ANWARUL
Jurnal Pendidikan dan Dakwah

e-ISSN : 2808-7895
p-ISSN : 2809-1043

Terindeks : Google Scholar, Moraref, Base, OneSearch.

UPAYA MENGHADAPI KONFLIK DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN DI MADRASAH

Farid Setiawan[1], Risky Kristiyanto[2], Ardhia Setiawati[3],
Indah Ayuningtiyas[4], Muhammad Rizki Abdullah[5]
Universitas Ahmad Dahlan
risky1900031325@webmail.uad.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to find out how to resolve conflicts in the administration of education in Madrasahs and the challenges faced in education management in Madrasas or schools. This is so that the author as a vocational teacher can find a solution to the conflict in education management in the madrasa that he must find when he becomes a teacher candidate. In this paper, the author uses a qualitative descriptive research method to obtain information. Because the information in this document describes efforts to manage conflict in the provision of education in madrasas or schools. Poor management will affect the development of schools, especially at this time the quality of education is still declining. The factors that influence the government are the obsolescence of science and technology due to globalization so that it gives birth to quality, directed, well-planned and well-organized schools. As is happening in Indonesia today, education is still developing unevenly, coupled with the impact of the 19th earthquake, making education management even more chaotic. Therefore, in the arrangement and management of teachers, teachers must carry out their responsibilities and obligations properly in school management in accordance with educational orientation.

Keywords: *Education Management, Conflict*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana menghadapi konflik administrasi pendidikan di Madrasah dan tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan pendidikan di Madrasah atau sekolah. Hal ini agar penulis sebagai calon guru dapat memahami bagaimana menyelesaikan konflik dalam pengelolaan pendidikan di sekolah yang perlu dipahami nantinya ketika menjadi seorang guru agar dapat dipahami. Dalam penulisan ini untuk mengumpulkan data, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif. Karena informasi dalam dokumen ini mencerminkan upaya penyelesaian konflik dalam penyelenggaraan pendidikan di madrasah atau sekolah. Tata kelola yang buruk akan mempengaruhi perkembangan sekolah, terutama karena kualitas pendidikan yang menurun.

Faktor-faktor yang menyebabkan governance adalah kemunduran IPTEK akibat globalisasi, kualitas sekolah yang buruk, perencanaan, moderasi dan organisasi. Seperti yang terjadi di Indonesia saat ini, penelitian yang belum berkembang secara konsisten, serta dampak dari wabah Ivory-19 yang membuat manajemen pendidikan saya kacau balau. Oleh karena itu dalam organisasi dan manajemen harus ada guru yang harus memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dalam pengelolaan sekolah dengan mengutamakan pendidikan.

Kata Kunci: Manajemen Pendidikan, Konflik

PENDAHULUAN

Organisasi seperti madrasah juga dikatakan terorganisir. Organisasi adalah tempat atau gudang untuk mengumpulkan orang-orang dengan tujuan yang sama dan berusaha untuk mencapainya. Suatu organisasi dapat disebut dengan sistem partisipasi masyarakat, dimana implementasinya lebih menitikberatkan pada kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan lingkungannya serta mengendalikan perubahan-perubahan yang terjadi. keluar (Triatna, 2015: 3). Dalam lembaga pendidikan, terdapat pemangku kepentingan yang terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi, antara lain kepala sekolah, dewan sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan. Beberapa faktor tersebut, jika tidak berjalan atau tidak menjalankan fungsinya dengan baik, menyebabkan faktor lain yang dapat membuat madrasah tidak maju dan menunda perkembangan masa kini yang semakin rumit. Dengan demikian, suatu organisasi dapat dipandang sebagai suatu bentuk kerjasama formal antara dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan merangkum penelitian teoritis yang relevan dengan masalah yang diteliti. Panjang panduan adalah 2-3 halaman dan dicetak dalam 1,5 slot.

Konflik dibagi menjadi empat, yaitu: Konflik interpersonal adalah konflik antara individu dengan dirinya sendiri, konflik interpersonal adalah konflik antar individu karena adanya konflik kepentingan atau keinginan. , Konflik antar individu, konflik antar kelompok dan konflik antar organisasi. Sering terjadi bentrokan sekolah antara siswa-siswa. Pada umumnya masalah ini sering terjadi di sekolah-sekolah, SMP dan SMA.

