

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pengelolaan konflik di lingkungan sekolah menjadi topik penting karena pengaruhnya terhadap kinerja organisasi dan proses belajar-mengajar. Konflik dapat timbul dari berbagai sumber, seperti perbedaan karakter, tekanan psikologis, serta hambatan komunikasi, yang sering kali sulit dihindari dalam sebuah organisasi sekolah.¹

Perbedaan individu dan kelompok dalam suatu organisasi, baik dari latar belakang, nilai, maupun kepentingan, secara alamiah memicu timbulnya konflik. Tanpa penanganan yang tepat, konflik ini dapat menghambat kinerja dan mengganggu hubungan antar anggota tim. Sebaliknya, jika dikelola dengan baik, konflik justru dapat menjadi pendorong bagi peningkatan kerja sama dan pencapaian tujuan organisasi.²

Konflik dalam suatu organisasi merupakan hal yang sulit dihindari. tergantung pada bagaimana konflik tersebut dikelola, dampaknya bisa membawa pengaruh yang membangun maupun merugikan. Jika dikelola dengan tepat, konflik dapat mendorong peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, pengelolaan yang buruk justru dapat menimbulkan berbagai persoalan yang menghambat tercapainya sasaran organisasi.³

Dalam beberapa tahun terakhir, manajemen konflik di lingkungan pendidikan dan lembaga di Indonesia telah menjadi isu yang semakin mendesak. Salah satu contoh kasus yang terjadi adalah aksi demo yang dilakukan oleh pegawai ASN

¹ Agripina Candraningtyas dkk., *Sumber Dan Penyelesaian Konflik Dalam Penanganan Kebijakan Konflik Di Sekolah*, Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam 3, no. 1, 2025. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v3i1.889>

² Nor Hendra Safutra Bin Nuratim dkk., *Persepsi Karyawan Terhadap Manajemen Konflik Dan Dampaknya Pada Kinerja Organisasi*, Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam 3, 187–92, 2025. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v3i1.845>

³ Mirza Ayunda Pratiwi, *Perkembangan Teori Konflik Organisasi*, Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang Vol. 4, 51-65, 2021. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i1.2209>

terhadap menteri Satryo Soemantri Brodjonegoro karena persoalan mutasi di kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikti).⁴

Hal tersebut menggambarkan konflik yang terjadi antara pemimpin dan pegawai. Selanjutnya, berbagai laporan menunjukkan meningkatnya kasus kekerasan dan ketegangan antara berbagai pemangku kepentingan di sekolah, yang berdampak negatif terhadap proses belajar mengajar dan kesejahteraan guru serta siswa. Data dari Forum Serikat Guru Indonesia mencatat bahwa sepanjang Januari hingga September 2024, terdapat 36 kasus kekerasan di satuan pendidikan dengan total korban mencapai 144 peserta didik. Selain itu, Jaringan Pemantau Pendidikan Indonesia melaporkan angka yang lebih tinggi, yaitu 293 kasus kekerasan, dengan kekerasan seksual sebagai jenis yang paling banyak dilaporkan. Fenomena ini mencerminkan perlunya pendekatan yang lebih efektif dalam mengelola konflik agar tidak mengganggu stabilitas dan keberhasilan pembelajaran.⁵

Selanjutnya, fenomena konflik di madrasah menunjukan bahwa seiring meningkatnya tuntutan mutu pendidikan, beban administrasi guru, perbedaan gaya kepemimpinan kepala madrasah, serta kurangnya komunikasi yang efektif menjadi pemicu konflik yang semakin kompleks di madrasah. Selain itu, perbedaan persepsi dalam pembagian tugas dan tanggung jawab sering menimbulkan ketegangan.

Konflik adalah bagian tak terpisahkan dari kehidupan manusia, termasuk di era global saat ini. Sebagai makhluk sosial, perselisihan antara individu maupun kelompok telah menjadi bagian dari sejarah umat manusia yang sulit dihindari. Konflik sering kali berkaitan dengan emosi, seperti merasa diabaikan, diremehkan, tidak dihargai, ditinggalkan, atau bahkan frustrasi akibat beban kerja yang berlebihan.⁶

⁴ Ricky Prayoga and Sambas, *Mendikti Sebut Demonstrasi Pegawai Kementerian Karena Persoalan Mutasi*, https://www.antaranews.com/berita/4596690/mendikti-sebut-demonstrasi-pegawai-kementerian-karena-persoalan-mutasi?utm_source=antaranews&utm_medium=desktop&utm_campaign=editor_picks. Di akses tanggal 21 Januari 2025.

