

Studi Literatur Tentang Sumber Konflik Dalam Menyusun Strategi Penyelesaian Yang Efektif

¹Dwi Rizfiya Yulianti, ²Siti Maghfirotul Laily, ³Holilatus Sahdiyah, ⁴Abdul Khusni Mubarak, ⁵Mu'alimin

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

¹dwirizfiyaaa@gmail.com, ²firotullaily@gmail.com, ³lil509877@gmail.com,

⁴abduhusnimubarak123@gmail.com, ⁵mualimin@uinkhas.ac.id

*Correspondence Email: dwirizfiyaaa@gmail.com

Abstract: Konflik merupakan bagian alami dalam interaksi antar individu atau kelompok yang sering kali dianggap negatif pada masa lalu. Namun, saat ini konflik dianggap sebagai hal yang wajar, yang dapat memberikan dampak positif atau negatif tergantung cara pengelolaannya. Konflik dapat terjadi akibat perbedaan pemahaman, tujuan, dan sumber daya antara pihak-pihak yang terlibat. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sumber konflik yang sering terjadi dalam organisasi dan menyusun strategi penyelesaian yang efektif melalui studi literatur. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan mengkaji jurnal dan buku relevan untuk memperoleh pemahaman tentang sumber konflik dan strategi penyelesaiannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber konflik dalam organisasi antara lain keterbatasan sumber daya, perbedaan tujuan, ketergantungan tugas, keragaman sosial, serta komunikasi yang buruk. Untuk menyelesaikan konflik, strategi yang digunakan dapat berupa menghindari, mengakomodasi, kompetisi, kompromi, atau kolaborasi. Pemilihan strategi yang tepat sangat penting untuk mengatasi konflik secara efektif dan mencegah eskalasi lebih lanjut

Keywords: Strategi Penyelesaian, Studi Literatur, Sumber Konflik

PENDAHULUAN

Dalam hal kehidupan, konflik tidak dapat dihindari. Manusia menghadapi dan berjuang melawan masalah sepanjang hidup mereka. (Khoirul Anwar, 2018) Konflik, menurut Afzalur Rahim di Efendi, adalah kondisi interaksi yang muncul sebagai sikap perlawanan, ketidakcocokan, atau ketidaksepakatan dengan atau antara elemen sosial seperti orang, kelompok, atau organisasi. (Nur Efendi, 2015) Surbakti dalam Benjamin et al., menyatakan bahwa Perbedaan pendapat, persaingan atau oposisi antara orang atau kelompok, dan antara orang atau kelompok dengan pemerintah adalah contoh konfrontasi yang sering mendefinisikan konflik. (Benjamin et al., 2017)



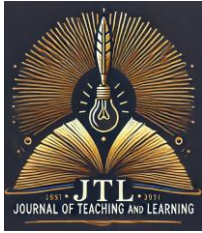
Terjadinya konflik dalam hubungan antara individu dan kelompok adalah normal. Di masa lalu, masyarakat atau komunitas cenderung menghindari atau bahkan memberantas hal-hal yang dapat menyebabkan konflik karena dianggap tidak menyenangkan dan tidak wajar. Namun, konflik semakin dipandang sebagai kejadian normal, dan bagaimana penanganannya dapat menentukan apakah konflik tersebut memiliki efek menguntungkan atau buruk. (Putri Arroyani et al., 2023)

Ketika dua orang atau lebih memiliki perspektif yang berbeda tentang isu, ketegangan, atau tantangan yang berbeda antara pihak-pihak yang tidak sepakat, konflik akan muncul (Sholeh et al., 2023). Sikap bermusuhan antara kedua pihak, di mana yang satu melihat yang lain sebagai lawan atau penghalang yang menghalangi upaya mereka untuk mencapai tujuan dan memuaskan keinginan satu sama lain, juga dapat disebabkan oleh konflik. (Andri Wahyudi, 2015) Konflik selalu dihasilkan dari perpecahan ini sepanjang sejarah manusia. Konflik akan selalu muncul selama ada kesenjangan antar komunitas. (Mudzakkar, 2020 ; Minarti et al., 2024)

