



Parno Sumanro Mahulae, M.Pd. | Dr. Drs. Supriyono, M.Ed. | Dr. Eshariyani, S.Pd., M. Pd. | M. Saunan Al Faruq, M.Pd.
Dr. Sanasintani, S.Th., M.Pd. | Dr. Marselinus Heriteluna, S.Kp., MA. | Dr. Fathurrahman, S.Pd., M.M. | Dr. Ida Zubaidah, S.Pd., M.Pd.
Prof. Dr. Dra. Ni Made Indiani, M.Si. | Asy-Syifa Lailly Puteri Irmawan, M.Pd. | Yumeiriani, S.Pd., M.Pd

Editor : Weni Yuliani, S.Si., M.M., C.Ed

Manajemen Pendidikan



MANAJEMEN PENDIDIKAN

Penulis:

Parno Sumanro Mahulae, M.Pd.

Dr. Drs. Supriyono, M.Ed.

Dr. Eshariyani, S.Pd., M. Pd.

M. Saunan Al Faruq, M.Pd.

Dr. Sanasintani, S.Th., M.Pd.

Dr. Marselinus Heriteluna, S.Kp., MA.

Dr. Fathurrahman, S.Pd., M.M.

Dr. Ida Zubaidah, S.Pd., M.Pd

Prof. Dr. Dra. Ni Made Indiani, M.Si.

Asy-Syifa Lailly Puteri Irmawan, M.Pd.

Yumeiriani, SPd., M.Pd.



CV DUNIA PENERBITAN BUKU

MANAJEMEN PENDIDIKAN

Penulis:

Parno Sumanro Mahulae, M.Pd.
Dr. Drs. Supriyono, M.Ed.
Dr. Eshariyani, S.Pd., M. Pd.
M. Saunan Al Faruq, M.Pd.
Dr. Sanasintani, S.Th., M.Pd.
Dr. Marselinus Heriteluna, S.Kp., MA.
Dr. Fathurrahman, S.Pd., M.M.
Dr. Ida Zubaidah, S.Pd., M.Pd.
Prof. Dr. Dra. Ni Made Indiani, M.Si.
Asy-Syifa Lailly Puteri Irmawan, M.Pd.
Yumeiriani, SPd., M.Pd

Editor: Weni Yuliani, S.Si., M.M. C.Ed

Penyunting: Jihan Aisyah Putri, A.Md

Desain Sampul dan Tata Letak: Septia Fakhira Risti, S.Ds

ISBN: 978-634-7332-53-0

Anggota IKAPI No. 064/SBA/2024

Hak cipta dilindungi undang-undang
Cetakan pertama September 2025

© Hak Cipta pada Penulis dan Penerbit

**Dilarang keras memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk
dan dengan cara apapun tanpa izin sah dari penerbit**

Diterbitkan oleh **CV Dunia Penerbitan Buku**

Alamat: Jl. Apel Raya No. 68, Kuranji, Kota Padang, Provinsi Sumatera
Barat

Website: www.duniapenerbitanbuku.com

Email: duniapenerbitanbuku@gmail.com

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat, rahmat, dan hidayah-Nya, sehingga buku *Manajemen Pendidikan* ini dapat tersusun dengan baik. Buku ini hadir sebagai upaya untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang manajemen pendidikan, yang merupakan elemen penting dalam menciptakan sistem pendidikan yang efektif, efisien, dan berkualitas. Manajemen pendidikan bukan hanya mencakup pengelolaan administrasi, namun juga melibatkan pemahaman tentang kepemimpinan, strategi peningkatan mutu, dan pengambilan keputusan yang tepat dalam menghadapi tantangan pendidikan di era global saat ini.

Buku ini dirancang untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai konsep-konsep dasar manajemen, serta fungsi administrasi dan manajemen pendidikan yang penting dalam mengelola lembaga pendidikan. Di dalamnya, pembaca akan diajak untuk memahami berbagai aspek yang mendukung pengelolaan pendidikan, mulai dari struktur organisasi sekolah, kepemimpinan pendidikan, hingga manajemen konflik di lingkungan pendidikan. Selain itu, buku ini juga menyajikan pembahasan tentang pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, yang menjadi bagian integral dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

Penulis berharap buku ini dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi para pendidik, pengelola pendidikan, mahasiswa, serta pihak-pihak yang berkecimpung dalam dunia pendidikan. Semoga buku ini mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen pendidikan yang lebih baik, sehingga dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih

efektif, adaptif, dan responsif terhadap perubahan zaman. Kami juga menyadari bahwa buku ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan demi penyempurnaan pada edisi mendatang.