⁵ Sutresno Wahyudi, *Lestari Moerdijat Dorong Manajemen Konflik Berbasis Sekolah Diwujudkan Untuk Tujuan Ini*, <https://m.jpnn.com/news/lestari-moerdijat-dorong-manajemen-konflik-berbasis-sekolah-diwujudkan-untuk-tujuan-ini>. Di akses tanggal 21 Januari 2025.

⁶ Della Asmarani et al., *Implementasi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Sekolah Di Mas Masyithah Jember*, Jurnal Riset Rumpun Agama Dan Filsafat 1, no. 2 (October 31, 2022): 74–82, <https://doi.org/10.55606/jurrafi.v1i2.491>.

Secara teologis, konflik yang bersifat merusak hubungan antarmanusia adalah tidak baik dan bertentangan dengan prinsip ukhuwah, perdamaian, dan keadilan yang dijunjung tinggi dalam Islam. Dalam Firman Allah Swt:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: *“Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat. “(Q.S. Al Hujuraat: 10)*

Konflik antarsesama Muslim bertentangan dengan semangat ukhuwah Islamiyah. Ayat ini menegaskan bahwa menyelesaikan konflik adalah bentuk ketakwaan. Dengan adanya manajemen konflik, konflik dapat dikelola dengan baik menggunakan strategi yang sesuai.

Manajemen Konflik merupakan metode yang dirancang untuk mengembangkan sarana damai untuk mengakhiri keadaan konflik secara damai. Manajemen konflik sebagai pendekatan yang dicapai untuk mengakhiri konflik melalui penggunaan ide-ide konstruktif.⁷

Manajemen konflik merupakan serangkaian tindakan dan respons yang terjadi antara individu serta pihak eksternal dalam suatu konflik. Pendekatan ini berorientasi pada proses yang menitikberatkan komunikasi antara pihak internal dan eksternal serta dampaknya terhadap kepentingan dan persepsi mereka. Dalam suatu organisasi, pekerjaan individu maupun kelompok selalu berkaitan dengan peran pihak lain. Ketika konflik muncul, komunikasi yang buruk sering menjadi faktor utama penyebabnya, meskipun tidak selalu menjadi akar masalah yang sebenarnya. Konflik tidak selalu membawa dampak negatif; dalam jangka panjang, konflik dapat memberikan manfaat. Menurut perspektif interaksionis, konflik justru dapat menjadi hal yang positif karena mampu mendorong perubahan dalam suatu organisasi. Selain itu, konflik dapat memengaruhi perilaku individu dan membantu

⁷ Lukeman Abdul, Samuel Muhammed Enefu, Ph.D, and Edime Yunusa, *“Conflict Management And Teachers’ Job Performance In Senior Secondary Schools In Kogi State, Nigeria,”* International Journal of Management & Entrepreneurship Research 5, no. 6 (June 13, 2023): 418–42, <https://doi.org/10.51594/ijmer.v5i6.501>.

pihak yang terlibat menyadari kesalahannya. Kesadaran tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja serta memperbaiki hubungan dalam organisasi.⁸ Manajemen konflik yang efektif sangat penting agar konflik tidak berkembang menjadi masalah yang lebih besar. Sebaliknya, konflik dapat dikelola menjadi peluang untuk perbaikan dan inovasi dalam organisasi.

Dalam manajemen konflik peran pemimpin dan komunikasi sangat penting untuk mengatasi konflik. Komunikasi dalam organisasi merupakan sebuah perangkat yang penting dalam mengatasi konflik yang terjadi, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan komunikasi efektif agar dapat mengambil keputusan yang tidak merugikan pihak yang berkonflik, menciptakan hal yang positif yang dapat mengurangi terjadinya konflik. Kepemimpinan menjadi sesuatu yang sentral dalam membentuk budaya organisasi dan dalam menangani dinamika konflik yang terjadi pada lembaga, komunikasi menjadi alat pencegahan dan penyelesaian konflik yang dapat pemimpin lakukan dengan bijak, penerapan manajemen konflik dalam lembaga dapat mencerminkan sejauh mana kepemimpinan dan komunikasi dapat berjalan selaras dan kondusif.

