

Pendekatan dan Strategi Efektif dalam Pengelolaan Konflik

1. Betha Auldina

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad
Siddiq Jember, Indonesia
bethauldina12@gmail.com

2. Alfara Haerani

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad
Siddiq Jember, Indonesia
Alfara801@gmail.com

3. Adilatus Shofiyah

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad
Siddiq Jember, Indonesia
Adilatusshofiyah10@gmail.com

4. Mu'Allimin

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad
Siddiq Jember, Indonesia
mualimin@uinkhas.ac.id

ABSTRACT

Conflict management is an important skill in organizations and groups to maintain harmony and productivity. Conflict, defined as differences of opinion or clashes of interests between individuals or groups, can have negative impacts if not managed well, but can also be a source of innovation and development. This research aims to identify effective definitions, approaches and strategies in conflict management in order to provide practical guidance for organizations in handling conflict. The research method used is literature study with all information used coming from relevant articles and books. The research results show that an effective approach to conflict management includes integrating, obliging, dominating, avoiding and compromising approaches. These strategies, when implemented appropriately, can reduce tensions, strengthen communication, and build trust between the parties involved. The conclusion of this research emphasizes the importance of selecting approaches and strategies that are adapted to the characteristics of conflict to produce constructive solutions, as well as the importance of developing conflict management skills for organizational members in order to achieve common goals.

Keyword: Definition, Approach, and Strategy

Informasi Artikel

Naskah Diterima:
10 Oktober 2024

Naskah Direvisi
14 November 2024

Naskah Diterbitkan:
23 Desember 2024

A. PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial berarti bahwa dalam kehidupan sehari-hari, individu tidak dapat hidup atau memenuhi kebutuhannya tanpa bantuan dan interaksi dengan orang lain. Manusia saling bergantung untuk mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan, baik dalam aspek ekonomi, sosial, maupun budaya. Manusia hidup dalam berbagai kelompok, baik kecil seperti keluarga dan teman, maupun besar seperti masyarakat atau negara. Kelompok-kelompok ini terbentuk karena manusia tidak dapat hidup sendiri, mereka memerlukan bantuan dan kolaborasi dari orang lain.

Setiap individu dalam kelompok memiliki peran dan tanggung jawab yang saling terkait. Namun, perbedaan seperti agama, suku, bahasa, profesi, dan budaya sering kali ada dalam kelompok-kelompok ini. Perbedaan tersebut wajar, tetapi jika tidak dikelola dengan baik, bisa memicu konflik. Misalnya, perbedaan agama atau suku bisa menimbulkan ketegangan. Oleh karena itu, sikap toleransi sangat penting. Toleransi berarti saling menghormati dan menghargai perbedaan, sehingga memungkinkan hidup berdampingan dengan damai.

Manajemen konflik merupakan keahlian penting bagi guru dalam menghadapi kompleksitas lingkungan pendidikan. Strategi manajemen konflik yang efektif memungkinkan guru fokus mengajar dan membimbing siswa, Mengurangi konflik di antara guru, meningkatkan semangat, dan memperkuat kolaborasi (Susanto et al., 2024). Hal ini juga akan meningkatkan efisiensi pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, dan produktivitas. Hasilnya, lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif akan tercipta, mendorong kerja

sama, pertukaran ide, dan pembelajaran antar guru.

Konflik adalah bentuk perselisihan yang dapat terjadi antara individu atau kelompok, yang muncul akibat adanya perbedaan pandangan, kepentingan, nilai, atau tujuan. Konflik ini timbul sebagai respons terhadap ketidaksesuaian atau ketegangan dalam interaksi sosial. Kartini Kartono membagi konflik menjadi tiga jenis, yaitu: 1). Konflik negatif, yang sering kali dikaitkan dengan kekerasan, permusuhan, kebencian, dan kerugian bagi pihak yang terlibat.; 2). Konflik positif, yang berhubungan dengan perubahan atau perbaikan, mendorong inovasi, pembaruan, dan pertumbuhan, serta membuka peluang untuk kemajuan baik bagi individu maupun organisasi dalam menciptakan solusi baru dan kemajuan; 3). Konflik netral, yang terjadi karena perbedaan perilaku, latar belakang, atau tujuan antara individu atau kelompok (Dhorifin, 2017).

