

Strategi Dan Pendekatan Mengelola Konflik Di Lembaga Pendidikan Islam

Siti Fatimatus Zahro¹, Khoirotun Nisak², Retista Tammamy³, Putri Yulianda⁴, Rika Putri Sholiha⁵, Mu'allimin⁶

¹⁻⁶UIN KHAS Jember

E-mail: fatimatuszahra378@gmail.com¹, Nisakk981@gmail.com², retistatammamy21@gmail.com³,
Putriyulianda57@gmail.com⁴, solihinsaja@gmail.com⁵

Abstract. *The innate human nature in social life is conflict, which if managed well, can serve as a catalyst for improving performance, particularly in Islamic educational institutions. This research examines strategies and approaches in conflict management, specifically within educational institutions. Overall, the importance of aligning conflict resolution theories with the unique characteristics of each conflict is emphasized. Specific conflict situations require appropriate resolution strategies, and often, failure to identify and assess conflicts is a primary cause of problems. Therefore, in Islamic educational institutions, there is a need for specialized skills in managing and diagnosing conflicts effectively, with the hope of developing effective conflict resolution strategies. This research utilizes a literature review methodology, where all information is derived from relevant articles and books.*

Keywords: *strategy, approach, conflict*

Abstrak. Konflik merupakan sifat alamiah manusia dalam kehidupan sosial yang, jika dikelola dengan baik, dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja, terutama di lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini mengeksplorasi strategi dan pendekatan dalam mengelola konflik, dengan fokus pada konteks lembaga pendidikan. Dalam konteks ini, penting untuk mencocokkan teori-teori penyelesaian konflik dengan karakteristik unik dari setiap konflik, mengakui bahwa situasi konflik yang spesifik memerlukan strategi penyelesaian yang sesuai. Salah satu hambatan yang sering muncul adalah kegagalan dalam mengidentifikasi dan menilai konflik, yang menjadi penyebab utama masalah. Karena itu, penelitian ini menyoroti kebutuhan akan keterampilan khusus dalam mengelola dan mendiagnosa konflik di lembaga pendidikan Islam. Diharapkan bahwa dengan menggabungkan teori dan praktik lapangan, pengelola konflik dapat mengembangkan strategi yang efektif dalam menyelesaikan konflik tersebut. Metodologi penelitian ini berfokus pada literatur review, dengan semua informasi yang digunakan berasal dari artikel dan buku yang relevan.

Kata Kunci: strategi, pendekatan, konflik

LATAR BELAKANG

Manusia sebagai makhluk sosial memiliki makna bahwasannya dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri tanpa bantuan dari orang lain. Dalam kehidupan bermasyarakat manusia hidup secara berkelompok baik kelompok kecil maupun kelompok besar. Setiap organisasi maupun kelompok terdiri dari beberapa orang artinya dalam organisasi tersebut pasti terjadi perbedaan, mulai dari perbedaan agama, perbedaan bahasa, perbedaan suku, perbedaan profesi, dan masih banyak lainnya. Dengan adanya perbedaan tersebut jika tidak dibarengi dengan sikap toleransi maka akan mudah terjadi konflik.

Konflik merupakan suatu bentuk perselisihan yang berasal dari individu maupun kelompok yang diakibatkan adanya suatu perbedaan. Menurut Kartini Kartono konflik dibagi menjadi tiga yaitu: 1) konflik yang negatif, biasanya dikaitkan dengan sifat-sifat yang berbau kekerasan, permusuhan, kebencian, kerugian organisasi, dan lainnya. 2) konflik yang positif, biasanya dikaitkan dengan hal-hal yang berupa pembaharuan, kreasi, inovasi, dan pertumbuhan. 3) konflik yang netral, biasanya disebabkan perbedaan perilaku, perbedaan latar belakang, dan perbedaan tujuan. (Kusworo 2019)

Konflik dapat terjadi pada siapa pun dan dimana pun, termasuk dalam lembaga pendidikan islam. Misalnya konflik yang terjadi antara kepala sekoah dengan guru, guru dengan guru, maupun guru dengan siswa. Konflik bukan suatu hal yang harus dihindari karena kebanyakan orang memahami bahwa konflik selalu bermakna buruk dan merugikan. Justru dengan adanya konflik dapat meningkatkan rasa solidaritas antarindividu maupun antarkelompok. Dalam suatu lembaga pendidikan apabila konflik tidak dapat dikendalikan dengan baik maka akan menjadi hambatan dari jalannya kegiatan pembelajaran tersebut (Razita and Rangratu 2023). Sehingga dalam mengelola konflik dibutuhkan adanya strategi dan pendekatan.