Manajemen konflik merupakan wujud kesadaran terhadap dinamika yang muncul akibat perbedaan latar belakang, karakter, dan pandangan individu dalam suatu lembaga. Konflik tidak selalu bermakna negatif, namun sering kali disalahartikan sebagai bentuk kekerasan atau perusakan. Padahal, konflik adalah bagian alami dari interaksi sosial yang, jika dikelola dengan bijak, dapat menjadi sumber pembelajaran dan perbaikan. Dalam konteks pendidikan, khususnya di lembaga yang menjunjung nilai-nilai Pancasila, penting untuk menanamkan pemahaman bahwa kehidupan harus dijalani secara harmonis, damai, dan bertanggung jawab terhadap lingkungan sosial.

Konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat mengganggu stabilitas dan kenyamanan bersama. Faktor utama pemicu konflik biasanya berasal dari kurangnya komunikasi, minimnya keterbukaan, serta rendahnya tingkat kepercayaan antar pihak. Oleh karena itu, manajemen konflik menuntut adanya

⁸ Dela M Mudmahillah Tul et al., “Strategi Dan Pendekatan Dalam Mengelola Konflik,” Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi 1, no. 1 (2023): 91–100.

kesadaran kolektif untuk membangun dialog yang sehat, memperkuat rasa saling percaya, dan menciptakan ruang untuk menyelesaikan perbedaan secara konstruktif. Dengan pendekatan yang tepat, konflik dapat menjadi peluang untuk memperkuat solidaritas, meningkatkan kualitas hubungan antar individu, dan memperkaya budaya organisasi yang inklusif dan adaptif terhadap perubahan.

Studi awal yang dilakukan peneliti pada hari jum'at tanggal 04 Oktober 2024 di MAN 2 Bandung dengan melakukan wawancara bersama Wakamad Kurikulum MAN 2 Bandung. Hasil yang diperoleh dari wawancara bersama Wakamad Kurikulum bahwa konflik di MAN 2 Bandung meliputi konflik internal: 1) Konflik antara guru dengan Kepala Madrasah. Konflik ini terjadi berkaitan dengan kebijakan-kebijakan baru dari kepala madrasah yang diterapkan, dan komunikasi yang kurang terbuka antara Kepala Madrasah dengan guru. 2) Konflik antara guru dengan rekan sejawat. Konflik ini terjadi karena kesalahpahaman, kurang komunikasi yang terbuka dan ketersinggungan bahasa dan lain-lain serta konflik karena masalah kedinasan. Sebagai contoh konflik karena kesalahpahaman komunikasi antara guru senior dan junior terkait kegiatan madrasah.

Dalam lingkungan pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung diwarnai oleh interaksi intensif antar individu dengan beragam latar belakang, karakter, dan kepentingan. Dalam keseharian, guru, tenaga kependidikan, dan pimpinan madrasah saling berhubungan dalam berbagai aktivitas yang berpotensi menimbulkan perbedaan pandangan, ketegangan, atau bahkan perselisihan. Oleh karena itu, kemampuan untuk mengelola konflik secara bijak menjadi kebutuhan mendasar yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga menyentuh aspek psikologis dan sosial yang kompleks.

Sebagai makhluk sosial, manusia senantiasa berinteraksi dan membangun relasi yang dinamis. Ketika konflik tidak ditangani dengan tepat, dampaknya dapat mengganggu keharmonisan hubungan, menurunkan semangat kerja, serta menghambat proses pembelajaran. Sebaliknya, pengelolaan konflik yang efektif dapat menjadi sarana untuk memperkuat kolaborasi, meningkatkan pemahaman antar pihak, dan mendorong perbaikan sistem kerja. Dalam konteks kelembagaan,

manajemen konflik yang baik berperan penting dalam menjaga stabilitas organisasi dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Di lingkungan Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung, manajemen konflik bukan sekadar upaya penyelesaian masalah, melainkan juga cerminan kedewasaan emosional dan spiritual para pelaku pendidikan. Pendekatan yang menggabungkan wawasan psikologi sosial, keterampilan komunikasi, serta nilai-nilai keislaman menjadi fondasi utama dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan harmonis. Oleh karena itu, kajian mengenai manajemen konflik di Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung menjadi sangat penting untuk memberikan kontribusi nyata dalam penguatan kepemimpinan, peningkatan budaya organisasi, dan kesejahteraan seluruh warga madrasah.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas maka dapat dijadikan sebuah penelitian terkait dengan manajemen konflik, peneliti mengambil judul **“Manajemen Konflik di Madrasah Aliyah Negeri 2 Bandung”**