Akhir kata, semoga buku ini bermanfaat dan dapat memberikan inspirasi bagi pembaca dalam menerapkan prinsip-prinsip manajemen pendidikan untuk kemajuan dunia pendidikan di Indonesia.

Jakarta, Agustus 2025
Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN	1
A. Pengertian Manajemen.....	1
B. Unsur-Unsur Manajemen	3
C. Fungsi Manajemen	9
DAFTAR PUSTAKA.....	12
BAB 2 FUNGSI-FUNGSI ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN PENDIDIKAN.....	15
A. Pendahuluan.....	15
B. Konsep Dasar Administrasi dan Manajemen Pendidikan.	16
C. Perkembangan Konsepsi dan Teori Administrasi dan Manajemen Pendidikan.....	18
D. Fungsi-fungsi Administrasi dan Manajemen Pendidikan .	22
E. Refleksi Praksis.....	25
F. Penutup.....	26
DAFTAR PUSTAKA.....	27
BAB 3 RUANG LINGKUP ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN PENDIDIKAN.....	31
A. Dasar Administrasi dan Manajemen Pendidikan	31

B. Ruang Lingkup Administrasi dan Manajemen Pendidikan.....	34
DAFTAR PUSTAKA.....	46
BAB 4 OPTIMALISASI STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH ...	47
A. Struktur Organisasi Sekolah.....	47
B. Komponen Struktur Organisasi Sekolah	48
C. Optimalisasi Struktur Organisasi Sekolah	57
DAFTAR PUSTAKA.....	62
BAB 5 SUPERVISI PENDIDIKAN.....	63
A. Dasar Supervisi Pendidikan	63
B. Prinsip Supervisi Pendidikan.....	65
C. Tipe-Tipe Supervisi Pendidikan	69
D. Model-Model Supervisi Pendidikan	71
E. Metode Supervisi Pendidikan	75
F. Proses Supervisi Pendidikan.....	77
G. Kepemimpinan Dalam Supervisi	78
DAFTAR PUSTAKA.....	81
BAB 6 KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN	83
A. Pengertian Kepemimpinan Pendidikan.....	83
B. Tujuan Kepemimpinan Pendidikan.....	85
C. Peran Kepemimpinan dalam Pendidikan	86
D. Teori-teori Kepemimpinan	88
E. Gaya Kepemimpinan.....	95
F. Tantangan dan Hambatan Kepemimpinan Pendidikan.....	97
G. Strategi dan Inovasi Kepemimpinan dalam Pendidikan	101
DAFTAR PUSTAKA.....	104

BAB 7 KEPALA SEKOLAH SEBAGAI ADMINISTRATOR DAN SUPERVISOR	107
A. Kekepala Sekolah.....	107
B. Peran Administrator Kepala Sekolah	113
C. Peran Supervisor.....	117
DAFTAR PUSTAKA.....	123
BAB 8 GURU DAN MANAJEMEN PENDIDIKAN.....	125
A. Guru sebagai Pengelola Kelas	125
B. Guru dalam Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran.....	129
C. Guru sebagai Penilai dan Evaluator	132
D. Profesionalisme Guru dalam Manajemen Pendidikan	135
E. Guru dan Tantangannya dalam Manajemen Pendidikan Kontemporer	139
DAFTAR PUSTAKA.....	143
BAB 9 MANAJEMEN KONFLIK DI ERA GLOBAL	149
A. Pendahuluan.....	149
B. Konsep Dasar Manajemen Konflik.....	150
C. Manajemen Konflik di Era Global.....	153
DAFTAR PUSTAKA.....	160
BAB 10 MANAJEMEN STRATEGI PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN.....	165
A. Pendahuluan.....	165
B. Konsep Dasar dan Landasan Teori.....	166
C. Perencanaan dan Implementasi Strategi Peningkatan Mutu	168
D. Evaluasi dan Pengembangan Berkelanjutan	170