Strategi merupakan suatu rencana yang disusun untuk mencapai tujuan tertentu dalam mengatasi konflik. Strategi ini mencakup langkah-langkah yang diterapkan untuk mengurangi ketegangan, atau mengatasi penyebab konflik. Strategi dapat berfokus pada pencegahan konflik, penyelesaian konflik, atau manajemen konflik dalam jangka panjang. Beberapa strategi umum yang biasanya digunakan dalam pengelolaan konflik yaitu negosiasi, mediasi, diplomasi.

Pendekatan dalam pengelolaan konflik merupakan suatu upaya terkait bagaimana kita berinteraksi dengan pihak yang terlibat dalam konflik dan bagaimana kita memahami akar penyebab serta dampak konflik. Pendekatan ini sering kali melibatkan elemen-elemen seperti empati, komunikasi efektif, resolusi non-kekerasan, serta keadilan.

Konflik dapat menjadi masalah yang serius bagi suatu lembaga pendidikan apabila konflik tersebut dibiarkan tanpa ada upaya untuk menyelesaikannya. Dalam Al-Qur'an dijelaskan bahwa setelah seseorang mendapatkan kesulitan pasti akan diberikan jalan kemudahan. Seperti halnya setelah adanya konflik pasti akan ada penyelesaiannya atau solusi. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q:S. Al-Insyirah: ayat 5:

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi Literatur Review. Literatures review adalah uraian tentang teoritis, temuan dan bahan penelitian lain yang diperoleh dari bahana acuan untuk dijadikan landasan. Literature review berisi ulasan, rangkuman, dan pemikiran penulis tentang beberapa sumber pustaka baik dari artikel, buku, informasi dari internet, dan lain-lain tentang topik yang dibahas yaitu strategi dan pendekatan dalam mengelola konflik. Literature review yang baik harus bersifat relevan, mutakhir, dan memadai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Dalam Mengelola Konflik

Mengelola konflik merupakan suatu aktivitas penting yang perlu dilakukan agar setiap ketegangan, percekocokan dan perselisihan di lembaga pendidikan islam dapat diarahkan menjadi positif, konstruktif dan juga produktif. Menurut Simon Fisher, dkk., usaha mengelola konflik ini setidaknya dapat dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu identifikasi, menilai dan memecahkan konflik. Tahap identifikasi dilakukan untuk melihat konflik yang terjadi, seperti misalnya tipe-tipe, jenis-jenis maupun sumber-sumber masalahnya. Setelah dilakukan identifikasi maka tahap berikutnya adalah memberi penilaian atas konflik yang terjadi, apakah termasuk laten, terbuka ataukah di permukaan. Hasil penilaian tersebut kemudian dijadikan dasar untuk memecahkan konflik. Oleh karena itu, tahap identifikasi dan penilaian terhadap konflik ini sangat menentukan setiap tindakan yang akan diambil dalam memecahkan konflik.

Sampai saat ini telah banyak ditemukan teori penyelesaian konflik. Penggunaan teori-teori tersebut sekali lagi perlu disesuaikan dengan karakter masing-masing konflik, yang tidak lain didasarkan pada hasil identifikasi dan penilaian. Artinya, situasi konflik sangat menentukan strategi dan prosedur penyelesaiannya. Banyak konflik di lembaga pendidikan Islam yang gagal diselesaikan dengan baik karena pimpinannya tidak mampu mengidentifikasi dan menilai situasi konflik yang sedang atau telah terjadi.

