

## Literature Review: Dinamika Konflik Dalam Organisasi

Putri Arroyyani<sup>1</sup>, Rika NurHalimatus Sholekhah<sup>2</sup>, Novi Aifah Risqiyah<sup>3</sup>, Mu'alimin<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup> Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember

Jl. Mataram No. 1, Mangli, Kabupaten Jember, Jawa Timur

Korespondensi penulis: [putriarroyyani2604@gmail.com](mailto:putriarroyyani2604@gmail.com)

**Abstract:** Conflict is a situation involving individuals or groups who are at odds with each other or are in conflict with each other regarding differences in opinion, perception, communication and so on. A conflict does not necessarily occur, but is motivated by sources, symptoms and causes. The aim of this research is to find out and identify what are the sources of symptoms and causes of a conflict in an organization. The method used in this research is the literature review method which is taken from various sources such as magazines, newspapers, internet books and articles. In the literature study method, study related reference books and articles from previous research results that are relevant to the topic of this discussion. The results of this research are that conflict can originate from differences in personality, interactions, structural levels, cultural and ideological differences. In general, the symptoms behind the occurrence of conflict are disagreements between members of groups or organizations, norms that conflict with each other and conflicting actions between groups or organizations. The causes of conflict include communication, personality, limited resources, goals. inconsistent and so on.

**Keywords:** Conflict, Source, Symptoms, Causes

**Abstrak:** Konflik merupakan keadaan yang melibatkan individu atau kelompok yang saling berselisih atau bertentangan terhadap suatu perbedaan baik itu pendapat persepsi komunikasi dan lain sebagainya. Suatu konflik tidak serta-merta akan terjadi, namun dilatar belakangi oleh sumber, gejala dan penyebab. adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan mengidentifikasi terkait apa saja sumber gejala dan penyebab suatu konflik dalam organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode studi literatur (*literature review*) yang diambil dari berbagai sumber seperti majalah, surat kabar, buku internet dan artikel. Dalam metode studi literatur mempelajari terkait buku referensi maupun artikel dari hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik pembahasan ini. hasil penelitian ini yaitu konflik dapat bersumber dari perbedaan dari kepribadian, interaksi, tingkatan structural, perbedaan budaya dan ideologi. Secara umum, gejala-gejala yang melatar belakangi terjadinya konflik berupa ketidak sepemahaman antara anggota kelompok atau organisasi, norma yang saling bertentangan satu sama lain dan tindakan yang bertentangan antar kelompok atau organisasi. Adapun penyebab terjadinya konflik diantaranya komunikasi, kepribadian, sumber daya yang terbatas, tujuan yang tidak sejalan dan lain sebagainya.

**Kata Kunci:** Konflik, Sumber, Gejala, Penyebab

### LATAR BELAKANG

Konflik adalah hal alamiah dan wajar terjadi dalam berinteraksi antar individu maupun antar kelompok. Pada masa dulu konflik sering dianggap sebagai hal yang tidak wajar dan berakibat negatif, sehingga individu atau kelompok cenderung menghindari sesuatu yang dapat menimbulkan konflik bahkan menghilangkannya. Namun, sekarang, konflik dianggap hal wajar yang dapat berakibat positif maupun negatif tergantung bagaimana cara mengelolanya.

Suatu konflik tidak serta-merta akan terjadi. Namun dilatarbelakangi oleh sumber, gejala dan penyebabnya. Oleh sebab itu kami ingin meneliti terkait hal tersebut dengan tujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi terkait apa saja sumber, gejala dan penyebab suatu konflik dalam organisasi. Sehingga kami mengangkat judul dinamika konflik dalam organisasi

Received September 30, 2023; Revised Oktober 20, 2023; Accepted November 16, 2023

