

MANAJEMEN KONFLIK DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM : PENDEKATAN ISLAMI DAN KONTEMPORER

Febi Febrianda

Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam, FTIK, Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Indonesia
E-mail : febifebrianda02@gmail.com

Junaidi

Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Indonesia
E-mail : junaidi@iainbukittinggi.ac.id

Abstract

This research is motivated by the many conflicts that occur in the current Islamic educational institution environment, both in terms of learning and educational administration. The purpose of this study is to find out conflict management in Islamic educational institutions using Islamic and contemporary approaches. The method of this research is to use a literature study study. The result of this study is that the occurrence of conflicts in Islamic educational institutions is something that is common, considering that Islamic educational institutions are still continuing to carry out the process of improvement in their systems and mechanisms. Conflicts also arise because they are caused by the unpreparedness of facilities and infrastructure that support their implementation and the existence of differences and contradictions in the implementation of the implementation mechanism of Islamic educational institutions, even conflicts also arise because of conflicts in the behavior of practitioners of Islamic educational institutions themselves.

In an Islamic perspective, conflicts must be managed properly so that they become a force for the better and can facilitate the implementation of a stable and consistent education system. One of the postulates in conflict management in Islam is contained in Q.S Annisa verse 35, which explains that conflicts must be overcome and solutions must be found. Meanwhile, in the current contemporary approach, conflict management can be done by utilizing science and technology as a tool to minimize and normalize everything that is deemed necessary to reduce and resolve conflicts that occur. If conflicts are left unattended and not managed with appropriate conflict management, it will have a bad impact, especially on the success of Islamic educational institutions. The Islamic and Contemporary approaches are two viewpoints that can help resolve conflicts that occur in the environment of Islamic educational institutions. In other words, Islam is a religion that is always present to provide solutions to all problems, including conflict management. However, on the other hand, it is also necessary to look at the current situation and conditions by looking at the development of the increasingly advanced times, of course it is necessary to solve problems by considering the conditions in the current contemporary era.

Keywords: *Conflict Management, Islamic Educational Institutions, Islamic-Contemporary Approaches*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh banyaknya konflik yang terjadi di lingkungan lembaga pendidikan Islam saat ini, baik dari segi pembelajaran maupun administrasi pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen konflik dalam lembaga pendidikan Islam menggunakan pendekatan Islami dan kontemporer. Metode penelitian ini adalah menggunakan kajian studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah terjadinya konflik dalam lembaga pendidikan Islam adalah sesuatu yang biasa terjadi, mengingat lembaga pendidikan Islam yang masih terus melakukan proses perbaikan dalam sistem dan mekanismenya. Konflik juga muncul karena disebabkan oleh ketidaksiapan sarana dan prasarana yang mendukung dalam pelaksanaannya dan adanya perbedaan dan pertentangan dalam pelaksanaan mekanisme pelaksanaan lembaga pendidikan Islam, bahkan konflik juga muncul karena adanya pertentangan dalam perilaku praktisi lembaga pendidikan Islam itu sendiri.

Dalam perspektif Islami, konflik harus dikelola dengan baik sehingga menjadi sebuah kekuatan untuk menjadi lebih baik dan dapat mempermudah terlaksananya sistem pendidikan yang stabil dan konsisten. Salah satu dalil dalam manajemen konflik dalam Islam terdapat dalam Q.S Annisa ayat 35, yang menjelaskan bahwa konflik harus diatasi dan dicarikan solusinya. Sedangkan dalam pendekatan kontemporer saat ini, pengelolaan konflik dapat dilakukan dengan memanfaatkan Ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai alat untuk meminimalisir dan menormalkan segala hal yang dirasa perlu untuk mengurangi dan menyelesaikan konflik yang terjadi. Jika konflik dibiarkan dan tidak dikelola dengan manajemen konflik yang sesuai, maka akan menimbulkan dampak buruk, terkhusus pada keberhasilan lembaga pendidikan Islam. Pendekatan Islami dan Kontemporer merupakan dua sudut pandang yang dapat membantu menyelesaikan konflik yang terjadi di lingkungan lembaga pendidikan Islam. Dengan kata lain, Islam adalah agama yang selalu hadir memberikan solusi untuk semua permasalahan, termasuk manajemen konflik. Namun, disisi lain, perlu juga

dilihat dengan situasi dan kondisi saat ini dengan melihat perkembangan zaman yang semakin maju, tentunya perlu penyelesaian masalah dengan mempertimbangkan kondisi di era kontemporer saat ini.

