



Conflict Management in The Implementation of Education in Schools

Inda Ristia Tetri^{a*} Rita Alawiyah^b

^aProgram Studi Pendidikan Agama Islam, Fakultas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia.

^bProgram Studi Magister Pendidikan IPA, Pascasarjana Universitas Mataram, Indonesia.

Article Info

Received: June 2, 2025
Revised: June 10, 2025
Accepted: June 20, 2025
Published: June 30, 2025

© 2025 The Authors. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 5.0 International License.

Abstract

Conflict management is a strategic process to resolve disputes by addressing differences in values, goals, needs, and interests between individuals or groups. This study examines the concept of conflict management, including its types, sources, forms, and resolution strategies. The research was conducted using a literature study method, with data collected from various scholarly sources such as Google Scholar, ScienceDirect, DOAJ, and other academic databases. The analysis involved reviewing relevant journals, articles, and books to provide a comprehensive understanding of the topic. The findings indicate that conflict is an inevitable aspect of human interaction, occurring in various contexts such as families, organizations, schools, and even within individuals themselves. It is often rooted in value differences, goal misalignment, and cultural or social disparities. The study concludes that effective conflict management is essential for fostering harmony and achieving shared goals. Future research should explore practical implementations of conflict resolution strategies in specific social and organizational settings.

Keywords: Conflict management, Education, Resolution of conflict, Educational management, Management misalignment.

*Corresponding Author:

Inda Ristia Tetri, Program Studi Pendidikan Agama Islam, Fakultas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia;
e-mail: indaristiatetri123@gmail.com

Pendahuluan

Perkembangan teknologi dan dinamika sosial budaya yang pesat telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk dalam kehidupan berkelompok (Rabbani & Najicha, 2023). Salah satu bentuk kehidupan berkelompok yang menonjol adalah organisasi, yang dalam konteks pendidikan terwujud dalam bentuk sekolah atau madrasah (Panuntun, 2020). Sekolah sebagai organisasi sosial sekaligus lembaga pendidikan dituntut untuk terus beradaptasi dengan

perkembangan zaman melalui penguatan aspek teknologi, ilmu pengetahuan, dan manajemen kelembagaan (Japar, 2023). Dalam konteks ini, sekolah tidak hanya menjadi tempat transfer ilmu, tetapi juga sebagai tempat pengembangan nilai-nilai sosial seperti ukhuwah dan kolaborasi antar individu (Nasution, 2010).

Namun demikian, semakin kompleksnya tantangan zaman akibat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi juga berdampak pada meningkatnya problematika dalam dunia Pendidikan (Mulyani & Hafiza, 2021). Salah satu

aspek penting yang muncul sebagai dampak dari kompleksitas tersebut adalah manajemen konflik. Konflik dalam lembaga pendidikan sering kali tidak dapat dihindari, mengingat keberagaman karakter, kepentingan, dan latar belakang individu yang terlibat di dalamnya (Rinjani, et al., 2024). Oleh karena itu, pengelolaan konflik menjadi krusial agar dinamika internal lembaga tetap berjalan harmonis dan tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal (Murni, 2018).

Dalam ilmu manajemen pendidikan, konflik merupakan salah satu kajian penting yang relevan dengan dinamika keseharian pengelolaan lembaga pendidikan. Perbedaan visi, misi, orientasi, hingga gaya kepemimpinan di antara individu atau kelompok dalam lembaga pendidikan sering kali menjadi pemicu konflik (Efferi, 2023). Dinamika tersebut merupakan sesuatu yang wajar, namun jika tidak dikelola dengan baik akan berdampak negatif pada kualitas kinerja lembaga. Sejalan dengan pendapat Efferi (2013), konflik tidak selalu bersifat destruktif; apabila dikelola secara strategis justru dapat menjadi momentum untuk perbaikan dan pengembangan lembaga pendidikan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya manajemen konflik dalam konteks organisasi pendidikan. Studi oleh Pratiwi (2019) menekankan pentingnya pemahaman sumber konflik untuk menetapkan strategi penyelesaiannya secara efektif. Sementara itu, Haris & Mustofa (2020) menunjukkan bahwa pola komunikasi yang terbuka dan kepemimpinan partisipatif dapat mereduksi eskalasi konflik di lingkungan sekolah. Penelitian lainnya oleh Lestari (2021) dan Nugroho (2022) menggarisbawahi perlunya pelatihan manajemen konflik bagi kepala sekolah sebagai bagian dari peningkatan kompetensi manajerial. Namun demikian, kajian yang secara khusus mengkaji peran strategis manajemen konflik sebagai bagian dari sistem manajemen pendidikan yang komprehensif masih belum banyak ditemukan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan secara komprehensif konsep manajemen konflik, jenis-jenis konflik, sumber konflik, bentuk konflik, serta strategi resolusi konflik yang relevan dalam konteks lembaga pendidikan.

