

Manajemen Konflik dalam Dunia Pendidikan Perguruan Tinggi

¹Lendra Faqurrowzi, ²Hamidah Dharma,
^{1,2}STKIP Budi Daya Binjai, Prodi Administrasi Pendidikan

ABSTRACT

The conflict that occurs in tertiary institutions is a phenomenon of a social dynamic that occurs in the world of education. Conflicts can arise between students, lecturers, administrative staff, or groups within universities. Effective conflict management can help create a harmonious environment, improve communication, and avoid conflict escalations that are detrimental to all parties involved. It is important to remember that every conflict is unique, and the approach adopted in conflict management must be adapted to the context and needs of a particular institution. Universities can also develop specific policies and procedures for managing conflict, and hold advice or working groups that focus on conflict management to ensure that conflict resolution efforts are continuously improved.

ABSTRAK

Konflik yang terjadi dalam perguruan tinggi adalah fenomena dari sebuah dinamika sosial yang terjadi dalam dunia pendidikan. Konflik dapat timbul antara mahasiswa, dosen, staf administrasi, atau kelompok-kelompok dalam perguruan tinggi. Manajemen konflik yang efektif dapat membantu menciptakan lingkungan yang harmonis, meningkatkan komunikasi, dan menghindari eskalasi konflik yang merugikan bagi semua pihak terlibat. Penting untuk diingat bahwa setiap konflik adalah unik, dan pendekatan yang diterapkan dalam manajemen konflik harus disesuaikan dengan konteks dan kebutuhan perguruan tinggi tertentu. Perguruan tinggi juga dapat mengembangkan kebijakan dan prosedur khusus untuk mengelola konflik, dan mengadakan saran atau kelompok kerja yang fokus pada manajemen konflik untuk memastikan bahwa upaya penyelesaian konflik terus ditingkatkan.

I. PENDAHULUAN

Konflik adalah sebuah kenyataan faktual yang secara suka atau tidak suka dapat mencuat/terjadi dalam sebuah proses interaksi 2 belah pihak atau sekumpulan pihak. Konflik dapat diterjemahkan sebuah dinamika karena terdapat pertentangan ide, gagasan dan aturan aturan baku pengatur yang mengikat. Penting untuk diingat bahwa konflik bukan selalu negatif dan dapat menjadi kesempatan untuk pertumbuhan dan perubahan positif. Konflik dalam perguruan tinggi bisa terjadi dalam berbagai bentuk dan masalah. Berikut adalah beberapa contoh konflik yang sering terjadi di perguruan tinggi: a. Perbedaan pandangan dan

nilai; Mahasiswa dan staf pengajar mungkin memiliki perbedaan pandangan politik, agama, atau nilai-nilai budaya yang berbeda. Perbedaan ini bisa memicu konflik dan ketegangan di antara mereka. b. Masalah akademik; Konflik dapat timbul terkait dengan kebijakan akademik, seperti penilaian yang dianggap tidak adil, plagiarisme, atau ketidakpuasan terhadap metode pengajaran. c. Persaingan antar-mahasiswa; Lingkungan yang kompetitif di perguruan tinggi bisa memicu konflik antara mahasiswa yang bersaing untuk prestasi akademik, peran dalam organisasi, atau pengakuan dari dosen. d. Isu organisasi mahasiswa; Perbedaan pendapat dalam kepemimpinan organisasi mahasiswa,

pembagian dana, atau visi dan misi organisasi dapat menimbulkan konflik internal di antara anggota organisasi tersebut. e. Ketidaksetaraan dan diskriminasi; Isu-isu terkait dengan ketidaksetaraan gender, ras, agama, atau orientasi seksual bisa memicu konflik di perguruan tinggi. Diskriminasi, pelecehan, atau tindakan tidak adil dapat menyebabkan ketegangan dan konfrontasi. f. Persoalan fasilitas dan sumber daya; Ketika sumber daya terbatas, seperti ruang kelas, laboratorium, atau fasilitas perpustakaan, konflik bisa muncul antara mahasiswa dan staf akademik atau antar-mahasiswa. g. Kebijakan kampus; Perubahan kebijakan kampus yang signifikan, seperti peningkatan biaya kuliah atau perubahan aturan perilaku, dapat memicu protes dan konflik di kalangan mahasiswa. h. Konflik kepentingan; Terkadang, kepentingan individu atau kelompok tertentu dapat bertentangan dengan kepentingan umum perguruan tinggi. Hal ini bisa menghasilkan konflik antara pihak-pihak yang terlibat. Dapat dicatat bahwa tidak semua perguruan tinggi mengalami semua jenis konflik ini. Konflik juga dapat berbeda-beda dalam tingkat keparahan dan penyelesaiannya tergantung pada konteks dan karakteristik perguruan tinggi tersebut. Penyelesaian konflik yang efektif melibatkan dialog terbuka, pendekatan mediasi, dan kebijakan yang adil untuk mengatasi masalah yang muncul.

