Seseorang yang tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaan maka produktivitasnya akan menurun, hal tersebut akan menjadi konflik antara anggota dan pimpinan Firda Dwi Pratiwi et al (*ICET* 2020)
8. Stres, Stres adalah kondisi seseorang yang terlalu banyak perasaan dibawah tekanan mental atau emosional. Tekanan akan menjadi stres ketika seseorang tidak mampu mengatasinya. Stres akan mempengaruhi cara berpikir, berperilaku, dan bagaimana tubuh seseorang akan bekerja. Beberapa tanda bahwa seseorang stres adalah masalah tidur, kehilangan nafsu makan, berkeringat, dan kurang konsentrasi dalam bekerja. Hal tersebut akan menimbulkan konflik antara anggota dan pimpinan organisasi.

Terdapat enam kondisi utama yang menyebabkan konflik di organisasi Cepi Triatna, (2015).

1. Tujuan yang tidak sejalan, Anggota dalam suatu lembaga bisa saja tidak setuju dengan tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi. Bisa jadi tujuan lembaga menghalangi atau tidak sejalan dengan

rencana pribadi seseorang.

2. Perbedaan nilai, Perbedaan antar organisasi, departemen, dan berbagai pihak seperti dalam hal nilai-nilai keyakinan dan pengalaman jadi sumber konflik. Ketika semua sepakat tentang sebuah tujuan, mungkin orang berbeda dalam penggunaan cara mencapai tujuan.
3. Ketergantungan, Saling ketergantungan, apabila suatu tim mengandalkan hasil kerja tim lainnya untuk memulai sebuah pekerjaan, dapat jadi sumber konflik. Karena bila terjadi kesalahan akan berdampak pada pihak lain. Sumber daya yang minim, Ketika sumber daya terbatas, maka orang atau unit/departemen bisa saja memperebutkannya dan menimbulkan konflik sehingga perlu pengelolaan yang baik.
4. Aturan yang ambigu, Setiap posisi dalam suatu perusahaan mungkin sudah memiliki uraian pekerjaan yang merefleksikan peran posisi itu. Namun dalam prakteknya bisa saja mengambang atau tidak jelas dan menimbulkan kesalahan praktik.
5. Masalah komunikasi, Salah menerima atau

mengirim pesan bisa menyebabkan masalah yang tidak jarang memicu konflik. Entah itu peluang berkomunikasi yang terbatas sehingga mengandalkan anggapan yang belum tentu benar atau terdapat suatu konflik lain yang menyebabkan malas berkomunikasi. Schijndel dan Burchardi³³ mengatakan bahwa komunikasi yang buruk adalah masalah yang paling sering terjadi dan menjadi kritis, baik di dalam kelompok maupun antara pemimpin dan kelompok. Komunikasi yang buruk sering menyebabkan kesalahan dan menciptakan konflik. Konflik hanya dapat diselesaikan dengan komunikasi. Oleh karena itu, keterampilan komunikasi interpersonal adalah salah satu kualitas individu yang paling penting dari seorang pemimpin.

Konflik dalam organisasi dapat memperburuk suatu organisasi tersebut)mengatakan bahwa jika anggota menolak untuk mengungkapkan pendapat mereka yang berkaitan dengan pekerjaan, organisasi tidak akan mendapat manfaat dari ide-ide mereka dan mungkin saran yang berguna, jika dipertimbangkan, dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi; yang kedua

operasional; yang ketiga sifat pengawasan; dan yang keempat masalah perilaku individu.

d. Pendekatan Penanganan Konflik

Pengendalian konflik dilakukan melalui pendekatan musyawarah, campur tangan pihak ketiga, konfrontasi, tawar-menawar (*bargaining*), dan kompromi. Rusdiana, *Manajemen Konflik*

1. Musyawarah

Musyawarah dilakukan agar pihak-pihak yang bertentangan dapat mencari penyelesaian terbaik bagi masalah yang sedang dihadapi, bukan mencari kemenangan sepihak. Tujuan musyawarah agar masing-masing mendapatkan yang diinginkan sehingga kedua pihak tidak ada yang dikalahkan.

Langkah- langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Lakukan identifikasi masalah, dengan mencari informasi dari pihak-pihak yang konflik atau yang mengetahui konflik.
 - b. Pertemuan kedua pihak dalam forum dialog yang dipandu oleh pimpinan,
 - c. Pimpinan memantau realisasi hasil musyawarah.
- ##### **2. Campur tangan pihak ketiga**

Campur tangan pihak ketiga diperlukan apabila pihak-pihak yang bertentangan tidak ingin berunding atau telah mencapai jalan buntu. Heine dan Kerk³⁸ mengatakan bahwa untuk mencegah pertikaian antara anggota yang menyebabkan stagnansi meta-organisasi, maka diperlukan arsitektur organisasi yang menyelesaikan perselisihan internal melalui penegakan eksternal.

3. Konfrontasi

Konfrontasi dilakukan dengan mempertemukan pihak-pihak yang sedang berkonflik untuk diminta pendapatnya secara langsung dalam rapat/siding, dan pimpinan bertindak sebagai moderator. Cara seperti ini dapat dijadikan suatu penyelesaian konflik secara rasional dan salah satu harus menerima pendapat dan pendirian pihak lain yang didasari oleh alasan yang lebih rasional dan benar.

4. Tawar-menawar (*Bargaining*)

Tawar-menawar adalah pengendalian konflik melalui proses pertukaran persetujuan dengan maksud mencapai keuntungan kedua pihak yang sedang berkonflik. Dalam proses tawar-menawar intinya adalah tidak mengharuskan pihak-pihak

yang berkonflik untuk menyerahkan sesuatu yang dianggap penting bagi kelompoknya.

5. Kompromi

Pendekatan kompromi dilakukan untuk mengatasi konflik dengan cara pencarian jalan tengah yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang bertentangan. Sikap yang diperlukan agar dapat melaksanakan kompromi adalah salah satu pihak bersedia merasakan dan mengerti keadaan pihak lain. Kedua pihak tidak ada yang menang atau kalah, masing-masing memberi kelonggaran atau konsesi. Kedua kubu mendapatkan apa yang di inginkan tetapi tidak sepenuhnya, dan kehilangan tetapi tidak sepenuhnya juga. Kapusuzoglu³⁹ mengatakan bahwa kolaborasi biasanya dianggap sebagai metode terbaik untuk mengatasi konflik. Ini disebut pendekatan *win-win approach*. Tidak perlu kedua belah pihak untuk menyerahkan posisi yang dihargai. Sebaliknya, kedua belah pihak akan saling terbuka untuk mencari tujuan baru yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

[1] [SEP] Vol.6, No.36, 2014, hal : 74 - 822015).

Alice H. Y. Hon dan Wilco W. Chan, 2013, The Effects of Group Conflict and Work Stress on Employee Performance, *Special Focus on Human Resources in China Cornell Hospitality Quarterly* 54 (2), hal : 174 –18

Angelina Muganza, 2014, Causes and Impacts of Conflict at Workplace, *Public Services Commission, Republic of Rwanda*, hal : 1 –113

Barrister Ebe Oi-Oio' Iyiola, O. O. dan Osibanto, A. O., 2014, Managing Workplace Conflicts in Business Environment: The Role of Alternative Dispute Resolution (ADR), *European Journal of Business and Management* Cepi Triatna, *Perilaku Organisasi: Dalam Organisasi* (Bandung: Remadja Rosdakarya,

Claude-hélène Mayer (2012) Claude-hélène Mayer and Lynette Louw, „Managing Cross-Cultural Conflict in Organizations“, *Cross Cultural Manajemen* 12, no. 1 (2012

College of Nurses of Ontario, 2017, Conflict Prevention and Management,

College of Nurses of Ontario, Toronto

Conflict, Job Stress and Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali), *European Journal of Business and Management (EJBM)*, Vol.6, No.32, 2014, pp : 189 – 195

Elisavet Chandolia and Sophia Anastasiou, „Leadership and Conflict Management Style Are

Associated with the Effectiveness of School Conflict Management in the Region of Epirus, NW Greece“, *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education* 10, no. 1 (2020):

Farida Aryani Stress Belajar, (Makasar,Edukasi Mitra Grafika,2016), Hal. 41-47.

Fatmawaty, R. (2017). Memahami Psikologi Remaja. Jurnal Reforma, 6(2).

Firda Dwi Pratiwi et al., „Principal “ s Role in Thematic Learning Supervision That Works in Elementary School“, in *Proceedings of the 6th International Conference on Education and Technology (ICET 2020)*.

- Gaol, C.J. 2014. “A to Z Human Capital” : Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Grasindo.
- Gonzalez, Angelo J. 2007. “Formal Organization”. Encyclopædia Britannica. diakses di <https://www.britannica.com/topic/formal-organization> pada tanggal 5 desember 2018
- Gusti Yuli Asih, S.Psi, M.Si , November 2018,Penerbi Semarang University Press Jl. Soekarno Hatta, Semarang
- Handoko, T Hani. 2008. Manajemen Personalialia, *Yogyakarta BPFE Yogyakarta*
- Indonesia, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 5 No. 2; February 2014, hal : 73 – 80.
- Isa, „Conflicts in Organizations : Causes and Consequences“.2015
- Iskandar Muda, Ahmad Rafiki dan Martua Rezeki Harahap, 2004, Factors Influencing Employees’ Performance: A Study on the Islamic Banks in. J.P Chaplin, Kamus Lengkap Psikologi, terj. Kartini Kartono, (Jakarta,PT RAJA Grafindo Persada,2006), Hal. 44
- Jeremy Stranks, 2005, Stress at Work Management and Prevention, *Elsevier Butterworth-Heinemann, Oxford UK*

- Lawrie Drysdale et al., „Heroic Leadership in Australia, Sweden, and the United States“,
International Journal of Educational Management 28, no. 7
 (2014):
- Luthans, Fred. [L], 2011, *Organizational behavior : an evidence-based approach— 12th editions, Published by the McGraw-Hill Companies, Avenue of the Americas, New York*
- Mada Sutapa, 2007, *Stres dan Konflik Dalam Organisasi, Jurnal Manajemen Pendidikan, No. 01/Th III/April/2007, hal : 71 – 77*
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Rosda.
- Ni Kadek Suryani, Wayan Gde Sarmawa, Made Wardana, 2014, *Work Family*
- Peter T Coleman et al., „Conflict Escalation and Intractability“, *American Behavioral Scientist* 50, no. 11 (2007):
- Rice, Adolensece: *Development, Relationship, and Culture*, (USA, Ally & Bacon, 1993)
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Jakarta, Raja Grafindo Persfada*
- Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja

Grafindo Persada, Depok, 16956.

Rusdiana, *Manajemen Konflik* (Bandung: Pustaka Setia, 2015).

[Safitri Et Al \(2020\) | PDF | Intention | Customer Satisfaction](#)

Sasono, Eko. 2004. *Mengelola Stres Kerja*. Semarang, Universitas Pandanaran

Sedarmayanti, 2000, *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi untuk Menghadapi Dinamika*

Perubahan Lingkungan Ditinjau dari Beberapa Aspek Esensial dan Aktual, CV Mandar Maju, Bandung

Sondang P Siagian, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara

Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta Andi Offset

Stavroula Leka, Amanda Griffiths dan Tom Cox, 2003, *Work Organization & Stress*, Systematic

Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representative, *Health Series No. 3*, Institute of Work, Health & Organization, University of Nottingham Science and Technology Park, University Boulevard United Kingdom, hal : 6 – 7

Susie Miles and Nidhi Singal, „The Education for All and Inclusive Education Debate: Conflict,

Contradiction or Opportunity?“, *International Journal of Inclusive Education* 14, no. 1 (2010):

Teguh Wangsa, *Menghadapi Stress dan Depresi: Seni Menikmati Hidup Agar Selalu Bahagia*,

(Yogyakarta:Tugu Publisher, 2009), Hal. 15
Yuliani Ibrahim, Jamaluddin Idris, and Nasir Usman,
„Manajemen Konflik Dalam Peningkatan
Produktivitas Di Akademi Kebidanan
Muhammadiyah Banda Aceh“, *Administrasi
Pendidikan* 1, no. 1 (2012)



PROFIL PENULIS



Irma Suryani Lubis, S.E., MS.i, lahir di Medan 24 Februari 1966 , anak kelima dari ayahanda H. Machmud Lubis (Alm) dan Ibunda Hj. Rusiah . Penulis menyelesaikan Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera

Utara tahun 1988 dan S2 Manajemen di Universitas Sumatera Utara , tahun 2010 dan sedang menempuh studi pada program Doktor Ilmu Ekonomi Syariah Program Pascasarjana di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara sejak tahun 2021. Saat ini penulis adalah dosen tetap pada Jurusan Akuntansi di Politeknik Negeri Medan dengan mata kuliah yang diampu: Hukum Bisnis , Etika Pelayanan Nasabah, Praktikum Produk Perbankan , Praktikum jasa Perbankan, Etika Budaya Sumatera Utara . Penulis juga sebagai dosen tidak tetap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara dengan mata kuliah yang diampu Etika dan Tanggung Jawab sosial, Prilaku Konsumen dan Komunikasi bisnis. Penulis juga menulis

beberapa buku referensi dan buku ajar seperti Praktikum Jasa Perbankan, Praktikum Produk Perbankan, Etika Customer Service, Pengalaman Mengajar, Etika Pelayanan Nasabah, Etika dan Budaya Sumatera Utara Sinergi dalam Kemajemukan, dan Dasar Dasar Perbankan. Penulis juga saat ini sebagai asesor BKD dan Asesor kompetensi Customer service dan Teller Bank. Penulis juga pernah menjabat sebagai Ketua Program studi Keuangan dan Perbankan beberapa periode dan Kepala Laboratorium Bank Praktik, Tim Audit Internal di Politeknik Negeri Medan. Penulis juga pernah sebagai pengurus di HMI Cabang Medan, Pengurus HMI Badko Sumbagut, BKOW Sumatera Utara, FORHATI Sumatera Utara. Pengurus Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI) Sumatera Utara dan Masyarakat Ekonomi Syariah (MES) Sumatera Utara.

BAB VI

MANAJEMEN KONFLIK DALAM PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI

Nurul Hasanah [STKIP Budidaya Binjai]

1 Manajemen Konflik

Dalam penyelesaian konflik, yang terpenting dilakukan adalah harus diupayakan agar situasi dalam kelompok bukan dalam bentuk zero-sum game atau dalam pandangan bahwa kerugian bagi kamu merupakan keuntungan bagi saya, karena akan cenderung timbul persaingan yang tidak sehat. Penyelesaian konflik harus bersifat fungsional yang akan mempunyai dampak pada pertumbuhan kreativitas antara anggota yang terlibat, peningkatan kinerja kelompok, dorongan terjadinya persaingan yang sehat, dan kesediaan menerima perbedaan-perbedaan dalam diri anggota kelompok dan organisasi.

Faktor-faktor penyebab timbulnya konflik bisa diatasi dengan penanganan melalui (J salusu, 2002,184-185) berbagai faktor berikut.

- a. Strategi bersaing, berlangsung dalam suasana persaingan dengan membiarkanseseorang atau kelompok berupaya memuaskan kepentingannya sendiri tanpa mempedulikan dampaknya pada orang lain

- b. Kolaborasi, cara penanganan untuk memuaskan kepentingan semua pihak yang terlibat dalam konflik dengan kerja sama, dengan tidak ada yang dirugikan
- c. Mengelak, sikap seseorang atau kelompok yang mengakui terdapat konflik dalam hubungan interaksinya dengan orang atau kelompok lain, tetapi yang bersangkutan ingih menarik diri atau menekan konflik agar tidak semakin meruncing
- d. Bersikap akomodatif, demi terpeliharanya hubungan dan interaksi yang serasi, satu pihak melakukan pengorbanan dengan menempatkan kepentingan pihak lain di atas kepentingan sendiri
- e. Kompromi, masing-masing pihak bersedia mengorbankan sesuatu atau berbagai sesuatu dengan pihak lain dengan tidak ada yang menang dan kalah.

Komunikasi memegang peranan penting dalam menghadapi konflik yang terjadi. Oleh karena itu, perlu memperhatikan berbagai gaya komunikasi yang bisa digunakan dalam menangani konflik, seperti penjelasan berikut (J Salusu, 2002,308-309).

- a. Gaya agresif, merupakan ancaman, ultimatum, paksaan, bertahan, jarang menyelesaikan permasalahan secara tuntas
- b. Gaya mundur, digunakan untuk menghindari dari konflik yang sedang berlangsung
- c. Gaya menyerah, tetap membiarkan seseorang terlibat dalam konflik
- d. Gaya kompromi, cara yang logis dan rasional menyelesaikan konflik

- e. Gaya penyelesaian masalah, mengajak semua untuk secara bersama-sama mencari jalan keluar melalui proses penyelesaian konflik yang rasional
- f. Gaya intergarsi, masing-masing pihak yang berkonflik merasa menang karena keinginannya terpenuhi. Semakin fleksibel organisasi, semakin mudah integrasi dicapai

2 Model Stimulasi (Stimulation) Konflik Organisasi

Model stimulasi konflik organisasi adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan cara memicu konflik yang positif. Model ini berdasarkan pada teori bahwa konflik dapat menjadi sumber motivasi dan inovasi dalam organisasi.

3 Model Pengurangan (Reduce) Konflik Organisasi

Model pengurangan konflik organisasi adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk mengurangi konflik dalam organisasi. Model ini berdasarkan pada teori bahwa konflik dapat menjadi sumber gangguan dan inefisiensi dalam organisasi.

4 Alternatif Model Manajemen Konflik yang Inovatif

Alternatif model manajemen konflik yang inovatif adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk mengelola konflik dalam organisasi dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Model ini dapat berupa:

- a. Model kolaboratif

- b. Model partisipatif
- c. Model transformasional

5 **Prosedur Implementasi Model Manajemen Konflik**

Prosedur implementasi model manajemen konflik adalah sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi sumber konflik
- b. Menganalisis konflik
- c. Mengembangkan strategi manajemen konflik
- d. Mengimplementasikan strategi manajemen konflik
- e. Mengevaluasi hasil implementasi strategi manajemen konflik

5 **Asumsi Model**

Asumsi model manajemen konflik adalah sebagai berikut:

- a. Konflik adalah suatu fenomena yang alami dalam organisasi
- b. Konflik dapat menjadi sumber motivasi dan inovasi dalam organisasi
- c. Konflik dapat menjadi sumber gangguan dan inefisiensi dalam organisasi
- d. Manajemen konflik dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi

6 **Proses Manajemen Konflik**

Proses manajemen konflik adalah sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi sumber konflik
- b. Menganalisis konflik

- c. Mengembangkan strategi manajemen konflik
- d. Mengimplementasikan strategi manajemen konflik
- e. Mengevaluasi hasil implementasi strategi manajemen konflik

7 Kriteria Keberhasilan

Kriteria keberhasilan model manajemen konflik adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatnya kinerja organisasi
- b. Meningkatnya kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatnya kepercayaan antara karyawan dan manajemen
- d. Meningkatnya efisiensi dan efektifitas organisasi



PROFIL PENULIS



Nurul Hasanah, M.Si anak 1 dari empat bersaudara dari ayahanda Kosim Sihimbing dan Ibu Zulfah Mairani, Menyelesaikan Studi S1 di fakultas Psikologi pada tahun 2012 dan melanjutkan studi S2 pada program studi Manajemen sumber daya manusia pada tahun 2014 di Universitas Sumatera Utara. Penulis Mengajar di STKIP Budidaya Binjai pada program studi Bimbingan dan Konseling dan mengampu mata kuliah Psikologi perkembangan, manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan, seminar dan mikrokonseling. Jabatan yang pernah diamanahkan adalah: (1) Ketua Prodi studi bimbingan dan konseling masa bakti 2019-2023 (2) Ketua Prodi studi bimbingan dan konseling masa bakti 2023-Hingga saat ini.

BAB VII

PANDANGAN ISLAM TERHADAP STRES DAN KONFLIK DALAM ORGANISASI

Hamidah D. M.Pd [STKIP Budidaya Binjai]

1 Pandang Islam Terhadap Stres

Konflik dalam kehidupan organisasi tidak bisa dihindari, setiap saat kita akan berhadapan dengan konflik. Baik konflik antar anggota dalam organisasi maupun antara pimpinan dengan anggota organisasi atau bawahan, bahkan tidak menutup kemungkinan adanya konflik dengan pihak eksternal organisasi. Konflik dalam terminologi Al-Qur'an sepadan dengan kata "ikhtilaf" yang berarti berselisih/ berlainan. Konflik yang berarti perselisihan tertuang dalam ayat Al-Qur'an, diantaranya dalam Surat Ali Imran Ayat 105: Dan janganlah kamu menyerupai orang-orang yang bercerai-berai dan berselisih sesudah datang keterangan yang jelas kepada mereka. mereka Itulah orang-orang yang mendapat siksa yang berat (QS Ali Imran : 105).

Islam mengajarkan kita bagaimana cara mengatasi konflik, dan cara-cara ini telah dituangkan dalam ayat-ayat Qur'an yang diturunkan kepada Rasulullah SAW, yang selanjutnya kita sebagai manusia dapat mentauladani caracara beliau dalam menyelesaikan konflik salah satu cara dalam menyelesaikan konflik yaitu dengan negosiasi atau perundingan. Tindakan menyangkut pandangan bahwa penyelesaian konflik dapat dilakukan oleh orang-orang

yang berkonflik secara bersama-sama tanpa melibatkan pihak ketiga. Kelompok tidak mencari pencapaian solusi dalam term satu aturan, tetapi membuat aturan yang dapat mengorganisasi hubungannya dengan pihak lain (Zainal,dkk :2011:287).

Firman Allah SWT menjelaskan metode negosiasi ini dalam Surat Asy-Syuura:37-38 :

وَالَّذِينَ تَحْتَبُونَ كَثِيرَ الْإِثْمِ
 وَالْفَوَاحِشَ وَإِذَا مَا غَضِبُوا هُمْ يَغْفِرُونَ ﴿٣٧﴾
 وَالَّذِينَ آسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ
 وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ﴿٣٨﴾

Dan (bagi) orang-orang yang menjauhi dosa-dosa besar dan perbuatan-perbuatan keji, dan apabila mereka marah mereka memberi maaf. Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezki yang Kami berikan kepada mereka (QS Asy Syuura :37-38).

2 Konsep Stres dalam Islam

Dalam Islam, stres dianggap sebagai suatu kondisi yang dapat mempengaruhi keseimbangan mental dan fisik seseorang. Stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk tekanan kerja, masalah keluarga, dan lain-lain.

