



## Identifikasi, Tahapan, dan Dampak Konflik Pada Lembaga Pendidikan di MIS Al-Hidayah Kaliwates

**Wardatun Nadziro**

UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

[awhaofficial@gmail.com](mailto:awhaofficial@gmail.com)

**Muzayyanah Agustin**

UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

[Uzaausek1617@gmail.com](mailto:Uzaausek1617@gmail.com)

**Mutia Zahrani**

UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

[rmutia571@gmail.com](mailto:rmutia571@gmail.com)

**Mu'alimin**

UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

[mualimin@uinkhas.ac.id](mailto:mualimin@uinkhas.ac.id)

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

Korespondensi penulis: [rmutia571@gmail.com](mailto:rmutia571@gmail.com)

**Abstract:** Education has a crucial role in shaping a proactive and holistic learning environment. This article discusses internal conflicts that arise in Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al-Hidayah regarding differences in views on education policies and teaching methods. These conflicts involve different interpretations of vision and mission, resistance to policy change, and interpersonal conflicts among administrators, teachers, and parents. The stages of conflict start from disagreement, involve resolution efforts, and have an impact on individual relationships and institutional performance. In a theoretical context, this article highlights the history of MI as the first Islamic educational institution in Indonesia and how MI teaches conflict identification skills as an integral part in the character building of learners. The research method used was descriptive qualitative with MI Al-Hidayah as the research subject. Data analysis involves collecting, reducing, presenting, and inferring data, providing deep insight into the sources, stages, and impacts of conflict in MI Al-Hidayah.

**Keywords:** Education, Madrasah Ibtidaiyah, internal conflict, education policy, conflict identification

**Abstrak:** Pendidikan memiliki peran krusial dalam membentuk lingkungan belajar yang proaktif dan holistik. Artikel ini membahas konflik internal yang muncul di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Al-Hidayah terkait perbedaan pandangan terhadap kebijakan pendidikan dan metode pengajaran. Konflik ini melibatkan interpretasi visi misi yang berbeda, resistensi terhadap perubahan kebijakan, dan konflik interpersonal di antara pengurus, guru, dan orangtua siswa. Tahapan konflik dimulai dari ketidaksetujuan, melibatkan upaya penyelesaian, dan berdampak pada hubungan individu serta kinerja lembaga. Dalam konteks teoritis, artikel ini menyoroti sejarah MI sebagai lembaga pendidikan Islam pertama di Indonesia dan bagaimana MI mengajarkan keterampilan identifikasi konflik sebagai bagian integral dalam pembentukan karakter peserta didik. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan MI Al-Hidayah sebagai subjek penelitian. Analisis data melibatkan pengumpulan, reduksi, penyajian, dan pembuatan kesimpulan data, memberikan wawasan mendalam tentang sumber, tahapan, dan dampak konflik di MI Al-Hidayah.

**Kata kunci:** Pendidikan, Madrasah Ibtidaiyah, konflik internal, kebijakan pendidikan, identifikasi konflik

Received: Oktober 30, 2023; Accepted Desember 11, 2023; Published: November 30, 2023

\* Mutia Zahrani, [rmutia571@gmail.com](mailto:rmutia571@gmail.com)

## LATAR BELAKANG

Pendidikan adalah upaya yang bertujuan dan terstruktur untuk menciptakan lingkungan belajar dan proses pembelajaran, supaya siswa dapat secara proaktif mengembangkan potensi mereka termasuk kapasitas mereka untuk kekuatan spiritual dan agama, pengendalian diri, pembentukan kepribadian, peningkatan kecerdasan, pembentukan karakter mulia, dan perolehan keterampilan yang akan mereka butuhkan untuk diri mereka sendiri dan masyarakat (BP, Munandar, Andi, Karlina, & Yumriani, 2022). Pendidikan bukan hanya sekadar transfer pengetahuan, tetapi juga merupakan fondasi utama dalam membentuk karakter dan kontribusi positif peserta didik dalam kehidupan sehari-hari. Dengan menciptakan suasana pembelajaran yang merangsang, pendidikan berperan penting dalam membuka pintu kesempatan bagi peserta didik untuk menjelajahi potensi kreatif dan intelektual mereka. Melalui proses ini, diharapkan peserta didik tidak hanya mampu menguasai keterampilan akademis, tetapi juga mengembangkan nilai-nilai moral, etika, serta rasa tanggung jawab terhadap diri sendiri dan masyarakat. Pendidikan yang holistik ini memiliki peran strategis dalam membentuk Mereka yang memiliki integritas, empati, kecerdasan, dan kontribusi positif bagi kemajuan bersama.

