

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Konflik merupakan suatu permasalahan yang dialami di kehidupan keseharian baik individu ataupun kelompok. Permasalahan yang biasa muncul bukan dibuat dengan kesengajaan akan tetapi timbul dengan adanya respon negative dari pihak yang memiliki pemahaman yang berbeda. Dalam setiap konflik pasti akan timbul suatu pertentangan dari pihak yang tidak sepaham. Pihak yang tidak sepaham bisa melakukan pertentangan dalam bentuk ide ataupun fisik. Konflik dapat muncul di kehidupan siapa saja termasuk juga mahasiswa karena manusia termasuk makhluk sosial yang sering dihadapkan dengan konflik. Konflik tidak memandang siapa dan dimana, konflik bisa terjadi saat berada dirumah, ditempat kerja dan di lembaga pendidikan. Maka konflik lazim terjadi dan susah untuk terlepas dari kehidupan manusia. Menurut Setiadi “Terjadinya konflik dapat diatasi dengan baik namun ada juga yang tidak dapat diselesaikan dengan baik sehingga menimbulkan kekerasan.”¹

Konflik dapat menimbulkan persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, kontroversi, perkelahian, dan frustasi jika tidak dapat diselesaikan.² Selaras dengan pendapat Hardjana, Konflik adalah

¹ Elly M. Setiadi dan Usman Kolip. *Pengantar Sosiologi Pemahaman Fakta dan Gejala Permasalahan Sosial: teori, aplikasi dan pemecahannya*. (Jakarta, Predamedia Group. 2011) 347

² Malayu S.P Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2009)199.

terjadinya pertentangan, perselisihan antara yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya dan organisasi.³ Terlebih lagi dalam lingkup organisasi yang mana didalamnya terdapat perbedaan karakteristik, kualitas kerja dan latar belakang budaya yang menimbulkan terjadinya konflik.⁴ Jika konflik terjadi dalam sebuah organisasi maka berdampak pada terhambatnya komunikasi antara anggota organisasi tersebut. Komunikasi memiliki peran yang penting dalam organisasi. Karena dengan adanya komunikasi akan membantu terjalinnya keharmonisan antara anggota. Dalam mencapai tujuan organisasi juga membutuhkan yang namanya saling berkomunikasi baik antar anggota organisasi. Maka tanpa adanya komunikasi dalam organisasi tidak menutup kemungkinan untuk bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi tersebut.

Untuk memulai setiap kegiatan pastinya dibutuhkan konsep manajemen yang baik agar kegiatan tersebut dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Dalam manajemen terdapat beberapa langkah kunci yang dapat diterapkan yakni POAC (*planning, organizing, actuating* dan *controlling*). Konsep manajemen inilah yang dapat dilakukan oleh seseorang ataupun kelompok yang mengalami terjadinya konflik. Dengan terjadi konflik maka untuk menyelesaikan dan menemukan solusi butuh yang namanya pengelolaan konflik yang baik dan benar.

³ Dewie Tri Wijayati, "Model konseptual manajemen konflik dalam organisasi", *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 1 Nomor 2 (2009) 148, <https://doi.org/10.26740/bisma.v1n2.p148-157>.

⁴ Nur Agus Salim, Ja'far Haruna dan Sakara, "Analisis Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Efektivitas Pengelolaan SD di Kab Kartagara", *Jurnal Pendas Mahakam* Vol. 2 (3), (November, 2017) 250.

Adapun pendekatan tentang manajemen konflik yang dapat menyelesaikan sebuah permasalahan atau sebuah konflik yang terjadi adalah sebagai berikut:⁵

1. *Integrating*

Adalah pendekatan dengan cara saling menukar informasi atau saling memberikan informasi serta memiliki sebuah keinginan untuk mengamati sebuah perbedaan dan mencari solusi untuk bagaimana menyelesaikan masalah tersebut dengan diterima semua pihak yang bersangkutan. Namun cara ini perlu diketahui membutuhkan waktu yang cukup lama.

2. *Obliging*

Pendekatan ini merupakan pendekatan yang membantu dan tidak meremehkan kemampuan orang lain. Ikut berpartisipasi dalam menjalankan dalam penyelesaian sebuah konflik dan pendekatan ini membantu menyempitkan sebuah persoalan perbedaan pendapat atau kesenjangan berkomunikasi dikarenakan sebuah status atau jabatan.