Metode

Metode yang digunakan dalam menyusun artikel ini yakni metode studi literatur. Sumber-sumber yang digunakan diakses dari internet seperti google scholar, elmerd, sainsdirect, doaj dan sejenisnya. Didalam nya ditemukan berbagai jurnal, artikel karya ilmiah dan sejenisnya baik nasional maupun internasional yang relevan dengan tema pembahasan yakni mengenai “Pengelolaan Konflik dalam Administrasi Pembelajaran: Strategi Efektif untuk Menciptakan Lingkungan Belajar yang Harmonis”. Dalam studi literatur ini, menganalisis, menelaah dan melihat dari berbagai jurnal, artikel dan juga buku untuk memperoleh informasi yang sesuai dengan topik pembahasan. Kemudian penulis mengutip beberapa sumber-sumber yang relevan agar menjadi sebuah penelitian yang utuh.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan bahwasanya dalam mengelola suatu lembaga tidak dapat dipungkiri bahwasanya dalam suatu perkumpulan manusia atau biasa disebut dengan organisasi pasti terdapat suatu problematika ataupun persoalan-persoalan yang dapat menyebabkan organisasi atau lembaga tersebut mengalami suatu konflik baik itu disebabkan oleh faktor eksternal maupun internal. Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi maupun lembaga pendidikan perlu dikelola dengan baik agar mendapatkan titik terang atau solusi sehingga hal tersebut tidak terjadi berulang kali. Tidak dapat dipungkiri bahwasanya penerapan dilapangan (lembaga pendidikan) pada umumnya memiliki beberapa manajemen yang dijalankan seperti manajemen dalam bidang kurikulum, strategi pembelajaran, sarana dan prasarana, administrasi, konflik dan masih banyak lagi bentuk manajemen yang ada dalam lembaga pendidikan.

Salah satu manajemen yang perlu dan sangat penting dalam lembaga pendidikan yakni manajemen konflik. Mengapa demikian? Agar setiap terjadi permasalahan ataupun persoalan-persoalan baik yang bersifat internal maupun eksternal dapat dimanaje dengan baik, dapat diselesaikan sesuai dengan beberapa tahapan yang dimana penyelesaian tersebut merupakan strategi efektif yang digunakan untuk menangani

setiap konflik yang terjadi. Penyelesaian konflik dapat dilakukan melalui beberapa cara. Cara yang paling lazim atau sering kali digunakan yakni dengan cara bermusyawarah atau merundingkan secara bersama-sama permasalahan yang terjadi sehingga dapat menemukan solusi yang tepat sesuai dengan keputusan bersama.

Berkaitan dengan tema yang telah kami bahas dalam artikel ini, terdapat beberapa penelitian yang relevan digunakan sebagai landasan tema yang sama dan dapat menguatkan penelitian kami sekaligus menjadi bahan evaluasi bagi penelitian yang sebelumnya, adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian saat ini akan dijelaskan sebagai berikut:

Jurnal yang ditulis oleh Tricia S. Jones, Ph.D dengan judul “School Conflict Management: Evaluating Your Conflict Resolution Education Program”. Dalam jurnal tersebut membahas mengenai resolusi dan manajemen konflik merupakan program award yang diberikan kepada sekolah dasar, menengah, dan tinggi diseluruh sekolah Ohio. Program award mencakup pelatihan, sumber daya dan pendanaan. Tujuan utama dari inisiatifnya ini adalah untuk meningkatkan iklim sekolah dengan mengurangi hambatan dalam proses belajar mengajar dan dengan demikian meningkatkan akademik prestasi setiap sekolah yang menerima award mengirimkan staf terpilih ke lokakarya pelatihan komprehensif dan menerima dukungan teknis tindak lanjut untuk membantu perancangan program, implementasi dan evaluasi (Jones, 2001).

Sedangkan menurut Ramazan Ertruk dalam penelitiannya yang berjudul “Conflict in Schools: A Qualitative Study”. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pendekatan ini dilakukan dengan tujuan untuk menyelidiki penyebab konflik disekolah, jenis konflik, dampak konflik dan metode yang digunakan untuk menyelesaikan konflik. Konflik tingkat menengah di sekolah akan membuahkan hasil positif dari segi individu dan aspek organisasi. hal tersebut dapat meningkatkan efektivitas sekolah dan meringankan dampak serta konsekuensi konflik yang terjadi pada sekolah tersebut. Namun sejak meningkatnya tingkat konflik dapat menimbulkan dampak negatif pada individu, interpersonal dan organisasi. Hasil yang seharusnya dimiliki oleh guru dan

administrator sekolah. Di sekolah terdapat pengetahuan luas tentang konflik dan keterampilan manajemen konflik yang baik. Selain itu, salah satu bagian terpenting dalam penelitian ini adalah mengungkapkan beberapa elemen yang seperti komunikasi yang efektif, pemenuhan tugas dan tanggung jawab tepat waktu, kesesuaian organisasi, perilaku guru dan administrator sesuai dengan aturan profesional etika dan etika bisnis kerja sama tim dan kerja sama di sekolah yang tidak mempunyai konflik (Ertruk, 2022).

