

Teori Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Islam

Nurul Hafshotus Shofirah¹, Amiroh Hilmi Wasalma², Isti Annisa³, M. Roikul Ubbad⁴,
Mu'alimin⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember

Email: nurulhafshotusshofira@gmail.com¹, amirohwasalma@gmail.com², istia3129@gmail.com³,
roikul18@gmail.com⁴, mualimin@uinkhas.ac.id⁵

Abstract. Management is organizing that involves many people and working together to achieve goals. Within organizations, of course, there are differences of opinion, incompatibilities and contradictions which give rise to many conflicts, from small to large conflicts, both hidden and overt. There are positive, negative and neutral conflicts. There are four structures that often give rise to conflict, namely hierarchical conflict, functional conflict, line-staff conflict and formal-informal conflict. Conflict in an organization originates from three things, namely: communication problems, organizational structure and human factors. Furthermore, there are three stages that must be passed in an effort to resolve conflict, namely: conflict analysis planning, conflict evaluation and conflict resolution. Strategies for dealing with conflict can be through forcing, avoiding, compromising, collaborating, and smoothing. The figures of classical sociological conflict theory are as follows Polybus, Ibn Khaldun, Nicolo Machiavelli, Jean Bodin, Thomas Hobbes. The modern sociological figures who put forward conflict theory are Karl Marx, Lewis A. Coser, Ralf Dahrendorf.

Keywords: Management, Conflict, Islamic Education.

Abstrak. Manajemen merupakan pengorganisasian yang melibatkan banyak orang dan bekerja sama untuk mencapai tujuan. Di dalam organisasi tentu terjadi perbedaan pandangan, ketidakcocokan dan pertentangan yang menimbulkan banyak konflik, mulai konflik kecil hingga besar, baik tersembunyi maupun terang-terangan. Konflik ada positif, negatif dan netral. Konflik dalam suatu organisasi bersumber dari tiga hal, yaitu: masalah komunikasi, struktur organisasi dan faktor manusia. Selanjutnya, ada tiga tahapan yang harus dilalui dalam upaya mengatasi konflik, yaitu: perencanaan analisis konflik, evaluasi konflik dan pemecahan konflik. Strategi mengatasi konflik bisa melalui forcing, avoiding, compromising, collaborating, dan smoothing. Tokoh-tokoh teori konflik sosiologi klasik adalah sebagai berikut Polybus, Ibnu Khaldun, Nicolo Machiavelli, Jean Bodin, Thomas Hobbes. Adapun tokoh sosiologi modern yang mengemukakan tentang teori konflik adalah Karl Marx, Lewis A. Coser, Ralf Dahrendorf.

Kata Kunci: Manajemen, Konflik, Pendidikan Islam

PENDAHULUAN

Teori konflik adalah teori yang memandang bahwa perubahan sosial tidak terjadi melalui proses penyesuaian nilai-nilai yang membawa perubahan, tetapi terjadi akibat adanya konflik yang menghasilkan kompromi-kompromi yang berbeda dengan kondisi semula. Teori ini didasarkan pada pemilikan sarana- sarana produksi sebagai unsur pokok pemisahan kelas dalam masyarakat.

Teori konflik muncul sebagai reaksi dari munculnya teori struktural fungsional. Pemikiran yang paling berpengaruh atau menjadi dasar dari teori konflik ini adalah pemikiran Karl Marx. Pada tahun 1950-an dan 1960-an, teori konflik mulai merebak. Teori konflik menyediakan alternatif terhadap teori struktural fungsional.

Salah satu teori utama dalam manajemen konflik adalah teori konflik fungsional. Teori ini mengemukakan bahwa konflik dalam satu organisasi bisa positif jika dikelola dengan baik. Konflik yang dikelola dengan baik dapat memicu diskusi, kreativitas, dan inovasi. Dalam konteks ini, literatur sering mengutip pendekatan yang dikenal sebagai “konflik yang sehat”, dimana konflik digunakan sebagai sarana untuk memperbaiki hubungan interpersonal dan mencapai solusi yang lebih baik. Namun, penting untuk diingat bahwa konflik yang berlebihan atau tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negative, memicu ketidakstabilan, dan menghambat kinerja organisasi.