3. *Dominating*

Pendekatan ini lebih mementingkan otoritas diri untuk menekankan keputusan yang jelas pendekatan ini tidak menggunakan sebuah negosiasi dan pendekatan ini digunakan ketika sangat mendesak yang harus segera diselesaikan atau ditangani.

4. *Avoiding*

Pendekatan ini adalah pendekatan dengan cara menghindar, pendekatan ini dilakukan ketika melihat sebuah konflik yang tidak terlalu besar dan

⁵ Basori, "Resolusi Manajemen Konflik (Kajian manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Islam)", UIN Imam Bonjol, 342-343.

menganggap ketika konflik ini di atasi malah akan semakin besar konflik tersebut.

5. *Comproming*

Pendekatan ini dilakukan ketika konflik yang cukup memerlukan perhatian yang cukup dan keduanya tidak bisa dihindari makadaripada itu perlu yang namanya kompromi atau negosiasi sehingga dengan pendekatan ini bisa menemukan solusi yang tidak berkepanjangan dan bisa diterima oleh semua kalangan atau semua pihak yang bersangkutan.

6. *Colaborasi atau colaborating*

Pendekatan ini adalah gaya pendekatan dengan cara negosiasi atau saling memahani dengan konflik kedua belah pihak. Inovasi dan kreativitas juga sangat diperlukan sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak.

7. Mengakomodasi atau *accomodating*

Pendekatan ini adalah pendekatan yang lebih mengutamakan kepentingan menyelesaikan konflik tersebut dari pada dirinya sendiri.

Sebagai mahasiswa yang menuntut ilmu di perguruan tinggi sebagian besar tergabung dalam organisasi baik organisasi intra maupun ekstra agar bisa mengasah kemampuan yang dimiliki serta memiliki banyak relasi. Organisasi merupakan wadah bagi mahasiswa untuk menyalurkan dan mengembangkan bakat yang dimiliki. Anggota yang terkumpul dalam suatu organisasi mendapatkan tugas dan tanggung jawab yang berbeda, tampak dalam susunan anggota organisasi, agar mereka memiliki kejelasan tentang kegiatan yang akan dilakukan. Dalam suatu organisasi yang mana tempat berkumpulnya manusia tak lepas juga dengan yang namanya konflik, karena didalam organisasi tersebut

beranggotakan mahasiswa yang memiliki karakter yang berbeda. Pentingnya organisasi yakni sebagai alat administrasi dan manajemen untuk melaksanakan semua kebijakan yang telah dibuat. Menurut Budio “Organisasi juga dipandang sebagai alat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan struktur permanen tanpa menutup terjadinya reorganisasi jika hal tersebut dipandang baik demi mempercepat laju pencapaian maupun dalam usaha peningkatan efisien, efektivitas dan produktivitas kerja.”⁶

Pada umumnya organisasi memang tidak pernah terlepas dari suatu permasalahan, sama halnya dengan konflik organisasi yang ada diperguruan tinggi yakni seperti konflik yang baru-baru ini terjadi di perguruan tinggi IAIN Madura. Banyaknya organisasi di dalam sebuah lembaga pendidikan maka akan semakin sering terjadi konflik. Organisasi yang ada di IAIN Madura disini terkumpul menjadi satu yakni ORMAWA (Organisasi Mahasiswa) yang didalamnya terbagi kembali menjadi organisasi UKM dan UKK.

Kampus IAIN Madura merupakan satu-satunya kampus negeri yang ada di kabupaten pamekasan yang banyak diminati oleh banyak kalangan pemuda yang ingin berproses atau mencari ilmu dalam bangku perkuliahan. Karena di kampus IAIN Madura biaya semester tidak terlalu mahal sehingga hal tersebut juga menjadi salah satu alasan kenapa kampus IAIN Madura banyak diminati oleh banyak kalangan kaum pemuda yang ingin berproses di bangku perkuliahan selain dari pada itu di kampus IAIN Madura juga terdapat beberapa fakultas yaitu fakultas Ehis, Syariah, Ushuluddin dan juga Tarbiyah

⁶ Sesra Budio, *Konsep Dasar Organisasi*, Vol.1 Nomor 2 (Juli,2018) <https://jurnal.stai-yaptip.ac.id/index.php/menata/article/view/69>

dan juga beberapa prodi yang cukup berpotensi entah dari segi hukum agama, bisnis ataupun bidang pendidikan.