Manajemen konflik adalah proses mengelola konflik antara individu, kelompok, atau entitas lainnya agar mencapai penyelesaian yang memuaskan bagi semua pihak yang terlibat. Konflik adalah situasi di mana terdapat perbedaan pendapat, kepentingan, atau tujuan antara pihak-pihak yang terlibat. Menurut

beberapa peneliti manajemen konflik seperti Kenneth Thomas dan Ralph Killman menjabarkan bahwa manajemen konflik adalah suatu kerangka kerja yang digunakan untuk memahami dan mengelola konflik antara individu atau kelompok dengan beberapa gaya pemecahan konflik antara lain:

1. Penyelesaian Kolaboratif (Collaborating): Melibatkan kerjasama aktif antara semua pihak yang terlibat dalam konflik untuk mencapai solusi yang memuaskan semua orang. Gaya ini mendorong komunikasi terbuka, pemahaman bersama, dan pencarian solusi win-win.
2. Kompromi (Compromising): Gaya ini mencari solusi yang memenuhi kebutuhan sebagian besar pihak dengan melakukan pengorbanan dan pemberian jalan tengah. Hal ini dilakukan dengan tujuan mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh semua pihak.
3. Menghindari (Avoiding): Gaya ini melibatkan menghindari atau mengabaikan konflik. Individu yang menggunakan gaya ini mungkin menghindari konfrontasi dan upaya penyelesaian konflik. Namun, ini mungkin hanya memberikan penundaan dan tidak mengatasi akar permasalahan.
4. Bersaing (Competing): Gaya ini melibatkan penekanan kepentingan diri sendiri dan mencari kemenangan pribadi tanpa memperhatikan kepentingan pihak lain. Individu menggunakan pendekatan ini berusaha

untuk mendominasi dan menguasai situasi.

5. Akomodasi (Accommodating): Gaya ini melibatkan pihak yang mengutamakan kepentingan pihak lain daripada kepentingan diri sendiri. Individu yang menggunakan gaya ini bersedia mengorbankan kepentingan pribadi untuk menjaga hubungan yang harmonis.

Menurut M. Afzalur Rahim, seorang ahli manajemen konflik terkemuka, terdapat tiga teori utama dalam manajemen konflik. Berikut adalah penjelasan singkat tentang teori-teori tersebut:

1. Model Kepuasan-Ketidakpuasan (Satisfaction-Dissatisfaction Model): Model ini menggambarkan konflik sebagai hasil dari ketidakpuasan individu terhadap kebutuhan dan harapan yang tidak terpenuhi. Konflik muncul ketika seseorang merasa bahwa kebutuhannya tidak dipenuhi atau bahwa ada ketidakadilan dalam hubungan atau lingkungan kerja. Dalam model ini, upaya penyelesaian konflik berfokus pada memperbaiki tingkat kepuasan individu melalui negosiasi, mediasi, atau kompromi.
2. Model Keadilan Perilaku (Justice Behavior Model): Model ini menekankan pentingnya persepsi keadilan dalam mengelola konflik. Menurut model ini, konflik muncul ketika individu merasa bahwa mereka diperlakukan secara tidak adil dalam hubungan atau organisasi. Model ini menyoroti pentingnya memastikan

adanya keadilan dalam pembagian sumber daya, pengambilan keputusan, dan interaksi sosial untuk mencegah atau mengelola konflik.

