



Strategi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas dan Kreativitas Organisasi

Siti Ma'unatul Afifah^{1*}, Kanzul Aras Nurjannah², Septa Muhammad Royhan³, Nur Fajrin Marsella Putri⁴, Mu'alimin Mu'alimin⁵

¹⁻⁵ Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia
maunatulafifah1@gmail.com^{1*}, kanzularas33@gmail.com², royhanseptta029@gmail.com³,
fajrinmarsellaputri@gmail.com⁴, mualimin@uinkhas.ac.id⁵

Korespondensi Penulis: maunatulafifah1@gmail.com*

Abstract. Conflict management is an important aspect in organizations, including educational institutions, to create a harmonious and productive work environment. This research aims to understand the concept of conflict management, sources of conflict in organizations, and their impact on productivity and creativity. The method used in this research is a literature study, which examines various primary and secondary reference sources such as books, journal articles, and previous research relevant to the topic. The research results show that conflict in organizations can arise due to differences in goals, values or thoughts between individuals or groups. Conflict that is not managed well can reduce productivity and work quality, but if managed effectively, conflict can increase communication, creativity and innovation. There are various strategies in conflict management, such as avoidance, accommodation, compromise, collaboration and competition, which can be adapted to the context and characteristics of the conflict that occurs. Good conflict management can strengthen relationships between organizational members and support the achievement of common goals. Therefore, a deep understanding of conflict management is very important in increasing organizational productivity and creativity.

Keywords: Conflict Management, Organizational Productivity, Organizational Creativity

Abstrak. Manajemen konflik adalah elemen krusial dalam suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan, untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi konsep manajemen konflik, sumber-sumber konflik dalam organisasi, serta dampaknya terhadap produktivitas dan kreativitas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur, yang mencakup analisis berbagai referensi primer dan sekunder, seperti buku, artikel jurnal, dan penelitian terkait lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik dalam organisasi bisa timbul akibat perbedaan tujuan, nilai, atau pandangan antar individu atau kelompok. Konflik yang tidak dikelola dengan baik berpotensi mengurangi produktivitas dan kualitas kerja, namun jika dikelola dengan tepat, konflik dapat memperbaiki komunikasi, meningkatkan kreativitas, dan memicu inovasi. Ada berbagai strategi manajemen konflik, seperti penghindaran, akomodasi, kompromi, kolaborasi, dan kompetisi, yang dapat disesuaikan dengan konteks dan sifat konflik yang ada. Pengelolaan konflik yang efektif dapat mempererat hubungan antar anggota organisasi dan mendukung pencapaian tujuan bersama. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang manajemen konflik sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kreativitas dalam organisasi.

Kata Kunci: Manajemen Konflik, Produktivitas Organisasi, Kreativitas Organisasi

1. PENDAHULUAN

Manajemen konflik dapat dipahami sebagai ketidaksetujuan antara individu atau kelompok. Setiap individu atau kelompok yang saling berinteraksi cenderung mengalami konflik. Konflik sering kali berhubungan dengan perasaan manusia, baik di lingkungan pendidikan, organisasi, maupun rumah tangga. Perasaan seperti diabaikan, diremehkan, tidak dihargai, ditinggalkan, atau merasa terbebani oleh pekerjaan dapat memicu kemarahan. Perasaan-perasaan ini, seiring waktu, dapat memengaruhi kinerja seseorang. Manajemen konflik, yang mencakup strategi dan pendekatan, menjadi langkah yang diambil oleh pihak

ketiga untuk memastikan perselisihan antara dua pihak dapat mencapai hasil tertentu, baik besar maupun kecil, yang berpotensi menghasilkan solusi. Konflik dalam organisasi pendidikan bisa muncul akibat perbedaan pendapat mengenai kebutuhan, aturan, keinginan, atau tuntutan yang melibatkan anggota. Mengelola konflik dengan efektif membutuhkan usaha dan proses yang kompleks. Jika dikelola dengan baik, konflik bisa menjadi alat yang berguna untuk meningkatkan komunikasi, produktivitas, dan kualitas kerja. Namun, jika tidak ditangani dengan tepat, konflik dapat berdampak negatif pada kinerja individu maupun organisasi.