DAFTAR PUSTAKA	174
BAB 11 PENGAMBILAN KEPUTUSAN DAN PEMECAHAN MASALAH	175
A. Pengertian Masalah dan Pemecahan Masalah	175
B. Proses Pengambilan Keputusan	178
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan	180
D. Metode Pengambilan Keputusan.....	182
E. Teknik Pemecahan Masalah	184
DAFTAR PUSTAKA.....	188
BIODATA PENULIS.....	189

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Contoh Struktur Sekolah Dasar (SD).....	59
Gambar 4. 2 Contoh Struktur Sekolah Menengah (Swasta)	60
Gambar 4. 3 Contoh Struktur Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).....	61
Gambar 7. 1 Bagan Kompetensi Kepala Sekolah.....	112
Gambar 7. 2 Perubahan Pola Belajar Peserta Didik.....	118

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Perbedaan Konsep Administrsi dan Manajemen Pendidikan	17
Tabel 3. 1 Perbedaan Administrasi dan Manajemen Pendidikan	33
Tabel 3. 2 Ruang Lingkup Administrasi Sekolah.....	39
Tabel 5. 1 Metode Supervisi Pendidikan	76
Tabel 5. 2 Proses Supervisi Pendidikan	77
Tabel 6. 1 Teori-teori Kepemimpinan	93
Tabel 7. 1 Pandangan Supervisi Pengajaran	121
Tabel 9. 1 Implementasi Strategi Manajemen Konflik di Era Global.....	158
Tabel 11. 1 Proses Pengambilan Keputusan	179



MANAJEMEN KONFLIK DI ERA GLOBAL

Oleh: Prof. Dr. Dra. Ni Made Indiani, M.Si.

A. Pendahuluan

Konflik merupakan bagian yang tak terelakkan dalam kehidupan, baik dalam lingkungan keluarga, organisasi, maupun pendidikan. Mahasiswa kerap berhadapan dengan berbagai konflik, baik antar teman, dosen, organisasi kampus, maupun konflik internal diri sendiri. Begitu juga seorang karyawan mempunyai masalah dengan teman di satu kantor, atasan, atau dengan pekerjaannya/ lingkungan tempat bekerja yang kerap berdampak pada timbulnya konflik yang berujung stress. Dalam konteks globalisasi, atau dalam era globalisasi, organisasi multinasional, lembaga internasional, dan Lembaga Swadaya Masyarakat kini menghadapi dunia yang semakin terhubung dan kompleks (Septiyanti & Anshori, 2023). Perbedaan budaya, bahasa, dan nilai menciptakan tantangan komunikasi lintas budaya yang dapat memicu konflik, menurunkan produktivitas, dan merusak reputasi organisasi (Vlad & Stan, 2021). Konflik bisa terjadi antar individu, kelompok, atau negara, dan memiliki dampak luas pada organisasi serta masyarakat (Liu dkk., 2020). Di samping adanya perbedaan kultur, bahasa, cara komunikasi lintas budaya, dapat

juga dikarenakan adanya perbedaan hal-hal yang mendasar seperti tujuan, pendapat, dan kepentingan, atau motivasi dari individu, kelompok, dan organisasi tersebut. Oleh sebab itu, manajemen konflik global perlu dihadirkan untuk menangani ketegangan yang muncul dari perbedaan tersebut (Rosiqin & Anshori, 2023). Dengan demikian, dibutuhkan pendekatan manajemen konflik yang strategis dan adaptif untuk merespons konflik dalam konteks globalisasi (Luqman & Agathsy, 2024). Pemahaman tentang manajemen konflik global menjadi kunci kelancaran operasi organisasi dan individu di lingkungan lintas budaya. Era global menghadirkan tantangan konflik yang semakin kompleks. Globalisasi, kemajuan teknologi, dan ketidakseimbangan sumber daya telah menciptakan dinamika konflik baru dalam organisasi, industri, maupun tatanan global yang memerlukan pendekatan manajemen konflik modern dan adaptif.

