



Literatur Review Tentang Manajemen Konflik : Definisi, Tujuan, Sumber, dan Model Pengelolaan Konflik

Iftitah Khoirina Savitri^{1*}, Fita Ardianti Rohmah², Danial Atiq Ma'shum³, Mohammad Rizal Fauzi⁴, Mualimin Mualimin⁵

¹⁻⁵Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia
iftitahrinaa301@gmail.com^{1*}, fitaardianti9@gmail.com², danielatiq89@gmail.com³,
hurawurawkwk082003@gmail.com⁴, mualimin@uinkhas.ac.id⁵

Alamat: Jl. Mataram No.1, Karang Miuwo, Mangli, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur, 68136

Korespondensi penulis: iftitahrinaa301@gmail.com*

Abstract. *This article aims to provide a comprehensive understanding of conflict management through a review of the literature related to definitions, objectives, sources, and models of conflict management. Conflict in organizations is unavoidable and can have positive or negative impacts depending on how the conflict is managed. This research uses the literature study method to analyze various conflict management concepts that have been put forward by experts. The results of the study show that conflict management aims to minimize the negative impact of conflict and maximize positive outcomes through fair and constructive resolution. Sources of conflict in organizations can come from differences in interests, and differences in values and perceptions between individuals or groups. Various conflict management models such as collaboration, transformational, and mediation are identified as approaches that can be applied in different situations to achieve effective resolution. With a deeper understanding of conflict management, organizations can be better equipped to manage internal tensions and improve productivity and working relationships among members.*

Keywords: *Conflict management, Source, Purpose*

Abstrak. Artikel ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai manajemen konflik melalui tinjauan literatur terkait definisi, tujuan, sumber, dan model pengelolaan konflik. Konflik dalam organisasi merupakan hal yang tidak dapat dihindari dan dapat berdampak positif maupun negatif tergantung pada bagaimana konflik tersebut dikelola. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur untuk menganalisis berbagai konsep manajemen konflik yang telah dikemukakan oleh para ahli. Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen konflik bertujuan untuk meminimalkan dampak negatif konflik dan memaksimalkan hasil positif melalui penyelesaian yang adil dan konstruktif. Sumber konflik dalam organisasi dapat berasal dari perbedaan kepentingan, dan perbedaan nilai dan persepsi antar individu atau kelompok. Berbagai model pengelolaan konflik seperti kolaborasi, transformasional, dan mediasi diidentifikasi sebagai pendekatan yang dapat diterapkan dalam situasi yang berbeda untuk mencapai penyelesaian yang efektif. Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai manajemen konflik, organisasi dapat lebih siap dalam mengelola ketegangan internal dan meningkatkan produktivitas serta hubungan kerja antar anggota.

Kata kunci: Manajemen konflik, Sumber, Tujuan

1. LATAR BELAKANG

Manajemen konflik merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi dan pendidikan, karena konflik adalah bagian tak terhindarkan dalam interaksi sosial. Konflik sering kali muncul karena adanya perbedaan kepentingan, nilai, atau tujuan antar individu maupun kelompok dalam organisasi. Sebagai respons terhadap kondisi ini, manajemen konflik bertujuan untuk meminimalkan dampak negatif dari konflik dan, sebaliknya, memanfaatkan konflik untuk meningkatkan produktivitas dan hubungan antar pihak yang terlibat. Dalam

kajian ini, pemahaman tentang definisi, tujuan, sumber, serta model pengelolaan konflik sangat diperlukan untuk memberikan panduan yang efektif dalam menangani konflik di berbagai konteks, khususnya dalam lingkungan organisasi dan pendidikan.

Secara etimologis, kata "konflik" berasal dari bahasa Latin "*configure*", yang berarti saling memukul, dan dalam konteks sosiologis diartikan sebagai proses sosial antara dua individu atau lebih yang berusaha menyingkirkan pihak lain dengan cara menghancurkan atau membuatnya tidak berdaya. Konflik terjadi ketika terdapat ketidakcocokan antara dua atau lebih pihak yang memiliki kepentingan, tujuan, atau pandangan yang berbeda. Dalam literatur, konflik sering dianggap sebagai pemicu ketegangan dan perpecahan, namun dengan manajemen yang tepat, konflik juga dapat menjadi peluang untuk inovasi dan pertumbuhan organisasi.