Dalam konteks ini, manajemen konflik tidak hanya berfokus pada penyelesaian masalah atau perselisihan yang timbul, melainkan juga pada bagaimana mengubah konflik menjadi peluang untuk inovasi dan perbaikan. Penanganan konflik yang tidak efektif justru dapat merugikan organisasi, menurunkan moral karyawan, serta menghambat alur komunikasi yang efektif. Sebaliknya, manajemen konflik yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas serta mendorong munculnya ide-ide kreatif yang bermanfaat bagi organisasi. Berbagai pendekatan dalam manajemen konflik, seperti pendekatan penghindaran, akomodasi, kompromi, kolaborasi, dan kompetisi, memiliki peran penting dalam menentukan bagaimana konflik tersebut dikelola. Pemilihan strategi yang tepat harus disesuaikan dengan konteks dan karakteristik konflik, serta tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai strategi manajemen konflik dan penerapannya dalam organisasi menjadi hal yang sangat penting dalam rangka mencapai peningkatan produktivitas dan kreativitas.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode studi literatur. Studi literatur dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber, seperti majalah, surat kabar, buku, internet, dan artikel. Pendekatan ini mencakup kajian terhadap buku referensi serta artikel-artikel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik yang dibahas, yaitu dinamika. Proses studi literatur ini melibatkan beberapa langkah, yaitu: pertama, meninjau berbagai sumber kepustakaan, baik primer maupun sekunder, dimulai dari artikel jurnal terbaru, kemudian dilanjutkan dengan sumber literatur lainnya. Setelah itu, data yang diperoleh diolah dan referensi dikutip melalui pembacaan abstrak untuk menentukan relevansi

referensi dengan topik penelitian. Langkah selanjutnya adalah memahami gagasan utama, melakukan analisis lebih lanjut, hingga membuat abstraksi untuk mendapatkan informasi secara menyeluruh. Hasil interpretasi ini kemudian dibahas dalam artikel ini.

3. HASIL PEMBAHASAN

Sumber Konflik Dalam Organisasi

Konflik merupakan suatu hal yang tak terhindarkan dalam setiap organisasi, baik yang bersifat besar maupun kecil. Konflik dapat muncul akibat perbedaan tujuan, nilai, pemikiran, dan bahkan gaya kerja antar individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Meskipun konflik sering kali dipandang negatif, pada kenyataannya, pengelolaan konflik yang tepat dapat memberikan dampak positif terhadap dinamika organisasi, termasuk dalam meningkatkan produktivitas dan kreativitas. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk memiliki strategi manajemen konflik yang efektif agar dapat memaksimalkan potensi yang ada dan mencapai tujuan bersama.

Konflik berasal dari berbagai masalah yang muncul dalam suatu organisasi. Menurut Davis dan Newstrom, konflik muncul karena organisasi yang dinamis terus mengalami perubahan, dan perubahan tersebut merupakan usaha untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta untuk meningkatkan layanan kepada para pemangku kepentingan. Sumber daya yang terbatas, terutama sumber daya material dan finansial, sering kali menyebabkan tidak semua kebutuhan dapat dipenuhi, sehingga memicu persaingan dan konflik antar unit kerja dalam pembagian atau pemanfaatan sumber daya terbatas demi mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kurangnya komunikasi terjadi akibat proses penyampaian informasi yang tidak efektif, sehingga pesan menjadi sulit dipahami oleh staf akibat perbedaan pengetahuan, kebutuhan dan nilai-nilai yang dimiliki masing-masing pihak.

Konflik muncul karena berbagai faktor, baik dari dalam organisasi maupun dari luar. Wahyudi menyebutkan bahwa penyebab konflik internal meliputi:

1. Keterbatasan sumber daya organisasi.
2. Masalah komunikasi.
3. Perbedaan karakter, nilai-nilai, dan pandangan.
4. Saling ketergantungan dalam tugas.
5. Struktur penggajian.

Setiap anggota dalam organisasi membawa nilai-nilai yang terbentuk dari latar belakang kehidupannya, dan sistem nilai dapat membentuk cara pandang yang memengaruhi

perilaku kerja. Ketergantungan dalam pekerjaan terjadi antara individu atau kelompok unit kerja yang saling bergantung satu sama lain. Di sisi lain, perbedaan dalam kriteria sistem imbalan dapat menimbulkan konflik, di mana imbalan diberikan kepada individu berdasarkan kinerja yang ditunjukkan.

