

**PERAN POLITIK, KEKUASAAN, DAN MANAJEMEN KONFLIK DALAM
MANAJEMEN PENDIDIKAN**

Nazli Ahkami¹, Siti Maesaroh², Hasyim Asy'ari³

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta^{1,2,3}

e-mail : nazliahkami140@gmail.com¹, maesaroh9805@gmail.com²,
hasyim.asyari@uinjkt.ac.id³

ABSTRAK

Manajemen pendidikan tidak dapat dilepaskan dari pengaruh politik, kekuasaan, dan manajemen konflik yang terjadi dalam proses pengambilan keputusan. Politik dalam manajemen pendidikan mencakup pengambilan keputusan yang melibatkan kepentingan berbagai pihak, termasuk pemerintah, pimpinan sekolah, dan badan pendidikan, untuk menentukan alokasi sumber daya, pengembangan kurikulum, serta regulasi. Sementara itu, kekuasaan mengacu pada kemampuan individu atau kelompok untuk memengaruhi atau mengontrol keputusan yang diambil demi mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan menggunakan pendekatan studi literature review. Data diperoleh dari sumber-sumber sekunder, seperti jurnal, buku, artikel, dan publikasi lain yang relevan. Langkah-langkah penelitian meliputi pencarian literatur menggunakan kata kunci spesifik, seleksi sumber berdasarkan relevansi dan kualitas, analisis kritis terhadap isi literatur, serta penyusunan sintesis untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan kesenjangan dalam penelitian terdahulu. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa dengan adanya peran politik, kekuasaan, dan manajemen konflik yang terjadi dalam proses pengambilan keputusan, dapat mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara optimal.

Kata Kunci: *Politik, Kekuasaan, Manajemen Konflik*

ABSTRACT

Educational management cannot be separated from the influence of politics, power, and conflict management that occurs in the decision-making process. Politics in educational management includes decision-making that involves the interests of various parties, including the government, school leaders, and educational institutions, to determine resource allocation, curriculum development, and regulations. Meanwhile, power refers to the ability of individuals or groups to influence or control decisions taken in order to achieve organizational goals. This study uses a descriptive qualitative method using a literature review study approach. Data was obtained from secondary sources, such as journals, books, articles, and other relevant publications. Research steps include literature searches using specific keywords, selecting sources based on relevance and quality, critical analysis of literature content, and compiling a synthesis to identify patterns, relationships, and assessments in previous research. The results of this study reveal that with the role of politics, power, and conflict management that occurs in the decision-making process, it can support the achievement of educational goals optimally.

Keywords: *Politics, Power, Conflict Management*

PENDAHULUAN

Manajemen pendidikan merupakan proses kompleks yang melibatkan pengelolaan sumber daya, kebijakan, dan pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam praktiknya, dinamika politik, kekuasaan, dan konflik sering kali muncul dan memengaruhi pengelolaan lembaga pendidikan. Politik dan kekuasaan memainkan peran penting dalam menentukan arah kebijakan, alokasi sumber daya, dan regulasi, sementara konflik dapat muncul

akibat perbedaan kepentingan di antara individu atau kelompok dalam organisasi pendidikan. Namun, tidak semua lembaga pendidikan mampu mengelola dinamika ini secara optimal. Konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat menghambat kinerja organisasi, dan penggunaan kekuasaan yang tidak etis dapat menimbulkan ketidakadilan serta ketidakpuasan. Di sisi lain, potensi positif dari politik, kekuasaan, dan konflik yang dikelola dengan bijaksana dapat menjadi katalisator untuk perubahan dan peningkatan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menggali lebih dalam bagaimana politik, kekuasaan, dan konflik memengaruhi manajemen pendidikan, serta menemukan strategi yang efektif untuk mengelola dinamika tersebut. Dengan pemahaman yang lebih baik, diharapkan manajemen pendidikan dapat menjadi lebih adil, efektif, dan kondusif bagi semua pihak yang terlibat.

Secara definisi, manajemen merupakan suatu proses pemetaan dan pengaturan sumber daya untuk memperoleh hasil optimal, atau bisa juga dikatakan bahwa manajemen adalah unit yang spesifik dan membedakan adanya organisasi. Maksudnya dalam suatu organisasi pasti terdapat kebijakan berbeda-beda yang sudah diformalkan, pimpinan yang memiliki aturan tersendiri, serta dalam proses mengatur pun berbeda namun akan tetap sama dalam proses pengambilan keputusan tersebut yaitu dengan cara yang bijak.