Berbagai jenis konflik terjadi, adapun konflik tersebut adalah konflik siswa yaitu adanya pelanggaran siswa yaitu pelanggaran berat, sedang, ringan, dan khusus. memisahkan. Pelanggaran.Oleh karena itu, upaya kepala sekolah untuk menyelesaikan konflik sekolah penting untuk dibahas karena konflik merupakan hal yang dapat mempengaruhi efektifitas pendidikan bahkan merusak fasilitas/organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya manajemen pada prinsipnya untuk menyelesaikan sengketa yang muncul. Berdasarkan ciri-ciri dasar masalah di atas, penulis tertarik untuk meneliti upaya penyelesaian konflik dalam pengelolaan pendidikan di madrasah.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan, dengan cara ini akan ditemukan informasi terkait upaya resolusi konflik dalam pengelolaan pendidikan di Madrasah. Penelitian ini dilakukan dengan meninjau literatur dan termasuk metode analisis dokumen. Pengumpulan data dilakukan melalui kepustakaan ilmiah secara terstruktur melalui sejumlah artikel, jurnal, dan makalah yang membahas pokok bahasan penelitian ini. Fokus kajian ini adalah pada pendidikan inklusif. Selain itu, dilakukan proses pengumpulan dan analisis data, setelah itu dilakukan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. PENGERTIAN MANAJMEN KONFLIK

1. Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari kata bahasa Inggris "up to management" yang diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris. Indonesia artinya manajemen, pengaturan atau pengendalian. Manajemen adalah alat untuk mencapai tujuan. Tata kelola yang baik dapat memudahkan pencapaian tujuan organisasi atau institusi. Pius A Partanto dan M. Dahlan Al Barry berpendapat bahwa manajemen adalah pengelolaan, administrasi dan pengelolaan penggunaan sumber daya secara efisien untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan ditetapkan.

Menurut George R. Terry dan Leslie W. Rue, manajemen adalah struktur atau proses dari suatu kelompok atau organisasi yang mencakup arah atau bimbingan menuju suatu tujuan atau maksud yang benar. Beberapa pengertian menurut pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses menggerakkan seorang anggota kelompok atau organisasi dalam arti perencanaan, pengorganisasian, pengorganisasian, dan pengendalian, serta usaha-usaha anggota tersebut untuk mencapai tujuan tertentu. . Sebuah tujuan atau sasaran telah ditetapkan. Setuju secara efektif.[1]

2. Pengertian Konflik

Kata konflik ekologis berasal dari bahasa Latin "con" yang berarti umum dan "fliegere" yang berarti konflik. Menjadi "berlawanan" berarti saling berhadapan. Makna tersebut menggambarkan segala bentuk konflik, perbedaan dan konflik. Konflik juga didefinisikan sebagai hubungan antara dua orang atau lebih dalam suatu organisasi atau kelompok dengan tujuan yang berbeda.

Menurut Robbins, konflik adalah proses interaksi bilateral atau multilateral yang timbul dari ketidaksepakatan tentang sikap atau persepsi tentang perbedaan kepentingan yang menyebabkan pihak-pihak yang terlibat, positif atau negatif, positif atau negatif. Sedangkan menurut Aldag, R.J. dan Strearns, T.M. menggambarkan konflik sebagai perbedaan atau kesalahpahaman antara dua atau lebih pihak dalam suatu organisasi atau kelompok karena satu atau kelompok lain mengganggu pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Konflik terjadi karena salah satu pihak menghalangi pihak lain untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut J. Winardi, "Konflik adalah hambatan yang dapat membuat seseorang menjadi sangat kuat. Konflik mengacu pada pertentangan atau perbedaan pendapat antara sesuatu dan sesuatu, seseorang dan seseorang, pihak dan partai atau organisasi dan organisasi.

Konflik adalah suatu keadaan dimana dua (atau lebih) orang ingin mencapai suatu tujuan yang bagi mereka dapat dicapai oleh satu pihak,

[1] Rony. (2019). Analisis Manajemen Konflik di Sekolah. *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial Dan Budaya*, *2*(2), 96.

tetapi tidak dapat dicapai oleh salah satu pihak. Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa konflik adalah perbedaan, konflik dan pertentangan kepentingan, tujuan dan kebutuhan dalam situasi formal, sosial dan psikologis, sampai pada titik permusuhan, konflik, dan emosi interpersonal. Partai atau organisasi. Oleh karena itu, untuk menyelesaikan konflik, khususnya konflik negatif, diperlukan manajemen konflik yang baik dan perencanaan yang matang.[2]

3. **Penegertian Manajemen Konflik**

Manajemen konflik adalah kemampuan untuk mengendalikan konflik yang ada, yang membutuhkan beberapa keterampilan manajemen. Perihal manajemen untuk menyelesaikan perselisihan, tentu saja penerapan fungsi dan prinsip manajemen. Manajemen konflik yang efektif dikatakan berhasil jika dapat menciptakan dan menerapkan strategi konflik yang efektif.

