

Definisi Konflik dan Pentingnya Manajemen Konflik dalam Pendidikan

Wadiv Vatul Khovivah ^{1*}, Maulidatus Sholehah ², M. Anshori Saleh ³,
Alivia Ummi Jamilah ⁴, Mu'alimin ⁵

¹⁻⁵ Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

Email: wadivvatulkhovivah@gmail.com ^{1*}, maulidatussolehah@gmail.com ²,
manshori889@gmail.com ³, alivphy2@gmail.com ⁴, mualimin@uinkhas.ac.id ⁵

Alamat: Jl. Mataram No.1, Karang Miuwo, Mangli, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur
68136

Korespondensi email: wadivvatulkhovivah@gmail.com

ABSTRACT. Conflict is a situation where there are differences of opinion or interest between one individual and another individual. This research aims to describe conflict, conflict management, the importance of conflict management and the principles of conflict management in organizations, especially education. The type of research carried out is literature study. Data collection through books, accredited national journals related to research studies. The process of searching for articles and books via Google Scholar, collecting articles and books related to research studies, starting with 3 books with ISBNs about conflict management and 10 national articles. Data analysis used screening by selecting 10 journals and books and then selecting 5 articles to find study topics in more depth. The results of this research are (1) The definition of conflict is a condition that arises when there are differences of opinion or views between individuals, groups or organizations (2) conflict management is constructive action that is planned to regulate situations that should not occur by the parties involved. conflict in organizations (3) Conflict management includes at least three main stages, namely conflict planning analysis, conflict assessment and conflict resolution (4) There are six principles in conflict management so that it does not cause more serious problems.

Keywords: Conflict, Management, Education, Principles

ABSTRAK. Konflik merupakan situasi dimana terdapat perbedaan pendapat maupun kepentingan antara individu satu dengan individu lainnya. Tujuan dari penelitian ini yakni, menggambarkan konflik, manajemen konflik, pentingnya manajemen konflik dan prinsip-prinsip manajemen konflik dalam organisasi khususnya pendidikan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi literatur. Pengumpulan data melalui buku, jurnal nasional terakreditasi yang berkaitan dengan kajian penelitian. Proses pencarian artikel dan buku melalui googlescholar, mengumpulkan artikel, buku yang terkait dengan kajian penelitian, dimulai dengan 3 buku ber ISBN tentang manajemen konflik dan 10 artikel nasional. Analisis data menggunakan screening dengan melakukan seleksi dari 10 jurnal dan buku kemudian dipilih 5 artikel untuk menemukan topik kajian agar lebih mendalam. Hasil penelitian ini yaitu (1) Definisi konflik adalah sebuah kondisi yang muncul ketika terdapat perbedaan pendapat atau pandangan antara individu, kelompok, atau organisasi, (2) manajemen konflik merupakan Tindakan konstruktif yang direncanakan untuk mengatur keadaan atau kondisi yang seharusnya tidak terjadi oleh pihak-pihak yang terlibat konflik dalam organisasi, (3) Manajemen konflik mencakup setidaknya tiga tahapan utama yakni analisis perencanaan konflik, penilaian konflik dan pemecahan konflik, (4) Terdapat enam prinsip dalam manajemen konflik agar tidak menimbulkan masalah yang lebih serius.

Kata Kunci: Konflik, Manajemen, Pendidikan, Prinsip

1. PENDAHULUAN

Manusia dalam berinteraksi tak terlepas dari adanya konflik, baik dalam skala kecil maupun besar. Konflik sering muncul karena perbedaan sebuah pendapat, kebutuhan, atau sebuah kepentingan yang terjadi di antara kelompok atau individu (Nur Afifah et al., 2022). Dengan demikian konflik adalah fenomena yang sering terjadi dalam hubungan sosial. Meski begitu, dibutuhkan manajemen konflik yang baik dan terencana supaya konflik tidak menjadi ancaman bagi keberlangsungan lembaga, terutama lembaga

pendidikan. Dalam pengelolaan sebuah konflik, penting untuk memperhatikan potensi dampak yang dapat muncul, sehingga konflik kecil tidak berkembang menjadi permasalahan yang lebih serius.

