

ABSTRAK

Abadi Yusuf, 2017 Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di Lembaga Pendidikan Islam

Manajemen konflik adalah proses pihak yang terlibat konflik dalam rangka menyelesaikan konflik untuk menciptakan solusi yang menguntungkan dengan memanfaatkan konflik sebagai sumber inovasi dan perbaikan. Manajemen konflik sedikitnya memiliki tiga tahapan yaitu perencanaan analisis konflik, penilaian konflik dan pemecahan konflik

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kebijakan pimpinan Lembaga Pendidikan Islam yang menimbulkan konflik, kemudian bagaimana strategi pimpinan dalam mengatasi konflik, lalu kebijakan pimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja, dan realitas produktivitas kerja di lembaga tersebut.

Bentuk penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif analisis, hal tersebut dikarenakan peneliti melakukan observasi terhadap pimpinan dan pengurus di sebuah lembaga pendidikan Islam. Selain itu penelitian tersebut bersifat *observatory participant*, dalam observasi partisipan tersebut peneliti terjun langsung secara aktif dalam proses-proses manajemen konflik yang dilakukan di lembaga tersebut. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian kali ini peneliti mengamati setiap kata-kata dan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan dan pengurus lembaga serta mendokumentasikannya dalam bentuk foto tentang kegiatan manajemen konflik tersebut. Adapun teknik analisis data tersebut meliputi pemrosesan satuan, kategorisasi dan penafsiran data.

Kebijakan di suatu lembaga harus disesuaikan dengan kebutuhan di lapangan, karena tidak semua lembaga dapat menerapkan kebijakan yang sama. Setiap lembaga memiliki kehasan masing-masing.

Proses penanganan konflik di sebuah lembaga selalu tidak terlepas dari tiga cara, pertama *lose-lose solution*, *win-lose solution*, *win-win solution*. Kualitas SDM dalam merespon konflik sangat menentukan dalam keberhasilan manajemen konflik dan kompleksitas suatu lembaga tidak bisa diprediksi secara pasti, seperti halnya langkah-langkah manajemen konflik di sebuah lembaga, sekalipun melalui tahapan yang sempurna, dari mulai perencanaan analisis konflik, penilaian konflik, sampai pada pemecahan konflik, ternyata tidak mampu mereduksi konflik secara penuh. Ada beberapa hal terjadi dan tidak terprediksi sebelumnya.

Setidaknya terdapat lima faktor yang menyebabkan peningkatan produktivitas kerja dalam sebuah lembaga, pertama, kenaikan gaji dan tunjangan pegawai serta pemenuhan standar kebutuhan dasar SDM, restrukturisasi pengurus dengan tepat, standarisasi lembaga dengan melakukan perubahan sistem manajemen SDM, membuat sistem informasi manajemen berbasis IT, dan menghadirkan divisi baru yang sesuai dengan kebutuhan.

Realitas produktivitas yang dihasilkan oleh sebuah lembaga berbanding lurus dengan proses peningkatan produktivitas, semakin banyak usaha-usaha dalam meningkatkan produktivitas di sebuah lembaga, maka semakin tinggi pula realitas produktivitas yang dicapai.