Manajemen Konflik Dalam Organisasi.

Manajemen konflik dalam organisasi adalah upaya untuk mencegah, menghindari, dan mengurangi risiko terjadinya konflik, serta tidak mengganggu kinerja organisasi. Konflik dapat terjadi dalam organisasi karena perbedaan kebudayaan, sistem nilai, kepribadian individu, atau perubahan secara tiba-tiba. Manajemen Konflik dalam sebuah organisasi berarti bagaimana seseorang menangani perbedaan pendapat atau masalah antara individu atau kelompok, baik itu antara orang dalam organisasi atau dengan pihak luar. Manajemen konflik adalah cara untuk mengelola proses komunikasi antara pihak-pihak yang terlibat, serta bagaimana mereka saling memengaruhi dan membentuk sikap pribadi dalam bekerja bersama. Dalam organisasi, setiap individu atau kelompok saling berhubungan dengan pekerjaan orang lain.

Manajemen konflik dalam organisasi merujuk pada proses sistematis untuk mengidentifikasi, menangani, dan menyelesaikan perbedaan pendapat atau ketegangan yang muncul antara individu atau kelompok. Konflik dalam konteks organisasi bisa terjadi antara anggota organisasi itu sendiri atau dengan pihak luar yang memiliki kepentingan tertentu. Proses manajemen konflik bertujuan untuk mengelola perbedaan tersebut dengan cara yang konstruktif, sehingga tidak mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk mencapai hal ini, penting bagi organisasi untuk memiliki mekanisme komunikasi yang jelas dan efektif, di mana setiap pihak dapat menyampaikan pandangan, kebutuhan, dan ekspektasinya secara terbuka, tanpa menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak.

Dalam prakteknya, manajemen konflik melibatkan pendekatan yang mengutamakan pemahaman terhadap penyebab konflik, serta dampaknya terhadap individu dan kelompok yang terlibat. Melalui pengelolaan konflik yang baik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, produktif, dan kooperatif. Sebagai contoh, pendekatan mediasi dan negosiasi dapat digunakan untuk menemukan solusi yang saling menguntungkan, dengan mempertimbangkan kepentingan semua pihak. Selain itu, penting juga bagi organisasi untuk mengembangkan budaya yang mendorong penyelesaian konflik secara damai dan mengedepankan kolaborasi, bukan kompetisi atau konfrontasi. Dengan demikian, manajemen konflik yang efektif tidak hanya menyelesaikan masalah sesaat, tetapi juga memperkuat hubungan antar anggota organisasi dalam jangka panjang.

Dampak Konflik terhadap Kreativitas Organisasi.

Konflik dapat memiliki efek yang merusak atau membangun. Terdapat dua kategori utama konflik. Tipe konflik yang pertama adalah internal, yaitu konflik yang terjadi dalam diri individu, seperti pertentangan antara nilai dan pandangan seseorang. Tipe konflik yang kedua adalah eksternal, yang berarti konflik terjadi antara individu dan lingkungan mereka.

Dalam konteks lembaga pendidikan, konflik dapat mendorong kreativitas, inovasi, dan adaptabilitas serta dapat memiliki efek positif maupun negatif. Kepala sekolah yang terlalu bangga dengan capaian mereka saat ini dan kurang menerima perubahan serta ide-ide baru sering kali menjadi penyebab kurangnya kemajuan di sekolah.

Konflik dalam suatu organisasi dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap kreativitas, baik secara positif maupun negatif, bergantung pada cara penanganan dan penyelesaian konflik tersebut.

Berikut adalah beberapa pengaruh utama konflik terhadap kreativitas organisasi:

Dampak Negatif:

1. **Penurunan Semangat dan Motivasi:** Konflik yang tidak diatasi dapat merusak semangat karyawan, menurunkan motivasi kerja, dan menimbulkan stres. Situasi ini bisa menghambat kemampuan individu dalam berpikir kreatif dan berinovasi karena mereka lebih terfokus pada emosi negatif atau ketegangan yang muncul di tempat kerja.
2. **Pemborosan Waktu dan Energi:** Konflik yang berkepanjangan mengalihkan perhatian dari tugas dan tujuan utama organisasi. Waktu yang seharusnya digunakan untuk mengembangkan ide baru, berkolaborasi, dan berinovasi, malah terbuang untuk menyelesaikan masalah interpersonal atau perbedaan pandangan.
3. **Keterbatasan Kerjasama:** Dalam suasana penuh konflik, kerjasama antar tim dapat terhambat. Kreativitas biasanya lahir dari kerja sama tim, dan ketegangan antar anggota tim bisa membatasi pertukaran ide serta pemecahan masalah yang inovatif.

