Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Upaya Penyelesaian Masalah Pada Lembaga Pendidikan

Azwardi¹, Amaluddin Tanjung², Amelia³, Lola Amalia Sibarani⁴, Tri Suci Apriani⁵
^{1,2,3,4,5} UIN Sumatera Utara

e-mail: amaluddintanjung@gmail.com¹, ameliavegaazzahra@gmail.com²,
sibaraniola@gmail.com³, trisuci.apriani03@gmail.com⁴

Abstrak

Manajemen konflik yang efektif merupakan bagian penting dalam upaya penyelesaian masalah pada lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap pengaruh manajemen konflik terhadap upaya penyelesaian masalah di lembaga pendidikan, dengan fokus pada analisis komprehensif mekanisme resolusi konflik dan dampaknya terhadap kinerja. Metode yang digunakan dalam menyusun penelitian ini yakni metode studi literatur. Studi literatur diambil dari beberapa sumber seperti artikel karya ilmiah, internet, dan juga buku-buku. Bahan yang dipelajari berasal dari buku dan artikel jurnal nasional dan internasional yang relevan dengan tema pembahasan yakni Manajemen Konflik dalam Lembaga Pendidikan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kualitas manajemen konflik memiliki korelasi signifikan dengan efektivitas penyelesaian masalah.

Kata kunci: *Manajemen Konflik, Lembaga Pendidikan.*

Abstract

Effective conflict management is an important part of problem solving efforts in educational institutions. This research aims to determine the influence of conflict management on problem solving efforts in educational institutions, with a focus on a comprehensive analysis of conflict resolution mechanisms and their impact on performance. The method used in compiling this research is the literature study method. Literature studies are taken from several sources such as scientific articles, the internet, and also documentation books. The material studied comes from books and national and international journal articles that are relevant to the discussion theme, namely Conflict Management in Educational Institutions. The research results reveal that the quality of conflict management has a significant correlation with the effectiveness of problem solving.

Keywords: *Conflict Management, Educational Institutions.*

PENDAHULUAN

Manajemen konflik sebagai sebuah proses pihak yang terlibat konflik atau pihak yang dapat menyusun strategi konflik dan menggunakannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan jalan keluar permasalahan yang diinginkan. Konflik merupakan salah satu dasar dari sebuah kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik dan sikap yang berbeda. Konflik akan selalu terjadi didunia seperti halnya terjadi disosial yang dapat disebut sebagai negara, bangsa, organisasi, perusahaan, sekolah, bahkan sering terjadi juga dalam sosial terkecil yang terdiri dari sebuah keluarga, pertemanan dan konflik pada diri sendiri, pasti sebuah konflik itu akan terjadi. Suatu lembaga pendidikan terdapat seorang pemimpin, manajer, dan administrator bahkan warga sekolah maupun warga luar sekolah merupakan sebuah hal dari manajemen konflik (Muhammad Adi, 2022).

Dalam konteks pendidikan, konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap suasana kerja, hubungan antar individu, dan pada akhirnya mengganggu kualitas pendidikan. Sebaliknya, jika dikelola dengan tepat, konflik dapat menjadi peluang untuk meningkatkan kreativitas, inovasi, dan pengambilan keputusan yang lebih baik (Robbins &

Judge, 2018). Oleh karena itu, memahami dan mengaplikasikan strategi manajemen konflik yang efektif menjadi kebutuhan mendesak bagi para pemimpin pendidikan.

Implementasi manajemen konflik dalam pendidikan dilakukan dengan beberapa pendekatan. Lingkungan suatu organisasi dapat dipandang sebagai suatu keluarga yang keharmonisannya akan tercipta jika tidak ada konflik di antara para anggotanya. Suatu organisasi hampir dapat dipastikan akan menghadapi yang namanya konflik, baik bersifat eksternal maupun internal, dan dapat bersifat positif maupun negatif. Konflik, dapat dikatakan sebagai suatu oposisi atau pertentangan pendapat antara orang-orang, kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi, yang disebabkan oleh adanya berbagai macam-macam perkembangan dan perubahan dalam bidang manajemen, serta menimbulkan perbedaan pendapat, keyakinan dan ide. Dalam pada itu, ketika individu bekerja sama satu sama lain dalam rangka mewujudkan tujuannya, maka wajar seandainya dalam waktu yang cukup lama terjadi perbedaan-perbedaan pendapat di antara mereka. Ibarat piring, banyak yang pecah atau retak, hanya karena bersentuhan dengan piring lainnya. Manfaat diimplementasikan manajemen konflik di sekolah yaitu dimana apabila konflik bersifat negatif dan destruktif dikelola menjadi positif yang dikelola secara bijaksana akan berdampak pada guru yang saling menghormati tidak ada permusuhan atau perbedaan menghambat realisasi kegiatan yang ada di sekolah dasar tujuan pendidikan umum. Adanya artikel ini yaitu bertujuan untuk memahami dan memperluas wawasan pentingnya manajemen konflik terutama di lembaga pendidikan islam, karena memberikan fokus utama terhadap pencapaian visi misi dan tujuan kelenbagaan, menghormati perbedaan dalam suatu kelembagaan, meningkatkan pemikiran yang kreatif, menciptakan mekanisme atau teknis penyelesaian konflik yang lebih efektif, dan dengan adanya manajemen konflik yang dikelola dengan iptimal maka dapat menjadi sebuah arah baru menuju lembaga pendidikan yang baik.