Politik dan kekuasaan dalam manajemen pendidikan merujuk pada bagaimana keputusan dan kebijakan dalam lembaga pendidikan dipengaruhi oleh berbagai kepentingan dan pemain yang memiliki pengaruh. Dalam konteks pendidikan, politik melibatkan proses pengambilan keputusan yang memengaruhi alokasi sumber daya, kurikulum, regulasi, dan bagaimana lembaga pendidikan dikelola (Darim, 2020). Sementara itu, kekuasaan dalam manajemen pendidikan berkaitan dengan kemampuan individu atau kelompok tertentu (seperti pemerintah, pimpinan sekolah, atau badan pendidikan) untuk memengaruhi atau mengendalikan keputusan serta tindakan yang diambil dalam lingkungan pendidikan (Solichin, 2020). Ini mencakup bagaimana otoritas digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan, memastikan kepatuhan pada kebijakan, dan menjaga struktur organisasi agar tetap berfungsi secara efektif. Peran utama politik dan kekuasaan dalam manajemen pendidikan adalah pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga karena pemimpin sering kali menjadi sarana untuk mencapai tujuan sosial, ekonomi, dan politik yang lebih luas dari strategi mempengaruhi yang dibuat dan diambil (Prasojo, 2009). Tujuan adanya kebijakan dan politik adalah untuk menetapkan arah agar tujuan kebijakan dalam manajemen pendidikan ini dapat teralisasi (Solichin, 2020) dalam bentuk implementasi dan proses berkelanjutan yang dilalui di antaranya yaitu strategi dan pendekatan tertentu yang harus ditempuh, serta beberapa kelengkapan dan kecukupan yang harus dipenuhi. Hal ini tidak lain demi mewujudkan keberhasilan dalam mengimplementasikan kebijakan seorang pemimpin.

Dalam sebuah kebijakan, konflik sering kali muncul di antara unit-unit yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menangani, mengatasi, dan menyelesaikan konflik tersebut secara efektif dan konstruktif, baik dalam organisasi maupun situasi tertentu. Konflik dapat terjadi di berbagai lingkungan, seperti tempat kerja, keluarga, kelompok sosial, dan institusi pendidikan. Manajemen konflik bertujuan untuk mengurangi dampak negatif dari konflik dan meningkatkan peluang tercapainya solusi yang saling menguntungkan. Hal ini menjadi dasar pentingnya penelitian ini, yang bertujuan meningkatkan efektivitas manajemen pendidikan dengan memahami bagaimana politik, kekuasaan, dan konflik memengaruhi pengelolaan lembaga pendidikan. Penelitian ini juga bertujuan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, mengingat politik dan kekuasaan sering kali memainkan peran penting dalam proses tersebut. Dengan penelitian ini, diharapkan dapat diidentifikasi berbagai cara untuk mengelola konflik secara konstruktif, serta memberikan wawasan tentang bagaimana pemimpin pendidikan dapat memanfaatkan kekuasaan mereka

secara etis dan strategis untuk mendorong perubahan positif. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan menggali dinamika hubungan antarindividu dan kelompok dalam organisasi pendidikan. Hasil penelitian ini tidak hanya relevan bagi akademisi dan praktisi pendidikan, tetapi juga bagi pemimpin dan pengambil kebijakan yang ingin menciptakan manajemen pendidikan yang lebih baik, adil, dan efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada periode November hingga Desember 2024 dengan menggunakan metode pendekatan studi literature review dengan jenis penelitian kualitatif deskriptif untuk menganalisis hubungan antara politik, kekuasaan, dan manajemen konflik dalam konteks pendidikan. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengidentifikasi, menganalisis, dan menyintesis temuan dari berbagai penelitian terdahulu yang relevan, sehingga dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang topik yang dikaji. Data dalam penelitian ini diperoleh dari sumber-sumber sekunder, seperti jurnal, buku, artikel, dan publikasi lain yang relevan. Langkah-langkah penelitian meliputi pencarian literatur menggunakan kata kunci spesifik, seleksi sumber berdasarkan relevansi dan kualitas, analisis kritis terhadap isi literatur, serta penyusunan sintesis untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan kesenjangan dalam penelitian terdahulu sehingga di akhir proses didapatkan 15 artikel yang akan dikaji. Dengan pendekatan ini, penelitian bertujuan memberikan kontribusi teoretis dan praktis yang mendalam terhadap kajian peran politik, kekuasaan, dan manajemen konflik dalam manajemen pendidikan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Literature Review