Madrasah Ibtidaiyah (MI), sebagai bagian dari sistem pendidikan dasar formal, memiliki orientasi keagamaan yang khas. Sebagai institusi pendidikan Islam yang lebih modern, Madrasah Ibtidaiyah menggabungkan elemen-elemen pendidikan pesantren dan sekolah, dengan materi pembelajaran yang menyatukan aspek keagamaan dan pemahaman luas. Sebagai lembaga pendidikan Islam, tanggung jawab utama Madrasah Ibtidaiyah adalah membangun jembatan antara adat istiadat usang dan sistem kontemporer dengan menjunjung tinggi prinsip-prinsip moral yang masih berlaku dan memasukkan ide-ide mutakhir di sektor ekonomi, sains, dan teknologi yang dapat meningkatkan kualitas hidup umat Islam. Sementara kurikulum Madrasah Ibtidaiyah sebagian besar sebanding dengan pesantren, topik sains yang luas dimasukkan. Hal ini dilakukan dalam upaya untuk menempatkan program pendidikan karakter yang sukses (Nila & Putro, 2021). Namun, seperti halnya dalam berbagai institusi pendidikan, Madrasah Ibtidaiyah tidak luput dari tantangan dan konflik yang mungkin timbul. Konflik tersebut dapat melibatkan perbedaan pendapat dalam interpretasi nilai-nilai agama, pergeseran budaya, dan tuntutan perkembangan teknologi yang kadang-kadang tidak selaras dengan aspek keagamaan.

Konflik merupakan situasi yang lazim dalam lingkungan organisasi. Terjadinya konflik dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti perbedaan dalam keahlian dan komposisi kelompok, tujuan yang berbeda di antara anggota kelompok, ambiguitas peran atau peran

ganda, serta disparitas dalam sistem pemberian hadiah atau upah. Meskipun keberadaan konflik dalam tidak mungkin untuk benar-benar menghindari sebuah organisasi., namun dapat dikelola dan diminimalisir. Konflik di dalam organisasi mungkin melibatkan konfrontasi antara individu, baik itu antara pemimpin dan anggota organisasi maupun di antara individu-individu di dalam kelompok. Selain itu, konflik juga dapat muncul antara individu dengan kelompok atau antara kelompok satu dengan kelompok lainnya (Nasrudin, Unsa, Aini, Arifin, & Adha, 2021). Penanganan konflik di lingkungan pendidikan sekolah melibatkan penerapan beragam strategi dan metode untuk mengatasi situasi konflik (Tanur, Razita, & Ona, 2023). Penanganan konflik dalam konteks pendidikan sangat tergantung pada peran para pemimpin pendidikan. Jika dilakukan dengan efektif, penanganan konflik dapat memberikan manfaat besar bagi keseluruhan lembaga pendidikan. Sebaliknya, ketidakmampuan mengelola konflik dapat merugikan proses pembelajaran dan keberlangsungan pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah atau pemimpin pendidikan perlu memiliki keterampilan dalam mengatasi konflik untuk mencapai tujuan pendidikan tanpa hambatan yang mungkin diakibatkan oleh ketegangan dan perbedaan pendapat.

