



Urgensi Penerapan Manajemen Konflik dalam Organisasi Perkuliahan

The Urgency Of Implementing Conflict Management In Organizations Lecture

Maritsa Hariyanti¹, Guitari Dwi Rengganis², Fawaida Ilmalmaula³, Faisal Rahman⁴,
Asyrof Abidin⁵, Mu'allimin⁶

¹⁻⁶ Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

*Email: maritsahyt@gmail.com, Guitaridwir@gmail.com, fawaidailma@gmail.com, fr0103417@gmail.com,
asrofabidin49@gmail.com, muualimin@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study is to investigate how urgent it is for higher education institutions to adopt conflict management practices. Conflicts in the workplace are often caused by different perceptions, so it is very important to manage them effectively. In this study, participants from higher education organizations at a private university in Yogyakarta participated in interviews using descriptive qualitative methodology. The findings of the study indicate that conflict management can be beneficial for business in addition to being important for preventing losses. Effective problem solving is a sign of successful conflict management, where the ability of individuals to communicate effectively under the direction of a capable leader is essential to achieving common goals. Awareness of problems and conflict resolution skills can improve outcomes and strengthen companies in the face of adversity. This study confirms that the implementation of effective conflict management is essential for the development of higher education organizations.*

Keywords: *Conflict Management, Organization, Higher Education*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki seberapa mendesak bagi perguruan tinggi untuk mengadopsi praktik manajemen konflik. Konflik di tempat kerja sering kali disebabkan oleh persepsi yang berbeda, jadi sangat penting untuk mengelolanya secara efektif. Dalam penelitian ini, peserta dari organisasi perguruan tinggi di sebuah universitas swasta di Yogyakarta berpartisipasi dalam wawancara menggunakan metodologi kualitatif deskriptif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik dapat menguntungkan bagi bisnis selain penting untuk mencegah kerugian. Pemecahan masalah yang efektif merupakan tanda keberhasilan manajemen konflik, di mana kemampuan individu untuk berkomunikasi secara efektif di bawah arahan pemimpin yang cakap sangat penting untuk mencapai tujuan bersama. Kesadaran akan masalah dan keterampilan resolusi konflik dapat meningkatkan hasil dan memperkuat perusahaan dalam menghadapi kesulitan. Penelitian ini menegaskan bahwa penerapan manajemen konflik yang efektif sangat penting untuk pengembangan organisasi perguruan tinggi.

Kata Kunci: Manajemen Konflik, Organisasi, Perguruan Tinggi

1. PENDAHULUAN

Konflik di dalam organisasi perkuliahan yaitu fenomena yang tidak dapat dihindari, mengingat keberagaman latar belakang, pandangan, dan tujuan dari setiap individu yang terlibat. Dalam konteks ini, manajemen konflik menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa perbedaan-perbedaan tersebut tidak mengganggu kinerja organisasi. Penerapan manajemen konflik yang efektif dapat membantu organisasi perkuliahan untuk mengelola permasalahan yang muncul dan menjadikannya sebagai peluang pertumbuhan dan pengembangan. Menurut penelitian yang dilaksanakan di salah satu universitas swasta di

Yogyakarta, serta meningkatkan produktivitas anggota (Hidayah, Nufikha Ulfah, & Meiwatizal Trihastuti, 2023). Dalam dunia akademik, mahasiswa sering kali terlibat dalam berbagai organisasi yang memiliki tujuan dan visi berbeda. Ketika anggota organisasi memiliki pandangan yang tidak sama, hal ini dapat membuat adanya konflik. Oleh sebab itu, penting bagi pengurus organisasi untuk memahami teknik-teknik manajemen konflik yang dapat diterapkan untuk menyelesaikan perselisihan secara konstruktif. Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang baik antara anggota organisasi, dengan pengendalian dari pemimpin, adalah kunci untuk mencapai kesepakatan dan fokus pada tujuan bersama.