Memahami sumber konflik secara mendalam merupakan langkah awal yang sangat penting dalam menyusun strategi penyelesaian yang efektif (Efendi et al., 2023). Dengan memahami sumber konflik tersebut, pihak-pihak yang terlibat dapat menghindari pendekatan reaktif yang hanya menangani gejala konflik, dan beralih pada upaya penyelesaian yang menasar inti permasalahan (Sholeh et al., 2024). Pemahaman yang mendalam juga memungkinkan identifikasi pola konflik yang berulang, sehingga dapat meminimalkan risiko terjadinya eskalasi di masa depan. Sebagaimana uraian tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi berbagai sumber konflik yang umum terjadi dan menyusun strategi penyelesaian yang efektif, baik secara teoretis maupun aplikatif, melalui kajian literatur yang komprehensif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur untuk mengidentifikasi sumber konflik dan menyusun strategi penyelesaian yang efektif. Menurut Sarwono dalam Munib, studi literatur adalah pemeriksaan informasi dari berbagai buku referensi dan temuan studi sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian untuk mendapatkan landasan teoritis dari masalah yang sedang diselidiki. (A. Munib & F. Wulandari, 2021) Referensi ilmiah yang digunakan pada metode ini ialah jurnal dan buku, dengan menggunakan kata kunci yang relevan. Tujuan dari metode ini yaitu



untuk mengkaji dan mensintesis hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan isu konflik guna mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang sumber konflik dan menyusun strategi penyelesaian yang efektif.

Pada tahap awal, metode ini dilakukan dengan menganalisis berbagai referensi ilmiah, seperti jurnal dan buku yang membahas konflik dan strategi penyelesaiannya. Literatur yang dianalisis dikumpulkan dari berbagai sumber terpercaya, seperti Google Scholar. Tahap kedua, dalam proses seleksi, peneliti menetapkan beberapa kriteria yang meliputi relevansi, yaitu fokus pada konflik, sumbernya, dan strategi penyelesaian. Selain itu, peneliti memprioritaskan literatur yang diterbitkan dalam rentang waktu 10 tahun terakhir agar data yang dianalisis relevan dengan perkembangan terkini. Tahap ketiga, literatur yang terpilih kemudian dianalisis secara mendalam untuk mengidentifikasi sumber-sumber konflik, strategi penyelesaiannya, dan kaitannya dengan penerapan praktis di lapangan.

Tahapan akhir metode ini melibatkan pengelompokan data berdasarkan tema-tema dan strategi penyelesaian. Data yang telah dikelompokkan ini digunakan untuk merumuskan kesimpulan tentang sumber konflik dan strategi penyelesaian yang efektif. Metode studi literatur dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan yang komprehensif dari berbagai sudut pandang teoretis dan empiris tanpa keterbatasan lokasi atau waktu, sehingga relevan dalam menghasilkan kerangka konseptual yang solid untuk memahami konflik dan mengelola penyelesaiannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber Konflik

Konflik dalam organisasi merupakan fenomena yang sering kali tidak dapat dihindari dan bersumber dari berbagai persoalan yang ada dalam organisasi (S.F. Dalimunthe, 2016). Konflik biasanya berasal dari dalam organisasi dan memengaruhi baik individu maupun kelompok. Meskipun konflik tidak dapat sepenuhnya dieliminasi, langkah-langkah tertentu dapat dilakukan untuk menguranginya (Achmad Hasan et al., 2021). Beberapa penyebab utama konflik dalam organisasi mencakup keterbatasan sumber daya, perbedaan tujuan antar individu atau unit kerja,



Journal of Teaching and Learning

Volume 1 No January 2025

E-ISSN: 3090-0158

<https://journal.as-salafiyah.id/index.php/jtl/index>

jtleitor@gmail.com

serta tumpang tindih pekerjaan dan perbedaan pendapat di dalam organisasi (Sri Wulandari et al., 2023).

Menurut Wirawan dalam Kusworo (2019), terdapat beberapa sumber konflik yang relevan dalam konteks organisasi. Salah satunya adalah keterbatasan sumber daya, di mana individu atau kelompok merasa tidak cukup mendapatkan sumber daya yang diperlukan untuk mendukung kebutuhan mereka (Kusworo, 2019). Hal ini sering memicu persaingan untuk mendapatkan sumber daya yang ada. Selain itu, keberagaman tujuan juga menjadi sumber konflik. Karyawan sering kali memiliki tujuan yang beragam, seperti mengejar status atau kompensasi yang tinggi, sementara organisasi cenderung memprioritaskan efisiensi biaya. Ketidakseimbangan ini dapat mengakibatkan ketegangan, bahkan aksi protes seperti pemogokan (Sabarudin et al., 2024). Ketergantungan antar pihak dalam melaksanakan kewajiban juga dapat memicu konflik. Hubungan kerja yang saling bergantung sering kali menimbulkan perselisihan ketika salah satu pihak tidak menjalankan tanggung jawabnya. Selain itu, keberagaman sosial seperti perbedaan suku, agama, adat, dan budaya dalam organisasi dapat menjadi faktor pemicu konflik. Diferensiasi organisasi, seperti distribusi sumber daya yang tidak merata, juga berpotensi menimbulkan ketegangan antar unit kerja.