\* Putri Arroyyani, [putriarroyyani2604@gmail.com](mailto:putriarroyyani2604@gmail.com)

karena kajian mengenai sumber, gejala dan penyebab konflik ini dimaksudkan sebagai dasar bagi organisasi untuk mengendalikan konflik. Apabila konflik dapat dikelola dengan baik maka konflik dapat dimanfaatkan sebagai media untuk meningkatkan kinerja dari organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berupa metode studi literatur (*literature review*). Studi literatur dapat diambil dari berbagai sumber seperti majalah, surat kabar, buku, internet, dan artikel. Dalam metode studi literatur mempelajari terkait buku referensi maupun artikel dari hasil yang penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik bahasan yaitu dinamika konflik dalam organisasi. Adapun langkah yang dilakukan dalam studi literatur ini adalah, dengan mengkaji sumber kepustakaan baik primer maupun sekunder yakni diawali dengan mengkaji hasil penelitian dari artikel jurnal terbaru lalu dilanjutkan sumber literatur lainnya. Setelah itu, pengolahan data dan pengutipan referensi dengan membaca abstrak guna mengidentifikasi relevansi dari referensi dengan topik penelitian, memahami gagasan utama dilanjutkan pembahasan lainnya lalu diabstraksikan untuk mendapat informasi yang utuh dan diinterpretasikan hingga hasilnya dibahas pada artikel ini. (Darmalaksana, 2020)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Definisi Konflik**

Dalam kehidupan sehari-hari konflik adalah sesuatu yang tidak dapat dihindarkan sebab manusia senantiasa dihadapkan dan bergelut dengan konflik. Begitu pula dengan kehidupan berorganisasi, setiap perubahan atau inovasi baru sangat rentan menimbulkan konflik apalagi jika tidak diikuti oleh pemahaman akan suatu perkembangan.

Secara etimologi, konflik berasal dari bahasa Inggris "*conflict*" dari bahasa Latin "*configure*" yang artinya saling menjatuhkan atau konflik terjadi sebab terdapat pihak yang saling mengejutkan, dengan tindakan berupa sindiran, kekerasan kebutuhan yang bertentangan dan tindakan lainnya, sementara itu, terdapat pengertian konflik secara terminologi yang dipaparkan oleh para ahli seperti, menurut Afzalur Rahim yang menyatakan konflik sebagai keadaan interaktif yang termanifestasikan dalam sikap ketidakcocokan, perbedaan atau pertentangan antara entitas sosial yakni antar individu, antar kelompok atau antar organisasi. Sedangkan menurut Wahjosumidjo mengartikan konflik secara sederhana yaitu "segala macam bentuk hubungan antara manusia yang mengandung sifat berlawanan". (Anwar, 2018)

Adapun pengertian konflik menurut McKibben merujuk pada pendapat Ellis dan Abbott dan Marquis dan Huston dalam jurnal Nur Afifah yang mendefinisikan ulang konflik

sebagai sebuah ketidaksepakatan atau perselisihan antara dua orang atau lebih sebab perbedaan pendapat, persaingan, persepsi negatif, ekspektasi peran yang kurang jelas dan kurangnya komunikasi. Hal ini sejalan dengan Madalina yang mengacu pada pendapat Tschannen-M. yang menyatakan bahwa konflik condong pada tindakan berupa gesekan, ketidaksepakatan dan perselisihan yang timbul antara individu atau kelompok. Sementara itu Romlah menyimpulkan konflik sebagai hal yang memiliki konotasi positif dan negatif, namun sebagian besar berkonotasi negatif. Konotasi negatif dihubungkan dengan perilaku perusakan, kurangnya kontrol emosi dan sebagainya, sedangkan konotasi positif dihubungkan dengan kebaruan, inovasi, revolusi, perkembangan dan sebagainya. Sehingga, disatu sisi konflik akan bernilai negatif jika tidak dikelola dan akan bernilai positif jika dikelola dengan baik. (Afifah et al., 2022)

Sehingga konflik dapat didefinisikan sebagai keadaan yang melibatkan individu atau kelompok yang saling berselisih atau bertentangan terhadap suatu perbedaan baik itu pendapat, persepsi, komunikasi dan lain sebagainya.