Manajemen konflik juga berperan dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif. Ketika konflik tidak ditanggulangi dengan benar, maka dapat menyebabkan ketidakpuasan di kalangan anggota dan mengganggu proses pembelajaran. Dengan diterapkannya strategi manajemen konflik yang benar, seperti mediasi serta kolaborasi. Sejalan dengan pandangan yaitu kemampuan manajemen konflik adalah keterampilan penting yang perlu dimiliki oleh mahasiswa sebagai persiapan menghadapi tantangan di dunia kerja. Lebih jauh lagi, penerapan manajemen konflik dalam organisasi perkuliahan juga dapat membantu mahasiswa dalam mengembangkan keterampilan interpersonal mereka. Keterampilan ini sangat diperlukan dalam kehidupan profesional, di mana kemampuan untuk bernegosiasi dan menyelesaikan konflik menjadi nilai tambah bagi individu. Melalui pengalaman berorganisasi, mahasiswa dapat belajar bagaimana cara menghadapi dan menyelesaikan permasalahan yang muncul secara efektif. (Ekawarna, 2018)

Penelitian mengenai urgensi penerapan manajemen konflik dalam organisasi perkuliahan bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam tentang konsep manajemen konflik serta dampaknya terhadap efektivitas organisasi. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan wawancara mendalam, penelitian ini akan mengidentifikasi faktor-faktor penyebab konflik serta strategi-strategi yang telah diterapkan oleh organisasi untuk mengelola konflik. Hasil dari penelitian ini semoga bisa memberikan wawasan baru untuk pengelola organisasi perkuliahan dalam menerapkan manajemen konflik secara lebih efektif. Kesadaran akan urgensi ini akan mendorong pengembangan budaya komunikasi yang terbuka dan saling menghargai di antara anggota organisasi. Dengan demikian, potensi konflik dapat diminimalkan dan diselesaikan dengan cara yang konstruktif.

Dalam kesimpulannya, penerapan manajemen konflik dalam organisasi perkuliahan bukan hanya sekadar solusi untuk masalah yang ada, tetapi juga merupakan investasi untuk pengembangan organisasi ke depan. Dengan memahami berbagai strategi manajemen konflik, anggota organisasi diharapkan untuk lebih bisa siap menghadapi tantangan di masa depan.

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola organisasi perkuliahan agar mereka dapat menerapkan strategi manajemen konflik secara efektif demi mencapai tujuan bersama. Akhirnya, penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen konflik dalam konteks pendidikan tinggi. Dengan demikian, hasil penelitian ini juga bermanfaat bagi akademisi tapi bisa untuk praktisi di lapangan yang ingin meningkatkan efektivitas organisasi mereka melalui penerapan manajemen konflik.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif sebagai dasarnya untuk menjelaskan urgensi penerapan manajemen konflik dalam organisasi perkuliahan. Jenis metode yang dipakai adalah wawancara mendalam dan observasi partisipatif, karena kedua metode tersebut dapat memberikan gambaran detail tentang bagaimana konflik dipandang oleh subjek penelitian (dosen, mahasiswa, dan staf) serta bagaimana situasi sebenarnya saat konflik terjadi.

Prosedur pengumpulan datanya dimulai dengan identifikasi informan yang relevan, yaitu dosen, mahasiswa aktif, dan staf administrasi. Kemudian, wawancara dilakukan secara intensif untuk mendengar cerita dan pengalaman mereka mengenai konflik yang pernah dialami. Observasi partisipatif juga dilakukan agar peneliti bisa menyaksikan sendiri interaksi antarpeserta didik dan guru/staff lainnya selama aktivitas belajar-mengajar. Hasil wawancara dan observasi kemudian direduksi menjadi bentuk yang lebih sederhana hingga akhirnya membentuk tema-tema pokok yang akan dieksplorasikan lebih lanjut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Dan Konsep Manajemen Konflik