Kata Kunci: Manajemen Konflik, Lembaga Pendidikan Islam, Pendekatan Islami-Kontemporer

Latar Belakang

Setiap lembaga pendidikan melewati proses kolaboratif untuk mencapai tujuannya, namun hal yang biasa terjadi adalah konflik, kontradiksi dua perbedaan pendapat, ketidaksesuaian prosedur pelaksanaannya yang dapat berujung pada konflik. Oleh karena itu, konflik bisa terjadi secara alamiah dalam organisasi dan lembaga, termasuk lembaga pendidikan Islam.

Dunia ini tidak memerlukan harapan yang radikal untuk mengakhiri konflik. Apa yang diperlukan masyarakat sekarang ini adalah manajemen konflik yang dengan cara tersebut dapat mengubah kehidupan umat manusia. Konflik antar perorangan dan konflik antar kelompok masyarakat perlu diolah dan dibuat menjadi kekuatan seseorang dan masyarakat untuk menciptakan sebuah kehidupan baru di dunia ini.

Konflik merupakan salah satu karakteristik kehidupan manusia sampai pada era global saat ini. Sebagai makhluk sosial, konflik antar perorangan dan antar kelompok merupakan bagian dari sejarah umat manusia yang tidak bisa dihindarkan. Konflik sangat erat kaitannya dengan perasaan manusia, termasuk perasaan yang diabaikan, disepelekan, tidak dihargai, ditinggalkan, dan juga perasaan jengkel karena kelebihan beban kerja. Penelitian konflik manajemen baru-baru ini mulai menyentuh banyak orang tentang bagaimana seseorang dapat mengelola konflik sehingga menjadi penting hasil dari komunikasi dan kolaborasi yang produktif.

Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini pendekatan kualitatif yang mendeskripsikan

permasalahan yang dibahas dengan detail, yaitu tentang manajemen konflik dalam dengan menggunakan pendekatan islami dan kontemporer. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kajian kepustakaan. Penelitian kepustakaan adalah kegiatan penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti buku referensi, hasil penelitian sebelumnya yang sejenis, artikel, catatan, serta berbagai jurnal yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan.

Hasil dan Pembahasan

Konflik adalah ketidaksepakatan antara dua pihak atau lebih yang memperebutkan kekuasaan atau sumber daya dengan kegiatan yang merugikan, melukai, atau merugikan hubungan para pihak. Sedangkan konflik disebabkan oleh ketakutan akan sumber daya yang tersedia, penipuan, permusuhan, kelelahan, emosi, tingkat keahlian, dan pengalaman.

“Causes of conflict include scarce resources, deception change, incivility, aggression. Stress, burnout, emotional labor, the relationship of all types, preferences, and experience”. Sedangkan menurut Saduman, variabel-variabel yang dapat menghasilkan konflik antara lain kurangnya kepercayaan antar individu dan adanya komunikasi yang buruk, yang dapat menyebabkan lawan bicara menjadi marah

Manajemen konflik adalah serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku ataupun pihak luar dalam suatu konflik. Adapun penjelasan lain menyatakan bahwa manajemen konflik merupakan proses, sama halnya dengan perencanaan suatu proses dan bahwa proses manajemen konflik merupakan bagian yang rasional, artinya bahwa pendekatan model

اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا لِمَا اخْتَلَفُوا فِيهِ مِنَ الْحَقِّ بِأُذُنِهِ
وَاللَّهُ يَهْدِي مَنْ يَشَاءُ إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ

Artinya: *Manusia itu adalah umat yang satu. (setelah timbul perselisihan), maka Allah mengutus para nabi, sebagai pemberi peringatan, dan Allah menurunkan bersama mereka Kitab yang benar, untuk memberi keputusan di antara manusia tentang perkara yang mereka perselisihkan. Tidaklah berselisih tentang Kitab itu melainkan orang yang telah didatangkan kepada mereka Kitab, yaitu setelah datang kepada mereka keterangan-keterangan yang nyata, karena dengki antara mereka sendiri. Maka Allah memberi petunjuk orang-orang yang beriman kepada kebenaran tentang hal yang mereka perselisihkan itu dengan kehendak-Nya. Dan Allah selalu memberi petunjuk orang yang dikehendaki-Nya kepada jalan yang lurus. (Al-Baqarah : 213)*