Adapun konflik organisasi dinyatakan sebagai suatu ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok organisasi yang muncul karena adanya realita bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas maupun kegiatan kerja atau karena adanya perbedaan pendapat, pandangan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik sering menimbulkan sikap oposisi antara kedua belah pihak hingga menunjukkan terhadap pihak yang terlibat sebagai penghalang tercapainya kebutuhan atau tujuan masing-masing. Sebagaimana yang dimaksud konflik dalam ruang lingkup organisasi menurut Wood, Walance, Zeffane, Schermerhom, Hunt and Osbon “*Conflict is a situation which two or more people disagree over issue of organizational substance and/or experience some emotional antagonism with one other*” artinya bahwa konflik adalah suatu situasi dimana dua atau banyak orang saling tidak setuju terhadap suatu permasalahan yang menyangkut kepentingan organisasi atau timbulnya perasaan permusuhan satu dengan yang lainnya.

Secara umum, pandangan klasik dari para ahli seperti Frederick Taylor, Henry Fayol, Max Weber mengatakan bahwa konflik merugikan efisiensi organisasi dan oleh sebab itu harus diminimalkan dalam organisasi. Pandangan berikutnya adalah pandangan neo klasik atau disebut aliran hubungan manusia yang mulai menyadari bahwa interaksi dalam organisasi dapat memicu pertentangan atau perbedaan persepsi, sehingga pandangan ini menyatakan bahwa konflik adalah kewajaran dan tidak dapat terelakkan pada setiap kelompok. Sementara itu pandangan modern terkait konflik oleh Robbins dan Judge yang disebut sebagai pandangan interaksionis. Pandangan ini mengatakan bahwa konflik dibutuhkan dalam organisasi, dorongan eksplisit dari oposisi, mendefinisikan manajemen

konflik sebagai stimulan serta metode penyelesaiannya dan mempertimbangkan pengelolaan konflik sebagai tanggung jawab utama dari administrator.(Darmawati & Harsono, 2021)

## B. Sumber Konflik

Secara umum sumber-sumber konflik dapat dibagi menjadi lima bagian antara lain:

1. Biososial, para ahli manajemen menempatkan frustrasi-agresi sebagai sumber konflik. Dalam hal ini, frustrasi sering menghasilkan sikap agresif yang mengarah pada terjadinya konflik
2. Kepribadian dan interaksi, didalamnya terdapat kepribadian yang abrasif atau suka menghasut, gangguan psikologi, keterampilan interpersonal, persaingan, status sosial yang berbeda dalam hubungan
3. Struktural. Kekuasaan, status dan kelas sosial adalah hal-hal yang berpotensi menjadi konflik dalam struktur organisasi dan masyarakat.
4. Budaya dan ideologi. Intensitas dari sumber ini sering disebabkan oleh perbedaan sosial, agama, budaya dan politi. Konflik ini juga muncul diantara masyarakat disebabkan perbedaan nilai.
5. Konvergenensi (gabungan). Dalam situasi atau kondisi tertentu sumber-sumber konflik menjadi satu, sehingga menimbulkan kompleksitas konflik itu sendiri.

Sementara itu konflik pada diri individu menurut Usman dapat bersumber dari tindakan yang bertentangan dengan hati nuraninya, ketidakpastian terkait kebutuhan yang harus dipenuhi, dan tugas yang dibebankan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.(Na'im, 2021) Sejalan dengan hal tersebut sumber konflik dalam diri individu bersumber pada tujuan yang ingin dicapai.

1. *Approach-Approach Conflict*, yang mana individu didorong untuk melakukan pendekatan positif terhadap dua persoalan atau lebih, namun tujuan-tujuan yang dicapai saling terpisah satu sama lain.
2. *Approach-Avoidance Conflict*, yang mana individu didorong untuk melakukan pendekatan terhadap persoalan-persoalan tersebut dan tujuannya dapat mengandung nilai positif dan negatif bagi orang yang mengalami konflik tersebut.
3. *Avoidance-Avoidance Conflict*, yang mana individu didorong untuk menghindari dua atau lebih hal yang negatif tetapi tujuan-tujuan yang dicapai saling terpisah satu sama lain.