Pengertian Konflik dan Manajemen Konflik adalah sesuatu yang tidak bisa dihindari dalam hidup. Bahkan sepanjang eksistensi, individu selalu dihadapkan pada konflik dan bergelut dengannya. Hal ini juga berlaku dalam kehidupan organisasi. Para anggota organisasi selalu menghadapi konflik. Perubahan atau inovasi baru sangat mudah menyebabkan konflik (destruktif), terlebih jika tidak didukung dengan pemahaman yang cukup terhadap ide yang muncul. Secara etimologis, istilah konflik berasal dari bahasa Inggris, yaitu konflik, dari bahasa Latin mengkonfigurasi, yang berarti saling merusak atau pertentangan karena terdapat pihak-pihak yang saling mengejutkan, yaitu kekerasan, sindiran, sikap, pendapat, perilaku, tujuan, dan kebutuhan yang saling berbeda.

Ada beberapa definisi secara terminologi yang dijelaskan oleh para ahli dan yang lainnya: Afzalur Rahim menjelaskan bahwa konflik dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan interaktif yang terwujud dalam sikap ketidaksesuaian, pertentangan atau perbedaan dengan atau antar entitas sosial seperti individu, kelompok atau organisasi. Dalam pandangan lain, konflik didefinisikan dengan lebih sederhana, yaitu sebagai “setiap bentuk hubungan antara orang-orang yang memiliki sifat-sifat yang berlawanan”.(Khoirul Anwar, 2015)

Konsep manajemen konflik merujuk pada cara-cara yang digunakan untuk mengelola dan menyelesaikan perselisihan antara individu atau kelompok. Dalam hal ini, manajemen konflik bukan hanya berfokus dalam penyelesaian masalah, ternyata juga dalam pengelolaan hubungan interpersonal agar tetap harmonis dan produktif, diantaranya adalah:

1. Tipe Manajemen Konflik

Terdapat beberapa tipe atau gaya manajemen konflik yang dapat digunakan, di antaranya (Umi Nadhiroh, 2023):

- a. **Penghindaran (Avoidance)**: Strategi ini digunakan ketika konflik dianggap tidak signifikan atau ketika pihak-pihak yang terlibat perlu waktu untuk mendinginkan suasana. Namun, terlalu sering menghindar dapat menyebabkan masalah menumpuk.
- b. **Akomodasi (Accommodation)**: Dalam pendekatan tersebut, pihak lainnya mengalah agar hubungan tetap berjalan dengan baik. Ini cocok untuk situasi di mana keharmonisan lebih penting daripada menang
- c. **Kompetisi (Competition)**: Gaya ini melibatkan pendekatan dominan untuk memastikan pendapat atau solusi tertentu diterima. Ini biasanya digunakan dalam situasi darurat di mana keputusan cepat diperlukan
- d. **Kompromi (Compromise)**: Dalam strategi ini, kedua belah pihak saling memberi dan menerima untuk menemukan solusi yang bisa diterima bagi semua orang, walaupun tidak semuanya dapat memenuhi keinginan masing-masing.
- e. **Kolaborasi (Collaboration)**: Gaya ini melibatkan kerjasama aktif antara pihak-pihak untuk mencapai solusi yang sepenuhnya memuaskan semua pihak. Ini sering kali memerlukan waktu dan usaha ekstra tetapi bisa menghasilkan hasil yang lebih bagus dalam jangka Panjang.

2. Proses Manajemen Konflik

Proses manajemen konflik umumnya terdiri dari beberapa langkah:

- a. **Identifikasi Konflik**: Mengetahui apa yang menjadi inti masalah, seperti perbedaan tujuan atau kurangnya komunikasi.

- b. Pengelolaan Konflik: Menerapkan strategi yang sesuai berdasarkan situasi serta orang lain yang terlibat.
 - c. Penyelesaian Konflik: Mengubah konflik menjadi solusi melalui negosiasi atau mediasi.
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Manajemen Konflik

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi manajemen konflik termasuk:

- a. **Komunikasi:** Distorsi dalam komunikasi dapat memperburuk konflik.
- b. **Struktur Organisasi:** Struktur yang tidak jelas dapat menyebabkan pertentangan.
- c. **Perbedaan Kepribadian:** Karakter individu dapat mempengaruhi cara mereka menghadapi konflik.
- d. **Keterbatasan Sumber Daya:** Persaingan untuk sumber daya terbatas sering menjadi sumber konflik.

