

Penerapan Konsep Manajemen Konflik Untuk Membangun Kolaborasi Yang Produktif Di Lembaga Pendidikan

Umi Nadiroh¹, Yunita Ingka Kristi², Feri Irwanto³, Mu'alimin⁴

^{1,2,3,4} Manajemen Pendidikan Islam, UIN KH Achmad Siddiq Jember, Mangli, Jawa Timur Indonesia

*e-mail: uminadiroh1213@gmail.com¹, yunitaingkakristi@gmail.com², feriirwanto1612@gmail.com³, mualimin@uinkhas.ac.id⁴

Abstrak

Manajemen konflik merupakan aspek kritis dalam konteks lembaga pendidikan Islam yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kolaboratif yang produktif. Dalam mengelola konflik, diperlukan pemahaman mendalam terhadap konsep manajemen konflik agar lembaga dapat menjalin kerjasama yang harmonis. Artikel ini akan mengulas penerapan konsep manajemen konflik sebagai strategi fundamental untuk membangun kolaborasi yang efektif di lembaga pendidikan. Artikel ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup berbagai materi tertulis yang relevan dengan topik penelitian. Artikel ini menggabungkan sumber data primer yang berisi informasi tentang konsep dasar manajemen konflik, dan juga sumber data sekunder yang berisi informasi lain sebagai penguat sumber primer. Kesimpulan artikel ini menekankan bahwa Konflik terjadi akibat perbedaan status, tujuan, dan persepsi antara individu, kelompok, atau organisasi. Penyebabnya meliputi distorsi komunikasi, struktur organisasi yang memicu pertentangan, perbedaan kepribadian, dan keterbatasan sumber daya. Strategi penyelesaiannya mencakup musyawarah, mediasi, konfrontasi, negosiasi, dan kompromi. Pentingnya manajemen konflik di lembaga pendidikan membutuhkan peran aktif kepala sekolah dan pimpinan untuk meningkatkan kemampuan mengelola konflik guna mencapai kolaborasi yang produktif. Tindak lanjut yang dapat dilakukan untuk meningkatkan manajemen konflik antara lain : Mengadakan program penguatan pendidikan konflik, melakukan pendekatan proaktif, dan melakukan evaluasi atau pemantauan.

Kata kunci: Kolaborasi Produktif, Lembaga Pendidikan, Manajemen Konflik, Strategi

Abstract

Conflict management is an important aspect in the context of Islamic educational institutions which aim to create a productive collaborative environment. In managing conflict, a deep understanding of the concept of conflict management is needed so that institutions can establish harmonious cooperation. In managing conflict, a deep understanding of the concept of conflict management is needed so that institutions can establish harmonious cooperation. This article will review the application of the concept of conflict management as a fundamental strategy for building effective collaboration in educational institutions. This article uses a qualitative method with a literature study approach. The data sources used in this research include various written materials that are relevant to the research topic. This article combines primary data sources which contain information about the basic concepts of conflict management, and also secondary data sources which contain other information to strengthen the primary sources. The conclusion of this article emphasizes that conflict occurs due to differences in status, goals and perceptions between individuals, groups or organizations. The causes include communication distortions, organizational structures that trigger conflict, personality differences, and limited resources. The resolution strategy includes deliberation, mediation, confrontation, negotiation, and compromise. The importance of conflict management in educational institutions requires the active role of school principals and leaders to improve their ability to manage conflict in order to achieve productive collaboration. Follow-up actions that can be taken to improve conflict management include: Carrying out conflict education strengthening programs, taking a proactive approach, and carrying out periodic evaluations or monitoring.

Keywords: Productive Collaboration, Conflict Management, Education, Strategy

PENDAHULUAN

Penerapan konsep manajemen konflik untuk membangun kolaborasi yang produktif di lembaga pendidikan merupakan suatu hal yang penting dalam memastikan terciptanya lingkungan pendidikan yang harmonis dan efektif. Hal ini dapat dilakukan melalui perencanaan

yang baik, pengorganisasian yang efisien, penggerakan yang tepat, dan pengawasan yang terencana (Fattah, 2009). Dalam dinamika lembaga pendidikan, konflik menjadi tantangan yang perlu diatasi secara bijaksana agar kolaborasi dapat tumbuh dan berkembang secara produktif. Manajemen konflik menjadi fondasi utama untuk merespons perbedaan pendapat dan kepentingan di lingkungan pendidikan. Penerapan konsep manajemen konflik tidak hanya melibatkan penyelesaian sengketa, tetapi juga pembangunan hubungan yang harmonis di antara semua stakeholders.