B. Konsep Dasar Manajemen Konflik

Sebelum membahas manajemen konflik global ada baiknya memahami manajemen konflik secara umum. Pada dasarnya yang dimaksud dengan manajemen konflik adalah suatu proses sistematis yang bertujuan untuk mengelola konflik agar tidak berkembang menjadi permasalahan yang lebih besar. Haidarravy & Anshori (2023), dalam sebuah tinjauan sistematis, mendefinisikan manajemen konflik sebagai “struktur organisasi yang dapat mendukung tujuan kelompok dan meningkatkan kinerja melalui pembelajaran dan inspirasi” Sementara itu, Chen dan Phillips (2019) menyatakan bahwa manajemen konflik meliputi serangkaian langkah oleh pelaku atau pihak ketiga guna mengarahkan sengketa menuju hasil yang mungkin berupa resolusi atau tidak, yang hasilnya bisa positif, kreatif, setuju, atau bahkan agresif. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge

(2013), manajemen konflik adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk merespons konflik secara sistematis dan terstruktur, agar konflik tidak berkembang menjadi masalah yang lebih besar dan merusak.

Tujuan manajemen konflik bukanlah menghilangkan konflik sepenuhnya, melainkan mengelolanya secara efektif untuk mencapai hasil yang adil dan saling menguntungkan. Sabri et al. (2021) menjelaskan bahwa manajemen konflik berfokus pada membatasi dampak negatif sekaligus mengoptimalkan dampak positif dari konflik, dengan tujuan menciptakan hasil pembelajaran dan kinerja kelompok yang lebih baik. Selain itu, Rusady et al. (2024) menekankan bahwa strategi utama seperti kolaborasi dan komunikasi efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja tim dan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis. Dengan kata lain manajemen konflik bertujuan 1) Menemukan solusi adil dan saling menguntungkan (*win-win solution*); 2) Menjaga hubungan baik antar pihak; 3) Mencegah eskalasi konflik; 4) Meningkatkan efektivitas kerja atau relasi.

Di samping itu sangat penting dilakukan pengenalan terhadap sumber konflik, tingkat konflik (berat ringannya konflik) sehingga dapat mempergunakan strategi yang tepat dalam mengatasi konflik tersebut, seperti melalui pendekatan a). Kolaboratif, mencari solusi bersama yang menguntungkan semua pihak; b). Kompromi, masing-masing pihak memberikan sedikit pengorbanan demi mencapai kesepakatan; c). Akomodasi, salah satu memilih untuk mengalah demi menjaga hubungan baik; d). Menghindar, menghindari konflik jika dianggap tidak penting atau berpotensi buruk/ memperburuk keadaan; e). Kompetisi, satu pihak memaksakan kehendaknya, biasanya dalam situasi yang mendesak. Konflik tidak selalu berasal pada peristiwa nyata,

tetapi bisa juga muncul karena persepsi adanya ancaman terhadap kepentingan pribadi atau kelompok. Ini menegaskan bahwa konflik tidak hanya menyangkut perbedaan objektif, tetapi juga dipengaruhi oleh persepsi dan emosi (De Dreu & Gelfand, 2008).

Apabila emosi dibiarkan meledak-ledak, tidak dikendalikan maka dapat juga memperkeruh keadaan. Pengendalian diri para pihak sangat diperlukan agar konflik tidak bertambah berat. Dilihat dari jenis konflik maka ada 1) konflik intrapersonal yaitu konflik dalam diri seseorang yang mengalami pertentangan batin antara logika dan perasaannya; 2) konflik interpersonal yaitu konflik yang terjadi antara dua individu atau lebih yang sering terjadi antara keluarga, teman, kolega, karena perbedaan kepentingan, tujuan, pendapat, dan lain sebagainya mulai dari yang urusan kecil sampai hal-hal yang serius; 3) konflik antar kelompok yaitu konflik yang berasal dari satu organisasi tetapi berbeda kelompok. Bisa terjadi karena perbedaan pandangan, perbedaan tujuan dan perbedaan nilai-nilai yang dipahami.; 4) konflik antar organisasi, yaitu konflik yang lebih besar lingkupnya, bisa disebabkan adanya persaingan bisnis, ketidaksesuaian hukum antar organisasi, perbedaan visi & misi, budaya, ideologi, norma, dan lain-lain yang dapat berdampak pada banyak hal seperti turunnya reputasi organisasi (Batjo, dkk., 2023).