Tujuan utama dari manajemen konflik adalah untuk menjaga dan mempromosikan kerjasama yang kooperatif antar anggota organisasi, baik itu antara atasan dan bawahan, sesama rekan kerja, atau dengan pihak luar. Dengan mengelola konflik secara efektif, organisasi dapat memastikan bahwa masalah-masalah tidak eskalatif menjadi hal yang merugikan, melainkan menjadi dasar untuk keputusan yang lebih baik melalui komunikasi yang terbuka dan kompromi yang sehat. Dalam konteks ini, strategi seperti kompromi, kolaborasi, dan mediasi menjadi penting dalam menciptakan penyelesaian yang adil bagi semua pihak.

Sumber konflik dalam organisasi bisa sangat beragam, mulai dari termasuk perebutan tenaga ahli yang profesional, keinginan pihak top management yang terlalu ambisius dan juga mengandung maksud tertentu, dan kondisi dan situasi eksternal perusahaan yang dianggap tidak sisi representative. Faktor-faktor ini sering kali memicu ketidakpuasan yang jika tidak dikelola dengan baik dapat menghambat produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang penyebab utama konflik diperlukan untuk merancang strategi manajemen konflik yang efektif. Sumber daya yang terbatas dan perbedaan status atau nilai adalah contoh faktor yang sering kali menjadi penyebab konflik di organisasi.

Model pengelolaan konflik juga memainkan peran kunci dalam memastikan penyelesaian yang optimal. Beberapa model yang umum digunakan termasuk model kompetisi, kolaborasi, dan penghindaran, yang masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan tergantung pada situasi. Model kolaborasi misalnya, dianggap sebagai pendekatan win-win, di mana kedua belah pihak bekerja sama untuk menemukan solusi terbaik. Pemahaman tentang berbagai model ini membantu organisasi dalam menentukan pendekatan yang paling tepat sesuai dengan karakteristik konflik yang dihadapi.

2. KAJIAN TEORITIS

Konflik adalah aspek inheren dari keberadaan manusia yang tidak dapat dihindari. Sepanjang perjalanan hidup, individu secara konsisten menghadapi dan bergulat dengan berbagai bentuk konflik. Fenomena ini sangat jelas terlihat dalam konteks organisasi. Anggota organisasi terus-menerus menghadapi konflik. Perubahan atau inovasi baru sangat rentan memicu konflik yang merusak, terutama jika tidak ada pemahaman yang komprehensif tentang konsep-konsep yang berkembang di dalamnya. (Mu'alimin, Mu'afifah, dan Nabila 2022)

Konflik secara etimologis bersumber dari istilah bahasa Inggris 'konflik', yang berasal dari kata Latin 'configurare', 'yang menandakan kehancuran timbal balik atau munculnya perselisihan karena tindakan tak terduga dari pihak yang terlibat; dengan kata lain, itu mencakup kekerasan, sindiran, sikap yang berbeda, pendapat yang saling bertentangan, perilaku yang kontras, tujuan yang berbeda, dan kebutuhan yang pada dasarnya tidak sesuai satu sama lain (Rusdiana, 2016). Dalam ranah terminologi, banyak definisi diartikulasikan oleh para spesialis; misalnya, Afzalur Rahim berpendapat bahwa konflik dapat dikonseptualisasikan sebagai kondisi interaktif yang ditandai dengan sikap ketidakcocokan, oposisi, atau divergensi di antara entitas sosial, yang mungkin termasuk individu, kelompok, atau organisasi. (Efendi, 2015). Sedangkan Wahjosumidjo (2002) mendefinisikan konflik lebih simpel yaitu, "Segala macam bentuk hubungan antara manusia yang mengandung sifat berlawanan". Konflik organisasi merupakan ketidaksesuaian antara dua atau lebih individu atau kolektif dalam suatu organisasi, yang muncul dari kebutuhan untuk mengalokasikan sumber daya yang terbatas atau terlibat dalam kegiatan kolaboratif dan/atau dari keberadaan status, tujuan, nilai, atau persepsi yang berbeda. (Rusdiana, 2016). Konflik substantif berkaitan dengan ketidaksepakatan mengenai tujuan kolektif, pembagian sumber daya dalam konteks organisasi, penugasan otoritas dan kerangka prosedural, serta kategorisasi peran profesional (Mulyasa, 2012). Konflik sering menimbulkan disposisi antagonis antara faksi-faksi yang berlawanan, sedemikian rupa sehingga pihak-pihak yang terlibat menganggap satu sama lain sebagai hambatan dan gangguan untuk pemenuhan persyaratan dan tujuan masing-masing.

3. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-analitis dengan mengumpulkan data melalui studi literatur dan analisis konten dari naskah drama yang dipublikasikan di Wattpad. Studi literatur mencakup penelusuran artikel, buku, dan publikasi yang relevan dengan topik. Studi kasus dilakukan dengan menganalisis beberapa naskah drama yang

dipublikasikan di Wattpad, memperhatikan interaksi antara penulis dan pembaca serta perkembangan kualitas naskah seiring waktu.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Manajemen Konflik

Menurut G. R. Terry, manajemen merupakan upaya klasik yang terdiri dari banyak tindakan, organisasi, perencanaan strategis, pengawasan, dan kegiatan yang dilakukan untuk memastikan dan mewujudkan beragam tujuan yang ditetapkan melalui penyebaran sumber daya manusia bersama berbagai sumber daya tambahan. Sejalan dengan perspektif Dubrin, manajemen digambarkan sebagai proses sistematis pemanfaatan sumber daya dalam organisasi untuk memenuhi visi menyeluruh organisasi melalui fungsi integral perencanaan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. (Hidayah dan Supriadi 2023)

Dean G. Pruitt dan Jeffrey Z. Rubin mencirikan konflik sebagai perbedaan kepentingan yang dirasakan atau keyakinan bahwa tujuan pihak lawan saling eksklusif dalam realisasinya. Konflik dapat muncul di spektrum konteks yang luas dan menunjukkan tingkat kerumitan yang beragam. Manajemen dikonseptualisasikan sebagai proses sistematis, khususnya mengenai metodologi melalui mana individu mencapai tujuan yang ditentukan. (Wulandari, Mu'alimin, dan Sutrisna 2022)

Konflik berasal dari kata kerja Latin "configurare," yang menandakan tindakan menyerang satu sama lain. Dari perspektif sosiologis, konflik dipahami sebagai fenomena sosial yang melibatkan dua atau lebih individu atau kelompok, di mana satu pihak bertujuan untuk memberantas entitas lawan dengan melumpuhkan dan merusak kemampuannya. (Sofiyati 2011)

Manajemen konflik mencakup rangkaian tindakan dan tanggapan di antara peserta dan entitas eksternal yang terlibat dalam situasi konflik. Pada dasarnya, munculnya konflik dalam kerangka lembaga pendidikan bersifat melekat dan lazim. Selanjutnya, konflik berfungsi sebagai katalis untuk dinamisme organisasi. Seseorang harus menyadari bahwa organisasi tanpa konflik ditandai dengan keheningan, stagnasi, dan ketidakmampuan untuk mencapai kemajuan yang diantisipasi.

Konflik menurut Winardi (Winardi. 1994) Ini mewakili perbedaan atau perselisihan dalam perspektif di antara individu, kolektif, atau entitas. Sejalan dengan perspektif Winardi, seperti yang diartikulasikan oleh Alo Liliweri, itu merupakan keadaan emosional yang tidak sesuai yang berdampak buruk pada interaksi antara pihak, individu, atau kelompok yang berbeda.

Manajemen konflik merupakan pendekatan sistematis di mana efek buruk yang dihasilkan dari perselisihan dapat dikurangi, sehingga memastikan bahwa tujuan utama manajemen konflik adalah peningkatan disposisi konstruktif dalam organisasi. (Abdelrahman dan Etchells 2018)

Manajemen konflik merupakan upaya sistematis yang bertujuan mengurangi intensitas konflik yang ada sejauh mungkin, sehingga memfasilitasi penyelesaian yang adil dan kesimpulan yang diterima bersama. (Tanur, Rangratu, dan Nisa Razita 2023)