Kata konflik seringkali berindikasi pada hal yang bersifat negatif, namun sebenarnya konflik tidak selalu berdampak negatif terutama didunia pendidikan. Beberapa ahli menyebutkan bahwa : Pertama, Konflik tidak dapat dihindari dalam lingkungan manusia. Melalui konflik pula manusia dapat berkembang secara dinamis. Kedua, penyelesaian konflik-konflik yang timbul di lembaga pendidikan harus mengarah ke arah kesepakatan yang baik demi kenyamanan bersama dan pembangunan berkelanjutan lembaga pendidikan dimasa depan. Ketiga, sebagai lembaga pendidikan, sekolah/madrasah pasti memiliki kompleksitas konflik internal dalam pengelolaan pendidikan. Keempat, konflik dapat terjadi karena lemahnya manajemen dan pengelolaan lembaga pendidikan. Kelima, prosedur umum dalam rangka penyelesaian konflik diantaranya komunikasi efektif, win-win solution, mediasi, negosiasi, konsultasi dengan pihak ketiga, arbitrase ataupun penyelesaian konflik dengan cara hukum (Amin, 2017). Dengan demikian, meskipun konflik adalah hal yang wajar, namun pengelolaan konflik yang terencana dengan baik tetap diperlukan agar konflik tidak menjadi gerbang kehancuran sebuah institusi.

Manajemen konflik merupakan aspek kritis dalam konteks lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan kolaboratif yang produktif. Dalam mengelola konflik, diperlukan pemahaman mendalam terhadap konsep manajemen konflik agar lembaga dapat menjalin kerjasama yang harmonis. Artikel ini akan mengulas penerapan konsep manajemen konflik sebagai strategi fundamental untuk membangun kolaborasi yang efektif di lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang holistik.

Artikel ini akan menggali lebih dalam tentang strategi konkret penerapan konsep manajemen konflik dalam konteks lembaga pendidikan. Langkah-langkah praktis akan diuraikan untuk menangani konflik dengan berbagai pendekatan. Selain itu, artikel ini akan membahas bagaimana integrasi manajemen konflik dapat memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan yang dapat membangun kolaborasi yang produktif di lembaga pendidikan (Rahim M.A., 2011).

METODE

Artikel ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka. Studi pustaka dilakukan dengan mengkaji teori dan informasi dari berbagai referensi yang berkaitan dengan fokus penelitian. Penggunaan studi pustaka dalam penelitian ini bertujuan agar konsep dasar manajemen konflik dapat dipahami secara mendalam dan terperinci.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup berbagai materi tertulis yang relevan dengan topik penelitian. Diantanya yaitu buku, artikel jurnal, laporan penelitian, dan juga situs web resmi pemerintah. Dalam penelitian ini menggabungkan sumber data primer yang berisi informasi tentang konsep dasar manajemen konflik, dan juga sumber data sekunder yang berisi informasi lain sebagai penguat sumber primer.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini melibatkan serangkaian langkah sistematis. Diantaranya yaitu mencari sumber literatur dari berbagai sumber informasi seperti google scholar, perpustakaan, dan sumber online lain. Kemudian peneliti menyeleksi sumber yang paling relevan dengan topik penelitian. Setelah itu, peneliti membaca dan menganalisis dengan cermat sumber literatur tersebut dan melakukan pencatatan terhadap informasi-informasi penting.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data model Miles dan Huberman yang terdiri dari 3 alur kegiatan. Adapun langkah analisis datanya yaitu: 1) Reduksi data, pada tahap ini, peneliti memfokuskan dan menyederhanakan data agar data yang diperoleh relevan dengan topik penelitian serta memudahkan tahap analisis data selanjutnya. 2) Penyajian

data, pada tahap ini data disajikan dalam bentuk uraian dan bagan agar memudahkan peneliti untuk memahami isi data. 3) Penarikan kesimpulan, pada tahap ini peneliti menarik kesimpulan berdasarkan analisis yang telah dilakukan serta melakukan cek ulang untuk memastikan validitas data yang disimpulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian konflik

Kata konflik diadopsi dari bahasa Yunani *Configere* atau *Conflictum* yang berarti saling berbenturan. Makna tersebut menunjukkan bahwa konflik merupakan ketidaksesuaian atau adanya pertentangan antara dua individu atau lebih yang terlibat konflik. Afdzalur rahim mengemukakan bahwa konflik merupakan suatu keadaan yang ditunjukkan dengan sikap pertentangan antara individu, kelompok, ataupun organisasi. Wahjosumidjo juga mengemukakan bahwa konflik merujuk pada seluruh bentuk hubungan antar individu yang memiliki sifat berlawanan (Anwar, 2018). Berdasarkan pendapat tersebut, pengertian konflik organisasi dapat diartikan sebagai ketidaksesuaian antara dua atau lebih individu yang disebabkan oleh adanya perbedaan status, tujuan, maupun persepsi yang dimiliki setiap individu.