Manusia itu dahulunya satu umat; semuanya beriman kepada Allah, kemudian mereka berselisih, ada yang beriman dan ada yang kafir kepada Allah. Bisa juga dipahami bahwa manusia itu satu umat dalam arti kehidupan manusia diikat oleh kesatuan sosial yang satu dengan lainnya saling membutuhkan. Lalu Allah mengutus para nabi untuk menyampaikan kabar gembira kepada orang yang beriman bahwa mereka akan masuk surga dan peringatan kepada orang kafir bahwa mereka akan masuk neraka. Dan diturunkan-Nya bersama mereka Kitab yang mengandung kebenaran di dalam hukum-hukumnya untuk memberi keputusan yang benar dan adil di antara manusia tentang perkara yang mereka perselisihkan, yaitu perkara-perkara agama pada umumnya.

Jadi idealnya perbedaan pendapat itu justru harus bisa menghasilkan hal positif. Untuk menghadapi perbedaan yang

mengarah kepada konflik, Abuddin Nata memandang perlu di kembangkan beberapa etika berikut ini(Zaitun, 2020)

Disisi lain, apabila perbedaan pendapat yang mengarah pada konflik itu tidak dapat di bendung, maka konflik yang sesungguhnya akan terjadi dan gejala ini harus diatasi.

Dalam Qur'an surah an-Nisa ayat 35, Allah SWT,berfirman :

إِنْ خِفْتُمْ شِقَاقَ بَيْنِهِمَا فَابْعَثُوا حَكَمًا مِّنْ أَهْلِهِ
وَحَكَمًا مِّنْ أَهْلِهَا إِنْ يُرِيدَا إِصْلَاحًا يُوَفِّقِ اللَّهُ بَيْنَهُمَا إِنَّ
اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا حَكِيمًا

Dan jika kamu khawatir ada persengketaan antara keduanya, maka kirimlah seorang hakam dari keluarga laki-laki dan seorang hakam dari keluarga perempuan. Jika kedua orang hakam itu bermaksud mengadakan perbaikan, niscaya Allah memberi taufik kepada suami-isteri itu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal (QS.an-Nisa ayat 35)

Namun demikian, dalam hal perbedaan terdapat hal-hal yang perlu dipenuhi, seperti: perbedaan pendapat itu dilakukan dalam konteks mencari kebenaran, orang yang berpendapat harus menghargai pendapat orang lain, harus bersikap terbuka, pendapat yang dimunculkan tidak untuk menyerang atau menjatuhkan orang lain, dan pendapat yang disampaikan mampu memperkaya wawasan, konsep, pertimbangan, informasi dan sebagainya.

Maka dari itu, idealnya perbedaan pendapat itu haruslah bisa menghasilkan hal positif, seperti melihat perbedaan sebagai suatu yang harus diterima, menyadari hal yang harus dikemukakan seseorang bisa jadi mengandung benar dan salah, haruslah bersifat terbuka, mau menerima pendapat, saran dan kritik orang lain, bersikap objektif, lebih berorientasi

kepada kebenaran bukan pembenaran, dan lain sebagainya. (Zaitun, 2020)

Jika dilihat dari lingkup lembaga pendidikan, konflik dapat dihasilkan dari berbagai factor, termasuk variasi dalam tujuan antara anggota kelompok, adanya posisi yang berbeda atau tugas yang ambigu, perbedaan dalam tingkat keterampilan, dan perbedaan dalam struktur insentif atau kompensasi (Nova Syafira dkk, 2019). Konsep konflik di atas memiliki implikasi sebagai berikut:

- a. Suatu konflik harus diakui oleh setidaknya salah satu dari orang-orang yang bersangkutan agar konflik itu ada, baik di dalam maupun di luar tempat kerja.
- b. Keberlanjutan tidak penting karena akan berakhir setelah tujuan tercapai.
- c. Tindakan dapat didefinisikan sebagai menahan diri dari kelambanan. (Indriyo, 2000).