3 Faktor Penyebab Stres dalam Islam

Dalam Islam, faktor penyebab stres dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

a. Faktor internal, seperti:

- 1) Kesombongan dan keangkuhan
- 2) Kedengkian dan iri hati
- 3) Kekhawatiran dan ketakutan

b. Faktor eksternal, seperti:

- 1) Tekanan kerja dan tanggung jawab
- 2) Masalah keluarga dan hubungan sosial
- 3) Kondisi ekonomi dan keuangan

4 Manajemen Stres dalam Organisasi Islam

Dalam Islam, manajemen stres dalam organisasi dapat dilakukan dengan cara:

- a. Meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang stres dan dampaknya
- b. Membangun lingkungan kerja yang positif dan mendukung
- c. Meningkatkan komunikasi dan kerja sama antara karyawan
- d. Membuat program pengembangan diri dan pelatihan untuk karyawan
- e. Meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang nilai-nilai Islam dan prinsip-prinsipnya

5 Perspektif Islam dalam Mengatasi Stres

Dalam Islam, perspektif dalam mengatasi stres adalah:

- a. Mengembangkan kesabaran dan ketabahan

- b. Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan
- c. Membangun hubungan yang baik dengan Allah SWT dan sesama manusia
- d. Meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang nilai-nilai Islam dan prinsip-prinsipnya
- e. Menggunakan teknik-teknik relaksasi dan pengurangan stres yang sesuai dengan nilai-nilai Islam



DAFTAR PUSTAKA

- Tahira, J. H., & Suryani, I. (2025). KONSEP-KONSEP DASAR ORGANISASI. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(1), 523-529.
- Amin, M.S. (2015) Konflik dalam Organisasi: Perspektif Islam. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 12, No. 2
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja
- Afif, Fairuz Adawiyah, and Suhada Suhada. "Konsep Dasar Perilaku Organisasi." *The International Journal of Pegon: Islam Nusantara civilization* 12.01 (2024): 75-94.
- Hidayati, Lina N., Harsono, Mugi. (2021). Tinjauan Literatur Mengenai Stress Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18 (1).
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2018). Apakah Stres Itu? : <http://p2ptm.kemkes.go.id/infographic-p2ptm/stress/apakah-stres-itu>
- Lumintang, J. (2015). Dinamika konflik dalam organisasi. *Acta Diurna Komunikasi*, 4(2).
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- MSutapa. 2007. Stres dan Konflik dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. , No. 01/Th III/April/2007

- Mardiana, Y., & Zelfino. (2014). Hubungan Antara Tingkat Stres Lansia dan Kejadian Hipertensi Pada Lansia. *Forum Ilmiah*. 11 (2), 261-267.
- Musradinur, M. (2016). Stres dan cara mengatasinya dalam perspektif psikologi. *JURNAL EDUKASI: Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(2), 183-200.
- Prof. Dr. Drs. H.Ekawama, 2018. *Manajemen Konflik dan Stres*. Diterbitkan oleh PT Bumi Aksara.
- Quick, J. C., & Cooper, C. L. (2017). *Work and Health Psychology*. Wiley.
- Rahmat, M. (2018). *Mengelola Konflik dalam Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rochmawati, Dwi H. (2014). *Management Stress*. *Majalah Ilmiah Sultan Agung*. 50 (133)
- Sarafino, Edward P. dan Smith, Timothy W. (2010). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions (7th ed.)*. United State of America: Wiley.

- Selye, Hans. (1982). *Stress in Health and Disease*. Boston: Butterworths.
- Shahsavarani AM, Azad E, Abadi M, Kalkhoran MH. (2015). *Stress: Facts and Theories through Literature Review*. *International Journal of Medical Review*. 2 (2) 230-241.
- Spector, P. E. (2019). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. Wiley.
- Sudrajat, A. R. (2021). *Perilaku Organisasi Sebagai Suatu Konsep & Analisis*. Nilacakra.
- Syafii M.A.(2013). *Manajemen Stres dalam Perspektif Islam*. *Jurnal Psikologi Islam*. Vol. 1, No. 1.
- Syafii M.A.(2014). *Stres dan Konflik dalam Organisasi: Perspektif Psikologi Islam*. *Jurnal Psikologi Islam*, Vol. 2, No. 1.
- Sondang P Siagian. (2000). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Taylor, S, E. (2017). *Health Pyschology (10th ed.)*. McGraw-Hill
- Wibowo. (2017). *Manajemen Konflik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas. (2025). *Stres*.
- Wirawan. (2012). *Menghadapi Stres dan Depresi*. Jakarta: Platinum Publisher.

- Hidayati, Lina N., Harsono, Mugi. (2021). Tinjauan Literatur Mengenai Stress Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18 (1).
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2018). Apakah Stres Itu? : <http://p2ptm.kemkes.go.id/infographic-p2ptm/stress/apakah-stres-itu>
- Mardiana, Y., & Zelfino. (2014). Hubungan Antara Tingkat Stres Lansia dan Kejadian Hipertensi Pada Lansia. *Forum Ilmiah*. 11 (2), 261-267.
- Musradinur. (2016). Stress dan Cara Mengatasinya Dalam Perspektif Psikologi. *Jurnal Edukasi*. 2 (2) 183-200.
- Rochmawati, Dwi H. (2014). Management Stress. *Majalah Ilmiah Sultan Agung*. 50 (133)
- Sarafino, Edward P. dan Smith, Timothy W. (2010). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (7th ed.). United State of America: Wiley.
- Shahsavarani AM, Azad E, Abadi M, Kalkhoran MH. (2015). Stress: Facts and Theories through Literature Review. *International Journal of Medical Review*. 2 (2) 230-241.
- Taylor, S, E. (2017). *Health Pyschology* (10th ed.). McGraw-Hill
- Wirawan. (2012). *Menghadapi Stres dan Depresi*. Jakarta: Platinum Publisher.
- Muhammad Rizal (2024) et al, Social Responsibility Orientation of Banking in Indonesia (Case Study on Islamic Banking in North Sumatra) *Journal of Ecohumanism*, Vol. 3 No. 4 (2024) <https://doi.org/10.62754/joe.v3i4.3531>

PROFIL PENULIS



Hamidah. D, M.Pd, Lahir di Kota Binjai pada Tanggal 17 Juli 1987, merupakan anak ke- 3 dari 5 bersaudara dari Ayahanda (Alm) H. Darma MD, SI.P yang bekerja sebagai PNS di Dinas Pendidikan Kota Binjai dan Ibunda (Alm) Hj. Zairani Lubis, S.Pd yang bekerja sebagai PNS Guru SD di Kota Binjai. Menyelesaikan Studi D-III di Politeknik Negeri Medan (POLMED), Jurusan

Administrasi Niaga Program Studi Administrasi Bisnis pada tahun 2008. Pada Tahun 2009 Penulis melanjutkan Pendidikan S1 di Universitas Negeri Medan (UNIMED), Fakultas Pendidikan Ekonomi, Jurusan Pendidikan Administrasi Perkantoran dan selesai Pada Tahun 2012. Penulis melanjutkan lagi pendidikan S2 pada tahun 2013 di Universitas Negeri Medan (UNIMED) Program Studi S2 Administrasi Pendidikan dan selesai pada tahun 2016. Di tahun 2022 Penulis melanjutkan lagi Pendidikan S3 di Universitas Negeri Medan (UNIMED), Program Studi Manajemen Pendidikan sampai saat ini. Penulis Mengajar di STKIP Budaya Binjai dari Tahun 2017 sampai saat ini pada Program Studi S1 Administrasi Pendidikan, mengampu Mata Kuliah: Administrasi Pendidikan, Pengantar Administrasi, Supervisi Pendidikan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Perkembangan Peserta Didik, Inovasi Pendidikan, Sistem Pendidikan di Indonesia, Manajemen Pendidikan, Psikologi Pendidikan, Manajemen Mutu Pendidikan, Kewirausahaan dan Pemasaran Pendidikan. Jabatan yang pernah diamanahkan adalah :

- (1). Sekretaris Prodi Administrasi Pendidikan Periode 2019-2023.
- (2). Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan Periode 2022-2023 (Melanjutkan Masa Bakti Ketua Prodi Sebelumnya).
- (3). Terpilih Kembali Menjadi Ketua Program Studi S1 Administrasi Pendidikan Periode 2023-2027.

BAB VIII.

Pandangan Islam terhadap Stres

Dr. Sohiron, M.Pd.I. (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif
Kasim Riau)

1 Pendahuluan

Konflik dalam kehidupan organisasi tidak bisa dihindari, setiap saat kita akan berhadapan dengan konflik. Baik konflik antar anggota dalam organisasi maupun antara pimpinan dengan anggota organisasi atau bawahan, bahkan tidak menutup kemungkinan adanya konflik dengan pihak eksternal organisasi. Konflik dalam terminologi Al-Qur'an sepadan dengan kata "ikhtilaf" yang berarti berselisih/ berlainan. Konflik yang berarti perselisihan tertuang dalam ayat Al-Qur'an, diantaranya dalam Surat Ali Imran Ayat 105 : Dan janganlah kamu menyerupai orang-orang yang bercerai-berai dan berselisih sesudah datang keterangan yang jelas kepada mereka. mereka Itulah orang-orang yang mendapat siksa yang berat (QS Ali Imran : 105).

Islam mengajarkan kita bagaimana cara mengatasi konflik, dan cara-cara ini telah dituangkan dalam ayat-ayat Qur'an yang diturunkan kepada Rasulullah SAW, yang selanjutnya kita sebagai manusia dapat mentauladani caracara beliau dalam menyelesaikan konflik salah satu cara dalam menyelesaikan konflik yaitu dengan negosiasi atau perundingan. Tindakan menyangkut pandangan bahwa penyelesaian konflik dapat dilakukan oleh orang-orang yang berkonflik secara bersama-sama tanpa melibatkan pihak ketiga. Kelompok tidak mencari pencapaian solusi dalam term satu

aturan, tetapi membuat aturan yang dapat mengorganisasi hubungannya dengan pihak lain (Zainal,dkk:2011:287).

Firman Allah SWT menjelaskan metode negosiasi ini dalam Surat Asy-Syuura:37-38 :

وَالَّذِينَ تَحْتَبُونَ كَثِيرَ إِلَّاثِمِ
 وَالْفَوَاحِشَ وَإِذَا مَا غَضِبُوا هُمْ يَغْفِرُونَ ﴿٣٧﴾
 وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ
 وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ﴿٣٨﴾

Dan (bagi) orang-orang yang menjauhi dosa-dosa besar dan perbuatan-perbuatan keji, dan apabila mereka marah mereka memberi maaf. Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezki yang Kami berikan kepada mereka (QS Asy Syuura :37-38).

2 Konsep Stres dalam Islam

Dalam Islam, Stres dapat dipahami dari istilah yang digunakan dalam Bahasa Arab yaitu 'dahgt nafsi' (ضغط النفس) yang bermakna tekanan jiwa, berdasarkan *Mu'jam Ilm al-Nafs*, tekanan jiwa merupakan suatu keadaan di mana faktor lingkungan menekan seseorang sehingga mengakibatkan seseorang itu merasa tertekan (*tension*). (Salasiah Hanin Hamjah & 'Adawiyah Ismail, 2012).

Dalam Islam, Stres dapat dipahami sebagai ujian atau cobaan yang Allah berikan kepada manusia untuk menguji keimanan dan kesabaran mereka (Munawir Kamaluddin, 2025).

Allah SWT berfirman: Dan sungguh, Kami akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar." (QS. Al-Baqarah: 155).

Dalam Islam, stres dianggap sebagai suatu kondisi yang dapat mempengaruhi keseimbangan mental dan fisik seseorang. Stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk tekanan kerja, masalah keluarga, dan lain-lain.

3 Faktor Penyebab Stres dalam Islam

Dalam Islam, faktor penyebab stres dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

a. Faktor internal, seperti:

- 4) Kesombongan dan keangkuhan
- 5) Kedengkian dan iri hati
- 6) Kekhawatiran dan ketakutan

b. Faktor eksternal, seperti:

- 4) Tekanan kerja dan tanggung jawab
- 5) Masalah keluarga dan hubungan sosial
- 6) Kondisi ekonomi dan keuangan

4 Manajemen Stres dalam Organisasi Islam

Dalam Islam, manajemen stres dalam organisasi dapat dilakukan dengan cara:

- f. Meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang stres dan dampaknya

- g. Membangun lingkungan kerja yang positif dan mendukung
- h. Meningkatkan komunikasi dan kerja sama antara karyawan
- i. Membuat program pengembangan diri dan pelatihan untuk karyawan
- j. Meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang nilai-nilai Islam dan prinsip-prinsipnya

5 Perspektif Islam dalam Mengatasi Stres

Dalam Islam, perspektif dalam mengatasi stres adalah:

- f. Mengembangkan kesabaran dan ketabahan
- g. Meningkatkan keimanan dan ketakwaan
- h. Membangun hubungan yang baik dengan Allah SWT dan sesama manusia
- i. Meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang nilai-nilai Islam dan prinsip-prinsipnya
- j. Menggunakan teknik-teknik relaksasi dan pengurangan stres yang sesuai dengan nilai-nilai Islam

6 Rangkuman

1. Dalam Islam, stres dianggap sebagai suatu kondisi yang dapat mempengaruhi keseimbangan mental dan fisik seseorang. Stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk tekanan kerja, masalah keluarga.
2. Dalam Islam, manajemen stres dalam organisasi dapat dilakukan dengan cara: a) Meningkatkan kesadaran dan

pemahaman tentang stres dan dampaknya b) Membangun lingkungan kerja yang positif dan mendukung c) Meningkatkan komunikasi dan kerja sama antara karyawan d) Membuat program pengembangan diri dan pelatihan untuk karyawan e) Meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang nilai-nilai Islam dan prinsip-prinsipnya

3. Dalam Islam, perspektif dalam mengatasi stres adalah: a) Mengembangkan kesabaran dan ketabahan b) Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan c) Membangun hubungan yang baik dengan Allah SWT dan sesama manusia d) Meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang nilai-nilai Islam dan prinsip-prinsipnya e) Menggunakan teknik-teknik relaksasi dan pengurangan stres yang sesuai dengan nilai-nilai Islam

7 Evaluasi

1. Apa yang dimaksud dengan konflik dalam organisasi dalam Islam?
2. Bagaimana cara Islam mengatasi konflik?
3. jelaskan berbagai konsep stress dalam pandangan Islam?
4. jelaskan proses manajemen stress dan konflik dalam Islam
5. Apa saja contoh konflik antar agama di Indonesia tuliskan dan jelaskan?

Munawir Kamaluddin. (2025). *STRES: Apa yang Allah Inginkan Saat Kita Stres???* - UIN Alauddin Makassar. <https://uin->

alauddin.ac.id/tulisan/detail/stres--apa-yang-allah-inginkan-saat-kita-stres----0125

Salasiah Hanin Hamjah, & 'Adawiyah Ismail. (2012). *Kaedah Mengatasi Tekanan dalam kalangan Wanita Bekerjaya dari Perspektif al-Ghazali*. Jurnal Al-Hikmah 4 (2012).

<https://journalarticle.ukm.my/6757/1/19-70-2-PB.pdf>



DAFTAR PUSTAKA

- Tahira, J. H., & Suryani, I. (2025). KONSEP-KONSEP DASAR ORGANISASI. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(1), 523-529.
- Amin, M.S. (2015) Konflik dalam Organisasi: Perspektif Islam. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 12, No. 2
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja
- Afif, Fairuz Adawiyah, and Suhada Suhada. "Konsep Dasar Perilaku Organisasi." *The International Journal of Pegon: Islam Nusantara civilization* 12.01 (2024): 75-94.
- Hidayati, Lina N., Harsono, Mugi. (2021). Tinjauan Literatur Mengenai Stress Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18 (1).
- KEMENTERIAN KESKETAHAN REPUBLIK INDONESIA. (2018). Apakah Stres Itu? : <http://p2ptm.kemkes.go.id/infographic-p2ptm/stress/apakah-stres-itu>
- Lumintang, J. (2015). Dinamika konflik dalam organisasi. *Acta Diurna Komunikasi*, 4(2).
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- MSutapa. 2007. Stres dan Konflik dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. , No. 01/Th III/April/2007

- Mardiana, Y., & Zelfino. (2014). Hubungan Antara Tingkat Stres Lansia dan Kejadian Hipertensi Pada Lansia. *Forum Ilmiah*. 11 (2), 261-267.
- Musradinur, M. (2016). Stres dan cara mengatasinya dalam perspektif psikologi. *JURNAL EDUKASI: Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(2), 183-200.
- Prof. Dr. Drs. H.Ekawama, 2018. *Manajemen Konflik dan Stres*. Diterbitkan oleh PT Bumi Aksara.
- Quick, J. C., & Cooper, C. L. (2017). *Work and Health Psychology*. Wiley.
- Rahmat, M. (2018). *Mengelola Konflik dalam Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rochmawati, Dwi H. (2014). *Management Stress*. *Majalah Ilmiah Sultan Agung*. 50 (133)
- Salasiah Hanin Hamjah, & ‘Adawiyah Ismail. (2012). *Kaedah Mengatasi Tekanan dalam kalangan Wanita Bekerjaya dari Perspektif al-Ghazali*. *Jurnal Al-Hikmah* 4 (2012). <https://journalarticle.ukm.my/6757/1/19-70-2-PB.pdf>

- Sarafino, Edward P. dan Smith, Timothy W. (2010). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (7th ed.). United State of America: Wiley.
- Selye, Hans. (1982). *Stress in Health and Disease*. Boston: Butterworths.
- Shahsavarani AM, Azad E, Abadi M, Kalkhoran MH. (2015). Stress: Facts and Theories through Literature Review. *International Journal of Medical Review*. 2 (2) 230-241.
- Spector, P. E. (2019). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. Wiley.
- Sudrajat, A. R. (2021). *Perilaku Organisasi Sebagai Suatu Konsep & Analisis*. Nilacakra.
- Syafii M.A.(2013). Manajemen Stres dalam Perspektif Islam. *Jurnal Psikologi Islam*. Vol. 1, No. 1.
- Syafii M.A.(2014). Stres dan Konflik dalam Organisasi: Perspektif Psikologi Islam. *Jurnal Psikologi Islam*, Vol. 2, No. 1.
- Sondang P Siagian. (2000). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Taylor, S, E. (2017). *Health Pyschology* (10th ed.). McGraw-Hill
- Wibowo. (2017). *Manajemen Konflik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas. (2025). Stres.

- Wirawan. (2012). Menghadapi Stres dan Depresi. Jakarta: Platinum Publisher.
- Hidayati, Lina N., Harsono, Mugi. (2021). Tinjauan Literatur Mengenai Stress Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18 (1).
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2018). Apakah Stres Itu? : <http://p2ptm.kemkes.go.id/infographic-p2ptm/stress/apakah-stres-itu>
- Mardiana, Y., & Zelfino. (2014). Hubungan Antara Tingkat Stres Lansia dan Kejadian Hipertensi Pada Lansia. *Forum Ilmiah*. 11 (2), 261-267.
- Musradinur. (2016). Stress dan Cara Mengatasinya Dalam Perspektif Psikologi. *Jurnal Edukasi*. 2 (2) 183-200.
- Rochmawati, Dwi H. (2014). Management Stress. *Majalah Ilmiah Sultan Agung*, 50 (133)
- Sarafino, Edward P. dan Smith, Timothy W. (2010). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (7th ed.). United State of America: Wiley.
- Shahsavarani AM, Azad E, Abadi M, Kalkhoran MH. (2015). Stress: Facts and Theories through Literature Review. *International Journal of Medical Review*. 2 (2) 230-241.
- Taylor, S, E. (2017). *Health Pyschology* (10th ed.). McGraw-Hill
- Wirawan. (2012). Menghadapi Stres dan Depresi. Jakarta: Platinum Publisher.
- Muhammad Rizal (2024) et al, Social Responsibility Orientation of Banking in Indonesia (Case Study on Islamic Banking in North Sumatra) *Journal of Ecohumanism*, Vol. 3 No. 4 (2024) <https://doi.org/10.62754/joe.v3i4.3531>

PROFIL PENULIS



Dr. Sohiron M.Pd.I., lahir di Kepulauan Meranti Riau 4 Agustus 1982, anak ke 7 dari 11 bersaudara dari ayahanda H. Thoharuddin (alm.) dan Ibu Hj. Mumthonah. Menyelesaikan studi S1 di Program

Studi Kependidikan Islam (sekarang Manajemen Pendidikan Islam) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau pada tahun 2006. dan melanjutkan studi S2 pada program Studi Pendidikan Islam Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam pada Program Pascasarjana UIN Suska Riau dan selesai tahun 2010, serta melanjutkan studi pada program Doktor melalui Program Beasiswa MORA Kementerian Agama RI pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Manajemen di Pascasarjana UIN Sultan Thaha Saifuddin Jambi dan selesai pada tahun 2021. Penulis adalah dosen di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN Suska Riau) pada program S1 dan S2 Manajemen Pendidikan Islam, mengampu mata kuliah Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan Islam, Manajemen Mutu dan Akreditasi Satuan Pendidikan,

Manajemen Strategis, dan Manajemen Satuan Pendidikan. Saat ini menjabat Komite Penjaminan Mutu (KPM) Pascasarjana UIN Suska Riau (2021-2025). Pengalaman publikasi terdokumentasi di dalam google scholar

<https://scholar.google.com/citations?user=pkMfiQAAA&hl=id&oi=ao>.



BAB IX

Solusi Stres dalam Islam

VARIZA ADITIYA, S.Sos., M.Si [STIA Lancang Kuning]

1 Pendahuluan

Setiap manusia di dalam kehidupan sehari-harinya tentu pernah mengalami kegagalan atau ketidaksesuaian kenyataan yang dihadapi dengan harapan sebelumnya. Kondisi ini dapat mengarahkan dia ke situasi yang tidak nyaman, yang membuat dirinya sedih, cemas, ragu-ragu, atau bingung. Kondisi ini adalah salah satu ciri adanya gangguan psikis, yang mana di bidang psikologi di antaranya dikenal sebagai kondisi stres.

Kondisi stres harus dikelola dengan baik, agar tidak berdampak buruk bagi individu yang mengalaminya. Kondisi stres yang berat, akan memperlihatkan gejala-gejala seperti mudah lelah, sakit kepala, kehilangan nafsu makan, kehilangan gairah, mudah lupa, bingung, gugup, mengalami masalah pencernaan dan hipertensi. Lebih dari itu, penelitian menunjukkan bahwa stres berkontribusi pada timbulkan berbagai macam penyakit, seperti penyakit kardiovaskuler, hipertensi, kanker, penyakit kulit, penyakit metabolik, hormon dan lain-lain. Kontribusi stres terhadap penyakit -penyakit tersebut dapat mencapai angka 50 sampai 70 persen.

Pengelolaan stres yang baik merupakan sebuah keniscayaan, sebagai sarana untuk mencapai kualitas hidup lebih baik. Urgensi pengelolaan stres dalam kehidupan telah menumbuh suburkan kajian dan penelitian tentang stres di kalangan ilmuwan psikologi, utamanya penelitian terkait dengan *coping stress*.

Sementara itu Dr. Robert J. Van Amberg, bahwa stres terjadi secara bertahap.

Stres tahap I merupakan stres dalam tahap yang paling ringan. Pada tahap ini, individu yang mengalami stres merasakan hal-hal sebagai berikut: a. Semangat kerja keras; b. Penglihatan "tajam" tidak sebagaimana mestinya; c. Kemampuan menyelesaikan masalah lebih dari biasanya, namun energi habis disertai gugup yang berlebihan.

Stres tahap II ditandai dengan hilangnya dampak stres yang menyenangkan dan timbul keluhan-keluhan, karena energi tidak cukup sepanjang hari. Keluhan itu antara lain meliputi: merasa letih sewaktu bangun pagi, merasa lelah sesudah makan siang, merasa lelah menjelang sore hari, sering mengeluh lambung dan perut tidak nyaman, detak jantung lebih keras dari biasanya (berdebar-debar), otot-otot punggung dan tengkuk tegang dan tidak bisa santai.

Selanjutnya adalah stres tahap III. Pada tahap ini keluhan-keluhan yang individu pada tahap II akan semakin nyata, terutama ketika individu tetap memaksakan diri dalam pekerjaannya tanpa menghiraukan keluhan-keluhan yang dialaminya. Keluhan-keluhan yang muncul pada tahap ini meliputi: gangguan lambung dan usus akan semakin nyata, ketegangan otot-otot semakin terasa, perasaan dan ketegangan emosional semakin meningkat, gangguan pola tidur, dan koordinasi tubuh terganggu.

Keluhan-keluhan tersebut akan semakin bertambah berat pada stres tahap IV. Pada tahap IV, individu akan mengalami kesulitan untuk bertahan sepanjang hari, pekerjaan yang tadinya mudah dikerjakan menjadi terasa sulit dan membosankan, tidak mampu melaksanakan kegiatan rutin sehari-hari, mengalami gangguan tidur dan mimpi-mimpi yang menegangkan, sering menolak ajakan karena kurang semangat dan gairah dan daya konsentrasi serta daya ingat menurun.

Apabila kondisi berlanjut, individu akan jatuh pada stress tahap V dengan ciri-ciri sebagai berikut: kelelahan fisik dan psikis yang semakin mendalam, ketidakmampuan melakukan pekerjaan

sehari-hari yang sederhana, gangguan pencernaan semakin berat, ketakutan dan kecemasan semakin meningkat.