Manajemen konflik adalah kemampuan untuk mengendalikan konflik yang muncul, mencari keterampilan manajemen tertentu. Dalam Islam, konflik bukanlah sebuah harapan tetapi suatu cara untuk menyatukan hal-hal yang bertentangan satu sama lain untuk membebaskan kehidupan manusia dari kepentingan diri sendiri dan kejahatan sehingga masa depan dapat membawa manusia ke arah yang benar. Konflik disebabkan oleh cacat dalam hubungan atau ketidakpuasan, struktur organisasi, dan faktor manusia.

Ciri lain yang menjadi sumber konflik adalah perbedaan fungsional dalam lembaga; Ada persyaratan level antara individu dan subsistem, ada perbedaan peran, dan ada tekanan dari luar organisasi. Selain itu, ada beberapa cerita yang bersumber dari konflik, yaitu perbedaan pendapat, kesalahpahaman, kesedihan dan dendam.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa konflik adalah tantangan atau distorsi antara dua pihak atau lebih dalam suatu organisasi atau pihak yang melibatkan perbedaan kepentingan yang membuat sulit

[2] Murni. (2011). Manajemen Konflik dalam Pendidikan. *An-Nida'*, *36*(1), 143.

untuk mencapai tujuan, harapan yang ditetapkan untuk menjadi efektif dan efisien. Manajemen atau manajemen permintaan.[3]

B. RAGAM-RAGAM KONFLIK

Implementasi Jenis konfliknya banyak, secara umum ada dua jenis konflik, yaitu konflik fungsional dan konflik fungsional. Selain itu konflik dapat dibagi menjadi konflik objektif, konflik peran, konflik nilai, dan konflik kebijakan. Jika ditinjau berdasarkan pihak-pihak yang berkonflik, konflik dapat dikelompokkan menjadi konflik antarindividu, konflik antarindividu dalam suatu organisasi, konflik antarorganisasi, dan konflik antarorganisasi.

Dalam operasi organisasi, jenis konflik tertentu menghubungkan individu dan kelompok. Semua kejadian konflik diakui oleh penulis beberapa buku tentang manajemen, perilaku organisasi, psikologi, atau sosiologi, dalam genre dan kategori. Konflik merupakan suatu peristiwa yang terjadi dalam perilaku manusia dalam suatu institusi. Oleh karena itu, tindakan saat bekerja dalam kelompok dan organisasi semuanya mempengaruhi kemajuan organisasi.

Konflik dapat dilihat dan ditelaah dari segi hubungan antar individu atau kelompok. Konflik antar individu dalam suatu organisasi, individu dengan kemampuan, kebutuhan, bakat, aspirasi, kepribadian dan kondisi lingkungan yang berbeda. Perbedaan dapat menjadi sumber konflik jika salah satu pihak membela kepentingan anggota atau membatasi kepentingan mereka. Namun, perbedaan pendapat dan perbedaan pendapat dapat menjadi otoritas organisasi jika dibimbing dan dikelola dengan baik. Intensitas setiap konflik berbeda-beda sesuai dengan individu atau oposisi yang merespon dan memaknai terjadinya.

Ada berbagai jenis konflik, masing-masing spesialis konflik memiliki pandangan yang berbeda tentang klasifikasi. Secara umum, mereka melihat konflik seperti itu dalam berbagai bentuk. Konflik sangat berbeda dari perspektif institusional. Konflik dalam pendirian muncul karena keterlibatan

[3] Hafeesee, S. (2018). *Manajemen Konflik Di Madrasah Samphan Vittaya School Thailand Selatan*. 25.

individu dengan organisasi tempat dia bekerja. Menurut Irham Fahmi (2012: 265) dalam bukunya yang berjudul Manajemen teori, kasus dan solusi, konflik dalam kehidupan berorganisasi ada lima.