No.	Nama, Judul	Tahun	Metode	Hasil Penelitian
1.	Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik (Siregar, F. A., & Usriyah, L)	2021	Penelitian dengan metode kepustakaan (<i>library research</i>)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berperan penting sebagai langkah preventif dan represif dalam mengelola konflik organisasi. Sebagai langkah preventif, komunikasi mencegah misskomunikasi melalui strategi komunikasi yang tepat. Sebagai langkah represif, komunikasi menjadi alat utama dalam menyelesaikan konflik dengan strategi seperti menghindar, akomodasi, kompetisi, kompromi, negosiasi, atau kolaborasi. Selain itu, komunikasi juga berfungsi sebagai sarana informatif, regulatif, persuasif, dan integratif dalam pengelolaan konflik.
2.	Manajemen Konflik Di Lembaga Pendidikan	2023	Penelitian dengan kajian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik bagian tak

(Asil, I., Lutfiani, R., Amalia, F., & Syarifudin, H)		pustaka atau <i>Library Research</i>	terpisahkan dari kehidupan manusia dan dapat menjadi sarana perkembangan jika dikelola dengan baik. Manajemen konflik bertujuan mengubah dampak negatif menjadi positif, baik bagi individu maupun lembaga pendidikan. Dalam lembaga pendidikan Islam seperti madrasah, konflik sering muncul akibat kelemahan manajemen, gaya kepemimpinan tradisional, dan ketidakpuasan terhadap efektivitas pimpinan. Semua faktor ini memengaruhi kinerja dan keberlangsungan kegiatan pendidikan.
3.	Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam (Anita, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H.)	2022 Penelitian kualitatif dengan metode studi kepustakaan dan deskriptif	Penelitian ini menemukan bahwa konflik adalah bagian alami dari organisasi, termasuk lembaga pendidikan Islam. Jika dikelola dengan baik, konflik dapat mendorong perubahan positif, meningkatkan kinerja, dan memperkuat pemahaman antarindividu. Sebaliknya, konflik yang tidak terkelola dapat menghambat komunikasi, menyulitkan penyelesaian masalah, dan menimbulkan frustrasi. Karena itu, penting untuk mengatasi penyebab konflik agar dampak negatifnya dapat dicegah.
4.	Manajemen Konflik dalam Dunia Pendidikan Perguruan Tinggi (Faqrurrowzi, L., & Dharma, H.)	2023 Penelitian kuantitatif dengan metode legal research	Penelitian ini menemukan bahwa konflik di perguruan tinggi adalah hal yang wajar, dipicu oleh perbedaan pendapat, kebijakan, atau masalah interpersonal. Namun, jika dikelola dengan baik, konflik dapat menjadi peluang untuk perbaikan. Dengan cara adanya komunikasi yang terbuka dan mengidentifikasi dan menangani konflik sejak awal mencegahnya menjadi lebih rumit.