Menurut Bakutayan (2015), stres adalah komponen tak terpisahkan dari peradaban modern yang tidak dapat dihindari, baik dalam keluarga, sekolah, maupun lingkungan masyarakat. Ini dapat dialami oleh semua lapisan masyarakat, tanpa mengira umur, jenis kelamin, atau status sosial-ekonomi mereka. Menurut Bartsch dan Evelyn (2005), stres adalah suatu ketegangan yang menarik seseorang ke segala arah ketika dihadapkan pada tuntutan dan harapan yang mempengaruhi kemampuannya dalam menghadapi hidup, menguasainya, dan menghadapi tantangan. (Kholidah and Alsa 2012).

2. Solusi Spritual

Islam mengajarkan berbagai strategi manajemen stres, termasuk shalat (Shalat), dzikir (peringat Allah), dan tafakkur (introspeksi). Praktik-praktik ini membantu individu untuk mencari ketenangan dan kebijaksanaan dalam menghadapi tantangan kehidupan. Melihat dampak besar yang ditimbulkan oleh stres, dibutuhkan keterampilan dalam mengelola stres. Stres tidak dapat dihindari sepenuhnya, karena ujian dan cobaan dari Allah SWT tidak dapat dikendalikan oleh manusia. Tindakan terbaik adalah mempersiapkan pola pikir dan tindakan untuk mengelola stres sehingga kita mampu menghadapinya.

Anjuran Allah SWT tentang menghindari dan mengelola stres sangat jelas, sebagaimana yang telah digariskan dalam surat Ali 'Imran ayat 139:

Artinya: "Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman".

Dzikir sebagai terapi spiritual

Seseorang yang mengalami stres harus mampu mengelola stress tersebut agar tidak menimbulkan dampak negatif yang dapat memengaruhi kinerja dan Kesehatan. Salah satu cara mengelola

stres adalah dengan terapi spiritual dzikir. Dzikir sendiri merupakan praktik spiritual dalam islam yang melibatkan pengulangan lafaz atau nama-nama Allah. Dapat dilakukan dalam berbagai konteks, seperti doa, membaca Al-Quran, atau mengingat Allah dalam kehidupan sehari-hari. Dzikir seringkali melibatkan gerakan tubuh untuk dijadikan bentuk meditasi bergerak yang dapat membantu dalam manajemen stres fisik dan mental, dzikir juga dapat menciptakan ketenangan batin untuk membantu mengurangi Tingkat stres dan kecemasan.

Dzikir dalam pengelolaan stres psikologis

Dzikir merupakan upaya mendekatkan diri kepada Allah dengan mengingat Allah SWT. Dzikir merupakan metode terapi yang melibatkan kegiatan mengingat nama dan kemuliaan Allah SWT dan pengenalan kepada Allah SWT dengan tujuan untuk menyembuhkan kondisi psikologis.

Dzikir bertindak sebagai psikoterapi. Jika Anda banyak berdzikir, pikiran Anda akan menjadi tenang dan tenteram, serta tidak terlalu terpengaruh oleh lingkungan dan budaya global.

Menurut S.ad-Daqqaq yang dikutip oleh Syekh Abu Ali ad-Dakqaq. Gilan Madinah berkata, “Dzikir adalah pilar yang sangat kuat menuju Allah”. Padahal, dzikir adalah landasan dari tarekat itu sendiri. Tidak ada seorang pun yang bisa mencapai Allah kecuali orang yang selalu mengingat-Nya. Ketika seseorang mengucapkan kata-kata baik saat shalat atau memuji Allah saat melakukan kegiatan dzikir, maka ia mengenali apa yang diucapkannya dalam keyakinan dan tindakannya sehingga mengembangkan harapan positif dan menimbulkan optimisme yang tinggi.

Penelitian Kristanti (2010) menemukan bahwa sebagian besar lansia di panti jompo Kediri menderita kecemasan (40% mengalami kecemasan ringan, 40% mengalami kecemasan sedang, dan 20% mengalami kecemasan berat). Kedua, berdasarkan survei Wiyono dan Widodo (2010) terhadap 47 warga lanjut usia di fasilitas perumahan di kota Surakarta, 36% mengalami kecemasan ringan, 32% mengalami kecemasan sedang, dan 32% mengalami kecemasan berat. (Widyastuti, Hakim, and Lilik 2019).

Rasa takut membuat lansia menjadi pesimis dan tidak mampu menerima dirinya secara positif. Salah satu cara untuk mengobati kecemasan adalah dengan berdzikir. Memperkaya sisi spiritual Anda meningkatkan sikap positif dan membantu meminimalkan rasa takut. Kurangnya pengetahuan agama dan aspek spiritual menjadi salah satu faktor penyebab kecemasan pada lansia di panti jompo. Salah satu cara untuk mendekati Sang Pencipta adalah melalui dzikir. Dzikir mempunyai efek relaksasi sehingga mengurangi stres dan menenangkan jiwa. (Widyastuti, Hakim, and Lilik 2019)

Seperti permasalahan lainnya, Mahasiswa dengan berbagai peran dan tugasnya sangatlah rentan terhadap stres yang bisa timbul dari berbagai sumber, beberapa penelitian dan pendapat para ahli di atas pun telah menjelaskan secara garis besar tentang stress tersebut,

Secara khusus, salah satu penelitian yang dilakukan oleh Supradewi (2008) menunjukkan bahwa meskipun hasil penelitian tersebut mempunyai potensi dampak negatif yang tinggi terhadap siswa, namun dampak negatif tersebut dapat dikurangi melalui intervensi Islam, yaitu dzikir, yang menjelaskan apa yang dapat dilakukan. Dzikir dapat dijadikan salah satu alternatif pengelolaan stres dengan pendekatan spiritual (Sucinindyasputeri 2017).

3. Solusi Sosial

Dukungan sosial adalah salah satu faktor kunci dalam membantu seseorang mengatasi stres. Dukungan sosial merujuk pada bantuan dan perhatian yang diberikan oleh orang lain, baik dalam bentuk emosional, instrumental, maupun informasi. Memiliki jaringan dukungan sosial yang kuat dapat memberikan perlindungan terhadap dampak negatif stres dan meningkatkan kesehatan mental secara keseluruhan.

Dukungan sosial emosional melibatkan rasa peduli, empati, dan kasih sayang yang diberikan oleh orang-orang terdekat, seperti keluarga dan teman. Jenis dukungan ini penting karena dapat

memberikan rasa aman dan tenang ketika menghadapi situasi stres. Ketika seseorang tahu bahwa mereka tidak sendirian dalam menghadapi masalah, mereka cenderung merasa lebih kuat dan lebih mampu mengatasi tantangan yang mereka hadapi.

Selain itu, dukungan sosial instrumental melibatkan bantuan praktis atau materi yang dapat membantu seseorang mengatasi stres. Misalnya, ketika seseorang menghadapi masalah keuangan, bantuan dalam bentuk pinjaman uang atau saran keuangan dapat mengurangi beban stres mereka. Dukungan sosial dalam bentuk informasi, seperti saran atau panduan tentang cara menghadapi situasi tertentu, juga dapat sangat berguna dalam membantu seseorang membuat keputusan yang lebih baik.

Untuk mengurangi dampak stres dan meningkatkan kesehatan mental masyarakat Indonesia pada 2025, berbagai langkah perlu diambil. Solusi yang efektif harus melibatkan individu, keluarga, masyarakat, serta kebijakan dari pemerintah. Berikut adalah beberapa solusi yang dapat diterapkan:

1. Pendidikan Kesehatan Mental di Sekolah dan Tempat Kerja Pendidikan mengenai pentingnya kesehatan mental perlu dimulai sejak dini. Sekolah-sekolah dapat mengintegrasikan pelajaran tentang manajemen stres dan kesehatan mental dalam kurikulum mereka. Selain itu, tempat kerja juga dapat menyelenggarakan pelatihan untuk karyawan mengenai cara mengelola stres dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.
2. Peningkatan Akses ke Layanan Konseling Layanan konseling atau psikoterapi harus lebih mudah diakses oleh masyarakat. Pemerintah dapat bekerja sama dengan berbagai lembaga kesehatan untuk menyediakan layanan psikologis yang terjangkau bagi semua kalangan, baik itu melalui rumah sakit, klinik, maupun platform online.
3. Meningkatkan Kesadaran tentang Meditasi dan Relaksasi Teknik relaksasi seperti meditasi, yoga, dan pernapasan dalam telah terbukti efektif dalam mengurangi stres. Pemerintah dan masyarakat dapat mempromosikan kegiatan ini sebagai cara untuk mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mental. Mengadakan kelas

meditasi atau menyediakan aplikasi relaksasi bisa menjadi solusi yang mudah diakses.

4. Mendukung Pekerja dengan Program Kesejahteraan Mental Untuk pekerja yang mengalami stres berat, perusahaan dapat menawarkan program kesejahteraan mental, seperti cuti mental, fleksibilitas jam kerja, dan ruang untuk berbicara dengan seorang konselor. Selain itu, perusahaan juga bisa mengurangi beban kerja yang berlebihan yang dapat meningkatkan stres.
5. Penyuluhan dan Kampanye Kesehatan Mental Pemerintah dan organisasi masyarakat dapat menyelenggarakan kampanye untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya menjaga kesehatan mental. Kampanye ini dapat melibatkan penyuluhan mengenai tanda-tanda stres, cara-cara mengatasi stres, serta mengurangi stigma terhadap masalah kesehatan mental.

4. Solusi Fisik dan Mental

Psikoterapi Islam mengajarkan beberapa cara yang bisa digunakan untuk mengatasi stres yaitu dengan sholat, dzikir, dan membaca Al-Quran.

a. Sholat

Sholat memiliki pengaruh yang sangat luar biasa untuk terapi rasa galau, gundah dan cemas yang bersemayam dalam diri manusia. Dengan mengerjakan sholat secara khusyuk, yakni dengan niat menghadap dan berserah diri secara total kepada Allah serta meninggalkan semua kesibukan maupun problematika kehidupan maka seseorang akan merasa tenang, tenteram dan damai. Rasa gundah, stres, cemas dan galau akan senantiasa menekan kehidupannya akan sirna. Hubungan seseorang dengan Tuhannya ketika sholat akan menghasilkan kekuatan spiritual sangat besar yang memberikan pengaruh dan perubahan penting dalam fisik dan psikisnya. Kekuatan spiritual ini seringkali

menghilangkan stres, menyingkirkan kelemahan dan menyembuhkan berbagai penyakit.

b. Dzikir

Salah satu usaha untuk mendekati diri kepada sang pencipta adalah melalui dzikir. Dzikir memiliki daya relaksasi yang dapat mengurangi ketegangan (stres) dan mendatangkan ketenangan jiwa. Setiap bacaan dzikir mengandung makna yang sangat dalam yang dapat mencegah timbulnya stres.

1. Bacaan yang pertama yaitu *Laillahailallah* memiliki arti tiada tuhan yang pantas disembah kecuali Allah SWT, adanya pengakuan bertuhan hanya kepada Allah dalam sebuah keyakinan. Individu yang memiliki kemampuan spiritualitas yang tinggi memiliki keyakinan yang kuat akan tuhan. Keyakinan ini menimbulkan kontrol yang kuat, dapat memaknai dan menerima setiap peristiwa yang tidak menyenangkan ke arah yang lebih positif dan yakin bahwa ada yang mengatur setiap peristiwa yang terjadi di alam semesta. Dengan begitu individu dapat mengurangi ketegangan (stres), mengatasi masalah kesehatan dan meningkatkan kekuatan mental dengan cepat (Bogar, C.B. & Killacky, 2006).
2. Bacaan yang kedua, yaitu *Astagfirullahaladzim*, menurut Yurisaldi bahwa proses dzikir dengan mengucapkan kalimat yang mengandung huruf *jahr*, seperti kalimat tauhid dan *istighfar*, akan meningkatkan pembuangan CO₂ dalam paru-paru (Yurisaldi, 2018).
3. Bacaan ketiga yaitu *Subhanallah* maha suci Allah, di mana Allah itu maha suci dari segala sifat yang tercela, suci dari kelemahan. Maha suci Allah ini bisa juga merasa kagum kepada ciptaan Allah. Allah itu suci dan sangat penyayang. Allah itu maha suci dari bakhil, tidak mungkin Dia bakhil karena Dia maha pemurah. Maka oleh sebab itu, selalu berpikiran positif karena munculnya respon emosi positif dapat menghindarkan diri dari reaksi stres (Sholeh & Musbikin, 2005).
4. Bacaan keempat, yaitu *Alhamdulillah*, merupakan sikap bersyukur atas rejeki yang telah Allah berikan. Efek kebersyukuran pada kesehatan, salah satunya telah diteliti

oleh Krause, yang membuktikan bahwa efek stres pada kesehatan dapat dikurangi dengan meningkatkan kebersyukuran kepada Tuhan (Krause, 2006).

5. Bacaan kelima yaitu Allahu Akbar, di mana sungguh besarnya kekuasaan Allah. besar kekayaan Allah, besar ciptaan Allah, sehingga menimbulkan sikap yang optimis. Sikap optimisme, sumber energi baru dalam semangat hidup dan menghapus rasa keputusasaan ketika seseorang menghadapi keadaan atau persoalan yang mengganggu jiwanya, seperti sakit, kegagalan, depresi, dan gangguan psikologis lainnya, seperti stress (Az-Zumaro, 2011).

c. Al-Qur'an

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khan menunjukkan bahwa melibatkan visualisasi dan teknologi multimedia saat membaca Al-Qur'an dapat memberikan efek relaksasi. Praktik ini dapat membantu mengatasi kebosanan, kelelahan, depresi, dan stres. Lebih lanjut, manfaat pembacaan Al-Qur'an ini berlangsung dalam jangka waktu yang lama dan menjadi permanen jika dilakukan secara teratur setiap hari secara konsisten (Khan, et al., 2010). Dalam Al-Qur'an, terdapat berbagai nilai yang terdapat di dalamnya, seperti nilai-nilai tentang iman, ibadah, pengetahuan, kisah-kisah tertentu, filsafat, dan juga tentang hubungan manusia baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari masyarakat (Najati, 1984).

5. Kesimpulan

- a) Stres adalah komponen tak terpisahkan dari peradaban modern yang tidak dapat dihindari, baik dalam keluarga, sekolah, maupun lingkungan masyarakat. Ini dapat dialami oleh semua lapisan masyarakat, tanpa mengira umur, jenis kelamin, atau status sosial-ekonomi mereka;
- b) Terapi spiritual, khususnya dzikir memiliki dampak positif dalam mengelola stress dengan melibatkan spiritual;
- c) Dzikir juga membantu menciptakan ketenangan batin, dan meningkatkan optimisme;
- d) Dzikir dianggap sebagai alternatif efektif untuk mengatasi stress, khususnya sebagai pendekatan spiritual.



PROFIL PENULIS



Variza Aditiya, S.Sos., M.Si. Anak pertama dari 3 bersaudara. Menamatkan pendidikan dari SD-SMA di Rambah Hilir, Pasir Pengaraian. SDN 012 sekaligus Madrasah Diniyah Awaliah, Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Bahrul 'Ulum dan SMAN Unggulan.

Tahun 2014, penulis menyelesaikan studi S1 Program Studi Ilmu Administrasi Niaga di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lancang

Kuning Dumai. Selanjutnya tahun 2017, penulis menyelesaikan studi S2 pada Program Studi Administrasi Bisnis di Universitas Islam Riau Pekanbaru. Penulis saat ini sedang tahap menyelesaikan disertasi S3 Doktor Ilmu Administrasi di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Sejak 17 Juli 2017 penulis diangkat sebagai Dosen Tetap Yayasan Pendidikan Lancang Kuning (YPLK) Laksamana Raja Di Laut di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lancang Kuning pada Program Studi Ilmu Administrasi Niaga. Tugas tambahan yang diamanahkan: (1) Kepala Perpustakaan masa bakti tahun 2015-2017, (2) Kaprodi Ilmu Administrasi Niaga masa bakti tahun 2020-2024, (2) Waket I Bidang Akademik masa bakti tahun 2024-sekarang di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lancang Kuning. Alhamdulillah.

BAB X

Padangan Islam terhadap konflik dalam Organisasi

Dr.Murah Syahrial, M.Sh.Ec. (Institut Agama Islam Lukman Edy)

1 Pendahuluan

Dalam kehidupan sehari-hari sangat rentang terjadi yang namanya konflik, baik antar pribadi kelompok, apalagi jika kita berinteraksi dalam sebuah organisasi, konflik bisa saja muncul karena hal sepele atau mungkin hal yang berat. Sehingga salah satu jalannya adalah bagaimana mengatur konflik agar tidak menjadi lebih meluas atau bisa dikendalikan.

Al-Qur'an dan hadis Nabi Muhammad SAW menawarkan berbagai pendekatan dalam menghadapi konflik, seperti musyawarah (syura), rekonsiliasi (ishlah), dan saling memaafkan (afw). Prinsip-prinsip ini relevan untuk diterapkan dalam organisasi masyarakat, terutama di Indonesia, yang memiliki keberagaman budaya dan agama. Pendekatan ini tidak hanya bertujuan untuk menyelesaikan konflik, tetapi juga membangun hubungan yang lebih harmonis dan berkelanjutan antar anggota organisasi.

Pengelolaan konflik ke arah positif membutuhkan proses dan usaha yang tidak mudah. Konflik dapat dijadikan sebagai stimulus peningkatan komunikasi dan kualitas kerja, namun juga dapat menurunkan kualitas kinerja seseorang jika tidak dapat dikendalikan.

Pengelolaan konflik juga mendapatkan perhatian dalam kajian agama Islam. Hubungan baik antara manusia dengan Allah diatur secara terperinci dalam seluruh dasar agama Islam yang juga mengatur hubungan antara manusia dengan manusia.

termasuk masalah konflik. dalam islam, konflik merupakan bawaan alami manusia sebagai bukti penciptaan allah swt dalam berbeda jenis kelamin serta berbeda bangsa dan suku bangsa. perbedaan tersebut menyebabkan terjadinya perbedaan mulai dari bentuk fisik, warna kulit, pemikiran, nilai, bahasa, agama, kebudayaan, perilaku dan sebagainya yang keseluruhannya merupakan sumber terjadinya konflik

. Konflik merupakan sifat alamiah manusia dalam kehidupan sosial yang, jika dikelola dengan baik, dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja, terutama di lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini mengeksplorasi strategi dan pendekatan dalam mengelola konflik, dengan fokus pada konteks lembaga pendidikan. Dalam konteks ini, penting untuk mencocokkan teori-teori penyelesaian konflik dengan karakteristik unik dari setiap konflik, mengakui bahwa situasi konflik yang spesifik memerlukan strategi penyelesaian yang sesuai. Salah satu hambatan yang sering muncul adalah kegagalan dalam mengidentifikasi dan menilai konflik, yang menjadi penyebab utama masalah. Karena itu, penelitian ini menyoroti kebutuhan akan keterampilan khusus dalam mengelola dan mendiagnosa konflik di lembaga pendidikan Islam. Diharapkan bahwa dengan menggabungkan teori dan praktik lapangan, pengelola konflik dapat mengembangkan strategi yang efektif dalam menyelesaikan konflik tersebut. Metodologi penelitian ini berfokus pada literatur review, dengan semua informasi yang digunakan berasal dari artikel dan buku yang relevan.

2 Konflik Dalam Prespektif Islam

Konflik dalam kehidupan organisasi tidak bisa dihindari, setiap saat kita akan berhadapan dengan konflik. Baik konflik antar anggota dalam organisasi maupun antara pimpinan dengan anggota organisasi atau bawahan, bahkan tidak menutup kemungkinan adanya konflik dengan pihak eksternal organisasi

Islam mengajarkan kita bagaimana cara mengatasi konflik, dan cara-cara ini telah dituangkan dalam ayat-ayat Qur'an yang diturunkan kepada Rasulullah SAW, yang selanjutnya kita sebagai manusia dapat mentauladani caracara beliau dalam

menyelesaikan konflik salah satu cara dalam menyelesaikan konflik yaitu dengan negosiasi atau perundingan.

Tindakan menyangkut pandangan bahwa penyelesaian konflik dapat dilakukan oleh orang-orang yang berkonflik secara bersama-sama tanpa melibatkan pihak ketiga. Kelompok tidak mencari pencapaian solusi dalam term satu aturan, tetapi membuat aturan yang dapat mengorganisasi hubungannya dengan pihak lain (Zainal,dkk:2011:287).

a. Konflik sebagai ujian dan pelajar

Allah berfirman dalam Al-Qur'an:

"Dan Kami pasti akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar."
(QS. Al-Baqarah: 155)

Konflik dalam organisasi dapat menjadi ujian bagi individu dan kelompok untuk mengukur kesabaran, kebijaksanaan, dan kemampuan menyelesaikan masalah secara adil.

b. Pentingnya musyawarah dalam penyelesaian konflik

Musyawarah merupakan konsep penting dalam Islam yang dapat membantu menyelesaikan konflik secara damai. Allah SWT berfirman:

"Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka, dan mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka." (QS. Asy-Syura: 38)

Dalam konteks organisasi, musyawarah diperlukan untuk mencapai kesepakatan yang adil dan bermanfaat bagi semua pihak.

c. Menjaga ukhwh Islamiyah

Islam mengajarkan pentingnya menjaga persaudaraan (ukhwh Islamiyah) meskipun terjadi perbedaan pendapat. Rasulullah SAW bersabda:

"Seorang Muslim adalah saudara bagi Muslim lainnya, ia tidak menzalimi dan tidak membiarkannya dizalimi." (HR. Bukhari dan Muslim)

Dalam organisasi, perbedaan pendapat tidak boleh dijadikan alasan untuk saling bermusuhan, tetapi sebagai peluang untuk memperkaya pemikiran dan mempererat hubungan.

3 Strategi Islam Dalam Mengelola Konflik Dalam Organisasi

Islam mengajarkan kita bagaimana cara mengatasi konflik, dan cara-cara ini telah dituangkan dalam ayat-ayat Qur'an yang diturunkan kepada Rasulullah SAW, yang selanjutnya kita sebagai manusia dapat mentauladani cara-cara beliau dalam menyelesaikan konflik salah satu cara dalam menyelesaikan konflik yaitu dengan negosiasi atau perundingan. Negosiasi dapat diartikan; (1) Proses tawar menawar dengan jalan berunding, untuk memberi atau menerima guna mencapai kesepakatan bersama antara satu pihak (kelompok atau organisasi) dan pihak yang lain. (2) Penyesuaian sengketa secara damai melalui perundingan antara pihak-pihak yang bersengketa. Dengan demikian, yang dimaksud dengan negosiasi adalah tindakan yang menyangkut pandangan bahwa penyelesaian konflik dapat dilakukan oleh pihak yang berkonflik secara bersama-sama dengan melibatkan pihak ketiga, yang diakhiri dengan perdamaian. Hal ini dijelaskan oleh Allah SWT dalam surat al-Hujurat ayat 9-10, berbunyi:

9. Dan kalau ada dua golongan dari mereka yang beriman itu berperang hendaklah kamu damaikan antara keduanya! tapi kalau yang satu melanggar perjanjian terhadap yang lain, hendaklah

yang melanggar perjanjian itu kamu perangi sampai surut kembali pada perintah Allah. kalau dia Telah surut, damaikanlah antara keduanya menurut keadilan, dan hendaklah kamu berlaku adil; Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berlaku adil. Orang-orang beriman itu Sesungguhnya bersaudara. sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.

Ayat diatas menunjukkan sebagai muslim kita dilarang untuk berselisih dan membiarkan berlarutlarut perselisihan tersebut, sehingga perlu segera dicarikan solusi dalam pemecahan penyelesaian tersebut. Dan dalam tinjauan islam ikhtilaf adalah rohmat, artinya adanya perbedaan itu sebenarnya tidak semuanya berdampak buruk, namun bisa menjadi berkah dan bisa muncul ikhtilaf atau bahkan ijthihad baru mencari suatu solusi terhadap perselisihan tersebut. Ini mungkin yang menjadi pembeda sudut pandang antara konflik dalam tinjauan islam dan teori manajemen, bahwa jika teori manajemen konflik itu dipandang sudah lazim, sedangkan tinjauan Islam konflik itu merupakan rohmat pemberian Allah.