Dalam artikel ini, penulis mengungkapkan sumber konflik di MI Al-Hidayah, seperti perbedaan pendapat tentang kebijakan pendidikan dan metode pengajaran antara pengurus, guru, dan orangtua siswa. Tahapan konflik di MI Al-Hidayah dimulai dari ketidaksetujuan terhadap perubahan kebijakan, perbedaan interpretasi visi misi lembaga, hingga masalah interpersonal di antara staf dan pengelola. Konflik berkembang melalui eskalasi ketegangan dan upaya negosiasi sebelum mencapai penyelesaian. Dampak konflik di MI Al-Hidayah mencakup potensi merusak hubungan antar individu atau kelompok, menciptakan ketegangan, dan mengganggu kolaborasi dalam mencapai tujuan pendidikan. Dampak kinerja termasuk penurunan produktivitas guru, minat belajar siswa yang menurun, serta risiko penurunan reputasi lembaga yang dapat mempengaruhi penerimaan siswa baru. Melalui pemahaman teori konflik fungsional, diharapkan dapat memberikan pandangan yang jelas untuk mengatasi konflik di MI Al-Hidayah.

## **KAJIAN TEORITIS**

Sebuah pesantren menjadi model bagi lembaga pendidikan agama Islam pertama yang didirikan di Indonesia. dengan penekanan yang jelas pada sisi spiritual. Para siswa menerima pelatihan dalam menyebarkan dan membela nilai-nilai Islam selain mendapatkan pemahaman menyeluruh tentang ajaran Islam. Madrasah Ibtida'iyah dianggap sebagai titik balik yang signifikan dalam pembentukan sistem pendidikan Islam. Madrasah Ibtida'iyah, lembaga pendidikan awal yang tumbuh dan berkembang dari tradisi pendidikan agama di masyarakat,

memainkan peran penting dalam memastikan keberadaannya berkelanjutan dan lebih maju. Jika siswa ingin melanjutkan ke pendidikan tinggi, mereka dapat memastikan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang mereka peroleh di Madrasah Ibtida'iyah tidak ternilai harganya (Sirojudin, 2019). Madrasah Ibtida'iyah, juga memiliki peran penting dalam mengajarkan keterampilan identifikasi konflik. Dengan pemahaman yang baik terhadap dinamika konflik, pihak terlibat dapat lebih efektif dalam mencegah dan menyelesaikan perbedaan pendapat serta menjaga harmoni di lingkungan pendidikan.

Menemukan asal-usul masalah, penyebab, dan pihak-pihak yang terlibat adalah langkah pertama dalam identifikasi konflik. Secara umum, kita mengamati apa yang terjadi setiap hari, mencari hambatan, dan mencari indikasi konflik. Kita dapat secara efektif menavigasi konfrontasi di masa depan dengan memperhatikan konflik sejak awal, memantau jalannya peristiwa, dan melakukan pengaturan emosi yang bijaksana (Samsudin & Setyowati, 2022).

Penahapan konflik merupakan suatu metode untuk menganalisis konflik yang sedang berlangsung. Konflik memiliki sifat dinamis dan dapat berubah dalam aktivitas, intensitas, ketegangan, dan kekerasan pada setiap tahapnya. Mengetahui dan menggunakan alat bantu analisis ini penting untuk memahami dinamika serta peristiwa yang terkait dengan setiap tahap konflik (Haryani & Nulhaqim). Konflik merupakan situasi yang sering bergeser, terutama jika pihak-pihak yang terlibat tidak melakukan upaya apa pun untuk menangani atau menyelesaikan masalah. Pra-Konflik, Konfrontasi, Krisis karena Konflik, dan Pasca-Konflik adalah fase konflik.

Seorang manajer atau kepala madrasah pertama-tama harus mengidentifikasi penyebab konflik, memahami konsekuensi potensial, menangani konflik, dan memutuskan bagaimana menyelesaikannya secara rasional, adil, dan efisien. Tujuannya adalah agar konflik dapat diatasi dengan baik dan menghasilkan dampak positif. (Sumaryati, 2019).

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, desain penelitian kualitatif dan deskriptif diadopsi. Dokumentasi, observasi, dan wawancara digunakan untuk mengumpulkan data. Teknik seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data. Tujuan dari teknik dokumentasi adalah untuk mengumpulkan data tentang identifikasi konflik, tahapan, dan efek pada lembaga pendidikan MI Al Hidayah.