Dari ketiga sumber konflik tersebut, *Approach-Approach Conflict* adalah jenis konflik yang memiliki resiko paling kecil dan mudah untuk mengatasinya serta akibatnya tidak begitu fatal. Pendapat lain juga menyebutkan bahwa sumber konflik antara lain:

1. Sumber daya yang terbatas. Seperti, uang, persediaan, manusia, atau informasi. Sebab, dalam organisasi seringkali berada dalam persaingan untuk sumber daya yang terbatas. Hal ini dapat menciptakan situasi dimana konflik tidak dapat dihindarkan
2. Yurisdiksi ambigu. Individu yang tidak setuju tentang siapa yang memiliki tanggung jawab untuk tugas-tugas atau pekerjaan
3. Bentrokan kepribadian. Konflik kepribadian timbul ketika dua orang tidak akur atau memiliki pandangan yang berbeda. Ketegangan kepribadian dikarenakan oleh perbedaan dalam kepribadian, sikap, nilai dan keyakinan
4. Perbedaan status dan kekuasaan. Sumber konflik ini seringkali terjadi salah satunya untuk meningkatkan status atau kekuasaan salah satu pihak
5. Perbedaan tujuan. Konflik dapat terjadi karena orang mencapai tujuan yang berbeda. Konflik tujuan di unit kerja masing-masing adalah bagian alami dari setiap organisasi
6. Komunikasi. Masalah komunikasi biasanya terjadi akibat perbedaan gaya bicara, gaya penulisan dan gaya komunikasi nonverbal. Komunikasi yang bermasalah dapat mengakibatkan kesalahpahaman yang dapat menimbulkan konflik, (Wahyudi, n.d.)

### **C. Gejala Konflik**

Secara umum gejala-gejala yang melatar belakangi terjadi konflik antara lain:

1. Ketidakefahaman antara anggota kelompok/ organisasi yang berkaitan dengan tujuan yang sudah ditetapkan dan menjadi dasar bagi kelompok/ organisasi tersebut
2. Norma-norma dalam kelompok/ organisasi saling bertentangan satu sama lain
3. Tindakan dari suatu kelompok/ organisasi yang bertentangan dengan anggota Masyarakat terkait prinsip atau pendapat yang akhirnya menimbulkan perselisihan pada masing-masing pihak

Selain itu, secara umum terdapat tiga tipe dasar konflik yakni konflik kepribadian/ individu, konflik antar kelompok dan konflik lintas budaya.

1. Konflik kepribadian, adalah oposisi antar pribadi yang didorong oleh ketidaksukaan atau ketidaksepakatan pribadi
2. Konflik antar kelompok yaitu pertentangan antara kelompok organisasi, tim atau kelompok kerja
3. Konflik lintas budaya adalah konflik yang timbul saat organisasi banyak melakukan bisnis atau kerjasama dengan orang/ organisasi dari berbagai kebudayaan berbeda secara global. (Darmawati & Harsono, 2021)

### **D. Penyebab Konflik**

Sementara itu, terdapat lima kondisi utama yang dapat menyebabkan konflik dalam organisasi antara lain:

1. Tujuan yang tidak sejalan. Dalam organisasi bisa saja antar anggota tidak setuju dengan tujuan yang telah ditetapkan, bisa jadi, tujuan organisasi menghalangi atau tidak sejalan dengan rencana pribadi anggota
2. Perbedaan nilai. Perbedaan antar organisasi dan berbagai pihak seperti dalam hal nilai-nilai keyakinan dan pengalaman jadi sumber konflik.
3. Ketergantungan. Apabila anggota organisasi terlalu mengandalkan salah satu anggota lainnya dalam pekerjaan, maka hal tersebut dapat menimbulkan konflik. Sebab, jika terjadi kesalahan maka akan berdampak pada pihak lain
4. Sumber daya yang minim. Saat sumber daya terbatas maka orang atau unit dalam organisasi bisa saja saling memperebutkan dan memunculkan konflik sehingga perlu pengelolaan yang baik
5. Aturan yang ambigu (tidak jelas). Setiap posisi dalam organisasi sudah memiliki uraian terkait pekerjaan yang menggambarkan peran posisi itu. Namun kadang uraian tersebut bisa saja ambigu atau tidak jelas dan dapat menimbulkan kesalahan dalam pengerjaannya. (Nasrudin et al., 2021)

Berdasarkan uraian diatas maka terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya konflik diantaranya, komunikasi, sumber daya yang minim, stress, aturan yang ambigu, kepribadian yang beragam, ketergantungan perbedaan nilai dan perbedaan tujuan.