Menurut Dunnete lima strategi untuk mengatasi konflik dalam lima kemungkinan, yaitu 1) pemaksaan(forcing) atau competing, 2) penghindaran (avoiding), 3) kompromi (compromising),4) kolaboratif (collaborating), dan5)penghalusan (smoothitng).(Asmarani, Ismawati, and Susanto 2022)

Oleh sebab itu, pengelola konflik di lembaga pendidikan islam perlu memiliki keterampilan khusus dalam mengelola dan mendiagnosa konflik. Dengan keterampilan yang dimiliki, pengelola konflik diharapkan bisa memadukan teori dan praktik di lapangan, sehingga muncul strategi mengelola konflik yang efektif. Adapun strategi yang dapat digunakan dalam mengelola konflik khususnya dalam lembaga pendidikan islam diantaranya:

1. Melakukan tabayun yaitu mengumpulkan informasi terlebih dahulu terkait konflik yang sedang terjadi. Informasi benar-benar harus dilihat dengan pancaindra kemudian cari tahu mengenai apa, siapa saja pihak-pihak yang terlibat, dan apa tujuan masing-masing dari pihak yang terlibat konflik serta berapa besar ketidaksepakatan pihak-pihak yang terlibat (Munasiroh 2018). Dalam QS. Al-Hujurat ayat 12 Allah SWT berfirman yang artinya: *"Hai orang-orang yang beriman, jauhilah kebanyakan dari prasangka, sesungguhnya sebagian dari prasangka itu adalah dosa dan janganlah kamu mencari-cari kesalahan orang lain dan janganlah sebagian kamu menggunjing sebagian yang lain. Sukakah salah seorang di an tara kamu memakan daging sudaranya yang sudah mati?Maka, tentulah kamu merasa jijik kepadanya. Dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah maha penerima taubat lagi maha penyayang"*.
Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa Allah SWT melarang untuk mencari-cari kesalahan orang lain dan berprasangka buruk, karena dengan adanya dua hal tersebut bisa menjadi penyebab terjadinya konflik.
2. Melakukan islah yaitu musyawarah dengan jalan perdamaian untuk menyelesaikan konflik melalui proses negosiasi, bertukar informasi, saling mendengarkan penjelasan, serta melakukan sikap memberi dan mengambil (*take and give*), untuk menciptakan *win win solution*. Termasuk di dalamnya berupaya untuk mencari solusi yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak yang sedang konflik, selain itu strategi islah ini juga dapat mempererat ukhuwah islamiyah (Haddade 2016)
3. Penghindaran diri yaitu strategi ini diambil apabila isu atau masalah pemicu konflik tidak terlalu penting. Karena memang ada permasalahan yang jauh lebih penting daripada mengurus hal-hal yang sepele. Untuk itu, mereka yang tidak terlibat konflik umumnya menghindari dengan jalan mendelegasikan pihak pihak lain yang dipandang tepat agar dapat mengatasinya secara efektif.

4. Penyesuaian diri yaitu strategi yang digunakan apabila antar pihak yang sedang konflik memiliki kekeliruan, baik dalam hal persepsi maupun bertindak. Kedua belah pihak disadarkan agar tidak hanya berpikir untuk kepentingan diri sendiri maupun kelompok. Karena itu mereka perlu diajak untuk berpikir dan bertindak yang membawa dampak lebih besar demi kemaslahatan bersama.
5. Negosiasi yaitu strategi yang dilakukan apabila antar pihak yang sedang terlibat konflik memiliki posisi yang sama sama kuat. Masing-masing memberikan dan menawarkan solusi pada waktu yang bersamaan, mereka saling memberi dan menerima solusi tersebut. Di dalam situasi seperti ini, negosiasi dapat dilakukan dengan memanfaatkan pihak ketiga (mediator) dengan tujuan menemukan solusi yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Selain itu, proses negosiasi juga sangat memungkinkan bagi salah satu atau kedua belah pihak melakukan pengorbanan terhadap suatu hal yang diperjuangkan demi kesepakatan bersama. Dengan demikian, strategi negosiasi tidak semuanya berakhir pada prinsip menang-menang, tetapi kadang juga menang-kalah.

Di luar dari lima strategi yang dikemukakan di atas, tentu masih terdapat banyak cara atau jalan yang bisa ditempuh untuk menyelesaikan konflik di lembaga pendidikan islam. Di antara cara yang ditawarkan adalah kekerasan dan hegemoni atau dominasi. Namun, dua tawaran tersebut tidak dikemukakan dalam kesempatan ini, mengingat di lembaga pendidikan islam hampir mustahil menggunakan strategi strategi itu untuk menyelesaikan konflik. Oleh karena itu, lima strategi yang diuraikan di atas merupakan cara yang relatif paling soft dan memungkinkan digunakan untuk menyelesaikan konflik-konflik di lembaga pendidikan islam.(Setiawan 2018)