Jones mengungkapkan pengertian konflik dalam organisasi menekankan pada pertentangan di dalam organisasi yang terjadi ketika tujuan yang dimiliki salah satu kelompok bertentangan dengan tujuan kelompok lain (Hasan Nasrudin et al., 2021). Pengertian tersebut sejalan dengan pendapat Muhyadi yaitu konflik menekankan pada usaha yang dilakukan seseorang untuk menentang atau menghalangi tercapainya tujuan orang lain (Muliati, 2016). Selain itu, Saiti juga mengatakan bahwa konflik berkaitan erat dengan motif, tujuan, keinginan atau harapan dari dua individu atau kelompok yang tidak bisa berjalan secara bersamaan (Hasan Nasrudin et al., 2021). Secara keseluruhan, pandangan-pandangan tersebut menunjukkan bahwa konflik organisasi tidak hanya dipicu oleh perbedaan tujuan semata, namun juga melibatkan usaha yang dilakukan untuk mempertahankan tujuan diri sendiri dengan menghalangi individu lain dalam mencapai tujuannya.

Dinamika konflik seperti konsep diatas juga seringkali muncul di lembaga pendidikan. Interaksi kompleks yang terjadi antar siswa, guru, maupun pihak lain dapat menimbulkan ketidaksesuaian atau pertentangan. Pemahaman tentang konsep konflik sangat membantu untuk memudahkan pengelolaan konflik di lembaga pendidikan karena jika konflik dapat segera diidentifikasi, maka konflik juga dapat segera diatasi. Hal tersebut tentu membutuhkan keterlibatan dan kesadaran seluruh pihak di lembaga pendidikan untuk membangun interaksi yang harmonis dengan pengelolaan konflik yang konstruktif.

Pandangan tentang konflik

Menurut Robbin konflik dapat dilihat dari beberapa sudut pandang diantaranya :

1. Pandangan tradisional. Menurut pandangan ini bahwa semua jenis konflik itu buruk. konflik dinilai sesuatu yang negatif dapat merugikan dan konflik harus dihindari.
2. Pandangan hubungan manusia. Menurut pandangan ini konflik merupakan peristiwa yang sudah biasa terjadi di semua organisasi titik konflik ini tidak bisa dikatakan baik atau buruk, tetapi adanya konflik merupakan hal yang normal dalam suatu organisasi.
3. Pandangan interaksionis. Menurut pandangan ini konflik merupakan hal yang baik dan perlu dipertahankan bahkan lebih mendorong terjadinya konflik, pandangan ini berasumsi bahwa kelompok atau organisasi yang kooperatif, tenang damai dan serasi lebih menjadi statistis, tidak memiliki aspirasi dan tidak memiliki inovatif. konflik perlu dipertahankan pada tingkat yang rendah secara berkelanjutan, sehingga tetap bersemangat kritis diri dan memiliki kreatif (Rofiq, 2018).

Sedangkan Michell Owens memberi kategori pandangan konflik, meliputi :

1. Pandangan Kontingensi. Pandangan ini menganggap konflik tidak dapat dihilangkan, sehingga jalan yang perlu ditempuh oleh organisasi adalah membangun iklim budaya yang mendukung manajemen konflik. Begitu banyak penyebab konflik berakibat pada tidak adanya jalan terbaik untuk mengelola konflik. Dengan kata lain pemecahan konflik tergantung pada bentuk dan sebab konflik.
2. Pandangan Proses Pandangan ini menganggap konflik yang terjadi diantara dua kubu terjadi secara berulang-ulang. Setiap tahapan mengandung dinamika yang tinggi yang mengandung perilaku masing-masing pihak sebagai respon atas apa yang dilakukan kubu lainnya. Konflik bisa melebar ke masalah lain, dari masalah yang sederhana menjadi rumit atau sebaliknya dari masalah rumit dapat menjadi lebih sederhana.
3. Pandangan Struktural Pandangan ini melihat dari sisi kondisi yang menyebabkan munculnya konflik khususnya dari faktor struktural organisasi. Faktor yang dimaksud antara lain aturan atau prosedur, norma sosial, dan kepribadian anggota. Karena dilandasi oleh penyebab struktural, maka tinjauan atas pengendalian atau penanganan konflik juga menggunakan perangkat-perangkat struktural seperti halnya perbaikan kejelasan tugas atau revisi peraturan kerja.
4. Pandangan Sistem Terbuka Pandangan sistem terbuka mendudukan organisasi sebagai sistem yang berada ditengah-tengah sistem lain, sehingga senantiasa terbuka untuk konflik. Tafsiran atas pandangan ini bahwa konflik dapat disebabkan adanya tekanan atau pengaruh dari luar organisasi (Alriani, 2012).