#### **E. Hasil Literature Review**

Hasil dari *literature review* pada ketujuh artikel, kami menemukan bahwa timbulnya konflik dapat bersumber pada komunikasi, perbedaan persepsi, perbedaan pendapat, dan perbedaan kepribadian. Sementara itu, faktor yang menyebabkan memicu konflik dalam organisasi adalah struktur kekuasaan, pembagian tugas, sumber daya yang terbatas dan lain sebagainya.

Temuan pada artikel pertama adalah sumber dari konflik berupa keadaan biososial, kepribadian dan interaksi, struktural, budaya serta ideologi yang berbeda antar individu maupun kelompok. Sementara itu penyebab yang melatarbelakangi munculnya konflik dalam suatu organisasi berupa ketidaksesuaian terkait tujuan, imbalan, alokasi sumber daya, prosedur dan kebijakan serta pembagian tugas kerja. Adapun strategi penanganan konflik berupa tindakan akomodasi (meratakan), kolaborasi, kompromi, menghindar dan persaingan. (Na'im, 2021)

Temuan pada artikel kedua pada umumnya warga Mts Negeri 2 Jember secara individu maupun kelompok masih dapat dikelola dengan baik. Namun jika terjadi konflik baik itu yang bersumber pada struktural sekolah, nilai dan relasi, maka penyelesaiannya tergantung dari sumber konflik. Bisa lewat pembinaan dan musyawarah antar warga

sekolah. Selain itu, tindakan consensus menjadi dasar mengakhiri atau menyelesaikan konflik terhadap pihak yang berkonflik di Mts Negeri 2 Jember. (Aqli et al., 2022)

Temuan pada artikel ketiga adalah konflik yang terjadi pada siswa-siswi di SMP Plus Miftahul Ulum Kalisat diproses secara berkesinambungan oleh madrasah dan pondok pesantren. Dalam menyikapi konflik siswa siswinya madrasah menggagas sistem baru yaitu menggunakan sistem poin yang sistemnya saat siswa-siswi yang melanggar maka akan dilaporkan kepada BK. Apabila poin siswa/siswi mencapai batas maksimal 50 poin maka akan diberi peringatan dari pihak madrasah dengan mendapatkan surat panggilan orang tua BK inilah yang bertanggung jawab terhadap jalannya laporan terkait perkembangan akhlak, sikap dan karakter peserta didik.(Afifah et al., 2022)

Temuan pada artikel keempat menunjukkan bahwa sumber dari timbulnya konflik dapat berupa komunikasi yang buruk antara kepala sekolah, guru dan staf. Struktur organisasi yang mana kepala sekolah memberikan tugas rangkap kepada guru dengan alasan untuk efisiensi organisasi. Begitupun adanya keberagaman sifat dan kepentingan serta kebutuhan yang berbeda diantara kepala sekolah, guru dan staf menyebabkan ketidaksesuaian nilai-nilai dan perbedaan persepsi. Adapun strategi penanganan konflik pada SMK di Kabupaten Garut ini melalui kolaborasi, akomodasi dan kompromi.(Mulyati et al., 2021)

Temuan pada artikel kelima, terdapat beberapa sumber terjadinya konflik di MAS Masyithah Jember yaitu *misscommunication*, perbedaan pendapat, karakter kepribadian, perbedaan pendapat, perbedaan pengalaman dan lain sebagainya. Adapun strategi yang digunakan untuk menyelesaikan konflik yaitu silaturahmi, tabayyun dan islah (saling menerima).(Asmarani et al., 2022)

Temuan pada artikel keenam adalah konflik interpersonal pada SMP Plus Miftahul Ulum Kalisat Jember bukan hanya terjadi antar peserta didik namun juga antar peserta didik dengan pendidik dan peserta didik dengan tenaga kependidikan. Konflik ini bisa bersumber dari perasaan tersinggung, egoism, perbedaan pendapat, telat bayar spp, tidak mematuhi tata tertib di sekolah dan lain sebagainya. Strategi penanganan konflik di SMP Plus Miftahul Ulum Kalisat yakni dengan mediasi dan sistem point.(Fauziah et al., 2022)