Pendekatan Dalam Mengelola Konflik

Konflik diibaratkan seperti bumbu dapur saat memasak, jika kita salah dalam memberikan bumbu atau salah takaran, maka rasanya akan aneh. Sama halnya jika tengah terjadi konflik, jika kita salah dalam melakukan pendekatan manajemen konflik, maka tidak menutup kemungkinan akan terjadi sesuatu, bahkan bisa saja konflik akan berlarut-larut karena tidak kunjung selesai. Maka dari itu dibutuhkan pendekatan dalam mengelola konflik, pendekatan terbaik adalah pendekatan yang dapat meminimalisir rintangan penyelesaian kegiatan. dan membantu mengembangkan tim yang kohesif dan efektif. (Sampe et al. 2022)

Berikut pendekatan yang dapat dilakukan dalam mengelola konflik:

1. Memutuskan Konflik

Artinya menjadikan konflik yang sedang terjadi agar dapat berhenti. Pendekatan ini dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu:

- a) Dominasi dan tekanan yakni menekan konflik yang sedang terjadi dengan sistem menang-kalah, yang dapat dilakukan dengan cara: memaksa selesai, diplomasi, menghindar, dan mayoritas.
- b) Kompromi, yang dapat dilakukan dengan cara: pemisahan, perdamaian, peraturan yang menentukan, dan kompensasi.
- c) Pemecahan integral, dapat dilakukan dengan cara: musyawarah mufakat, konfrontasi, dan pencapaian tujuan yang lebih tinggi.

2. Mendorong Konflik

Mendorong konflik diartikan sebagai upaya menolak konflik dari belakang, dan mendesak seseorang yang terlibat dalam konflik agar melakukan sesuatu untuk menyelesaikan konflik. Mendorong konflik merupakan salah satu pendekatan dalam menyelesaikan konflik yang dapat dilakukan dengan cara:

- a) Memasukkan seseorang dari luar
- b) Merubah arus
- c) Penyusunan kembali organisasi
- d) Mendorong persaingan
- e) Mencari manajer baru yang lebih cocok

3. Mengurangi Konflik

Mengurangi konflik artinya menyelesaikan konflik dengan cara mendinginkan suasana hati atau emosi kedua belah pihak agar konflik dapat mereda. Adapun untuk mengurangi konflik dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu:

- a) Mendinginkan temperatur perselisihan
- b) Menyatukan kelompok-kelompok yang sedang berselisih

4. Menghindari Konflik

Menghindari konflik dilakukan apabila pihak-pihak yang berkonflik memiliki perhatian yang rendah terhadap kepentingan dirinya dengan lebih memerhatikan kepentingan lawannya. Pilihan terhadap gaya menghindar diakibatkan oleh pandangan

akan kuatnya pihak lawan dan menganggap kelompoknya berada pada posisi yang lemah (Khusnuridlo 2020). Penghindaran terhadap konflik dapat dilakukan melalui beberapa cara, diantaranya:

- a) Penolakan yang sederhana, yaitu pernyataan-pernyataan yang dibuat untuk menolak bahwa konflik sedang terjadi. Contoh: “Siapa yang berselisih? Aku tidak marah sama sekali”.
 - b) Kekurangan respons, yaitu kegagalan untuk menolak adanya konflik yang menyusul pernyataan mengenai konflik oleh orang lain. Contoh: “Saya pikir kamu belum memperbaiki mobil itu, bagaimana kalau mobil itu mogok lagi di jalan? “Mobil itu akan lancar”.
 - c) Mengalihkan dan menghindari topik-topik, yaitu mengalihkan pembahasan topik yang berpotensi timbul konflik. Contoh: “Mengapa kamu menolak ide-ideku tadi, apakah ide-ideku buruk atau akan menghancurkanmu?
“Asyik pekerjaanku sudah selesai, sekarang waktunya makan siang, ayo kita ke kantin”.
 - d) Penangguhan, yaitu menunda membicarakan topik terhadap konflik yang terjadi untuk sementara waktu. Contoh: “Kita akan membicarakannya nanti, dua minggu lagi”.
5. Akomodasi

Akomodasi merupakan suatu pendekatan yang digunakan dalam penyelesaian konflik dengan cara mengorbankan kepentingan sendiri agar pihak lain mendapatkan keuntungan dari situasi itu. Tujuannya yaitu agar konflik yang sedang terjadi dapat segera diatasi.