Dengan memahami konsep dan teknik manajemen konflik secara mendalam, individu dan organisasi bisa memberikan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Penyebab Konflik Dalam Organisasi Perkuliahan

Sumber konflik biasanya terdapat pada masing-masing individu serta kelompok yang terdapat dalam organisasi. Tetapi sumber utama konflik dalam organisasi yaitu meliputi (Kusworo, 2019):

1. Kebutuhan Untuk Memperoleh Sumber Daya Organisasi yang Terbatas Serta Semakin Hari Semakin Langka:
 - a. *Man:* Manusia, baik pria maupun wanita sebagai angkatan kerja, adalah sumber daya yang paling utama dan signifikan dari sebuah organisasi, di mana manusia yang akan menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai sasaran organisasi. Jika sumber daya manusia ini terus dipelihara dan dikembangkan oleh organisasi sesuai dengan kemampuan mereka. yang selalu disesuaikan dengan perubahan kebutuhan pelanggan dan tuntutan zaman, maka sumber daya manusia ini akan menghasilkan daya saing yang tinggi bagi sebuah organisasi dan meningkatkan kualitas organisasi tersebut.
 - b. *Money:* Dana atau anggaran yang disediakan oleh organisasi digunakan untuk membiayai semua aktivitas organisasi demi mencapai tujuan organisasi, termasuk melaksanakan kegiatan perencanaan serta membayar untuk iklan dan promosi produk yang dihasilkan oleh organisasi.

- c. *Material*: Materi yang ditujukan adalah peralatan tulis dan perlengkapan lainnya (aset yang dapat habis) yang bisa mendukung kelancaran pelaksanaan tugas masing-masing unit kerja demi mencapai tujuan organisasi.
- d. *Method*: Cara, metode atau teknik serta prosedur operasional yang terstruktur, mudah serta mudah Pemahaman serta dipraktikkan untuk mempermudah pelaksanaan tugas yang dijalankan oleh pegawai dan untuk mendukung proses pencapaian target.
- e. *Market*: Pasar yaitu lembaga atau organisasi (sebagai pelanggan) yang telah memanfaatkan barang serta jasa yang dihasilkan oleh organisasi serta pengembangannya.
- f. *Moment*: Hal ini terkait dengan pemilihan waktu yang tepat untuk melaksanakan tugas-tugas seluruh komponen organisasi yang disesuaikan dengan jadwal kegiatan sebagai bagian dari kelancaran dan keberhasilan pencapaian tujuan. *Media*: Hal ini meliputi media cetak dan elektronik yang diharapkan dapat memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi.
- g. *Information*: Informasi yang diumpamakan sebagai darah organisasi yang diharuskan dimiliki sepenuhnya oleh organisasi, aliran informasi harus lancar dan mencapai hingga unit terendah organisasi. Informasi harus utuh, tepat, dan tersedia pada waktu yang tepat untuk mempermudah proses pengambilan keputusan para manajer.
- h. *Communication Technology*: Di zaman globalisasi, teknologi komunikasi sangat berperan penting dan bermanfaat untuk memperoleh informasi yang diperlukan dengan cepat (tidak ketinggalan zaman) dan tepat/akurat serta biaya efisien dan mudah dijangkau oleh para pengguna.

Sumber daya yang dimiliki atau dikendalikan oleh suatu organisasi terdiri dari sumber daya manusia dan sumber daya non-manusia; sumber daya ini umumnya terbatas dan semakin langka seiring berjalannya waktu. Namun, jika organisasi memiliki sumber daya yang melimpah, pengalokasian sumber daya harus dilakukan dengan hati-hati dan bijaksana.