Konflik saat ini tidak hanya terjadi karena perbedaan kepentingan internal, tetapi juga dipicu oleh tantangan eksternal seperti tekanan kompetitif global, transformasi digital, dan distribusi sumber daya yang tidak merata (Sabri, Musairah, & Jelani, 2021). Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengembangkan strategi manajemen konflik yang berbasis pada inovasi, kolaborasi lintas budaya, serta pemanfaatan teknologi

informasi, agar mampu merespons konflik dengan cara yang konstruktif dan berorientasi pada solusi jangka panjang (Rusady et al., 2024). Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk tetap kompetitif di tengah dinamika global yang terus berubah. Konflik tidak selamanya berdampak buruk, terutama apabila diidentifikasi sejak dini, dan dikelola dengan tepat.

Menurut Fadillah, dalam Khovivah, V.W, (2024), konflik yang dikelola dengan tepat dapat memperkuat rasa percaya dan harga diri anggota organisasi, karena mereka merasa dihargai, didengar, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Tak hanya itu, konflik yang ditangani secara terstruktur juga dapat mendorong kreativitas dan produktivitas, karena saat menghadapi perbedaan pendapat atau tantangan kompleks, individu cenderung berupaya mencari solusi yang inovatif dan efektif. Ada beberapa cara penanganan konflik yakni : melalui konsultasi, intervensi pihak ketiga, konfrontasi, negosiasi, kompromi, mediasi, konsiliasi, serta penambahan sumber daya (Nasrudin, dkk., 2021).

C. Manajemen Konflik di Era Global

Manajemen konflik global saat ini diwarnai oleh kompleksitas berbagai faktor seperti politik, teknologi, ekonomi, lingkungan, dan budaya, yang saling memengaruhi dalam tatanan multipolar. Perpecahan kekuatan besar, seperti antara Barat dan aliansi Rusia–Cina, sering kali melemahkan efektivitas lembaga-lembaga internasional seperti PBB dalam menangani krisis, yang berdampak pada penurunan jumlah serta efektivitas pasukan penjaga perdamaian global (Atiawati et al., 2021; Malik, 2024).

Ada 3 Karakteristik konflik global yang bisa diketahui, yakni:

- a) Konflik “*multistakeholder*” merupakan perseteruan yang melibatkan banyak pihak, dari perseorangan hingga

lembaga antarnegara, seringkali dipicu oleh perebutan sumber daya, penguasaan teknologi, dan dampak perubahan iklim. Contoh nyata yang berkaitan dengan perebutan sumber daya adalah sengketa antara Etiopia, Mesir, dan Sudan. Pemerintah Etiopia mendirikan bendungan di bagian hulu Sungai Nil dengan tujuan menghasilkan energi listrik, proyek ini dikenal sebagai "*The Grand Ethiopian Renaissance Dam*". Langkah ini tentu saja menimbulkan kekhawatiran bagi Sudan dan Mesir terkait ketersediaan air dari Sungai Nil, yang vital bagi pertanian dan keberlangsungan hidup mereka. Akibatnya, hubungan diplomatik menjadi tegang dan melibatkan negara-negara lain untuk turut serta dalam perundingan (Cascão, A.E., dan Nicol, A., 2021).

Konflik yang melibatkan perebutan teknologi dapat dilihat dari persaingan dagang antara AS dan Tiongkok, yang menyeret nama Huawei dan TikTok. Perselisihan ini tidak hanya melibatkan negara-negara adidaya, tetapi juga perusahaan teknologi dari berbagai belahan dunia. Akibatnya, kita menyaksikan penerapan sanksi ekonomi, pelarangan produk, dan gangguan pada rantai pasokan teknologi global (Segal, 2023). Contoh lain konflik yang dipicu oleh perubahan iklim terjadi di wilayah Sahel, Afrika Barat, yang melibatkan petani, komunitas nomaden, pemerintah daerah, serta organisasi bantuan internasional. Perubahan iklim menyebabkan kekeringan dan degradasi lahan di Sahel, memaksa para penggembala untuk mencari padang rumput di wilayah pertanian. Perebutan lahan dan air memicu konflik antar kelompok etnis dan kekerasan. Situasi ini menyebabkan ribuan orang mengungsi,

peningkatan ekstremisme, dan intervensi organisasi internasional (Raleigh, 2020).