3. Model Sistem Dual Kepemimpinan (Dual Concerns Model): Model ini melibatkan dua dimensi utama dalam manajemen konflik, yaitu kepedulian terhadap hasil (keuntungan sendiri) dan kepedulian terhadap hubungan (kepentingan pihak lain). Model ini mengidentifikasi empat gaya manajemen konflik, yaitu kompetitif (berorientasi pada hasil, tidak peduli dengan hubungan), kolaboratif (berorientasi pada hasil dan hubungan), menghindari (tidak peduli dengan hasil dan hubungan), dan akomodatif (berorientasi pada hubungan, tidak peduli dengan hasil). Model ini memberikan kerangka kerja untuk memahami preferensi individu dalam menghadapi konflik.

Afzalur Rahim juga menekankan pentingnya pendekatan kooperatif dan win-win dalam manajemen konflik. Dia mengemukakan bahwa penyelesaian konflik yang kooperatif dan memperhatikan kepentingan semua pihak dapat menciptakan hubungan yang harmonis dan produktif dalam jangka panjang.

Selanjutnya model MBS (Model Tripartite Mitchell, Borton, dan Slocum) adalah salah satu model pengembangan manajemen konflik yang diciptakan oleh C.R. Mitchell, K.J. Borton, dan J.W. Slocum yang menerangkan bahwa ada 3 elemen utama yang terkait dalam manajemen konflik antara lain:

1. Konflik yang Dipersepsikan (Perceived Conflict): Dimensi ini

berfokus pada persepsi individu atau kelompok mengenai adanya perbedaan antara mereka. Persepsi konflik dapat dipengaruhi oleh faktor seperti perbedaan nilai, kepentingan, atau tujuan. Penting untuk memahami bahwa konflik dapat muncul meskipun ada atau tidak adanya perbedaan nyata.

2. Konflik yang Dirasakan (Felt Conflict): Dimensi ini mencakup reaksi emosional dan psikologis individu terhadap konflik. Konflik yang dirasakan dapat memicu stres, ketegangan, kekhawatiran, atau marah. Hal ini dapat mempengaruhi interaksi dan perilaku individu dalam menangani konflik.
3. Konflik yang Dimanifestasikan (Manifest Conflict): Dimensi ini mengacu pada tindakan dan perilaku konkret yang terlihat dalam konflik. Konflik yang dimanifestasikan dapat mencakup konfrontasi langsung, pertengkaran, saling menghindari, atau sabotase. Tindakan ini merupakan hasil dari persepsi dan reaksi emosional individu terhadap konflik.

Model MBS juga mengakui bahwa konflik dapat memiliki dampak positif atau negatif tergantung pada cara konflik tersebut dielola dan diselesaikan. Pendekatan yang konstruktif dan kolaboratif dalam manajemen konflik dapat membantu mengubah konflik yang negatif menjadi kesempatan untuk pertumbuhan, pembelajaran, dan perubahan positif.

Dalam kesimpulannya, Model Tripartite Mitchell, Borton, dan Slocum (MBS) memberikan kerangka kerja yang

komprehensif untuk memahami, mengelola, dan mengatasi konflik dalam konteks organisasi. Model ini membantu individu dan organisasi untuk mengidentifikasi sumber konflik, merespons emosi yang timbul, dan mengembangkan strategi penyelesaian konflik yang efektif.

II. METODOLOGI

Pengujian yang digunakan dalam artikel ini dapat menjadi strategi dalam pengujian pustaka. (*Legal Research*), khususnya penelitian yang berfokus pada pemeriksaan penerapan aturan atau norma hukum positif. Kajian normatif ini dilakukan dengan berbagai jenis inspeksi peraturan perundang-undangan hukum formal seperti undang-undang, teks-teks sebagai Konsep teoritis terkait dengan masalah yang dibahas.

Bahan pustaka yang digunakan dalam penelitian ini menggabungkan beberapa arsip penting yang sah dan berbagai catatan lain yang sah. Literatur sekunder meliputi jurnal pendidikan, hasil penelitian dan buku. Data-data yang dihasilkan dianalisa melalui analisis kualitatif sehingga dalam penelitian ini tidak menggunakan tabel, angka dan rumus-rumus.

III. HASIL DAN DISKUSI

A. Strategi dalam Manajemen Konflik

Berikut adalah beberapa prinsip dan strategi yang dapat diterapkan dalam manajemen konflik:

1. Mengenali konflik: Penting untuk mengenali adanya konflik sejak awal. Waspadai perbedaan pendapat, ketegangan, atau gejala lain yang menunjukkan adanya konflik.