Dalam mengelola konflik atau perbedaan itu yang sudah di paparkan dalam tinjauan manajemen terdapat 5 macam gaya manajemen konflik, yakni kompetisi, kolaborasi, penghindaran atau penolakan, akomodasi, dan kompromi, dan hal ini juga disinggung dalam tinjauan al-Qur'an dengan adanya solusi dalam perselisihan yakni adanya negoisasi.

Sampai saat ini telah banyak ditemukan teori penyelesaian konflik. Penggunaan teori-teori tersebut sekali lagi perlu disesuaikan dengan karakter masing-masing konflik, yang tidak lain didasarkan pada hasil identifikasi dan penilaian. Artinya, situasi konflik sangat menentukan strategi dan prosedur penyelesaiannya. Banyak konflik di lembaga pendidikan Islam yang gagal diselesaikan dengan baik karena pimpinannya tidak mampu mengidentifikasi dan menilai situasi konflik yang sedang atau telah terjadi.

Menurut Dunnette 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 (smoothing). (Asmarani, Ismawati, and Susanto 2022)

Oleh sebab itu, pengelola konflik di lembaga pendidikan islam perlu memiliki keterampilan khusus dalam mengelola dan mendiagnosa konflik. Dengan keterampilan yang dimiliki, pengelola konflik diharapkan bisa memadukan teori dan praktik di lapangan, sehingga muncul strategi mengelola konflik yang efektif. Adapun strategi yang dapat digunakan dalam mengelola konflik khususnya dalam lembaga pendidikan islam diantaranya:

1. Melakukan tabayun yaitu mengumpulkan informasi terlebih dahulu terkait konflik yang sedang terjadi. Informasi benar-benar harus dilihat dengan pancaindra kemudian cari tahu mengenai apa, siapa saja pihak-pihak yang terlibat, dan apa tujuan masing-masing dari pihak yang terlibat konflik serta berapa besar ketidaksepakatan pihak-pihak yang terlibat (Munasiroh 2018). Dalam QS. Al-Hujurat ayat 12 Allah SWT berfirman yang artinya: "Hai orang-orang yang beriman, jauhilah kebanyakan dari prasangka, sesungguhnya sebagian dari prasangka itu adalah dosa dan janganlah kamu mencari-cari kesalahan orang lain dan janganlah sebagian kamu menggunjing sebagian yang lain. Sukakah salah seorang di antara kamu memakan daging saudaranya yang sudah mati? Maka, tentulah kamu merasa jijik kepadanya. Dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha penerima taubat lagi Maha Penyayang". Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa Allah SWT melarang untuk mencari-cari kesalahan orang lain dan berprasangka buruk, karena dengan adanya dua hal tersebut bisa menjadi penyebab terjadinya konflik.

2. Melakukan islah yaitu musyawarah dengan jalan perdamaian untuk menyelesaikan konflik melalui proses negosiasi, bertukar informasi, saling mendengarkan penjelasan, serta melakukan sikap memberi dan mengambil (take and give), untuk menciptakan win win solution. Termasuk di dalamnya berupaya untuk mencari solusi yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak yang sedang konflik, selain itu strategi islah ini juga dapat memepererat ukhuwah islamiyah (Haddade 2016)

3. Penghindaran diri yaitu strategi ini diambil apabila isu atau masalah pemicu konflik tidak terlalu penting. Karena memang ada permasalahan yang jauh lebih penting daripada mengurus hal-hal yang sepele. Untuk itu, mereka yang tidak terlibat konflik umumnya menghindari dengan jalan mendelegasikan pihak-pihak lain yang dipandang tepat agar dapat mengatasinya secara efektif

4. Penyesuaian diri yaitu strategi yang digunakan apabila antar-pihak yang sedang konflik memiliki kekeliruan, baik dalam hal persepsi maupun bertindak. Kedua belah pihak disadarkan agar tidak hanya berpikir untuk kepentingan diri sendiri maupun kelompok. Karena itu mereka perlu diajak untuk berpikir dan bertindak yang membawa dampak lebih besar demi kemaslahatan bersama.

5. Negosiasi yaitu strategi yang dilakukan apabila antar-pihak yang sedang terlibat konflik memiliki posisi yang sama-sama kuat. Masing-masing memberikan dan menawarkan solusi pada waktu yang bersamaan, mereka saling memberi dan menerima solusi tersebut. Di dalam situasi seperti ini, negosiasi dapat dilakukan dengan memanfaatkan pihak ketiga (mediator) dengan tujuan menemukan solusi yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Selain itu, proses negosiasi juga sangat memungkinkan bagi salah satu atau kedua belah pihak melakukan pengorbanan terhadap suatu hal yang diperjuangkan demi kesepakatan bersama. Dengan demikian, strategi negosiasi tidak semuanya berakhir pada prinsip menang-menang, tetapi kadang juga menang-kalah

Di luar dari lima strategi yang dikemukakan di atas, tentu masih terdapat banyak cara atau jalan yang bisa ditempuh untuk menyelesaikan konflik di lembaga pendidikan Islam. Di antara cara yang ditawarkan adalah kekerasan dan hegemoni atau dominasi. Namun, dua tawaran tersebut tidak dikemukakan dalam kesempatan ini, mengingat di lembaga pendidikan Islam hampir mustahil menggunakan strategi-strategi itu untuk menyelesaikan konflik. Oleh karena itu, lima strategi yang diuraikan di atas merupakan cara yang relatif paling soft dan memungkinkan digunakan untuk menyelesaikan konflik-konflik di lembaga pendidikan Islam. (Setiawan 2018)



PROFIL PENULIS



Dr. H. Murah Syahrial, M. Sh. Ec. Nama panggilan Syahrial Lahir di Bagansiapiapi, 02 April 1978. Tinggal di Perumahan Wing Sudirman Blok. B/14. Parit Indah, Bukit Raya Pekanbaru. Beliau saat ini adalah dosen tetap di Sekolah Tinggi Agama Islam H.M. Lukman Edy Pekanbaru yang beralamat Jl. Duyung No. 43 Tangkerang Barat. Pekanbaru.

Berstatus Menikah dengan VeniReza, Soc. Sc. Dan dikaruniai 3 orang anak. Beliau telah menempuh pendidikan Sekolah Dasar di Teluk Merbau Kec. Kubu Kab Rokan Hilir Riau. Kemudian melanjutkan di Pondok Modern Gontor Ponorogo Jawa Timur selama 6 tahun dan pengabdian di PM. Darul Ma'rifat, Sumber Cangkring Gurah, Kediri. Pada tahun 1997 beliau melanjutkan studi S1 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syarif Hidayatullah Jakarta (sekarang UIN Jakarta) di Fakultas Ushuluddin lulus pada tahun 2002. Kemudian melanjutkan S2 di Universiti Malaya (UM) Kuala Lumpur dengan Program Studi Ekonomi Islam, lulus pada tahun 2008. Program S3 beliau dilanjutkan di Universitas Islam Negeri (UIN) Sumatera Utara Program Studi Ekonomi Syariah dengan memperoleh program beasiswa 5000 Doktor dari Kementerian Agama Republik Indonesia pada tahun 2016 dan lulus tahun 2020 dengan predikat Lulusan Terbaik. Selain aktif sebagai dosen, beliau juga pernah mengikuti pelatihan Dewan Pengawas Syariah pada tahun 2019 yang diselenggarakan oleh DSN MUI Institute di Jakarta pada tahun 2021 dan lulus sertifikasi BNSP dalam bidang Dewan Pengawas Syariah, yang diadakan oleh LSP DSN MUI. Saat ini beliau adalah sebagai Dewan Pengawas Syariah di Unit Usaha Syariah PT. Jamkrida Riau (salah satu

BUMD Riau). Penulis juga pernah mengikuti pelatihan Komisaris BPR di Perbarindo Jawa Tengah & LSP LKM Certif Jakarta, dan saat ini sebagai pemegang sertifikat BNSP dibidang Komisaris dengan gelar CRBC (*Certified Rural Bank Commissioner*). Dalam bidang organisasi, beliau pernah menjadi Ketua PW. Lembaga Amill Zakat Infak dan Sedekah Nahdlatul Ulama (LAZISNU) Riau tahun 2009 hingga 2014. Pernah menjadi Ketua Ikatan Ahli Ekonomi Islam (IAEI) DPW Riau pada tahun 2012-2015. Saat ini beliau juga sebagai Ketua VI Masyarakat Ekonomi Syariah (MES) PW. Riau dari tahun 2019-2022 dan saat ini juga sebagai Wakil Ketua Bidang Industri Halal ICMI (Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia) Riau dari tahun 2024. Penulis juga saat ini tercatat aktif sebagai peneliti di komunitas Larispa Indonesia. Terakhir, dibidang organisasi, beliau saat ini adalah sebagai Sekretaris Badan Kerjasama (BKS) Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (BKS-PTKIS) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau. Beberapa tulisan beliau diantaranya: "Perkembangan Industri Halal di Indonesia" (Prosiding Seminar Internasional Ekonomi Islam Cabaran dan Prospek di Nusantara diselenggarakan CIPSF UTM Melaka dan 7 PTKIS Wil. Riau-Kepri, 2017). "Tantangan dan Prospek Industri Halal di Nusantara (Penyajian Makalah di acara PIOS PTKIS Riau-Kepri 2017 di Batam). "Pariwisata Halal: Konsep, Destinasi dan Industri" (Opini Riau Pos, 2019). "Stakeholder Collaboration in Development Halal Tourism at West Sumatera" (Paper Internasional Halal Tourism Conference, Mataram NTB, 2019).

BAB XI

Solusi Konflik dalam Islam

Muslim Marpaung (Politeknik Negeri Medan)

1 Pengertian Konflik dan Kehidupan manusia

Secara Bahasa, konflik berasal dari Bahasa Yunani configure yang berarti saling memukul. Dalam Bahasa Inggris konflik yaitu konflik yang artinya benturan dan perselisihan. Sedangkan konflik menurut istilah ialah suatu proses terjadinya benturan antar individu dengan individu lain dan kelompok dengan kelompok lain, masing-masing mereka untuk menyingkirkan satu sama lain, untuk tercapainya tujuan masing-masing dengan menggunakan kekerasan dan ancaman (Saeputra, 2019 Saeputra, R. (2019).Pendekatan Konsep Harmoni dalam Manajemen Konflik oleh Jepang dalam Isu Sengketa Senkaku/Diaoyu dengan Tiongkok. Global: Jurnal Politik Internasional, 20(2)).

Konflik adalah bagian tidak terpisahkan dari kehidupan manusia; dahulu, kini, dan akan datang. Konflik individu,

konflik keluarga, maupun konflik sosia /organisasi adalah bagian dari permasalahan yang perlu diselesaikan. Banyak pakar, dengan disiplin ilmunya masing-masing, berupaya memberikan kontribusinya masing masing atas penyelesaian konflik tersebut. Selanjutnya masyarakat mengutip pemikiran-pemikiran para pakar—yang kebanyakan berparadigma Barat— sebagai alat untuk membantu penyelesaian konflik. Namun kenyataannya konflik terus terjadi dan terus terjadi.

Dari kenyataan ini, mestinya muncul satu keinsyafan tentang kebutuhan penyelesaian masalah dengan bersandar kepada sumber dari segala sumber ilmu pengetahuan, yaitu al-Qur'an. Petunjuk-petunjuk Al- Qur'an perlu untuk dibaca dan dikaji sebagai pedoman utama bagi seorang Mukmin dan kontribusi referensi bagi kalangan non-Muslim dalam permasalahan konflik.

Beberapa ahli mengemukakan pengertian konflik :

1. Konflik adalah salah satu tindakan yang dilakukan oleh pihak yang mengakibatkan hambatan, menghalangi, mengganggu pihak orang lain sebagaimana tindakan bisa terjadi kapan saja dan dimana saja antar kelompok masyarakat atau hubungan antar individu (Antonius Atosokhi Gea, 2002). Antonius Atosokhi Gea, D. (2002).

Relasi Dengan Sesama. Jakarta: Elex Media Komputindo.
 Boty, M. (2015). Agama dan Perubahan Sosial (Tinjauan Perspektif Sosiologi Agama). Jurnal Istinbath, 14(15),

2. Menurut Zein konflik adalah :

- Sebuah perdebatan atau pertandingan untuk memenangkan sesuatu.
- Ketidak setujuan terhadap sesuatu, argumentasi, pertengkaran atau perdebatan.
- Perjuangan, peperangan atau konfrontasi.
- Keadaan yang rusuh, ketidakstabilan gejolak atau kekacauan (Setiawan 2021) Setiawan 2021).
 Setiawan, Samhis. 2021. Pengertian Konflik Menurut Para Ahli Terlengkap Dalam Sosiologi,
 from: <https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-konflik/>

3. Menurut Killman dan Thomas, konflik merupakan kondisi terjadinya ketidakcocokan antar nilai atau tujuan-tujuan yang ingin dicapai, baik yang ada dalam diri individu maupun dalam hubungannya dengan orang lain. Kondisi yang telah dikemukakan tersebut dapat mengganggu bahkan menghambat tercapainya emosi atau stres yang mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja. Dean G. Pruitt & Jeffrey Z. Rubin, Social Conflict: Escalation, Stalemate, and Settlement terj. Ind. Teori Konflik Sosial (Yogyakarta: Pustaka

Pelajar, 2004),

4. Menurut Gillin dan Gillin, konflik ialah proses sosial yang dimana individu atau kelompok mencapai tujuan mereka secara langsung menantang pihak lain dengan cara kekerasan atau ancaman kekerasan, singkatnya dapat dikatakan bahwa konflik mengacu pada perjuangan di antara pihak yang bersaing, berusaha untuk mencapai, tujuan berusaha untuk menghilangkan lawan dengan membuat pihak lain tidak berdaya (Setiawan 2021). Setiawan, Samhis. 2021. 32 Pengertian Konflik Menurut Para Ahli Terlengkap Dalam Sosiologi, from: <https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-konflik/> pertentangan yang terjadi dalam diri sendiri, contohnya, ketika keyakinan yang dipegang oleh diri sendiri berlawanan dengan nilai budaya masyarakat tidak sesuai dengan kemampuannya. Konflik ini sifatnya psikologis, apabila konflik ini tidak bisa diatasi dengan baik maka berakibat bagi kesehatan mental bagi individu yang bersangkutan (Prasojo & Pabbajah, 2020) . Prasojo, Z. H., & Pabbajah, M. (2020). Akomodasi Kultural Dalam Resolusi Konflik Bernuansa Agama di Indonesia. *Aqlam: Journal of Islam and Plurality*).

Agama Islam selalu mengajarkan kebaikan bagi umatnya, namun di sisi lain Islam juga menyebutkan ada keburukan yang harus diakui dalam kehidupan. Keburukan yang sering terjadi dan nampak dalam kehidupan ini dijelaskan dalam ajaran Islam dalam kitabnya yaitu Al-Quran. Kisah-kisah seperti perseteruan antara Habil dan Qabil yang saling berkelahi, Nabi Nuh dengan kaumnya, Nabi Ibrahim dengan Abrahah, Nabi Musa dengan Fir'aun, begitu pula antara kaum Muslim dan Qurais yang saling berperang dan menghina semasa Islam datang pertama kali, ini mencerminkan bahwa manusia hidup di dunia ini tidaklah selalu dalam keadaan baik melainkan keburukan pun selalu mengitarinya.

Al-Quran suart Albaqarah ayat 30 juga memberikan informasi bahwa manusia sebelum diciptakan sudah syarat akan konflik. “Dimana tatkala Allah akan menciptakan kholifahNya di muka bumi, para malaikat mengajukan keberatan, karena menurut prediksinya, manusia itu hanya akan membudayakan kerusakan, kejahatan dan pertumpahan darah saja di muka bumi”.

Ayat ini menunjukkan, bahwa budaya merusak, jahat dan melakukan pertumpahan darah yang digambarkan dalam Al-Quran tadi menampakkan sebuah peringatan bahwa manusia sebagai makhluk yang sarat akan konflik. Konflik dan kehidupan adalah dua hal yang tidak bisa dipungkiri adanya.

Adanya dua hal itu dalam kehidupan manusia sudah di garis bawahi oleh Al Quran, dan secara ilmu pengetahuan pembahasan konflik dalam segi keilmuan pun kini telah banyak dibahas demi memberikan arahan dan dorongan terciptanya kebaikan dalam interaksi antar manusia. Konflik sendiri secara etimologi berasal dari kata conflict, yang dari bahasa latinnya *confligere* yang berarti: “saling mengejutkan” atau konflik terjadi karena ada pihak-pihak yang ‘saling mengejutkan’

Islam (Al-Quran) menginformasikan secara sistematis kepada manusia, bahwa konflik atau pertikaian, telah ada dan menjadi ketentuan dalam kehidupannya. Manusia digambarkan dalam Al-Quran selalu melakukan pertikaian, baik pertikaian antar personal, keluarga, dan sosial. Al-Quran menggambarkan konflik sosial dalam dua bentuk, yaitu bentuk potensial dan bentuk aktual. Konflik dalam bentuk

Agama Islam bukan hanya simbol atau identitas dalam kehidupan sosial, melainkan sumber pedoman hidup dalam menjawab berbagai masalah kehidupan. Agama mengajarkan manusia betapa pentingnya kerukunan, kedamaian dan keharmonisan. Agama begitu penting dalam menempatkan pandangan hidup sebagai agen perubahan sosial, keberadaannya sudah sejak lama ditunggu-tunggu. Ajaran agama Islam dapat dijadikan sebagai solusi dalam memberikan jawaban terhadap penyelesaian konflik-konflik

sosial baik dalam skala nasional dan internasional tentang peradaban dan kemanusiaan (Saihu, 2019) Saihu, S. (2019). Pendidikan Pluralisme Agama: Kajian tentang Integrasi Budaya dan Agama dalam Menyelesaikan Konflik Sosial Kontemporer. *Jurnal Indo-Islamika*, 9(1).

Memahami Islam secara utuh dan holistic merupakan hal yang penting sehingga ajaran agama dapat di terima dengan baik supaya hidup tidak kaku serta tidak keliru dalam memahami nilai- nilainya. Sehingga tujuan hidup agama yang mulia dapat diamalkan dalam kehidupan. Islam harus dipahami secara kreatif, kritis melalui konsep kontekstual maupun tekstual.

Dengan penafsiran kembali, nilai-nilai Islam dapat memberikan jalan yang terbaik dalam kehidupan. Agama menjadi pijakan yang pasti untuk terciptanya kehidupan aman, damai, serta rukun dan lebih baik, lebih manusiawi, bukan kehidupan yang penuh permusuhan, konflik dan kekerasan (Qamaruddin & A'la, 2016 Qamaruddin, S. F., & A'la, A. (2016). *Melampaui Dialog Agama*. Qutb, S. (1987). *Islam dan Perdamaian Dunia*. Pustaka Firdaus, Jakarta.

Sering terjadi Konflik belakangan ini, baik dalam lingkup nasional dan internasional, baik konflik sosial kelompok, etnis atau konflik antar umat beragama. Berbagai pengertian menurut para pakar tentang konflik. Konflik sosial merupakan perseteruan atas status, nilai, kekuasaan,

dan sumber daya manusia yang langka, di mana tujuan dari pihak yang berkonflik bukan hanya ingin mendapatkan sesuatu tetapi ingin menetralkan, melukai atau menghilangkan lawannya (Dharmawan, 2006). Dharmawan, A. H. (2006). Konflik-Sosial dan Resolusi Konflik: Analisis Sosio-Budaya (Dengan Fokus Perhatian Kalimantan Barat). Seminar Peragi Pontianak,

2 Faktor penyebab timbulnya konflik

Konflik dalam konteks organisasi dapat disebabkan oleh beragam faktor misal yang akan diuraikan berikut ini:

1. Faktor Individu. Suatu faktor penyebab konflik yang bermula dari manusia melibatkan eksistensi atasan, terutama dalam konteks gaya kepemimpinannya. Faktor ini dapat muncul dari perilaku personil ataupun anggota yang cenderung mempertahankan peraturan secara kaku. Selain itu, konflik dapat dipicu oleh ciri-ciri kepribadian individu, misal sikap egois, temperamental, fanatik, serta otoriter.
2. Faktor Organisasi. Faktor konflik yang bermula dari tingkat organisasi mencakup persaingan dalam pemanfaatan sumber daya yang tersedia, perbedaan sasaran antar unit di dalam organisasi, ketergantungan tugas antar unit, perbedaan nilai serta persepsi, problematikaterkait dengan status, serta hambatan dalam

komunikasi yang dapat mengakibatkan kesalahpahaman (Rahmat Hidayat & Candra Wijaya, 2017)

Menurut Robin; Walton dan Duton (dalam Wijono 2012) menjelaskan tentang sumber konflik antarpribadi/kelompok melalui kondisi-kondisi pemula (*antecedent conditions*) yang meliputi:

- a) Persaingan terhadap sumber-sumber (*competition resources*)
- b) Ketergantungan terhadap tugas (*task interdependence*)
- c) Kekaburan deskripsi tugas (*jurisdictional ambiguity*)
- d) Masalah status (*status problem*)
- e) Rintangan komunikasi (*communication barriers*)
- f) Sifat-sifat individu (*individual traits*)

Faktor yang dapat menimbulkan konflik organisasi sangat bervariasi, bergantung pada strategi masing-masing individu menginterpretasi, memersepsikan, serta menanggapi situasi konflik di lingkungan kerja. Kemunculan beragam jenis konflik diimplikasi oleh dinamika serta transformasi organisasi. Maka, seorang pemimpin patut menyelami beragam penyebab konflik yang dapat memicu kejadian konflik (Irham Fahmi, 2014)

Terjadinya Konflik dapat dipicu karena di sebabkan perbedaan antar organisasi dan antar individu. Konflik antar

kelompok merupakan ciri abadi dari kehidupan kehidupan sosial. Konflik adalah perselisihan antara dua kekuatan atau lebih, mengandung agresivitas dan diungkapkan ke permukaan.

Konflik terjadi karena di akibatkan tidak sepakatan dalam kondisi sosial yang ditandai oleh pengeseran yang menimbulkan perbedaan pendapat antara kelompok atau individu (Pettalongi, 2013 Pettalongi, S. S. (2013). Islam dan Pendidikan Humanis dalam resolusi konflik sosial. Jurnal Cakrawala Pendidikan, Walaupun demikian konflik bukan faktor yang tidak baik yang dapat melemahkan nilai-nilai kehidupan bersama.

1. Jenis-Jenis konflik dalam Al-Qur'an

Dalam pandangan manajemen umum, keberadaan konflik mengalami pembaharuan. Pandangan lama mengatakan bahwa adanya suatu konflik dalam sebuah organisasi atau lembaga itu merupakan sesuatu yang tidak bagus. Hal ini memperlihatkan bahwa pandangan lama tentang konflik adalah negatif. Kontras dengan pandangan lama, konflik dalam pandangan baru mengatakan bahwa pada hakikatnya konflik itu tidak senantiasa buruk akan tetapi apabila dikelola dengan baik dan optimal, justru dapat membawa suatu organisasi atau lembaga berkembang secara dinamis.

hal ini menunjukkan bahwa konflik dalam pandangan baru adalah fleksibel. adakalanya menjadi sebuah profit yang bersifat membangun dan adakalanya menjadi sebuah kerugian yang bersifat menghambat dan merusak Hanson (1990) Hanson, E. Mark, Educational Administration and Organizational Behavior, Boston: Allyn and Bacon, 1990 Pandangan tersebut sejalan dengan Tani Handoko yang menyebutkan bahwa pelaksanaan kegiatan organisasi yang optimal justru membutuhkan konflik yang konstruktif. Tani Handoko (2011) Handoko Hani, Manajemen, (Yogyakarta: BPFE, 2011)

George A. Theodorson cs, Fauziy, Rif'at. 1978. Al-Madkhal IlaTautsiq Al-Sunnah. Mesir: Muassasah al-Khanijiy. George A. Theodorson and Achelles G. Theodorson. 1979. A Modern of Sociology, New York:Barnes an Noble Books membagi konflik sebagai berikut :

- konflik class,
- konflik budaya,
- konflik Industrial,
- konflik mental,
- konflik peran,
- konflik sosial,
- konflik frustrasi,
- konflik teori (Theodorson & Theodorson (1979))

Menurut Mastenbroek (1986 W.F.G. Mastenbroek W.F.G. Mastenbroek, Penanganan konflik dan Pertumbuhan Organisasi, alih Bahasa, Pandam Guritno, Jakarta: UI Press, 1986, konflik terdiri tiga macam yaitu :

1. Konflik instrumental.

Yang menjadi akar konflik berkaitan dengan tujuan dan cara-cara, di samping juga berkenaan dengan penentuan struktur dan prosedur-prosedur dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah dirumuskan. Konflik jenis ini mengandung sifat zakelompok (tidak pribadi) dan mengarah pada tugas. Ia dapat mengambil bentuk prioritas-prioritas yang tidak jelas, atau tidak ditemukan kesepakatan yang menandai mengenai prioritas yang mesti dilaksanakan.