Dampak Positif:

1. **Mendorong Pemikiran Kreatif:** Konflik yang bersifat konstruktif dapat merangsang pemikiran kritis dan ide-ide baru. Ketika anggota tim memiliki pandangan berbeda dan saling berdebat tentang gagasan, hal ini dapat membuka peluang untuk solusi yang lebih kreatif dan inovatif. Konflik dapat mendorong individu untuk berpikir lebih jauh dan mencari metode baru dalam menyelesaikan masalah.

2. Meningkatkan Pemecahan Masalah: Konflik yang positif dapat mendorong organisasi untuk menemukan solusi baru. Proses penyelesaian konflik dapat melahirkan ide-ide yang lebih baik, karena masalah yang ada dianalisis dari berbagai sudut pandang, yang bisa membuka potensi untuk perbaikan.
3. Pembelajaran dan Perkembangan: Ketika konflik dapat diselesaikan dengan cara yang produktif, organisasi dan individu bisa belajar banyak tentang diri mereka serta rekan kerja. Hal ini dapat membantu menciptakan budaya organisasi yang lebih solid dan lebih siap menghadapi tantangan dengan pendekatan yang lebih kreatif.

Secara keseluruhan, perdebatan bisa mendorong atau menghalangi inovasi dalam sebuah organisasi, tergantung pada cara organisasi itu menangani perbedaan pandangan, serta kemampuan tim untuk meresponnya dengan cara yang positif. Sikap yang menerima, komunikatif, dan berorientasi pada solusi dapat menjadikan perdebatan sebagai pemicu inovasi, sementara pengelolaan yang kurang baik dapat menyebabkan efek sebaliknya.

Dampak Konflik terhadap Produktivitas Organisasi.

Konflik dalam organisasi dapat berdampak negatif terhadap produktivitas kerja, di antaranya:

1. Menurunnya produktivitas kerja
2. Menurunnya kepuasan kerja
3. Menurunnya komitmen organisasi
4. Meningkatnya intensitas untuk meninggalkan perusahaan
5. Terhambatnya komunikasi organisasi
6. Terhalangnya kerja sama organisasi
7. Terganggunya aktivitas produksi dan distribusi
8. Munculnya saling curiga, salah paham, dan intrik
9. Individu yang berkonflik merasakan cemas, stres, apatis, dan frustrasi

Namun, konflik tidak selalu berdampak negatif, karena ada juga konflik fungsional yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Untuk mengurangi konflik, pimpinan dapat melakukan beberapa hal, seperti: Memisahkan individu/unit/kelompok yang bertentangan, Menerapkan peraturan kerja yang dapat mengurangi konflik, Mendorong tercapainya negosiasi, Mengadakan pelatihan penyelesaian konflik. Konflik dapat dicegah dengan menekankan nilai-nilai bahwa tujuan organisasi lebih penting daripada tujuan kelompok/unit yang lebih kecil. Peningkatan Produktivitas: Konflik yang tidak terselesaikan dapat merugikan produktivitas. Konflik menimbulkan ketegangan, gangguan, dan dapat menghambat kemajuan

proyek dan tugas. Dengan mengelola konflik secara cepat dan efektif, manajer dapat meminimalkan gangguan dan mempertahankan fokus pada pencapaian tujuan organisasi.

Konflik dalam organisasi dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas. Dampak tersebut bisa bersifat negatif atau positif, tergantung pada bagaimana konflik tersebut dikelola. Berikut adalah rincian dampaknya: Dampak Negatif Konflik terhadap Produktivitas

1. Penurunan Kinerja Karyawan

Konflik yang tidak terselesaikan dapat mengganggu fokus dan motivasi karyawan, sehingga menurunkan kinerja individu maupun tim.