Strategi adalah sebuah rencana yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu dalam menyelesaikan konflik. Rencana ini mencakup serangkaian tindakan yang dilakukan untuk meredakan ketegangan atau mengatasi faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya konflik. Strategi tersebut bisa berfokus pada pencegahan konflik sejak dini, penyelesaian konflik yang sudah terjadi, atau pengelolaan konflik dalam jangka panjang. Pendekatan dalam mengelola konflik berkaitan dengan cara kita berinteraksi dengan pihak-pihak yang terlibat serta bagaimana kita memahami penyebab dasar dan dampak dari konflik tersebut.

Konflik bisa menjadi masalah yang signifikan bagi sebuah lembaga pendidikan jika dibiarkan tanpa usaha untuk menyelesaikannya. Dalam Al-Qur'an, disebutkan bahwa setiap kesulitan yang dihadapi pasti akan diikuti dengan

kemudahan. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap konflik yang terjadi pasti akan ada jalan keluar atau solusinya.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Manajemen Konflik (Strategi Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Studi Kasus: Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember)

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode observasi dan wawancara. MTsN 2 Jember, sebagai salah satu sekolah yang sangat diminati, memiliki sejumlah strategi dalam upaya meningkatkan prestasi belajar siswa. Beberapa strategi tersebut antara lain adalah membangun kemitraan yang baik dengan siswa selama proses pembelajaran, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung, serta melakukan evaluasi terhadap proses belajar mengajar secara teratur. Berbagai hambatan dalam proses belajar bisa muncul dari banyak faktor, seperti dari pihak guru, siswa itu sendiri, lingkungan rumah, atau bahkan faktor yang lebih bersifat institusional. Untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut, solusi yang dapat diterapkan meliputi memaksimalkan program-program yang ada, dengan mendukung peran keluarga dalam pembelajaran dan meningkatkan kesadaran siswa mengenai hak serta tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan akademis (Mu'afifah et al., 2022).

2. Pengelolaan Konflik Studi Kasus Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember

Konflik merupakan hal yang alami dalam kehidupan bermasyarakat, dan dengan pengelolaan yang tepat, konflik dapat menjadi pemicu untuk meningkatkan kualitas kinerja, khususnya dalam lembaga pendidikan

Islam. Penelitian ini membahas sumber-sumber konflik dan pentingnya manajemen konflik di lingkungan lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode kepustakaan (Library Research). Manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam terbukti menjadi salah satu metode yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Keberhasilan manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam bergantung pada kemampuan serta inovasi pemimpin lembaga dalam memilih atau mengkombinasikan strategi-strategi manajemen konflik yang ada, seperti tabayyun, musyawarah, tahkim, ishlah, dan strategi lainnya. Oleh karena itu, pemimpin lembaga pendidikan Islam perlu terus mengembangkan kemampuan, pengetahuan, dan inovasi mereka dalam mengelola konflik, sehingga upaya peningkatan kualitas kerja dapat dilakukan secara optimal (Muhammad Shohibul Aqli et al., 2022).

3. Strategi dan Pendekatan dalam Mengelola Konflik

Konflik merupakan kejadian yang tidak dapat dihindari dalam banyak konteks sosial, termasuk perusahaan, komunitas, dan hubungan individu. Artikel ini akan membahas berbagai taktik dan pendekatan manajemen konflik. Kajian ini melakukan analisis literatur dan menemukan banyak pendekatan utama, antara lain mediasi, negosiasi, pendekatan berbasis kolaborasi, dan pendekatan kompetitif. Masing-masing strategi mempunyai kelebihan dan kekurangan yang dapat disesuaikan dengan keadaan dan tujuan penyelesaian konflik. Temuannya mengungkapkan bahwa kombinasi taktik, termasuk komunikasi terbuka dan

empati, menghasilkan solusi yang lebih efektif dan bertahan lama. Artikel ini juga mencakup taktik penyelesaian konflik, penyebab konflik organisasi, kompleksitas konflik, dan preferensi individu. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai taktik dan pendekatan ini, para pemimpin dan anggota organisasi harus mampu menangani konflik dengan lebih efektif, membangun hubungan dan meningkatkan efektivitas tim (Amanda et al., 2024).