Pandangan yang beragam mengenai konflik, seperti yang diuraikan oleh Robbin dan Michell Owens, memiliki implikasi yang signifikan dalam ranah pendidikan. Pandangan tradisional yang menilai konflik sebagai sesuatu yang negatif dan harus dihindari bisa menciptakan lingkungan di mana pertentangan atau perbedaan pendapat dianggap sebagai sesuatu yang merugikan. Namun, pandangan hubungan manusia menyoroti bahwa konflik adalah bagian yang tak terhindarkan dalam kehidupan organisasi, termasuk di lingkungan pendidikan, dan bisa justru menjadi ajang untuk memahami beragam perspektif.

Perspektif interaksionis yang memandang konflik sebagai sesuatu yang memicu kreativitas dan inovasi memiliki implikasi dalam pengelolaan konflik di lingkungan pendidikan. Ketika konflik dikelola dengan baik pada tingkat yang sehat, lingkungan pembelajaran dapat menjadi tempat di mana siswa didorong untuk berpikir kritis, memiliki ide-ide baru, dan mempertahankan semangat inovatif.

Sementara kategori pandangan konflik oleh Michell Owens—kontingensi, proses, struktural, dan sistem terbuka—menggarisbawahi bahwa pendidikan harus memiliki strategi penanganan konflik yang beragam sesuai dengan sifat dan asal konflik itu sendiri. Misalnya, pendekatan struktural bisa membantu lembaga pendidikan meninjau kembali kebijakan atau prosedur yang mungkin menjadi pemicu konflik di antara siswa atau staf pengajar.

Pemahaman yang komprehensif terhadap pandangan-pandangan ini dapat membantu lembaga pendidikan membangun iklim yang kondusif untuk pembelajaran yang produktif, kreatif, dan inklusif. Strategi manajemen konflik yang tepat dapat memungkinkan siswa dan tenaga pendidik untuk berkolaborasi, mengeksplorasi ide-ide baru, serta merespons tantangan dengan cara yang memperkaya pengalaman pendidikan mereka. Dengan demikian, memahami dan menerapkan pandangan konflik yang berbeda ini dapat meningkatkan kualitas lingkungan belajar di institusi pendidikan.

Penyebab terjadinya konflik

Menurut Smith, konflik dalam suatu organisasi pada dasarnya bersumber dari tiga hal. Pertama yaitu adanya distorsi atau kesalahan dalam komunikasi, hal tersebut merujuk pada

kesalahan dalam proses komunikasi sehingga informasi yang diterima tidak sesuai dengan kebenarannya. Kedua yaitu struktur dalam organisasi, faktor ini dapat menjadi penyebab konflik yang serius apabila terdapat bagian dari suatu organisasi yang saling menjatuhkan sehingga menjadi sebuah benturan. Ketiga yaitu faktor manusia, perbedaan kepribadian maupun kepentingan dari setiap individu yang menyebabkan seseorang bersikap mau menang sendiri dapat menjadi awal dari terjadinya konflik di organisasi (Muliati, 2016).

Wirawan berpendapat bahwa terdapat banyak faktor yang menjadi penyebab terjadinya konflik ada beberapa faktor yang menyebabkan sumber konflik diantaranya yaitu:

- a. Keterbatasan sumber daya, keterbatasan ini mengakibatkan terjadinya kompetisi yang tidak sehat di antara anggota organisasi untuk memperoleh sumber daya yang diperlukan.
- b. Perbedaan tujuan, tujuan memiliki pengaruh besar terhadap arah berjalannya organisasi, sehingga adanya perbedaan tujuan antar anggota dapat menyebabkan konflik yang menghambat keberhasilan organisasi.
- c. Saling ketergantungan, dalam hal ini konflik dapat terjadi antara pihak yang memiliki tugas yang bergantung satu sama lain dan saling membutuhkan.
- d. Diferensiasi organisasi, perbedaan satuan kerja dapat menyebabkan konflik karena setiap anggota dalam organisasi pasti memiliki pola pikir dan pendapat yang berbeda mengenai suatu hal.
- e. Komunikasi yang kurang baik, perbedaan gaya bicara atau budaya komunikasi antar anggota organisasi seringkali dapat menyebabkan konflik apabila terdapat seseorang yang merasa tersinggung ataupun tidak memahami gaya komunikasi orang lain.
- f. Kepribadian individu, kepribadian seseorang yang cenderung negatif seringkali menimbulkan konflik ketika berinteraksi dengan orang lain (Rofiq, 2018).

Penafsiran tentang sumber konflik dalam konteks organisasi yang diungkapkan oleh Smith dan Wirawan memiliki implikasi yang penting dalam lembaga pendidikan. Struktur organisasi di lembaga pendidikan, termasuk hierarki dan rendahnya interaksi antara pihak-pihak dalam lembaga pendidikan, perbedaan tujuan antar guru dan staf, saling ketergantungan dalam menjalankan tugas, serta komunikasi yang kurang efektif dapat menjadi sumber konflik di lembaga pendidikan. Oleh karena itu, pemahaman tentang penyebab terjadinya konflik menjadi kunci untuk mengelola konflik. Kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya pengelolaan konflik yang efektif harus dimiliki oleh guru, staf, dan pihak-pihak yang terlibat sehingga dapat menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan positif bagi semua individu di lembaga pendidikan.