Ambiguitas yurisdiksi dalam pembagian tugas dan kewenangan adalah penyebab lain dari konflik. Ketidakjelasan tanggung jawab dapat mengakibatkan perebutan kekuasaan, terutama dalam organisasi baru atau yang sedang berkembang. Di sisi lain, kepribadian individu yang unik juga memainkan peran penting. Individu dengan sifat keras kepala, merasa paling benar, atau sulit mengendalikan emosi dapat memicu konflik dengan rekan kerja atau atasan.

Sistem kompensasi yang tidak adil, seperti pembayaran di bawah upah minimum atau tidak adanya tunjangan, menjadi alasan utama perselisihan antara karyawan dan manajer. Komunikasi yang buruk di dalam organisasi juga sering kali menjadi akar konflik. Distorsi informasi atau akses yang terbatas terhadap kebijakan organisasi dapat menciptakan kesalahpahaman yang merugikan. Selain itu, perlakuan tidak manusiawi terhadap karyawan, seperti keputusan pemutusan hubungan kerja tanpa mempertimbangkan undang-undang ketenagakerjaan, dapat memicu perlawanan dari karyawan.



Berdasarkan pemaparan tersebut diatas konflik dalam organisasi dapat timbul dari berbagai faktor yang kompleks, mulai dari keterbatasan sumber daya, perbedaan tujuan, hingga komunikasi yang buruk dan perlakuan tidak manusiawi. Semua faktor ini mencerminkan pentingnya manajemen yang efektif dan kebijakan yang adil untuk meminimalkan potensi konflik, sehingga organisasi dapat berjalan lebih harmonis dan produktif.

Strategi Penyelesaian Konflik

Menurut Kaushal dan Kwantes dalam Dela et al., strategi adalah kesiapan untuk melakukan upaya yang diperlukan untuk mencapai keunggulan kompetitif perusahaan. Salah satu cara untuk mendefinisikan strategi adalah sebagai alat yang dapat digunakan untuk memutuskan tindakan organisasi jangka pendek dan jangka panjang. Organisasi memainkan peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang merupakan komponen penting dari strategi organisasi. Singkatnya, strategi adalah seperangkat kegiatan di mana perhatian diberikan dengan tepat dan dengan metode yang tepat untuk semua aspek tujuan strategis organisasi. keberlanjutan kinerja organisasi. Teknik resolusi konflik diperlukan bagi individu dan kelompok untuk meningkatkan hubungan interpersonal dalam kaitannya dengan menyelesaikan tugas. (Dela Mudmahillah Tul. M et al., 2023).

Konflik dalam organisasi dapat ditangani dengan berbagai strategi yang disesuaikan dengan situasi dan tingkat kepentingannya. Salah satu strategi yang sering digunakan adalah **menghindar**. Strategi ini efektif jika konflik yang terjadi tidak terlalu serius atau jika konfrontasi dianggap tidak memberikan manfaat signifikan. Dengan cara ini, para pihak dapat diberi waktu untuk menenangkan diri sebelum melanjutkan diskusi. Misalnya, seorang manajer perawat dapat menyarankan, "Biarlah kedua pihak mengambil waktu untuk memikirkan hal ini dan menentukan tanggal untuk melakukan diskusi."

Strategi lainnya adalah **kompetisi**, yang digunakan jika seseorang tidak ingin mengorbankan prinsipnya atau merasa memiliki pengetahuan lebih dibanding pihak lain. Meskipun berpotensi meningkatkan ketegangan, strategi ini bisa sangat penting untuk alasan keamanan. Dalam situasi tertentu, mempertahankan posisi dengan kompetisi justru dapat menyelesaikan konflik dengan lebih cepat (Mohamad Muspawi, 2014).