Subyek penelitian merupakan sumber utama data yang berisi informasi terkait informasi yang sedang diselidiki. Manusia disebut sebagai subjek penelitian dalam penelitian

survei sosial. Kepala madrasah MI Al Hidayah menjadi subjek penelitian dalam penelitian ini. Subjek penelitian pada dasarnya adalah pihak yang akan menjadi subjek kesimpulan dari hasil penelitian.

Empat langkah membentuk proses analisis data: mengumpulkan data, mengurangi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan. Setiap tahap analisis tersebut memiliki peran penting dalam mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber. Dengan demikian, metode kualitatif deskriptif ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang mendalam mengenai identifikasi, tahapan konflik, dan dampak konflik pada lembaga pendidikan MI Al Hidayah.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Identifikasi konflik**

Konflik merupakan hal nyata yang wajar terjadi dalam kegiatan sehari-hari, apalagi dalam lembaga pendidikan (Bashori, 2017). Karena banyaknya seseorang pada suatu organisasi, maka akan menimbulkan banyak perbedaan pendapat. Perbedaan pendapat tersebut yang kemudian memicu terjadinya konflik muncul. Dalam lembaga pendidikan, konflik dapat muncul dari mana saja. Seperti contohnya konflik antar siswa, konflik siswa dengan guru, konflik guru dengan kepala sekolah, konflik antar guru, konflik guru dengan wali murid, dan lain sebagainya.

Kata konflik berasal dari bahaya Yunani yaitu *configere*, *conflictum* yang artinya saling berbenturan. Jadi, konflik dapat diartikan sebagai ketidakselarasan, pertentangan, perkelahian, oposisi, ataupun interaksi-interaksi yang antagonis dan bertentangan (Kholifah, 2019).

Konflik ada dan berjalan beriringan dengan kehidupan kita di setiap harinya, apalagi dalam lembaga pendidikan. Karena banyaknya seseorang pada suatu organisasi, maka akan menimbulkan banyak perbedaan pendapat. Perbedaan pendapat tersebut yang kemudian memicu terjadinya konflik muncul. Dalam lembaga pendidikan, konflik dapat muncul dari mana saja. Seperti contohnya konflik antar siswa, konflik siswa dengan guru, konflik guru dengan kepala sekolah, konflik antar guru, konflik guru dengan wali murid, dan lain sebagainya (Anwar, 2018).

Konflik didefinisikan sebagai sikap perbedaan pendapat yang antagonis, penilaian terhadap sesuatu yang berbeda, berbentuk perlawanan. Berawal dari bentuk penolakan atau

ketidakcocokan yang disembunyikan, hingga menjadi penolakan yang terang-terangan. Jones mendefinisikan konflik dalam sebuah lembaga pendidikan adalah sebuah pertentangan yang terjadi ketika kepentingan satu kelompok dengan kelompok lain bertentangan (Nasrudin, Unsa, Aini, Arifin, & Adha, 2021).

Dari paparan pernyataan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik merupakan sebuah perbedaan pendapat atau pertentangan antar perseorangan atau perkelompok yang awalnya mengakibatkan pertentangan secara tersembunyi, lama kelamaan dapat menjadi pertentangan secara terang-terangan. Konflik wajar terjadi dalam kehidupan sehari-hari apalagi dalam organisasi pendidikan.

Dalam hal ini, disampaikan oleh pak Robby Hidayat Hasan selaku kepala sekolah MIS Al-Hidayah Kaliwates Jember, bahwa konflik bermula dari perbedaan antar kepribadian guru. Yang mana kepribadian tersebut masih menyesuaikan dengan kebijakan yang ada di sekolah. Sehingga terkadang dalam penyesuaian itu membutuhkan proses. Sehingga ada perasaan tidak kuat, yang pada akhirnya menimbulkan konflik. Konflik yang terjadi di MIS Al-Hidayah ini pemicu yang paling sering adalah dari individu itu sendiri.