Konflik juga sangat berkaitan erat dengan perasaan manusia, termasuk perasaan diabaikan, disepelekan, tidak dihargai, ditinggalkan, dan juga perasaan jengkel karena kelebihan beban kerja. Perasaan-perasaan tersebut sewaktu-waktu dapat memicu timbulnya kemarahan yang akan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan kegiatannya secara langsung, dan bisa menurunkan produktivitas kerja organisasi sekolah secara tidak langsung dengan melakukan banyak kesalahan yang disengaja maupun tidak disengaja.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berupa metode studi literatur (*literatur review*). Studi literatur dapat diambil dari berbagai sumber seperti majalah, surat kabar, buku, internet, dan artikel. Dalam metode studi literatur mempelajari terkait buku referensi maupun artikel dari hasil yang penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik bahasan yaitu dinamika konflik dalam organisasi. Adapun langkah yang dilakukan dalam studi literatur ini adalah, dengan mengkaji sumber kepustakaan baik primer maupun sekunder yakni diawali dengan mengkaji hasil penelitian dari artikel jurnal terbaru lalu dilanjutkan sumber literatur lainnya. Setelah itu, pengolahan data dan pengutipan referensi dengan membaca abstrak guna mengidentifikasi relevansi dari referensi dengan topik penelitian, memahami gagasan utama dilanjutkan pembahasan lainnya lalu diabstraksikan untuk mendapat informasi yang utuh dan diinterpretasikan hingga hasilnya dibahas pada artikel ini. (Darmalaksana, 2020)

PEMBAHASAN

A. Pengertian Teori Konflik

Teori konflik merupakan teori yang memandang bahwa perubahan sosial tidak terjadi melalui proses penyesuaian nilai-nilai yang membawa perubahan, tetapi terjadi akibat adanya konflik yang menghasilkan kompromi-kompromi berbeda dengan kondisi sebelumnya. Konflik menurut seorang filsuf termuka bernama Aristoteles, disebut sebagai *Zoon Politikon* yang berarti manusia adalah makhluk sosial (Widyastuti, 2017)

Menurut Kartini konflik ada positif, negatif dan netral. Negatif, diartikan sebagai sifat-sifat animalistik, kebuasaan, kekerasan, barbarisme, destruktif atau pengrusakan, penghancuran, irrasionalisme, tanpa kontrol emosional, huru-hara, pemogokan dan perang. Pengertian positif, konflik dihubungkan dengan peristiwa petualangan hal-hal yang baru, inovasi, pembersihan, pemurnian, pembaharuan, penerangan batin, kreasi, pertumbuhan, perkembangan, rasionalitas yang dialektis, mawas diri dan perubahan. Sedangkan dalam pengertian netral, konflik diartikan sebagai akibat biasa dari keanekaragaman individu manusia dengan sifat berbeda dan tujuan hidup yang sama.

Teori konflik telah dikritik dengan berbagai alasan. Misalnya teori ini diserang karena mengabaikan ketertiban dan stabilitas, sedangkan fungsionalisme struktural diserang karena mengabaikan konflik dan perubahan. Teori konflik juga dikritik karena berideologi radikal, sedangkan fungsionalisme struktural dikritik karena ideologi konservatifnya. Bila dibandingkan dengan fungsionalisme struktural, teori konflik tergolong tertinggal dalam perkembangannya. Teori ini hampir tak secanggih fungsionalisme, mungkin karena merupakan teori turunan. (Fauziah et al., 2022)

Konflik pada hakikatnya adalah segala sesuatu interaksi pertentangan atau antagonistic antara dua pihak atau lebih. Sedangkan jika hubungan dengan organisasi, maka konflik organisasi adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi. (Aqli et al., 2022)

Konflik juga menjadi permasalahan serius dalam kelembagaan Islam, khususnya pada madrasah yang menjadi poros penting pendidikan agama Islam. Konflik di lembaga pendidikan Islam sulit dihindari karena lembaga pendidikan Islam sampai saat ini masih mengalami berbagai permasalahan di berbagai bidang. Dalam hal ini, Kepala lembaga pendidikan Islam memiliki peran utama dalam merespon terjadinya konflik dalam sebuah lembaga tersebut. Dengan kemampuan pimpinan dalam mengelolakan konflik, maka konflik

akan dapat menjadi pemicu dan stimulus peningkatan kualitas kinerja untuk mencapai tujuan pendidikan Islam dan secara bersamaan dapat meningkatkan kerjasama dan hasil kerja dalam sebuah lembaga. (Hasanah et al., 2020)

Mengingat bahwa konflik tidak dapat dihindari, maka approach yang baik untuk diterapkan para manajer adalah pendekatan mencoba memanfaatkan konflik demikian rupa, hingga ia tepat serta efektif untuk mencapai sasaran-sasaran yang diinginkan. Pendekatan konflik sebagai bagian norma dari perilaku dapat dimanfaatkan sebagai alat untuk mempromosi dan mencapai perubahan-perubahan yang dikehendaki.