2. Komunikasi efektif: Berkomunikasi secara terbuka dan jujur dengan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik. Dengarkan dengan saksama pandangan dan kepentingan mereka, sambil menyampaikan pandangan dan kepentingan Anda dengan cara yang konstruktif.
3. Pemahaman bersama: Coba cari pemahaman bersama terkait masalah yang menjadi sumber konflik. Diskusikan secara mendalam untuk mengidentifikasi akar permasalahan dan fokus pada masalah yang perlu diselesaikan.
4. Negosiasi: Gunakan pendekatan negosiasi untuk mencapai solusi yang saling menguntungkan bagi semua pihak. Buka diri untuk mencari kompromi yang dapat memenuhi kepentingan masing-masing pihak.
5. Kolaborasi: Ajak semua pihak yang terlibat dalam konflik untuk bekerja sama dalam mencari solusi yang memuaskan. Promosikan kerja sama dan sinergi untuk mencapai hasil yang lebih baik.
6. Mengelola emosi: Konflik seringkali melibatkan emosi yang kuat. Penting untuk mengelola emosi secara efektif dan tidak membiarkan emosi mempengaruhi pengambilan keputusan yang rasional. Gunakan pendekatan yang tenang dan terkendali dalam menangani konflik.
7. Mediasi atau penengah: Dalam situasi yang sulit, pertimbangkan melibatkan pihak ketiga yang netral dan terlatih sebagai mediator atau penengah.

Mediator dapat membantu memfasilitasi dialog antara pihak-pihak yang terlibat dan mencari solusi yang dapat diterima semua pihak.

8. Pembelajaran dan evaluasi: Setelah konflik diselesaikan, lakukan evaluasi untuk memahami penyebabnya dan mengidentifikasi langkah-langkah pencegahan di masa depan. Gunakan pengalaman sebagai pelajaran untuk menghindari konflik yang serupa di kemudian hari.

B. Manajemen Konflik dalam perspektif Demokrasi

Manajemen konflik dalam perspektif demokrasi adalah pendekatan yang melibatkan proses partisipatif, penghormatan terhadap kebebasan berpendapat, dan penyelesaian konflik melalui dialog dan negosiasi. Dalam demokrasi, terdapat pluralitas pendapat dan kepentingan yang beragam, sehingga konflik seringkali tak terhindarkan. Namun, tujuan manajemen konflik dalam konteks demokrasi adalah memastikan bahwa konflik tersebut diselesaikan secara damai dan membangun, tanpa menghilangkan hak-hak individu atau kelompok.

Berikut adalah beberapa prinsip dan pendekatan dalam manajemen konflik dalam perspektif demokrasi:

1. Keterlibatan partisipatif: Manajemen konflik dalam demokrasi melibatkan partisipasi aktif semua pihak yang terlibat dalam konflik. Ini termasuk mendengarkan pandangan dan kepentingan berbagai kelompok, memfasilitasi dialog, dan memperluas ruang bagi partisipasi publik dalam proses pengambilan keputusan.

2. Dialog dan negosiasi: Pendekatan demokratis menekankan pentingnya dialog dan negosiasi sebagai cara untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Ini melibatkan berbagi informasi, mendengarkan pandangan yang berbeda, dan mencari solusi yang mempertimbangkan kepentingan semua pihak yang terlibat.
3. Penghormatan terhadap kebebasan berpendapat: Demokrasi menghargai kebebasan berpendapat dan ekspresi. Dalam manajemen konflik, penting untuk memastikan bahwa semua pihak memiliki hak untuk menyampaikan pandangan mereka tanpa takut adanya represi atau hukuman.
4. Keterbukaan dan transparansi: Transparansi dalam proses pengambilan keputusan dan akses terhadap informasi yang relevan adalah elemen kunci dalam manajemen konflik dalam perspektif demokrasi. Ini membantu membangun kepercayaan dan memastikan bahwa keputusan yang diambil didasarkan pada fakta dan kepentingan umum.
5. Institusi demokratis yang kuat: Manajemen konflik yang efektif dalam demokrasi membutuhkan institusi-institusi yang kuat dan independen, seperti sistem peradilan yang adil, lembaga legislatif yang berfungsi baik, dan lembaga pemerintahan yang akuntabel. Institusi-institusi ini berperan dalam menegakkan hukum, menjaga keseimbangan kekuasaan, dan menyediakan mekanisme untuk menyelesaikan konflik.