## B. Tahapan Konflik

Konflik tidak terjadi secara tiba-tiba, akan tetapi ada sebuah proses serta sebuah tahapan-tahapan tertentu (Murni). Konflik umumnya akan terjadi karena ada lima tahapan berurutan, yaitu: konflik tersembunyi (*laten conflict*), konflik mulai dapat dirasakan beberapa pihak (*preceived conflict*), konflik teridentifikasi (*felt conflict*), konflik mulai terlihat jelas (*manifest conflict*), serta yang terakhir akibat dari konflik itu sendiri (*conflict aftermath*).

Menurut Muzamil Qomar, tugas dari seorang kepala sekolah yang bertugas sebagai manager atau pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan adalah mengatasi konflik pada tahap yang pertama yakni tahap laten. Yang mana pada tahap laten atau potensial yang masih mudah penyelesaiannya karena masih berupa perbedaan pendapat baik itu antar individu maupun antar kelompok. Kepala sekolah harus mampu memecahkan masalah pada tahap ini dengan tepat dan cepat. Karena jika dibiarkan akan menimbulkan konflik yang lebih besar dan akan lebih sulit untuk diatasi.

Menurut Muliati dalam buku Panduan Manajemen Sekolah terdapat lima tahapan proses suatu konflik dapat terjadi: 1). Tahap laten atau potensial yang mana mulai ada sebuah perbedaan pendapat antar individu, perbedaan organisasi dan latar belakang

lingkungan yang menjadi pendukung sebuah konflik terpacu. 2). Tahap konflik yang mulai dapat dirasakan; 3). Tahap perbedaan pendapat yang sudah tidak selaras; 4). Tahap konflik sudah terang-terangan diperlihatkan; 5) Tahap pasca konflik yang berupa akibat dari konflik tersebut. (Nadiroh, Kristi, Irwanto, & Mu'allimin, 2023)

Sedangkan menurut Wildan Zulkarnain, dari Robbins (2003), menjelaskan lebih detail mengenai tahapan konflik terjadi melalui lima tahap, yakni:

1. Tahap Oposisi atau Ketidakcocokan Potensial

Konflik ini bermula karena proses komunikasi. Komunikasi tidak langsung menjerumus pada sebab konflik, akan tetapi kondisi ini dapat memicu terjadinya sebuah konflik. Kondisi ini memang tidak langsung mengarah secara langsung pada sebuah konflik, tapi salah satu dari beberapa individu diperlukan untuk menyadari adanya konflik tersebut sehingga konflik dapat dirasakan oleh banyak individu. (Mutakin, 2018)

2. Tahap Kognisi dan Personalia

Tahap ini adalah tahap aktualisasi dari tahap pertama. Yang mana jika kondisi-kondisi pada tahap pertama berpengaruh negatif pada salah satu individu, maka akan berpotensi pertentangan atau ketidakselarasan. Kondisi ini dinamakan antaseden yang hanya dapat memicu terjadinya konflik apabila individu tersebut sadar akan adanya konflik.

3. Tahap Maksud

Tahap ini ada diantara dua hal yakni persepsi dan emosi serta perilaku yang terang-terangan. Tahap ini berupa keputusan untuk bertindak dalam menentukan cara tertentu.

4. Tahap Perilaku

Pada tahap ini konflik sudah teridentifikasi dengan terang-terangan. Dan antar individu sudah mulai menyampaikan perbedaan pendapat. Dan terkadang perilaku yang terang-terangan ini menyimpan maksud tersendiri.

5. Tahap Hasil

Tahap ini merupakan tahap sebab akibat atau sebuah reaksi antar individu yang terkait. Hasil pada tahap ini harusnya dapat diatasi dengan tepat dan tepat agar kinerja kelompok dapat lebih disfungsi. (zulkarnain)

Pak Robby menyampaikan bahwa konflik yang ada di MIS Al-Hidayah Kaliwates ini berawal dari individu itu sendiri. Yang akhirnya bisa menjadi besar ketika

tidak ditangani dengan tepat. Sebagai kepala sekolah, Pak Robby pun mengatasinya dengan bertindak sebagai *leader* mempertegas kembali tatanan sesuai dengan kebijakan yang sudah ada. Sehingga konflik lebih ter uraikan dan selesai dengan cara berjalan menganut pada kebijakan yang telah disepakati bersama.