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini memiliki rumusan masalah berdasarkan latar belakang yaitu:

1. Bagaimana Identifikasi jenis konflik di MAN 2 Bandung?
2. Bagaimana strategi penyelesaian konflik yang diterapkan oleh MAN 2 Bandung?
3. Bagaimana evaluasi terhadap efektivitas strategi penyelesaian konflik di MAN 2 Bandung?
4. Apa dampak dari penyelesaian konflik terhadap kinerja dan iklim kerja lembaga MAN 2 Bandung?
5. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen konflik di MAN 2 Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui identifikasi jenis konflik di MAN 2 Bandung
2. Menganalisis strategi penyelesaian konflik yang diterapkan oleh MAN 2 Bandung.

3. Mengevaluasi efektivitas strategi penyelesaian konflik yang dilakukan di MAN 2 Bandung.
4. Menjelaskan dampak dari penyelesaian konflik terhadap kinerja dan iklim kerja lembaga di MAN 2 Bandung.
5. Menjelaskan faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen konflik di MAN 2 Bandung.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menjadi sumbangan informasi untuk perkembangan ilmu manajemen pendidikan Islam khususnya dalam bidang keilmuan manajemen konflik serta menjadi referensi bagi madrasah dalam mencapai lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis agar madrasah mampu bergerak mencapai tujuan Pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan manajemen konflik yang mendukung lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan madrasah sebagai tempat yang memfasilitasi ditemukannya berbagai sumber ilmu pengetahuan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap manajemen konflik di madrasah.

E. Kerangka Berpikir

Manajemen konflik dalam sebuah lembaga pendidikan merupakan hal yang penting di lingkungan madrasah. Madrasah sebagai institusi pendidikan Islam tidak hanya berperan dalam menyampaikan ilmu pengetahuan, tetapi juga dalam membina karakter, akhlak, serta menanamkan nilai-nilai keislaman. Dalam pelaksanaan fungsi pendidikan ini, interaksi antara individu yang memiliki latar belakang, sifat, dan kepentingan yang beragam sangat berpotensi menimbulkan konflik.

Konflik dapat muncul dari latar belakang yang berbeda setiap individu yang ada di lingkungan madrasah, adanya kesalahpahaman antar rekan kerja, kurangnya komunikasi yang baik, perbedaan budaya, perubahan kebijakan baru, kepemimpinan, adanya persaingan, dan perbedaan pendapat. Konflik tidak hanya mengakibatkan hal yang negatif, akan tetapi konflik juga dapat menjadi pemicu perubahan yang positif, sumber evaluasi dan pembaruan jika dikelola dengan baik.