B. Teori Konflik

Ada beberapa asumsi-asumsi dasar dari teori konflik, yakni: (Dosen & Universitas, 2019)

Teori konflik merupakan antitesis dari teori struktural fungsional, dimana teori struktural fungsional sangat mengedepankan keteraturan dalam masyarakat. Teori konflik melihat pertikaian dan konflik dalam sistem sosial.

1. Teori konflik melihat bahwa di dalam masyarakat tidak akan selamanya berada pada keteraturan. Buktinya dalam masyarakat manapun pasti pernah mengalami konflik-konflik atau ketegangan-ketegangan.
2. Teori konflik melihat adanya dominasi, koersi, dan kekuasaan dalam masyarakat.
3. Teori konflik membicarakan mengenai otoritas yang berbeda-beda. Otoritas yang berbeda-beda ini menghasilkan superordinasi dan subordinasi. Perbedaan antara superordinasi dan subordinasi dapat menimbulkan konflik karena adanya perbedaan kepentingan.
4. Teori konflik mengatakan bahwa konflik itu perlu agar terciptanya perubahan sosial. Ketika struktural fungsional mengatakan bahwa perubahan sosial dalam masyarakat itu selalu terjadi pada titik ekulibrium, teori konflik melihat perubahan sosial disebabkan karena adanya konflik-konflik kepentingan. Namun pada suatu titik tertentu, masyarakat mampu mencapai sebuah kesepakatan bersama. Di dalam konflik, selalu ada negosiasi-negosiasi yang dilakukan sehingga terciptalah suatu konsensus.

Selanjutnya, menurut teori konflik, masyarakat disatukan dengan “paksaan”. Maksudnya, keteraturan yang terjadi di masyarakat sebenarnya karena adanya paksaan (koersi). Oleh karena itu, teori konflik lekat hubungannya dengan dominasi, koersi, dan power. Konsep sentral teori konflik adalah wewenang dan posisi.

C. Sumber Konflik

Organisasi sebagian Kumpulan individu tidak terlepas dari persoalan konflik dalam (Studi et al., n.d.) mencapai tujuan. Karena itu agar berdampak positif bagi organisasi harus dikelola secara baik dengan mengetahui sumber-sumber konflik sebagai berikut:(Putri et al., 2022)

1. Kebijakan sebagai sumber konflik

Timbulnya konflik dari sebuah kebijakan dapat terjadi karena adanya pihak-pihak dalam penentuan kebijakan tersebut tidak semua dapat terekomendasi dengan kebijakan tersebut. Hal ini dapat terjadi karena

- a) Subtansi kebijakan bisa saja tidak diterima oleh pihak-pihak yang terlibat dalam kebijakan tersebut
- b) Adanya individua tau pihak yang mempunyai akses lebih terhadap kebijakan, sehingga ada pihak yang tidak terekomendasi.

2. Sumber konflik lain

a) Teori struktur sosial

Teori ini menekankan pada persaingan antara pihak yang berkepentingan sebagai motif utama sebuah konflik. Tindakan terhadap pihak lain dalam pemikiran teori struktur sosial akan menciptakan tantangan nyata untuk meningkatkan solidaritas dan respon kolektif dalam menghadapi lawan. Selanjutnya pihak tersebut melakukan konsolidasi secara sadar sehingga membentuk suatu kekuatan dalam menghadapi konflik tersebut. Di sisi lain struktur sosial berhubungan erat dengan teori kelompok elit yang mana konflik sangat sering terjadi dalam hal ini.

b) Teori psychocultural

Menekankan pada konflik sebagai kekuatan psikologi dan cultural. Ini menunjukkan bahwa suatu pihak perlu memperhitungkan kejadian-kejadian eksternal dan tingkah laku pihak lain. Oleh karena itu, kondisi sosial dan hubungan dengan pihak lain menjadi hal penting untuk diperhatikan dalam menghadapi konflik karena kondisi psikologis dan culutara merupakan sebuah kekuatan nyata Ini muncul karena kesalahan dalam mengkomunikasikan keinginan dan adanya kebutuhan serta nilai-nilai kepada orang lain. Kegagalan komunikasi dikarenakan proses komunikasi tidak dapat berlangsung secara baik, pesan sulit dipahami oleh karyawan karena perbedaan pengetahuan, kebutuhan dan nilai-nilai yang diyakini pimpinan.