Tahapan Konflik

Dalam buku Panduan Manajemen Sekolah (Muliati, 2016) terdapat lima tahap yang dilalui dalam suatu konflik yaitu : 1). Tahap laten atau potensial di mana adanya suatu perbedaan faktor individu perbedaan organisasi dan lingkungan yang mendukung potensi munculnya atau terjadinya suatu konflik. 2). Tahap konflik yang sudah teras; 3). Tahap perbedaan pendapat yang sudah saling bertentangan; 4). Tahap konflik terbuka; 5). Tahap pascakonflik terbuka.

Sedangkan menurut Robins, konflik terjadi dalam 5 tahap yaitu:

1. Tahap pertama; tahap oposisi atau ketidakcocokan potensial, tahap mempengaruhi secara negatif sesuatu yang diperhatikan oleh satu pihak. Hal ini ditempatkan kedalam tiga kategori umum yaitu, komunikasi, struktur, dan variabel pribadi;
2. Tahap kedua; tahap kognisi atau pengenalan dan personalisasi, tahap secara actual pengenalan konflik, tahap dimana konflik dapat didefinisikan;

3. Tahap ketiga; maksud berada di antara persepsi serta emosi dari perilaku. Dapat diidentifikasi maksud penanganan konflik, bersaing, berkolaborasi, menghindari, mengakomodasi dan berkompromi;
4. Tahap keempat; tahap perilaku, perilaku disini mempunyai kualitas rangsangan yang terpisah dari maksud;
5. Tahap kelima; tahap ini merupakan aksi-reaksi dari pihak yang bertikai yang menghasilkan konsekuensi, bersifat fungsional atau disfungsional (Fadhli & Prasetyo, 2022).

Konflik, dalam konteks pendidikan, dapat dipahami melalui dua pendekatan tahapan yang diuraikan dalam buku Panduan Manajemen Sekolah dan perspektif tahapan konflik menurut Robins. Tahapan konflik menurut Muliati meliputi lima tahap, dimulai dari tahap laten di mana potensi konflik muncul hingga tahap pascakonflik terbuka. Ini menggarisbawahi bagaimana konflik bisa berkembang dari perbedaan potensial menjadi konflik yang terbuka dan dampaknya setelah konflik itu sendiri berakhir.

Sementara itu, pandangan Robins memberikan pemahaman yang lebih terperinci tentang tahapan konflik. Dimulai dari tahap oposisi atau ketidakcocokan potensial, di mana ada perbedaan yang dapat mempengaruhi secara negatif. Kemudian, konflik dikenali dan didefinisikan pada tahap kognisi atau pengenalan dan personalisasi. Selanjutnya, tahap ketiga melibatkan persepsi dan emosi dalam menangani konflik dengan berbagai cara seperti bersaing, berkolaborasi, menghindari, mengakomodasi, dan berkompromi.

Tahap keempat dalam pandangan Robins menyoroti perilaku yang berkaitan dengan konflik, dengan aspek perilaku yang memiliki kualitas rangsangan yang terpisah dari maksud. Terakhir, tahap kelima merupakan aksi-reaksi dari pihak yang bertikai, menghasilkan konsekuensi yang bisa bersifat fungsional atau disfungsional.

Kaitannya dengan pendidikan, pemahaman terhadap tahapan konflik ini dapat membantu lembaga pendidikan dalam mengenali, mengelola, dan menyelesaikan konflik yang mungkin timbul di antara siswa, staf pengajar, atau bahkan di antara orang tua dan lembaga pendidikan itu sendiri. Dengan mengetahui tahapan-tahapan tersebut, lembaga pendidikan dapat mengembangkan strategi yang tepat untuk mencegah eskalasi konflik, memfasilitasi dialog yang konstruktif, dan menghasilkan solusi yang membangun bagi semua pihak yang terlibat. Selain itu, memahami tahapan konflik juga memungkinkan pendidik untuk membimbing siswa dalam menangani konflik secara efektif, memperkuat keterampilan resolusi konflik, serta membangun suasana belajar yang harmonis dan inklusif.