2. Konflik sosio-emosional.

Jenis konflik ini muncul jika identitas sendiri menjadi masalah. Konflik ini memuat kandungan emosi yang kuat. Konflik jenis ini berkaitan dengan citra diri yang dimiliki orang (pra) sangka, dan masalah diterimanya seseorang dalam kelompok dan adanya saling percaya. Rasa terikat dan identifikasi dengan kelompok-kelompok, lembaga-lembaga sering kali menjadi taruhan, di samping juga nilai yang dianut.

3. Konflik kepentingan.

Yang menjadi pokok permasalahan dalam konflik ini adalah ketegangan yang muncul pada waktu membagi barang-barang langka, misalnya uang, peralatan, ruang, wewenang dan lain-lain (Mastenbrok 1986:192). Selain itu, jika dilihat dari ruang lingkungannya, konflik itu berawal dari konflik individu hingga yang bersifat internasional, atau bahkan antar peradaban yang melintasi sekat-sekat negara. Bentuk-bentuk konflik yang masih menjadi bahan perbincangan para sosiolog hingga hari ini meliputi empat hal (Soekanto, 2002:102 Soekanto, Soerjono. 2002. *Sosiologi* suatu Pengantar. Tim Pent. Yosogama, cet ke. 34, Jakarta. Rajawali.):

Dalam Al-Qur'an dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu konflik internal, konflik agama, dan konflik etnis.

1. Konflik Keluarga.

Yang dimaksud konflik keluarga adalah konflik yang terjadi sesama anggota keluarga, baik dalam kaitannya dengan suami istri, orang tua dan anak-anak atau sebaliknya. Dalam Al-Quran terdapat beberapa peristiwa yang mengarah pada konflik keluarga, yaitu:

- a. Konflik Anak-anak nabi Adam a.s. Berkaitan dengan ini, Al-Qur'an menyebutkannya dalam surat Al-Ma'idah 28-31 Qabil anak nabi Adam a.s yang sudah menjadi budak nafsu setan dengan kedengkiannya kepada Habil adiknya

pada akhirnya, tanpa mengenal belas kasihan Qabil membunuh adiknya Habil dengan menggunakan sebuah batu besar (Raby, 2012).

Rabiy. 2012. Pembunuhan Habil. From: <https://alfait.wordpress.com/2012/pembunuhan-habil/>
Perbuatan Qabil dipicu oleh kecemburuan sehingga terjadilah pembunuhan terhadap Habil , dan ini merupakan kisah pembunuhan pertama dalam sejarah umat manusia, dan ini juga merupakan konflik pertama dalam keluarga yang berujung pada pembunuhan. Konflik keluarga ini berakhir dengan penyesalan yang mendalam.

b. Konflik keluarga Nabi Ya'qub. Konflik keluarga nabi Yaqub adalah konflik Yusuf dengan saudara-saudaranya. Hal ini semuanya dikisahkan dalam Alquran pada surat Yusuf mulai dari ayat 7- 18, Konflik yang terjadi di antara anak-anak nabi Yakub dengan ayahnya adalah, dimana mereka melihat bahwa adanya perlakuan kasih sayang dan perhatian yang berbeda antara Yusuf dan Bunyamin beserta saudara-saudaranya. Akibatnya, muncullah kecemburuan sosial terhadap saudaranya tersebut. Sebagai akibat dari kecemburuan sosial tersebut lalu mereka merencanakan makar terhadap nabi Yusuf dengan cara merayu ayahnya dan berpura pura akan

mengajak Yusuf bermain untuk menghiburnya. Rencana jahat tersebut betul-betul mereka laksanakan dengan membuang Yusuf ke dalam sebuah sumur tua, lalu saudara saudara Yusuf melakukan kebohongan kepada ayahnya dengan mengatakan bahwa Yusuf dimangsa binatang buas ketika mereka sedang lengah, lalu mereka mencari darah palsu dengan melumurkannya ke baju adiknya yang seakan berkas darah akibat terkaman serigala.

3. Konflik Antar Etnis

Konflik antar umat beragama terjadi antara Yahudi dan Nasrani. Masing-masing mereka mengaku bahwa mereka adalah pengikut nabi Ibrahim dan masing-masing mengklaim bahwa merekalah yang berhak masuk surga. Ayat-ayat berikut ini menjelaskan tentang konflik antar etnis tersebut.

- a. Yahudi dan Nasrani mengaku pengikut nabi Ibrahim
- b. Yahudi dan Nasrani mengklaim merekalah yang berhak masuk surga, Q.S. Al-Baqarah: 113:
- c. Yahudi Membunuh nabi Isa as.
- d. Bani Israil membunuh Nabi
- e. Bani Israil dengan Firaun

3. Konflik Agama

Ketika terjadi pertentangan antara dua agama atau lebih maka terjadilah konflik untuk memperebutkan pengaruh dan kepentingan. Al-Qur'an menceritakan konflik yang terjadi antara agama Yahudi dan Nasrani. Masing-masing mereka mengklaim bahwa merekalah yang paling benar dan bahkan salah satu diantara mereka mengaku bahwa merekalah yang berhak masuk syurga. Pada masa Nabi Muhammad Islam ditentang habis habisan, pengikutnya disiksa, nabi dimusuhi dan bahkan mau dibunuh dan diembargo oleh para penyembah berhala. konflik ini memakan waktu yang cukup lama sehingga mengharuskan nabi dan para sahabatnya untuk bergeser hijrah dari Makkah ke Madinah.

Meskipun mendapat penyambutan hangat di Madinah, tetapi konflik tetap terjadi dan hal ini ditandai dengan beberapa kali peperangan yang kadang-kala mengalami kemenangan dan kekalahan. Konflik agama kebanyakan ditunggangi oleh kepentingan politik untuk memperebutkan pengaruh dan kekuasaan dengan cara merebut kekuatan dari tangan lawan, akibatnya konflik menjadi berlarut-larut dan menimbulkan dendam yang berkepanjangan.

Konflik merupakan sebuah pertentangan, percekocan, perselisihan, ketidaksamaan pandangan atau pendapat di antara individu maupun kelompok. Penyebab terjadinya konflik biasanya karena faktor manusia, struktur dan komunikasi. konflik pun dapat berdampak positif yang membangun dan dapat pula negatif yang bersifat merusak. Hal ini tergantung pada pengelolaan konflik yang dilakukan dan kita membutuhkan Alquran dan Hadist sebagai pedoman penyelesaian konflik

3 Dampak konflik dalam organisasi

Ada beberapa dampak konflik dalam organisasi sebagai berikut: (widiyanto, 2018).

1. Dampak positif
 - a. Menimbulkan kemampuan mengoreksi diri sendiri
Bagi setiap individu atau kelompok, adanya konflik dapat merenungi kembali apa yang diperbuat dan apa yang dibicarakan. Dengan merenung dan mengingat ingat kembali, akan dapat mengoreksi mana pembicaraan dan atau perbuatan yang telah dilakukan yang menyinggung perasaan lawan bicara, sehingga menimbulkan konflik. Dengan tindakan tersebut dapat segera mengetahui sumber konflik dari mana, apakah dari pribadi atau dari orang lain atau pihak-pihak tertentu. Karena setiap apa yang dibicarakan atau diperbuat belum tentu benar menurut orang lain, sehingga harus ada penyesuaian dengan lawan bicara yang dihadapinya.
 - b. Meningkatkan pemahaman

Adanya konflik dapat meningkatkan pemahaman bagi individu atau kelompok. Melalui proses diskusi dan perdebatan yang sehat, individu atau kelompok akan belajar menghargai pendapat orang lain serta meningkatkan kemampuan komunikasi dan negoisasi mereka. Ketika kita terlibat dalam sebuah konflik, kita dihadapkan pada sudut pandang yang berbeda-beda. Ini memberi kita kesempatan untuk melihat masalah dari berbagai sudut pandang dan melibatkan diri dalam proses belajar bersama. Dengan begitu, kita dapat mengembangkan rasa empati dan toleransi terhadap perbedaan.

c. Memperbaiki hubungan antar individu atau kelompok
Dengan adanya konflik menyebabkan seseorang akan selalu berhati-hati di dalam berhubungan dengan orang lain dari segala perkataan, perbuatan, sebab sesuatu yang benar bagi dirinya belum tentu benar menurut orang lain. Hal ini harus disadari sepenuhnya, di mana sikap, sifat, perkataan, perbuatan dirinya belum tentu benar menurut orang lain, manusia di ciptakan berbeda dan unik satu dengan yang lain. Melalui dialog yang produktif, mereka dapat saling mendengarkan dan mencari solusi bersama. Proses ini dapat memperkuat ikatan emosional dan menghasilkan pemahaman yang lebih dalam antara pihak-pihak yang bertikai.

d. Mencapai solusi yang lebih baik

Melalui konflik kita bisa mencapai solusi yang lebih baik daripada sebelumnya. Konfrontasi ide-ide berbeda dapat memicu kreativitas dan inovasi. Dalam konteks ini, konflik menjadi ajang untuk menguji gagasan dan mencari solusi yang lebih efektif. Dengan adanya perdebatan yang sehat, kita dapat mengeksplorasi berbagai alternatif dan mencapai kesepakatan yang lebih baik.

2. Dampak Negatif

1. Menghambat kerja sama

Dampak negatif konflik salah satunya dapat menghambat kerja sama. Jika konflik sudah mencapai tingkat yang parah akan menimbulkan ketegangan- ketegangan, sehingga sulit kedua belah pihak untuk menjalin kerja sama. Hal tersebut menjadikan rasa kurang menyenangkan dan saling menyudutkan antar mereka dalam bekerja dalam ketakutan.

2. Subyektif dan emosional

Sifat emosional yang tidak dapat dikendalikan akan membawa jalan pemikiran yang kurang sehat. Sehingga dengan begitu pandangan antara yang berkonflik selalu subyektif, yaitu apa yang dilakukan serba salah menurut pandangan mereka dan sebaliknya. Sifat emosional ini muncul dapat memperburuk komunikasi dan memicu pertengkaran lebih lanjut. Hal ini dapat berpotensi merusak kerja sama dan kolaborasi yang seharusnya terjadi untuk mencapai tujuan bersama.

4 **Penyelesaian konflik dalam Islam**

Lahirnya agama Islam, masyarakat hidup dalam keadaan konflik terutama konflik antar sesama individu dan kelompok dengan kelompok yang lain dan suku dengan suku yang lain. Bangsa Arab di kenal dengan kuatnya sikap Ashabiyah sesama sukunya, kabilah A lebih kuat dari kabilah B dalam berbagai bidang.

Bahkan sering terjadi diantara mereka memerangi suku lain demi membela kepentingan sukunya (Marwah & Verdiansyah, 2004 Marwah, H. B., & Verdiansyah, V. (2004). Islam dan barat: membangun teologi dialog. Lembaga Studi Islam Progresif dan Yayasan TIFA.

Selain terjadinya fanatisme kesukuan, perang antar suku di antara masyarakat Arab, disebabkan juga seringnya terjadi konflik dalam memenuhi kebutuhan kelompok masing-masing (Fahrudin, 2017) Fahrudin, A. H. (2017). Learning Society Arab Pra Islam (Analisa Historis dan Demografis). Jurnal Kuttab, 1(1). Fanani, A. (2013). Model resolusi konflik alternatif dalam hukum Islam. Al-Manahij: Jurnal Kajian Hukum Islam.

Agama Islam tidak mengajarkan kepada penganutnya untuk melakukan kekerasan dalam merespons segala sesuatu. Alquran dan Hadist merupakan sumber hukum Islam yang mengandung nilai-nilai rahmat dan kasih sayang yang menjadi

petunjuk dalam kehidupan manusia (Santoso, 2016) Santoso, F. R. dalam T. (2016). , Menggagas Hukum Pidana Islam. Asy Syaamil Press, Perdamaian ialah nilai-nilai fundamental yang harus menjadi azas landasan dan pandangan moral dalam menjalani kehidupan bagi yang menganut agama Islam.

Al-Qur'an dibutuhkan bagi penyelesaian masalah yang dialami manusia. Al-Qur'an adalah pedoman hidup yang bersumber dari Allah SWT. Al-Qur'an, sebagaimana terdapat dalam beberapa ayatnya, juga dinyatakan menjadi petunjuk bagi seluruh manusia yang dalam terminologi al-Qur'an dikenal dengan *hudan li al-nâs*.

Seorang sarjana Barat non-Muslim, Huston Smith bahkan menyebut al-Qur'an sebagai guru moralitas, penuntun spiritual dan kompendium hukum. Nurul Huda (2002) Huston Smith, Islam, A Concise Introduction, terj. Ind. Nurul Huda (Yogyakarta: Pustaka Sufi, 2002), Sebagai pedoman hidup bagi seluruh manusia, al- Qur'an bermaksud menjadikan manusia hidup bahagia di dunia dan di akhirat, sebagai pribadi maupun sebagai anggota masyarakat. Al-Qur'an ingin menjadikan kehidupan manusia di dunia ini lebih baik secara pribadi maupun sosial.

Sachedina (2002) mengungkapkan bahwa kesombongan religius adalah salah satu sumber konflik. Sachedina menyebut kesombongan (*istikbâr*) sebagai dua dosa besar dalam Islam di samping dengki (*hasad*). Karena sebab utama konflik adalah

kesombongan, maka penting memahami sifat manusia ini secara terperinci. Istikbâr (kesombongan) berasal dari kata kibr (bangga), suatu keadaan psikis di mana seseorang merasa unggul dan berperilaku seenaknya. Kesombongan dipicu oleh perasaan bahwa dirinya penting, lebih unggul dibandingkan yang lain, dan merasa yang paling hebat. Kesombongan itulah yang seringkali mengakibatkan terjadinya penindasan atas hak orang lain, dan karenanya sering menimbulkan konflik Abdul Aziz Sachedina, *The Islamic Roots of Democratic Pluralism*, terj. Ind. Qamaruddin SF, *Kesetaraan Kaum Beriman: Akar Pluralisme Demokrasi dalam Islam* (Jakarta: Serambi, 2002),

Ada beberapa strategi tersebut dalam penyelesaian konflik yaitu :

1. Klarifikasi (Tabayyun),

Tabayyun berasal dari kata tabayyana artinya menjadi jelas. Secara Bahasa Tabayyun adalah mencari kebenaran tentang sesuatu hingga jelas benar keadaannya. Sedangkan menurut terminology adalah menyeleksi dan meneliti berita, tidak terburu-buru dalam memutuskan masalah, baik dalam hukum, kebijakan dan sebagainya hingga nyata dan benar penjelasannya. Setiap informasi yang diterima, sumber utamanya harus jelas dan di dukung beberapa sumber lainnya. Sehingga si penerima informasi dapat bersikap adil setelah melakukan tabayyun (Syarifudin, 2019 Syarifudin, F. (2019). Urgensi tabayyun dan kualitas informasi dalam membangun

komunikasi. Al-Kuttab: Jurnal Kajian Perpustakaan, Informasi Dan Kearsipan, Dengan melakukan tabayyun dengan benar, sehingga dapat menghasilkan informasi yang berkualitas dan benar sehingga keputusan yang diambilnya tidak keliru.

2. Mediasi (Tahkim),

Mediasi berasal dari Bahasa Yunani “mediare” yang artinya berada ditengah. Sedangkan menurut istilah adalah suatu proses untuk menyelesaikan masalah antara pihak yang bersengketa dengan kesepakatan bersama melalui pihak ketiga sebagai penengah (mediator) yang bersifat tidak ada intervensi (netral) dan impartial (tidak memihak) dalam melakukan dialog antara pihak yang bersengketa dengan suasana kejujuran, transparan, dan tukar pikiran dalam menyelesaikan masalah supaya tercapainya mufakat (Ramdani Wahyu & sebagai sumber hukum Islam, n.d. Ramdani Wahyu, S., & sebagai sumber hukum Islam, A.-Q. (n.d.).

MODEL PENYELESAIAN KONFLIK MENGUNAKAN TEORI ISLAH.

3. Berdamai (Islah),

Menurut Ibnu Manzbur kata Islah merupakan antonim dari kata fasad yang mengindikasikan rehabilitasi setelah terjadi kerusakan, sehingga dapat dimaknai sebagai Iqamah.

Dengan demikian, Islah adalah menghentikan dan menghilangkan segala bentuk perbedaan, perselisihan, permusuhan dan pertikaian. Secara istilah Islah adalah Merupakan suatu kegiatan yang ingin menciptakan perubahan dari keadaan yang tidak baik menjadi lebih baik. Dengan Bahasa lain, perbuatan baik antonim dari perbuatan keji.

Dalam Islam Islah merupakan prinsip dan nilai dasar dalam pergaulan yang baik, sebagaimana ditegaskan dalam surat Al-Nisa: 114: Artinya: Tidak ada kebaikan pada kebanyakan bisikan-bisikan dari orang yang menyuruh memberi sedekah atau berbuat makruf, atau mengadakan perdamaian (Islah) di antara manusia. Dan barang siapa yang berbuat demikian karena mencari keridhaan Allah, maka kelak kami memberi kepadanya pahala yang besar. Dengan demikian Islah merupakan cara yang ditetapkan oleh Alquran dalam penyelesaian konflik dalam bentuk perselisihan, perbedaan, ketegangan, sengketa. Umat Islam dapat menerapkan konsep Islah sebagai pedoman di dalam menyelesaikan konflik dalam kehidupan sosial bermasyarakat, untuk mewujudkan damai, tentram, dan sejahtera. Ini merupakan salah satu bentuk ketakwaan hamba kepada Rab-Nya agar mendapat rahmat dan kasih sayang-Nya.

4. Berbuat baik (Ihsan),

Ihsan adalah merupakan fondasi dasar dalam Islam selain fondasi iman dan Islam. Ihsan tidak dapat di ceraikan

dari Islam dan Iman. Ketiganya saling berhubungan satu sama lain sehingga tidak dapat di pisahkan, salah satunya sebagai kesempurnaan dalam berislam. Ihsan sering kali kita temukan dalam alquran dan Hadist yang menunjukkan urgensinya. Ihsan adalah merupakan perbuatan baik atas pembuktian keislaman dan keimanan seseorang.

5. Berlaku adil,

Adil berasal dari Bahasa Arab “adl” artinya berlaku dan bersikap dalam keseimbangan. menyelesaikan konflik sosial bermasyarakat dan Ihsan dapat memberi solusi alternatif di Keseimbangan meliputi antara kewajiban dan hak dan kerasian dengan sesame manusia. Keadilan pada hakikatnya adalah memperlakukan manusia sesuai dengan haknya atas kewajiban yang telah di milikinya. Hak setiap manusia adalah diakui dan di perlakukan sesuai harkat dan martabatnya yang sama derajatnya di mata Allah.

Agama Islam memerintahkan kepada setiap orang untuk berbuat adil dan baik dalam menegakkan keadilan pada setiap tindakan perbuatan yang di lakukan. Sebagaimana dalam QS An-Nisa ayat 58, artinya sesungguhnya Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan menetapkan amanat kepada yang berhak menerimanya dan menyuruhmu apabila menetapkan hukum

di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberikan pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu, sesungguhnya Allah maha mendengar dan maha melihat.

Keadilan merupakan hal terpenting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Nilai-nilai keadilan yang diajarkan dalam Islam dapat dijawatahkan dalam setiap waktu dan kesempatan. Tegaknya keadilan menimalisir terjadinya konflik dan melahirkan konsekuensi logis berupa terciptanya sebuah kehidupan masyarakat yang harmonis dan sejahtera. Dengan berlaku adil sesama manusia barangkali bukanlah hanya sebagai sebuah teori resolusi konflik, namun kandungannya terlihat jelas mengacu pada upaya yang mengarah pada resolusi konflik dan membangun nilai-nilai perdamaian (peace building) untuk mewujudkan kehidupan sosial yang sejahtera, tenteram dan harmonis.

Sebenarnya Allah SWT tidak menyukai konflik apa pun terjadi diantara hambanya, namun dalam kenyataannya berbagai konflik dalam kehidupan ini sulit dihindari. Oleh karena itu, setiap ada konflik yang diceritakan dalam Al-Qur'an selalu diakhiri dengan petunjuk agar diselesaikan secara damai (ash-shulh), musyawarah, negosiasi dan lain sebagainya. Setiap konflik yang terjadi, apakah antar etnis,

konflik keluarga dan bahkan konflik agama, Allah selalu mengisyaratkan cara penyelesaiannya secara berbeda-beda pula.

Allah SWT memerintahkan untuk melakukan musyawarah untuk menyelesaikan konflik yang terjadi, sehingga tidak ada konflik yang tidak bisa diselesaikan jika kedua belah pihak memiliki niat dan itikad yang baik..



DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahman Azzam Pasha. (1985). konsepsi perdamaian islam. (PT Karya Uni Press: Jakarta,.

Antonius Atosokhi Gea, D. (2002). Relasi Dengan Sesama. Jakarta: Elex Media Komputindo. Boty, M. (2015). Agama dan Perubahan Sosial (Tinjauan Perspektif Sosiologi Agama). *Jurnal Istinbath*, 14(15), 35– 50.

Dharmawan, A. H. (2006). Konflik-Sosial dan Resolusi Konflik: Analisis Sosio-Budaya (Dengan Fokus Perhatian Kalimantan Barat). Seminar Peragi Pontianak, 10–11.

Fahrudin, A. H. (2017). Learning Society Arab Pra Islam (Analisa Historis dan Demografis). *Jurnal Kuttab*, 1(1).
 Fanani, A. (2013). Model resolusi konflik alternatif dalam hukum Islam. *Al-Manahij: Jurnal Kajian Hukum Islam*, 7(2).

Fathurrohman, R. (2022). Peran Pendidikan Islam dalam Resolusi Konflik Sosial dan Moral di Indonesia. *Nusantara: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(1), 35–52.

Febriani, N. A., & Nafisah, S. M. (n.d.). RESOLUSI KONFLIK MASYARAKAT MELALUI PENDIDIKAN SOSIAL PERSPEKTIF AL-QURAN.

Marwah, H. B., & Verdiansyah, V. (2004). Islam dan barat: membangun teologi dialog. Lembaga Studi Islam Progresif dan Yayasan TIFA.

Pettalongi, S. S. (2013). Islam dan Pendidikan Humanis dalam resolusi konflik sosial. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 2

Prasojo, Z. H., & Pabbajah, M. (2020). Akomodasi Kultural Dalam Resolusi Konflik Bernuansa Agama di Indonesia. *Aqlam: Journal of Islam and Plurality*, 5(1).

Qamaruddin, S. F., & A'la, A. (2016). Melampaui

Dialog Agama. Qutb, S. (1987). Islam dan Perdamaian Dunia. Pustaka Firdaus, Jakarta.

Ramdani Wahyu, S., & sebagai sumber hukum Islam, A.-Q. (n.d.). MODEL PENYELESAIAN KONFLIK MENGGUNAKAN TEORI ISLAH.