2. Peningkatan Stres dan Ketegangan

Lingkungan kerja yang penuh konflik menciptakan tekanan emosional bagi karyawan, yang dapat berdampak pada kesehatan mental dan fisik mereka, sehingga mengurangi produktivitas.

3. Komunikasi yang Tidak Efektif

Konflik sering kali menyebabkan miskomunikasi atau kurangnya komunikasi antar individu atau departemen, menghambat kolaborasi dan pengambilan keputusan.

Hasil Literature Review

Hasil dari Literatur Review pada lima artikel, kami menemukan bahwa baik tahapan maupun dampak konflik organisasi harus diselesaikan dengan bijaksana, sehingga dapat memberikan pengaruh positif dalam lingkup organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Penelitian pertama yang dilakukan oleh Uswatun Hasanah (2020) dengan judul “Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada Lembaga Pendidikan Islam” bertujuan untuk menekankan pentingnya pimpinan lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan inovasi mereka dalam mengelola konflik. Hal ini diharapkan dapat mendukung peningkatan kualitas lembaga secara menyeluruh dengan lebih efektif.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Ditha Nur Azizah, Acep Nurlaeli, dan Sya’roni Ma’shum (2024) dalam artikelnya yang berjudul “Implementasi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Lembaga Pendidikan Islam” berfokus pada penerapan manajemen konflik yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja di lembaga pendidikan Islam.

Sementara itu, skripsi oleh Barta Putri Nadia (2023) yang berjudul “Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kinerja Guru Di MTs Muhammadiyah Sukarame

Bandar Lampung” bertujuan untuk menganalisis sejauh mana manajemen konflik mempengaruhi produktivitas kerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.

Temuan pada artikel yang ke empat oleh Sri Wartini (2016), dengan judul “Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan”, Hasil penelitian mengenai kreativitas organisasi dalam konteks manajemen konflik dalam komunikasi organisasi menunjukkan bahwa pengelolaan konflik yang efektif dapat berkontribusi positif terhadap kreativitas dan inovasi. Selain itu *conflict* berpengaruh positif terhadap kreativitas tim, meskipun ada pengaruh negatif terhadap kepuasan anggota tim. Ini menunjukkan bahwa konflik yang dikelola dengan baik dapat merangsang ide-ide baru dan solusi kreatif dalam organisasi.

Temuan pada artikel yang kelima oleh Nurfitriani M. Siregar (2020), yang memuat judul tentang “Manajemen Konflik Dalam Komunikasi Organisasi”, Hasil penelitian tentang manajemen konflik dalam komunikasi organisasi menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif memainkan peran kunci dalam mengelola konflik. Penelitian oleh Aditya Kurnia Dani mengungkapkan adanya hubungan positif dan signifikan antara komunikasi organisasi dan manajemen konflik, di mana komunikasi yang baik meningkatkan kemampuan manajemen konflik di kalangan guru.

No.	PENULIS	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1	Uswatun Hasanah (2020)	Penelitian ini memiliki kesamaan dalam membahas manajemen konflik di lingkungan lembaga pendidikan.	Perbedaannya terletak pada teori yang digunakan uswatun hasanah berfokus pada meningkatkan kualitas kinerja lembaga sedangkan peneliti berfokus pada meningkatkan produktivitas dan kreativitas organisasi.
2	Ditha nur azizah, Acep nurlaeli, Sya’roni Ma’shum (2024)	Penelitian ini sama-sama menyoroti manajemen konflik sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas lembaga.	Perbedaannya terletak pada teori yang digunakan berfokus pada pengimplementasian sedangkan peneliti berfokus pada manajemen konflik dalam meningkatkan produktivitas dan kreativitas organisasi.
3	Barta Putri Nadia (2023) Skripsi	Kedua penelitian ini sama-sama berfokus pada manajemen konflik sebagai elemen penting dalam organisasi.	Perbedaannya terletak pada fokus teori yang digunakan. Penelitian oleh Barta lebih menekankan pada pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja guru, sementara penelitian ini lebih berfokus pada peran manajemen konflik dalam meningkatkan produktivitas dan kreativitas organisasi secara keseluruhan.
4	Sri Wartini (2016)	Keduanya bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan efisien. Mereka menekankan pentingnya komunikasi terbuka dan kolaborasi antar anggota untuk menyelesaikan perbedaan dan mencapai	Strategi manajemen konflik untuk produktivitas dan kreativitas lebih fokus pada pengendalian dampak negatif dari konflik untuk menjaga kinerja tim, sedangkan manajemen konflik dalam komunikasi lebih menitikberatkan pada penyelesaian masalah melalui dialog dan