4. Model Pengelolaan Konflik di Lembaga Pendidikan Islam

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur review untuk mengeksplorasi model pengelolaan konflik di lembaga pendidikan, khususnya pendidikan Islam. Beberapa model yang ditemukan termasuk menghindari, menghimpun, bernegosiasi, bekerja sama, dan bersaing. Pengelolaan konflik melibatkan tiga tahap: identifikasi, penilaian, dan penyelesaian, dengan kunci utama pada identifikasi dan penilaian. Keberhasilan pengelolaan konflik tergantung pada kemampuan pemimpin dalam memilih strategi yang tepat, seperti musyawarah dan tahkim. Pendekatan yang efektif melibatkan semua pihak terkait dan dapat mengubah konflik menjadi peluang pengembangan. Kesimpulan menekankan pentingnya pemahaman konflik dalam konteks pendidikan Islam dan perlunya eksplorasi model pengelolaan konflik untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan. Artikel ini juga membahas berbagai pendekatan dalam manajemen konflik, termasuk musyawarah, negosiasi, *fastabiqul khoirot*, *islah*, dan kembali pada tujuan, serta menyoroti peran penting keluarga, sekolah, dan masyarakat dalam

pendidikan. Manajemen konflik yang efektif diperlukan untuk mengubah konflik menjadi peluang pengembangan dan mendukung lingkungan pendidikan yang harmonis (Hasanah et al., 2024).

5. Strategi Pengelolaan Konflik Dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Islam

Konflik merupakan salah satu tantangan yang dihadapi oleh banyak organisasi, terutama pada organisasi non-profit seperti lembaga pendidikan (sekolah). Pemimpin atau kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam mengelola konflik agar tujuan, visi, dan misi organisasi dapat tercapai. Artikel ini bertujuan untuk menguraikan tiga hal utama: pertama, hakikat, aktivitas, dan cara pengelolaan konflik; kedua, hakikat dan peran kepemimpinan kepala sekolah; dan ketiga, strategi pengelolaan konflik dalam kepemimpinan kepala sekolah menurut perspektif Islam. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur, di mana data dikumpulkan dari berbagai sumber, kemudian dianalisis, diringkas, dan disimpulkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, konflik pada dasarnya adalah perbedaan pendapat, sedangkan aktivitas konflik melibatkan kompetisi, dan pengelolaan konflik dilakukan melalui introspeksi, evaluasi, identifikasi masalah, serta pilihan solusi. Kedua, hakikat kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, dengan peran kepala sekolah yang meliputi sebagai pejabat formal, manajer, pemimpin, supervisor, administrator, pendidik, dan anggota staf. Ketiga, strategi pengelolaan konflik dalam kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan perspektif Islam mencakup pandangan dan perilaku

kepemimpinan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam (Rahmatullah et al., 2024).

C. METODE

Artikel ini disusun dengan menerapkan metode kajian literatur, di mana penulis mengkaji berbagai sumber yang relevan, termasuk artikel dan buku yang berkaitan langsung dengan tema yang telah ditentukan. Melalui pendekatan ini, penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara teoritis, memungkinkan penulis untuk menghasilkan analisis yang mendalam dan konsisten dengan topik yang dibahas.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Definisi Manajemen Konflik

Stephen P. Robbins menjelaskan bahwa konflik memiliki berbagai definisi, dan untuk dapat dikatakan sebagai konflik, hal tersebut harus diakui atau disadari oleh pihak-pihak yang terlibat. Keberadaan atau ketiadaan konflik pada dasarnya bergantung pada persepsi yang dimiliki oleh individu atau kelompok yang terlibat. Jika tidak ada pihak yang menyadari atau mengakui adanya konflik, maka secara umum konflik tersebut dianggap tidak ada (Wahyudi, 2015). Dengan demikian, konflik dapat diartikan sebagai sebuah proses yang dimulai ketika salah satu pihak merasa bahwa pihak lain telah memberikan dampak negatif terhadap sesuatu yang dianggap penting atau bernilai. Perasaan tersebut menjadi pemicu atau titik awal terjadinya konflik antara kedua belah pihak.

Manajemen konflik adalah upaya untuk menyelesaikan konflik melalui komunikasi yang tepat antara pihak-pihak yang terlibat maupun dengan pihak ketiga, agar kepentingan dan pemahaman dari

semua pihak dapat terwakili secara akurat. Konflik merupakan bagian tak terpisahkan dari dinamika kehidupan sosial dan tidak selalu memiliki konotasi negatif. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, jika dikelola dengan efektif, konflik justru dapat menjadi pemicu untuk meningkatkan kinerja organisasi. Sebagai suatu system organisasi terdiri dari berbagai elemen yang saling berhubungan, di mana individu dan kelompok berkolaborasi untuk meraih tujuan yang telah ditentukan, menciptakan kolaborasi dan sinergi yang produktif.

Penyebab konflik dalam organisasi sering kali berakar pada miskomunikasi. Meski demikian, konflik yang ditangani dengan bijaksana oleh pimpinan lembaga dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi produktivitas dan kinerja. Penelitian ini mengeksplorasi sumber konflik dan pentingnya penyelesaiannya di lembaga pendidikan Islam melalui pendekatan deskriptif, dengan mengkaji berbagai literatur, termasuk buku dan artikel terkait manajemen konflik.