- b) Konflik *“Digital & Remote work”*. Transformasi digital dan model kerja remote telah membawa perubahan besar pada gaya interaksi antara individu dan organisasi. Platform digital seperti Zoom, Slack, Microsoft Teams, dan surat elektronik menjadi jalur komunikasi utama di dunia kerja modern. Meskipun menawarkan fleksibilitas dan efisiensi, interaksi virtual juga memunculkan potensi gesekan yang baru/konflik, yang bersumber dari kurangnya isyarat non-verbal (seperti ekspresi wajah atau nada suara), perbedaan zona waktu dan kebiasaan jam kerja, salah menginterpretasikan pesan, banyaknya notifikasi yang masuk sehingga lambat memberikan tanggapan, kurangnya keterlibatan emosi dan empati, dan sulit menumbuhkan kepercayaan secara virtual. Temuan Klitmoller & Lauring, (2023) mengatakan bahwa komunikasi virtual cenderung lebih rentan terhadap kesalahpahaman interpersonal dibandingkan komunikasi tatap muka/*face to face* terutama menghadapi isu sensitif. Ketegangan antar individu dapat muncul akibat ekspektasi tidak sesuai, gaya komunikasi, dan kesan tidak profesional, merasa diabaikan dan tidak dihargai sehingga dapat menurunkan kolaborasi dan meningkatkan frustrasi.
- c) Ketidakpastian Geopolitik. Kondisi geopolitik yang tidak menentu menggambarkan suasana dunia yang labil. Hal ini timbul karena adanya pergeseran kebijakan politik, ekonomi antar negara, pertikaian antar bangsa, dan hubungan diplomatik yang tegang. Faktor-faktor ini menciptakan situasi yang sulit diramalkan, memengaruhi relasi antarnegara, perusahaan berskala global, dan

organisasi dalam negeri yang bergantung pada jaringan suplai dunia. Ketidakpastian geopolitik cenderung meningkatkan potensi konflik karena memicu kekhawatiran, rasa curiga, dan sikap bertahan di berbagai level—baik level negara, perusahaan, ataupun masyarakat. Saat sebuah negara mengubah arah kebijakan luar negerinya, katakanlah, dengan menaikkan tarif ekspor/impor, memberlakukan embargo, menjatuhkan sanksi ekonomi, atau membentuk persekutuan politik yang baru, hal tersebut berpotensi memicu respons kurang baik dari negara-negara lain. Persaingan dagang yang semakin ketat serta kebijakan yang bersifat melindungi pasar domestik bisa menimbulkan benturan kepentingan, ketegangan hubungan antarnegara, dan bahkan disrupsi pada rantai pasokan global, yang kemudian memicu perselisihan antarperusahaan maupun di dalam organisasi-organisasi internasional.

Hubungan antar negara yang terganggu, atau konflik global yang ditimbulkan berdampak pada korporasi multinasional terjebak dalam ketegangan, organisasi internasional menghadapi tantangan diplomatik, dan juga diperlukan respons strategi dan manajemen konflik. Dalam penanganan konflik, kondisi semacam ini mengharuskan adanya pendekatan yang luwes dan mudah menyesuaikan diri, termasuk di dalamnya pemetaan kepentingan geopolitik, peningkatan komunikasi antar pelaku lintas negara, serta pemanfaatan diplomasi ekonomi dan budaya. Guna menghadapi permasalahan pelik ini, strategi penanganan konflik di seluruh dunia kini lebih mengarah pada tindakan antisipasi daripada sekadar respons reaktif. Pendekatan ini memanfaatkan diplomasi preventif, yang meliputi deteksi dini potensi konflik, penguatan kepercayaan antarpihak, dan intervensi cepat guna