		kesepakatan.	negosiasi untuk memperbaiki hubungan antar anggota. Dengan kata lain, manajemen konflik berupaya mengurangi intensitas konflik, sementara manajemen komunikasi berusaha mencapai resolusi yang tuntas.
5	Nurfitriani M. Siregar (2020)	Keduanya bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif dan efisien. Baik strategi manajemen konflik untuk produktivitas.	Fokus dari kedua strategi ini berbeda; manajemen konflik untuk meningkatkan produktivitas lebih berorientasi pada pengendalian dampak negatif dari konflik agar kinerja tim tetap optimal, sedangkan manajemen konflik dalam komunikasi lebih menitikberatkan pada penyelesaian masalah melalui dialog dan negosiasi untuk memperbaiki hubungan antar anggota. Dengan demikian, meskipun keduanya berupaya mengatasi konflik, pendekatan dan metodologi yang digunakan berbeda, dengan satu lebih fokus pada hasil produktivitas dan yang lainnya pada kualitas komunikasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa konflik dalam organisasi, termasuk di lembaga pendidikan, merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari. Konflik ini sering kali muncul akibat perbedaan tujuan, nilai, perspektif, maupun keterbatasan sumber daya. Dampaknya dapat bersifat positif atau negatif, tergantung pada bagaimana konflik tersebut dikelola. Pengelolaan konflik yang tepat berpotensi meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan inovasi organisasi, sementara pengelolaan yang buruk dapat menurunkan kinerja, mengganggu komunikasi, dan menghambat kolaborasi antarindividu maupun kelompok.

Melalui strategi manajemen konflik yang tepat, seperti pendekatan kolaboratif, kompromi, atau mediasi, organisasi dapat mengubah potensi konflik menjadi peluang untuk perbaikan dan inovasi. Selain itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan budaya yang mendukung penyelesaian konflik secara damai dan mendorong kerjasama, bukan konfrontasi. Hal ini tidak hanya dapat memperbaiki hubungan antar anggota organisasi, tetapi juga membantu mencapai tujuan bersama yang lebih optimal.

Kajian literatur juga menunjukkan bahwa penerapan manajemen konflik yang efektif dalam konteks lembaga pendidikan Islam berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja, produktivitas, dan kreativitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen konflik perlu dipandang sebagai elemen strategis yang penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Azizah, D. N., Nurlaeli, A., & Karawang, U. S. (2024). Implementasi manajemen konflik sebagai upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 619–629.
- Fermin, J. (2023). Keterampilan manajemen konflik bagi manajer. All Voices. <https://www-allvoices-co.translate.google/blog/conflict-management-skills-for-managers? x tr sl=en& x tr tl=id& x tr hl=id& x tr pto=rq#:~:text=By%20addressing%20conflicts%20proactively%20and,can%20be%20detrimental%20to%20productivity>
- Hasanah, U. (2020). Manajemen konflik dalam meningkatkan kualitas kerja pada lembaga pendidikan Islam. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 10(1), 1–11. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v10i1.6448>
- Nadia, B. (2023). Pengaruh manajemen konflik terhadap produktivitas kerja guru di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung (Skripsi).
- Nasrudin, & Dkk. (2021). Manajemen konflik dan cara penanganan konflik dalam organisasi sekolah. *Tadbir*, 9(1).
- Nasution, I. (2010). Manajemen konflik di sekolah. *ISSN 2086-1397*, 1(1).
- Pradita, D. E. (2024). Sumber, penyebab, dan dampak konflik terhadap lingkungan pendidikan. *Jurnal Pendidikan*, 2(2), 191–197.
- Siregar, N. F. M. (2020). Manajemen konflik dalam komunikasi organisasi. *Hikmah*, 14(1).
- Syafrudin, D., Setiawan, A., & Ikram, Y. (2023). Manajemen konflik dalam organisasi. Suler Pustaka.
- Vientianty, D., Rasidah, F., & Mawaddah, N. (2024). Manajemen konflik dalam organisasi. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia*, 2(3).
- 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.v6i1.12194>