Selain itu manajemen konflik menjadi salah satu faktor yang penting dalam menciptakan lembaga yang produktif. Dalam mendayagunakan sumber daya yang tersedia serta terkelolanya konflik dengan baik hingga terciptanya kinerja anggota lembaga yang bekerja secara optimal, maka lembaga pendidikan perlu dikelola oleh manajer pendidikan yang profesional. Apabila kinerja meningkat, maka produktivitas suatu lembaga juga meningkat. Seorang pemimpin apabila ingin membuat lembaganya maju, perlu memahami faktor apa saja yang membuat timbulnya konflik, baik konflik yang terjadi secara alami maupun konflik yang diciptakan (Ditha. 2014).

Artikel ini bertujuan untuk memberikan gambaran terkait pengaruh manajemen konflik terhadap upaya penyelesaian masalah pada lembaga pendidikan. Dengan demikian, kita dapat mendalami lebih rinci terkait upaya manajemen konflik dalam penyelesaian masalah di lembaga pendidikan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan terkait pengaruh manajemen konflik terhadap upaya penyelesaian masalah pada lembaga pendidikan.

METODE

Metode yang digunakan dalam menyusun penelitian ini yakni metode studi literatur. Studi literatur diambil dari beberapa sumber seperti artikel karya ilmiah, internet, dan juga buku-buku dokumentasi. Bahan yang dipelajari berasal dari buku dan artikel jurnal nasional dan internasional yang relevan dengan tema pembahasan yakni Manajemen Konflik dalam Lembaga Pendidikan. Dalam studi literatur ini menelaah dan melihat dari artikel jurnal dan juga buku perbagian untuk memperoleh informasi yang sesuai dengan topik pembahasan. Kemudian peneliti mengutip dari beberapa sumber-sumber yang relevan supaya menjadi sebuah penelitian yang utuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi Manajemen Konflik

Manajemen adalah suatu proses mengatur dan menyelesaikan segala sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen juga merupakan proses yang melibatkan kegiatan-kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengaktualisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sebuah target atau tujuan tertentu melalui pemanfaatan sumber-sumber daya yang ada. Konflik adalah di mana situasi bertentangan yang muncul disebabkan oleh kondisi internal dan eksternal, bisa dari perbedaan pendapat atau pun nilai. Konflik berasal dari sebuah kebersamaan namun kacau, berseberangan, tumpang tindih, dan adanya perpecahan. Konflik

terjadi dalam berbagai kondisi serta situasi, tidak dibatasi oleh lokasi, waktu, atau pun subjek (Wibowo Hanafi, 2022, hal. 161).

Manajemen konflik merupakan segala daya dan upaya pencegahan yang dilakukan dengan melibatkan segala sumber daya yang ada untuk mengatasi perselisihan, pertentangan, bahkan perpecahan yang mungkin terjadi. Karena kemungkinan besar apabila terjadi konflik maka akan berdampak pada kinerja sebuah organisasi, untuk itu diperlukan pencegahan untuk meminimalisir risiko yang mungkin terjadi (Indra, 2023).

Manajemen konflik merupakan bagian yang harus diperhitungkan secara matang demi membuat sebuah komitmen dan keputusan agar konflik tidak menjadi penghambat dalam sebuah sistem organisasi. Selain itu, manajemen konflik menjadi bagian terpenting dalam menyelesaikan semua persoalan yang ada dalam lembaga pendidikan Islam. Se jauh daripada itu, lembaga pendidikan yang memiliki kompleksitas konflik atau persoalan yang banyak memungkinkan akan bertransformasi menjadi sebuah lembaga pendidikan yang unggul, jika mampu menyelesaikan problematika konflik yang ada. Untuk itu, jelas konflik yang mampu dikelola secara baik akan mampu menjadi stimulus perubahan ke arah yang lebih baik (Bashori, 2018).