Manajemen konflik yang bersifat konstruktif dalam lembaga pendidikan Islam memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, serta memperkuat hubungan antar pegawai. Dengan pendekatan yang tepat, konflik yang muncul dapat diselesaikan dengan cara yang membangun, yang tidak hanya meminimalkan ketegangan, tetapi juga mempererat kerja sama antar individu dalam organisasi. Kunci manajemen konflik yang efektif adalah kreativitas, fleksibilitas, dan kebijaksanaan pemimpin dalam memilih atau menggabungkan strategi yang paling sesuai dengan jenis konflik yang dihadapi. Beberapa strategi penyelesaian konflik meliputi negosiasi, tabayyun, mediasi, musyawarah, arbitrase, dan ishlah atau perdamaian. Dengan keterampilan,

wawasan, dan inovasi yang memadai, pimpinan lembaga pendidikan Islam dapat menangani konflik dengan efektif sehingga produktivitas dan kualitas kerja tetap terjaga dan dapat ditingkatkan (Anita et al., 2022).

2. Pendekatan Pengelolaan Konflik

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pendekatan merujuk pada proses atau cara yang digunakan untuk mendekati suatu hal, serta sikap atau pandangan yang dimiliki terhadap sesuatu, yang umumnya berbentuk asumsi atau kumpulan asumsi yang saling terkait. Pendekatan (approach) dapat diartikan sebagai pedoman atau metode umum dalam melihat suatu permasalahan atau objek kajian, yang kemudian memberikan dampak tertentu. Pendekatan dapat diibaratkan seperti seseorang yang mengenakan kacamata berwarna tertentu saat melihat lingkungan sekitar. Misalnya, kacamata berwarna hijau akan membuat segala sesuatu terlihat bernuansa hijau (Fadhlina Harisnur & Suriana, 2022).

Dalam konflik, pendekatan yang tepat sangat penting karena cara kita memandang dan menyikapi situasi akan mempengaruhi hasilnya. Konflik bisa diibaratkan seperti bumbu dalam memasak jika salah menambahkan atau menakar bumbu, maka rasa masakan akan berubah menjadi kurang enak. Begitu pula dalam menghadapi konflik jika pendekatan manajemen konflik yang diambil kurang tepat, bisa saja masalah tersebut semakin rumit dan berkepanjangan. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang mampu mengelola konflik secara efektif, yaitu pendekatan yang dapat mengurangi hambatan dalam proses penyelesaian dan mendukung terbentuknya tim yang kohesif dan produktif (Siti Fatimatus Zahro et al., 2023).

Pendekatan yang tepat dalam manajemen konflik tidak hanya membantu

menyelesaikan masalah, tetapi juga memiliki peran krusial dalam membangun hubungan yang harmonis di antara anggota tim. Dengan memahami dinamika konflik dan memilih metode yang sesuai, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendorong komunikasi terbuka, saling menghargai, dan kerjasama. Hal ini pada akhirnya dapat memperkuat rasa kebersamaan, meningkatkan produktivitas, dan memungkinkan anggota tim untuk berkontribusi secara optimal, sehingga tujuan bersama dapat tercapai dengan cara yang lebih efektif dan efisien.

Berikut adalah pendekatan yang bisa diterapkan dalam mengelola konflik, diantaranya:

- 1) Pendekatan Mempersatukan Konflik (*integrating*) Yakni salah satu cara menyelesaikan konflik dengan berbagi informasi dan berusaha memahami perbedaan untuk menemukan solusi yang disetujui semua pihak. Pendekatan ini sangat efektif dalam menyelesaikan konflik yang kompleks karena mendorong pemikiran kreatif, melibatkan semua pihak, dan mempertemukan berbagai perspektif. Meski begitu, pendekatan ini menjadi kurang efektif jika kelompok yang terlibat tidak memiliki komitmen yang kuat atau ketika waktu menjadi hal yang mendesak, karena proses penyatuan memerlukan waktu yang relatif lama. Di samping itu, pada konflik tingkat tinggi, pendekatan ini bisa memicu frustrasi, karena emosi terkadang lebih dominan dibandingkan pertimbangan rasional dan logis.
- 2) Pendekatan Membantu Konflik (*obliging*). Dalam pendekatan ini, seseorang memberikan penilaian yang sangat tinggi terhadap orang lain, sementara dirinya sendiri dianggap kurang penting atau bernilai rendah.