Kemudian jurnal yang berjudul “The Impact of Tactical Skills in Promoting Harmonious Learning Environment among Undergraduate Students” yang ditulis oleh Moses Adeleke Adeoye, Rasheedat Modupe Oladimeji, Joshua Durotoye Jolaoye, Kamoru Abidoye Tiamiyu, Abdulrazak Mohammed. Penelitian ini mengacu pada strategi komunikasi dan penyelesaian konflik yang efektif serta dapat digunakan untuk mengatasi situasi sulit dengan tenang dan penuh rasa hormat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak keterampilan taktis dalam mempromosikan lingkungan belajar yang harmonis dikalangan mahasiswa sarjana (Adeoye et al., 2023).

Jurnal yang ditulis oleh Rahayu Larasti dan Setya Raharja “Conflict Management in Improving Schools Effectiveness” dalam jurnal ini dibuat untuk menggambarkan dan menjelaskan penerapan manajemen konflik dalam meningkatkan efektivitas sekolah. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan kepustakaan. Temuan dalam penelitian ini adalah konflik tidak selalu memberikan dampak negatif terhadap kehidupan sekolah. Ada beberapa strategi yang digunakan dalam menyelesaikan konflik di sekolah. Penerapan manajemen konflik di sekolah pada akhirnya akan meningkatkan keharmonisan hubungan antar warga sekolah dan meningkatkan efektivitas sekolah sehingga tepat dan efektif dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Larasti & Raharja, 2020).

1. Konsep Manajemen Konflik

Istilah konflik berasal dari bahasa Inggris yaitu “conflict” pertentangan. Definisi konflik merujuk kepada pendekatan organisasi dikemukakan oleh beberapa ahli antara lain sebagai berikut. Wahab (2008) menuliskan pendapat Luthans bahwa konflik diartikan sebagai tidak terpenuhinya persyaratan yang berkaitan dengan tujuan

yang telah ditentukan antara anggota kelompok organisasi.

Winardi (2004) menyatakan bahwa konflik adalah perselisihan opini antara individu atau sekelompok orang ataupun juga organisasi-organisasi. Sedarmayanti (2000) menjelaskan bahwa konflik ialah suatu usaha yang dilakukan seseorang atau kelompok untuk mencapai keinginan, kebutuhan, gagasan, kepentingan akan tetapi dalam suatu kelompok tersebut pasti memiliki perbedaan pendapat atau pendapat yang bertentangan mengenai tujuan, nilai, pikiran dan perasaan (Zulkarnain, 2023).

Kiniciki dan Kretiner memaknai bahwa konflik yakni proses dimana satu pihak berpendapat bahwa keinginan, kebutuhan dan kepentingannya disanggah atau dari segi negatif dipengaruhi oleh orang lain. Sedangkan Indrawijaya mengemukakan bahwa konflik adalah keanekaragaman bentuk hubungan antar kelompok satu dengan kelompok lain yang bertentangan baik terlihat jelas secara maupun tersembunyi (Nasution, 2010).

Konflik merupakan pertentangan antara dua balah pihak yang diidentifikasi dengan menampakkan permusuhan secara terbuka atau secara sengaja serta mengusik pencapaian yang dituju lawannya pendapat ini menurut Schnlid dan Scochan yang dikutip dari Kenneth dan Yuki (Kreitner & Kiniciki, 2005).

Konflik merupakan suatu kenyataan unik serta tidak dapat dipisahkan dari kehidupan sekelompok orang atau individu dan selalu menyertai semua aspek kehidupan manusia. Konflik merupakan satu kata yang mengandung banyak pengertian, terdapat pengertian secara negatif, positif dan netral. Pengertian konflik dalam arti negatif dihubungkan dengan sifat-sifat kekerasan, perusakan, penghancuran, huru-hara dan lain sebagainya. Sedangkan dalam pengertian positif konflik dikaitkan dengan fenomena petualangan, tantangan, hal-hal baru, inovasi, pembersihan, pembenahan, pemurnian, pembaharuan, penenrangan batin, kreasi, pertumbuhan, perkembangan, rasionalitas, mawas diri, perubahan, dan seterusnya.

Kemudian dalam pengertian netral, konflik dimaknai sebagai keanekaragaman individu dengan sifat-sifat yang berbeda serta tujuan dan kepentingan hidup yang berbeda

juga. Dengan demikian, dari beberapa definisi di atas dapat diambil pengertian secara umum bahwasanya konflik merupakan dampak dari ketidakcocokan antara satu pihak dengan pihak yang lain atau antara kelompok satu dengan kelompok yang lain dalam hal mencapai keinginan dan memenuhi kepentingan masing-masing (Saranani, 2015).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa konflik dilatarbelakangi sebab adanya ketidaksesuaian atau perselisihan dalam hal nilai, tujuan, status dan budaya serta adat istiadat (Zulkarnain, 2023).

Fenomena yang sering terjadi dalam perkumpulan manusia atau biasa disebut dengan organisasi atau lembaga-lembaga tertentu tidak dapat dihindarkan dari suatu hal yang disebut dengan konflik. Terjadinya konflik dalam sebuah organisasi merupakan suatu hal yang tidak bisa dihindari dan merupakan kelumrahan bagi organisasi tersebut. Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi dapat menghamabat pencapaian tujuan organisasi.