Strategi penyelesaian konflik

Terdapat beberapa strategi yang dapat digunakan untuk menyelesaikan suatu konflik, diantaranya:

- a. Musyawarah, strategi ini dilakukan oleh kedua belah pihak yang terlibat konflik dengan melakukan perundingan atau pembahasan untuk memperoleh solusi dari konflik yang sedang dihadapi.
- b. Mediasi, penyelesaian konflik dengan cara ini membutuhkan adanya campur tangan pihak ketiga untuk menjadi penengah dalam proses perundingan masalah antar pihak yang terlibat konflik.
- c. Konfrontasi, dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada kedua belah pihak yang berkonflik untuk menyampaikan pendapatnya secara langsung dan terang-terangan, namun perlu diperhatikan bahwa debat terbuka tersebut bukanlah ajang untuk mencari pembenaran, tetapi ajang untuk mencari solusi terbaik yang bisa diterima oleh kedua belah pihak.

- d. Negosiasi, melalui strategi ini kedua belah pihak saling menyampaikan kepentingan dan juga solusi terkait permasalahan, sehingga terjadi proses tawar menawar untuk mendapatkan keputusan yang menguntungkan kedua belah pihak.
- e. Kompromi, yaitu strategi mengakhiri perselisihan dengan adanya upaya dari masing-masing pihak yang berkonflik untuk saling mengurangi tuntutan, sehingga kedua belah pihak harus berkorban tetapi tidak ada pihak yang diuntungkan atau dirugikan (Zohriah et al., 2023).

Menurut Veithzal ada beberapa teknik dalam menyelesaikan konflik, diantaranya:

1. Memberikan setiap orang ke dalam kelompok dan memberikan kesempatan untuk menyuarakan aspirasi mereka tentang persyaratan penting yang menurut mereka harus dipenuhi dengan keadilan dan objektivitasnya masing-masing.
2. Memberikan sudut pandang lain dari Posisi yang berbeda misalnya menempatkan diri pada posisi orang lain. sama-sama memberikan argumentasinya atau pemikirannya atau pendapatnya.
3. Kekuatan suatu kelompok berasal dari posisi otoritas pemimpin. Di mana seorang manajer harus mampu menggunakan kekuasaannya yang disertai dengan posisinya. Jika dia ingin memimpin Tim atau bawahannya secara efektif maka dia harus membuat keputusan dengan menerapkan beberapa aturan yang sesuai dengan regulasi sekolah.
4. Mencari penyelesaian yang diterima bersama dan fokus kepada solusi yang berkualitas. jika itu penting dapat melibatkan seorang konselor atau mediator.
5. Memberikan sanksi dan memastikan tindakan pencegahan agar tidak terulangnya suatu kekerasan (Zohriah et al., 2023).

Menurut (Anwar, 2018) terdapat tiga tahapan yang harus dilakukan dalam mengelola konflik yaitu : 1) Perencanaan analisis konflik, tahap ini dilakukan dengan mengidentifikasi sumber penyebab konflik dan juga pihak yang terlibat dalam konflik. 2) Evaluasi konflik, pada tahapan ini dilakukan dengan mengevaluasi karakteristik dan urgensi konflik serta kemungkinan dampak yang ditimbulkan dari adanya konflik. 3) Memecahkan konflik, tahapan ini merupakan proses pengambilan tindakan untuk mengatasi konflik yang terjadi sehingga konflik tersebut dapat memberikan dampak positif.

Dari beberapa strategi penyelesaian konflik diatas, menunjukkan pentingnya pemahaman dan keterampilan tentang berbagai strategi dalam pengelolaan konflik. Setiap strategi penyelesaian konflik memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Maka dari itu, penentuan strategi penyelesaian konflik perlu melalui tahapan-tahapan yang dapat membantu mempermudah dalam menentukan strategi yang sesuai dengan kompleksitas konflik yang sedang dihadapi. Dalam lembaga pendidikan, kepala sekolah memiliki peran penting dalam memberikan pemahaman terkait strategi penyelesaian konflik kepada seluruh pihak yang ada di lembaga pendidikan. Sehingga melalui pemahaman tersebut, diharapkan siswa, guru, staf, maupun pihak lain mampu menyelesaikan konflik dengan bijaksana.

Implementasi konsep manajemen konflik di lembaga pendidikan

Implementasi manajemen konflik merupakan pelaksanaan strategi dalam mengelola konflik negatif menjadi positif. Implementasi manajemen konflik yang tepat menjadi langkah yang penting untuk mencapai keberhasilan penyelesaian konflik. Pengimplementasian tersebut tentu harus menyesuaikan kondisi dan situasi yang terjadi di lembaga pendidikan. Pimpinan lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat penting untuk memastikan bahwa pengimplementasian manajemen konflik tepat sasaran. Pimpinan lembaga juga harus berkolaborasi dan melibatkan seluruh pihak dalam proses pengimplementasian konflik. Oleh karena itu, pimpinan lembaga pendidikan harus terus berupaya untuk meningkatkan kapasitas kemampuan, pengetahuan dan

inovasinya dalam mengelola konflik-konflik yang muncul, sehingga adanya konflik dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kolaborasi yang produktif di lembaga pendidikan.