Manajemen konflik dalam lembaga pendidikan merupakan aspek penting yang mempengaruhi hubungan antar individu dan kinerja organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik dalam lembaga pendidikan seringkali disebabkan oleh perbedaan nilai, persepsi, komunikasi yang kurang efektif, dan perbedaan peran serta tanggung jawab antara guru, siswa, dan manajemen sekolah. Proses konflik biasanya berkembang melalui lima tahapan, mulai dari tahap potensial hingga konflik terbuka, yang dapat menimbulkan dampak positif maupun negatif tergantung pada bagaimana konflik tersebut dikelola.

Manajemen konflik bertujuan utama untuk menciptakan dan menjaga hubungan kerja yang kooperatif dengan bawahan, rekan sejawat, atasan, maupun pihak eksternal. Berbagai perilaku dalam manajemen konflik, seperti negosiasi dan penyelesaian masalah secara integratif, menjadi pendekatan yang digunakan untuk mengatasi konflik yang melibatkan seorang pemimpin dan pihak lain yang kontribusinya diperlukan demi tercapainya tujuan pekerjaan (Agus rizal. 2024)

Pengaruh Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru

Manajemen konflik ialah Strategi yang Sangat Efektif untuk Meningkatkan Kualitas dan Keterlibatan Kinerja Kebijakan ada di dalam institusi untuk memungkinkan dukungan sistem operasi menunjukkan. Manajemen konflik merupakan strategi yang cukup baik untuk Memecahkan masalah yang timbul di lembaga pendidikan Islam. lembaga pendidikan Institusi yang menunjukkan intensitas dan kompleksitas konflik Manajemen sengketa yang efektif dibandingkan dengan lembaga lain, dan bisa mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Dengan manajemen konflik Manajemen yang optimal dapat mengarahkan organisasi ke arah yang baru Lebih baik.

Pengaruh manajemen konflik ialah aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu pengaruh Menejemen termasuk dari Tasi pada proses yang ada bentuk komunikasi termasuk pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan. Penanganan manajemen konflik merupakan tata cara yang ditempuh oleh pelaku atau pihak Pihak Ketiga untuk Memimpin Sengketa ke Kemungkinan Hasil Tertentu , Hasil dalam bentuk resolusi konflik dan kemauan tidak mungkin terjadi Dampak situasi, Di sisi lain, atau mubisa jadi mungkin tidakmenghasilkan manajemen yang ceria, berwawasan ke depan, kreatif, lucu, atau positifKonflik adalah urutan aksi dan reaksi antara aktor dan pihak eksternal konflik (Hasanah, 2020).

Adapun pengaruh komunikasi intrapersonal dalam yang dapat meningkatkan kinerja guru, komunikasi interpersonal yang efektif di sekolah kepercayaan diri, kemauan untuk mendengarkan, kemampuan untuk mengungkapkan ide, pikiran dan perasaan, terbuka dengan orang lain. Kurangnya keterbukaan dalam pemberian informasi di kalangan guru Berada bersama guru dan kepala sekolah mempengaruhi kinerja setiap orang. Tanpa komunikasi di dalam sekolah, guru tidak tahu informasi apa yang tersedia Selesai, kepala sekolah tidak mendapat informasi dari guru (Eriyanti et al., 2021). Adapun pengaruh konflik ada juga dampak positif Konflik dapat memberikan dampak atau pengaruh positif ketika Konflik ditangani dengan baik, sedangkan dampak negative disebabkan oleh konflik tidak dikelola dengan baik atau perusahaan tidak memilikinya (Istomo, 2013).

Manajemen konflik dalam lembaga pendidikan Islam untuk mengatasi konflik dapat menguntungkan dan juga dapat merugikan dalam kehidupan organisasi secara nyata. Konflik yang menguntungkan disebut konflik fungsional, sedangkan konflik yang merugikan disebut konflik disfungsional sengketa adalah Fungsional atau bermanfaat bagi kedua belah pihak Lawan Saling Mendorong memperbaiki kesalahan satu sama lain sebagai gantinya Saling menjatuhkan dan menghambat pencapaian satu sama lain Tujuan dan keegoisan. karena dapat menimbulkan konflik menjadi disfungsional atau berbahaya.