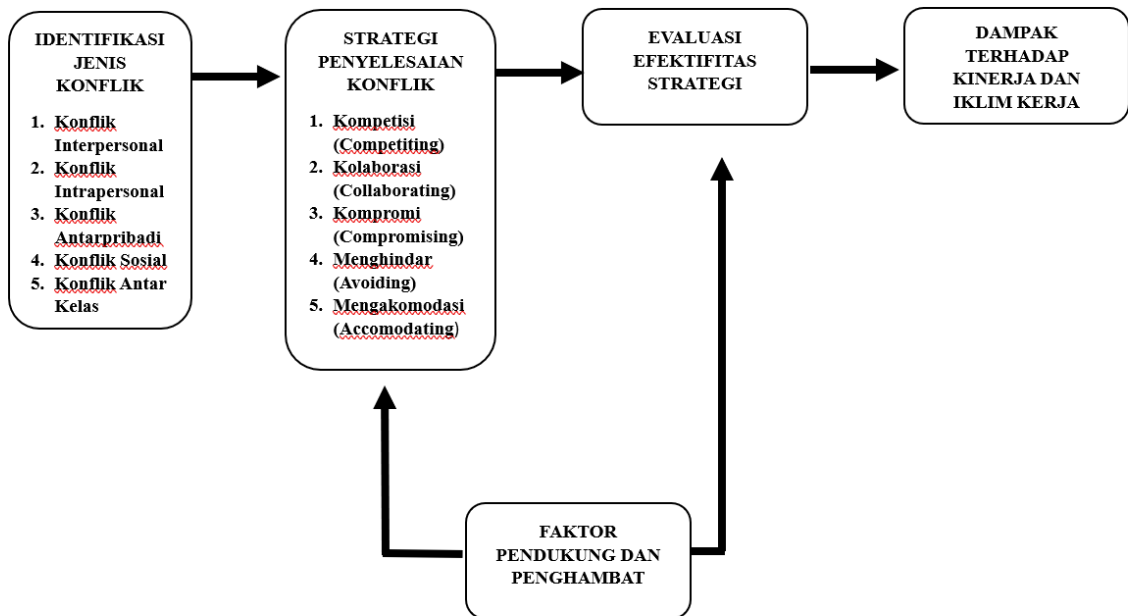
Penelitian ini didasarkan pada pemahaman bahwa konflik merupakan bagian integral dari dinamika organisasi, termasuk dalam lingkungan madrasah. Konflik dapat bermanfaat jika dikelola dengan baik, tetapi dapat menjadi tidak bermanfaat jika tidak dikelola dengan baik.

Mengidentifikasi jenis-jenis konflik yang terjadi di MAN 2 Bandung merupakan Langkah awal penelitian yang meliputi konflik antar individu, antar kelompok, dan antara individu dengan sistem kelembagaan. Identifikasi ini penting untuk memahami karakter dan frekuensi konflik yang terjadi. Selanjutnya, memahami jenis-jenis konflik yang difokuskan pada madrasah, khususnya strategi penyelesaian konflik yang diterapkan oleh kepala madrasah sebagai pemimpin sekolah. Strategi ini menunjukkan bagaimana mengelola konflik agar dapat diselesaikan dengan bijak dan baik.

Efektivitas strategi penyelesaian konflik yang diterapkan dievaluasi. Evaluasi ini mengkaji apakah taktik yang digunakan mengurangi konflik sama sekali, atau justru malah menimbulkan konflik lebih lanjut.

Langkah terakhir adalah memeriksa dampak resolusi konflik terhadap kinerja individu, iklim kerja, dan keberlanjutan organisasi. Jika konflik diselesaikan dengan baik, suasana kerja menjadi kondusif dan produktivitas meningkat. Di sisi lain, jika tidak diselesaikan dengan baik, konflik dapat terulang kembali atau menyebabkan kurangnya motivasi. Faktor pendukung dan penghambat menjadi hal yang penting dalam manajemen konflik karena dapat mempengaruhi proses pengelolaan konflik secara berkala.

Berikut ini digambarkan dalam bagan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan bagan di atas, maka kerangka berpikir penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Identifikasi konflik

Konflik adalah sebuah kondisi yang muncul ketika terdapat perbedaan pendapat atau pandangan antara individu, kelompok, atau organisasi. Yang mana konflik tidak dapat kita hindari namun bisa kita kontrol supaya konflik tersebut tidak menjadi masalah bagi organisasi.⁹

a. Sumber-sumber Konflik

Konflik di dalam organisasi yang terjadi dapat disebabkan oleh faktor dari dalam organisasi maupun faktor dari luar organisasi. Penyebab konflik yang bersumber dari dalam organisasi diantaranya adalah, (1) keterbatasan sumberdaya organisasi, (2) kegagalan komunikasi, (3) perbedaan sifat, nilai

⁹ Wadiv Vatul Khovivah et al., "Definisi Konflik Dan Pentingnya Manajemen Konflik Dalam Pendidikan," MASMAM Master Manajemen 2, no. 4 (November 6, 2024): 40–51, <https://doi.org/10.59603/masman.v2i4.566>.