Untuk memahami konflik secara lebih mendalam, penting untuk memperhatikan beberapa aspek utama. Pertama, konflik melibatkan setidaknya dua pihak dalam situasi konfrontatif, baik itu individu, kelompok, atau bahkan negara. Kedua, konflik muncul karena adanya perbedaan persepsi, nilai, kepentingan, atau tujuan di antara pihak-pihak terkait, yang dapat bersifat personal, sosial, politik, atau ekonomi.

Dalam konteks lembaga pendidikan, konflik bisa timbul dari pihak internal maupun eksternal. Contoh konflik internal di SMP Plus Miftahul Ulum Kalisat Jember, misalnya, mencakup konflik bullying antar siswa, kesulitan siswa dalam memahami pelajaran yang diberikan oleh pendidik, hingga terjadi konflik antara kepala sekolah dengan pihak eksternal terkait permasalahan batas wilayah dan isu politik (Wilda Rif'ah Fauziah et al., 2022). Semua ini terjadi karena adanya perbedaan atau ketidakcocokan di antara organisasi, kelompok, maupun individu.

Oleh sebab itu, lembaga pendidikan harus mampu mengelola sekolahnya dengan baik dan tepat. Salah satu tugas seorang pemimpin adalah mengelola lembaga pendidikan secara efektif dan memainkan peran kunci dalam kelancaran organisasi dan keberhasilan dalam mencapai tujuannya (Della Asmarani et al., 2022). Penyelesaian konflik memerlukan keterampilan. Keterampilan ini dapat dipelajari dan diperoleh melalui teori manajemen konflik. Artikel ini merinci definisi konflik, manajemen konflik, pentingnya manajemen konflik serta prinsip-prinsip manajemen konflik.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka atau literatur review. Pencarian literatur tidak hanya berfungsi untuk memperoleh data penelitian tersebut. Artinya penelitian kepustakaan hanya membatasi kegiatannya pada koleksi perpustakaan saja dan tidak memerlukan penelitian lapangan (Sari & Asmendri, 2020). Dalam penelitian, khususnya penelitian akademis yang berfokus pada pengembangan aspek teoritis dan praktis, tinjauan literatur atau penelitian pustaka merupakan kegiatan yang penting (Habibatullah et al., 2021).

Data yang dikumpulkan dan dianalisis berasal dari berbagai sumber pustaka, termasuk jurnal, artikel ilmiah, buku, laporan penelitian, serta sumber-sumber digital. Pengumpulan data melalui buku, jurnal nasional terakreditasi yang berkaitan dengan

kajian penelitian. Proses pencarian artikel dan buku melalui googlescholar, mengumpulkan artikel, buku yang terkait dengan kajian penelitian, dimulai dengan 3 buku ber ISBN tentang manajemen konflik dan 10 artikel nasional. Analisis data menggunakan screening dengan melakukan seleksi dari 10 jurnal dan buku kemudian dipilih 5 artikel untuk menemukan topik kajian agar lebih mendalam.

Tabel 1. Review Jurnal

No	Nama Penulis dan Tahun	Judul Jurnal	Isi Jurnal
1	Achmad Hasan Nasrudin, Firda Fitrotul Unsa, Firda Nur Aini, Imron Arifin, Maulana Amirul Adha (2021)	Manajemen Konflik Dan Cara Penanganan Konflik Dalam Organisasi Sekolah	Hasil dari penelitian ini adalah (1) konflik dapat dimaknai dalam tiga hal, yaitu positif, netral, dan negatif, (2) konflik disebabkan oleh beberapa faktor yaitu, internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi divergensi kepribadian, stres, dan penurunan produktivitas. Sementara itu, faktor eksternal mencakup masalah komunikasi, keterbatasan sumber daya, dan kasus pelecehan seksual. (3), Mengelola konflik membutuhkan keterampilan kepemimpinan. Terdapat delapan pendekatan dalam manajemen konflik, yaitu konsultasi, intervensi pihak ketiga, konfrontasi, negosiasi, kompromi, mediasi, konsiliasi, serta penambahan sumber daya, serta (4) Konflik dalam suatu kasus dapat memengaruhi kinerja individu. Hal ini berlaku untuk semua perselisihan. Meskipun konflik dapat menimbulkan dampak negatif, konflik juga dapat memberikan dampak positif jika ditangani dengan baik.
2	Maryam Kasim, Herson Anwar, Lian G Otaya (2019)	Manajemen Konflik Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Hadis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik merupakan suatu cara yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengantisipasi konflik dan dalam kehidupannya terjadi konflik antara dirinya dengan prang lain. Penyebab konflik dapat ditentukan dari dua faktor yaitu faktor manusia dan faktor organisasi. Jenis konflik menurut