Temuan pada artikel ketujuh menunjukkan bahwa konflik dalam organisasi dapat bersumber dari sumber daya yang minim dan tidak merata, tujuan yang tidak sejalan, ketergantungan terhadap orang lain, aturan yang ambigu dan masalah komunikasi. Adapun strategi yang digunakan dalam penyelesaian konflik yakni dengan mediasi, konsultasi dan meningkatkan sumber daya.(Nasrudin et al., 2021)

No	Penulis	Judul	Jurnal	Metode	Hasil Penelitian
1.	Zaedun Na'im	Manajemen Konflik Dalam Perspektif Islam	LEADERSHIP: Jurnal mahasiswa manajemen pendidikan vol. 2, no.2 (2021)	Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan Pustaka ( <i>library research</i> )	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penyebab munculnya konflik yaitu konflik dapat muncul disebabkan oleh ketidaksesuaian terkait tujuan, sumber daya, kebijakan dan prosedur organisasi. Adapun cara menanganinya yakni dengan tindakan menghindar, komando otoratif, akomodasi kompromi dan kolaborasi
2.	Muhammad Shohibul Aqli, Dian Runi Masruroh, Faizatul Malihati dan Mu'alimin	Pengelolaan Konflik Studi Kasus Kepla Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember	Jurnal Hukum Al Fuadiy (hukum keluarga islam) vol 4, no 2 (Desember 2022)	Kualitatif deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa timbulnya konflik yakni Kepala madrasah selaku pemimpin suatu madrasah sering dihadapkan pada bermacam perbandingan yang kerap menimbulkan ketidakcocokan. Dalam pengelolaan konflik, maka kepala madrasah membuat RKM (Rencana Kerja Madrasah) dan melakukan consensus pada pihak yang berkonflik
3.	Nur Afifah, Fikri Koirunnisa, M. Andreyanto, Sari Helmalia Putri dan Mu'Alimin	Upaya Penyelesaian Konflik Siswa-Siswi Yang Terintegrasi Antara Pondok Dan Madrasah Di Smp Plus Miftahul Ulum Kalisat Jember	Jurnal Agama, Sosial dan Budaya (Religion) vol. 1, no 6 (November 2022)	Metode kualitatif dengan jenis penelitian observasi, survey dan wawancara	Dalam penelitian ini membahas terkait penyebab timbulnya konflik yakni disebabkan oleh perebutan kekuasaan di kalangan pesantren, perbedaan pendidikan dan pandangan manajemen yang memicu konflik secara psikologis dan sosiologis. Adapun langkah penyelesaiannya dengan komunikasi yang baik, tabayyun, musyawarah islah dan tarahhum
4.	Enung Mulyati, Uman Suherman Dan Ahman	Strategi Penanganan Konflik Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application vol 10, no. 2 (2021)	Kualitatif dengan pendekatan penelitian fenomenologi dengan pengumpulan data hasil wawancara, observasi, hasil analisis dan dokumentasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber konflik berasal dari komunikasi, struktur organisasi dan faktor manusia yang penyebabnya bisa berupa salah pengertian. Tugas rangkap dan ketidaksesuaian pendapat diantara kepala sekolah, guru dan staff. Terdapat beberapa strategi yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan konflik

					yaitu, kolaborasi, akomodasi dan kompromi
5.	Della Asmarani, Ismawati, Budi Susanto Dan Mu'alimin	Implementasi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Sekolah Di Mas Masyithah Jember	Jurnal Riset Rumpun Agama dan Filsafat (JURRAFI) Vol.1, No.2 (Oktober 2022)	Metode penelitian kualitatif deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik bersumber dari <i>miscommunication</i> , perbedaan karakter, pemikiran, pendapat, pengalaman dan kebudayaan. Adapun metode pengelolaan dilakukan dengan silaturahmi, tabayyun dan islah
6.	Wilda Rif'ah Fauziah, Naila Wulandari, Cinta Ayu Dewi Alawiyah, Dadang Sutrisna Dan Mu'alimin	Manajemen Konflik Interpersonal Di Smp Plusmiftahulul Ulum Kalisat Jember	Religion: Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya Vol.1, No.6 (November 2022)	Metode penelitian kualitatif deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penyebab timbulnya konflik berasal dari perasaan tersinggung, kecemburuan sosial, egoisme dan perbedaan pendapat. Langkah penyelesaiannya menggunakan melalui mediasi dan sistem poin
7.	Achmad Hasan Nasrudin, Firda Fitrotul Unsa, Firda Nur Aini, Imron Arifin Dan Maulana Amirul Adha	Manajemen Konflik Dan Cara Penanganan Konflik Dalam Organisasi Sekolah	TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol 9, No. 1 (2020)	Metode studi literatur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab dari timbulnya konflik yaitu perbedaan kepribadian, stress, komunikasi yang buruk, sumber daya yang terbatas. Strategi penyelesaian dengan musyawarah, kompromi, mediasi, konsiliasi dan lain sebagainya