D. Tokoh-Tokoh Teori Konflik

Tokoh-tokoh Teori Konflik terbagi ke dalam dua fase yakni tokoh sosiologi klasik dan tokoh sosiologi modern. Adapun tokoh-tokoh teori konflik sosiologi klasik adalah sebagai berikut:(Khaldun et al., 2017)

1. Polybus

Polybus lahir pada tahun 167 SM. Teori konflik yang dikemukakan oleh Polybus bertolak dari keinginan manusia membentuk suatu komunitas sehingga teori konflik yang dikemukakan polybus diformulasikan sebagai berikut: Monarki atau sistem pemerintahan dengan penguasa tunggal adalah kekuasaan terkuat yang merupakan bentuk pertama komunitas manusia. Transisi dari sistem pemerintahan penguasa tunggal yang didasarkan pada kekuasaan atau kekuatan, kingship (negara dalam sebuah kerajaan) kepada kekuasaan yang didasarkan pada keadilan dan wewenang yang sah.

2. Ibnu Khaldun

Nama lengkapnya adalah Abu Zaid ‘Abdul Rahman Ibn Khaldun dilahirkan di Tunisia pada tahun 1332 Masehi. Ibnu Khaldun adalah Sosiolog sejati. Hal ini didasarkan pada pernyataannya tentang beberapa prinsip pokok untuk menafsirkan peristiwa-peristiwa sosial dan peristiwa-peristiwa sejarah. Prinsip yang sama juga dijumpai dalam analisis Ibnu Khaldun terhadap timbul dan tenggelamnya Negaranegara.

3. Nicolo Machiavelli

Nicolo Machiavelli adalah seorang berkebangsaan Italia Menurut Machiavelli pada awalnya manusia hidup liar bagaikan binatang buas, ketika ras manusia semakin meningkat jumlahnya mulai dirasakan kebutuhan akan adanya hubungan dan kebutuhan pertahanan untuk menentang satu dengan yang lainnya dan memilih seseorang yang sangat kuat dan berani untuk dijadikan sebagai pemimpin mereka yang harus dipatuhinya. Kemudian mereka mengenal baik dan buruk dan dapat membedakan mana yang baik dan yang jahat.

4. Jean Bodin

Inti pemikiran Jean Bodin pada konsepsi titah kedaulatan sebagai esensi dari masyarakat sipil. Namun demikian, kedaulatan tidak pernah bisa dipisahkan dari prerogative formal. Hukum diperlakukan sebagai titah kedaulatan. Hukum adat dipandang sah apabila didukung oleh kedaulatan, karena kedaulatan memiliki wewenang tak terhingga untuk membuat hukum.

5. Thomas Hobbes

Teori konflik yang dikemukakan oleh Thomas Hobbes adalah bahwa pada dasarnya dorongan utama dari tindakan manusia diformulasikan sebagai berikut: pada tingkatan pertama manusia dengan keinginannya terus-menerus dan kegelisahannya akan kekuasaan setelah berkuasa, artinya rasa ingin berkuasa akan berhenti bilamana sudah masuk liang kubur. Hal ini terwujud dalam dua hal, seorang raja dan problematikanya karena keinginan untuk berkuasa adalah sesuatu hal yang tak pernah mengalami kepuasan.

Adapun tokoh sosiologi modern yang mengemukakan tentang teori konflik adalah sebagai berikut:

1. Karl Marx

Karl Marx berpendapat bahwa Konflik kelas diambil sebagai titik sentral dari masyarakat. Konflik antara kaum kapitalis dan proletar adalah sentral di masyarakat. Segala macam konflik mengasumsikan bentuk dari peningkatan konsolidasi terhadap kekacauan. Kaum kapitalis telah mengelompokkan populasi pada segelintir orang saja. Kaum borjuis telah menciptakan kekuatan produktif dari semua generasi dalam sejarah sebelumnya. Tetapi kelas-kelas itu juga berlawanan antara satu dengan yang lainnya. Masyarakat menjadi terpecah ke dalam dua kelas besar yaitu borjuis dan proletar.

2. Lewis A. Coser

Konflik dapat merupakan proses yang bersifat instrumental dalam pembentukan, penyatuan dan pemeliharaan struktur sosial. Konflik dapat menempatkan dan menjaga garis batas antara dua atau lebih kelompok. Konflik dengan kelompok lain dapat memperkuat kembali identitas kelompok dan melindunginya agar tidak lebur ke dalam dunia sosial sekelilingnya.