Mengakomodasi adalah strategi yang memberikan ruang bagi pihak lain untuk menemukan solusi, terutama jika situasi tersebut signifikan bagi mereka. Strategi ini memungkinkan kolaborasi dengan memberikan kesempatan kepada semua pihak untuk memutuskan langkah terbaik. Hal ini dapat mendorong hubungan kerja yang lebih baik di masa depan (Hasan Waeduloh, 2014).

Kompromi atau negosiasi menjadi strategi penting dalam penyelesaian konflik. Dalam pendekatan ini, semua pihak secara bersamaan memberikan dan menerima sesuatu, sehingga tercapai kesepakatan yang menguntungkan bagi semua pihak. Pendekatan ini dapat mengurangi ketegangan dan memungkinkan organisasi untuk terus berjalan dengan baik (Syamsuddin Anas, 2019).

Bekerja sama atau memecahkan masalah adalah strategi yang menekankan pada komitmen semua pihak untuk mendukung dan mendengarkan satu sama lain. Ketika semua orang yang terlibat memiliki tujuan yang sama, pendekatan ini dapat menciptakan solusi yang saling menguntungkan dan memperkuat kerja sama tim (Jamil Bazarah, 2019).

Selain strategi utama tersebut, terdapat beberapa strategi alternatif yang dapat diterapkan sesuai dengan kondisi yang ada. Salah satunya adalah **memanfaatkan otoritas dan menegakkan keyakinan**, yaitu dengan menetapkan siapa yang tetap berada di posisi tertentu dan siapa yang harus mengalah. Strategi ini cocok untuk situasi yang membutuhkan keputusan tegas.

Konfrontasi adalah strategi yang diterapkan ketika semua pihak tidak dapat mencapai kesepakatan bersama. Dalam pendekatan ini, para pihak dibiarkan untuk mempertimbangkan posisi masing-masing sebelum menemukan solusi. Jika konflik semakin memanas, strategi **meredakan situasi** dapat digunakan untuk menjaga status quo sementara kepemimpinan mencari solusi yang lebih baik.

Dalam beberapa situasi, **kompromi** dapat menjadi solusi walaupun tidak semua pihak merasa puas. Hal ini dilakukan untuk menghindari konflik yang berkepanjangan dan menjaga keberlangsungan organisasi. Namun, jika seorang pemimpin merasa tidak mampu menyelesaikan konflik, strategi **pengunduran diri** dapat digunakan. Dalam pendekatan ini, pemimpin



Journal of Teaching and Learning

Volume 1 No January 2025

E-ISSN: 3090-0158

<https://journal.as-salafiyah.id/index.php/jtl/index>

jtleditor@gmail.com

menyerahkan penyelesaian kepada pihak lain atau membiarkan konflik mereda secara alami (Haya dan Moh. Khusnuridlo, 2020).

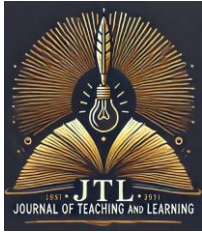
Penyelesaian konflik memerlukan strategi yang sesuai dengan situasi dan kondisi. Strategi seperti menghindari, kompetisi, mengakomodasi, kompromi, dan bekerja sama dapat membantu menciptakan solusi yang efektif. Selain itu, strategi alternatif seperti memanfaatkan otoritas, konfrontasi, meredakan situasi, atau pengunduran diri juga bisa menjadi pilihan dalam kondisi tertentu. Dengan memilih strategi yang tepat, konflik dapat dikelola dengan baik sehingga organisasi tetap berjalan secara optimal.

Hasil *Literature Review* Jurnal

Dari hasil tinjauan *literatur review* pada lima artikel jurnal, kami menemukan bahwa penting untuk mengetahui dan memahami sumber-sumber konflik, agar dapat menyusun strategi penyelesaian konflik yang tepat.

Temuan pada artikel pertama oleh (Arroyyani et al., 2023) yaitu, konflik adalah fenomena yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan individu maupun organisasi, disebabkan oleh interaksi sosial dan perubahan yang terjadi. Sumber konflik bervariasi, termasuk frustrasi, kepribadian, struktur sosial, budaya, dan komunikasi yang buruk. Konflik dalam organisasi juga sering kali muncul akibat ketidaksepahaman tujuan, alokasi sumber daya yang terbatas, dan ambiguitas aturan. Meskipun konflik memiliki konotasi negatif seperti kerusakan atau ketegangan, jika dikelola dengan baik, ia dapat membawa dampak positif berupa inovasi, pertumbuhan, dan perkembangan organisasi (Sutrisno et al., 2024; Romlah et al., 2024).