### C. Dampak Konflik

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan adanya konflik dalam suatu organisasi pendidikan, diantaranya yaitu; berbagai sumber daya yang langka ditemukan di sekolah, perbedaan dalam suatu tujuan antara kepala sekolah dengan guru, saling ketergantungan dalam menjalankan pekerjaan, perbedaan dalam nilai atau persepsi, dan lain sebagainya. (anwar, 2018)

Dampak konflik menurut Achmad Hasan Nasrudin, dkk., dapat berbentuk destruktif dan konstruktif dan juga terdapat dua dasar dari konflik yaitu; yang Pertama, konflik internal adalah sebuah konflik yang terjadi pada dirinya sendiri, seperti prinsip seseorang itu sendiri dan kepercayaan; dan yang Kedua, Konflik Eksternal yaitu konflik yang berhadapan dengan orang lain dan lingkungan sekitarnya. (Nasrudin, Unsa, Aini, Arifin, & Adha, 2021) Menurut Samsudin dan Nanik Setyowati, mengutip dari D. Sudjana, Konflik mempunyai beberapa akibat, yaitu; 1) Di satu sisi, Konflik memiliki akibat merugikan dan menguntungkan, 2) kemampuan untuk mengoreksi diri sendiri, 3) peningkatan kinerja, 4) strategi yang lebih baik, dan 5) pengembangan alternatif yang lebih baik adalah semua efek menguntungkan dari konflik. (samsudin & setyowati, 2022)

Konflik yang terdapat di lingkungan organisasi pendidikan dapat menimbulkan dampak positif (menguntungkan) dan dampak negatif (merugikan), dan juga dapat mendorong kreativitas, inovasi dan adaptasi. Sekolah yang tidak berkembang bisa disebabkan oleh seorang kepala sekolah yang terlalu mudah puas dengan prestasi yang telah di capai, sehingga seorang kepala sekolah tersebut kurang peka terhadap perubahan maupun gagasan baru. (dari, Syaifudin, & Andriani, 2023)

Berikut beberapa dampak positif (menguntungkan) konflik, diantaranya yaitu: 1) Dapat meningkatkan ketertiban dan kedisiplinan dalam menggunakan waktu bekerja, 2) Dapat meningkatkan hubungan kerjasama yang produktif, 3) Dapat meningkatkan motivasi kerja, 4) Banyaknya karyawan yang dapat mengembangkan kariernya sesuai dengan potensinya (Herdiansyah, 2014), 5) Menimbulkan kemampuan untuk introspeksi diri, 6) Dapat meningkatkan Kinerja, 7) Pendekatan yang lebih baik, dan 8) Dapat

mengembangkan alternatif yang lebih baik. Jika terdapat dampak positif, maka pastinya terdapat dampak negatif. Berikut ini Dampak negatif (merugikan) dari konflik diantaranya, yaitu: 1) Subjektif dan emosional, 2) Apriori, 3) Saling menjatuhkan, 4) Stres, dan 5) Frustrasi. (dari, Syaifudin, & Andriani, 2023)

Dari pemaparan diatas terdapat beberapa strategi dalam penanganan konflik, diantaranya yaitu, sebagai berikut:

1. *Negosiasi/musyawarah*

Negosiasi adalah suatu upaya yang dilakukan antara pihak-pihak yang berkonflik dengan maksud untuk mencari jalan keluar untuk menyelesaikan pertentangan yang sesuai dengan kesepakatan bersama.

2. *Campur tangan pihak ketiga*

Intervensi pihak ketiga diperlukan ketika pihak yang berkonflik tidak ingin bernegosiasi atau menemui jalan buntu.