Hasil Literature Review

Hasil dari *literature review* pada ketujuh artikel ini, kami menemukan beberapa strategi dan pendekatan dalam menangani konflik yang berbeda.

Temuan pada artikel *pertama* yaitu strategi menangani konflik yang dilaksanakan guru Bk dalam mengelola manajemen konflik meliputi strategi kalah menang dengan metode paksaan dan tekanan serta strategi sama-sama merugi atau kalah-kalah dengan pendekatan arbitasi dan mediasi.

Temuan pada artikel **kedua** yaitu pengelolaan Konflik Dalam Perusahaan Keluarga di PT. Book Mart Indonesia. Strategi *menang kalah* dapat mengelabui konflik sebenarnya hanya selesai dipermukaan, tetapi pihak yang kalah tidak benar-benar puas. *Strategi sama-sama kalah* digunakan ketika sedang membutuhkan solusi yang cepat. Dalam hal ini, biasanya tidak ada cukup waktu untuk melakukan negosiasi, tetapi strategi ini hanya memberikan perbaikan jangka pendek, karena ia hanya berfokus pada penyelesaian kilat bukan pada akar masalahnya. *Sama-sama menang*, strategi sama-sama menang diarahkan pada akar permasalahannya yang menimbulkan konflik.

Temuan pada artikel **ketiga** yaitu Strategi coping cara yang digunakan oleh wanita pekerja formal dalam bentuk Emotion Based diantaranya : mengontrol emosi, menyesali karena terkadang kesal dengan anak-anak, pergi bersama keluarga dan melampiaskan masalahnya dengan teman kerja.

Temuan pada artikel **keempat** yaitu menggunakan strategi lima aktivitas seperti menghindari, mengakomodasi, mengkompromikan, mengkompetisikan dan berkolaborasi.

Temuan pada artikel **kelima** yaitu pendekatan dalam penanganan konflik terhadap kinerja pegawai antara lain berintegrasi (mecahkan masalah), memenuhi (memuluskan), mendominasi (memaksa), menghindar dan berkompromi.

Temuan pada artikel **keenam** yaitu strategi dalam menangani konflik di dalam organisasi pendidikan seperti membangun komunikasi yang efektif, menghargai adanya keberagaman, adanya kebijakan yang tegas, adanya pelatihan dan adanya evaluasi.

Temuan pada artikel **ketujuh** yaitu strategi konflik dalam meningkatkan produktivitas sekolah ada lima kemungkinan yaitu 1) pemaksaan (forcing) atau competing, 2) penghindaran (avoiding), 3) kompromi (compromising), 4) kolaborasi (collaborating), dan 5) penghalusan (smoothing). Selain strategi ada juga pendekatan dalam menangani konflik yaitu menstimulus konflik (konflik (stimulating conflict), mengendalikan konflik (controlling conflict), dan menyelesaikan dan menghilangkan konflik (resolving and eliminating conflict).

Tabel 1. Hasil Literature Review

No	Penulis	Judul	Jurnal	Metode	Hasil Penelitian
1.	Aslih Wahidin Tia Fitriani	Strategi mengelola konflik siswa oleh guru BK sebagai upaya mengelola manajemen konflik di MTS YPK Cijulang	Jurnal Riset Ilmiah Vol 2, No. 3 Maret 2023	Metode Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan kualitatif	Bagian ini menjelaskan bahwa bentuk konflik siswa ini mencakup dari dalam diri perorangan, antar perorangan dengan kelompok dalam lingkungan sekolah. Sehingga strategi itu dibutuhkan oleh guru untuk mengalahkan siswa dalam mengatasi konfliknya. (Wahidin and Fitriani 2023)
2	Dian Rokhmawati Rachma Yuliana	Budaya organisasi sebagai strategi pengelolaan konflik dalam perusahaan keluarga di PT. Book Mart Indonesia	Jurnal Riset Inspirasi manajemen dan Kewirausahaan Vol 5. No 2 2021	Penelitian ini dilakukan dengan kualitatif melalui pendekatan deskriptif	Bagian ini menjelaskan bahwa perusahaan keluarga yang baru berdiri selama 8 tahun itu. Pondasi bisnisnya belum kuat karena tidak ada nilai-nilai keluarga yang menjiwai sehingga perusahaan lemah. Selama ini konflik masih ditangani secara sederhana dan belum diselesaikan dengan prosedur yang formal dan sistem. (Rokhmawati and Yuliana 2021)
3	Retno Dwiyantri Pambudi Rahardjo	Strategi Coping Wanita Pekerja Formal Dan Informal Dalam Mengatasi Konflik Peran Ganda Di Banyumas	Jurnal Indigenous Vol. 1 No. 2 2016	Metode penelitian ini menggunakan kajian lapangan yaitu survai dengan menggunakan kombinasi pendekatan kualitatif dan kuantitatif.	Bagian ini menjelaskan bahwa strategi yang dipilih setiap subjek merupakan kombinasi dari problem focused coping dan emotionfocused coping, yang dilakukan secara pribadi (solitary coping) maupun