Temuan pada artikel kedua oleh (Ubaidi et al., 2024) yaitu, konflik dalam lembaga Islam, termasuk lembaga pendidikan, dapat bersumber dari faktor internal seperti keterbatasan sumber daya, kegagalan komunikasi, dan perbedaan nilai, serta dari faktor eksternal seperti kebijakan pemerintah atau persaingan dengan pihak luar. Konflik sering kali diperburuk oleh ketidakadilan dalam kepemimpinan, pengelolaan keuangan, dan rekrutmen tenaga kerja, yang menciptakan ketegangan dalam organisasi. Selain itu, konflik juga dapat disebabkan oleh perbedaan karakter individu, miskomunikasi, serta perbedaan visi dalam pengambilan keputusan. Pimpinan lembaga memiliki peran penting dalam mendeteksi dan mengelola konflik secara dini untuk menjaga



Journal of Teaching and Learning

Volume 1 No January 2025

E-ISSN: 3090-0158

<https://journal.as-salafiyah.id/index.php/jtl/index>

jtleitor@gmail.com

produktivitas dan hubungan kerja yang baik. Oleh karena itu, manajemen konflik yang efektif diperlukan untuk meminimalkan dampak negatif konflik dan memanfaatkannya sebagai peluang untuk mendorong inovasi serta meningkatkan kinerja organisasi.

Temuan pada artikel ketiga oleh (Pradita et al., 2024) yaitu, konflik dalam organisasi, khususnya di lembaga pendidikan, sering kali bermula dari hal-hal sepele, seperti perbedaan nilai, tujuan, atau kesalahan komunikasi, yang jika tidak ditangani dapat membesar menjadi masalah serius. Faktor-faktor penyebabnya meliputi tujuan yang berbeda, ketergantungan antarindividu atau tim, keterbatasan sumber daya, serta aturan yang ambigu. Dampak konflik dapat bersifat konstruktif, seperti mendorong kreativitas, introspeksi, dan peningkatan kinerja, namun juga bisa destruktif, seperti memicu prasangka, tekanan emosional, dan frustrasi. Oleh karena itu, manajemen konflik yang efektif sangat diperlukan untuk mengelola perbedaan dan menjaga harmoni dalam organisasi. Dengan pengelolaan yang baik, konflik dapat menjadi peluang untuk memperbaiki dinamika organisasi.

Temuan pada artikel keempat oleh (Mudzakkar, 2020) yaitu, konflik merupakan fenomena sosial yang inheren dalam kehidupan manusia akibat interaksi dan perbedaan kepentingan, baik secara individu maupun kelompok. Konflik dapat disebabkan oleh faktor kemajemukan horizontal, seperti budaya, suku, dan agama, serta kemajemukan vertikal terkait kekayaan, kekuasaan, dan pengetahuan. Konflik tidak selalu merugikan; jika dikelola dengan baik, ia dapat menjadi katalis inovasi, meningkatkan kinerja, dan merangsang solusi kreatif. Pendekatan manajemen konflik yang melibatkan pengenalan masalah, diagnosis, kompromi, hingga evaluasi, terbukti efektif untuk mengurangi dampak negatif dan menciptakan harmoni. Strategi penyelesaian konflik juga memerlukan kolaborasi aktif, komunikasi yang jelas, dan pengakuan terhadap kepentingan semua pihak untuk mencapai solusi berkelanjutan.

Temuan pada artikel kelima oleh (F.A Siregar & Lailatul Usriyah, 2021) yaitu, komunikasi organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja dan penyelesaian konflik di dalam organisasi. Komunikasi yang efektif membantu menciptakan kesamaan persepsi antara pengirim dan penerima pesan, sehingga meningkatkan kepercayaan dan komitmen anggota organisasi. Dalam pengelolaan konflik, komunikasi berfungsi sebagai alat untuk mengarahkan perilaku, meredakan ketegangan, dan mendorong solusi kolaboratif yang mendukung tujuan



organisasi. Selain itu, komunikasi organisasi juga berfungsi sebagai media regulasi, persuasi, dan integrasi, yang semuanya mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis. Dengan strategi komunikasi yang terstruktur, organisasi dapat mengatasi hambatan-hambatan komunikasi, seperti miskomunikasi atau kesalahpahaman, serta menciptakan suasana kerja yang produktif dan kondusif bagi semua pihak.