			Al-Quran dan Hadits terdapat berbagai jenis konflik, termasuk konflik antar organisasi, konflik dalam kelompok, konflik antar kelompok, konflik interpersonal, konflik intrapersonal, dan konflik dalam organisasi. Strategi penanganan konflik dalam perspektif Al-Quran dan Hadits terdiri dari tawar-menawar atau negosiasi, tabayun, musyawarah, taqim, dan isra.
3	Sarah Sania Al Quds, Syaiful Arif, Ahmad Hafi Iroqi, Mu'alimin (2023)	Bentuk-Bentuk Konflik Dalam Organisasi	Hasil penelitian mengindikasikan bahwa konflik dapat muncul dalam berbagai situasi, termasuk di lingkungan organisasi. Berbagai jenis konflik dapat muncul dalam organisasi, termasuk di antara individu, kelompok, atau bagian-bagian organisasi. Pengaruh konflik dalam lingkungan pendidikan bisa positif maupun negatif. Manajemen konflik yang sistematis dapat membawa pengaruh positif bagi organisasi. Sebaliknya, mengabaikan konflik justru dapat merugikan dan menimbulkan kebingungan dalam organisasi.
4	Murnie Ma'ruuffah, Febi Catur Wulandari, Kholifah Miftahul Jannah, Mu'alimin (2024)	Teori Manajemen Konflik Dalam Konteks Beragam: Studi Multi-Kasus Tentang Strategi, Gaya Komunikasi, Dan Dampaknya Pada Kinerja Dan Pendidikan	Temuan penelitian menekankan pentingnya pemahaman tentang teori manajemen konflik, termasuk pendekatan penghindaran, gaya komunikasi, serta peran komunikasi dalam penyelesaian konflik. Dengan menganalisis literatur ini, seseorang dapat membangun fondasi untuk membuat program pelatihan dan pendidikan dalam manajemen konflik.
5	Putri Arroyyani, Rika Nur Halimatus Sholekhah, Novi Aifah Risqiyah, Mu'alimin (2023)	Dinamika Konflik Dalam Organisasi	Hasil penelitian ini adalah konflik dapat muncul tidak hanya dari perbedaan budaya dan ideologi, tetapi juga dari perbedaan kepribadian, interaksi, dan tingkat struktural. Secara umum gejala yang mendasari terjadinya konflik adalah perbedaan pendapat antar anggota suatu kelompok atau organisasi, norma-norma yang bertentangan, dan perilaku yang

			tidak konsisten antar organisasi atau kelompok. Konflik dapat disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk komunikasi, karakter individu, keterbatasan sumber daya, serta tujuan yang tidak konsisten.
--	--	--	---

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi Konflik

Konflik sering kali berawal dari hal-hal kecil, seperti perbedaan sikap, pandangan, atau kurangnya kemampuan untuk menerima orang lain. Meskipun masalah ini awalnya tampak sepele, jika dibiarkan tanpa solusi yang tepat, masalah kecil tersebut bisa berkembang menjadi perselisihan serius seiring waktu. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan menangani konflik sejak dini agar masalah tidak membesar dan mengganggu dinamika organisasi atau kehidupan sehari-hari (Fadillah, 2024).