Dalam hal ini diperlukannya pengelolaan atau manajemen konflik yang baik dan benar. Menurut beberapa ahli yang melakukan penelitian dibidang manajemen konflik mengatakan bahwa manajemen konflik merupakan suatu kerangka kerja yang digunakan untuk memahami dan mengelola konflik antara individu atau kelompok dengan beberapa pemecahan gaya konflik antara lain: Penyelesaian kolaboratif, kompromi, menghindari (avoiding), bersaing dan akomodasi pendapat ini menurut Kenneth Thomas dan Raph Killman (Thomas and Killman, 1978).

Sumber-sumber yang digunakan dalam menyelesaikan suatu konflik yakni sumber organisasi, sumber daya manusia, sumber daya finansial, dan sumber daya teknologi. Beberapa sumber tersebut digunakan untuk menyelesaikan suatu konflik bukan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, manajemen konflik harus dilakukan secara teratur dan sistematis agar dapat mencapai suatu hal yang dituju. Berikut adalah beberapa tujuan dari manajemen konflik:

- a. Memahami orang lain dan menghormati orang lain

Dalam sebuah organisasi seorang anggota tidak dapat melaksanakan tugasnya jika ia dibiarkan bekerja sendiri, tanpa dibarengi dengan rekan kerja lainnya. Seseorang dalam berorganisasi harus membangun hubungan yang baik sesama rekan kerjanya dimulai dari membangun komunikasi yang baik, memahami beragam macam karakteristik rekan kerjanya yang memiliki banyak perbedaan seperti agama, suku, bahasa, pribadi, perilaku, pola pikir, dan lain sebagainya. Manajemen konflik harus selalu mendapatkan arahan agar pihak-pihak yang terlibat konflik memahami dan mengerti keragaman karakteristik yang terdapat dalam organisasi tersebut. Jika tidak dipahami dengan baik maka akan sering terjadi konflik yang berulang kali jika tidak dikelola dengan baik.

b. Menciptakan prosedur dan mekanisme penyelesaian konflik

Berbagai konflik yang dihadapi dapat menjadikan organisasi lebih mapan karena telah belajar dari problematika-problematika yang telah terjadi. Dari pembelajaran tersebut, maka dapat dikembangkan prosedur dan mekanisme penyelesaian konflik, jika prosedur dan mekanisme dapat efektif dalam menyelesaikan konflik secara berulang-ulang, hal tersebut akan menjadi norma budaya dalam organisasi. Jika tidak dikelola dengan baik, maka konflik konstruktif menjadi konflik destruktif.

c. Memfasilitasi pelaksanaan kegiatan melalui peran serta, pemahaman bersama dan kerjasama

Organisasi merupakan sistem sosial yang terdiri atas subsistem-subsistem seperti unit-unit kerja, eselon, tim kerja, serta fungsi dan peran. Dalam subsistem tersebut berisi sumber daya manusia. Seluruh subsistem dan para anggotanya harus saling bekerja sama, saling mendukung dan saling menolong untuk mencapai tujuan organisasi. Konflik harus mewujudkan dan mengooptasi *pygmalion-effect* bagi anggota organisasi. Mengooptasi ialah mengajak anggota organisasi dalam perancangan

dan pelaksanaan, serta mengevaluasi kegiatan organisasi. *Pygmalion-effect* yakni mendorong para anggota organisasi untuk memiliki kebesaran hati bahwa mereka memiliki kemampuan dan kompetensi untuk ikut serta dalam mewujudkan tujuan dan kepentingan organisasi (Fitratullah, 2014).

2. Jenis-Jenis Konflik

Menurut James A.F Stoner dan Charles Wankel dalam Wirawan membagi jenis-jenis konflik menjadi 5 yaitu:

a. Konflik Intrapersonal adalah konflik seseorang dengan dirinya sendiri. Konflik intrapersonal ini biasanya muncul pada saat seseorang memiliki dua keinginan sekaligus, dan tidak dapat dipenuhi secara bersamaan.

b. Konflik interpersonal dapat diartikan sebagai konflik antara dua orang karena kepentingan atau keinginan yang bertentangan. Kondisi ini sering terjadi ketika dua orang mempunyai status, jabatan, bidang pekerjaan dan lain-lain. Dalam sebuah organisasi sangat penting adanya dinamika konflik interpersonal, karena hal tersebut merupakan pendorong agar organisasi tersebut berjalan dengan baik. Disamping itu, konflik jenis interpersonal ini melibatkan peran ganda anggota organisasi, yang dapat mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi (Yanto, 2022).