Namun demikian, semua sumber daya yang diberikan kepada setiap unit kerja dalam organisasi harus dimaksimalkan. Namun, beberapa unit kerja masih merasa kurang dari yang diharapkan. Dalam hal ini terjadi persaingan, yang jika tidak dihentikan akan mengarah pada konflik. Pihak yang merasa dirugikan akan mengurangi

kolaborasi mereka. Ini memicu konflik dalam keadaan seperti ini, terutama bagi kelompok yang tidak puas dan merasa dikucilkan.

2. Adanya Perbedaan Tujuan Dari Masing-Masing Individu Maupun Unit Kerja Organisasi

Setiap unit kerja dalam organisasi harus menjalankan tugas dan fungsi penting sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dengan bantuan staf yang kompeten dan peralatan yang tersedia. Semua anggota organisasi harus memprioritaskan proses pencapaian tujuan organisasi.

Karena masing-masing unit kerja memprioritaskan dan mengembangkan tugas dan tujuan yang berbeda, pencapaian tujuan organisasi seharusnya dicapai melalui perbedaan tugas dan tujuan tersebut di atas. Akibatnya, lambat laun timbul gesekan atau konflik dalam pelaksanaan tugas meskipun tujuan umum organisasi telah disepakati bersama.

3. Pertumpangtindihan Dari Pekerjaan-Pekerjaan Yang Ada Dalam Organisasi

Aturan kerja, budaya kerja, lingkungan kerja, dan tingkat kesadaran individu sangat memengaruhi ketergantungan atau tumpang tindih kegiatan unit kerja dalam organisasi. Mungkin ada gangguan dalam pelaksanaan tugas jika semua karyawan tidak menyadari hal ini. Namun, ini bergantung pada situasi, budaya kerja, dan iklim kerja.

Untuk menghindari ketegangan dan gesekan, setiap unit tim tidak boleh dibebani dengan banyak tugas dan tanggung jawab yang berat. Jika mereka melakukannya, mereka bisa saling menyalahkan dan melalaikan tanggung jawab dan tugas mereka. Jika pekerjaan dibagi rata tetapi gaji tidak sama, konflik juga dapat muncul. Demikian pula, jika satu unit kerja tidak dapat memulai pekerjaannya sementara unit kerja lain dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, kuota produksi tidak dapat diselesaikan dan diserahkan sesuai jadwal.

Dampak Konflik Terhadap Kinerja Organisasi

Organisasi adalah wadah yang di bentuk oleh sekelompok orang atau bisa dikatakan lebih agar mencapai tujuan bersama, organisasi memiliki beberapa komponen seperti, tata hubungan kerja, spesialis pekerjaan, kesadaran rasional anggota, sumber daya seperti metode, material, uang sarana dan prasarana (Hendriani & Tryiis ARR, 2024). Namun terdapat beberapa faktor yang tidak dapat di pungkiri bahwasanya setiap kelompok yang di dalam nya terdapat banyak individu akan pernah menimbulkan suatu konflik. Konflik di tempat kerja, baik formal maupun informal, didefinisikan sebagai permusuhan, ketidaksepakatan, dan ketidakcocokan antara dua individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang melibatkan

perbedaan tujuan, nilai, kepentingan, atau persepsi.

Situasi yang memiliki tujuan yang bertentangan dengan satu atau lebih pihak menyebabkan konflik, atau ketika tujuan pihak lain dihalangi oleh pihak lain. Hasil analisis data menunjukkan bahwa konflik kerja membahayakan anggota organisasi. Konflik kerja dapat mengurangi produktivitas, kualitas kerja, stres, dan semangat organisasi. Sumber utama konflik kerja dalam organisasi adalah konflik dengan rekan kerja dan atasan, serta faktor eksternal seperti masalah kinerja dan komunikasi. Organisasi dapat mempertimbangkan berbagai tindakan untuk mengurangi efek negatif dari konflik internal. Pertama dan terpenting, memperbaiki komunikasi dan hubungan antara karyawan dan atasan. Salah satu cara untuk mengurangi konflik di tempat kerja adalah dengan melatih keterampilan interpersonal dan mengatasi konflik.