Manajemen konflik merupakan pengembangan sistematis strategi penyelesaian konflik oleh individu yang terlibat langsung dalam konflik dan pemangku kepentingan eksternal, yang dilaksanakan dengan cara yang kondusif untuk menyelesaikan konflik, sehingga memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. (2016) Dalam mengelola konflik, seseorang, baik dalam kapasitas peserta maupun sebagai pengawas, dapat menggunakan berbagai kerangka kerja manajemen konflik. Ini berkaitan dengan asal-usul konflik yang beragam serta manifestasi konflik yang berbeda. (Royani 2015)

Tujuan Manajemen Konflik

Tujuan utama manajemen konflik adalah untuk menumbuhkan dan mempertahankan hubungan kolaboratif dengan bawahan, kolega, atasan, dan pemangku kepentingan eksternal. Modalitas tertentu dari praktik manajemen konflik, termasuk negosiasi dan pemecahan masalah integratif, mewakili metodologi untuk mengatasi konflik yang memerlukan keterlibatan manajer dan pihak terkait lainnya yang bantuannya penting untuk pencapaian tujuan organisasi. (Rusdiana 2015)

Berikut ini beberapa tujuan manajemen konflik, di antaranya sebagai berikut: (Sudarmanto dkk. 2021)

- a. Mencegah dan meminimalisir terjadinya gangguan terhadap anggota organisasi, sehingga dapat fokus kepada visi, misi, dan tujuan perusahaan atau organisasi.
- b. Membangun rasa saling menghormati antar sesama anggota organisasi dan menghargai keberagaman.
- c. Meningkatkan kreativitas anggota organisasi dengan memanfaatkan konflik yang terjadi.
- d. Meningkatkan kualitas keputusan berdasarkan berbagai informasi dan sudut pandang.
- e. Memfasilitasi pelaksanaan kegiatan bersama dan kerja sama.
- f. Menciptakan prosedur dan penyelesaian konflik.
- g. Menghindarkan dari lingkungan kerja yang tidak menyenangkan: takut, moral rendah, saling curiga.

- h. Mencegah terjadinya pemogokan.
- i. Mencegah sabotase oleh pihak yang kalah dalam konflik.
- j. Meningkatkan loyalitas dan komitmen organisasi.
- k. Menghindari terganggunya proses produksi dan operasi.
- l. Mencegah meningkatnya biaya pengadilan.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik merupakan komponen penting yang memerlukan pertimbangan cermat untuk memfasilitasi penetapan komitmen dan perumusan keputusan, sehingga memastikan bahwa konflik tidak menghambat kerangka operasional organisasi. (Bashori 2018)

Sumber Konflik

Organisasi sebagian Kumpulan individu tidak terlepas dari persoalan konflik dalam mencapai tujuan. Karena itu agar berdampak positif bagi organisasi harus dikelola secara baik dengan mengetahui sumber-sumber konflik sebagai berikut: (Harahap, A., dan Murtafifah 2022)

1. Kebijakan sebagai sumber konflik

Munculnya perselisihan mengenai kebijakan tertentu dapat timbul karena fakta bahwa tidak semua pemangku kepentingan yang terlibat dalam perumusan kebijakan mungkin setuju dengan ketentuannya. Fenomena ini mungkin berasal dari kemungkinan bahwa implikasi yang mendasari kebijakan mungkin tidak didukung oleh pihak-pihak yang terlibat dalam wacana kebijakan, ditambah dengan kehadiran entitas atau individu yang memiliki akses lebih besar ke kerangka kebijakan, sehingga mengarah pada marginalisasi pemangku kepentingan tertentu.

2. Sumber konflik lain

a. Teori struktur sosial

Kerangka teoritis menyatakan bahwa persaingan di antara entitas yang berkepentingan berfungsi sebagai dorongan utama untuk konflik. Tindakan yang diarahkan terhadap faksi lawan, sebagaimana dikonseptualisasikan dalam kerangka teori struktur sosial, akan menimbulkan tantangan nyata untuk menambah solidaritas dan respons kolektif dalam menghadapi musuh. Akibatnya, pihak yang terlibat sengaja berusaha mengkonsolidasikan upayanya untuk membangun kekuatan kohesif dalam konteks konflik. Sebaliknya, struktur sosial terkait erat dengan teori yang berkaitan dengan kelompok elit, di mana konflik sangat lazim dalam konteks ini.