Konflik interpersonal di sekolah merupakan problematika yang sangat familiar dan bahkan dari segala aspek memiliki peluang yang sama untuk terjadinya konflik interpersonal. Peluang kemungkinan terjadinya konflik interpersonal di sekolah yakni melibatkan siswa dan siswa, siswa dan pihak luar, siswa dan guru, siswa dan pegawai, siswa dan kepala sekolah, guru dan orang tua, guru dan pegawai, guru dan guru, dan kepala sekolah dan guru atau pegawai. Terjadinya konflik interpersonal disekolah dikarenakan beberapa faktor yaitu perasaan tersinggung, merasa diri hebat, merasa diri lebih tinggi, cemburu, perbedaan pendapat, perbedaan pemahaman, ego yang tinggi, ungkapan kata yang kasar/kotor, masalah dari dalam dibawa keluar lingkungan sekolah, masalah dari

luar dibawa ke dalam lingkungan sekolah, terlambat mengembalikan buku perpustakaan, terlambat membayar utang SPP/komite, ketidakjujuran siswa mengambil buku di perpustakaan, guru mengajar siswa tidak mengerti, guru memberikan penjelasan yang tidak benar, guru tidak menguasai materi pelajaran, materi ajar tidak lengkap, siswa melanggar tata tertib sekolah, siswa lalai mengerjakan tugas, siswa tidak memiliki motivasi belajar, ketidakhadiran siswa dalam proses pembelajaran, ketidakjujuran siswa ketika ditanya oleh guru, sikap ketika ditanya oleh guru, sikap ketidaksenangan guru terhadap siswa, perbuatan siswa dilihat oleh kepala sekolah seperti terlambat masuk sekolah, merusak pintu, dan mencoret tembok sekolah, bentuk sanksi yang memberatkan siswa, beban belajar yang memberatkan siswa, ketidakberhasilan siswa dalam pembelajaran, adanya perasaan tidak suka dalam pergaulan, kecemburuan mengenai besarnya honor yang diterima, keterbatasan buku perpustakaan khususnya pegangan siswa dan buku penunjang pembelajaran, keterlambatan membayar gaji, honor dan ketunjangan kesejahteraan, ketidakpuasan terhadap kebijakan atau keputusan kepala sekolah, ketidakberesan penyelesaian tugas di kantor, dan keterlambatan memasukkan RPP, silabus dan materi ajar kepada kepala sekolah (Muslim, 2014).

- c. Konflik Intragroup merupakan konflik yang terjadi dalam sebuah kelompok kecil atau bisa jadi terjadi antara individu yang berada dalam kelompok tersebut, seperti anggota dalam sebuah organisasi, atau konflik yang terjadi dalam kelas bahkan keluarga dan kelompok kerja (Pratama dkk, 2022). Konflik Intragroup ialah konflik yang terjadi antar anggota dalam satu group dalam satu kelompok. Dalam setiap kelompok dapat mengalami konflik baik secara substansif ataupun efektif. Konflik substansif dalam Konflik Intragroup, yaitu konflik antar anggota dalam satu group, konflik substantif terjadi karena adanya latar belakang keahlian yang berbeda, ketika anggota dari satu komite memiliki

perbedaan kesimpulan dari data yang sama. Sementara itu konflik efektif terjadi dikarenakan respon emosional terhadap kondisi atau peristiwa tertentu. Contoh konflik intragroup misalnya konflik yang terjadi pada beberapa guru dalam musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) (Efferi, 2013).

- d. Konflik Intergroup sering terjadi karena adanya saling ketergantungan, perbedaan pandangan terhadap suatu persoalan, perbedaan tujuan dan meningkatnya tuntutan akan keahlian. Misalnya konflik antar kelompok guru kesenian dengan kelompok guru matematika. Kelompok guru kesenian memandang bahwa untuk membelajarkan lagu tertentu dan melatih pernafasan perlu di suarakan dengan keras, sementara kelompok guru matematika merasa terganggu, karena peserta didiknya tidak konsentrasi belajar. Konflik intergroup guru dapat juga terjadi sebab perbedaan atau perselisihan umur atau berdasarkan kesenioran seseorang, idealisme, kebutuhan, kepentingan, afiliasi politik, dan lain sebagainya berdasarkan dari masing-masing kelompok guru (Zulkarnain, 2023).
- e. Konflik intraorganisasi, yaitu konflik yang terjadi antar bagian dalam suatu organisasi. Misalnya konflik antara bidang kurikulum dengan bidang kesiswaan. Konflik intraorganisasi meliputi empat sub jenis, yaitu: (1) konflik vertikal, yang terjadi antara pimpinan dan bawahan yang tidak sependapat tentang cara terbaik untuk menyelesaikan sesuatu. Misalnya antara kepala sekolah dengan guru; (2) konflik horizontal, yang terjadi antara karyawan atau departemen yang memiliki hirarki yang sama dalam organisasi, misalnya konflik antar guru; (3) konflik lini-staf, yang sering terjadi karena adanya perbedaan persepsi tentang keterlibatan staf dalam proses pengambilan keputusan oleh manager lini. Misalnya konflik antara kepala sekolah dengan tenaga administrasi; (4) konflik peran, yang terjadi karena seseorang mempunyai lebih dari satu peran. Misalnya kepala sekolah menjabat sebagai ketua dewan pendidikan.

Konflik yang terjadi dalam organisasi dapat memberikan kondisi buruk dalam organisasi tersebut. Beberapa hal yang dapat memberikan atau membuat buruk kondisi dalam suatu organisasi yakni yang pertama, minimnya partisipasi dalam pengambilan keputusan hal ini berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh de Vries dkk (Vries dkk, 2012).