Fakultas Tarbiyah merupakan fakultas yang memiliki 11 prodi. Yang terdiri dari bermacam-macam prodi dalam segi ilmu pendidikan. Dengan banyaknya prodi maka banyak pula mahasiswa yang ada didalamnya. Banyaknya sekelompok mahasiswa tidak terlepas akan yang namanya problematika atau permasalahan. Sama halnya yang ditemukan dan terjadi konflik pada pemilihan ketua dan wakil ketua di jajaran Fakultas Tarbiyah.

“Awal mula terjadi konflik dikarenakan kongres di Fakultas Tarbiyah tidak berjalan sesuai dengan kesepakatannya. Akhirnya mereka berjalan diatas keputusan sendiri, dari kesepakatan tersebut muncul konflik. Yang awalnya ingin menghindari konflik dari kesepakatan tersebut terjadi konflik. Dan akhirnya merambat pada pelaksanaan pemilwa”⁷

Berdasarkan yang disampaikan wakil dekan 3 Fakultas Tarbiyah bidang kemahasiswaan yang mengatasi segala keluhan kesah mahasiswa khususnya di Fakultas Tarbiyah. Konflik tersebut terjadi dikarenakan ada ketidak sesuaian antara kesepakatan awal dengan realita yang terjadi sehingga mereka yang memiliki kepentingan masing- masing berjalan tidak sesuai dengan aturan yang ada sehingga perjalanan kongres berjalan dengan kehendak mereka sendiri. Oleh sebab itu maka terjadilah sebuah perolehan sebagian orang yang yang memiliki kepentingan sehingga pelaksanaan pemilwa di Fakultas Tarbiyah dari awal sampai akhir itu tidak terlepas dari sebuah konflik.

⁷ Zainul Hasan, Selaku Wakil Dekan 3 pada masanya , Hasil Wawancara Langsung, 28 April 2022

Konflik tersebut tidak berhenti dengan konflik itu saja melainkan ada berbagai macam konflik yang terjadi yaitu konflik yang ke dua adalah KPU fakultas yang dianggap tidak sah karena ketua KPU mengundurkan diri dari tanggung jawabnya tanpa memberikan surat mandat kepada wakil ketua KPU tetapi masih tetap dilaksanakan karena tidak ada kejelasan dari ketua yang tiba-tiba memundurkan diri sehingga pemilihan pertama itu dianggap tidak memenuhi syarat atau dianggap tidak resmi oleh pimpinan.

Selain itu juga digugat oleh kubu mahasiswa lainnya dengan meminta pemilu di Fakultas Tarbiyah harus diselenggarakan kembali. maka pemilihan ketua dan wakil ketua Fakultas Tarbiyah itu diulang kembali baik di jajaran HMPS maupun di jajaran Sema dan Dema Fakultas Tarbiyah alasannya karena untuk meminimalisir konflik yang akan terjadi. Meskipun pemilihan ketua dan wakil ketua itu dilaksanakan kembali juga terdapat permasalahan yaitu terletak di sema fakultas.

Permasalahan yang ketiga yaitu terkait indikasi dari salah satu anggota KPU yang tidak independen dan itu sudah menyalahkan aturan terkait tugas dan fungsi KPU sebagai penyelenggara pemilihan ketua dan wakil ketua di jajaran Fakultas Tarbiyah. Permasalahan yang keempat yaitu salah satu anggota sema merupakan bagian dari anggota KPU sehingga dianggap menyalahkan aturan yang seharusnya KPU tidak boleh mendaftarkan sebagai anggota sema ternyata mendaftarkan diri hal tersebut yang memancing persoalan yang cukup besar sehingga harus melibatkan pimpinan fakultas dan juga pimpinan institut sehingga oleh sekelompok mahasiswa melakukan pemberontakan dan juga melakukan audiensi kepada pimpinan untuk meminta sebuah keadilan dan

sikap tegas oleh pimpinan dalam menyikapi persoalan tersebut dengan bijak tanpa di intervensi oleh sekelompok atau orang lain.