1. Konflik interpersonal, yang terjadi ketika individu dihadapkan pada ketidakpastian tentang tugas yang diharapkan untuk mereka lakukan, ketika kondisi kerja yang berbeda bertentangan satu sama lain, atau ketika individu diharapkan untuk melakukan lebih dari yang dapat mereka lakukan.
2. Konflik antar individu dalam organisasi yang sama, yang seringkali disebabkan oleh perbedaan kepribadian. Konflik ini disebabkan oleh konflik antara guru seperti guru dengan guru lainnya.
3. Konflik antara individu dan pihak, yang terkait dengan cara individu menanggapi tekanan yang konsisten dengan paksaan oleh tempat kerja mereka. Misalnya, individu dihukum atau dideportasi oleh majikan mereka karena melanggar standar institusional.
4. Konflik antar pihak dalam organisasi yang sama, hal ini disebabkan adanya konflik antar faksi
5. Konflik antar organisasi, yang timbul karena persaingan ekonomi dan sistem ekonomi negara. Konflik ini mengarah pada pengembangan produk, teknologi, dan layanan baru, harga yang lebih rendah, dan penggunaan sumber daya yang lebih efisien.

Konflik juga dapat berdampak positif atau negatif, konstruktif atau destruktif. Dampak positif akan membawa manfaat bagi pegawai, organisasi/lembaga pendidikan, sedangkan dampak negatif akan menimbulkan kerugian.

Dampak positif dari konflik adalah:

(1) Kemampuan untuk introspeksi,
(2) meningkatkan kinerja,
(3) desain yang lebih baik,
(4) Mengembangkan alternatif yang lebih baik.

Dampak negatif dari konflik adalah:

(1) Kerjasama terbatas,

(2) kegunaan dan sentimentalitas,

(3) gotong royong, dan

(4) Perasaan tidak nyaman.[4]

C. LANGKAH-LANGKAH STRATEGIS DALAM MENGHADAPI KONFLIK

Ada banyak teori atau pendapat para ahli tentang langkah atau upaya penyelesaian konflik manajemen pendidikan di madrasah ini sendiri, di antaranya:

Dalam bukunya Mengelola Pendidikan Berbasis Madrasah Syukur, beliau menjelaskan bahwa untuk menghadapi konflik, manajemen konflik memiliki beberapa langkah yang perlu dilakukan[5]:

1) Identifikasi konflik

Langkah ini untuk mengidentifikasi masalah, menentukan asal usul dampak dan pihak-pihak yang terlibat. Untuk memahami konflik, kita sering melihat apa yang terjadi setiap hari dan kemudian mencari tahu apakah ada konflik. Jika di awal konflik kita memperhatikan dan berhati-hati untuk mengubah kenyataan dan mengendalikan emosi kita, langkah tegas dapat menangani konflik yang sudah ada.

2) Penilaian konflik

Langkah ini dilakukan untuk melihat situasi konflik dan juga mengevaluasinya selama identifikasi. Konflik telah mendekati kerentanan dan perlu dihilangkan agar tidak berdampak negatif, baik pada titik krisis yang dapat berdampak positif maupun hanya langkah tersembunyi yang perlu dipicu. Untuk sampai ke titik krisis dan berdampak positif.

3) Resolusi konflik

[4] Irham Fahmi (2012: 265) dalam bukunya yang berjudul Manajemen teori, kasus dan solusi, konflik

[5]Deswita, M. (2020). UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENGATASI KONFLIK KESISWAAN DI MTsN 9 AGAM. *Jurnal Manajemen Pedidikan Islam*. .

Langkah ini merupakan kegiatan pemecahan masalah, termasuk memberikan prompt jika masih dalam tahap tersembunyi dan perlu dibuka. Dengan pemikiran ini, langkah selanjutnya adalah menyelesaikan atau menyelesaikan konflik yang ada dengan menggunakan sistem sebaik mungkin. Selain itu, dalam Buku Pedoman Manajemen Sekolah terdapat lima tingkatan penyelesaian sengketa, yaitu:

1. Ukuran laten (laten), yaitu Perbedaan faktor pribadi, perbedaan kelembagaan dan lingkungan merupakan potensi konflik;
2. Ukuran konflik masuk akal;
3. Tindakan misrepresentasi tidak wajar;
4. Tindakan konflik langsung;
5. Tindakan untuk menangani konflik secara langsung.