Sebagai katalis perubahan dan kemajuan, konflik dapat membuka peluang bagi munculnya ide-ide baru, solusi kreatif, dan inovasi yang memperbaiki sistem serta proses yang ada. Jika diarahkan dengan baik dan terarah, konflik juga dapat memberikan dampak positif yang besar. Misalnya, melalui penyelesaian konflik yang sistematis, kolaborasi antarindividu atau kelompok dapat meningkat karena memungkinkan mereka berbagi pandangan, menemukan solusi bersama, dan memperdalam pemahaman satu sama lain. Selain itu, konflik yang dikelola dengan tepat dapat memperkuat rasa percaya dan harga diri anggota organisasi, karena mereka merasa dihargai, didengar, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Tak hanya itu, konflik yang ditangani secara terstruktur juga dapat mendorong kreativitas dan produktivitas, karena saat menghadapi perbedaan pendapat atau tantangan kompleks, individu cenderung berupaya mencari solusi yang inovatif dan efektif (Fadillah, 2024).

Menurut Lambert et al., dalam pendapat yang dikutip oleh Wartini, konflik adalah situasi yang muncul akibat adanya pendapat yang berbeda atau perspektif antara kelompok, individu, bahkan antar organisasi. Sementara itu, Alo Liliweri mendefinisikan konflik sebagai ketegangan alami yang timbul antara individu atau kelompok karena adanya perbedaan dalam hal keyakinan, kebiasaan, kebutuhan, dan nilai-nilai. De Moor menambahkan bahwa konflik dapat terjadi dalam suatu sistem sosial ketika orang-orang di dalam sistem tersebut dihadapkan pada tujuan atau nilai yang bertentangan, terjadi dalam jangka waktu lama dan secara meluas.

Manajemen Konflik

Manajemen konflik adalah suatu upaya perencanaan untuk menangani situasi yang kurang kondusif antara pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan di organisasi. Rencana ini disusun menggunakan berbagai pendekatan untuk membantu anggota yang mengalami perselisihan, sehingga mereka dapat mencapai tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya. Manajemen konflik bertujuan untuk meredakan ketegangan dan menyelesaikan konflik secara adil serta mencapai kesepakatan bersama. Dalam konteks organisasi pendidikan, manajemen konflik juga berfungsi sebagai sistem pembaruan yang menunjukkan cara anggota organisasi bekerja dengan cara yang kompetitif dan kolaboratif (Defano Tanur et al., 2023).

Menurut Robbins, manajemen konflik ialah tindakan yang bersifat konstruktif, direncanakan, terorganisir, terfokus, dan dinilai dengan rutin untuk menyelesaikan konflik. Proses manajemen konflik sebaiknya dimulai sejak konflik mulai muncul. Kemampuan dalam mengelola konflik sangatlah penting, terutama dalam mengidentifikasi faktor-faktor positif yang dapat mencegah konflik daripada hanya berfokus pada faktor-faktor negatif yang memperburuk konflik. Manajemen konflik sering kali diartikan sebagai serangkaian reaksi dan tindakan antara orang yang tersangkut dalam suatu konflik dengan orang lain yang berperan sebagai mediator dalam penyelesaian konflik. Selain itu, manajemen konflik dapat diartikan sebagai pendekatan yang fokus dalam mekanisme penyelesaian konflik melalui perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian pihak-pihak yang terlibat melalui berbagai cara, termasuk tindakan dan tindakan. Langkah ini diambil untuk memengaruhi posisi, kepentingan, dan pemahaman dari setiap pihak yang terlibat terhadap situasi perselisihan sehingga mediator mempunyai informasi yang akurat mengenai situasi perselisihan tersebut. Dengan cara ini, mediator dapat menjalin komunikasi yang baik dan memperoleh kepercayaan dari pihak-pihak yang bersengketa.

Berikut adalah beberapa tujuan manajemen konflik:

a. Mencegah dan Meminimalkan Gangguan pada Anggota Organisasi

Tujuan ini menjamin bahwa anggota organisasi dapat tetap konsentrasi pada visi, misi, dan tujuan perusahaan tanpa terganggu oleh konflik yang tidak penting.

b. Mendorong Kreativitas Anggota Organisasi

Konflik yang dikelola dengan efektif dapat mendorong munculnya kreativitas dan inovasi pada anggota yang terlibat, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas organisasi.