Konflik tersebut merupakan konflik yang bisa dikategorikan sebagai konflik besar di jajaran kampus sehingga harus disertakan manajemen konflik yang baik dan benar agar konflik tersebut tidak semakin besar. Manajemen konflik yang dilakukan dalam mengatasi permasalahan ini adalah pimpinan fakultas atau dekan fakultas, wadek 3 selaku kemahasiswaan dan juga rektor selaku pemangku kebijakan memanggil untuk musyawarah tetapi dalam permusyawaratan tersebut tetap tidak menemukan solusi maka jalan terakhir yang di ambil oleh pimpinan ialah melakukan persidangan dengan syarat siapa yang membawa bukti lebih kuat dan sesuai dengan SOP yang sudah ditentukan maka dialah yang akan memenangkan sidang dan otomatis masalah atau konflik tersebut sudah dianggap selesai.

Beberapa orang mungkin mengira bahwa konflik tak layak untuk diteliti karena sifat dari konflik sendiri terjadi begitu saja tanpa adanya unsur kesengajaan. Namun disini peneliti tidak menjadikan konflik tersebut sebagai bahan penelitian tetapi dari terjadinya konflik maka seharusnya ada pengelolaan konflik yang baik agar konflik dapat diatasi dan diharapkan tidak menjadi konflik yang berkelanjutan. Dan tak banyak orang memberanikan dirinya untuk meneliti bagaimana manajemen konflik yang digunakan dalam mengatasi konflik yang dihadapi.

IAIN Madura menjadi lokasi penelitian yang saya ambil karena hal utamanya tempat saya menuntut ilmu. Di tempat saya menuntut ilmu ini ditemukan suatu permasalahan yang menarik untuk ditinjau lebih jauh

mengenai bagaimana pengelolaan manajemen konflik untuk mengatasi konflik yang terjadi antar kelompok yang ada di organisasi mahasiswa Fakultas Tarbiyah IAIN Madura. Dari fenomena yang diuraikan diatas peneliti merasa tergugah untuk melakukan pengkajian lebih jauh terkait konflik organisasi mahasiswa Fakultas Tarbiyah di IAIN Madura dan bagaimana manajemen konflik yang baik dan benar sehingga tidak terjadi sesuatu hal yang menimbulkan suatu permasalahan yang berkelanjutan.

B. Fokus Penelitian

Sesuai dengan pembahasan latar belakang permasalahan diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini yakni:

1. Bagaimana manajemen konflik organisasi mahasiswa Fakultas Tarbiyah di IAIN Madura ?
2. Bagaimana gambaran hasil dari penerapan manajemen konflik terhadap konflik organisasi mahasiswa Fakultas Tarbiyah di IAIN Madura ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana manajemen konflik organisasi mahasiswa Fakultas Tarbiyah di IAIN Madura.
2. Untuk mengetahui bagaimana gambaran hasil dari penerapan manajemen konflik terhadap konflik organisasi mahasiswa Fakultas Tarbiyah di IAIN Madura.

D. Manfaat Penelitian

1. Dari aspek teoritis.
 - a. Sebagai sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen konflik

b. Sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya dalam topik yang relevan.

2. Dari aspek praktis

a. Manfaat bagi dekan Fakultas Tarbiyah, dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa menambahkan wawasan lebih dalam pengelolaan manajemen konflik di perguruan tinggi. Serta sebagai dasar untuk menciptakan hubungan baik antara dosen dan mahasiswa.

b. Manfaat bagi mahasiswa, untuk menjadikan mahasiswa memiliki perubahan tingkah laku yang lebih baik serta dapat menyelesaikan konflik dengan baik.

c. Manfaat bagi perguruan tinggi, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi Dosen dan dampak positif dan negatifnya dari manajemen konflik terhadap terjadinya konflik.

E. Definisi Istilah

Terdapat beberapa istilah yang perlu dijelaskan agar terdapat kesamaan penafsiran dan menghindari kekaburan makna atau untuk menghindari kekurang jelasan kata kunci yang terdapat dalam judul proposal skripsi ini. Sehingga dapat pemahaman yang sama antara pembaca dan peneliti. Peneliti memberi batasan istilah sebagai berikut:

- 1) Manajemen Konflik adalah tahapan dalam mengelola suatu permasalahan atau konflik yang sedang terjadi.
- 2) Organisasi Mahasiswa adalah perkumpulan mahasiswa yang telah mendapatkan pengakuan yang sah dan berkegiatan untuk mencapai tujuan.