5.	Implementasi Kebijakan Pendidikan Dan Peran Birokrasi (Solichin, M.)	2015	Penelitian studi literatur	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa birokrasi pendidikan perlu adaptif terhadap perubahan dan memahami kebutuhan masyarakat untuk memberikan pelayanan yang responsif dan berkualitas. Lembaga pendidikan harus diperlakukan secara humanis, bukan sebagai alat kepentingan politik. Peran birokrasi di sekolah sangat penting dalam mengimplementasikan kebijakan pendidikan. Pembaruan manajemen diperlukan untuk mengatasi masalah seperti pemerataan, peningkatan mutu, efisiensi, dan relevansi pendidikan. Inovasi dalam manajemen bertujuan agar ide-ide baru dapat diadopsi dan disebarluaskan untuk memperbaiki pendidikan di Indonesia.
6.	Kekuasaan dan Politik Dalam Perilaku Organisasi (Ramadhani, P. S., Yani, D. F., Lubis, D. M., & Maidiana.)	2023	Penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan kajian pustaka	Penelitian ini menemukan bahwa kekuasaan dan politik dalam organisasi saling mempengaruhi dan memainkan peran penting dalam dinamika organisasi. Kekuasaan, baik yang formal maupun informal, dapat menjadi sumber konflik atau alat pencapaian tujuan. Politik, yang terkait dengan pengambilan keputusan, berpengaruh pada distribusi kekuasaan dan upaya individu atau kelompok untuk memanfaatkan kekuasaan demi kepentingan mereka.
7.	Strategi Manajemen Konflik Untuk Meningkatkan Kualitas Kerja Dalam Organisasi (Hananto, D., Wahyuningrum, A. S., Kafah, M. S.,	2023	Penelitian dengan tinjauan literatur sistematis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik dapat terjadi di semua jenis organisasi. Manajer dan pemimpin perlu menyelesaikan konflik secara konstruktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemahaman terhadap penyebab konflik dan cara

		Ardani, R., Rohid, M., & Candra, A.)		penyelesaiannya sangat penting. Penyelesaian konflik yang konstruktif meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi konflik di masa depan.
8.	Komunikasi Efektif Pimpinan Dalam Mengatasi Konflik Organisasi (Nurhayati, E. S., Swarnawati, A., Wibowo, C., Widarti, E. I., Thufail, A., & Sativa, I. O.)	2022	Penelitian kualitatif deskriptif dengan Studi kasus	Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan yang menggunakan prinsip REACH (Respect, Empathy, Audible, Clarity, Humble) efektif dalam mengatasi konflik organisasi. Pimpinan menunjukkan rasa hormat dengan mendengarkan masukan, empati dengan menciptakan keterbukaan dan kepercayaan, serta memberikan solusi terhadap permasalahan.
9.	Strategi Manajemen Konflik Dalam Upaya Penyelesaian Konflik Politik: Suatu Tinjauan Teoritis (Mudzakkar, N.B)	2020	Penelitian kualitatif deskriptif dengan Studi kasus	Penelitian ini menyimpulkan bahwa konflik muncul akibat ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan. Penyebab konflik meliputi perbedaan kepribadian, komunikasi terhambat, pertentangan kepentingan, kelangkaan sumber daya, dan gaya otokrasi. Strategi penyelesaian konflik antara lain menghindari, mengakomodasi, kompetisi, kompromi, negosiasi, dan kolaborasi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk fokus pada manajemen konflik dengan studi kasus konflik politik di masyarakat.
10.	Manajemen Konflik Perspektif Pendidikan Islam (Kholifah, Y. B.)	2019	Studi deskriptif dengan wawancara dan pengamatan	Konflik timbul akibat ketidakcocokan dan dapat berdampak positif atau negatif. Beberapa pandangan menganggapnya sebagai gejala instabilitas lembaga, sementara yang lain melihatnya sebagai dinamika yang dapat mendorong kemajuan. Oleh karena itu, pengelolaan konflik yang baik,

seperti yang diajarkan dalam pendidikan Islam melalui silaturahmi, bahts al masaail, tabaayun, hakam, dan ishlaah, sangat penting. Pencegahan konflik dapat dilakukan dengan mengendalikan kemarahan serta menerapkan sikap Tawassuth, I'tidal, Tasammuh, Tawazzun, dan Amar Ma'ruf Nahi Munkar dalam menghadapi perbedaan.