3. Sumber-sumber konflik

Konflik dapat bersumber dari berbagai jenis persoalan yang terdapat dalam organisasi tersebut. Davis dan Newstrom mengemukakan bahwa konflik muncul disebabkan oleh *organizational change, personality clashes, different sets of values, threats to status, contrasting perceptions and points of view*. Artinya organisasi yang memiliki semangat dan rasa antusias yang tinggi selalu mengalami perubahan dikarenakan munculnya berbagai macam ide-ide inovatif dari para anggota, dan perubahan yang terjadi merupakan usaha untuk menyesuaikan perkembangan zaman yang saat ini memiliki banyak perkembangan dalam berbagai macam bidang seperti bidang ilmu pengetahuan, teknologi, budaya, seni dan lain sebagainya. Selin itu memiliki upaya untuk meningkatkan pelayanan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Konflik dapat terjadi dikarenakan berbagai macam faktor baik dari dalam organisasi maupun faktor dari luar organisasi. Faktor penyebab terjadinya konflik dari dalam organisasi menurut pendapat Wahyudi yakni diantaranya: keterbatasan sumber daya organisasi, komunikasi kurang baik antar sesama rekan kerja, perbedaan sifat, nilai-nilai dan pandangan, saling ketergantungan tugas, dan sistem penggajian (Nasution, 2010).

Mulyasa berpendapat bahwasanya ada beberapa hal yang menjadi sumber konflik yaitu: perbedaan persepsi, kesalahpahaman, merasa dirugikan dan terlalu sensitif. Sementara itu, ada beberapa hal juga yang dapat menyebabkan munculnya sumber konflik diantaranya: perbedaan latar belakang keluarga, perbedaan latar belakang pendidikan, perbedaan kebiasaan dan perbedaan sikap kepemimpinan (Pratama dkk, 2022).

4. Bentuk Konflik

Omisore menjelaskan konflik memiliki beberapa bentuk yaitu:

- a. Konflik hubungan: konflik ini muncul karena adanya ketidaksesuaian antara pihak satu dengan pihak yang lain. Jika terjadi konflik seperti ini maka akan mengakibatkan kebencian dan emosi kedua belah pihak.
- b. Konflik tugas: konflik ini muncul karena adanya ketidaksepakatan isi tugas dan tujuan kerja.
- c. Proses konflik: konflik ini muncul disebabkan adanya ketidaksepakatan dalam pembagian tugas kerja dan tugas yang akan diselesaikan. Hal ini akan berdampak hasil dari tugas yang akan diselesaikan (Omisore, 2014).

5. Penyelesaian Konflik

Setiap konflik yang terjadi di lingkungan sekolah bukan dilakukan secara sengaja akan tetapi terdapat unsur-unsur yang dapat menyebabkan konflik itu terjadi seperti perbedaan pendapat antar guru, perselisihan yang terjadi antar siswa atau perbedaan pendapat yang terjadi antar sesama guru dalam mengelola kelas. Konflik tersebut terjadi bukan karena suatu kesengajaan melainkan tidak semua warga sekolah atau masyarakat sekitar sekolah dapat menerima dan mendukung setiap hal yang dilakukan atau dibuat oleh pihak sekolah. Berkaitan dengan konflik yang terjadi sebagian besar tidak dilakukan dengan kesengajaan maupun diniatkan secara khusus agar terjadi suatu konflik. Problematika yang terjadi baik itu dari suatu hal yang kecil bahkan hingga pada permasalahan yang besar dengan amarah yang memuncak, memang sangat perlu dilakukan penyelesaian atau penanganan secara mediasi baik diantara pihak korban yang terkena konflik maupun pelaku dari penyebab terjadinya konflik tersebut. Dengan adanya mediasi ini maka akan membuat kedua belah pihak menjadi damai tanpa adanya kekerasan dibalik permasalahan yang terjadi. Dilakukannya mediasi ini diharapkan agar antar warga sekolah ataupun masyarakat sekitar lingkungan sekolah kembali memiliki serta membangun hubungan yang harmonis dan damai (Pratama dkk, 2022).

Menurut Thakore berpendapat mengenai solusi pemecahan dari konflik dalam sebuah organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Mediasi merupakan bentuk paling umum dari penyelesaian konflik. Mediasi ini dilakukan pada kedua belah pihak yang berkonflik agar menemukan titik terang dari permasalahan yang sedang terjadi. Hal ini melibatkan seorang individu untuk menjadi penengah antara kedua belah pihak dan seseorang tersebut tidak memihak kepada siapapun dan dapat membantu dua individu atau kelompok untuk mendapat solusi dari masalah yang dihadapi. Keberhasilan mediasi dapat diukur dari tingkat kepercayaan kedua belah kepada mediator.
- b. Konsiliasi dan Konsultasi yakni solusi konflik yang lebih mengarah kepada kesukarelaan dan solusi ini dianggap kurang efektif dan kurang formal sebab solusi ini merupakan kerelaan dari pihak yang berkonflik.
- c. Meningkatkan sumber daya dikatakan sebagai penyelesaian konflik yang mempunyai rencana kedepan mengenai distribusi sumber daya yang tepat dari pada membuat alokasi waktu terakhir secara berantakan (Thakore, 2013).
Dalam Islam terdapat beberapa strategi dalam menyelesaikan konflik:
 - a. Negosiasi merupakan salah satu bentuk musyawarah yang relevan digunakan untuk mencari solusi dan perbuatan yang harus dilakukan oleh kedua belah pihak yang sedang mengalami konflik.
 - b. Tabayun bersikap kritis, teliti, dan waspada dalam menanggapi dan memberikan suatu informasi. Tabayun merupakan bentuk pemberian kejelasan atas permasalahan yang dihadapi oleh masing-masing pihak yang terlibat dan strategi ini merupakan salah satu cara yang efektif untuk merumuskan solusi secara bersama.
 - c. Musyawarah ialah bentuk strategi yang bersifat memberikan kebebasan atau kesempatan bagi pihak yang terlibat konflik agar ikut serta dalam pengambilan keputusan dan memiliki rasa tanggung jawab bersama untuk menyelesaikan konflik tersebut.
 - d. Tahkim adalah bentuk penyelesaian konflik dengan bantuan hukum.
 - e. Islah merupakan salah satu bentuk strategi yang memfokuskan pada proses perdamaian antara kedua belah pihak.