Pendekatan ini juga dapat digunakan secara sadar untuk mengapresiasi dan menghargai orang lain, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan senang. Dengan adanya pendekatan ini, mampu meningkatkan status orang lain yang sangat bermanfaat. Sebagai contoh, jika posisi kepala sekolah tidak berada dalam keadaan yang terancam secara politis. Pendekatan ini mampu membantu mempersempit perbedaan antar kelompok dan mendorong mereka untuk menemukan kesamaan. Dengan memberikan perhatian tinggi, orang lain akan merasa puas dan kebutuhannya terpenuhi, bahkan bersedia mengorbankan hal penting bagi dirinya. Jika diterapkan dengan tepat, pendekatan ini dapat memperkuat dan memperpanjang hubungan, sekaligus membuat orang lain rela mengalah. Maka dari itu, dengan adanya cara ini, kepala sekolah dapat menerima kekuasaan orang lain dan memiliki waktu untuk mengevaluasi situasi serta mempertimbangkan kemungkinan - kemungkinan yang terjadi ke depannya.

- 3) Pendekatan Mendominasi Konflik (dominating). Pendekatan ini berfokus pada kepentingan pribadi dan cenderung mengabaikan kepentingan orang lain, sehingga kewajiban bisa tergeser oleh keinginan sendiri. Pendekatan ini efektif untuk membuat keputusan dengan cepat, terutama jika masalah yang dihadapi tidak terlalu penting. Pendekatan ini sering muncul sebagai upaya mempertahankan diri dengan sikap menyerang untuk meraih kemenangan, sehingga muncul pepatah "lebih baik menyerang daripada diserang. "Biasanya dalam lembaga pendidikan, pendekatan ini digunakan dalam situasi mendesak, asalkan kepala sekolah

merasa memiliki hak dan bertindak sesuai hati nurani.

- 4) Pendekatan Menghindari Konflik (avoiding). Pendekatan ini tidak memberi nilai pada kepentingan pribadi maupun orang lain dan cenderung menghindari realitas atau tanggung jawab. Kepala sekolah dalam pendekatan ini cenderung menghindari atau mengesampingkan situasi konflik yang ada, serta meninggalkan proses penyelesaian tanpa hasil. Pendekatan ini efektif bila masalah yang dihadapi tidak terlalu penting, sehingga penundaan bisa meredakan ketegangan. Pendekatan ini juga efektif ketika waktu sangat terbatas. Namun, metode ini bisa menyebabkan frustrasi pada pihak lain karena proses penyelesaian konflik berlangsung lambat, yang pada gilirannya berisiko menimbulkan kekecewaan dan memicu ledakan konflik.

Beberapa cara dapat dilakukan untuk menghindari konflik, antara lain:

- a) Penolakan secara langsung, yaitu berupa pernyataan yang menegaskan bahwa tidak ada konflik yang sedang berlangsung. Contoh: "Siapa yang terlibat perselisihan? Saya sama sekali tidak merasa ada masalah dengan kolega saya."
- b) Kekurangan respons, yaitu tidak menanggapi adanya konflik setelah seseorang mengungkapkan masalah. Contoh: "*Saya kira Anda belum menyusun laporan evaluasi itu. Bagaimana kalau nanti ada kesalahan di laporan keuangan?*" - "*Laporan itu akan baik-baik saja.*"
- c) Mengalihkan dan menghindari pembicaraan yang memicu konflik, yaitu mengubah fokus pembahasan untuk menghindari topik yang bisa memicu ketegangan. Contoh: "Mengapa Anda menolak ide saya tadi? Apakah ada yang

kurang baik dari saran tersebut?" "Oh, akhirnya tugas evaluasi selesai. Sekarang saatnya makan siang, yuk ke kantin."

- d) Penangguhan atau penundaan pembahasan, yaitu menunda sementara waktu untuk membahas konflik yang ada. Contoh: "Kita bisa bahas ini nanti, mungkin saat rapat evaluasi dua minggu ke depan."
- 5) Pendekatan Kompromi dalam Konflik (Compromising). Pendekatan ini bertujuan untuk mencari titik tengah yang seimbang antara kepentingan pribadi dan kepentingan orang lain. Dalam pendekatan ini, kedua belah pihak akan saling memberi dan menerima sesuatu. Kompromi akan berhasil jika kedua pihak bertindak dengan itikad baik, tetapi akan lemah apabila salah satu pihak tidak bertindak dengan benar. Pendekatan ini sangat efektif ketika pendekatan lain tidak berhasil, dan kedua pihak membutuhkan solusi yang saling menguntungkan. Kompromi seringkali digunakan sebagai cara untuk mengatasi perbedaan, sehingga menjadi alat bagi pihak yang berkonflik untuk mencapai penyelesaian atau solusi atas masalah yang ada.