11.	Dampak Kebijakan Politik terhadap Manajemen Pendidikan di Indonesia (Santoso, A., & Rahayu, D.)	2023	Penelitian Kualitatif dengan Analisis Studi Kasus	Kebijakan politik yang mendukung transparansi dan akuntabilitas meningkatkan efisiensi manajemen pendidikan. Politisasi pendidikan dapat memicu konflik kepentingan.
12.	Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Konflik (Fitri, D., & Prasetyo, B.)	2022	Penelitian Kuantitatif dengan Survei	Kepemimpinan transformasional signifikan meningkatkan kemampuan manajemen konflik, mendorong inovasi, dan kolaborasi antar individu dalam organisasi pendidikan.
13.	Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dalam Mengatasi Konflik di Sekolah (Santoso, B., & Lestari, M.)	2024	Penelitian Kualitatif dengan Studi Literatur	Kepemimpinan demokratis menciptakan diskusi sehat, menyelesaikan konflik dengan pendekatan win-win solution, serta meningkatkan partisipasi staf dalam pengambilan keputusan.
14.	Strategi Inovasi dalam Pengelolaan Konflik di Dunia Pendidikan (Rahman, T., & Amalia, L.)	2023	Penelitian Kuantitatif dengan Pendekatan Eksperimen	Inovasi manajemen konflik, seperti teknologi komunikasi, mempercepat penyelesaian konflik dan meningkatkan efisiensi operasional organisasi pendidikan.
15.	Manajemen Konflik Berbasis Budaya dalam Organisasi Pendidikan (Fitriani, A., & Basri, H.)	2022	Penelitian Kualitatif dengan Studi Kasus	Pendekatan budaya lokal dalam menyelesaikan konflik menciptakan harmoni di organisasi pendidikan, terutama di wilayah dengan keragaman etnis.

Beragam penelitian telah dilakukan untuk mengetahui peran politik, kekuasaan, dan manajemen konflik yang terjadi dalam proses pengambilan keputusan terhadap manajemen pendidikan. Penelitian oleh (Syarnubi 2016) mengungkapkan bahwa manajemen konflik adalah sebuah langkah yang diambil oleh para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat. Diperkuat oleh penelitian (Siregar dan Usriyah, 2021) mengungkapkan bahwa komunikasi sangat penting dalam mengelola konflik. Komunikasi yang tepat dapat mencegah miskomunikasi yang sering menjadi penyebab konflik. Selain itu, komunikasi juga digunakan sebagai strategi penyelesaian konflik, seperti menghindari, mengakomodasi, berkompetisi, berkompromi, bernegosiasi, dan berkolaborasi. Sesuai penelitian (Asil et al., 2023) mengungkapkan bahwa tujuan manajemen konflik adalah mewujudkan visi-misi, menghargai keragaman, mendorong kreativitas, meningkatkan kualitas kebijakan, dan menciptakan mekanisme penyelesaian konflik. Selanjutnya (Ramadhani, 2022) mengungkapkan bahwa Kekuasaan dan politik adalah elemen penting dalam dinamika organisasi. Keduanya dapat menjadi alat untuk mencapai tujuan, tetapi juga berpotensi menimbulkan konflik jika tidak dikelola dengan baik. Pemahaman yang tepat tentang interaksi antara kekuasaan dan politik diperlukan untuk menciptakan keseimbangan, mendukung tujuan bersama, dan memastikan kesejahteraan anggota organisasi. Organisasi yang efektif membutuhkan struktur dan budaya yang adil, transparan, serta mampu mengelola kekuasaan dan politik secara konstruktif. Sehingga menurut (Solichin, 2020) mengungkapkan bahwa dengan adanya proses ini menjadi dasar untuk pembaruan dan inovasi dalam manajemen, yang merupakan langkah penting dan tak terelakkan dalam upaya menyelesaikan berbagai persoalan yang dihadapi. Dengan adanya pembaruan ini, manajemen dapat lebih adaptif, efektif, dan relevan dalam menghadapi tantangan, sehingga mampu memberikan solusi yang tepat bagi setiap permasalahan yang muncul. Selanjutnya diperkuat oleh hasil penelitian (Zulkarnain 2015) mengungkapkan bahwa Manajemen konflik melibatkan langkah-langkah strategis, mulai dari penilaian diri, analisis isu, hingga pengembangan solusi yang membangun. Dalam konteks tersebut apalagi dalam manajemen pendidikan, peran kepala sekolah sangat penting sebagai pengambil keputusan politik pendidikan. Kemampuan manajemen konflik yang dipegang oleh kepala sekolah menjadi kunci untuk menjaga harmoni dan mencegah konflik internal yang berpotensi mengganggu keberhasilan organisasi. Penelitian (Siregar dan Usriyah, 2021) mengungkapkan bahwa manajemen konflik adalah langkah-langkah yang dilakukan oleh pihak yang terlibat atau pihak ketiga untuk mengarahkan konflik menuju hasil tertentu. Hasil ini bisa berupa penyelesaian masalah, terciptanya suasana damai, munculnya ide-ide baru, atau kesepakatan bersama. Penelitian (Nurhayati et al., 2022) mengungkapkan bahwa konflik diselesaikan dengan mengumpulkan pihak-pihak yang terlibat untuk berdiskusi dan mencari solusi yang menguntungkan semua pihak. Menurut (Hananto et al., 2024) mengungkapkan bahwa konflik dalam organisasi terdiri dari konflik tugas, hubungan. Konflik hubungan paling dominan karena perbedaan kepribadian, emosi, dan kurangnya komunikasi. Konflik tugas muncul dari perbedaan pandangan tentang cara mencapai tujuan, yang bisa menjadi diskusi produktif jika dikelola dengan baik. Penelitian (Kholifah, 2019) mengatakan bahwa konflik merupakan segala macam bentuk hubungan antara manusia yang mengandung sifat berlawanan. Penelitian (Anita et al., 2022) mengungkapkan bahwa keberhasilan mengelola konflik di lembaga pendidikan Islam bergantung pada kepemimpinan yang mampu mengenali masalah dan memilih strategi terbaik untuk mencapai tujuan. Penelitian menurut (Samsudin, 2022) mengungkapkan bahwa manajemen konflik yang efektif membantu organisasi menjadi lebih dinamis, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan mengembangkan kemampuan menyelesaikan masalah. Penelitian (Faqrurrowzi dan Dharma, 2023) mengungkapkan bahwa