Strategi penyelesaian ini memberikan kesempatan bagi pihak yang terlibat untuk memikirkan jalan terbaik dalam menyelesaikan konflik.

- f. Ancaman merupakan salah satu cara dari berbagai bentuk cara untuk menyelesaikan konflik mengenai masalah kedisiplinan siswa dengan memberikan peringatan atau sanksi kepada siswa yang tidak disiplin. Ancaman merupakan cara yang efektif dan sering kali dianggap berhasil dalam menyelesaikan problematika konflik kedisiplinan siswa, disamping itu perlu diketahui bahwa jika ancaman dilakukan dengan terlalu keras atau tidak wajar maka akan menyebabkan siswa merasa tidak nyaman dan tidak aman saat berada di sekolah.

Negosiasi dapat dilakukan dengan cara membicarakan masalah secara terbuka dan jujur, mencari akar permasalahan, dan mencari solusi yang dapat diterima oleh pihak yang berkonflik. Strategi ini juga dapat dikatakan sebagai proses tawar menawar yang dilakukan dengan jalan berunding untuk mencapai sebuah kesepakatan secara bersama. Strategi ini digunakan dalam lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan dan kesepakatan bersama mengenai tata tertib atau aturan yang ada di sekolah. Namun, tidak semua konflik kedisiplinan siswa dapat ditanggulangi dengan ancaman atau negosiasi. Maka dari itu penting untuk mempertimbangkan dan mengambil langkah-langkah yang tepat sesuai dengan konteks dan kondisi yang dihadapi dalam menyelesaikan konflik kedisiplinan siswa (Yanto, 2022).

Kesimpulan

Konflik merupakan fenomena yang kompleks dan tidak dapat dihindari dalam lingkungan seperti dalam lembaga pendidikan. Konflik dapat muncul dari berbagai macam persoalan baik dari faktor eksternal maupun internal. Penyebab konflik sering kali terjadi salah satunya ialah perbedaan pendapat, nilai dan tujuan antar individu satu dengan individu yang lain. Namun dengan adanya konflik yang terjadi dapat menjadikan peluang untuk pertumbuhan dan perbaikan suatu lembaga pendidikan atau organisasi jika dikelola dengan baik sesuai dengan kiat-kiat penanganan konflik yang telah

dikemukakan oleh beberapa ahli. Maka dari itu, penanganan konflik dapat dilakukan dengan tepat jika sudah benar-benar mengetahui faktor penyebab dari timbulnya konflik tersebut. Tanpa melihat faktor dari timbulnya konflik tersebut maka sia-sialah usaha yang dilakukan untuk penyelesaian suatu konflik. Strategi yang digunakan dalam menghadapi dan menangani konflik adalah fungsi dari manajemen konflik. Manajemen konflik dapat dikatakan efektif jika dapat menjalankan dan menerapkan strategi yang efisien. Terdapat beberapa hal yang menjadi penyebab konflik yaitu adanya perbedaan persepsi, terjadi kesalahpahaman, adanya pihak yang merasa dirugikan, dan terlalu sensitif. Dengan demikian maka diperlukannya strategi yang efektif untuk menyelesaikan konflik, agar hal tersebut tidak terjadi berulang kali.

Ucapan Terimakasih

Peneliti mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua orang yang berkontribusi dalam pengembangan makalah ini. Penelitian ini tidak dapat diselesaikan secara memadai tanpa dukungan, motivasi, dan bantuan dari berbagai sumber. Peneliti menyukai masukan dan kritik yang membangun yang diterima selama proses persiapan artikel, yang membantu meningkatkan hasil akhir. Esai ini bertujuan untuk membantu pembaca dan meningkatkan pemahaman tentang topik yang disajikan.