Konflik jika dikelola dengan baik, hal tersebut dapat menjadi alat yang efektif untuk mendorong dan mencapai perubahan yang diinginkan. Pendekatan dalam menangani konflik harus direncanakan dengan cermat, memperhatikan berbagai keuntungan yang bisa diperoleh, seperti karakteristik anggota yang terlibat serta keadaan dan situasi secara keseluruhan. Dalam hal ini, penting untuk mempertimbangkan bagaimana konflik mempengaruhi individu, baik yang terlibat langsung maupun yang tidak terlibat, serta bagaimana sumber daya dan tingkat kekuatan yang ada dapat dimanfaatkan

untuk mengelola konflik tersebut secara efektif (Nurainiah, 2020).

Konflik adalah sesuatu yang tidak bisa dihindari, pendekatan yang tepat bagi pemimpin organisasi adalah dengan memanfaatkan konflik secara bijaksana, agar dapat dimanfaatkan dengan baik untuk meraih tujuan yang diinginkan. Sebagai pemimpin utama dalam organisasi, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengelola konflik dengan baik, sehingga dapat memberikan dampak positif dan mengurangi potensi konsekuensi negatif. Seorang pemimpin seharusnya tidak menghindari konflik, tetapi lebih kepada mengelolanya dengan bijak, sehingga dapat mendorong organisasi untuk menjadi lebih dinamis dan memastikan bahwa konflik tidak menghalangi pencapaian tujuan organisasi.

3. Strategi Efektif Dalam Pengelolaan Konflik

Konflik memiliki berbagai jenis, dan setiap ahli pandangan mengenai konflik bervariasi dalam hal pengklasifikasiannya. Secara umum, mereka mengelompokkan konflik ke dalam beberapa bentuk yang berbeda, antara lain:

1) Kolaborasi

Kolaborasi adalah salah satu pendekatan yang efektif dalam mengelola konflik, terutama ketika tujuan utama adalah menemukan solusi yang memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat dalam situasi tersebut. Pendekatan ini menekankan pentingnya kerja sama dan pertukaran ide untuk mencapai hasil yang saling menguntungkan. Kolaborasi dalam manajemen konflik mengacu pada proses di mana individu atau kelompok bekerja bersama untuk mencari solusi yang dapat memenuhi kepentingan semua pihak yang terlibat. Dalam kolaborasi, kedua belah pihak memiliki tingkat asertif dan kooperatif

yang tinggi, sehingga mereka dapat mengkomunikasikan keinginan dan kebutuhan mereka tanpa mengorbankan satu sama lain. Tujuan utamanya adalah mencapai hasil yang saling menguntungkan dan menjaga hubungan jangka panjang antara pihak-pihak yang berkonflik.

- a) Meningkatkan kerja sama dan rasa saling menghargai di antara anggota tim
- b) Memperkuat hubungan jangka panjang antara individu atau kelompok.
- c) Mendorong pemikiran kritis dan kreatif dalam mencari solusi.
- d) Meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap hasil kerja tim.

Dengan menerapkan kolaborasi strategi secara efektif, organisasi dapat menghasilkan suasana kerja yang lebih seimbang, damai, dan efisien, serta meminimalkan risiko terjadinya konflik di masa mendatang.

2) Kompromi

Kompromi dalam konteks manajemen konflik merupakan sebuah strategi yang digunakan saat permasalahan antara kedua belah pihak sudah sangat kompleks dan mendalam. Keterlibatan serta kerja sama dari kedua belah pihak diharapkan dapat menemukan solusi yang disepakati bersama. Dalam kondisi seperti ini, pihak-pihak yang tidak terlibat sering kali berpendapat bahwa tujuan yang hendak dicapai lebih bernilai daripada perbedaan yang terjadi. Oleh karena itu, mereka dapat berfungsi sebagai pihak ketiga yang menengahi antara dua pihak yang berselisih. Sebagai pihak penengah, penyelesaian konflik dapat dicapai melalui proses negosiasi. Namun, dalam praktiknya, proses kompromi sering kali sulit untuk memuaskan semua pihak.