Strategi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kualitas Lembaga Pendidikan

Strategi adalah salah satu faktor penting yang digunakan setiap lembaga pendidikan untuk meningkatkan keaktifan sebuah lembaga pendidikan dan untuk meraih tujuan bersama. Strategi manajemen konflik ternyata mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis ditengah adanya perbedaan, saling membangun komunikasi terbuka dengan penuh keikhlasan, saling menjaga dan menghargai perasaan satu sama lain (Kwantes et al., 2008). Upaya tersebut akan memberikan dampak positif bagi psikis individu dan kelompok karena adanya perasaan keterlibatan dan penghargaan atas kemampuan, keahlian yang dimiliki menjadi termanfaat untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan atau lembaga sehingga sudah tentu hasil upaya tersebut akan berdampak meningkatkan kinerja, baik kinerja individu maupun kelompok. Kinerja dapat didefinisikan sebagai jenis pekerjaan tertentu yang berfungsi sebagai puncak dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan tujuan organisasinya (De Dreu & Weingart, 2003). Strategi terbentuk atas dasar kemampuan dan pengalaman lembaga pendidikan Islam dalam mengendalikan atau mengelola organisasi sebagai suatu kepentingan dalam mengembangkan lembaga Pendidikan Islam yang lebih baik untuk kedepannya. Strategi pengelolaan konflik sangat diperlukan supaya konflik yang terjadi nantinya dapat dikelola dengan maksimal sehingga menjadikan konflik tersebut menjadi hal kebaikan dan bisa berpengaruh terhadap kelanjutan lembaga Pendidikan Islam.

Hal ini sejalan dengan pendapat pendapat Eisenhard tet al. dalam Robbins dan Hunsaker (1996) dan (De Dreu & Weingart, 2003) bahwa untuk menjaga kinerja seseorang dan kelompok pada sebuah organisasi dibutuhkan suatu startegi manajemen konflik. Startegi tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Menghindari Seseorang atau organisasi berusaha menghindari konflik. Isu-isu sensitive dan berpotensi menimbulkan konflik sebisa mungkin dihindari agar tidak menimbulkan konflik terbuka.
2. Mengakomodasi Anggota kelompok baik mengumpulkan dan mempertimbangkan pendapat dan kepentingan pihak-pihak yang tampaknya berkonflik, kemudian dicari jalan keluarnya secara terus-menerus dengan mengutamakan kepentingan pihak lain berdasarkan konstibusi yang diterima.
3. Mengkompromikan Menyelesaikan konflik dengan cara berunding dengan pihak yang berkonflik untuk mencari penyelesaian konflik yang sama-sama mamuaskan (jalan tengah).
4. Berkompetisi Pihak-pihak yang berkonflik saling bersaing untuk meningkatkan konflik, dan pada akhirnya harus ada pihak yang rela mengorbankan (kehilangan) kepentingannya untuk mencapai kepentingan pihak lain yang lebih kuat atau berkuasa.
5. Mengkolaborasikan Kedua bilah pihak yang berkonflik mendapatkan hasil yangmemuaskan karena mereka benarbenar bekerja secara sinergis untuk memecahkan masalah , menghormati kepentingan pihak lain sehingga kepentingan kedua bilah pihak tercapai (Saling menguntungkan).

Upaya Mengatasi Konflik di Lembaga Pendidikan

Mengatasi konflik di lembaga pendidikan memerlukan pendekatan yang komprehensif dan sensitif terhadap keyakinan agama dan budaya yang ada. Langkah dan strategi pengelolaan dan penyelesaian konflik secara efektif antara lain melalui pendidikan dan pelatihan manajemen konflik, seperti pelatihan rutin bagi guru, staf, dan mengelola mengenai teknik manajemen konflik, melakukan komunikasi secara efektif. Mengadakan workshop dan seminar dengan para ahli resolusi konflik untuk memberikan wawasan dan keterampilan praktis. Menerapkan komunikasi

yang terbuka dan transparan. Mengembangkan kepemimpinan yang responsif dan inklusif. Menggunakan metode penyelesaian konflik yang sesuai seperti mediasi, negosiasi, dan arbitrase. Menciptakan suasana tempat kerja yang inklusif dengan tetap mengakui keberagaman (Ditha, Dkk. 2024).

Manajemen konflik yang efektif dalam lembaga pendidikan dapat memiliki beberapa hasil positif terhadap produktivitas kerja serta produktifitas pendidikan. Berikut adalah beberapa hasil yang dapat mungkin terjadi di lingkungan lembaga pendidikan Islam.

Pertama, meningkatkan kerjasama: ketegangan antar individu dan kelompok di lembaga pendidikan dapat berkurang melalui manajemen konflik yang baik. Hal tersebut dapat mewujudkan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mendukung kerjasama antara staf, guru, dan siswa. Dengan adanya kerjasama yang lebih baik, produktivitas kerja akan meningkat karena orang-orang dapat bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama.