meredam eskalasi kekerasan. Selain itu, pemikiran sistem kompleks mulai diterapkan untuk menyadari bahwa setiap langkah dalam konflik dapat memicu konsekuensi tak terduga dalam skala global. Maka dari itu, diperlukan wawasan yang adaptif dan pendekatan multidisiplin yang komprehensif. Perkembangan teknologi juga memicu inovasi dalam mediasi konflik, misalnya pemakaian *machine learning* untuk menganalisis alur negosiasi dan peran para pelaku, sehingga membantu mediator dalam mengefektifkan resolusi konflik secara terstruktur (Arana Catania et al. , 2021, 2022). Sementara itu, kemajuan dunia digital dan perekonomian global telah memunculkan fenomena "*grey-zone*"—konflik terselubung seperti disinformasi digital, perang siber, dan tekanan ekonomi—yang menuntut taktik manajemen konflik yang lebih lentur dan berbasis teknologi.

Pendekatan modern ini juga mengakui pentingnya peran aktor non-negara, seperti Lembaga Swadaya Masyarakat, korporasi global, dan organisasi regional, dalam mendukung mediasi dan membangun legitimasi perdamaian di luar diplomasi formal (World Jurisprudence, 2024). Di samping itu, konflik yang muncul dalam rantai pasok global akibat serangan siber, pelanggaran data, dan ketidakseimbangan hukum lintas negara menuntut penerapan *digital conflict management* yang mengintegrasikan prinsip keamanan siber, kecepatan tanggap, dan kolaborasi lintas sektor (Toygar & Nart, 2022). Peranan kecerdasan buatan (AI) kini sangat diperlukan untuk membantu dalam penyelesaian konflik. Teknologi AI hadir sebagai bagian penting dalam pengelolaan konflik, menawarkan bantuan sekaligus bertindak sebagai fasilitator, misalnya untuk a) menganalisis informasi konflik: AI mampu memahami isi percakapan dan mengenali tanda-tanda konflik atau peningkatan

emosi; b) Menyediakan mediasi secara digital: Platform AI dapat menjadi penengah yang tidak memihak dalam menyelesaikan perselisihan secara *online*, misalnya dalam menangani konflik konsumen; c) Membuat peta dan memprediksi konflik: AI bisa dipakai untuk memprediksi potensi konflik dengan menganalisis data besar dari berbagai sumber, seperti geopolitik dan media sosial. Namun pemanfaatan AI diperlukan tanggung jawab, oleh karena itu perlu pengawasan, adanya aturan dan etika yang kuat.

Di era global saat ini, mengelola konflik membutuhkan strategi yang komprehensif: Kombinasi dari komunikasi kolaboratif, peran mediator independen, dan penggunaan teknologi AI menjadi krusial. Perusahaan yang memiliki budaya adaptif serta kemampuan untuk mengantisipasi masalah akan lebih unggul dalam menangani konflik secara preventif. Berlandaskan pada prinsip etika, transparansi, dan kelincahan dalam beradaptasi dengan perkembangan digital, resolusi konflik dapat dicapai dengan lebih efektif, bermakna, dan berkelanjutan. Berikut adalah contoh implementasi strategi manajemen konflik di era global.

Tabel 9. 1 Implementasi Strategi Manajemen Konflik di Era Global

Tahap	Tindakan
Identifikasi	Gunakan AI untuk memindai komunikasi (email, chat, project tools) mencari tanda sentiment negatif (negativity, anger).
Fasilitasi Dialogue	Terapkan prinsip kolaboratif, atur sesi bersama, aktifkan teknik cultural agility.
Mediasi Hybrid	Saat eskalasi, libatkan pihak ketiga; moderator manusia + AI-supported analysis.
Pemantauan	Sistem peramalan konflik; lakukan evaluasi berkala dan penyesuaian strategi.