3. *Konfrontasi*

Konfrontasi dilakukan dengan cara mempertemukan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik untuk mendapatkan pandangannya secara langsung dalam sebuah rapat, dengan seorang pemimpin yang menjadi fasilitator. Cara ini dapat digunakan sebagai penyelesaian konflik yang rasional dan harus menerima pendapat dan pendirian pihak lain berdasarkan alasan yang lebih rasional dan benar.

4. *Tawar-menawar (Bargaining)*

Tawar-menawar adalah suatu pengendalian konflik yang dilakukan melalui proses pertukaran persetujuan dengan maksud mencapai keuntungan kedua belah pihak yang sedang berkonflik.

5. *Kompromi*

Pendekatan kompromi digunakan untuk menyelesaikan konflik dengan mencari jalan tengah yang dapat diterima oleh pihak lawan. (Nasrudin, Unsa, Aini, Arifin, & Adha, 2021)

6. *Mediasi*

Mediasi adalah bentuk upaya penyelesaian konflik dengan melibatkan pihak ketiga yang netral atau tidak memihak kepada siapapun, yang dapat membantu pihak-pihak yang bersengketa mencapai penyelesaian (solusi) yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. Mediasi dapat berhasil apabila kedua belah pihak memberikan kepercayaan kepada mediator.

#### 7. Konsiliasi dan konsultasi

Konsiliasi merupakan metode penyelesaian konflik yang mendapat julukan sebagai metode penyelesaian konflik non litigasi karena ketika menggunakan perundingan jenis ini, maka konflik akan terselesaikan dengan perundingan. Solusi konflik ini dikatakan kurang formal karena lebih mengarah ke sukarela, atau kerelaan pihak yang berkonflik.

#### 8. Meningkatkan sumber daya

Penanganan konflik ini merencanakan ke depan tentang distribusi sumber daya yang tepat daripada membuat alokasi menit-menit terakhir secara serampangan.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa pendekatan penanganan konflik yang diantaranya yakni negosiasi atau musyawarah, campur tangan pihak ketiga, konfrontasi, tawar-menawar (*Bargaining*), kompromi, mediasi, konsiliasi dan konsultasi, dan peningkatan sumber daya. Semua metode ini akan efektif apabila digunakan pada kondisi tertentu dan dengan langkah yang tepat. Pengelolaan konflik yang baik dapat memungkinkan kelancaran organisasi berjalan sesuai dengan yang diharapkan. (Fauzi, 2023)

Dalam hal ini, Pak Robby menyampaikan bahwa konflik yang terjadi di MIS Al-Hidayah Kaliwates Jember sangatlah berpengaruh terhadap sekolah. Jika dibiarkan maka akan sangat berdampak karena yang namanya manusia kalau mempunyai masalah maka akan mencari seorang teman untuk menjadi pendengar curahan hatinya. Sehingga hal tersebut sangat berpengaruh, dan apabila dibiarkan akan membentuk koloni negatif yang akhirnya bisa menghancurkan. Cara menangani konflik tersebut, beliau menggunakan metode musyawarah yang pada akhirnya disepakati bersama oleh pihak-pihak yang berkonflik. Jika masih ada salah satu pihak yang masih melanggar dengan hasil yang sudah dimusyawarahkan bersama, maka langsung ditegur karena hal tersebut sudah disepakati sebelumnya.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik merupakan suatu realitas yang tidak dapat dihindari dalam konteks kehidupan sehari-hari, khususnya dalam lembaga pendidikan. Faktor-faktor seperti perbedaan pendapat antar individu dan kelompok, ketidakselarasan nilai, dan ketergantungan dalam menjalankan tugas dapat menjadi pemicu konflik.

Pentingnya memahami bahwa konflik adalah bagian normal dari dinamika organisasi pendidikan menjadi kunci dalam pengelolaan secara efektif.

Tahapan konflik, seperti konflik tersembunyi hingga konflik teridentifikasi, memberikan pandangan tentang perkembangan konflik seiring waktu. Manajer atau kepala sekolah memiliki peran sentral dalam mengatasi konflik, terutama pada tahap laten. Tindakan yang cepat dan tepat pada tahap ini dapat mencegah eskalasi konflik yang lebih serius.