Dampak konflik terhadap kinerja organisasi merupakan isu penting dalam manajemen sumber daya manusia. Ketika individu terlibat dalam perselisihan, energi dan fokus mereka sering kali teralihkan dari tugas-tugas yang penting, yang mengakibatkan hasil kerja yang tidak optimal (Ramdhani & Andriani, 2024). Selain itu, konflik dapat menciptakan suasana kerja yang tegang dan tidak nyaman, yang pada gilirannya dapat menyebabkan stres di kalangan karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran dan tanggung jawab sering menjadi pemicu konflik, sehingga penting bagi organisasi untuk memiliki struktur komunikasi yang jelas untuk mencegah terjadinya kesalahpahaman.

Di sisi lain, konflik juga dapat memiliki dampak positif jika dikelola dengan baik. Dalam beberapa kasus, konflik dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi dengan mendorong individu untuk berpikir lebih kritis dan mencari solusi baru. Ketika konflik diselesaikan secara konstruktif, hal ini dapat memperkuat hubungan antar anggota tim dan meningkatkan kolaborasi. Oleh sebab itu, pemimpin organisasi mampu mengelola konflik dengan benar, menciptakan iklim kerja yang mendukung penyelesaian masalah secara terbuka dan efektif.

Namun, jika konflik dibiarkan tidak terselesaikan, dampaknya bisa sangat merugikan. Emosi negatif yang muncul akibat konflik dapat mengganggu hubungan antar individu dalam organisasi dan menurunkan moral kerja. Hal ini berpotensi menyebabkan peningkatan turnover karyawan dan menurunnya loyalitas terhadap organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk tidak hanya mengenali adanya konflik tetapi juga untuk mengambil langkah-langkah proaktif dalam menyelesaikannya demi menjaga kinerja organisasi tetap optimal.

Strategi Penyelesaian Konflik

Adapun beberapa langkah dan strategi yang perlu dilakukan pemimpin dalam pelaksanaan manajemen konflik, antara lain (Dhorifin, 2016):

1. Perencanaan analisis konflik. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi atau mengidentifikasi konflik apa pun yang timbul selama penyelenggaraan kelas. Pada tahap ini, pimpinan pendidikan harus dapat mengidentifikasi penyebabnya, komponen yang mempengaruhinya, jenisnya, dan pihak-pihak yang berkonflik. Setelah semua jelas, konflik sebenarnya dapat digambarkan dengan jelas dan tegas.
2. Evaluasi konflik. Ini adalah upaya untuk mengidentifikasi tingkat konflik yang telah dibangun. Intensitas dan tingkat keparahannya adalah dua dimensi yang membentuk kualitas konflik. Oleh karena itu, sebagai manajer konflik, Anda harus menyelesaikan konflik dengan cara yang sesuai dengan prioritas ini.
3. Pemilihan strategi manajemen konflik. Para manajer akan lebih mudah memilih pendekatan terbaik untuk menangani konflik jika konflik sudah jelas. Ada beberapa prinsip yang harus dipertimbangkan oleh manajer ketika mereka memilih strategi manajemen konflik, seperti: a. Mempelajari tentang prinsip-prinsip yang mendasari penggunaan manajemen konflik, b. Memilih dan menerapkan strategi yang telah disarankan, c. Mengevaluasi bagaimana strategi tersebut digunakan untuk mengetahui apakah itu berhasil, dan d. Evaluasi keberhasilan strategi manajemen konflik yang telah dipilih; strategi ini dapat dipertahankan jika menunjukkan hasil yang baik, tetapi jika hasilnya kurang atau tidak baik, strategi lain harus dipilih secara konsisten.

Selain itu, ada banyak proses penyelesaian sengketa atau konflik yang berbeda. Proses-proses ini mencakup penyelesaian konflik secara tradisional melalui pendekatan adat dan kultural yang telah diuraikan di atas dan penyelesaian konflik modern melalui pendekatan ilmiah (Siti Asiah, 2017). Stevenin menjelaskan bahwa dalam konflik terdapat lima langkah untuk mencapai perdamaian. Tidak peduli dari mana masalahnya berasal, kelima langkah berikut ini adalah langkah penting yang terbukti dapat mengatasi masalah:

1. Pengenalan

Selisih antara keadaan saat ini atau yang telah kita kenal dengan keadaan yang seharusnya Satu-satunya masalah adalah kesalahan dalam mendeteksi masalah. Ini dapat berarti tidak memperhatikan masalah atau menganggapnya sebagai masalah meskipun sebenarnya tidak ada.