Tabel 1. Hasil Literature Review

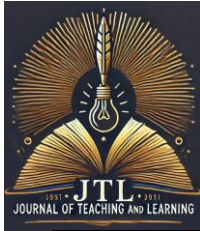
No.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Jurnal	Hasil Penelitian
1.	Putri Arroyyani, Rika NurHalimatus Sholekhah, Novi Aifah Risqiyah, Mu'alimin (2023)	<i>Literature Review: Dinamika Konflik Dalam Organisasi</i>	Menurut temuan penelitian ini, perbedaan psikologis, interaksional, struktural, budaya, dan ideologis semuanya dapat menjadi asal mula konflik. Secara umum, tanda-tanda yang mendahului konflik adalah konflik antar anggota kelompok atau organisasi, norma yang bertentangan, dan perilaku bersaing antar kelompok atau organisasi. Konflik dapat timbul dari berbagai faktor, seperti kepribadian, komunikasi, kurangnya sumber daya, tujuan yang bertentangan, dan banyak lagi.
2.	Muhammad Abdullah Ubaidi, Rahmatullaillia Sari, Halimatus Sakdiyahi, Naila	Sumber Gejala dan Penyebab Konflik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik dalam lembaga Islam, khususnya madrasah, dapat bersumber dari faktor internal maupun eksternal organisasi. Faktor internal meliputi keterbatasan sumber daya, kegagalan



	Jauhatoul Jinan, Mu'alimin (2024)		komunikasi, ketidakadilan dalam pengelolaan, hingga perbedaan karakteristik kepribadian. Sementara itu, faktor eksternal mencakup perubahan sosial, kebijakan pemerintah, hingga kompetisi antarorganisasi. Konflik sering dipicu oleh kesenjangan dalam proses pengambilan keputusan, ketidaktransparanan dalam penempatan jabatan, dan kebijakan yang tidak memuaskan semua pihak. Jenis konflik yang terjadi bervariasi, mulai dari konflik intrapersonal hingga antarorganisasi, yang masing-masing memerlukan pendekatan manajemen konflik yang berbeda. Penelitian ini menegaskan pentingnya identifikasi dini sumber konflik dan penerapan model manajemen konflik yang tepat untuk meminimalkan dampak negatifnya, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.
3.	Diana Enggar Pradita, Mareta Rofikoh, Mu'alimin (2024)	Sumber, Penyebab, dan Dampak Konflik terhadap	Hasil penelitian ini menemukan bahwa konflik seringkali berasal dari perbedaan nilai, tujuan, dan ketergantungan antara individu atau kelompok. Selain itu, konflik dapat



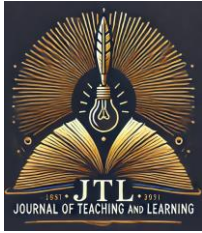
		Lingkungan Pendidikan	muncul dari sumber daya yang terbatas dan masalah komunikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik dapat bersifat konstruktif, mendorong kreativitas dan inovasi, tetapi juga dapat menyebabkan dampak negatif seperti stres dan frustrasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi institusi pendidikan untuk mengidentifikasi sumber konflik dan menangani masalah sejak dini untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika konflik, lembaga pendidikan dapat lebih efisien dalam mengelola hubungan antar anggotanya.
4.	Mudzakkar NB (2020)	Strategi Manajemen Konflik Dalam Upaya Penyelesaian Konflik Politik: Suatu Tinjauan Teoritis	Menurut temuan penelitian, konflik dapat muncul ketika harapan individu terhadap dirinya sendiri, orang lain, dan organisasi berbenturan dengan situasi aktual. Perbedaan kepribadian, kesulitan komunikasi, konflik kepentingan, kekurangan sumber daya, dan metode administrasi otoriter adalah beberapa alasan konflik. Strategi untuk menghindari, mengakomodasi/merangkul, bersaing, berkompromi atau bernegosiasi, dan



			menyelesaikan masalah atau bekerja sama untuk menyelesaikan masalah adalah beberapa taktik yang digunakan untuk menangani perselisihan, terutama yang politik.
5.	Fauzan Ahmad Siregar, Lailatul Usriyah (2021)	Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik	Temuan penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dapat digunakan baik sebagai tindakan pencegahan maupun represif untuk mengelola konflik yang muncul di dalam organisasi. Menerapkan inisiatif manajemen konflik di dalam perusahaan juga sangat bergantung pada komunikasi. Selain itu, komunikasi memiliki fungsi dalam mengatur, membujuk, mengintegrasikan, dan menginformasikan dalam hal penanganan perselisihan di dalam perusahaan..