Dampak konflik dapat bersifat destruktif dan konstruktif. Dalam konteks internal, konflik dapat mempengaruhi individu secara emosional dan subjektif. Namun, ketika dikelola dengan baik, konflik juga dapat memberikan dampak positif, seperti meningkatkan kreativitas, inovasi, dan adaptasi dalam lingkungan pendidikan.

Strategi penanganan konflik menjadi kunci untuk mencapai solusi yang berkelanjutan. Negosiasi, campur tangan pihak ketiga, konfrontasi, tawar-menawar, kompromi, mediasi, konsiliasi, dan peningkatan sumber daya merupakan alat yang dapat digunakan untuk mengatasi konflik. Adanya komitmen terhadap hasil kesepakatan, pencegahan konflik sejak dini, dan pembangunan budaya organisasi yang mendukung dialog konstruktif adalah langkah-langkah krusial dalam mengelola konflik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar, K. (2018). Urgensi Penerapan Manajemen Konflik dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*, 31-38.
- Bashori. (2017). Manajemen Konflik di Tengah Dinamika Pondok Pesantren dan Madrasah. *Jurnal Muslim Heritage*, 353-370.
- BP, A. R., Munandar, S. A., Andi, F., Karlina, Y., & Yumriani. (2022). Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan dan Unsur-Unsur Pendidikan. *Al Urwatul Wustqa*, 1-8.
- dari, s. w., Syaifudin, M., & Andriani, T. (2023). konflik dalam organisasi pendidikan. *islamic education jurnal*.
- Fauzi, I. (2023). Manajemen Konflik dan Cara Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi Sekolah. *Pelita Nusantara: Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin*, 108-115.
- Haryani, Z. A., & Nulhaqim, S. A. (t.thn.). Analisis Penahapan Konflik dan Segitiga Multi Tingkat dalam Penyelesaian Konflik Pembangunan Bandara Internasional di Majalengka. *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*, 35-40.
- Herdiansyah, J. (2014). Manajemen Konflik Dalam Sebuah Organisasi. *STIE Semarang*, 28-41.
- Kholifah, Y. B. (2019). Manajemen Konflik Perspektif Pendidikan Islam. *Jurnal Piwulang*, 11-24.

- Murni. (t.thn.). Manajemen Konflik dalam Pendidikan. 140-170.
- Mutakin, A. (2018). Resolusi Konflik Melalui Nilai-Nilai Kultur Pesantren. *Kajian Sosial Keagamaan*, 91-118.
- Nadiroh, U., Kristi, Y. I., Irwanto, F., & Mu'allimin. (2023). Penerapan Konsep Manajemen Konflik Untuk Membangun Kolaborasi Yang Produktif Di Lembaga Pendidikan. *Penelitian Pendidikan Indonesia*, 25-34.
- Nasrudin, A. H., Unsa, F. F., Aini, F. N., Arifin, I., & Adha, M. A. (2021). Manajemen Konflik dan Cara Penanganan Konflik Dalam Organisasi Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1-18.
- Nila, & Putro, K. Z. (2021). Karakteristik dan Model Integrasi Ilmu Madrasah Ibtidaiyah. *Pendidikan Islam*, 61-66.
- Samsudin, & Setyowati, N. (2022). Manajemen Konflik Lembaga Pendidikan Dasar Islam. *Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme*, 549-563.
- Sirojudin, A. (2019). Manajemen Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal Program Studi PGMI*, 204-219.
- Sumaryati. (2019). Manajemen Konflik dalam Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 139-166.
- Tanur, D., Razita, M. N., & Ona, R. (2023). Manajemen Konflik dan Upaya Penanganan Konflik dalam Organisasi Pendidikan di Sekolah. *Jurnal Riset Pendidikan dan Bahasa*, 207-217.
- Zulkarnain, W. (t.thn.). manajemen konflik dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah. 1-18.