Dalam hal ini terdapat Organisasi Mahasiswa di kampus yang tergabung menjadi ORMAWA.

Jadi yang dimaksud dari judul diatas adalah tahapan-tahapan yang dilakukan oleh pimpinan fakultas dalam mengatasi atau mencari jalan keluar atas konflik yang terjadi di organisasi kemahasiswaan tingkat Fakultas Tarbiyah di IAIN Madura.

F. Kajian Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelusuran oleh peneliti, ada beberapa karya tulis atau penelitian tentang manajemen konflik, namun yang penulis temukan di antaranya sebagai berikut :

- a. Skripsi yang ditulis oleh Ulfah Fauziyyah salah satu mahasiswi Universitas Muhammadiyah Surakarta pada tahun 2018 dengan judul “Manajemen Konflik Pada Mahasiswa Aktivis Organisasi Keteateran”. Dalam penelitiannya mendeskripsikan manajemen konflik pada mahasiswa aktivis organisasi keteateran. Metode yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian adalah ditemukan beberapa konflik yang sering terjadi dikalangan mahasiswa yakni konflik dengan pimpinan produksi dan sutradara serta konflik sesama anggota kelompok.⁸ Dari pembahasan tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang saya teliti yaitu sama-sama menjelaskan tentang bagaimana konflik dan manajemen konflik yang berada di perguruan tinggi yaitu konflik didalam organisasi mahasiswa yangmana penelitian ini membahas konflik yang terjadi dalam organisasi keteateran . Namun dibalik itu juga

⁸ Ulfah Fauziyyah, “Manajemen Konflik Pada Mahasiswa Aktivis Organisasi Keteateran”, *Skripsi Jurusan Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta* (2018).

ada perbedaannya yaitu terletak di lokasi penelitiannya yakni penelitian tersebut terletak di waktu pelaksanaannya dan tempat yaitu di Universitas Muhammadiyah Surakarta pada tahun 2018 dan terletak pada organisasinya sedangkan penelitian yang saya teliti yaitu di IAIN Madura pada tahun 2022 dan organisasi yang saya teliti adalah organisasi di Fakultas Tarbiyah.

- b. Jurnal yang ditulis oleh Maragustam salah satu mahasiswa UIN Sunan Kalijaga pada tahun 2017 dengan judul “Manajemen Konflik Kemahasiswaan di UIN Sunan Kalijaga”. Dalam penelitiannya memfokuskan pada bagaimana manajemen konflik kemahasiswaan dalam kasus pemilu dan bagaimana sumber konflik dalam pemilu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini kualitatif. Hasil penelitian adalah menguraikan bahwa manajemen konflik yang diterapkan dengan jalan kompromi, jalan integrative diakhiri dengan pengurangan konflik melalui pendinginan suasana.⁹ Berdasarkan penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang sedang saya lakukan yakni sama membahas bagaimana manajemen konflik yang digunakan untuk penyelesaian konflik. Perbedaannya dengan penelitian saya yakni lokasi penelitian yang berbeda dan fokus penelitiannya bagaimana manajemen konflik dan sumber konflik dalam pemilu di Universitas Muhammadiyah Surakarta sedangkan penelitian saya membahas bagaimana manajemen konflik dan dampak manajemen konflik organisasi mahasiswa Fakultas Tarbiyah di IAIN Madura.

⁹ Maragustam, “Manajemen Konflik Kemahasiswaan di UIN Sunan Kalijaga” *Jurnal Studi Islam* Vol. 2 no 1 (2017).

c. Skripsi yang ditulis oleh Dila Rahmawati salah satu mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta dengan judul “Gaya Manajemen Konflik Mahasiswa Aktivistis Organisasi Himpunan Mahasiswa Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta”. Dalam penelitiannya memfokuskan pada apa saja konflik yang ada dalam organisasi HMA PPB FIP UNY, gaya manajemen konflik yang diterapkan oleh pengurus dan dampak pemilihan gaya manajemen konflik terhadap hubungan antar pengurus. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut yakni kualitatif deskriptif. Dengan hasil penelitian yang pertama konflik yang ditemukan dari dalam adalah pengurus belum mampu memprioritaskan himpunan dari kegiatan organisasi ekstra lainnya, sedangkan konflik dari luar organisasi yakni tekanan dan intervensi dari dosen pendamping, kedua gaya manajemen konflik yang digunakan akan kolaborasi dan kompromi, ketiga dampak dari gaya manajemen tidak ada klik antara pengurus, komunikasi dengan pengurus yang semakin baik dan meminimalkan ketidak harmonisan antar pengurus.¹⁰