KESIMPULAN

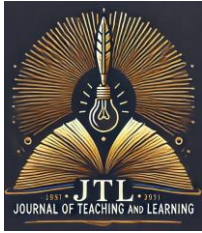
Konflik dalam organisasi dapat timbul dari berbagai sumber, seperti keterbatasan sumber daya perbedaan tujuan, ketergantungan kerja, keragaman sosial, hingga ketidakjelasan wewenang dan peran. Selain itu, konflik juga dapat dipicu oleh kepribadian individu, sistem imbalan yang tidak adil, komunikasi yang buruk, serta perlakuan yang tidak manusiawi. Faktor-faktor ini mencerminkan kompleksitas hubungan antarindividu dan antarunit kerja dalam organisasi, yang sering kali berujung pada gesekan bila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, memahami sumber konflik menjadi langkah awal dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.



Untuk menyelesaikan konflik, organisasi dapat menerapkan berbagai strategi yang disesuaikan dengan situasi dan kebutuhan. Strategi seperti menghindar digunakan untuk meredam isu yang tidak terlalu penting, sedangkan mengakomodasi memberi ruang bagi pihak lain untuk mencapai kesepakatan. Metode kompetisi dapat diterapkan bila salah satu pihak memiliki keunggulan signifikan, meski berisiko memperbesar konflik. Alternatif lain adalah kompromi atau negosiasi yang memungkinkan saling memberi dan menerima, serta kolaborasi yang menekankan kerja sama dengan komitmen dari semua pihak. Pemilihan strategi yang tepat sangat penting untuk memastikan konflik diselesaikan secara efektif tanpa menimbulkan dampak negatif jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas, S., Dewi, SF., & Indrawad J. (2019). Faktor-Faktor Penyebab Konflik Tanah Ulayat Antara Peladang Pendatang Vs Masyarakat Adat Di Desa Tamiai Kabupaten Kerinci. *Sosiologi Reflektif*, 14(1), 131-150. <https://doi.org/10.14421/jsr.v14i1.1702>
- Anwar, K. (2018). Urgensi Penerapan Manajemen Konflik Dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(2), 31-38. <http://dx.doi.org/10.30659/jspi.v1i2.3206>
- Arroyyani, Putri, et al. (2023). Literature Review: Dinamika Konflik Dalam Organisasi. *Student Scientific Creativity Journal (SSCJ)*, 1(6), 392-401. <https://doi.org/10.55606/sscj-amik.v1i6.2397>
- Bazarah, J. (2019). Peran Manajer Dalam Mengelola Konflik Organisasi Pengusaha Telaah Terhadap Hukum Ketenagakerjaan. *Jurnal LEGALITA*, 4(2), 90-103. <https://doi.org/10.31293/lg.v4i2.4500>
- Benjamin, et al. (2017). *Manajemen konflik*. Lampung: AURA CV. Anugrah Utama Raharja.
- Dalimunthe, SF. (2016). *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*. *Jurnal Bahas Unimed*, 27(1), 1-14. <https://doi.org/10.24114/bhs.v27i1.5657>
- Dari, SW., Syaifudin, M., & Andriani, T. (2023). Konflik Dalam Organisasi Pendidikan. *Al-Mujahadah: Islamic Education Journal*, 1(1), 91-100. <https://ejournal.alkifayahriau.ac.id/index.php/almujahadah/article/view/244>
- Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Education Management in Improving the Quality of Learning. *Academicus. Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 68-85.
- Efendi, N., Sholeh, M. I., Andayani, D., Singh, I. G., & Ayudhya, S. N. (2023). The Relationship Between Principal Leadership Behavior and Learning Supervision to the Teacher Performance at SMAN 5 Taruna Brawijaya East Java. *Migration Letters*, 20(9), 179-192.
- Efendi, Nur. (2015). *Islamic educational leadership*. Yogyakarta: Kalimedia.
- Haya & Khusnuridlo, M. (2020). *Kepemimpinan & manajemen konflik*. Probolinggo: El-Rumi Press.