c. Memfasilitasi Kegiatan Bersama dan Kerja Sama

Sebagai sebuah sistem sosial, organisasi memerlukan kolaborasi dan dukungan di antara anggotanya. Konflik yang terjadi sebaiknya melibatkan semua pihak untuk bersama-sama mengevaluasi dan mempelajari masalah yang ada, sehingga kegiatan organisasi ke depannya bisa berjalan lebih lancar dan efektif.

d. Menciptakan Lingkungan yang Kondusif dan Positif

Iklim organisasi yang baik memberikan kesan positif bagi setiap anggotanya. Sebaliknya, iklim yang buruk dapat menurunkan produktivitas dan menciptakan suasana negatif. Manajemen konflik bertujuan menjaga lingkungan yang mendukung bagi semua anggota.

e. Meningkatkan Loyalitas dan Keterikatan pada Organisasi

Konflik yang tidak diselesaikan dapat menyebabkan munculnya perasaan ketidakadilan di kalangan anggota, yang berdampak buruk pada keterikatan dan loyalitas. Manajemen konflik yang efektif bertujuan untuk meningkatkan rasa keadilan, sehingga anggota tetap merasa terhubung dan taat pada organisasi.

Pentingnya Manajemen Konflik

Konflik adalah hal yang wajar terjadi, sehingga perlu diterima dan dikelola dengan baik. Konflik dapat menjadi kekuatan yang mendorong konversi dan kemajuan dalam sebuah lembaga. Melalui pengelolaan yang sistematis, konflik dapat memberikan dampak positif seperti, Meningkatkan kolaborasi, meningkatkan kepercayaan, menumbuhkan kreativitas dan produktivitas, serta meningkatkan kepuasan kerja (Suncaka, n.d.). Menangani dan menyelesaikan konflik merupakan pekerjaan yang sulit. Cepat atau lambatnya suatu konflik terselesaikan tergantung pada kemauan dan keterbukaan semua pihak yang terlibat untuk mencari solusinya. Jika konflik tidak dikelola dengan baik dan diselesaikan secara tuntas, hal ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan sumber daya dan merusak hubungan antara pihak-pihak yang terlibat (Anwar, 2018).

Konflik dalam organisasi pendidikan dapat muncul akibat perbedaan pandangan terhadap kebutuhan, peraturan, keinginan, atau tuntutan yang diterapkan pada anggota staf yang berbeda. Mengelola konflik secara efektif memerlukan banyak upaya dan proses yang tidak sederhana. Konflik, ketika dikelola dengan baik, bisa menjadi alat yang bermanfaat untuk meningkatkan komunikasi, produktivitas, dan kualitas kerja, tetapi jika tidak ditangani secara efektif, dapat berdampak buruk pada kinerja individu.

Konflik muncul di sekolah seiring dengan semakin kompleksnya tuntutan hidup dan pekerjaan. Oleh karena itu, pimpinan sekolah harus mampu mengendalikan hal tersebut

untuk mencegah terjadinya penurunan nilai dan prestasi. Mengelola konflik di lingkungan sekolah memerlukan keterampilan khusus yang disebut manajemen konflik. Manajemen konflik setidaknya melibatkan tiga fase utama. Pertama adalah menganalisis rencana konflik, yang mencakup identifikasi masalah, pencarian penyebab, dan pengenalan individu yang terlibat. Konflik yang berada dalam tahap laten perlu dipicu agar dapat muncul ke permukaan dan dikenali. Kedua, tahap pengkajian konflik, yaitu menilai keadaan konflik dan mencari solusinya. Penilaian dilakukan untuk menentukan apakah konflik telah mencapai titik kritis yang dapat menghasilkan dampak positif, ataukah masih tersembunyi dan memerlukan motivasi untuk menuju titik kritis. Ketiga, penyelesaian sengketa. Tindakan untuk menyelesaikan konflik, seperti memberikan insentif untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan konflik yang tersembunyi (Suncaka, n.d.).