Berdasarkan penelitian tersebut ada persamaan dan ada pula perbedaannya yaitu perbedaannya terletak pada tempat dan konteks penelitiannya yaitu penelitian diatas terjadi di Universitas Negeri Yogyakarta dan hasil penelitiannya itu tentang pengurus belum mampu memprioritaskan himpunan dari kegiatan organisasi ekstra dan juga konflik yang di internal itu adalah tekanan dan intervensi dari dosen pendamping sedangkan penelitian yang saya teliti adalah bertepatan di kampus IAIN Madura dan

¹⁰ Dila Rahmawati, “Gaya Manajemen Konflik Mahasiswa Aktivistis Organisasi Himpunan Mahasiswa Psikologi Pendidikan dan Bimbingan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta”. *Skripsi Jurusan Bimbingan Konseling Universitas Negeri Yogyakarta* (2017).

permasalahannya adalah konflik yang terjadi dalam pemilihan ketua dan wakil ketua di Fakultas Tarbiyah. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas tentang konflik yang terjadi di organisasi di perguruan tinggi.

- d. Skripsi yang ditulis oleh Wahyu Putra Ardiansyah salah satu mahasiswa IAIN Madura dengan judul “Peran Kepala sekolah dalam mengelola konflik dan mengoptimalkan organisasi pendidikan di SMP Negeri 7 Pamekasan”. Dalam penelitiannya memfokuskan pada yang pertama apa saja konflik yang terjadi, kedua tentang peran kepala sekolah dalam mengelola konflik dan mengoptimalkan organisasi pendidikan, yang ketiga faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam mengelola konflik dan mengoptimalkan organisasi pendidikan di SMP Negeri 7 Pamekasan. Dengan hasil penelitian adalah pertama, Konflik yang terjadi di SMP Negeri 7 Pamekasan yaitu, perbedaan pendapat, argument atau pemikiran antar personil (*inter personal*); kurangnya kedisiplinan dan ketertiban dalam melaksanakan aturan; kurangnya keterbukaan dalam setiap pelaksanaan kerjanya. Kedua, Kepala sekolah berperan sebagai pemecah masalah; penerapan *Full Open Management*; sebagai Innovator dan Motivator; sebagai *Controller* dalam penerapan *Teamwork*. Ketiga, Faktor yang mendukung yaitu adanya kekompakan dan kebersamaan; pemahaman visi, misi; kerja sama tim (*Teamwork*); dan adanya sikap

toleransi. Sedangkan faktor yang menghambat yaitu rendahnya kompetensi yang dimiliki; kurangnya komitmen dalam disiplin kerja.¹¹

Berdasarkan penelitian tersebut ada persamaan dan ada pula perbedaannya yaitu perbedaannya terletak pada tempat dan konteks penelitiannya, penelitian diatas terjadi di SMP Negeri 7 Pamekasan dan hasil penelitian diatas penelitannya itu tentang perbedaan pendapat, argument atau pemikiran antar personil (*inter personal*); kurangnya kedisiplinan dan ketertiban dalam melaksanakan aturan; kurangnya keterbukaan dalam setiap pelaksanaan kinerjanya. sedangkan penelitian yang saya teliti adalah bertepatan di kampus IAIN Madura dan konteks penelitian yang saya teliti adalah permasalahannya adalah konflik yang terjadi dalam pemilihan ketua dan wakil ketua di Fakultas Tarbiyah. Sedangkan persamaanya adalah sama-sama membahas tentang konflik yang terjadi di organisasi.

¹¹ Wahyu Putra Ardyansyah, "Peran Kepala sekolah dalam mengelola konflik dan mengoptimalkan organisasi pendidikan di SMP Negeri 7 Pamekasan", *Skripsi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam IAIN Madura* (2021)