					dengan melibatkan orang lain (social coping). Bentuk problem focused coping antara lain adalah mempekerjakan pekerja rumah tangga dan/ atau meminta bantuan anggota keluarga (suami, mertua) untuk membantu mengasuh anak, merencanakan waktu keluarga bersama-sama anggota keluarga lain. (Dwiyanti and Rahardjo 2017)
4	Sri Wartini	Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan	Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol VI, No 1, April 2015	Metode penelitian menggunakan kuantitatif	Bagian ini menjelaskan bahwa strategi manajemen konflik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja teamwork tenaga kependidikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik strategi manajemen konflik dilakukan akan semakin dapat meningkatkan kinerja teamwork tenaga kependidikan yang hasilnya dapat diukur melalui terciptanya keharmonian kerja, terjalinnya komunikasi yang terbuka, adanya pertimbangan akan efektivitas dan efisiensi kerja serta terbuka dalam penggunaan metode-metode untuk membantu dalam penyelesaian

					pekerjaan.(Wartini 2015)
5	Edy Sutrisno Novi Desanti	Identifikasi Pendekatan Dalam Penanganan Konflik Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat	Jurnal Manajemen Pemerintahan \ Vol. 10 NO. 2 \ Oktober 2018	Pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif	Bagiam ini menjelaskan bahwa dalam upaya menyelesaikan konflik yang memang tidak dapat dihindari,strategi menyelesaikannya dapat dilakukan dengan manajemen konflik itu sendiri. Manajemen konflik berarti berusaha membuat suatu tahapan yang dapat dilakukan dalam rangka mengarahkan konflik kearah sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi. Penyelesaian konflik memerlukan kerja sama antar pribadi dan keorganisasian ataupun secara pribadi itu sendiri.(Sutrisno and Desanti 2018)
6	Defano Tanur Marsya Nisa Razita Ona Rangratu	Manajemen Konflik dan Upaya Penanganan Konflik dalam Organisasi Pendidikan di Sekolah	Jurnal Riset Pendidikan dan Bahasa Vol.2, No.3 Agustus 2023	Penelitian ini menggunakan metode studi literatur atau library research dengan pendekatan kualitatif	Jurnal ini menunjukkan bahwa suatu manajemen konflik dan upaya penanganan konflik dalam organisasi pendidikan di sekolah merupakan komponen penting dalam menciptakan kinerja dan efektivitas kerja suatu organisasi. Dengan penanganan konflik dan strategi pencegahan konflik diharapkan mampu membantu dalam memberikan suatu

					pemahaman dan wawasan agar mampu meningkatkan suatu kualitas kinerja dalam suatu organisasi..(Razita and Rangratu 2023)
7	Della Asmarani, Ismawati, Budi Susanto, Dr. Mu' Alimin, S.Ag., M.Pd.I	Implementasi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Sekolah Di MAS Masyithah Jember	Jurnal Riset Rumpun Agama dan Filsafat (JURRAFI) Vol.1, No.2 Oktober 2022	Menggunakan metode penelitian kualitatif dan pendekatan deskriptif..	Bagian ini menjelaskan bahwa strategi dalam manajemen konflik dengan menggunakan berbagai bentuk metode pengelolaan konflik : seperti silaturahmi, Tabayyun, melihat sumber konflik atau mencari kebenaran, Islah(saling menerima). Serta pendekatan pendekatan yang berpengaruh terhadap produktivitas lembaga.(Asmarani, Ismawati, and Susanto 2022)