Beberapa contoh studi kasus mengenai implementasi manajemen konflik di lembaga pendidikan diantaranya:

Temuan pada tematik pertama adalah dalam pengimplementasian manajemen konflik untuk meningkatkan kedisiplinan guru, kepala sekolah Mi Miftahul Ulum Kranjingan mengadopsi strategi jalan tengah untuk menyatukan pandangan dalam menyelesaikan konflik. Pendekatan ini menekankan tanggung jawab bersama dalam menangani konflik. Hasilnya, kedisiplinan guru di sekolah tersebut meningkat, dengan mayoritas guru patuh pada peraturan yang telah ditetapkan (Almaidah et al., 2022).

Temuan pada tematik kedua adalah Dalam implementasi manajemen konflik di Mas Masyithah Jember, kepala sekolah mengambil tindakan yang bijaksana dengan menangani konflik sebagai mediator. Strategi seperti silaturahmi, tabayun/mencari kebenaran, dan islah/saling menerima telah terbukti efektif untuk meningkatkan produktivitas sekolah (Asmarani et al., 2022).

Temuan pada tematik keempat adalah Di SMK Darul Mukhlisin, terdapat 2 strategi manajemen konflik untuk mengatasi kedisiplinan siswa yaitu gaya rubah dan gaya burung hantu. Gaya rubah berfokus pada kompromi untuk mencapai tujuan pribadi dan menjaga hubungan baik. Sementara gaya burung hantu menekankan pencarian solusi sejalan dengan tujuan pribadi dan pihak lain dalam menyelesaikan konflik (Achtiar et al., 2023).

Dari beberapa contoh pengimplementasian manajemen konflik tersebut, menunjukkan bahwa strategi yang tepat sangat berpengaruh terhadap hasil dari penyelesaian konflik yang dihadapi. Keseluruhan, temuan-temuan ini menegaskan bahwa pendekatan manajemen konflik yang bijaksana, adaptif, dan kolaboratif dari kepala sekolah dapat membawa perubahan positif dalam kedisiplinan, produktivitas, dan atmosfer keseluruhan di lembaga pendidikan. Komunikasi yang terbuka, penyelesaian konflik yang didasarkan pada kesepahaman bersama, serta kemampuan untuk menyesuaikan strategi sesuai kebutuhan merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi perkembangan siswa dan kemajuan lembaga pendidikan.

Penerapan manajemen konflik dapat dikatakan berhasil atau efektif jika memenuhi sejumlah persyaratan, antara lain mengurangi potensi konflik negatif dan memberikan solusi yang memuaskan dan dapat diterima bersama. Segala upaya dalam penerapan manajemen konflik harus ditujukan untuk meminimalkan beberapa aspek potensi perilaku negatif, dan pada saat bersamaan mencari waktu dan situasi yang tepat untuk menyelesaikan konflik. Selain itu, efektivitas manajemen konflik juga diukur dari sejauh mana manajemen konflik dapat memberikan hasil yang konstruktif atau bermanfaat bagi semua pihak. Dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut, manajemen konflik yang efektif akan membantu menciptakan lingkungan di lembaga pendidikan yang mendukung kolaborasi produktif antara siswa, pendidik, staf, dan seluruh komunitas pendidikan

KESIMPULAN

Dari paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa konflik merujuk pada ketidaksesuaian atau pertentangan antara individu, kelompok, atau organisasi yang disebabkan oleh perbedaan status, tujuan, dan persepsi. Konflik organisasi melibatkan pertentangan antara tujuan berbeda dari kelompok-kelompok yang ada. Terdapat beberapa penyebab konflik dalam organisasi, seperti distorsi komunikasi, struktur organisasi yang menyebabkan saling menjatuhkan, dan perbedaan kepribadian atau kepentingan individu. Faktor seperti keterbatasan sumber daya, perbedaan tujuan, saling ketergantungan, diferensiasi organisasi, komunikasi yang kurang baik, serta kepribadian individu juga dapat menjadi pemicu terjadinya konflik di lembaga pendidikan. Strategi Beberapa strategi yang dapat digunakan untuk menyelesaikan konflik meliputi musyawarah, mediasi, konfrontasi, negosiasi, dan kompromi. Tahapan dalam mengelola konflik meliputi perencanaan analisis konflik, evaluasi konflik, dan penyelesaian konflik. Implementasi

manajemen konflik yang tepat penting untuk dilakukan di lembaga pendidikan. Kepala sekolah memainkan peran kunci dalam memberikan pemahaman tentang strategi penyelesaian konflik kepada seluruh pihak di lembaga pendidikan. Penting juga bagi pimpinan lembaga pendidikan untuk terus meningkatkan kapasitas dan kemampuan dalam mengelola konflik guna mencapai kolaborasi yang produktif.