b. Teori psychocultural

Pentingnya konflik sebagai fenomena psikologis dan budaya adalah yang terpenting. Ini menunjukkan bahwa satu pihak harus mempertimbangkan keadaan eksternal serta tindakan pihak lawan. Akibatnya, sangat penting untuk fokus pada kondisi sosial dan hubungan interpersonal ketika menangani konflik, karena faktor psikologis dan budaya merupakan kekuatan substantif yang muncul dari miskomunikasi mengenai keinginan dan artikulasi kebutuhan dan nilai-nilai kepada orang lain. Kerusakan komunikasi terjadi ketika proses komunikatif tidak dijalankan secara memadai, membuat pesan tidak jelas bagi karyawan karena perbedaan dalam pengetahuan, kebutuhan, dan nilai-nilai yang dipegang oleh para pemimpin.

Setiap terjadinya konflik pasti memiliki latar belakang penyebabnya. Secara umum ada beberapa sebab timbulnya konflik, yaitu : (Heridiansyah 2014)

- a. Proses terjadinya konflik terdiri dari tiga tahap : pertama; peristiwa sehari-hari, kedua : adanya tantangan, sedangkan yang ketiga : timbulnya pertentangan. (W 1992)
- b. Perebutan tenaga ahli yang profesional.
- c. Keinginan pihak top management yang terlalu ambisius dan juga mengandung maksud tertentu.
- d. Konflik juga dapat muncul sebagai konsekuensi dari keadaan eksternal dan faktor kontekstual yang mempengaruhi organisasi, yang dianggap tidak representatif dalam memfasilitasi kenyamanan organisasi.

Secara umum, perselisihan sering muncul dalam suatu organisasi atau institusi, terutama ketika salah satu pihak menganggap dirinya dianiaya. Selanjutnya, konflik yang bermanifestasi dalam organisasi mungkin disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Asal-usul konflik yang berasal dari dalam organisasi meliputi: (1) Kendala yang terkait dengan sumber daya organisasi, (2) Kegagalan dalam komunikasi, (3) Variasi sifat, nilai, dan persepsi, (4) Saling ketergantungan tugas, (5) Sistem penggajian.

Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap konflik yang timbul dari sumber eksternal adalah sebagai berikut: (1) Kemajuan pengetahuan ilmiah, (2) Meningkatnya tuntutan masyarakat, (3) Kerangka kerja legislatif dan peraturan pemerintah, (4) Pengenalan pesaing pasar baru, (5) Iklim politik dan keadaan keamanan, (6) Kondisi ekonomi masyarakat. (Mu'alimin, Sari, dan Sakdiyahi 2024)

Model Pengelolaan Konflik

Manajemen konflik dapat diartikan sebagai pendekatan sistematis untuk mengatasi situasi konflik. Ini jelas merupakan upaya untuk mengurangi dan mengendalikan agresi selama konflik melalui penerapan otoritas dan kekuasaan, sehingga memastikan bahwa konflik menghasilkan hasil yang konstruktif, dalam arti bahwa resolusi dicapai yang menguntungkan bagi semua pemangku kepentingan yang terlibat dalam konflik.

Model manajemen konflik mewakili pendekatan sistematis yang digunakan untuk mengatasi konflik yang muncul dalam berbagai konteks. Akibatnya, seorang pemimpin unit pendidikan harus memiliki kekuatan dan otoritas yang diperlukan yang melekat dalam peran mereka sebagai pemimpin pendidikan. Pemimpin harus secara efektif memanfaatkan kekuatan dan otoritas intrinsik mereka untuk membimbing sikap dan perilaku bawahan mereka. Oleh karena itu, sangat penting bahwa konflik yang ada dikelola sedemikian rupa sehingga dinamika yang dihasilkan mendorong transformasi positif yang berkontribusi pada kemajuan dan pencapaian tujuan pendidikan. (Nabila dkk. 2024)

McPheat, dalam kajiannya, menyajikan delapan model penanganan konflik menurut Thomas dan Kilmann diantaranya :

a. Accommodating

Penanganan konflik dengan gaya akomodasi menitikberatkan pada mencapai keseimbangan kalah-menang (*lose - win approach*). Dalam gaya ini, perhatian terfokus pada memuaskan kepentingan pihak lain tanpa mengabaikan kepentingan sendiri, menciptakan suasana yang mendukung kerjasama dan kemudahan persetujuan terhadap ide orang lain.