Menurut Stevenin, ada lima langkah untuk mencapai perdamaian selama konflik

1. Menentukan kesenjangan antara kondisi saat ini yang diberikan dan cara di mana kondisi harus dijebak adalah kesalahan audit.
2. Diagnosis adalah langkah yang paling penting. Prosesnya akurat dan menguji siapa, apa, mengapa, di mana dan bagaimana dan bagaimana konflik bekerja dengan sempurna.
3. Resolusi Kesepakatan dimulai dengan mengumpulkan umpan balik tentang solusi yang bisa diterapkan dari para pemangku kepentingan. Saring solusi yang berhasil. Dalam hal ini, jangan menyalahgunakan.
4. Terdapat pro dan kontra dalam penerapan resolusi konflik. Jadi Anda harus berhati-hati, jangan biarkan keputusan Anda memengaruhi pilihan Anda
5. Evaluasi

Solusi ini dapat menyebabkan berbagai masalah baru. Jika solusi tampaknya tidak berhasil, kembali ke langkah sebelumnya dan coba lagi.[6]

Tabel 1 Teknik Manajemen Konflik

Teknik Pemecahan Konflik	
Pemecahan masalah	Pertemuan bilateral yang saling bertentangan bertujuan untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah melalui dialog terbuka.
Tujuan atasan	Ciptakan tujuan bersama yang tidak dapat dicapai tanpa kerjasama dari masing-masing pihak yang berkonflik Bersama.
Perluasan sumber daya	Jika konflik disebabkan oleh kurangnya sumber daya, maka perluasan sumber daya adalah solusinya.
Penghindaran	Menarik diri atau menekan konflik
Perataan	Hapus atau cegah konflik Minimalkan perbedaan sambil menekankan kepentingan bersama para pihak yang berkonflik.
Kompromi	Masing-masing pihak dalam konflik telah meninggalkan sesuatu yang berharga.
Komando otoritatif	Manajemen menggunakan otoritas formal untuk menyelesaikan perselisihan dan kemudian mengkomunikasikan keinginannya kepada pemangku kepentingan.
Mengubah variabel manusia	Direksi menggunakan wewenang formal untuk menyelesaikan perselisihan dan kemudian mengkomunikasikan keinginan tersebut kepada pihak-pihak yang terlibat.

[6] Wibowo, F. P. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI, KONFLIK, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN. *Jurnal Manajemen.*

Mengubah variabel struktur	Mengubah struktur organisasi formal dan bentuk struktural antarmuka partai Bertentangan melalui penyesuaian program.
Teknik Perangsangan konflik	
Komunikasi	Gunakan teks ambigu untuk meningkatkan tingkat konflik..
Memasukkan orang luar	
Menstruktur ulang organisasi	Perubahan struktur organisasi
Mengangkat pembela kejahatan	Memperoleh Kritik

Sumber: *Stephen P. Robbins, Managing Organizational Conflict*

KESIMPULAN

Berdasarkan ketiga teori di atas, dapat disimpulkan bahwa konflik adalah perbedaan, konflik, dan kemunduran kepentingan, tujuan, dan kebutuhan dalam konteks normal, sosial, dan psikologis karena pertentangan, konflik, ketidakpuasan dalam suatu partai atau institusi. . Agar organisasi dan manajemen guru efektif, guru harus memenuhi tugas dan tanggung jawabnya secara tepat dalam pengelolaan sekolah dengan menitikberatkan pada pendidikan.

Konflik dibagi menjadi empat, yaitu: Konflik interpersonal adalah konflik antara individu dengan dirinya sendiri, konflik interpersonal adalah konflik antar individu karena adanya konflik kepentingan atau keinginan. , Konflik antar individu, konflik antar kelompok dan konflik antar organisasi. Sering terjadi bentrokan sekolah antara siswa-siswa. Pada umumnya masalah ini sering terjadi di sekolah-sekolah. Dalam hal ini upaya dalam menghadapi konflik ialah adanya harus ada kaitan kerja sama anatara pihak tertentu dalam mengatur perbaikan manajmen di sekola

DAFTAR PUSAKA

Hafeesee, S. (2018). *Manajemen Konflik Di Madrasah Samphan Vittaya School Thailand Selatan*.

Murni. (2011). Manajemen Konflik dalam Pendidikan. *An-Nida'*, *36*(1), 143. http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/Anida/article/view/291

Rony. (2019). Analisis Manajemen Konflik di Sekolah. *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial Dan Budaya*, *2*(2), 96.

Deswita, M. (2020). UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENGATASI KONFLIK KESISWAAN DI MTsN 9 AGAM. *Jurnal Manajemen Pedidikan Islam*

Wibowo, F. P. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI, KONFLIK, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN. *Jurnal Manajemen*