Menurut Coser konflik dibagi menjadi dua, yaitu:

Konflik Realistis, berasal dari kekecewaan terhadap tuntutan- tuntutan khusus yang terjadi dalam hubungan dan dari perkiraan kemungkinan keuntungan para partisipan, dan yang ditujukan pada obyek yang dianggap mengecewakan. Contohnya para karyawan yang mogok kerja agar tuntutan mereka berupa kenaikan upah atau gaji dinaikkan.

Konflik Non- Realistis, konflik yang bukan berasal dari tujuan- tujuan saingan yang antagonis, tetapi dari kebutuhan untuk meredakan ketegangan, paling tidak dari salah satu pihak. Coser menjelaskan dalam masyarakat yang buta huruf pembalasan dendam biasanya melalui ilmu gaib seperti teluh, santet dan lain-lain. Sebagaimana halnya masyarakat maju melakukan pengkambing hitaman sebagai pengganti ketidakmampuan melawan kelompok yang seharusnya menjadi lawan mereka.

3. Ralf Dahrendorf

Sejarah Awal

Bukan hanya Coser saja yang tidak puas dengan pengabaian konflik dalam pembentukan teori sosiologi. Segera setelah penampilan karya Coser, seorang ahli sosiologi Jerman bernama Ralf Dahrendorf menyadur teori kelas dan konflik kelasnya ke dalam bahasa Inggris yang sebelumnya berbahasa Jerman agar lebih mudah difahami oleh sosiolog Amerika yang tidak faham bahasa Jerman saat kunjungannya ke Amerika Serikat. Dahrendorf tidak menggunakan teori Simmel melainkan membangun teorinya dengan separuh penerimaan, separuh penolakan, serta memodifikasi teori sosiologi Karl Marx. Seperti halnya Coser, Ralf Dahrendorf mula-mula melihat teori konflik sebagai teori parsial, menganggap teori tersebut merupakan perspektif yang dapat dipakai untuk menganalisa fenomena sosial. Ralf Dahrendorf menganggap masyarakat bersisi ganda, memiliki sisi konflik dan sisi kerja sama.

E. Konflik Di Dalam Organisasi

Konflik muncul, apabila terdapat adanya ketidaksesuaian paham pada sebuah social tentang pokok-pokok pikiran tertentu atau terdapat adanya organisme emosional. (Na'im, 2021)

1. Konflik substantif (substantive conflicts)

Meliputi ketidaksesuaian paham tentang hal-hal seperti: tujuan-tujuan, kebijakan serta penugasan kerja.

2. Konflik emosional (emotion conflicts)

Timbul karena perasaan marah, ketidakpercayaan, ketidaksenangan, dan bentrokan kepribadian.

Kedua macam bentuk konflik diatas merupakan hal yang tidak dapat dihindari pada organisasi-organisasi. Perlu diingat bahwa apabila konflik-konflik dapat di maneja dengan baik, mereka amat bermanfaat dalam hal memajukan kreativitas dan inovasi

F. Hasil Literature Review

Hasil dari *literature review* pada ketujuh artikel, kami menemukan bahwa teori konflik menurut para tokoh-tokoh, karakteristik kehidupan manusia, perspektif dalam manajemen konflik dan lain sebagainya.

Temuan pada artikel pertama bahwa Teori konflik merupakan teori yang memandang bahwa perubahan sosial tidak terjadi melalui proses penyesuaian nilai-nilai yang membawa perubahan, tetapi terjadi akibat adanya konflik yang menghasilkan kompromi-kompromi berbeda dengan kondisi sebelumnya.

Temuan pada artikel kedua bahwa konflik merupakan salah satu karakteristik kehidupan manusia sampai pada era global saat ini. Sebagai makhluk social, konflik antar perorangan dan antar kelompok merupakan bagian dari sejarah umat manusia yang tidak bisa dihindarkan.

Temuan pada artikel ketiga bahwa dalam kehidupan sehari-hari sangat rentang terjadi yang namanya konflik, baik antar pribadi atau kelompok, apalagi jika kita berinteraksi dalam sebuah organisasi, konflik bisa saja muncul karena karena hal sepele atau mungkin hal berat.

Temuan pada artikel keempat bahwa teori konflik adalah teori yang memandang bahwa perubahan social tidak terjadi melalui proses penyesuaian nilai-nilai yang membawa perubahan.