b. Avoiding

Gaya menghindar merupakan strategi penanganan konflik yang mengadopsi pendekatan kalah-kalah (*lose-lose approach*). Menghindar melibatkan penarikan diri dari permasalahan, tanpa memberikan dukungan untuk mencapai tujuan pihak lain, disebabkan oleh kompleksitas dan mahalnya konflik yang muncul, serta ketidak kemungkinan untuk meraih kemenangan.

c. Collaborating

Gaya kolaborasi adalah metode penanganan konflik yang menerapkan pendekatan kemenangan bersama (*win-win approach*). Kerjasama intensif terjadi ketika kedua pihak berusaha bersama-sama menyelesaikan konflik untuk mencapai tujuan dan memenuhi kepentingan bersama.

d. Competing

Gaya kompetisi merupakan strategi dalam menangani konflik dengan pendekatan kemenangan-kalah (*win-lose approach*). Pendekatan ini menekankan dominasi dan kurang memperhatikan pihak lain, digunakan ketika waktu sangat kritis dan keputusan harus diambil dengan cepat.

e. Compromising

Gaya kompromi melibatkan penanganan konflik dengan pendekatan kalahkalah (*lose - lose approach*), di mana hasilnya tidak memberikan kemenangan atau kekalahan bagi kedua belah pihak. (Widyastuti 2017)

f. Integrating

Pendekatan ini melibatkan pertukaran informasi dan semangat untuk memahami perbedaan, dengan tujuan menemukan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak atau mencapai kesatuan.

g. Obliging

Memberikan dukungan dan menilai bahwa orang lain memiliki kemampuan yang lebih, tanpa merendahkan mereka. Pendekatan ini memerlukan perhatian intens melalui bantuan aktif dan kerja sama dalam penyelesaian konflik, serta pendekatan ini memiliki tujuan untuk mengurangi perbedaan antar kelompok ataupun kesenjangan komunikasi.

h. Dominating

Pendekatan ini menempatkan otoritas pribadi sebagai hal yang utama dan diperlukan untuk menegaskan kejelasan suatu keputusan. Metode ini tidak melibatkan negosiasi, karena keputusan diambil sebagai respons terhadap situasi mendesak yang memerlukan penanganan segera. (Asil dkk. 2023)

Model pengelolaan konflik yang efektif bertujuan untuk mengatasi konflik dengan cara mempromosikan resolusi yang positif, menghindari eskalasi (peningkatan) konflik yang merugikan, dan membangun hubungan yang sehat. Ada beberapa model pengelolaan konflik yang efektif, yaitu antara lain: (Nafa'ani, Aulia Damayanti, dan Mu'alimin 2023)

i. Model kolaborasi

Model kolaborasi merupakan upaya bernegosiasi untuk menciptakan solusi yang sepenuhnya memuaskan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik. Model kolaboratif dalam

pengelolaan konflik menekankan pentingnya komunikasi terbuka dan kerjasama antara pihak-pihak yang terlibat. (Achmad 2023)

j. Model Mediasi

Mediasi merupakan modalitas utama penyelesaian konflik. Proses ini memerlukan keterlibatan fasilitator netral dan tidak bias yang membantu dua pihak atau kolektif dalam mencapai resolusi yang disetujui bersama.

k. Model Transformasional

Model transformasional lebih mengarah pada cara seorang kepala sekolah dalam memimpin terutama terhadap penyelesaian konflik. Dengan penggunaan model tersebut, menjadikan seorang pemimpin mampu untuk membuat seluruh anggota sekolah melihat tujuan lembaga yang ingin dicapai sehingga dapat menyingkirkan kepentingan pribadi dibawah kepentingan lembaga.