KESIMPULAN

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa mengelola konflik merupakan suatu aktivitas penting yang perlu dilakukan agar setiap ketegangan, perpecahan dan perselisihan di lembaga pendidikan Islam dapat diarahkan menjadi positif, konstruktif dan juga produktif. Maka dari itu diperlukan adanya strategi dalam mengelola konflik diantaranya dengan cara tabayun, islah, penghindaran diri, penyesuaian diri, dan negosiasi. Dalam mengelola konflik juga dibutuhkan pendekatan dengan tujuan agar konflik yang terjadi tidak berlarut-larut, diantara pendekatan yang dapat dilakukan yaitu dengan memutuskan konflik, mendorong konflik, mengurangi konflik, menghindari konflik, dan akomodasi.

Hasil dari literatur review pada tujuh artikel diatas dapat disimpulkan bahwa mengelola konflik sangat diperlukan agar setiap perselisihan yang terjadi dapat diarahkan menjadi positif. Tahap pertama dalam mengelola konflik yaitu tahap identifikasi dengan tujuan mengidentifikasi jenis maupun sumber masalahnya. Setelah identifikasi dilakukan maka perlu adanya strategi dan pendekatan yang tepat dalam mengelola konflik, sehingga diharapkan dengan adanya strategi dapat meminimalisir adanya konflik.

DAFTAR REFERENSI

- Asmarani, Della, Ismawati Ismawati, dan Budi Susanto. 2022. "Implementasi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Sekolah di MAS Masyithah Jember." *Jurnal Riset Rumpun Agama Dan Filsafat (JURRAFI)* 1 (2): 74–82.
- Dwiyanti, Retno, dan Pambudi Rahardjo. 2017. "Strategi Coping Wanita Pekerja Formal Dan Informal Dalam Mengatasi Konflik Peran Ganda Di Banyumas." *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi* 1 (2).
- Haddade, Abdul Wahid. 2016. "Konsep Al-Ishlah Dalam Al-Qur-An." *Jurnal Tafseer* 4 (1).
- Haya dan Moh. Khusnuridlo. 2020. *Kepemimpinan Manajemen Konflik*. Probolinggo: El-Rumi Press.
- Kusworo. 2019. *Manajemen Konflik Dan Perubahan Dalam Organisasi*. Bandung: Alqaprint Jatinagor.
- Munasiroh. 2018. "Strategi Penanganan Konflik Oleh Kyai Di Pesantren." *An-Nidzam: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Studi Islam* 5 (2): 1–18.
- Razita, Defano Tanur Marsya Nisa, dan Ona Rangratu. 2023. "Manajemen Konflik Dan Upaya Penanganan Konflik Dalam Organisasi Pendidikan Di Sekolah." *Inpirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa* 2, 3.
- Rokhmawati, Dian, Rachma Yuliana. 2021. "Budaya Organisasi Sebagai Strategi Pengelolaan Konflik Dalam Perusahaan Keluarga Di PT. Book Mart Indonesia." *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan* 5 (2): 49–56. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v5i2.237>.
- Sampe, Ferdinandus, Elvira Elvira, Apud Abdul Aziz, Agus Koni, Sri Suyarti, Abdullah Abdullah, Soltan Takdir, Roy Setiawan, Fathurrahman Fathurrahman, and Imran Rosadi. 2022. "Manajemen Konflik: Strategi Pengelolaan Konflik Dalam Organisasi."
- Setiawan, Farid. 2018. "Mengelola Konflik Di Lembaga Pendidikan Islam." *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam* 7 (1): 55–66. <https://doi.org/10.29313/tjpi.v7i1.3801>.
- Sutrisno, Edy, dan Novi Desanti. 2018. "Identifikasi Pendekatan Dalam Penanganan Konflik Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sanggau Provinsi Kalimantan Barat." *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 143–54.
- Wahidin, Aslih, dan Tia Fitriani. 2023. "Strategi Mengelola Konflik Siswa Oleh Guru BK Sebagai Upaya Mengelola Manajemen Konflik di MTsS YPK Cijulang." *Jurnal Riset Ilmiah*. Vol. 2.
- Wartini, Sri. 2015. "Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan." *Jurnal Manajemen Dan Organisasi* 6 (1): 64–73.