Saeputra, R. (2019). Pendekatan Konsep Harmoni dalam Manajemen Konflik oleh Jepang dalam Isu Sengketa Senkaku/Diaoyu dengan Tiongkok. *Global: Jurnal Politik Internasional*, 20(2), 160–199.

Saihu, S. (2019). Pendidikan Pluralisme Agama: Kajian tentang Integrasi Budaya dan Agama dalam Menyelesaikan Konflik Sosial Kontemporer. *Jurnal Indo-Islamika*, 9(1), 67–90.

Santoso, F. R. dalarn T. (2016). , Menggagas Hukum Pidana Islam. Asy Syaamil Press.,

Syarifudin, F. (2019). Urgensi tabayyun dan kualitas informasi dalam membangun komunikasi. *Al-Kuttab: Jurnal Kajian Perpustakaan, Informasi Dan Kearsipan*, 1(2), 29–39.

Fahmi Irham. (2014). Manajemen (Teori, kasus, solusi), Bandung: Alfabeta.

Hidayat Rahmat & Candra Wijaya, (2017). Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam, Medan: LPPPI

widiyanto, G. (2018). Perilaku Individu Dalam Menghadapi Konflik Dan Pengaruh Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 70-88.

Wijono, S. (1993). *Konflik Dalam Organisasi*. Semarang: Satya Wacana.

[\(99+\) Upaya Pencegahan Konflik Sosial](#)

PROFIL PENULIS



Dr. H. Muslim Marpaung, SE. M.Si. Lahir di Kp. Lalang 26 Juli 1964. Anak pertama Keluarga Batak Toba (dua bersaudara, adik Maulidiyah Marpaung, SE.), Alm H. Ahmad Marpaung S.Ag. (Guru Agama Islam) dan almh. Asmah Br Manurung (Guru SD).

Menyelesaikan sekolah di SD Negeri No. 2 Kp. Lalang, Madrasah Ibtidaiyah Diniyah Alwashliyah, Madrasah Ibtidaiyah Negeri (Ujian Akhir Negara), SMP Negeri 3

Binjai dan SMA Negeri 1 Binjai. Melanjutkan Pendidikan Tinggi S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Prodi Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan tamat tahun 1988 (Mahasiswa Teladan Fakultas Ekonomi USU tahun 1986, Beasiswa Ikatan Dinas BPDSU/Bank Sumut 1988) dengan pembimbing Skripsi Drs. Samad Zaino dan Drs. Iskandar Syarif MA (alm), S2 di Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Prodi Ekonomi Pembangunan (Mahasiswa Berprestasi tahun 2011) tamat tahun 2011 dengan pembimbing Tesis Dr. Murni Daulay M.Si dan Drs. Iskandar Syarif MA (alm)/Dr. Rahmanta Ginting M.Si., S3 di Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Prodi Ekonomi Syariah (Angkatan pertama/Ujian Promosi Doktor ke 4) tamat tahun 2016 dengan promotor Prof. Dr. H. Amiur Nuruddin MA dan Dr. H. Hendri Tanjung MM. M.Ag.

Menikah dengan Hj. Irma Suryani Lubis SE. M.Si (Dosen Politeknik Negeri Medan Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Medan Prodi D3 Keuangan dan Perbankan sejak tahun 1991/PNS tahun 1992/ memperoleh penghargaan Satyalancana Karya Satya X tahun 2010 dan XX tahun 2018 / Mahasiswi S3-Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri

Sumatera Utara) putri keluarga Mandailing Alm Machmud Lubis (Guru) dan Hj. Rusiyah Lubis dan dikarunia dua orang putra Ahdika Hakam Marpaung Amd.Ak. (Alumni STAN prodi D3 Akuntansi/ PNS pada Dirjen Bea dan Cukai Batam / Mahasiswa S1 prodi Akuntansi Universitas Indonesia) dan Hira Arham Marpaung (Alumni STAN prodi Bea Cukai / PNS pada Dirjen Bea dan Cukai Polonia Medan) dan seorang putra asuh Ahmad Firdaus Nasution SE. (PNS Bawaslu Propinsi Sumatera Utara/ Mahasiswa S3-Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).

Mulai mengajar/Dosen tetap di Politeknik Negeri Medan (Polmed) di Jurusan Akuntansi

D3 Keuangan dan Perbankan sejak tahun 1990/PNS 1991 (tahun 1989 – 1990 Pelatihan Dosen di PEDC Bandung), Tahun 2010 menjadi Sekretaris Tim Kerja Akreditasi Program Studi Perbankan, dan ketertarikan pada Ekonomi Syariah dimulai dengan menjadi Sekretaris Tim Kerja Pembuatan Proposal pendirian prodi D4 Perbankan Syariah Politeknik Negeri Medan tahun 2010 sehingga sejak tahun 2013 menjadi Dosen tetap dari mulai awal berdirinya Prodi D4 Keuangan dan Perbankan Syariah Jurusan Akuntansi di Politeknik Negeri Medan. Sebagai dosen Polmed telah memperoleh penghargaan Satyalancana Karya Satya X tahun 2010 dan XX tahun 2018). Setelah menyelesaikan S3 Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Prodi Ekonomi Syariah tahun 2016, mulai membantu mengajar di Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Sumatera Utara Prodi Ekonomi Syariah S2/S3 bidang Ekonometrika dan menjadi Pembimbing serta Penguji Eksternal Tesis dan Disertasi. Juga membantu mengajar di S1 prodi Ekonomi Syariah bidang Ekonomi Internasional/ Politik Ekonomi Islam.

Membantu menjadi Reviewer Penelitian di Politeknik Negeri Medan, Reviewer Jurnal di UIN Sumatera Utara, Universitas Potensi Utama, IAIN Kudus . Penulis juga aktif membimbing mahasiswa dalam kegiatan ilmiah, Pembimbing BEM sebagai

pemenang Program Hibah Bina Desa (PHBD) Kemenristekdikti tahun 2016, pemenang PHBD

Kemenristekdikti 2017, Program Kreativitas Mahasiswa (PKM) Kemenristekdikti 2017, Lomba Karya Tulis Nasional (LKTI) yang diselenggarakan USU.

Menjadi pemakalah dalam Asean Comparative Education Research Conference (ACER-N 2015 Malaysia), Pemakalah Seminar Nasional Peran Equality Gender Dalam Pembangunan Ekonomi Kreatif Sebagai Langkah Menuju SDGs 2030 Balikpapan 2017, Pemakalah Pelatihan Pembuatan Modul Pembelajaran Vokasi FEBI – IAIN SU Medan 2014, Pemakalah Strategi memenangkan PHBD 2018 BEM Polmed 2018. Peserta FGD ICIFE

Strategic Road Map 2018-2019 Batu Ferringhi Penang Malaysia 2018.

Riwayat Jabatan yang dilalui Kepala Lab. Jurusan Tata Niaga Politeknik USU Medan (1996-1997), Sekretaris Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Medan (1998-2001), Ketua Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Medan (2001-2003), Pembantu Direktur III Bidang Kemahasiswaan Politeknik Negeri Medan (2003-2007), Anggota Badan Koordinasi Mahasiswa Politeknik Se Indonesia (2003-2007), Sekretaris Umum Pengurus Daerah Badan Pembina Seni Mahasiswa Indonesi (BPSMI) Sumatera Utara (2004-2007), Koordinator Wilayah Sumatera, Jawa, Bali Badan Koordinasi Mahasiswa Politeknik Se Indonesia (2006-2007), Anggota Tim Penilai Angka Kredit Politeknik Negeri Medan (2018), Anggota Unit Penjaminan Mutu Politeknik Negeri Medan (2017-2018) , Ketua Tim Aplikasi SISTER Politeknik Negeri Medan (2018). Ketua Satuan Pengawasan Internal Politeknik Negeri Medan / SPI (2024-2027)

Pendidikan Non Formal yang pernah dijalani : Pendidikan Pelatihan Bidang Math & Data Processing 10 Bulan 1989 Bandung, Latihan Prajabatan 1 Bulan 1992 Medan, Penulisan Buku Ajar 45 Jam 1992 Medan, Pendidikan Pascal Dasar 1 Bulan 1993 Medan.

Advance Lotus Spreadshet 1 Minggu 1995 Bandung,
 Komputer Akuntansi 4 Minggu 1995
 Medan, Pelatihan Pelatih Penalaran Mahasiswa Perg Tinggi 3
 Hari 2003 Padang, Pengembangan Kerangka Penjenjangan
 Kompetensi
 2 Hari 2003 Bandung, Pelatihan Pelatih Orientasi
 Pengembangan Pembimbing Kemahasiswaan 1 Hari 2004
 Jakarta, Perancangan Data Base 2 Minggu 2005 Medan,
 Pelatihan Calon Pelatih Penyusunan Proposal 3 Hari 2005
 Jakarta, Badan Koordinasi Kemahasiswaan Politeknik
 SeIndonesia 2 Hari 2005 Padang, Jabatan Fungsional Dosen
 Dan Angka Kredit 2 Hari 2006 Medan, Semiloka
 Kepemimpinan, Manajemen dan ESQ 2 Hari 2006 Berastagi,
 Sosialisasi Penjaminan Mutu Politeknik Negeri Medan 1 Hari
 2006 Medan, Sosialisasi Akreditasi Lembaga Politeknik
 Negeri Medan 1 Hari 2007 Medan, Training of Trainers –
 Perbankan Syariah 3 Hari 2011 Medan, Pelatihan
 Pengendalian Dokumen dan Rekaman Sistem Manajemen
 Mutu Tahun 2015 3 Hari 2015 Medan, Training
 Econometrics “Statistics Anaysis dan VAR Model” 2 Hari
 2015 Bogor, Training dan Workshop Inovasi Produk
 Perbankan Syariah (Angkatan 165) 2 Hari 2016 Yogyakarta,
 Workshop Metode Pembelajaran bagi Dosen 2 Hari 2016
 Medan, Workshop
 Pengembangan Kurikulum Politeknik Negeri Medan 2 Hari
 2016 Berastagi, 12 th
 World Islamic Economic Forum 3 Hari 2016 Jakarta,
 Analytic Network Process (ANP) Training 3 Hari 2016 Bogor,
 Structural Equation Modelling Training 3 Hari 2016 Bogor,
 Workshop Validasi Kurikulum dan Pembentukan Forum
 Prodi Sejenis pada Prodi Perbankan Syariah Politeknik Negeri
 Semarang 1 Hari 2016 Semarang, Workshop validasi
 Kurikulum dengan Industri pada Prodi Perbankan Syariah
 Politeknik Negeri Medan 1 Hari
 2016 Semarang, Dies Natalis Fakultas Ekonomi Bisnis USU
 ke-55, Forum Group

Discussion (FGD) 2 Hari 2016 Medan, Workshop Pola Pengembangan Pendidikan Kurikulum Vokasi dan Penyusunan Rencana Pembelajaran semester (RPS) 2 Hari 2017 Medan, Workshop Tata Kelola Open Journal system (OJS) dan Indeksasi Jurnal 1 Hari 2017 Medan, Training Of Trainers Surat Berharga Syariah Negara (Sukuk Negara) Level I 1 Hari 2017 Medan, Awareness and Document Training of ISO 9001:2015 Quality management System 3 Hari 2018 Medan. Awareness and Document Training of ISO 9001:2015 Quality management System (2018), Pelatihan dan Sertifikasi Perencanaan Pengelolaan dan Pengembangan Harta Benda Wakaf / Nazir wakaf _ Badan Wakaf Indonesia (2021), Pelatihan Kewirausahaan , Komunikasi , Karakter Kebekerjaan , Coaching Skills (2021), Pelatihan Analisis Pembiayaan (2021) , Pelatihan dan Sertifikasi Pelatihan Berbasis Kompetensi Staf Pelaksan / Amil Zakat BAZNAS (2021), Pelatihan Evaluasi Kinerja BLU Bagi Satuan Pengawasan Intern PTN Vokasi Negeri BLU (2024) , In House Training Audit Internal Perguruan Tinggi (2024), Bimbingan Teknis Capacity Building SPI, Keuangan dan Perencanaan Perguruan Tinggi (2024), Sertifikasi Kompetensi Dosen BNSP (2024).

Riwayat Organisasi : Anggota/Wakil Koordinator wilayah Sumatera Utara International Council of Islamic Finance Educators (ICIFE – Kantor Pusat Malaysia), Anggota/ Pengurus Masyarakat Ekonomi Syariah (MES) wilayah Sumatera Utara, Anggota/ Pengurus Ikatan Ahli Ekonomi Islam (IAEI) wilayah Sumatera Utara, Anggota/ Pengurus Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI) cabang Medan. Wakil Sekretaris Perwakilan Badan Wakaf (BWI) Indonesia Sumatera Utara (2021-2023). Anggota Komite Daerah Ekonomi Keuangan Syariah (KDEKS) Propinsi Sumatera Utara (2022-2026). Anggota Komisi Pemberdayaan Ekonomi Ummat Majelis Ulama Indonesia Provinsi Sumatera Utara (2023-2025), Sekretaris Perwakilan Badan Wakaf (BWI) Indonesia Sumatera Utara (2024-2027)

Pengalaman Penulisan Buku “ Kinerja Perbankan Syariah ,
Strategi Penghimpunan Dana Pihak Ketiga”, “Praktikum Jasa
Perbankan Untuk Perguruan Tinggi Vokasi”, “Pengembangan
pengelolaan Ziswaf Kontemporer.”, “Islamic sosial reporting
: representasi
tanggung jawab dan akuntabilitas perusahaan berbasis syariah
/ Editor”

Email : muslim.marpaung07@gmail.com dan
muslimmarpaung@polmed.ac.id



BAB XII.

Kepemimpinan yang Visioner (Visionary Leadership)

Zamhir [STIE Bangkinang]

1. Pendahuluan

Pemimpin sebagai penyalaras, penyeimbang, dan mediator berbagai kepentingan organisasi, harus mampu memerankan berbagai tipe kepemimpinan sekaligus demi menjaga kelangsungan organisasi yang dipimpinnya. Selain itu pemimpin sebagai agen perubahan (*agent of change*) juga harus mampu melihat jauh kedepan terhadap berbagai fenomena yang akan terjadi. Kemampuan dalam memperkirakan berbagai fenomena dan kemudian mentransformasikannya ke dalam praktek kepemimpinan akan memberikan sumbangan berharga bagi kehidupan organisasi di masa akan datang.

Masa yang akan datang membutuhkan sosok pemimpin visioner yang mampu memikirkan organisasi yang dipimpinnya jauh sebelum orang lain memikirkannya. Dalam menghadapi dunia yang penuh gejolak dan ketidakpastian, pemimpin visioner tidak sekedar reaktif terhadap perubahan tetapi lebih bersifat aktif, kreatif, dan inovatif. Dalam dunia bisnis yang penuh dengan persaingan, pemimpin kreatif dan inovatif sudah merupakan kebutuhan dalam meningkatkan daya saing atas barang dan jasa yang diproduksinya. Organisasi bisnis yang mampu mengadaptasikan dirinya dengan lingkungan pasar yang penuh persaingan, tidak akan pernah kehilangan daya inovasi dan penetrasi terhadap tuntutan pasar.

Kepemimpinan yang memiliki visi adalah dapat mengorganisasi suatu kelemahan lembaga menjadi kekuatan dan mengorganisasi tantangan lembaga menjadi peluang untuk mencapai cita-cita bersama sekolah. Organisasi sekolah mencerminkan gabungan individu yang terdiri-dari dua orang

atau lebih yang berkumpul dalam setiap kelompok untuk mewujudkan visi. Tugas kepemimpinan adalah mewujudkan harapan-harapan visi sekolah dan untuk mengerjakan tujuan bersama (Gary Yukl, 1981: 7). Oleh sebab itu, kepemimpinan adalah menetapkan arah yang dapat dirasakan (a sensible direction), membuat orang-orang menyalurkan diri ke arah itu, dan memberi mereka kekuatan (energizing them) untuk mencapainya dengan cara-cara yang terencana (John P. Kotter, 1994).

Untuk mendefinisikan pemimpin dan kepemimpinan bukan pekerjaan yang mudah, karena setiap orang memiliki sudut pandang masing - masing. Oleh Stogdill bahkan dikatakan bahwa jumlah definisi tentang kepemimpinan sama dengan jumlah orang yang berusaha mendefinisikannya. Masalah kepemimpinan menyangkut bidang yang sangat luas, karena tidak saja pada praktek organisasi dan sosial kemasyarakatan tetapi juga di bidang pendidikan, pemasaran, industri, dan bisnis. Secara sederhana, apabila ada sekelompok orang yang berkumpul kemudian salah satu diantaranya mengajak teman yang lain untuk melakukan sesuatu seperti bermain bola, bersepeda, membaca buku, membersihkan lingkungan dan lain - lain, maka sebenarnya orang tersebut telah melakukan kegiatan kepemimpinan karena ada unsur mengajak, mengkoordinasikan, ada kegiatan, dan ada tujuan yang akan diwujudkan

Kepemimpinan oleh Hughes, Ginnett, Curphy, (2006), juga disebutkan bahwa: "leadership is a complex phenomenon involving the leader, the followers, and the situation". Oleh A Dale Timpe, (1987), kepemimpinan didefinisikan sebagai seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, hormat, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Sementara menurut Joseph C Rost, (1993), kepemimpinan didefinisikan sebagai sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya. Kepemimpinan sebagai Kepemimpinan oleh Hughes, Ginnett, Curphy, (2006), juga disebutkan bahwa: "leadership is a complex phenomenon involving the leader, the followers, and the

situation". Oleh A Dale Timpe, (1987), kepemimpinan didefinisikan sebagai seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, hormat, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Sementara menurut Joseph C Rost, (1993), kepemimpinan didefinisikan sebagai sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya. Kepemimpinan sebagai

2. Karakteristik Pimpinan Visioner

Kepemimpinan yang memiliki visi atau dapat disebut kepemimpinan visioner, terdiri dari dua kata, yaitu kepemimpinan dan visioner. Kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain dan membangun inovasi-inovasi secara langsung di dalam organisasi (R.M. Steers, G.R. Ungson, R.T. Mowday, 1985: 3007). Senada pendapat Kasali bahwa pemimpin mesti dapat menjadi motivator, coach, penerjemah, nabi, dai, guru, paus, jenderal, atau panglima (Rhenald Kasali, 2007: 128). Sedangkan visioner adalah orang yang memiliki wawasan ke depan (Depdiknas, 2005: 1262). Visioner berusaha menggambarkan sesuatu hal berbasis ke masa depan dan berusaha menunjukkan kekuatan untuk bertahan ketika mengalami kemunduran atau kegagalan (Warren Bennis, 1994: 39). Visioner juga mengkonstruksi perubahan-perubahan yang dinamis, lebih memikirkan pada manfaat, nilai dan tanggung jawab. Visioner menunjukkan sifatnya terbuka dan melihat pada potensipotensi yang mungkin terjadi tanpa mempunyai kepastian mengenai hasil-hasilnya. Masa depan adalah masa kini yang sedang diarahkan oleh manusia itu sendiri (HAR Tilaar, 1997: 82). Visi masa depan ini harus dimiliki oleh setiap pemimpin sekolah. Pertama, dalam kaitan ini visi masa depan memberikan wawasan makro yang dapat dijadikan dasar bertindak bagi para pemimpin (HAR Tilaar, 1997: 34). Kedua, daya pikir memiliki kekuatan yang luas dan dapat menerobos batas-batas fisik, waktu dan tempat.

Senada pendapat Robbins yang menyatakan kepemimpinan visioner yaitu

(Stephen Robbins, 1996: 375); Visionary leadership is the ability to create and articulate a realistic, credible, attractive vision of the future for an organization or organizational unit that grows out of and improves upon the present.

Pendapat tersebut menggambarkan keteguhan kepemimpinan visioner mengelola organisasi yang membangun harapan ke depan. Keteguhan kepemimpinan adalah adanya karakteristik integritas. Integritas mengandung unsur terbuka, jujur, toleran, percaya diri, peduli, dan komitmen pada tradisi masa lalu yang terbaik (Burt Nanus, 1989: 81-87). Integritas adalah konsistensi antara nilai dan tindakan. Pemimpin yang memiliki integritas sejalan dengan nilai-nilai prinsipnya. Integritas pemimpin ditandai dari cara membangun komitmen kepada para guru dan para pegawai dalam mencapai kemampuan prestasi warga sekolah untuk memiliki unggulan dan mempengaruhi persepsi masyarakat (Gary Yukl, 1981: 9)

Karakteristik integritas melahirkan kekuatan dan adaptasi pribadi pemimpin. Semangat ini membangun sifat-sifat baik yang sesuai dengan nilai dan keyakinan yang dianut (Tobroni, 140). Dengan memiliki integritas, seorang pemimpin akan tampil apa adanya pada diri sendiri dan orang lain, mampu tampil dengan percaya diri dan tanpa beban, mampu menjalin hubungan sejati dengan orang lain, dapat dipercaya dan mempercayai, merasakan kenyamanan dan kedamaian dalam dirinya.

Karakteristik pemimpin tersebut di atas dijiwai oleh nilai, harapan, gagasan dan partisipasi stakeholder dari pada kepentingan yang bersifat nampak (Gary Yukl, 1981: 283). Kepemimpinan visioner adalah memfokuskan diri pada masalah-masalah yang bernilai tinggi, yaitu berkarya dan berinovasi di sekolah. Untuk menunjangnya adalah adanya standar ideal yang dapat menggambarkan masa depan sekolah. Standar ideal itu adalah suatu kepemimpinan yang memiliki visi. Tidak ada kepemimpinan tanpa adanya visioner (Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, Gordon J. Curphy, 2002: 390).

1. Strategic Thinking yang Dapat Diandalkan

Pemimpin visioner yaitu leader yang harus memiliki kemampuan untuk berpikir strategis. Hal ini sangat diperlukan untuk membangun banyak rencana solid berikutantisipasi dalam bentuk manajemen risiko supaya bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Apalagi, strategic thinking juga sangat membantu untuk menentukan tindakan yang relevan agar bisa memastikan kerja dan produktivitas tim sudah dalam posisi yang benar. Tentunya untuk menjaga agar hasil yang diberikan bisa maksimal.

2. Memiliki Kecerdasan Emosional yang Baik

Jika Anda memutuskan untuk menjadi pemimpin visioner maka penting sekali untuk memperhatikan kecerdasan emosional (emotional intelligence) termasuk open minded dan juga empati.

Sebab dalam menjalankan sebuah visi, tentunya tidak akan terlepas dari banyaknya tantangan yang menghadang. Oleh sebab itulah, berpikiran terbuka tentu akan sangat membantu Anda untuk menerima informasi baru yang penting bagi kemajuan organisasi.

Ditambah, kemampuan empati yang baik juga akan membantu Anda sebagai pemimpin untuk terhubung dengan para anggota tim sehingga dapat saling percaya dan pengertian. Jelas sekali, hal ini akan menciptakan lingkungan yang nyaman sehingga produktivitas bekerja dapat meningkat dengan optimal.

3. Mampu Bersikap Kolaboratif

Seorang pemimpin visioner dan transformasional tentu akan sangat mengutamakan komunikasi dan sikap kolaboratif untuk mencapai tujuan.

Sebab ia sadar betul, tujuan besar dan jangka panjang tidak hanya bisa didapatkan hanya dari kesuksesan kerja satu orang saja melainkan keseluruhan anggota tim.

Oleh karena itulah, pemimpin visioner hanya memiliki kemampuan komunikasi yang bagus supaya dapat menginspirasi, memberikan pemahaman sekaligus instruksi kepada anggota timnya.

Selain itu, adanya kolaborasi yang dihadirkan selama perjalanan meraih tujuan ini tentunya membuat Anda mau menghormati ide dan pendapat dari setiap anggota timnya.

Jadi, terciptalah lingkungan kerja yang nyaman dan mampu mendorong mereka untuk menghadirkan ide-ide baru bagi kemajuan bisnis di masa depan.

4. Menjunjung Fleksibilitas dan Kreativitas

Pemimpin visioner saat ini tentunya juga harus memiliki kreativitas dan bertindak fleksibel namun konsisten. Sebab mereka yakin jika cara standar tidak akan membuat perbedaan yang besar untuk mencapai tujuan.