2. Diagnosis

Langkah ini merupakan yang paling penting. Metode yang tepat dan teruji untuk menentukan siapa, apa, mengapa, di mana, dan bagaimana hal itu dapat berfungsi dengan sempurna. Memusatkan perhatian pada masalah utama daripada hal-hal kecil.

3. Menyepakati suatu solusi

Mengumpulkan pendapat dari anggota komunitas tentang solusi yang mungkin. Menyaring solusi yang tidak relevan. Tidak pernah berakhir dengan cara yang buruk. Perhatikan yang terbaik.

4. Pelaksanaan

Ingatlah bahwa selalu ada kebaikan dan keburukan. Namun, berhati-hatilah untuk tidak memengaruhi keputusan dan jalan seseorang secara tidak perlu.

5. Evaluasi

Jika solusi itu sendiri tidak berhasil, kembali ke langkah sebelumnya dan coba lagi.

Karena konflik tidak dapat dielakkan, diperlukan tindakan yang direncanakan untuk mengendalikan dan mengarahkan konflik untuk meningkatkan kualitas dan keberhasilan dalam organisasi atau lingkungan sosial masing-masing. Adapun proses penyelesaian konflik dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan yakni sebagai berikut (Rahmatullah, M. Ilyas, & Azmir Suljic, 2024):

1. Negosiasi

Selain itu, secara sederhana dapat dipahami bahwa negosiasi adalah cara terbaik untuk menyelesaikan konflik atau perbedaan kepentingan karena negosiasi terjadi hampir di setiap aspek kehidupan kita. Negosiasi dimulai di rumah, di sekolah, di kantor, dan di semua aspek kehidupan kita lainnya. Oleh karena itu, penting bagi kita untuk belajar mengembangkan dan mengelola diri sendiri (*self-management*), serta memahami konsep, prinsip, dan teknik negosiasi dasar. Dengan demikian, kita dapat bernegosiasi dan membangun hubungan yang jauh lebih baik dan produktif dengan orang lain.

2. Litigasi

Sederhananya, litigasi adalah suatu proses penyelesaian konflik yang dipandang dari sudut pandang ekonomi. Menurut Maxwell J. Fulton, "sengketa komersial adalah sengketa yang timbul selama berlangsungnya proses pertukaran atau transaksi yang fundamental bagi perekonomian pasar." Kamus bahasa Indonesia mengartikan "sengketa" sebagai ketidaksetujuan atau pertentangan. Adanya konflik atau konflik antara kelompok atau organisasi tentang suatu hal yang bermasalah disebut konflik.

3. Mediasi

Kami memahami mediasi dalam penyelesaian konflik alternatif. Kosakata

"mediasi" atau "mediasi" berasal dari bahasa Inggris. Ada banyak definisi mediasi di berbagai literatur. Mediasi, menurut Profesor Takdir Rahmadi, adalah proses penyelesaian sengketa antara dua atau lebih pihak melalui perundingan atau konsensus dengan bantuan pihak netral yang tidak memiliki otoritas untuk membuat keputusan. Pihak netral disebut mediator, dan dia bertanggung jawab untuk memberikan bantuan secara prosedural dan substantif. Dalam pendekatan konsensus atau mufakat dalam proses mediasi, segala sesuatu yang terjadi selama proses itu harus menjadi hasil dari persetujuan atau persetujuan antara para pihak. Para pihak yang terlibat dalam proses mediasi dapat berupa dua pihak yang bersengketa atau lebih dari dua pihak, juga dikenal sebagai pihak multipart. Kesepakatan dapat dicapai atau dibuat.