Tabel Literatur Review

No.	Judul	Penulis	Hasil
1.	Literature Review Konsep Dasar dan Manajemen Konflik	Firlyana Zahrotul Mudawamah , Putri Aprilia Daniatul Maulidiyah , Herlina Mustika Sari , M. Tibi Azizi, Mu'alimin Mu'alimin	Konflik dapat didefinisikan sebagai segala bentuk hubungan interpersonal di antara individu yang dicirikan oleh karakteristik yang berlawanan, sedangkan manajemen konflik mengacu pada langkah-langkah strategis yang digunakan oleh individu yang terlibat atau mediator pihak ketiga untuk membimbing perselisihan menuju hasil spesifik yang mungkin atau mungkin tidak memuncak dalam penyelesaian konflik dan promosi hasil yang damai, konstruktif, inovatif, dan menguntungkan. Tujuan utama manajemen konflik adalah untuk mendorong dan mempertahankan keterlibatan kolaboratif dengan pemangku kepentingan, kolega, atasan, dan pihak eksternal.
2.	Teori Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Islam	Nurul Hafshotus Shofirah , Amiroh Hilmi Wasalma , Isti Annisa , M. Roikul Ubbad , Mu'alimin	Teori konflik adalah kerangka teoritis yang menyatakan bahwa transformasi sosial tidak terjadi melalui modifikasi nilai-nilai yang memfasilitasi perubahan, melainkan muncul sebagai konsekuensi dari konflik yang menghasilkan kompromi dalam penajaran dengan kondisi sebelumnya. Teori konflik berpendapat bahwa di dalam tatanan sosial, ada hierarki, wacana seputar otoritas, dan asal-usul perubahan. Sumber-sumber konflik dapat dikategorikan ke dalam konflik terkait kebijakan serta sumber potensial perselisihan lainnya. Para pendukung teori

			konflik yang terkenal termasuk Polybius, Ibn Khaldun, Niccolò Machiavelli, Jean Bodin, dan Thomas Hobbes. Dalam konteks organisasi, konflik bermanifestasi ketika ada disonansi dalam pemahaman kolektif dari ide-ide tertentu atau ketika mekanisme emosional berperan.
3.	Manajemen Konflik Interpersonal Di SMP PLUS Miftahulul Ulum Kalisat Jember	Wilda Rif'ah Fauziah, Naila Wulandari, Cinta Ayu Dewi Alawiyah, Dadang Sutrisna, Mu'alimin	Konflik interpersonal tetap terkait erat dengan semua aspek komitmen. Semua pemangku kepentingan dalam bidang pendidikan memiliki kesempatan yang setara untuk terlibat dalam komunikasi interpersonal. Pemeriksaan kemungkinan manajemen konflik dalam penyelidikan ini mencakup interaksi antara peserta didik, interaksi antara peserta didik dan pendidik, pertukaran yang melibatkan peserta didik dan staf pendidikan, interaksi antara peserta didik dasar, hubungan antara peserta didik dan pihak eksternal, interaksi antara personel pendidikan, hubungan antara personel pendidikan dan wali siswa, pertukaran antara personel pendidikan, dan keterlibatan dengan kepala sekolah.
4.	Pendidikan Dan Model Pengelolaan Konflik	Sintia Ayu Lestari, Dwi Ratnasari, Muhammad Saiful Ulum, Moh. Dani Naufal Azizy, Mu'alimin	Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 mendefinisikan pendidikan sebagai usaha yang disengaja dan terencana untuk menciptakan lingkungan belajar dan proses pembelajaran, sehingga peserta didik dapat secara aktif mengembangkan potensi diri, termasuk aspek spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan ketrampilan yang relevan dengan kebutuhan individu, masyarakat, bangsa, dan negara. Tujuannya adalah mengoptimalkan potensi fisik dan mental peserta didik dengan bimbingan orang dewasa, sehingga mereka mencapai kedewasaan dan kemampuan mandiri dalam menjalani kehidupan. Ruang lingkup ilmu pendidikan sangat luas, melibatkan berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Ilmu pendidikan fokus pada situasi pendidikan yang tercermin dalam pengalaman dunia. Beberapa aspek dalam ruang lingkup pendidikan mencakup Tujuan Pendidikan Islam, Pendidik, Peserta didik, Model Pendidikan, Materi Pendidikan, Alat Pendidikan, Evaluasi, dan Lingkungan Pendidikan. Efisiensi dan efektivitas dalam manajemen konflik memiliki peran krusial dalam suatu organisasi. Beberapa faktor yang turut memengaruhi pengelolaan konflik melibatkan tipe kepemimpinan, gaya komunikasi, budaya organisasi, karakter kepribadian, dan faktor sosio-ekonomi.