Di lingkungan sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengevaluasi berbagai metode pengelolaan konflik. Salah satu pendekatan yang dapat dilakukan adalah beralih dari sikap pasif ke sikap proaktif. Memahami cara mengubah sikap dan perilaku individu terkait dengan kekuasaan dan otoritas seorang pemimpin sangat penting. Dalam hal ini, kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin yang mempunyai wewenang di dalam organisasi sekolah. Manajer harus memanfaatkan sepenuhnya kekuasaan dan wewenangnya untuk mengendalikan sikap dan perilaku bawahannya. Dengan membina hubungan yang baik, langkah ini memfasilitasi interaksi antara manajer dan bawahan (Defano Tanur et al., 2023). Dalam manajemen konflik, solusi yang efektif perlu dikembangkan bersama oleh semua pihak yang terlibat, dengan mempertimbangkan kebutuhan, kepentingan, dan tujuan masing-masing. Pendekatan kolaboratif serta dialog terbuka merupakan kunci untuk mencapai solusi yang berkelanjutan dan memuaskan bagi semua pihak yang terlibat. Namun, perlu disadari bahwa konflik sering kali juga mencerminkan kurangnya efektivitas kepemimpinan dalam konteks pendidikan. Kegagalan pemimpin dalam memfasilitasi dialog terbuka, membangun hubungan harmonis, dan mengelola perbedaan secara konstruktif dapat memperburuk konflik dan menghambat pencapaian tujuan organisasi (Fadillah, 2024).

Prinsip-Prinsip Manajemen Konflik

Prinsip-prinsip manajemen konflik merupakan hal mendasar untuk mengidentifikasi, menangani, dan menyelesaikan konflik dalam suatu organisasi dengan cara yang konstruktif. Prinsip-prinsip ini bertujuan untuk meningkatkan rasa harmoni dan produktivitas dengan mengarahkan konflik ke arah hasil yang saling menguntungkan. Nilai-nilai ini berusaha untuk menumbuhkan suasana yang damai dan produktif dengan

mengarahkan perselisihan ke arah keuntungan bersama. Dengan mematuhi prinsip-prinsip ini, para pendidik, siswa, dan administrator sekolah dapat mengatasi perbedaan keyakinan/kepentingan sekaligus menghindari dampak buruk yang dapat memengaruhi proses belajar mengajar.

Berikut terdapat beberapa prinsip penting dalam manajemen konflik yang dapat membantu organisasi dalam menangani konflik secara efektif (Solehudin et al., 2023):

- a. Pendekatan proaktif : Pendekatan proaktif terhadap manajemen konflik melibatkan identifikasi potensi konflik dan pengelolaannya sebelum menjadi lebih serius. Dengan menerapkan langkah-langkah pencegahan dan penyelesaian dini, organisasi dapat meminimalkan konsekuensi negatif konflik.
- b. Transparansi dan komunikasi terbuka : Prinsip ini menyoroti perlunya komunikasi yang jujur, transparan, dan tidak ambigu antara pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan (Sugiyono, 2021). Organisasi dapat mengurangi kesalahpahaman dengan mengomunikasikan semua informasi secara jelas dan akurat, yang akan membantu menyelesaikan konflik secara adil.
- c. Empati dan pengertian : Organisasi juga harus meningkatkan rasa empati dan saling pengertian di antara mereka yang berkonflik. Dengan mampu melihat perspektif orang lain dan memahami emosi dan minat mereka, kita dapat menumbuhkan lingkungan yang lebih inklusif dan mendukung.
- d. Keterlibatan dan partisipasi : Prinsip ini menekankan perlunya semua pihak untuk berpartisipasi dalam penyelesaian konflik. Dengan memungkinkan semua pemangku kepentingan untuk berpartisipasi dan berkontribusi dalam memecahkan masalah, organisasi dapat menumbuhkan rasa kepemilikan yang lebih besar dan mendorong penerimaan.
- e. Fleksibilitas dan kolaborasi : Kunci dari manajemen konflik yang efektif terletak pada kemampuan untuk fleksibel dalam menemukan jalan keluar yang menguntungkan semua individu yang terlibat. Dengan membangun budaya kolaborasi dan menciptakan kesepakatan yang saling menguntungkan, hubungan antara individu dan kelompok dalam organisasi dapat diperkuat (Sari & Asmendri, 2020).
- f. Evaluasi dan refleksi pasca-konflik: Setelah menyelesaikan konflik, penting bagi organisasi untuk mengevaluasi dan merefleksikan proses penyelesaian konflik mereka. Evaluasi pasca konflik memungkinkan lembaga pendidikan mengevaluasi pendekatan yang digunakan, mengidentifikasi aspek-aspek yang memerlukan perbaikan dan menerapkan strategi yang lebih baik di masa depan (Putri, 2019).