3) Penghindari Diri

Manajemen konflik adalah kemampuan yang sangat diperlukan oleh siapa saja yang rutin berinteraksi dengan orang lain. Keterampilan ini sangat penting

untuk mengelola perbedaan pendapat dan menjaga hubungan tetap harmonis. Setiap tempat kerja atau dalam suatu organisasi memiliki orang-orang dengan kepribadian, latar belakang, dan gaya kerja yang berbeda. Konflik di tempat kerja terjadi ketika dua orang atau lebih di tempat kerja tidak memiliki kesepakatan terkait isu pribadi maupun profesional.

Avoiding, dalam konteks hubungan interpersonal atau sosial, merujuk pada perilaku atau strategi di mana seseorang berusaha menghindari atau menjauhkan diri dari konflik atau situasi yang dapat memicu ketegangan. Perilaku ini bisa terjadi dalam berbagai konteks, seperti di tempat kerja, dalam hubungan pribadi, atau dalam interaksi sosial.

Dalam penyelesaian konflik, pendekatan avoiding sering digunakan ketika seseorang memilih untuk menghindari atau menunda percakapan yang sulit atau kontroversial. Hal ini bisa disebabkan oleh keinginan untuk tidak memperburuk keadaan, ketidaknyamanan terhadap konflik, atau harapan bahwa masalah akan terselesaikan dengan sendirinya tanpa perlu terlibat langsung.

4) Penyesuaian Diri

Penyesuaian Diri digunakan antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik serta kesalahan dalam tindakan yang diambil, kedua belah pihak perlu disadarkan untuk tidak hanya memikirkan kepentingan pribadi atau kelompok mereka masing-masing. Mereka perlu diajak untuk berdiskusi bersama dan mempertimbangkan tindakan yang dapat memberikan pengaruh positif yang lebih signifikan, dengan cara berpikir secara lebih objektif dan bekerja sama demi penyelesaian yang konstruktif. Penyesuaian ini sangat penting dalam konflik untuk menjaga lembaga ataupun organisasi, dengan ini mereka dapat mengambil pelajaran dari kesalahan yang telah dibuat,

dengan merenungkan pengalaman tersebut untuk memahami apa yang seharusnya dilakukan secara berbeda dan bagaimana menghindari kesalahan serupa di masa depan.

5) Negosiasi

Negosiasi memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan konflik. Di tengah dunia yang dipenuhi dengan perbedaan kepentingan dan pandangan, negosiasi menyediakan ruang untuk menyelesaikan konflik dengan pendekatan yang harmonis dan memberikan hasil yang konstruktif. Dengan memahami dinamika yang ada dalam konflik, mengenali faktor-faktor yang tidak tampak (intangible) yang terlibat, dan merencanakan pendekatan yang sesuai, kita dapat memanfaatkan negosiasi untuk mencari solusi yang dapat diterima oleh semua pihak yang berkepentingan. Lebih dari sekadar menyelesaikan masalah, negosiasi juga dapat membuka kesempatan untuk memperkuat hubungan yang saling menguntungkan di masa depan (Setiawan, 2018).

E. SIMPULAN

Manajemen konflik yang efektif merupakan elemen penting dalam menjaga keharmonisan dan meningkatkan kinerja lembaga pendidikan Islam. Konflik dalam organisasi sering kali disebabkan oleh miskomunikasi atau perbedaan kepentingan. Namun, konflik ini dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk meningkatkan produktivitas dan memperkuat kerja sama tim, asalkan dikelola dengan tepat. Dengan pendekatan yang bijaksana, kepala lembaga atau pemimpin mampu mengarahkan konflik menjadi sebuah proses konstruktif yang memperbaiki kualitas organisasi secara keseluruhan.

Pendekatan pengelolaan konflik, seperti pendekatan integrasi, membantu menemukan solusi yang saling

menguntungkan melalui pemahaman dan keterbukaan. Sementara itu, pendekatan kompromi menekankan pentingnya keseimbangan antara kepentingan pribadi dan kelompok, memungkinkan semua pihak berpartisipasi dalam mencapai solusi bersama. Pada situasi tertentu, strategi penghindaran juga bisa diterapkan untuk meredakan ketegangan pada konflik yang bersifat sementara atau kurang signifikan. Dengan variasi pendekatan ini, pemimpin dapat memilih metode yang paling sesuai dengan situasi, sehingga konflik dapat diselesaikan tanpa mengorbankan hubungan kerja.