5. KESIMPULAN

Konflik merupakan fenomena yang tidak terhindarkan dalam setiap organisasi dan interaksi sosial, namun dengan manajemen yang tepat, konflik dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan organisasi. Definisi konflik mencakup ketidakcocokan antar individu atau kelompok, yang dapat disebabkan oleh perbedaan kepentingan, tujuan, atau nilai. Tujuan dari manajemen konflik adalah menciptakan kerjasama yang kooperatif dan menjaga keharmonisan dalam organisasi. Sumber konflik bisa berasal dari berbagai aspek, termasuk perebutan tenaga ahli yang profesional, keinginan pihak top management yang terlalu ambisius dan juga mengandung maksud tertentu, dan kondisi dan situasi eksternal perusahaan yang dianggap tidak sisi representative. Model pengelolaan konflik seperti kolaborasi, mediasi, dan transformasioal membantu organisasi menemukan strategi yang tepat untuk menyelesaikan konflik secara efektif dan produktif.

6. DAFTAR REFERENSI

- Abdelrahman, N., & Etchells. (2018). Conflict management in higher education: A case study from Egyptian and Lebanese higher education. In N. T. Watson, L. Xie, & M. J. Etchells (Eds.), *Cultural impact on conflict management in higher education*.
- Achmad, W. (2023). *Manajemen konflik: Teori dan praktik*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Asil, A., Lutfiani, L., Amalia, A., & Syarifudin, S. (2023). *Humantech: Jurnal ilmiah multi disiplin Indonesia*, 7.
- Bashori, B. (2018). Manajemen konflik di lembaga pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kependidikan*, 2(1), 23.
- Harahap, H., Putri, A., & Murtafifah. (2022). Manajemen konflik dalam meningkatkan produktivitas organisasi lembaga pendidikan Islam. In *Jurnal Pendidikan dan Kependidikan*, 135–147.
- Heridiansyah, J. (2014). Manajemen konflik dalam sebuah organisasi. *Jurnal STIE Semarang*, 6(1), 29–30.
- Hidayah, A., Supriadi, M., & Shaleh. (2023). Urgensi penerapan manajemen konflik dalam organisasi perkuliahan. *Jurnal Soshum Insentif*, 6(2), 104.
- Mu'alimin, M., Mu'afifah, & Nabila, E. A. (2022). Manajemen konflik: Strategi meningkatkan prestasi belajar siswa (Studi kasus: Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember). *Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan dan Humaniora*, 1(3).
- Mu'alimin, M., Rahmatullaillia Sari, & Halimatus Sakdiyahi. (2024). Sumber gejala dan penyebab konflik. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 2(1), 275–276.

- Nabila, A., Rosidah, N., Salama, L., & Jannani, F. (2024). Pendidikan dan model pengelolaan konflik. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi*, 2(1), 226.
- Nafa'ani, N., Damayanti, S. A., & Mu'alimin, M. (2023). Model pengelolaan konflik dan penerapannya dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 54.
- Royani, A. (2015). Manajemen konflik. *Jurnal Edukasi*, 7(1), 1–26.
- Rusdiana, R. (2015). *Manajemen konflik*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sofiyati, P. (2011). *Konflik dan stress: Makalah pengembangan dan perilaku organisasi*.
- Sudarmanto, E., Syafrizal, Purnama, D., & Verayanti, N. (2021). *Manajemen konflik*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Tanur, D., Rangratu, O., & Razita, M. N. (2023). Manajemen konflik dan upaya penanganan konflik dalam organisasi pendidikan di sekolah. *Jurnal Riset Pendidikan dan Bahasa*, 2(3), 229.
- W, H. (1992). *Bagaimana mengelola konflik* (A. Santoso, Trans.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Widyastuti, W. (2017). *Pengaruh komunikasi asertif terhadap pengelolaan konflik*.
- Wirawan. (2016). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Wulandari, N., Mu'alimin, M., & Sutrisna, D. (2022). Manajemen konflik interpersonal di SMP Plus Miftahul Ulum Kalisat Jember. *Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya*, 1(6), 50–64.