Hal inilah yang membuat ciri ciri pemimpin visioner mudah dikenali khususnya di lingkungan kantor. Sebab mereka tahu kapan harus bertindak kreatif dan out of the box, meninggalkan sebuah cara, maupun menjalankan pekerjaan sesuai prosedur biasanya saat memecahkan masalah.

Oleh karena itulah, Anda harus menerima perubahan sehingga dapat beradaptasi dengan baik dalam keadaan apapun saat mencapai tujuan. Tidak heran jika sikap fleksibel ini memungkinkan Anda untuk mengadopsi saran dan ide baru saat menghadapi sebuah tantangan.

3. Prinsip-Prinsip Kepemimpin Visioner

Pemimpin yang berhasil bersama kelompoknya menyusun visi bersama, akan memupuk komitmen yang kuat, menggugah semangat juang dan menunjukkan acuan dasar bagi arah perkembangan organisasi, bahkan dapat menimbulkan energi organisasi yang besar, dahsyat seakan -akan seperti gravitasi bumi. Selanjutnya karena visi bersama ini memberikan

pedoman arah, seperti bintang utara bagi para pelaut, maka dengan mudah dapat disusun penajaman strategi perencanaan dalam fokus kegiatan yang sesuai arah pencapaian visi tersebut.

Ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam kepemimpinan visioner adalah sebagai berikut.:

- a. Visionary leadership harus memahami konsep visi. Hal ini karena seorang pemimpin visioner adalah seorang yang mampu untuk merumuskan / menentukan visi di masa depan serta konsisten dan fokus terhadap pencapaian visi.
- b. Visionary leadership harus mampu memahami tujuan visi, dan menjual visi
- c. Visionary leadership harus mampu mengelola organisasi masa depan secara profesional.

Dari keterangan tentang visionary leadership, maka dapat disampaikan bahwa visionary leadership adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin harus memiliki orientasi visi di masa depan serta mampu menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya untuk melangkah bersama dan komit dalam meraih visi yang telah dibentuk bersama

4 Impelementasi Kepemimpinan Visioner Dalam Organisasi

Mencermati berbagai konsep tentang kepemimpinan, peran kepemimpinan dan gaya kepemimpinan, maka penulis yakin bahwa seorang pemimpin dalam sebuah organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan tanpa memiliki kemampuan mengimplementasikan peran kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang dimaksud pada tulisan ini adalah peran kepemimpinan yang mengacu pada pendapat Werren Bennis & Burt Nanus yaitu peran kepemimpinan sebagai penentu arah, agen perubahan serta juru bicara dan pelatih. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan Bass & Avolio yang

dikutip dari Luthans yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional.

Hubungan kedua aspek ini dapat dilihat pada perilaku pemimpin dan yang dipimpin. Pemimpin melaksanakan peran kepemimpinan dengan menggunakan gaya kepemimpinan. Sedangkan Pengikut sebagai staf menerima dan merespon peran yang dimainkan oleh unsur pimpinan tersebut.

Mengimplementasikan peran kepemimpinan sebagai penentu arah, dalam arti kata pemimpin mengarahkan pengikutnya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Jika pemimpin tidak memahami kondisi pengikut, maka untuk menggerakkan kearah tujuan organisasi mustahil akan tercapai. Oleh karena itu para pemimpin di dalam bertindak sebagai penentu arah, bagaikan alat (kompas) penentu arah yang digunakan oleh seorang nahkoda di tengah laut kemana tujuan dan sasaran yang dituju. Tujuan suatu organisasi tentunya mengacu pada visi organisasi, tanpa visi maka organisasi tersebut bisa salah arah. Sebagaimana yang diungkapkan oleh menurut Burns adalah contingent reward dapat berupa penghargaan dari pimpinan karena tugas telah dilaksanakan, yaitu berupa bonus atau bertambahnya penghasilan atau fasilitas. Hal ini dimaksudkan oleh Burns bahwa penghargaan yang diberikan pada bawahan baik berupa pujian atas upaya-upayanya maupun jika terjadi kesalahan yang dilakukan oleh bawahan kemudian pimpinan member arahan kearah pencapaian tujuan. Sedangkan gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya kepemimpinan yang dapat memberi motivasi para bawahan dengan membuat mereka lebih sadar akan pentingnya hasil suatu pekerjaan, mendorong mereka lebih mementingkan kepentingan organisasi dari pada kepentingan diri sendiri, dan mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi. Kedua gaya kepemimpinan tersebut dapat dimanfaatkan kedua-duanya tergantung situasi dari pada pengikut. Burns mengatakan bahwa jika pengikut memiliki kebutuhan yang rendah maka pemimpin menerapkan kepemimpinan transaksional, sedangkan pengikut yang membutuhkan aktualisasi diri maka pimpinan sebaiknya menerapkan gaya kepemimpinan transformasional.

Mengimplementasikan Peran kepemimpinan sebagai agen perubahan. Untuk menjadi agen perubahan merupakan suatu lanjutan dari pemimpin sebagai penentu arah, karena arahan yang diberikan pada pengikut bersumber dari visi, karena visi merupakan komoditi dari para pemimpin (Werren Bennis & But Nanus, 2006:19). Wahyu Suprpti (2000:35) mengatakan bahwa perubahan adalah kebutuhan setiap organisasi, baik organisasi birokrasi pemerintahan maupun organisasi swasta, Hal ini sejalan dengan dengan visi dan misi masing-masing organisasi serta dinamika perubahan perkembangan ilmu dan teknologi.

Untuk mengikuti dinamika perubahan tersebut, maka semua unsur pimpinan sedapat mungkin menggalang kerjasama atau mengupayakan agar orang-orang bersedia untuk bekerja dalam satu kata dan semangat kebersamaan, karena kedua aspek tersebut merupakan tugas utama dari seorang pemimpin untuk mencapai visi yang telah ditentukan. Pemimpin yang mau menerima perubahan dapat dikategorikan pemimpin transformasional atau visioner, karena kedua pemimpin tersebut yang melakukan aktivitas selalu mengacu pada visi organisasi.

Implementasi peran kepemimpinan sebagai juru bicara. Untuk menjadi juru bicara atau pembicara maka seorang pemimpin sedapat mungkin memiliki kelebihan atau profesional dalam bidangnya agar dapat menjadi negosiator dengan pihak luar. Untuk menjadi pembicara yang efektif harus membangun jejaringa dengan dunia luar, agar memperoleh informasi, dukungan, ide dari sumberdaya yang bermanfaat bagi perkembangan organisasi.

Implementasi peran kepemimpinan sebagai pelatih. Untuk menjadi pelatih bagi pengembangan organisasi, maka unsur pimpinan harus memiliki kemampuan membina, memberdayakan setiap pengikut sesuai dengan job yang telah ditentukan kemudian mengarahkannya kearah pencapaian visi yang telah dirumuskan. Kemudian pemimpin tersebut mampu menjadikan visi sebagai realita. Keempat peran tersebut dapat memberi kontribusi terhadap organisasi jika peran kepemimpinan dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan

oleh Werren Bennis & Burt Nanus. Untuk menerapkannya unsur pimpinan dapat menyesuaikan dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional dapat memberikan pengaruh positif terhadap pegawai, pemimpin, dan organisasi, dalam era globalisasi seperti sekarang ini yang membutuhkan lingkungan kerja sama dari seluruh komponen organisasi untuk memecahkan masalah strategis. dan kepatuhan.

Pada dasarnya dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses menginspirasi perubahan dan memberdayakan bawahan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, untuk meningkatkan kemampuan mereka miliki dan untuk meningkatkan kualitas proses-proses keorganisasian, Kesemua itu dimungkinkan berproses sebab para bawahan menerima tanggungjawab dan mempertanggungjawabkannya untuk dirinya sendiri dan proses-proses untuk tugas-tugas yang telah ditetapkan.

5 Kesimpulan

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk berperan aktif dalam melaksanakan peran kepemimpinan, baik peran sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara maupun pelatih untuk meningkatkan kinerja atau semangat kerja bagi pegawai/pengikut pada sebuah organisasi. Peran tersebut mempunyai pengaruh jika para pimpinan memiliki kemampuan menerapkan gaya kepemimpinan untuk menggerakkan pengikut kearah pencapaian visi organisasi. Memadukan gaya kepemimpinan dengan karakteristik pengikut, maka akan organisasi menuju pada kesuksesan.

PROFIL PENULIS



Dr. Ir. H. Zamhir Basem, Bsc, MM. adalah seorang sumber daya manusia yang berprinsip sebagai makhluk sosial beramal maa'ruf nahi munkar selama Allah Subhanahuwata'ala memberikan nafas dimuka bumi ini. Lahir dari Ibunda Seman istri dari Ayahanda Ba'atin pada tanggal 14 November 1951 di Kenegerian Air Tiris Kecamatan Kampar, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau.

Telah melalui pendidikan dasar pada SD 02 Teratak Rumbio, PGA Pekanbaru, MTS Tj. Berulak, SMP Dwi Warna Medan, STPMA Dwi Warna Medan, Sarjana Muda Pertanian (BSc) UIR Pekanbaru dilanjutkan Sarjana Pertanian (Ir) pada UIR Pekanbaru, dilanjutkan lagi Magister Manajemen (MM) STIE Artha Bodi Surabaya dan terakhir Program Doktor Manajemen (Dr) pada Universitas Pasundan (UNPAS) Bandung. Sebagai Dosen Tetap STIE Bangkinang dan sekaligus menjabat Ketua STIE Bangkinang dari Tahun 1999 s.d. Tahun 2017. Dari Tahun 2017 s.d. sekarang menjadi Dosen Tetap Dengan Perjanjian Kerja sekaligus merangkap Wakil Ketua Bidang Akademik.

Telah menulis Buku Manajemen Agribisnis Sustainable tahun 2014 dan sedang Revisi Cetak Kedua, telah pula menerbitkan artikel dan hasil penelitian pada Jurnal Nasional dan Internasional baik terakreditasi maupun bereputasi.

Demikian dan terimakasih kepada semua pihak

BAB XIII

KEPEMIMPINAN DALAM KONSEP ISLAM

IRFAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA
UTARA

1. Pendahuluan

Kepemimpinan menurut pandangan Islam ada perbedaan dengan pandangan barat yang hanya mengandalkan pengetahuan, kreativitas, dan kemampuan untuk mengendalikan manusia. Kepemimpinan dalam pandangan Islam menonjolkan sifat tawaduk, kebaikan dan perbaikan, amal soleh, serta berjihad di jalan Allah SWT. Amanah dan tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinnya, tetapi juga akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT (Syarqawi, 1994).

Definisi di atas merupakan kepemimpinan menurut pandangan Islam yang memberikan informasi bahwa semua manusia adalah pemimpin. Hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah SAW:

“Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban terhadap yang

dipimpinnya. Seorang Amir adalah pemimpin atas keluarganya. Seorang wanita juga pemimpin atas rumah suaminya dan anak-anaknya. Maka setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya”.

(Shahih Bukhari, 2015, No. 4801).

a. Pengertian Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Istilah kepemimpinan di dalam Al-Qur'an ialah: *Pertama, Khalifah*, merupakan pemimpin yang memikul amanah dan tanggung jawab untuk melaksanakan pemerintahan dan menegakkan kebenaran (Mohamad, Abdullah, & Adnan, 2012), seperti dijelaskan Allah di dalam Firman-Nya:

“Hai Daud sesungguhnya kami jadikan engkau sebagai khalifah di muka bumi ini. Maka hukumlah di kalangan manusia dengan kebenaran”.

(Al-Qur'an, Surah Shaad, 38: 26)

Kedua, Imam, sebagai pemimpin yang menjalankan tugas berdasarkan petunjuk Allah (Mohamad, Abdullah, & Adnan, 2012), seperti firman Allah:

“Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebajikan,

mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kami lah mereka selalu menyembah”.

(Al-Qur'an, Surah Al-Anbiya: 73);

Ketiga, Malik, sebagai pemimpin yang berperang dan berjuang menegakkan agama Allah (Mohamad, Abdullah, & Adnan, 2012), seperti firman Allah:

“Apakah kamu tidak memperhatikan pemuka-pemuka Bani Israel sesudah Nabi Musa, yaitu ketika mereka berkata kepada seorang Nabi mereka: "Angkatan untuk kami seorang raja supaya kami berperang (di bawah pimpinannya) di jalan Allah”.

(Al-Qur'an, Surah Al-Baqarah: 246)

Keempat, Tankin, perkataan ini digunakan oleh Al-Qur'an untuk menunjukkan bahwa kekuasaan dan pengaruh telah diberikan kepada para pemimpin seperti Zulkarnain, Nabi Yusuf di Mesir, Nabi Muhammad SAW, golongan ulama dan sebagainya. Kuasa itu diberikan untuk mendaulatkan ajaran Allah (Mohamad, Abdullah, & Adnan, 2012).

Kepemimpinan Islam juga merupakan suatu proses yang dapat menggerakkan sekumpulan manusia untuk memenuhi kehendak Islam bagi jangka masa pendek dan panjang yang mampu menghasilkan suatu wawasan untuk menuju tujuan Islam (Yunus, 2003). Dengan kata lain kepemimpinan Islam adalah pemikul amanah Allah SWT untuk melaksanakan

segala perintah-Nya dalam Negara atau dalam sistem pemerintahan. Dari situlah para ulama Islam memberikan tafsiran mereka dengan berbagai takrif untuk membantu masyarakat lebih memahami maksud kepemimpinan (Mohamad, Abdullah, & Adnan, 2012).

2. Peran Penting Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Segi utama dalam kepemimpinan untuk mencapai kesuksesan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan, peran kepemimpinan Islam sangat penting untuk diterapkan perusahaan agar pemimpin membawa jama'ah/pegawainya ke arah yang lebih baik dengan menyertai Allah SWT, karena kesuksesan yang hakiki adalah sukses yang di Ridhai Allah SWT.

Peran penting kepemimpinan dalam Islam, yaitu:1). Pemimpin harus fleksibel dan mempunyai pengalaman yang luas; 2). Menganggap tanggung jawab “seremonial” atau “spiritual” sebagai kepala organisasi/perusahaan menjadi suatu fungsi yang diperlukan, bukan suatu hal yang remeh yang harus dialami atau didelegasikan kepada orang lain; 3). Pembuatan tidak dibuat secara efektif terpusat di puncak organisasi (Rivai, Bachtiar, & Amar).

Pandangan mengenai pentingnya kepemimpinan dapat pula dilihat dari fungsi kepemimpinan dalam Islam. Fungsi kepemimpinan dapat dijabarkan dalam dua fungsi utama, yakni fungsi pemecahan masalah (pemberi solusi); dan fungsi sosial (fasilitator) (Yusanto & Widjajakusuma, 2002).

Pertama, fungsi pemecahan masalah. Cakupannya meliputi pemberian pendapat, informasi, dan solusi dari suatu permasalahan yang selalu disandarkan pada syariat, yakni dengan didukung oleh adanya dalil, argumentasi/hujjah yang kuat. Fungsi ini diarahkan juga untuk memberikan motivasi ruhiyah kepada para anggota organisasi (Yusanto & Widjajakusuma, 2002).

Kedua, fungsi sosial, yang berhubungan dengan interaksi antaranggota komunitas dalam menjaga suasana kebersamaan tim agar tetap sebagai tim, agar tetap kondusif dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Suatu tim dimana seluruh anggotanya bersinergi dalam kesamaan visi, misi, dan tujuan organisasi. Suasana tersebut dapat diringkas dalam formula *three in one*, yakni kebersamaan seluruh anggota dalam kesatuan bingkai *thinking/ajha* (ide/pemikiran), *feeling/masyair* (perasaan), dan *rule of game/nidzam* (aturan bermain). Tentu saja interaksi yang

terjadi berada dalam koridor *amar ma'ruf nahi munkar* (Yusanto & Widjajakusuma, 2002).

Berdasarkan peran kepemimpinan menurut pandangan Islam di atas, dapat disimpulkan bahwa peran penting kepemimpinan menurut pandangan Islam ialah peran pemimpin yang akan membawa perusahaan menuju sistem Islam yang semestinya diterapkan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Pemimpin dan kepemimpinan sebagai suatu persoalan pokok dalam ajaran Islam. Kepemimpinan yang sukses ialah pemimpin yang mampu membawa anggotanya menuju keberhasilan mencapai tujuan. Keberhasilan seorang pemimpin seperti itu dipengaruhi oleh banyak faktor.

Secara umum, faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah: kemampuan mengetahui perilaku orang lain, kepribadian yang khas, kecakapan tertentu. Faktor-faktor ini akan menjadikan pemimpin mampu membimbing dan mempengaruhi anggotanya menuju keberhasilan sesuai tata cara dan pedoman Islami (Susanto, 2007).

Menurut perspektif Islam, dasar untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi baik-buruknya kepemimpinan adalah ayat berikut ini.

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan *ulil amri* di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (Sunnah), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.

(Al-Qur'an, Surah an-Nisa, 4:59)

Berdasarkan ayat tersebut, seorang pemimpin dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: iman, ilmu dan amal. Pemimpin yang tidak memiliki faktor-faktor tersebut cenderung akan melakukan segala perbuatan jahat. Ketiadaan iman, ilmu dan amal menyebabkan seorang pemimpin menjadi serakah, mementingkan diri sendiri dan merugikan orang lain (Yusoff, 2011).

Berdasarkan Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan di atas semuanya, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan Islam adalah bagaimana pemimpin Islami dapat menciptakan kondisi anggotanya secara terarah untuk mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap Islam dan ia selalu menampilkan ucapan,

perbuatan, dan kemampuan intelektual berdasarkan sandaran ilmu Islam.

4. Nilai - Nilai Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Kepemimpinan Islami bukan sekedar kemampuan individu untuk mempengaruhi seseorang agar bersedia melakukan aktivitas. Tetapi lebih dari itu, kemampuan tersebut diiringi dengan karakteristik individu tersebut yang dekat dengan prinsip-prinsip Islam.

Jiwa seorang pemimpin minimal berpijak serta memiliki nilai-nilai sebagai berikut: 1). keyakinan; 2). keberanian; 3). kebijaksanaan; 4). kearifan; 5). kredibilitas dan integritas; 6). pengetahuan dan wawasan; 7). ketakwaan; 8). kebenaran; 9). kekuatan (Dwikomentari, 2005). Nilai-nilai kepemimpinan Islam dalam pendapat lain, yaitu: 1). *siddiq*/jujur; 2). amanah/terpercaya; 3). *tabligh*/komunikatif; 3). *fathanah*/cerdas (Chaniago, 2010).

Nilai-nilai kepemimpinan Islam juga mengandung cirri-ciri sebagai berikut: 1). Berpegang kepada kebenaran; 2). Adil terhadap musuh; 3). Tidak berdendam; 4). Bersifat amanah; 5). Bersifat belas kasihan; 6). Menganjurkan ketaatan sebenarnya; 7). Muhasabah diri; 8). menghormati sesama; 9). Rendah Hati; 10). Berperikemanusiaan; 11). Peka terhadap

permasalahan; 12). Bijak dan tegas; 13). Tidak bersifat tamak; 14). Lemah lembut (Rasdi, 2002,).

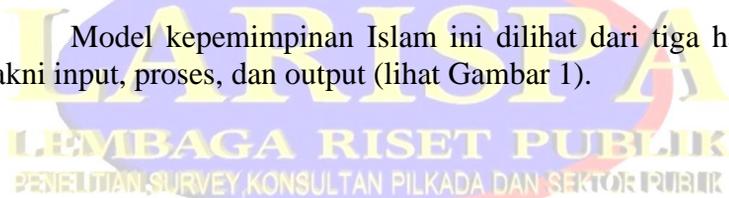
Dalam pendapat lain, nilai-nilai kepemimpinan Islam ialah mengacu pada kepemimpinan Rasulullah SAW, diantaranya: 1). Aspek ke-Tuhan-an: ciri utama dan pertama dari kepemimpinan Rasulullah adalah manajemen yang didasarkan oleh nilai-nilai yang diajarkan Allah; 2). Aspek universal: kepemimpinan yang menyeluruh baik sisi waktu maupun tempat, sehingga kepemimpinan Rasulullah dapat diterapkan dimana saja, kapan saja dan oleh siapa saja; 3). Aspek humanis: kepemimpinan yang sesuai dan selaras dengan kehidupan manusia. Karena Rasulullah adalah manusia biasa, sehingga semua sikap, perilaku, dan prestasinya dapat dicontoh; 4). Aspek Realistik: kehidupan riil Rasulullah dan sahabatnya dalam menjawab berbagai permasalahan hidup; 5). Aspek Harmonis: kepemimpinan Rasulullah inilah yang menghasilkan berbagai prestasi dan kesuksesan amal, sehingga hasilnya selalu optimal, efektif, efisien dan ekonomis; 6). Aspek Berkeadilan: Keadilan dalam memberikan tugas, hak, kewajiban dan wewenang sesuai dengan kompetensi, kapasitas, dan kapabilitasnya; 7). Aspek Mudah: kepemimpinan yang mudah, tidak rumit dan tidak memberatkan, karena semuanya telah diukur dan diformat sesuai dengan kapasitas dan kapabilitas manusia; 8). Aspek Dinamis: Kepemimpinan Rasulullah yang berkaitan dengan

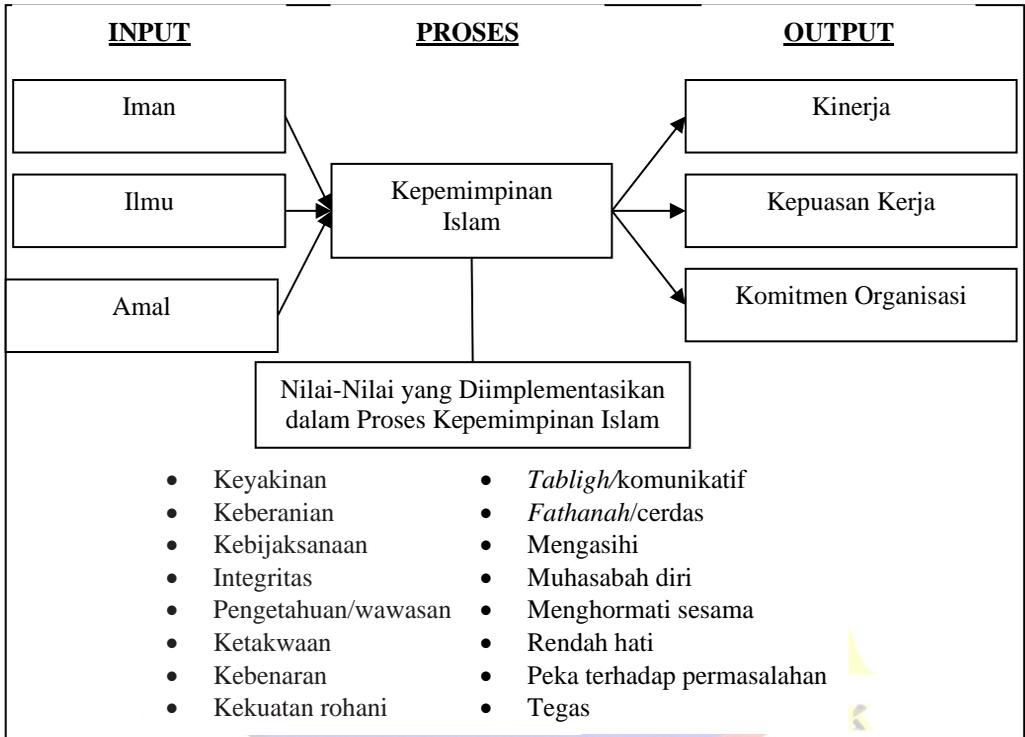
banyak sisi kehidupan, mulai dari masalah keluarga, agama dan masalah negara (Novermawati, 2015).

Berdasarkan nilai-nilai kepemimpinan Islam di atas semuanya memaknai bahwa nilai-nilai kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang selalu menggapai suatu tujuan dengan menyertai Allah SWT. Pemimpin merasakan tujuan organisasi tidak hanya dalam hal kepentingan kelompok, tetapi juga dalam hal tujuan Islami yang luas.