Governance & Etika	Pastikan transparansi algoritma, jaga privasi data, audit bias AI secara rutin.
--------------------	---------------------------------------------------------------------------------

DAFTAR PUSTAKA

- Atiawati, A., Pramuditya, K., Sobari, D., Wijaya, A., & Puspasari, S. (2021). Management of conflict as a problem solving for the dynamic globalization in the 5G society. *HUMANIS: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2(1), 122–133. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH/article/view/17228>
- Arana-Catania, M., Van Lier, F. A., & Procter, R. (2021). *Machine learning for mediation in armed conflicts*. arXiv. <https://arxiv.org/abs/2108.11942>
- Cascão, A. E., & Nicol, A. (2021). *Transboundary Water Politics and the Grand Ethiopian Renaissance Dam*. *Water International*, 46(1), 30–49. <https://doi.org/10.1080/02508060.2020.1838078>
- Batjo, S.N.; Rachmat, E.; Haryati, S. (2023). Manajemen Konflik. Sumatera Barat : PT MAFY MEDIA LITERASI INDONESIA
- Chen, X., & Phillips, Y. (2019). *Struktur pengelolaan konflik oleh pelaku dan pihak ketiga*. Granthaalayah Publication.
- De Dreu, C. K. W., & Gelfand, M. J. (2008). *The Psychology of Conflict and Conflict Management in Organizations*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Haidarravy, S., & Anshori, M. I. (2023). Conflict Management: A Systematic Literature Review (SLR). *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research*, 2(4), 577–592. <https://journal.formosapublisher.org/index.php/modern/article/view/4706>
- Khovivah, W.V., Sholehah M., Saleh. M.A, Jamilah, A.U., dan Mu'alimin. (2024). Definisi Konflik dan Pentingnya

- Manajemen Konflik dalam Pendidikan. Jurnal *MASMAN: Master Manajemen Volume. 2, No. 4, November 2024*.
- Klitmoller, A., & Lauring, J. (2023). *Communication Challenges in Virtual Teams: A Review of Research and Future Directions*. International Journal of Human Resource Management, 34(2), 310–328. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1955354>
- Liu, J., Cui, Z., Feng, Y., Perera, S., & Han, J. (2020). Impact of culture differences on performance of international construction joint ventures: The moderating role of conflict management. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 27(2), 377–398. <https://doi.org/10.1108/ECAM-09-2018-0386>
- Luqman, G., & Agathsya, F. (2024). Intercultural communication in multinational work environments: A comparative analysis. *Kampret Journal*, 1(2), 45–59. <https://plus62.isha.or.id/index.php/kampret/article/view/193>.
- Malik, A. A. (2024). Conflict resolution strategies in organizational management: Insights from social science. *Global Journal of Econometrics and Finance*, 2(1), 1–12. <https://gjeaf.com/index.php/Journal/article/view/13>
- Nasrudin, A.H.; Unsa, F.F.; Aini, F.N; Arifin, I.; dan Adha, M. A. (2021) “Manajemen Konflik dan Cara Penanganan Konflik Dalam Organisasi Sekolah.” *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 1 (February 27, 2021): 1–18. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v9i1.1888>.
- Raleigh, C. (2020). *Climate Change and Conflict in Africa: Sahel and Beyond*. African Security Review, 29(3), 200–214. <https://doi.org/10.1080/10246029.2020.1786432>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education
- Rosiqin, K., & Anshori, M. I. (2023). Manajemen perbedaan budaya dalam organisasi global perusahaan multinasional: SLR. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 88–98. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/7838>
- Rusady, M. V., Fauzi, A., Bachri, A. T. S., Ballo, M. A. M., & Nuru, E. (2024). Conflict Management Strategies: Improving Team Performance Through Collaboration and Communication. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 5(5), 1005–1017. <https://dinastipub.org/DIJEMSS/article/view/2686>
- Sabri, S. M., Musairah, S. K., & Jelani, N. D. (2021). Exploring the Conflict Management Process. *Jurnal Intelek*, 16(1). <https://www.scribd.com/document/798191195/ExploringtheConflictManagementProcess>
- Segal, A. (2023). *The Hype and the Reality of the U.S.–China Tech War*. Council on Foreign Relations. <https://www.cfr.org>
- Septiyanti, F. M., & Anshori, M. I. (2023). Cross-cultural conflict management: Communication challenges and mediation strategies in multinational teams. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 2(3), 112–125. Formosa Publisher.
- Toygar, A., & Nart, S. (Eds.). (2022). *Conflict management in digital business*. Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/9781802627732>
- Vlad, M. V., & Stan, S. (2021). The influence of cultural differences and its application in multinational organizations. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 9(2), 217–230.

<https://www.managementdynamics.ro/index.php/journal/article/view/275>