dan persepsi, (4) saling ketergantungan tugas, (5) sistem penggajian. Sedangkan penyebab konflik yang bersumber dari luar organisasi adalah, (1) perkembangan Iptek, (2) Peningkatan kebutuhan masyarakat, (3) regulasi dan kebijakan pemerintah, (4) munculnya kompetitor baru, (5) keadaan politik dan keamanan, (6) keadaan ekonomi masyarakat.¹⁰

b. Jenis – jenis Konflik

Konflik adalah aspek tak terpisahkan dari interaksi sosial yang dapat terjadi dalam berbagai bentuk dan situasi. Berikut ini adalah penjelasan mengenai berbagai jenis konflik.¹¹

- 1) Konflik Interpersonal: Konflik jenis ini muncul antar individu dalam suatu kelompok, misalnya antara rekan kerja, teman, atau rekan kerja.
- 2) Konflik Intrapersonal: Konflik intrapribadi. Konflik intrapersonal adalah konflik antara individu dengan dirinya sendiri.
- 3) Konflik Antarpribadi: Konflik ini terjadi antara individu dengan kelompok atau organisasi lain, misalnya antara pegawai dengan pemerintah atau antara warga negara dengan pemerintah.
- 4) Konflik Sosial: Terjadinya konflik antar berbagai kelompok dalam masyarakat, misalnya antara Suku, Agama, Ras, atau kelompok sosial.
- 5) Konflik Antar Kelas: Konflik ini timbul akibat adanya perbedaan kedudukan sosial atau ekonomi, misalnya antara buruh dan pengusaha.

c. Dampak Konflik

1) Dampak Positif

- a) Menjaga Kelangsungan Dan Kesatuan Organisasi
- b) Mendorong Adanya Inovasi dan Perbaikan
- c) Memunculkan Persepsi yang Lebih Kritis Terhadap Perbedaan Pendapat.

¹⁰ Hengki Irawan S. Budi, “Kajian Kecerdasan Emosional Terhadap Manajemen Konflik Tingkat Pimpinan Di GPT Baithani Denpasar,” Jurnal Jaffray 17, no. 2 (October 11, 2019): 239, <https://doi.org/10.25278/jj.v17i2.358>.

¹¹ Abdul Fiqrial Akbar et al., “Jenis Jenis Konflik Dalam Organisasi Is’af Qushoyina Tsuraya 4, Mu’allimin Muallimin 5. 1-5 Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia,” Student Research Journal, no. 2 (2024): 184–99, <https://doi.org/10.55606/srjyappi.v2i6.1637>.

2) Dampak Negatif

- a) Penurunan Kinerja dan Produktivitas
- b) Meningkatnya stress
- c) Kerusakan Hubungan Antar Anggota Tim
- d) Pengurangan Kepuasan Kerja

2. Strategi

Strategi yang dikembangkan dalam pengelolaan konflik Thomas dan Kilmann dalam Meisa Aulia mengemukakan strategi manajemen konflik, diantaranya:

- 1) Kompetisi (*competing*), pendekatan ini melibatkan satu pihak yang berusaha menang dengan mengendalikan atau memastikan perspektif mereka diakui. Meskipun berguna dalam keadaan darurat, persaingan dapat menyebabkan ketegangan dan konsekuensi negatif jika digunakan secara berlebihan.
- 2) Kolaborasi (*collaborating*), strategi ini melibatkan semua pihak yang terlibat untuk berkolaborasi guna menemukan penyelesaian yang saling menguntungkan. Kolaborasi mendorong komunikasi terbuka dan partisipasi aktif, hal ini memudahkan pertimbangan semua kebutuhan dan keinginan. Ini merupakan pendekatan yang bermanfaat ketika waktu tersedia dan semua pihak bersemangat untuk berpartisipasi dalam proses penyelesaian.
- 3) Kompromi (*compromising*), strategi ini melibatkan masing-masing pihak yang terlibat untuk mencapai kompromi. Meskipun tidak semua keinginan tercapai, kompromi dapat menghasilkan solusi yang memuaskan semua pihak dengan cepat. Ini sering digunakan dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat.
- 4) Menghindar (*avoiding*), strategi ini digunakan untuk menghindari konflik atau menunda penyelesaian masalah. Strategi ini mungkin berhasil jika konfliknya tidak terlalu besar atau jika diperlukan waktu untuk meredakan situasi. Namun, menghindari terlalu banyak hal dapat menimbulkan masalah.