Kedua, meningkatkan efisiensi: Konflik yang tidak terkelola dengan baik dapat mengganggu kinerja individu dan kelompok. Manajemen konflik yang efektif dapat membantu mengatasi masalah- masalah yang muncul dengan cepat dan efisien. Hal ini akan mengurangi waktu dan sumber daya yang terbuang akibat konflik yang berlarut-larut, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

Ketiga, meningkatkan inovasi: Konflik dapat menjadi sumber perspektif dan ide-ide baru jika dikelola dengan baik. Dalam lembaga pendidikan Islam, manajemen konflik yang efektif dapat mendorong perbedaan pendapat yang konstruktif dan diskusi terbuka. Hal ini dapat mendorong kemunculan ide-ide inovatif, solusi kreatif, dan perubahan positif dalam pendekatan pendidikan. Inovasi yang dihasilkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan mengarah pada peningkatan produktivitas kerja.

Keempat, meningkatkan motivasi dan keterlibatan: Konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat mengurangi motivasi dan keterlibatan individu di lembaga pendidikan. Manajemen konflik yang efektif dapat membantu menciptakan situasi kerja yang positif dan mendukung, di mana orang merasa dihargai, didengar, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Hal tersebut dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan staf, guru, dan siswa, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Kelima, meningkatkan hubungan antar individu: Konflik yang tidak diatasi dengan baik dapat merusak hubungan antar individu di lembaga pendidikan. Manajemen konflik yang efektif dapat membantu memperbaiki hubungan yang tegang atau rusak. Dengan membangun hubungan yang lebih baik antar individu, komunikasi yang lebih baik dan kerjasama yang lebih harmonis dapat terjadi. Hal ini akan meningkatkan efektivitas tim, meningkatkan kepuasan kerja, dan berkontribusi pada produktivitas kerja secara keseluruhan.

Dengan menerapkan teknik-teknik yang telah dijelaskan diatas, lembaga pendidikan Islam dapat menangani konflik dengan lebih baik, menciptakan tempat kerja yang harmonis dan produktif, serta meningkatkan kesejahteraan seluruh anggota komunitas pendidikan.

SIMPULAN

Manajemen konflik merupakan segala daya dan upaya pencegahan yang dilakukan dengan melibatkan segala sumber daya yang ada untuk mengatasi perselisihan, pertentangan, bahkan perpecahan yang mungkin terjadi. Pengaruh manajemen konflik ialah aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu pengaruh. Manajemen termasuk dari Tasi pada proses yang ada bentuk komunikasi termasuk pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan. Strategi manajemen konflik ternyata mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis ditengah adanya perbedaan, saling membangun komunikasi terbuka dengan penuh keikhlasan, saling menjaga dan menghargai perasaan satu sama lain. Manajemen konflik yang efektif dalam lembaga pendidikan dapat memiliki beberapa hasil positif terhadap produktivitas kerja serta produktifitas pendidikan

DAFTAR PUSTAKA

Agus rizal. 2024. Manajemen Konflik Dalam Sebuah Lembaga Pendidikan. Sindoro Cendikia Pendidikan. Volume 9, Nomor 7.

- Muhammad Adi, Dkk. 2022. *Manajemen Dalam Penanganan Konflik Dalam Lembaga Pendidikan. Edukasiana : Journal of Islamic Education*. Volume 1, Nomor 2.
- Bashori. 2018. Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan. *Idarah (Jurnal Pendidikan dan Kependidikan)*. Volume 2 – Nomor 2.
- Ditha, Dkk. 2024. Implementasi Manajemen Konflik Sebagai Upaya dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di Lembaga Pendidikan Islam. *Dirasah, Vol. 7, No. 2*
- Eriyanti, E., Arafat, Y., & Eddy, S. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), Hal. 2998-3004.
- Hanafi, Wibowo, dkk. 2022. *Manajemen Keperawatan*. Sumatera Barat: PT GET
- Hasanah, U. (2020). Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada Lembaga Pendidikan Islam. *Alldarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 10(1), 1–11. <https://doi.org/10.24042/alldarah.v10i1.6448>
- Indra. 2023. Manajemen Konflik Dalam Mengatasi Konflik Pada Lembaga Pendidikan di Luar Negeri. *QOSIM : Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*. Volume 1 Nomor 2.
- Istomo, S. W. (2013). Pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja karyawan pada pt. taspen (persero) kantor cabang yogyakarta. 1–106.
- Nurul, dkk. 2022. Urgensi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kualitas Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*. Volume 13 Nomor 2.