Konflik dapat muncul karena perbedaan pendapat, kebijakan yang menimbulkan pro dan kontra, atau masalah hubungan antarindividu. Pendapat (Syuaib et al., 2023) mengungkapkan bahwa melalui konflik, manusia tidak hanya mampu menghadapi tantangan, tetapi juga berkembang secara dinamis. Konflik mendorong individu untuk berpikir kritis, mencari solusi kreatif, dan memperbaiki diri. Proses ini membentuk kemampuan adaptasi, ketahanan mental, dan kematangan emosional yang diperlukan untuk menghadapi situasi yang lebih kompleks di masa depan.

Pembahasan

Penelitian mengenai peran politik, kekuasaan, dan manajemen konflik dalam proses pengambilan keputusan mengungkapkan bahwa ketiga elemen tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas pencapaian tujuan pendidikan. Politik berfungsi sebagai alat untuk menentukan arah kebijakan dan pengelolaan sumber daya, sementara kekuasaan memungkinkan pemimpin atau pihak tertentu untuk memengaruhi dan mengarahkan keputusan yang diambil sesuai dengan visi organisasi. Di sisi lain, manajemen konflik menjadi mekanisme penting untuk meredam gesekan dan menyelaraskan perbedaan pendapat yang mungkin timbul di antara berbagai pihak yang terlibat dalam proses tersebut. Kombinasi yang harmonis antara ketiga aspek ini tidak hanya menciptakan keputusan yang bijak dan adil, tetapi juga mendukung keberlanjutan implementasi kebijakan pendidikan yang lebih efektif, sehingga secara keseluruhan mampu mewujudkan pencapaian tujuan pendidikan secara optimal.

Kekuasaan adalah kapasitas untuk memengaruhi orang lain dengan tujuan mewujudkan suatu yang sudah direncanakan oleh setiap individu tersebut sedangkan kekuatan adalah pengambilan keputusan secara bijak sesuai dengan kesepakatan (Heywood dalam Salsabilah dan Putri, 2022). Dengan demikian peran pemimpin adalah yang menentukan arah alokasi dan mobilisasi (Gerakan cepat mengikuti perkembangan zaman) untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Namun, ketika pengambilan kebijakan tersebut harus memenuhi proses rangkaian kekuasaan dan kekuatan yang saling berkesinambungan atau tahapan yang satu dengan tahapan yang lainnya saling terkait dan tidak bisa dipisahkan. Menurut Anderson (2000) juga mengemukakan enam kriteria yang harus dipertimbangkan dalam memilih kebijakan yaitu: nilai-nilai yang dianut baik oleh organisasi, profesi, individu, kebijakan maupun ideologi (Solichin, 2020). Begitupun dengan politik pemimpin dalam pelaksanaan pendidikan sangat penting, karena keputusan dan kebijakan pendidikan memiliki keterikatan dengan dinamika politik. Demikian tepat karena politik dan pendidikan berkontribusi saling mengisi dan mendukung satu sama lain. Perilaku politik di masyarakat sangat dipengaruhi oleh lembaga dan proses pendidikan yang berdampak besar pada kualitas pendidikan di suatu negara.