4. KESIMPULAN

Manajemen konflik yang efektif sangat penting untuk menciptakan lingkungan akademik yang harmonis dan produktif. Penelitian ini menemukan bahwa konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat mengganggu proses belajar mengajar dan mempengaruhi hubungan antar individu dalam organisasi. Dengan menerapkan strategi manajemen konflik yang tepat, seperti kolaborasi dan komunikasi terbuka, organisasi perkuliahan dapat mengurangi ketegangan, meningkatkan pemahaman antar pihak, dan menciptakan solusi yang saling menguntungkan. Selain itu, pentingnya pelatihan bagi dosen dan mahasiswa dalam keterampilan manajemen konflik juga menjadi sorotan utama.

Sebagai langkah rekomendatif untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar institusi pendidikan mengembangkan program pelatihan khusus mengenai manajemen konflik yang mencakup teknik komunikasi efektif dan resolusi masalah. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan manajemen konflik yang ada untuk memastikan bahwa mereka tetap relevan dan efektif dalam menghadapi dinamika yang berubah di lingkungan perkuliahan. Membangun forum diskusi reguler antara mahasiswa dan dosen juga dapat menjadi sarana untuk mendeteksi potensi konflik lebih awal dan mencari solusi secara proaktif. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan organisasi perkuliahan dapat lebih siap dalam menghadapi dan mengelola konflik yang mungkin muncul.

5. PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Kami ucapkan kepada dosen pembimbing mata kuliah Manajemen Konflik yang telah memberikan tugas pembuatan jurnal ini sehingga mampu menambah wawasan peneliti dalam

bidang manajemen konflik. Kami juga ucapkan terimakasih kepada teman-teman dan rekan sejawat atas diskusi, masukan, dan motivasi yang turut mendukung proses penyusunan jurnal ini. Penulis menyadari bahwa jurnal ini masih memiliki kekurangan, sehingga saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan ke depannya. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen konflik organisasi. Kami berharap penelitian ini dapat menambah wawasan dan referensi bagi pembaca sehingga bisa menjadi acuan dalam penulisan jurnal.

6. DAFTAR REFERENSI

- M. Dhorifin, dkk. (2016). *Peran Manajer dalam Penanggulangan Konflik Organisasi* (Vol. 1). (Malang: STAINU), 110-111.
- Ekawarna. (2018). Manajemen konflik dan stress. *Bumi Aksara*, 78–79.
- Hendriani, S. Z. H., & Tryiis ARR. (2024). Analisis Dampak Konflik Kerja terhadap Kinerja Kerja pada Yayasan Dulur Salembur Cimahi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 175–185.
- Hidayah, Y., Nufikha Ulfah, & Meiwatizal Trihastuti. (2023). Memperkuat Integrasi Nasional Di Era Digital : Penguatan Resolusi Konflik Di Era Digital Sebagai Perwujudan Warga Negara Yang Baik. *Antroposen: Journal of Social Studies and Humaniora*, 2(2), 105–115.
- Khoirul Anwar. (2015). URGENSI PENERAPAN MANAJEMEN KONFLIK DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN. *Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 32–33.
- Kusworo. (2019). Manajemen Konflik dan Perubahan dalam Organisasi. *Jatinangor: Alqaprint Jatinangor*, 31–43.
- Rahmatullah, M. Ilyas, & Azmir Suljic. (2024). CONFLICT MANAGEMENT STRATEGY IN PRINCIPAL LEADERSHIP FROM AN ISLAMIC PERSPECTIVE. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 192–204.
- Ramdhani, M., & Andriani, T. (2024). *Esensi Pendidikan Inspiratif STRESS DAN KONFLIK DALAM MANAJEMEN SDM DIKLAT* (Vol. 6).
- Siti Asiah. (2017). *Manajemen Konflik Teori dan Aplikasi*. Gorontalo: Puataka Gendra< Maret.
- Umi Nadhiroh. (2023). Penerapan Konsep Manajemen Konflik Untuk Membangun Kolaborasi Yang Produktif Di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 28–31.