Dengan mematuhi prinsip-prinsip tersebut, organisasi dapat membangun pendekatan manajemen konflik yang berkelanjutan dan memastikan bahwa konflik ditangani dengan pendekatan yang positif dan menguntungkan bagi semua individu yang terlibat.

4. KESIMPULAN

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut: **Pertama**, definisi konflik adalah sebuah kondisi yang muncul ketika terdapat perbedaan pendapat atau pandangan antara individu, kelompok, atau organisasi. Yang mana konflik tidak dapat kita hindari namun bisa kita kontrol supaya konflik tersebut tidak menjadi masalah bagi organisasi. **Kedua**, definisi manajemen konflik merupakan tindakan konstruktif yang direncanakan untuk mengelola situasi yang seharusnya tidak terjadi antara individu yang terlibat dalam konflik di organisasi. Dengan dilakukannya manajemen konflik yang baik memiliki tujuan yang baik bagi organisasi. **Ketiga**, konflik merupakan hal yang wajar terjadi, sehingga diperlukan pengelolaan yang sistematis agar bisa memberikan dampak positif. Dalam hal ini diperlukan mengelola konflik secara efektif, namun banyak upaya dan proses yang tidak sederhana dilakukan. Manajemen konflik mencakup setidaknya tiga tahapan utama yakni analisis perencanaan konflik, penilaian konflik dan pemecahan konflik. **Keempat**, terdapat beberapa prinsip dalam manajemen konflik agar tidak menimbulkan masalah yang lebih serius. Prinsip tersebut yakni pendekatan proaktif, transparansi dan komunikasi terbuka, empati dan pengertian, keterlibatan dan partisipasi, fleksibilitas dan kolaborasi & evaluasi dan refleksi pasca-konflik.

REFERENSI

- Della Asmarani, Ismawati, I., Budi Susanto, & Mu' Alimin. (2022). Implementasi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Sekolah Di Mas Masyithah Jember. *Jurnal Riset Rumpun Agama Dan Filsafat*, 1(2), 74–82. <https://doi.org/10.55606/jurrafi.v1i2.491>
- Fadillah, Z. I. (2024). *Manajemen Konflik Pada Lembaga Pendidikan*. 2(2), 42–49.
- Habibatullah, S., Darmiyanti, A., & Aisyah, D. S. (2021). Potensi Bahasa Anak Usia Dini 5-6 Tahun Melalui Metode Bercerita. *PAUD Lectura: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(02), 1–7. <https://doi.org/10.31849/paud-lectura.v4i02.5315>
- Hakiki, M. S., & Anggraini, D. A. (2022). *Studi Literatur Kepemimpinan, Konflik dan Manajemen Konflik*. 1(2), 121–131.