Dalam setiap perkumpulan manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan, pasti selalu ada konflik yang muncul dalam mencapai tujuan tersebut. Penyebab konflik itu terjadi tidak lain dari konflik interpersonal antara lain masing-masing anggota memiliki tujuan yang berbeda, metode, tingkat kemampuan dan budaya atau peran individu yang berada dalam organisasi, akibatnya terjadi permusuhan, kecemburuan, komunikasi yang buruk frustrasi bahkan menjadikan moral seseorang itu menjadi rendah (Musfah, 2022). Menurut Wahjosumidjo, konflik muncul dari manusia dan perilakunya, disamping pada struktur organisasi dan komunikasi.

Pengertian kata konflik tersendiri adalah perpecahan, perselisihan dan pertentangan. Arti secara keseluruhan konflik adalah pertentangan antara dua orang atau lebih karena perbedaan pendapat dan pandangan terkait organisasi atau masalah pribadi (Musfah, 2022). Menurut Luthans, konflik adalah kondisi yang ditimbulkan oleh adanya kekuatan yang saling

bertentangan. Sedangkan menurut Asnawir dalam bukunya manajemen pendidikan, konflik adalah reaksi yang timbul karena seseorang merasa terancam, baik teritorialnya maupun kepentingnya. Untuk meminimalisir sebuah konflik, maka seorang pemimpin perlu menggunakan dan memahami strategi manajemen konflik yang mana suatu alat untuk digunakan dalam menyelesaikan sebuah permasalahan, sebab pemimpin yang hebat selalu bisa menemukan cara untuk menyelesaikan masalah baik kecil, sedang atau besar (Musfah, 2022). Definisi manajemen konflik adalah langkah-langkah yang diambil oleh para pelaku atau pihak ke tiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yaitu berupa penyelesaian konflik tersebut (Musfah, 2022). Manajemen konflik juga merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam sebuah menyelesaikan sebuah konflik. Manajemen konflik adalah serangkaian langkah, pendekatan, atau tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan masalah atau perselisihan, sehingga suasana kerja dalam suatu organisasi bisa kembali normal, nyaman, dan produktif.

Dengan manajemen konflik yang baik, setiap unit dalam organisasi dapat bekerja dengan harmonis untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, manajemen konflik juga mencakup cara seseorang menangani perbedaan atau perselisihan dengan orang lain dalam kehidupan sehari-hari. Semakin efektif langkah-langkah yang diambil dalam menyelesaikan konflik, semakin baik pula kualitas manajemen konflik yang diterapkan.

KESIMPULAN

Beragam penelitian menunjukkan bahwa politik, kekuasaan, dan manajemen konflik memiliki peran penting dalam proses pengambilan keputusan di manajemen pendidikan. Kekuasaan dan politik, meskipun berpotensi menimbulkan konflik, dapat menjadi alat strategis untuk mencapai tujuan jika dikelola dengan baik melalui pendekatan yang adil dan transparan. Manajemen konflik, dengan langkah-langkah strategis seperti penilaian diri, analisis isu, dan pengembangan solusi, menjadi dasar untuk menciptakan inovasi dan pembaruan dalam manajemen. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah memegang peranan kunci sebagai pengambil keputusan politik pendidikan. Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola konflik secara efektif menjadi faktor utama dalam menjaga harmoni organisasi dan memastikan keberhasilan manajemen pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen konflik dalam meningkatkan produktivitas organisasi lembaga pendidikan Islam. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 6(2), 135–147. <http://dx.doi.org/10.24127/att.v6i2.2377>
- Asil, I., Lutfiani, R., Amalia, F., & Syarifudin, H. (2023). Manajemen Konflik Di Lembaga Pendidikan. *Humantech : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(7). Retrieved from <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/humantech/article/view/3278>
- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Faqrurrowzi, L., & Dharma, H. (2023). Manajemen konflik dalam dunia pendidikan perguruan tinggi. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 12(2), 92–102. Retrieved from <https://ejournal.stkipbudidaya.ac.id/index.php/jc/article/view/1037>
- Fitri, D., & Prasetyo, B. (2022). Hubungan kepemimpinan transformasional dan manajemen konflik. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan*, Vol. 9, No. 2, 34-48.
- Fitriani, A., & Basri, H. (2022). Manajemen konflik berbasis budaya dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Budaya dan Manajemen Pendidikan*, Vol. 6, No. 4, 98-112