Dalam konteks lembaga pendidikan, pemahaman akan konflik, identifikasi penyebab, serta penerapan strategi penyelesaian yang tepat sangatlah penting. Hal ini tidak hanya memengaruhi lingkungan belajar yang harmonis, tetapi juga memastikan bahwa konflik yang muncul dapat diatasi dengan cara yang konstruktif untuk mencapai keberhasilan dan perkembangan yang lebih baik bagi seluruh individu yang terlibat di dalamnya.

Saran tindak lanjut yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah antara lain :

Mengadakan program penguatan pendidikan konflik: Melalui program atau pelatihan khusus, lembaga pendidikan dapat mengintegrasikan pendidikan mengenai konflik, kemampuan komunikasi efektif, dan keterampilan manajemen konflik ke dalam kurikulum atau program ekstrakurikuler. Program ini dapat membantu siswa, guru, dan staf untuk memahami sumber dan jenis konflik serta strategi yang tepat untuk menyelesaikannya.

Melakukan pendekatan Proaktif: Mengidentifikasi potensi penyebab konflik secara dini dan berupaya mencegahnya dengan membangun kesadaran akan komunikasi yang efektif, kerjasama, dan pemahaman yang lebih baik antara individu-individu di lembaga pendidikan. Ini bisa dilakukan melalui sesi pelatihan, diskusi, atau program pengembangan diri secara berkala.

Melakukan evaluasi dan pemantauan berkala: Melakukan evaluasi rutin untuk menilai efektivitas strategi penyelesaian konflik yang telah diimplementasikan. Dengan pemantauan yang baik, lembaga pendidikan dapat menyesuaikan dan meningkatkan strategi yang digunakan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan situasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achtiar, R., Sovi Amalia Rahmah, Amitya Anggita Putri, & Aniqotuzzuhro' Fitriana. (2023). Analisis Kedisiplinan Siswa SMK Darul Mukhlisin Dengan Pendekatan Manajemen Konflik Di Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora Dan Seni (JISHS)*, 1(2), 248-254. <https://doi.org/https://doi.org/10.47233/jishs.v1i2.722>
- Almaidah, Karina Adinda, Mohammad Dhiya'ul Muhibbin, & Mu'Alimin. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik untuk Meningkatkan Kedisiplinan Guru di MI Miftahul Ulum Kranjingan. *Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan Dan Humaniora (JISPENDIORA)*, 1(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.56910/jispendiora.v1i3.246>
- Alriani, I. M. (2012). Konflik dalam Organisasi, Apakah Selalu Negatif?
- Amin, M. A. S. (2017). Komunikasi Sebagai Penyebab dan Solusi Konflik Sosial. *In Jurnal Common* (Vol. 1). <https://doi.org/10.34010/COMMON.V1I2.573>
- Anwar, K. (2018). Urgensi Penerapan Manajemen Konflik dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam (AL FIKRI)*, 1, 31-38. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30659/jspi.v1i2.3206>
- Asmarani, D., Ismawati, Budi Susanto, & Mu' Alimin. (2022). Implementasi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Produktivitas Sekolah di Mas Masyitah Jember. *Jurnal Riset Rumpun Agama Dan Filsafat (JURRAFI)*, 1(2).

<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.55606/jurrafi.v1i2.491>

Fadhli, M., & Prasetyo, M. A. M. (2022). Pendekatan Konflik Organisasi Terhadap Madrasah Efektif: Kerangka Konseptual. *Jurnal Manajemen Kependidikan Dan Keislaman (HIJRI)*, 11(2), 193. <https://doi.org/10.30821/hijri.v11i2.13642>

Fattah, N. (2009). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Rosda Karya.

Hasan Nasrudin, A., Firda Fitrotul Unsa, Firda Nur Aini, Imron Arifin, & Maulana Amirul Adha. (2021, December 30). Manajemen Konflik dan Cara Penanganan Konflik dalam Organisasi Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (TADBIR)*. <https://doi.org/10.2991/icet-19.2019.7>

Muliati, I. (2016). Manajemen Konflik dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Ekonomi (TINGKAP)*, 12(1).

Rahim M.A. (2011). *Managing conflict in organizations*. Transaction Publisher.

Rofiq, A. (2018). Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (NIDHOMUL HAQ)*, 3, 76-97. <https://doi.org/https://doi.org/10.31538/ndh.v3i2.74>

Zohriah, A., Torismayanti, & Rijal Firdaos. (2023). Manajemen Konflik dan Resolusi Konflik: Sebuah Pendekatan Terhadap Perdamaian. *Journal of Basic Educational Studies (EDULNOVASI)*, 4(1), 17-35. <https://doi.org/10.31957/pjdir.v2i1.1945>