- 5) Mengakomodasi (*accomodating*), strategi ini dapat memilih untuk "mengalah" demi mencapai tujuan bersama. Akomodasi bermanfaat ketika keharmonisan lebih penting daripada memenangkan perselisihan.¹²

Strategi dalam manajemen konflik dapat membantu mengatasi konflik yang terjadi di Lembaga agar dapat diselesaikan dengan baik serta efektif. Kemampuan mengelola konflik sangat penting bagi setiap individu, terutama mereka yang berpartisipasi dalam tim atau organisasi. Menciptakan hubungan yang lebih positif, meningkatkan produktivitas, menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan, dan menjadi pemimpin yang efektif.

3. Evaluasi Strategi yang efektif dalam penanganan konflik

Di lingkungan madrasah konflik dapat terjadi di antara warga sekolah seperti kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan bahkan dapat terjadi pada pihak luar. Evaluasi strategi memastikan bahwa langkah-langkah yang diambil tepat dan berdampak positif untuk penanganan konflik dalam penyelesaian masalah. Evaluasi ini merupakan tahapan penting, setiap strategi yang diterapkan perlu dievaluasi secara menyeluruh agar tidak hanya menyelesaikan masalah sesaat, tetapi juga mencegah timbulnya konflik serupa di masa mendatang.

Salah satu aspek penting dalam evaluasi adalah mengukur keberhasilan strategi berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan sebelumnya dan menilai sejauh mana strategi yang diterapkan melibatkan partisipasi semua pihak.

Hasil evaluasi dijadikan dasar untuk pembelajaran bersama dengan tujuan madrasah dapat membangun sistem penanganan konflik yang lebih kuat, berbasis pengalaman nyata, serta terus berkembang seiring dengan dinamika yang terjadi di lingkungan madrasah.

4. Evaluasi strategi dan dampaknya dalam peningkatan kinerja organisasi

Dalam setiap organisasi, strategi dirumuskan untuk memberikan panduan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Namun keberhasilan

¹² Meisa Aulia Rahma, Sri Budi Lestari, *Manajemen Konflik Organisasi untuk Menjaga Komitmen dalam Unit Kegiatan Selama 387 Universitas Diponegoro*, Departemen Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/interaksi-online/article/viewFile/26454/23339>.

suatu strategi tidak dapat dinilai hanya dari perencanaannya saja, tetapi juga memerlukan proses evaluasi yang kmenyeluruh. Evaluasi strategi merupakan langkah penting dalam menentukan apakah pendekatan yang diterapkan benar-benar membawa perubahan yang diharapkan atau perlu disesuaikan.

Melalui evaluasi, organisasi dapat memahami seberapa baik strategi yang mereka terapkan selaras dengan visi dan misi yang mereka bawa. Proses ini biasanya mencakup analisis pencapaian tujuan, efisiensi pemanfaatan sumber daya, dan dampaknya terhadap kualitas kerja dan kepuasan anggota organisasi. Penilaian juga dapat membantu mengidentifikasi hambatan yang mungkin tidak terlihat pada awal implementasi strategi.

Evaluasi yang baik memiliki banyak efek. Salah satunya adalah meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketika strategi dievaluasi secara objektif dan terbuka, organisasi memiliki kesempatan untuk memperbaiki kelemahan, meningkatkan potensi, dan menciptakan budaya kerja yang lebih adaptif. Karyawan atau anggota organisasi juga merasa lebih dihargai karena masukan mereka menjadi bagian dari proses evaluasi dan pengambilan keputusan.

Evaluasi strategis mendorong lahirnya inovasi. Hasil evaluasi sering kali menciptakan ruang bagi ide-ide baru yang lebih baru dan lebih selaras dengan tantangan yang sedang dihadapi. Organisasi yang terbiasa melakukan evaluasi secara berkala cenderung lebih responsif terhadap perubahan di lingkungannya, termasuk perubahan teknologi, kebutuhan pengguna, dan dinamika internal.

Evaluasi bukan hanya kegiatan administratif tetapi juga bagian dari proses pembelajaran organisasi. Dengan evaluasi yang tepat, strategi teoritis sebelumnya dapat diubah menjadi langkah-langkah praktis dan efektif untuk meningkatkan kinerja dan membangun organisasi yang lebih kuat dan berkelanjutan.