No	Penulis	Judul	Jurnal	Metode	Hasil Penelitian
1.	Julio Eleazer Nendissa	Teori konflik sosiologi modern terhadap pembentukan identitas manusia	Jurnal pendidikan sosiologi vol. 4,no.3 (2022)	Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan Studi Pustaka (<i>library research</i>)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Bagian ini ingin menjelaskan teori konflik menurut para tokoh-tokoh teori konflik sosiologi modern tetapi, penulis lebih memfokuskan terhadap teori konflik milik Dahrendorf.
2.	Uswatun Hasanah	Manajemen konflik dalam meningkatkan kualitas kerja pada lembaga pendidikan	Jurnal kependidikan islam vol 10, no1 (2020).	Peneliti ini merupakan penelitian kepustakaan (Library Research) dengan pendekatan deskriptif, dengan metode pengumpulan data pustakan, membaca dan mencatat serta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik merupakan salah satu karakteristik kehidupan manusia sampai pada era global saat ini. Secara umum, konflik bisa terjadi dalam seluruh organisasi atau lembaga terutama ketika salah satu pihak merasakan dirugikan.

				mengelolah bahan penelitian.	
3.	Zaedun na'im	Manajemen konflik dalam perspektif islam	Journal staima alhikam vol. 2, no 2 (Juni 2021)	Metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka (Library Reserch)	Dalam penelitian ini membahas konflik dalam prespektif manajemen, konflik bukan identic semuanya buruk dalam sebuah organisasi namun jika di manaje dengan baik dan tepat.
4.	Fisipol	Dinamika perubahan social dalam teori konflik	Jurnal ilmu komunikasi dan bisnis vol. 5 no. 1 (Oktober 2019)	Kualitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa teori konflik adalah teori yang memandang bahwa perubahan social tidak terjadi melalui proses penyesuaian nilai-nilai yang membawa perubahan.

G. Kesimpulan

Dari beberapa pembahasan yang telah diuraikan diatas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain;

1. Teori konflik merupakan teori yang memandang bahwa perubahan sosial tidak terjadi melalui proses penyesuaian nilai-nilai yang membawa perubahan, tetapi terjadi akibat adanya konflik yang menghasilkan kompromi-kompromi berbeda dengan kondisi sebelumnya
2. Teori konflik melihat bahwa di dalam masyarakat, adanya dominasi, membicarakan mengenai otoritas, dan terciptanya perubahan.
3. Untuk Sumber konflik diantara kebijakan sebagai sumber konflik dan sumber konflik lain
4. Adapun tokoh-tokoh teori konflik diantaranya: polybus, ibnu khadun, nicolo Machiavelli, jean bodin, dan Thomas hobbes.
5. Konflik di dalam organisasi Konflik muncul, apabila terdapat adanya ketidaksesuaian paham pada sebuah social tentang pokok-pokokpikiran tertentu atau terdapat adanya arganisme emosional.

DAFTAR PUSTAKA

- Aqli, M. S., Masrurroh, D. R., Malihati, F., & Mu'alimin. (2022). Pengelolaan Konflik Studi Kasus Kepala Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember *Al Fuadiy (Hukum Keluarga Islam)*, 4(2), 1–10.
- Darmalaksana, W. (2020). *Pre-print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2020*. 1–6.
- Dosen, S., & Universitas, F. (2019). *Dinamika perubahan sosial dalam teori konflik*. 5, 1–17.
- Fauziyah, W. R., Wulandari, N., Alawiyah, C. A. D., Sutrisna, D., & Mu'Alimin. (2022). Manajemen Konflik Iterpersonal Di SMP Plus Mifahul Ulum Kalisat Jember. *Relegion: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 1(6), 50–64.
- Hasanah, U., Islam, U., Raden, N., & Lampung, I. (2020). *Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kualitas*. 10, 1–11.
- Khaldun, I., Bodin, J., Coser, L. A., & Pendahuluan, A. (2017). *Teori konflik sosiologi klasik dan modern*. 32–48.
- Na'im, Z. (2021). Manajemen Konflik Dalam Perspektf Islam. *Leadership*, 2(2), 222–246.
- Putri, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). *Manajemen konflik dalam meningkatkan produktivitas organisasi lembaga pendidikan islam*. 06, 135–147.
- Studi, P., Agama, P., Islam, F. A., Serambi, U., & Banda, M. (n.d.). *konflik hirarki, konflik fungsional, konflik lini-staf dan konflik formal-informal*. 131–146.
- Widyastuti, T. (2017). *Pengaruh Komunikasi Asertif Terhadap Pengelolaan Konflik*. 1(1), 1–7.