5. Model Kepemimpinan Islam

Model kepemimpinan Islam ini dilihat dari tiga hal, yakni input, proses, dan output (lihat Gambar 1).





Gambar 1 Rumusan Model Kepemimpinan Islam

Secara umum, input adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan; sementara proses adalah nilai-nilai yang diterapkan dalam kepemimpinan; dan output ialah hasil atau dampak yang timbul dari pelaksanaan proses kepemimpinan.

6. Input dalam Model Kepemimpinan Islam

Input mempunyai arti menerima masukan, memproses masukan, menyimpan perintah-perintah pengolahan, dan menyediakan keluaran (output) dalam bentuk informasi

(Kuswayatno, 2006). Dalam model kepemimpinan Islam yang dirumuskan dalam penelitian ini, ada tiga input atau faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan Islam, antara lain iman, ilmu dan amal (Yusoff, 2011).

Pertama, Iman. Iman adalah percaya. Percaya dengan cara membenarkan sesuatu dalam hati, kemudian diucapkan oleh lisan dan dikerjakan dengan amal perbuatan (Yusmansyah, 2008, hal.12).

Adapun mengenai iman menurut perspektif Al-Qur'an, yaitu:

“Dan berimanlah kamu kepada apa yang telah aku turunkan (Al-Qur'an) yang membenarkan apa yang ada padamu (Taurat), dan janganlah kamu menjadi orang yang pertama kafir kepadanya, dan janganlah kamu menukarkan ayat-ayat Ku dengan harga yang rendah, dan hanya kepada akulah kamu harus bertakwa”.

(Al-Qur'an, Surah Al-Baqarah, 2:26)

Jadi, dari pengertian iman di atas, kesimpulannya adalah bahwa iman adalah percaya bahwa Allah lah yang ada di hati kita, dan tidak ada selain Allah. Jadi jika pemimpin mempunyai iman yang kuat, maka ia akan menjadi pemimpin yang tahu bahwa iman-nya hanya kepada Allah SWT, dan memberikan yang terbaik untuk kemajuan organisasi/perusahaan yang dipimpinnya dengan cara mengajak karyawan-karyawannya untuk selalu bekerja

dengan mengharap Ridha Allah dan sama-sama untuk beriman kepada Allah dan menggapai tujuan agar diberkahi Allah SWT.

Kedua, ilmu. Ilmu merupakan fenomena yang menarik dalam hidup dan kehidupan manusia. Dengan ilmu, manusia mampu mencapai derajat yang lebih tinggi dari makhluk yang lain sebab ilmu dapat menjadi pembuka realitas kehidupan (Ns. Asmadi, 2008).

Adapun mengenai Ilmu menurut perspektif Al-Qur'an, yaitu:

“Tetapi orang-orang yang mendalam Ilmunya diantara mereka dan orang-orang mukmin, mereka beriman kepada apa yang telah diturunkan kepadamu (Al-Qur'an), dan apa yang telah diturunkan sebelum mu dan orang-orang yang mendirikan shalat, menunaikan zakat dan yang beriman kepada Allah dan hari kemudian. Orang-orang itulah yang akan kami berikan kepada mereka pahala yang besar”.

(Al-Qur'an, Surah An-Nisa, 4:162)

Dari pengertian Ilmu di atas, semuanya memaknai bahwa ilmu adalah kecerdasan seseorang dalam ilmu pengetahuan dan ilmu agama yang dapat disesuaikan di dalam kehidupan. Begitu juga seorang pemimpin, seorang pemimpin yang cerdas akan ilmu pengetahuan dan ilmu agama, ia akan pandai menyesuaikan dirinya untuk memimpin menjadi pemimpin yang sesuai dengan tata cara dan pedoman Islam. Dengan

Ilmunya, ia dapat memimpin anggota/karyawan-karyawannya kearah lebih baik, bukan hanya mencapai tujuan di dunia saja, tetapi juga di akhirat.

Ketiga, amal. Amal adalah perbuatan baik. Yaitu amal saleh yang berarti setiap hal yang mengajak dan membawa pada ketaatan kepada Allah SWT atau setiap perbuatan yang mengantar kepada ketaatan kepada Allah SWT (Mujieb, Ismail, & Syafi'ah, 2009).

Adapun mengenai amal menurut perspektif Al-Qur'an, yaitu:

“Sesungguhnya orang-orang yang beriman, mengerjakan amal saleh, mendirikan sembahyang dan menunaikan zakat, mereka mendapat pahala di sisi Tuhannya tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan tidak (pula) mereka bersedih hati”.

(Al-Qur'an, Surah Al-Barah, 2:277)

Dari beberapa pengertian amal, kesimpulannya bahwa amal adalah perbuatan/amal saleh seseorang atas dasar untuk lebih mendekatkan diri dan mengharapkan Ridha Allah SWT sesuai dengan syariah Islam. Jadi, seorang pemimpin haruslah mempunyai amal saleh dalam dirinya dengan selalu mengamalkan perintah-perintah Allah SWT, yaitu melaksanakan kewajiban shalat, membayar zakat, dan lain-lainnya dengan selalu mengharapkan Ridha Allah SWT di setiap kegiatannya dalam memimpin organisasi/perusahaan.

7. Proses dalam Model Kepemimpinan Islam

Proses mempunyai arti rentetan perubahan (peristiwa) dalam perkembangan sesuatu (KBBI, 2015). Proses dalam model kepemimpinan Islam bermakna mempraktikkan atau mengimplementasikan nilai-nilai kepemimpinan Islam yaitu 1.) Keyakinan; 2.) Keberanian; 3.) Kebijaksanaan; 4.) Integritas; 5.) Pengetahuan/wawasan; 6.) Ketakwaan; 7.) Kebenaran; 8.) Kekuatan rohani (Dwikomentari, 2005); 9.) *Siddiq*/jujur; 10.) Amanah/terpercaya; 11.) *Tabligh*/komunikatif; 12.) *Fathanah*/cerdas (Chaniago, 2010); 13.) Mengasihi; 14.) Muhasabah diri; 15.) Menghormati sesama; 16.) Rendah hati; 17.) Peka terhadap permasalahan; 18.) Tegas; 19.) Tidak bersifat tamak; 20.) Lemah lembut (Rasdi, 2002).

8. Output dalam Model Kepemimpinan Islam

Output mengandung arti keluaran atau hasil pengolahan dari input yang diterima (Frans, 2002). Output atau hasil yang dapat dicapai dengan melaksanakan proses kepemimpinan Islam adalah: kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

Mengenai kinerja menurut perspektif Al-Qur'an, yang berbunyi:

“Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”.

(A-Qur'an, surah at-Taubah 9:105)

Dari ayat di atas, disimpulkan bahwa umat manusia harus bekerja dengan kinerja yang baik, karena kinerja yang baik adalah sebagian dari ibadah untuk mencari rezeki yang diridhai Allah SWT dengan hasil yang halal agar di berkahi Allah SWT dengan pahala yang dapat di pergunakan untuk amal akhirat.

Mengenai kepuasan kerja menurut perspektif Al-Qur'an, yaitu berbunyi:

“dan ingatlah, tatkala Tuhan memaklumkan: “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”.

(Al-Qur'an, Surah Ibrahim, 14:7)

Dari ayat di atas, di simpulkan bahwa, kepuasan kerja itu tergantung dari rasa syukur dari karyawannya itu sendiri, jika ia mencintai pekerjaannya dan bekerja karna Allah SWT, maka ia akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan megarap ridha Allah SWT.

Dan mengenai komitmen organisasi menurut perspektif Al-Qur'an, yaitu berbunyi:

“Dan taatlah kepada Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berbantah-bantahan, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan hilang kekuatanmu dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”.

(Al-Qur'an, .Surah Al-Anfal, 8:46)

Dari ayat tersebut disimpulkan bahwa dalam komitmen organisasi haruslah dijalankan dengan hasil yang baik, baik bagi karyawan-karyawannya maupun kemajuan organisasi/perusahaan, oleh sebab itu Ayat tersebut menerangkan bahwa dalam sebuah organisasi tidak boleh terdapat percekocokan yang membawa kepada permusuhan yang pada akhirnya mengakibatkan hancurnya kesatuan.

Daftar pustaka

- Albantany, N. ' . (2014). *dosa besar kecil yang terabaikan penyebab siksa azab kubur yang pedih*. Jakarta: Kunci Iman.
- Alfian, A. (2009). *Menjadi pemimpin politik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Al-Qur'an. (2015). *Al-Qur'an virtual*. Retrieved Desember 28, 2015, from Universitas Muhammadiyah Malang: <http://quran.umm.ac.id/id/>
- Al-Talib, H. (1992). *Training guide for Islamic workers*. Herndon VA: The International Institute of Islamic Thought.
- Amrin, A. (2005). *Strategi pemasaran asuransi Syariah*. Jakarta: Grasindo.
- Antonio, M. S. (2001). *Bank Syariah: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Arifin, S. (2014). *Pendidikan Agama Islam*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktek*. In A. Juliandi, Irfan, & S. Manurung, *Metodologi penelitian bisnis: Konsep dan aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- As-Suwaidan, T. M., & Basyarahil, F. U. (2005). *Melahirkan pemimpin masa depan*. Jakarta: Gema Insani Gema Insani Press.
- Bahri, S., & Zamzam, F. (2014). *Model penelitian kuantitatif berbasis SEM-Amos*. Yogyakarta: Deepublish.
- Baihaqi, M. F. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kinerja dan kinerja dengan komitmen organisasi. (Studi Pada PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)*, 104.

- Baso, A. (2006). *NU Studies Pergolakan pemikiran antara fundamentalisme Islam dn fundamentalisme neo-liberal*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Chaniago, S. A. (2010). Kepemimpinan Islam dan konvensional. *Jurnal Religia*, 13 (2), 239-254.
- Chaniago, S. A. (2013). Kepemimpinan Islam dan konvensional. *Religia*, 13 (2), 239-254.
- Daftary, F. (2001). *Tradisi-tradisi intelektual Islam*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Darwito. (2008, Desember 2). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. 1-179.
- Dwikomentari, D. (2005). *Manajemen solusi & spiritual dalam iman-Islam-ihsan*. Jakarta: Pustaka Zahra.
- Frans. (2002). *Membuat WEB dinamis dan Interaktif dengan CGI*. Yogyakarta: ANDI yogyakarta.
- Frans. (Yogyakarta). *membuat web dinamis dan interaktif dengan CGI*. 2002: ANDI Yogyakarta.
- Fuad, Christine, Nurlela, Sugiarto, & Paulus. (2006). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gandapradja, P. (2004). *Dasar dan Prinsip Pengawasan Bank*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hadits Riwayat At-Turmudzi. (2015, Maret 15). Retrieved from <http://rikzamaulan.blogspot.co.id/2013/02/hadits-18.html>
- Hadits Riwayat Bukhari. (2013, Juli 7). Retrieved 2013, from <http://sitimiftachulkhasanah.blogspot.co.id/2013/07/tamak-serakah.html>
- Hafidhuddin, D., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Syariah dalam praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Harianti, D. (2007, Juli 20). Analisis Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen oerganisasional sebagai variabel intervening. (*Studi PT. PLN (Perser) APJ semarang*) .`

- Hasan, A. K. (2009). *The power of Tobat*. Solo: Tiga Serangkai.
- Herlanti, Y. (2014). *Tanya jawab seputar penelitian pendidikan sains*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Herujito, Y. M. (2001). *Dasar-dasar manajemen*. Bogor: Grasindo.
- Hogue, W. (2013). *Elements of leaders of character*. America: West Bow Press.
- Ilham, M. A., & Effendy, Y. (2012). *4 Zikir superdahsyat rahasia terbesar Tasbih, Tahmid, Tahlil, dan Takbir bagi kesuksesan hidup*. Jakarta: QultumMedia.
- Istiyanto, B. (2003, Juli 26). *Kepemimpinan Islam. Training Manajemen organisasi*.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi penelitian bisnis: Konsep dan aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Kartakusumah, B. (2006). *Pemimpin adiluhung genealogi kepemimpinan kontemporer*. Jakarta Selatan: Teraju Mizan Publika.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kuswayatno, L. (2006). *Mahir Berkomputer*. Jakarta: PT. Grafindo Media Pratama.
- Luth, T. (2001). *antara perut dan etos kerja dalam perspektif Islam*. Gema Insani Perss.
- Madjid, N. (1999). *30 Sajian rohani Renungan di bulan Ramadhan*. Mizan (Khasannah Ilmu-ilmu Islam).
- Maitri, S. (2005). *Cerdas emosi dengan eneagram*. Jakarta: PT. Serambi Ilmu Semesta.
- Manhaj Ilmiah Islami. (1994). *105*. Jakarta: Gema Insani Pers.
- Mariam, R. (2009, Agustus 5). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. *Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*.
- Maulizar, Musnadi, S., & Yunus, M. (2012). Pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap

kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* , 1 (1), 58-65.

- Mohamad, S., Abdullah, A. N., & Adnan, M. A. (2012). Rahasia kepemimpinan Islam dan kejayaan negara menurut huraian Al-Quran. *The 2nd Annual International Qur'anic Conference 2012* (pp. 343-357). Kuala Lumpur: Centre of Quranic Research Universiti of Malaya.
- Mohammad, H. (2008). *44 teladan kepemimpinan Muhammad SAW*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Mohammad, S., & Sobhani, F. A. (2007). Manajerial leadership: An Islamic perspective. *IIUC Studies* , 4, 7-24.
- Mujieb, A., Ismail, A., & Syafi'ah. (2009). *Ensiklopedia Tawasuf*. Jakarta: PT. Mizan Publika.
- Nain, A. S., & Yusoff, R. M. (2003). *Konsep, Teori, dimensi dan isu pembangunan*. Malaysia: University Teknologi Malaysia.
- Novermawati, A. (2015). Pengaruh persepsi tentang kepemimpinan Islam terhadap motivasi kerja: Studi di unit usaha dagang social agency baru Ambarukmo Yogyakarta. 18.
- Ns.Asmadi. (2008). *Konep dasar Perawatan*. Jakarta: penerbit buku Kedokteran.
- Nurjannah, K. (2012, Mei). Kepemimpinan Islam. *Faktor kepemimpinan Islam yang ideal* , p. 3.
- Nurkolis. (2002). *Manajemen berbasis sekolah*. Jakarta: Grasindo.
- Purnomo, H., & cholil, M. (2011). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja berdasarkan motivasi kerja pada karyawan Administratif di universitas sebelas maret surakarta. *Jurnal manajemen sumber daya manusia* , 4 (1), 27-35.
- Qomar, M. (2006). *Epistemologi pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Raharjo, S. T., & Nafisah, D. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. (*Studi Empiris Pada*

Departemen Agama kabupaten kendal dan departemen agama kota semarang , 3, 69.

- Rahmat, I. (2003). *Islam pribumi mendialogkan Agama membaca realitas*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rakhmat, J. (2006). *Islam dan pluralisme akhlak Al-Qur'an menyikapi perbedaan*. Jakarta: PT. Serambi Ilmu Semesta.
- Rasdi, M. T. (2002). *Nilai-nilai cemerlang kepemimpinan Islam*. Kuala Lumpur: Perpustakaan Negara Malaysia.
- Reza, R. A. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*.
- Rivai, V., Bachtiar, & Amar, B. R. (2014). *Pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi*. Rajawali Pers: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi: Edisi 12 buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salusu, J. (1996). *Pengambilan keputusan strategik untuk organisasi publik dan organisasi nonprofit*. Jakarta: Grasindo.
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*. *Jurnal Analisis* , 1 (1), 87-93.
- Shahih Bukhari. (2015). *Ensiklopedi online Hadits 9 Imam*. Retrieved Desember 28, 2015, from Lidwa Pusaka: <http://app.lidwa.com>
- Simanjuntak, C. (2008). *Pendidik, misisionaris dan motivator*. Jakarta: BPK Gunung Mulia.
- Susanto, E. (2007). *Krisis kepemimpinan Kiai: Studi atas kharisma Kiai dalam masyarakat*. *Islamica-Jurnal Studi Keislaman* , 1 (2), 1-14.
- Sutono, & Budiman, F. A. (2009). *Analisis Manajemen. Pengaruh Kepemimpinan dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di koperasi jasa keuangan Syariah Biatul Maal wat Tamwil di Kecamatan Rembang* , 4.

- Syarqawi, H. A. (1994). *Manhaj ilmiah Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Tangkilisan, H. N. (2007). *Manajemen publik*. Jakarta: PT. Grafindo.
- Tharsyah, A. (2004). *Manusia yang di cintai dan dibenci Allah*. Bandung: Mizania PT Mizan Pustaka.
- Tohari, H. (2005). *Islam rahmat bagi alam semesta*. Jakarta: Alifia Books.
- Trisnaningsih, S. (2007, Juli 26-28). Independensi Auditor dan komitmen organisasi sebagai Mediasi Pengaruh pemahaman Godd Governance, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. *Simposium Nasional Akuntansi* .
- Umar, H. (2003). *Business an introduction*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yunus, A. R. (2003). *Demokrasi dan kepemimpinan Islam*. Malaysia: Perpustakaan Negara Malaysia.
- Yusanto, M. I., & Widjajakusuma, M. K. (2002). *Menggagas bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Yusmansyah, T. (2008). *Akidah dan Aklak*. Bandung: Grasindo Media Pratama.
- Yusoff, Z. M. (2011). *Tafsir ayat Ahkam*. Selangor: PTS Darul Furqan.
- Yuwono, B. (2010). *SQ Reformation Rahasia pribadi cerdas spiritual*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

PROFIL PENULIS



Assoc. Prof. Irfan SE.,MM.,PhD, lahir di Maninjau pada tanggal 10 Februari 1970. Pendidikan (S1) Sarjana Akuntansi beliau selesaikan di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 1994. Kemudian tahun 2000

menyelesaikan Pendidikan Magister Manajemen (S2) dengan konsentrasi Manajemen Keuangan pada STIM Labora Jakarta. Program Doktorat (S3) ia selesaikan pada tahun 2016 untuk kajian Islamic Accounting di Universiti Sains Malaysia Pulau Penang Malaysia.

Pernah bekerja di salah satu perbankan swasta di kota Medan (1996 sd 2000), dan sejak tahun 2000 hingga sekarang menjadi dosen tetap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Beliau mengampu matakuliah Metodologi Penelitian, Manajemen Keuangan, Riset Akuntansi Manajemen dan Akuntansi Syariah.

Beberapa artikel pernah di publikasi di jurnal berupatasi nasional maupun internasional. Buku yang pernah ditulis antara lain Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi tahun. Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis. Islamic Enterprises: Konsep Manajemen Usaha Mikro Berbasis Paradigma Islam, Monograf Islamic Philanthropy Warga Muhammadiyah di Masa Pandemi Covid 19Aktif menjadi narasumber dalam pelatihan UMKM, Saat ini beliau juga aktif sebagai Assesor BKD dan Ketua Majelis Ekonomi Bisnis dan Parawisata Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Sumatera Utara.



MANAJEMEN STRES DALAM ISLAM

(Konsep, Aplikasi Dan Solusi Dalam Pandangan Islam)

Buku dihadirkan untuk memberikan sudut pandang keislam bagi mahasiswa sarjana, magister dan doktor dan masyarakat umum dalam mempelajari stress dan konflik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam organisasi, buku ini di tulis dalam 13 BAB yang terdiri dari :

- BAB I Pendahuluan Konflik dalam kontek Perilaku organisasi/ Dr. Muhammad Rizal SE.,M.Si.,Ak.,CMA [UNIMED]
- BAB II Stres dan Perilaku Individu/ Dr. Dewi Urip, S.Pd,S.E., MM [STIESIA Surabaya]
- BAB III Kinerja Organisasi/ H.Yulizar Baharudin, S.Ag.,MM [STIE Bangkinang] / Yulizar (STIE Bangkinang)
- BAB IV Manajemen Stres dalam Kinerja Organisasi/ Dr. Samsurijal Hasan. SE.,MM [Unv Pahlawan- Bangkinang]
- BAB V. Stres Dan Konflik dalam Organisasi/ Irma Suryani Lubis, SE.,M.Si [Polimed Medan]
- BAB VI Sumber Masalah Penyebab Konflik / Nurul Hasanah [STKIP Budidaya Binjai]
- BAB VII. Manajemen Konflik dalam Kinerja Organisasi/ Hamidah D. M.Pd [STKIP Budidaya Binjai]
- BAB VIII. Pandangan Islam terhadap Stres/ Dr. Sohiron, M.Pd.I. (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau)
- BAB IX Solusi Stres dalam Islam / Variza Aditiya, S.Sos., M.Si [STAI Lancang Kuning Dumai]
- BAB X Padangan Islam terhadap konflik dalam Organisasi/Dr.Murah Syahrial, M.Sh.Ec. (Institut Agama Islam Lukman Edy)
- BAB XI Solusi Konflik dalam Islam/ Dr. H. Muslim Marpaung, SE. M.Si (Politeknik Negeri Medan)
- BAB XII. Kepemimpinan yang Visioner (Visionary Leadership)/ Dr. Zamhir Basem, SE.,MM [STIE Bangkinang]
- BAB XIII Kepemimpinan Dalam Konsep Islam (Dr. Irfan SE.,MM [UMSU])

Semoga buku lini dapat memberikan wawasan ke ilmuwan bagi pembaca dan menjadi pahala jariah bagi penulis...Aamiin





MANAJEMEN STRES DALAM ISLAM (Konsep, Aplikasi Dan Solusi Dalam Pandangan Islam)

Buku dihadirkan untuk memberikan sudut pandang keislaman bagi mahasiswa sarjana, magister dan doktor dan masyarakat umum dalam mempelajari stress dan konflik dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam organisasi, buku ini di tulis dalam 13 BAB yang terdiri dari :

- BAB I. : Pendahuluan Konflik dalam konteks Perilaku organisasi/ Dr. Muhammad Rizal SE.,M.Si.,Ak.,CMA [UNIMED]
 BAB II : Stres dan Perilaku Individu/ Dr. Dewi Urip, S.Pd,S.E., MM [STIESIA Surabaya]
 BAB III : Kinerja Organisasi/ H.Yulizar Baharudin, S.Ag.,MM [STIE Bangkinang] / Yulizar (STIE Bangkinang)
 BAB IV : Manajemen Stres dalam Kinerja Organisasi/ Dr. Samsurijal Hasan. SE.,MM [Unv Pahlawan- Bangkinang]
 BAB V : Stres Dan Konflik dalam Organisasi/ Irma Suryani Lubis, SE.,M.Si [Polimed Medan]
 BAB VI : Sumber Masalah Penyebab Konflik / Nurul Hasanah [STKIP Budidaya Binjai]
 BAB VII : Manajemen Konflik dalam Kinerja Organisasi/ Hamidah D. M.Pd [STKIP Budidaya Binjai]
 BAB VIII : Pandangan Islam terhadap Stres/ Dr. Sohiron, M.Pd.I. (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau)
 BAB IX : Solusi Stres dalam Islam / Variza Aditiya, S.Sos., M.Si [STAI Lancangkuning]
 BAB X : Padangan Islam terhadap konflik dalam Organisasi/Dr.Murah Syahril, M.Sh.Ec. (Institut Agama Islam Lukman Edy)
 BAB XI : Solusi Konflik dalam Islam/ Dr. H. Muslim Marpaung, SE. M.Si (Politeknik Negeri Medan)
 BAB XII : Kepemimpinan yang Visioner (Visionary Leadership)/ Dr. Zamhir Basem, SE.,MM [STIE Bangkinang]
 BAB XIII : Kepemimpinan Dalam Konsep Islam (Dr. Irfan SE.,MM [UMSU])

Semoga buku ini dapat memberikan wawasan ke ilmuwan bagi pembaca dan menjadi pahala jariah bagi penulis...Aamiin

 Larispa Indoneisa
 larispaindo
 www.larispa.co.id



Komplek Lalang Green Land, Jl. Sei Mencirim
 No.17-18 Blok C, Sunggal Kanan, Kec.
 Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera
 Utara 20153