## KESIMPULAN

Dari beberapa pembahasan yang telah diuraikan diatas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain;

1. Konflik dapat didefinisikan sebagai keadaan yang melibatkan individu atau kelompok yang saling berselisih atau bertentangan terhadap suatu perbedaan baik itu pendapat, persepsi, komunikasi dan lain sebagainya.
2. Konflik dapat bersumber pada perbedaan pendapat, perbedaan nilai, komunikasi serta sumber daya yang batas perbedaan status dan perbedaan tujuan.
3. Secara umum gejala-gejala yang melatarbelakangi terjadi konflik antara lain ketidaksepahaman antara anggota kelompok atau organisasi terkait tujuan, norma dalam kelompok/organisasi yang saling bertentangan satu sama lain serta tindakan dari suatu kelompok organisasi yang bertentangan dengan anggota Masyarakat terkait prinsip sehingga menimbulkan perselisihan pada masing-masing pihak

4. Beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya konflik diantaranya, komunikasi, sumber daya yang minim, stress, aturan yang ambigu, kepribadian yang beragam, ketergantungan perbedaan nilai dan perbedaan tujuan.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Afifah, N., Khoirunnisa, F., Andreyanto, M., Putri, S. H., & Mu'Alimin. (2022). Upaya Penyelesaian Konflik Siswa-Siswi yang Terintegrasi Antara Pondok dan Madrasah di Smp Plus Miftahul Ulum Kalisat Jember. *Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya(Religion)*, 1(6), 29–36.
- Anwar, K. (2018). Urgensi Penerapan Manajemen Konflik dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(2), 31–38.
- Aqli, M. S., Masruroh, D. R., Malihati, F., & Mu'alimin. (2022). Pengelolaan Konflik Studi Kasus Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember. *Al Fuadiy (Hukum Keluarga Islam)*, 4(2), 1–10.
- Asmarani, D., Ismawati, Susanto, B., & Mu'Alimin. (2022). Implementasi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Produktivitas Sekolah di Mas Masyithah Jember. *Jurnal Riset Rumpun Agama Dan Filsafat (JURRAFI)*, 1(2), 74–82.
- Darmalaksana, W. (2020). Pre-print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2020. 1–6.
- Darmawati, A., & Harsono, M. (2021). Perkembangan Pemikiran Konflik: Sebuah Tinjauan Mengenai Sejarah dan Sifat Konflik Arum. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(1), 41–48.
- Fauziyah, W. R., Wulandari, N., Alawiyah, C. A. D., Sutrisna, D., & Mu'Alimin. (2022). Manajemen Konflik Interpersonal di SMP Plus Mifathulul Ulum Kalisat Jember. *Relegion: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 1(6), 50–64.
- Mulyati, E., Suherman, U., & Ahman. (2021). Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application Strategi Penanganan Konflik Di Sekolah Menengah Kejuruan ( SMK ). *Indonesian Journal of Guidance and Counseling : Theory and Application*, 10(2), 1–12.
- Na'im, Z. (2021). Manajemen Konflik Dalam Perspektf Islam. *LEADERSHIP*, 2(2), 222–246.
- Nasrudin, A. H., Unsa, F. F., Aini, Firda Nur; Arifin, I., & Adha, M. A. (2021). Manajemen Konflik dan Cara Penanganan Konflik Dalam Organisasi Sekolah. 9(3), 1–18.
- Wahyudi, A. (n.d.). Konflik, Konsep dan Permasalahan. 1–15.