Dalam demokrasi, manajemen konflik bukanlah tentang menghilangkan konflik sepenuhnya, tetapi tentang menavigasi konflik tersebut dengan cara yang mempromosikan pengambilan keputusan yang demokratis, mendorong partisipasi, dan membangun perdamaian serta keadilan.

C. Konflik dalam tubuh Perguruan Tinggi

Konflik dalam tubuh perguruan tinggi bisa berasal dari berbagai sumber dan memiliki dampak yang signifikan pada lingkungan akademik dan sosial. Beberapa jenis konflik yang sering terjadi dalam konteks perguruan tinggi meliputi:

1. Konflik Antar individu: Terjadi ketika ada perbedaan pandangan, kepentingan, atau masalah pribadi antara individu-individu di lingkungan perguruan tinggi. Ini bisa termasuk konflik antara mahasiswa, dosen, atau staf administrasi.
2. Konflik Akademik: Timbul dari perbedaan pendapat tentang kurikulum, metode pengajaran, atau kualitas pendidikan. Dosen, mahasiswa, atau bahkan pihak administrasi bisa terlibat dalam konflik semacam ini.
3. Konflik Kepemimpinan: Terjadi ketika ada perbedaan pendapat mengenai arah dan kebijakan perguruan tinggi antara pimpinan, dekan, atau rektor dengan fakultas, staf, atau mahasiswa.
4. Konflik Antar departemen atau Fakultas: Terkadang, perbedaan pendekatan atau sumber daya yang terbatas dapat memicu konflik antara

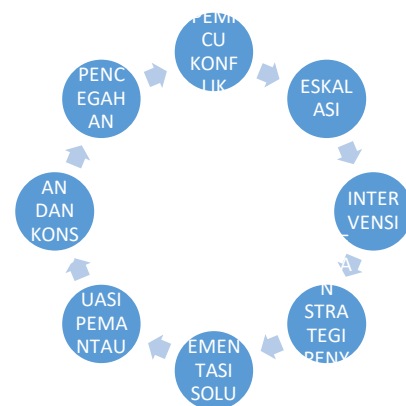
departemen atau fakultas yang berbeda dalam sebuah perguruan tinggi.

5. **Konflik Mengenai Sumber Daya:** Persaingan atas anggaran, ruang laboratorium, fasilitas olahraga, atau dana penelitian bisa menjadi sumber konflik antara berbagai kelompok di dalam perguruan tinggi.
6. **Konflik Budaya dan Nilai:** Perguruan tinggi sering kali memiliki populasi yang berasal dari beragam latar belakang budaya dan nilai. Perbedaan ini bisa menyebabkan konflik jika tidak dikelola dengan baik.
7. **Konflik Kepentingan:** Ketika kepentingan individu atau kelompok tertentu di dalam perguruan tinggi bertentangan dengan kepentingan umum atau etika akademik, konflik bisa timbul.
8. **Konflik Berkaitan dengan Kebijakan:** Pengenalan kebijakan baru atau perubahan dalam aturan bisa memicu perdebatan dan ketegangan di kalangan staf dan mahasiswa.
9. **Konflik Antar anggota Staf Administrasi:** Terjadi di antara staf administrasi dalam hal tanggung jawab, otoritas, atau prioritas tugas.
10. **Konflik Mahasiswa dan Administrasi:** Mahasiswa kadang-kadang memiliki pandangan atau tuntutan yang berbeda dengan administrasi terkait isu-isu seperti biaya kuliah, akomodasi, dan kebijakan lainnya.

Untuk mengatasi konflik dalam lingkungan perguruan tinggi, penting untuk menerapkan pendekatan yang terbuka, inklusif, dan berfokus pada solusi. Komunikasi yang baik,

dialog, dan pendekatan mediasi bisa membantu mengurangi dampak negatif konflik dan mencapai kesepakatan bersama. Selain itu, mengedepankan nilai-nilai seperti kerjasama, penghargaan terhadap perbedaan, dan etika akademik juga penting dalam mengelola konflik secara efektif.