Selain pendekatan, strategi khusus seperti kolaborasi dan negosiasi memberikan hasil yang lebih optimal dalam pengelolaan konflik. Kolaborasi mendorong setiap individu untuk bekerja bersama, saling mendukung, dan berbagi tanggung jawab, yang pada akhirnya meningkatkan rasa kepemilikan dan produktivitas. Melalui negosiasi, pihak yang terlibat dapat berdialog secara terbuka untuk mencapai kesepakatan bersama. Dengan menerapkan strategi manajemen konflik yang tepat, pemimpin lembaga pendidikan Islam tidak hanya menjaga keseimbangan organisasi, tetapi juga memanfaatkan konflik untuk mencapai tujuan lembaga secara lebih efektif dan berkelanjutan.

F. CATATAN PENULIS

Penulis menyampaikan bahwa tidak terdapat konflik kepentingan yang berhubungan dengan penerbitan artikel ini. Selain itu, penulis juga menegaskan bahwa data yang digunakan serta isi artikel ini sepenuhnya bebas dari tindakan plagiarisme.

G. DAFTAR PUSTAKA

Amanda, S. A. A., Hayati, N., Bahtiar, N. A., & Dani, W. (2024). *Strategi dan Pendekatan dalam Mengelola Konflik*.

- 2(6), 460–473.
- Anita, A., Putri, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(2), 135–147. <http://ojs.ummetro.ac.id/index.php/attajdid/article/view/2377>
- Dhorifin, M. (2017). Peran Manajer Dalam Penanggulangan Konflik Organisasi. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 1(2). <https://doi.org/10.18860/jmpi.v1i2.3956>
- Fadhlina Harisnur, & Suriana. (2022). Pendekatan, Strategi, Metode dan teknik Dalam Pembelajaran PAI Di Sekolah Dasar. *Genderang Asa: Journal of Primary Education*, 3(1), 20–31. <https://doi.org/10.47766/ga.v3i1.440>
- Hasanah, D. M., Izsasi, N., Haryanti, A., & Ustazia, P. A. (2024). *Model Pengelolaan Konflik di Lembaga Pendidikan Islam*. 4.
- Mu'afifah, Enggi Ainun Nabilla, Rahmita Indah Romadhoni, Moch. Febry Aryo Hidayat, & Mu'alimin. (2022). Manajemen Konflik (Strategi Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Studi Kasus: Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember). *JISPENDIORA Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora*, 1(3), 24–33. <https://doi.org/10.56910/jispendiora.v1i3.239>
- Mudmahillah Tul, D. M., Maulana Triyantoro, F., Saiful Rizal, A., & Islam Negeri Achmad Siddiq Jember, U. K. (2023). Strategi Dan Pedekatan Dalam Mengelola Konflik. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 91–100.
- Muhammad Shohibul Aqli, Dian Runi Masruroh, Faizatul Malihati, & Mu' Alimin. (2022). Pengelolaan Konflik Studi Kasus Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember. *Al Fuadiy: Jurnal Hukum Keluarga Islam*, 4(2), 01–10. <https://doi.org/10.55606/af.v4i2.43>
- Nurainiah, N. (2020). Manajemen Konflik dalam Pendidikan Islam. *Serambi Tarbawi*, 8(2), 131–146. <https://doi.org/10.32672/tarbawi.v8i2.5071>
- Nurhamidin, C. P., & Yahiji, K. (2023). Strategi Manajemen Konflik dalam Perspektif Al-Qur'an dan Hadis. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 15. <https://doi.org/10.47134/pjpi.v1i2.238>
- Rahmatullah, Ilyas, M., & Suljic, A. (2024). Strategi Pengelolaan Konflik Dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Islam. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 192204. <https://doi.org/10.32478/leadership.v5i2.2328>
- Setiawan, F. (2018). Mengelola Konflik di Lembaga Pendidikan Islam. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(1), 55–66. <https://doi.org/10.29313/tjpi.v7i1.3801>
- Siti Fatimatus Zahro, Khoirotnun Nisak, Retista Tammamy, Putri Yulianda, Rika Putri Sholiha, & Mu'allimin Mu'allimin. (2023). Strategi Dan Pendekatan Mengelola Konflik Di Lembaga Pendidikan Islam. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 104–117. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v2i1.584>
- Susanto, D. F., Dwianansya, W., Trihantoyo, S., & Trihantoyo, S. (2024). Strategi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 28 Surabaya. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(3), 10. <https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.441>
- Wahyudi, A. (2015). Konflik, Konsep Teori Dan Permasalahan. *Jurnal Publiciana*, 8(1), 1–15.
- Wartini, S. (2016). Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 64. <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.121>

94

- 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>
- Zahroh, L. (2021). Pendekatan Dalam Pengelolaan Kelas. *Jurnal Keislaman*, 1(2), 186–201. <https://doi.org/10.54298/jk.v1i2.3364>