Daftar Pustaka

- Adeoye, M. A., Oladimeji, R. M., Jolaoye, J. D., & Mohammed, A. (2023). The impact of tactical skills in promoting harmonious learning environment among undergraduate students. *Indonesian Journal of Educational Research and Review*, 6(2). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJERR/article/view/63044>.
- Efferi, A. (2013). Manajemen konflik dalam lembaga pendidikan. *Jurnal Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 1(1), 21–47. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21043/quality.v1i1.189>.
- Ertrurk, R. (2022). Conflict in schools: a qualitative study. *Participatory Educational Research*, 9(1), 251–270. <https://doi.org/https://doi.org/10.17275/per.22.149.1>.
- Fitratullah, M. H. (2014). *Implementasi manajemen konflik dalam menemukan solusi perbedaan pendapat (belajar dari kisah nabi musa dan khidir dalam surat al-kahfi ayat 60-82)*.
- Gerdien de Vries, Karen A. Jhen, B. W. T. (2012). When employees stop talking and start fighting: the detrimental effects of pseudo voice in organizations. *Journal of Business Ethics*, 105(2), 221. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10551-011-0960-4>.
- Japar, M., Hermanto, H., Djunaidi, D., & Sukardjo, M. (2023). Membangun sekolah sebagai organisasi belajar. *Jurnal Basicedu*, 7(1), 698-708. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i1.4238>.
- Jones, T. S. (2001). Scholl conflict management: evaluating your conflict resolution education program. *Journal Departement of Education*, 1–248. <https://www.crededucation.net/resources/evaluatingcrep.pdf>.
- Kenneth Thomas, R. K. (1978). Comparison of four instruments measuring conflict behavior. *Journal of Psychological Reports*, 42(3). <https://doi.org/10.2466/pro.1978.42.3c>.
- Kiniciki, R. K. dan A. (2005). *Organizational behavior (perilaku organisasi)* (cetakan ke). Salemba Empat.
- Larasti, R., & Raharja, S. (2020). Conflict management in improving schools effectiveness. *Journal Conference on Learning Innovation and Quality Education*, 191–197. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200129.025>.
- Pratama, M. A. S., Setiawan, F., Ellyka Andriana, T. M. (2022). Manajemen dalam penanganan konflik dalam lembaga pendidikan. *Jurnal Edukasiana: Jurnal Of Islamic Education*, 1(2), 73–80. <https://doi.org/10.61159/edukasiana.v1i21>

- 6.
- Mulyani, F., & Haliza, N. 2021. Analisis perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dalam pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 3(1), 101-109. <https://www.academia.edu/download/97827538/pdf.pdf>.
- Murni. (2018). Manajemen konflik dalam pendidikan. *Jurnal UIN Ar-Raniry*, 140–170. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/3948>.
- Muslim, A. (2014). Manajemen konflik interpersonal di sekolah. *Jurnal Pedagogy*, 1(1), 17–27. <https://ejournal.undikma.ac.id/index.php/pedagogy/article/view/3055>.
- Nasution, I. (2010). Manajemen konflik di sekolah. *Jurnal Visipena*, 1(1), 45–55. <https://doi.org/10.46244/visipena.v1i1.22>.
- Omisore, B. O. (2014). Organizational conflicts: causes, effects and remedies. *Academic Research and Science*, 3(6), 37–118. <https://knowledgewords.com/index.php/ijarems/article/view/1300>.
- Panuntun, S. (2020). Budaya organisasi pendidikan di indonesia organisasi dalam pendidikan. *Intelegensia: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(2), 98-112. <https://ejournal.unisnu.ac.id/JI/article/view/1487>.
- Rabbani, D. A., & Najicha, F. U. (2023). Pengaruh perkembangan teknologi terhadap kehidupan dan interaksi sosial masyarakat indonesia. *Researchgate. Net*, 10(3), 1-13. https://www.researchgate.net/profile/Dana-Rabbani/publication/375525102_Pengaruh_Perkembangan_Teknologi_terhadap_Kehidupan_dan_Interaksi_Sosial_Masyarakat_Indonesia/links/654dcc8dce88b87031d8db65/Pengaruh-Perkembangan-Teknologi-terhadap-Kehidupan-dan-Interaksi-Sosial-Masyarakat-Indonesia.pdf.
- Rinjani, A. Q., Sariasih, Y., & Haryanti, S. (2024). Manajemen konflik dan implementasinya dalam proses pembelajaran. *Jurnal BELAINDIKA (Pembelajaran dan Inovasi Pendidikan)*, 6(3), 298-311. <https://doi.org/10.52005/belaindika.v6i3.214>.
- Saranani, F. (2015). Role conflict and stress effect on the performance of employess working in public works departement. *Engineering and Science*, 4(6), 1–10. <https://www.researchgate.net/profile/Oezguer-Oenday/post/Anyone-suggest-me-a-topic-for-my-research-regarding-organizational-stress/attachment/5e777e573843b0047b36be5f/AS%3A871903623409665%401584889431287/download/A046101010.pdf>.
- Thakore, D. (2013). Conflict and conflict management. *Business and Management*, 8(6), 7–16. <https://www.academia.edu/download/108423321/487x-0860716.pdf>.
- Yanto, M. (2022). Manajemen konflik dalam menyelesaikan kedisiplinan siswa sekolah menengah pertama. *Jurnal Konseling Dan Pendiidkan*, 10(4), 687–698. <https://doi.org/10.29210/195200>.