- Kusworo. (2019). *Manajemen konflik dan perubahan dalam organisasi*. Jatinangor: ALQAPRINT.
- M, Dela Mudmahillah T., et al. (2023). Strategi Dan Pedekatan Dalam Mengelola Konflik. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 91-100. <https://doi.org/10.62017/jimea.v1i1.103>
- Minarti, S., Ma'arif, M. J., Manshur, A., & Sholeh, M. I. (2024). The Influence Of Teacher Training And The Use Of Educational Technology On The Effectiveness Of Islamic Education Learning At Man 1 Bojonegoro. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(4), 64-75.
- Munib, Achmad. (2021). Studi Literatur: Efektivitas Model Kooperatif Tipe Course Review Horay Dalam Pembelajaran IPA Di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 7(1), 160-172. <https://doi.org/10.29407/jpdn.v7i1.16154>
- Muspawi, M. (2014). Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi). *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humanior*, 16(2), 41-46. <https://www.neliti.com/publications/43447/>
- Nasrudin, AH, et al. (2021). Manajemen Konflik Dan Cara Penanganan Konflik Dalam Organisasi Sekolah. *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 1-18. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v9i1.1888>
- NB, Mudzakkar. (2020). Strategi Manajemen Konflik Dalam Upaya Penyelesaian Konflik Politik: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA (Jurnal of Economic, Management, and Accounting)*, 3(2), 194-202. <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v3i2.643>
- Pradita, DE., Rofikoh, M., & Mu'alimin. (2024). Sumber, Penyebab, dan Dampak Konflik terhadap Lingkungan Pendidikan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 191-197. <https://doi.org/10.62017/jemb>
- Romlah, S., Sholeh, M. I., & Wahrudin, B. (2024). Strategy for Improving the Competence of Islamic Religious Education Teachers through Community-Based Independent Curriculum. *Journal of Computational Analysis and Applications (JoCAAA)*, 33(07), 338-349.
- Sabarudin, M., Al Ayyubi, I. I., Fitriyah, D., Diba, D. I. F., Setiawan, S. S. R., Sholeh, M. I., & Ho, P. V. P. (2024). Analysis Of Islamic Religion Education Learning On Independent Curriculum Based On School Origin. *Edumulya: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 32-47.
- Sholeh, M. I. (2023). Kepemimpinan Visioner Dalam Membangun Komunitas Belajar Kolaboratif. *Salimiya: Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam*, 4(4), 10-26.
- Sholeh, M. I. (2023). Penguatan Spiritualitas Dan Kemanusiaan Dalam Implementasi Pendidikan Profetik Di Perguruan Tinggi Islam: Studi Kasus di UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung. *Jurnal Tinta: Jurnal Ilmu Keguruan dan Pendidikan*, 5(2), 146-158.
- Sholeh, M. I., Mohamed, M. R. A. A., Mintarsih, M., binti Ab Rahman, S. F., & Asrop, S. I. (2024). Efektivitas Penggunaan E-Learning dalam Pembelajaran Akuntansi di SMK Tulungagung. *Hatta: Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, 2(2), 70-82.



Journal of Teaching and Learning

Volume 1 No January 2025

E-ISSN: 3090-0158

<https://journal.as-salafiyah.id/index.php/jtl/index>

jtleditor@gmail.com

- Siregar, FA., & Usriyah, L. (2021). Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik. *Jurnal Idarah: Pendidikan dan Kependidikan*, 5(2), 163-174. <https://doi.org/10.47766/idarah.v5i2.147>
- Sutrisno, S., Sholeh, M. I., Amori, J. D., Susandi, D. G., & Ho, P. V. P. (2024). The Head Master Leadership Management In Improving Teacher Performance. *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1).
- Ubaidi, MA., et al. (2024). Sumber Gejala dan Penyebab Konflik. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 2(1), 273-286. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v2i1.1562>
- Waeduloh, H. (2014). Manajemen Konflik Dalam Perspektif Dakwah, *Jurnal Dakwah Tabligh*, 15(1), 91-104. <https://doi.org/10.24252/jdt.v15i1.340>
- Wahyudi, A. (2015). Konflik, Konsep Teori Dan Permasalahan. *Publiciana*, 8(1), 38-52. <https://doi.org/10.36563/publiciana.v8i1.45>