D. Siklus Konflik dalam tubuh Perguruan Tinggi



Konflik dalam lingkungan perguruan tinggi dapat mengikuti pola siklus yang mirip dengan siklus konflik di dunia pendidikan pada umumnya, namun dengan kompleksitas dan konteks yang lebih tinggi. Berikut adalah beberapa tahapan umum dari siklus konflik dalam perguruan tinggi:

- a) **Pemicu Konflik:** Konflik di perguruan tinggi dapat dimulai dari berbagai pemicu, seperti perbedaan pendapat antara fakultas dan administrasi, masalah akademik atau kurikulum, masalah administratif, atau konflik antara mahasiswa.
- b) **Eskalasi:** Seperti dalam dunia pendidikan lainnya, konflik dapat mengalami eskalasi jika tidak ditangani secara efektif. Masalah yang awalnya

kecil dapat berkembang menjadi lebih kompleks dan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan kampus.

- c) **Intervensi:** Para pemangku kepentingan di perguruan tinggi, seperti fakultas, administrasi, mahasiswa, dan mungkin juga pihak eksternal, dapat mencoba melakukan intervensi. Diskusi, pertemuan, mediasi, atau panel penyelesaian konflik mungkin diadakan untuk mencari solusi.
- d) **Penentuan Strategi Penyelesaian:** Tahap ini melibatkan pemilihan strategi penyelesaian yang paling sesuai dengan konflik yang ada. Solusi dapat berupa perubahan kebijakan, reorganisasi, klarifikasi komunikasi, atau tindakan lain yang relevan.
- e) **Implementasi Solusi:** Solusi yang dipilih harus diimplementasikan dengan seksama. Ini mungkin melibatkan perubahan dalam kebijakan, struktur organisasi, atau tindakan konkrit lainnya yang sesuai dengan penyelesaian konflik.
- f) **Evaluasi dan Pemantauan:** Setelah solusi dijalankan, penting untuk mengevaluasi dan memantau efektivitasnya. Apakah masalah telah terselesaikan? Apakah semua pihak merasa puas dengan solusi tersebut? Jika perlu, penyesuaian lebih lanjut dapat dilakukan.
- g) **Pemulihan dan Rekonsiliasi:** Jika solusi berhasil, lingkungan kampus dapat pulih dari efek negatif konflik. Tindakan rekonsiliasi, seperti membangun kembali hubungan dan

memperbaiki atmosfer kampus, dapat dilakukan.

- h) **Pencegahan:** Untuk mencegah konflik serupa terjadi di masa depan, perguruan tinggi dapat mengambil langkah-langkah pencegahan. Ini bisa melibatkan peningkatan komunikasi antara berbagai pihak, pengembangan kebijakan yang lebih jelas, pelatihan keterampilan interpersonal, dan upaya lain untuk meminimalkan risiko konflik.

E. Analisa SWOT Konflik dalam Perguruan Tinggi

Strengths

(Kekuatan):

- Kehadiran sumber daya manusia yang berkualitas, seperti fakultas berpengalaman dan mahasiswa berpotensi.
- Adanya struktur organisasi yang mapan dan sistem yang teratur.
- Ketersediaan fasilitas dan teknologi yang mendukung proses pembelajaran

Weaknesses

(Kelemahan):

- Kurangnya komunikasi efektif antara berbagai pihak di perguruan tinggi, seperti antara fakultas, administrasi, dan mahasiswa.
- Kebijakan yang ambigu atau kurang jelas, mengakibatkan ketidakpastian.
- Kurangnya keterlibatan