- Hananto, D., Wahyuningrum, A. S., Kafah, M. S., Ardani, R., Rohid, M., & Candra, A. (2024). Strategi manajemen konflik untuk meningkatkan kualitas kerja dalam organisasi. *Sharing*, 3(2), 7–12. <https://doi.org/10.31004/sharing.v3i2.30624>
- Kholifah, Y. B. (2019). Manajemen konflik perspektif pendidikan Islam. *Journal Piwulang*, 2(1), 11. <https://doi.org/10.32478/piwulang.v2i1.298>
- Mudzakkar, N. B. (2020). Strategi manajemen konflik dalam upaya penyelesaian konflik politik: Suatu tinjauan teoritis. *JEMMA: Journal of Economic, Management and Accounting*. Retrieved from <https://ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/article/view/643>
- Musfah, J. (2022). *Kepemimpinan pendidikan: Teori dan kebijakan*. Prenada Media.
- Nurhayati, E. S., Swarnawati, A., Wibowo, C., Widarti, E. I., Thufail, A., & Sativa, I. O. (2022). Komunikasi efektif pimpinan dalam mengatasi konflik organisasi. *Metacommunication: Journal of Communication Studies*, 7(1), 84. <https://doi.org/10.20527/mc.v7i1.11558>
- Prasojo, L. D. (2009). Financial resources sebagai faktor penentu. *Garuda Kemdikbud*. Retrieved from <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1354347&val=440&title>
- Rahman, T., & Amalia, L. (2023). Strategi inovasi dalam pengelolaan konflik di dunia pendidikan. *Jurnal Inovasi Manajemen Pendidikan*, Vol. 8, No. 2, 123-137.
- Ramadhani, P. S., Yani, D. F., Lubis, D. M., & Maidiana. (2023). Kekuasaan dan politik dalam perilaku organisasi. *Journal of Resources and Reserves (JRR)*, 4(1), 1–5. Retrieved from <https://edujavare.com/index.php/jrr/article/view/112>
- Salsabilah, W., & Putri, R. Y. (2022). Kekuasaan dalam ranah kajian politik dan organisasi. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 2(1), 29. <https://doi.org/10.30742/juispol.v2i1.2133>
- Samsudin, S., & Setyowati, N. (2022). Manajemen konflik lembaga pendidikan dasar Islam. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme*, 4(2), 549–563. <https://doi.org/10.37680/scaffolding.v4i2.1601>
- Santoso, A., & Rahayu, D. (2023). Dampak kebijakan politik terhadap manajemen pendidikan di Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 12, No. 1, 45-60.
- Santoso, B., & Lestari, M. (2024). Pengaruh kepemimpinan demokratis dalam mengatasi konflik di sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Inovasi*, Vol. 15, No. 3, 78-91.
- Siregar, F. A., & Usriyah, L. (2021). Peranan komunikasi organisasi dalam manajemen konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan dan Kependidikan)*, 5(2), 163–174. <https://doi.org/10.47766/idadrah.v5i2.147>
- Solichin, M. (2020). Implementasi kebijakan pendidikan dan peran birokrasi. *Jurnal Studi Islam*, 6(2), 148–178. Retrieved from <https://journal.unipdu.ac.id/index.php/religi/article/view/486>
- Syuaib, M., Muhammad, M., & Mardia. (2023). Manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam. *Tadbiruna*, 2(2), 108–120. <https://doi.org/10.51192/tadbiruna.v2i2.500>
- Syarnubi. (2016). Manajemen konflik dalam pendidikan Islam dan problematikanya: Studi kasus di Fakultas Dakwah UIN-Suka Yogyakarta. *Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 151–178.
- Zulkarnain, W. (2015). Manajemen konflik dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Retrieved from <https://www.academia.edu/38819975>