- Johar, R. D. P., & Sulfinadia, H. (2020). *Manajemen Konflik Sebagai Upaya Mempertahankan Keutuhan Rumah Tangga*. 11(1), 34–48.
- Nur Afifah, Fikri Khoirunnisa, M.Andreyanto, Sari Helmalia Putri, & Mu' Alimin. (2022). Upaya Penyelesaian Konflik Siswa-Siswi Yang Terintegrasi Antara Pondok Dan Madrasah Di Smp Plus Miftahul Ulum Kalisat Jember. *Religion : Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya*, 1(6), 29–36. <https://doi.org/10.55606/religion.v1i6.19>
- Sari, M., & Asmendri, A. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Natural Science*, 6(1), 41–53. <https://doi.org/10.15548/nsc.v6i1.1555>
- Sudarmanto, E., Sari Purnama, D., & Tjahjana, D. (2021). *Manajemen Konflik* (1st ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Tanur, D. (2023). *Manajemen Konflik dan Upaya Penanganan Konflik dalam Organisasi Pendidikan di Sekolah*. 2(3), 226–237.
- Wardana, A. K., Aulia, M. F. R., & Suharyat, Y. (2024). Manajemen Konflik. *Nusra: Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 95–102. <https://doi.org/10.55681/nusra.v5i1.1856>
- Wilda Rif'ah Fauziyah, Naila Wulandari, Cinta Ayu Dewi Alawiyah, Dadang Sutrisna, & Mu'alimin Mu'alimin. (2022). Manajemen Konflik Interpersonal Di Smp Plus Miftahulul Ulum Kalisat Jember. *Religion : Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya*, 1(6), 50–64. <https://doi.org/10.55606/religion.v1i6.23>
- Kasim, Maryam, Herson Anwar, and Lian G Oyata. "MANAJEMEN KONFLIK DALAM PERSPEKTIF AL-QUR'AN DAN HADIS," no. 2 (2019).
- Murnie Ma'ruuffah, Febi Catur Wulandari, Kholifah Miftahul Jannah, and Mu'alimin Mu'alimin. "Literatur Review: "Teori Manajemen Konflik Dalam Konteks Beragam: Studi Multi-Kasus Tentang Strategi, Gaya Komunikasi, Dan Dampaknya Pada Kinerja Dan Pendidikan"." *JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI (JRIME)* 2, no. 1 (November 22, 2023): 318–28. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v2i1.1154>.
- Nasrudin, Achmad Hasan, Firda Fitrotul Unsa, Firda Nur Aini, Imron Arifin, and Maulana Amirul Adha. "Manajemen Konflik dan Cara Penanganan Konflik Dalam Organisasi Sekolah." *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 1 (February 27, 2021): 1–18. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v9i1.1888>.
- Putri Arroyyani, Rika NurHalimatus Sholekhah, Novi Aifah Risqiyah, and Mu'alimin Mu'alimin. "Literature Review: Dinamika Konflik Dalam Organisasi." *Student Scientific Creativity Journal* 1, no. 6 (November 16, 2023): 392–401. <https://doi.org/10.55606/sscj-amik.v1i6.2397>.
- Sarah Sania Al Quds, Syaiful Arif, Ahmad Hafi Iroqi, and Mu'alimin. "LITERATURE REVIEW BENTUK-BENTUK KONFLIK DALAM ORGANISASI." *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi (JIMEA)* 1, no. 1 (November 17, 2023): 8–17. <https://doi.org/10.62017/jimea.v1i1.81>.

- Anwar, Khoirul. “URGENSI PENERAPAN MANAJEMEN KONFLIK DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN.” *Al-Fikri: Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam* 1, no. 2 (August 29, 2018): 31. <https://doi.org/10.30659/jspi.v1i2.3206>.
- Defano Tanur, Marsya Nisa Razita, and Ona Rangratu. “Manajemen Konflik dan Upaya Penanganan Konflik dalam Organisasi Pendidikan di Sekolah.” *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan dan Bahasa* 2, no. 3 (June 17, 2023): 225–37. <https://doi.org/10.58192/insdun.v2i3.1039>.
- Huriyah, Lilik, et al. Urgensi Manajemen Konflik Dalam Konteks Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Dirasat Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam* 9.2 (2023) 114-125.,” n.d.
- Suncaka, Eko. “Manajemen Konflik di Sekolah” 05, no. 04 (n.d.). <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2597>.
- Putri, A. (2019). Evaluasi Pasca Konflik dalam Pendidikan sebagai Upaya Peningkatan Manajemen Konflik. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan*, 17(1), 95–108.
- Sari, L., & Ramadhani, F. (2020). Kolaborasi sebagai Strategi Manajemen Konflik di Sekolah. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 22(4), 233–245.
- Solehudin, Moh. Anwar, Meizi Fahrizal, & Anugriaty Indah. (2023). Manajemen Konflik Organisasi. In *Manajemen Konflik Organisasi* (pp. 10–12). Cendikia Mulia Mandiri.
- Sugiyono. (2021). Model Manajemen Konflik dalam Pendidikan: Kajian Kasus di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 25(3), 178–189.