<p>dan penelitian.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sejarah prestasi dan reputasi baik perguruan tinggi dalam beberapa bidang. 	<p>mahasiswa dalam pengambilan keputusan dan perencanaan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kurangnya dukungan dan pelatihan dalam penanganan konflik bagi anggota fakultas dan staf. 	<p>dalam penanganan konflik.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peluang untuk menciptakan mekanisme mediasi atau pengadilan internal untuk menyelesaikan konflik. • Kemungkinan untuk memperkuat hubungan dengan masyarakat dan industri melalui kemitraan. 	<p>dan menarik perhatian negatif dari media.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ketidaksiain kebijakan internal dengan peraturan eksternal atau regulasi pemerintah, yang dapat memperburuk konflik. • Ancaman penurunan kualitas pendidikan akibat fokus yang teralihkan dari tujuan inti perguruan tinggi akibat konflik yang berlarut-larut.
<p>Opportunities (Peluang):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peluang untuk meningkatkan kolaborasi antara fakultas dan mahasiswa dalam kebijakan dan pengambilan keputusan. • Potensi untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan interpersonal untuk membantu 	<p>Threats (Ancaman):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Potensi konflik yang lebih besar akibat perbedaan budaya, nilai-nilai, atau harapan antara berbagai kelompok di perguruan tinggi. • Ancaman reputasi buruk akibat konflik yang tidak ditangani dengan baik 		

III. KESIMPULAN

Konflik adalah fenomena yang tidak dapat dihindari dalam lingkungan kompleks seperti institusi pendidikan tinggi. Konflik dapat timbul dari berbagai pemicu, termasuk perbedaan pendapat, kebijakan yang kontroversial, dan masalah interpersonal. Namun, konflik juga bisa menjadi peluang untuk pertumbuhan dan perbaikan jika ditangani dengan bijak dan efektif.

Pentingnya penanganan konflik yang baik di perguruan tinggi mencerminkan beberapa poin:

Komunikasi: Komunikasi yang terbuka, jujur, dan efektif antara semua pihak di perguruan tinggi sangat penting untuk mencegah dan menyelesaikan konflik. Kekurangan komunikasi seringkali menjadi akar dari banyak konflik.

Penanganan Dini: Mendeteksi konflik pada tahap awal dan menanganinya sebelum eskalasi dapat mencegah konflik menjadi lebih kompleks dan sulit diatasi.

Keterlibatan Pihak-Pihak Terkait: Involvement aktif dari semua pihak yang terlibat dalam konflik, termasuk fakultas, mahasiswa, staf, dan administrasi, sangat penting untuk menemukan solusi yang memuaskan semua pihak.

Mediasi dan Pemecahan Masalah:

Penggunaan mediasi atau pendekatan pemecahan masalah dapat membantu memfasilitasi dialog konstruktif dan mencapai solusi yang saling menguntungkan.

Pengelolaan Budaya dan Nilai: Perguruan tinggi dengan beragam budaya dan nilai-nilai memiliki peluang untuk belajar dari konflik dan membangun lingkungan inklusif yang menerima perbedaan.

Pendidikan dan Pelatihan: Pelatihan dalam keterampilan interpersonal, komunikasi efektif, dan penanganan konflik dapat membantu anggota fakultas dan staf menghadapi situasi yang rumit dengan lebih baik.

Pencegahan: Upaya untuk mencegah konflik melalui perancangan kebijakan yang jelas, pengembangan struktur organisasi yang baik, dan pemberian ruang bagi partisipasi semua pihak dalam pengambilan keputusan.

Dalam menghadapi konflik di perguruan tinggi, penting untuk mengubah pandangan konflik dari sesuatu yang merugikan menjadi peluang untuk perbaikan. Dengan pendekatan yang terarah pada solusi dan komitmen untuk menciptakan lingkungan yang mendukung, konflik dalam perguruan tinggi dapat dikelola dengan baik dan menjadi katalisator untuk pertumbuhan dan perubahan positif.

DAFTAR PUSTAKA

Thomas, Kenneth W.; Kilmann, Ralph H. Comparison of Four Instruments Measuring Conflict Behavior. *Psychological Reports*. 42 (3_suppl): 1139-1145. DOI :10.2466/pro.1978.42.3c. 1139 :ISSN 0033-2941. S2CID 144733354;1978.

Kilmann, Ralph H. Kilmann Diagnostics. "Take the TKI Assessment Tool from Its Co-Author | Improve Your Skills" Retrieved 2021.

Kenneth W. Thomas & Ralph H. Kilmann, Conflict Mode Instrument: XICOM Incorporated: 33rd Printing ;1991

Rahim, Afzalur M. Managing Conflics in Organizations. Greenwood Publising Group; 2001.

Kazan, M. K. Culture and conflict management: A theoretical framework. *International Journal of Conflict Management*; 1997.

Wirawan. Konflik dan Manajemen konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Salemba Empat, Jakarta; 2010