Jika dikaitkan pola manajemen konflik dengan pendekatan islami, maka dapat dilakukan penyelesaian yang lebih efektif dan efisien, dalam praktiknya banyak persoalan yang muncul di permukaan terkait masalah yang hadir dengan berjalannya lembaga pendidikan Islam. Persoalan itu dilatarbelakangi oleh banyak faktor, sehingga konflik di pondok pesantren menjadi bagian yang harus diselesaikan. Adapun beberapa hal yang menjadi pemicu konflik antara individu dan kelompok adalah sebagai berikut:

- a. Yayasan dengan Masyarakat
Perseteruan pihak yayasan dengan masyarakat tidak terlepas dari kekecewaan masyarakat terhadap pihak yayasan itu sendiri. Ketidaksesuaian harapan masyarakat sering kali menjadi pemicu konflik antara pihak yayasan dengan masyarakat. Dari persoalan itu pula mengarah pada kekecewaan masyarakat kepada pihak yayasan.

Perilaku inkonsistensi yayasan terhadap keputusan yang mengecewakan melahirkan “perlawanan” dari masyarakat menunjukkan bahwa betapa pentingnya sebuah program kerja suatu organisasi dijalankan atau dilaksanakan dengan terlebih dahulu dilakukan koordinasi dengan berbagai pihak terkait. Hal tersebut menunjukkan pentingnya MBO (Manajemen by Objectivitas). MBO adalah sebuah manajemen yang meliputi berbagai tujuan spesifik, yang ditetapkan secara partisipatif, untuk jangka waktu yang ditetapkan dengan pemberian umpan balik tentang pencapaian tujuan (Muchlas, 2008). Daya tarik dari MBO adalah adanya penjabaran tujuan kepada tujuan yang sifatnya khusus pada berbagai pihak yang berkepentingan, dalam hal ini adalah masyarakat Nandan, sebagai pihak yang turut andil dalam pembangunan masjid.

- b. Yayasan dengan Pengasuh Pondok Pesantren

Komunikasi adalah satu diantara variabel yang sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu organisasi. Mengabaikan komunikasi dapat berarti melawan arus pemikiran manajemen modern. Perselisihan antara pengasuh pondok pesantren (Kyai) dengan pengurus yayasan hampir dapat dikatakan menjadi hal biasa dalam tatanan organisasi lembaga pendidikan islam. Selain dominasi kewenangan kekuasaan, namun sering kali tatanan komunikasi dalam lembaga pendidikan islam sering terabaikan yang mengakibatkan kurangnya kesepahaman dalam mewujudkan tujuan bersama. Dalam menyikapi konflik yang terjadi, seseorang memungkinkan bersikap menghindar

dengan cara mengundurkan diri. Hal tersebut dimaksudkan agar kegiatan di pondok pesantren dapat berjalan dengan lebih baik. Dalam pandangan Frans Magnis Suseno (1995), bagian karakter masyarakat Jawa yang memandang bahwa keharmonisan sosial itu identik dengan ketentraman. Oleh karena itu, pergolakan sedapat mungkin dihindari. Menghindari dari pergolakan adalah bagian dari cara atau trik dalam memendam konflik agar tidak menjadi lebih rumit, sehingga konflik dengan sendirinya akan terselesaikan dengan berjalannya waktu.

c. Kyai dengan Masyarakat.

Muhaimin Iskandar mengatakan bahwa, Pondok Pesantren hendaknya dapat menjadi tempat yang nyaman bagi para santri dan juga tempat berbaur dengan masyarakat secara efektif (Pontianak Post, 2012). Harapan dari pendapat itu tentu agar pondok pesantren tidak ada sekat dalam berinteraksi anatar kedua. Masyarakat memiliki kepentingan yang sama terhadap pondok pesantren, begitu juga sebaliknya. Ketidakharmisan hubungan para pengasuh Pondok Pesantren dengan masyarakat kadangkala muncul karena dipicu oleh perbedaan pandangan persoalan sederhana, misalnya dalam menentukan hari raya Idul Fitri. Pondok Pesantren dalam menentukan datangnya hari raya bertepatan dengan keputusan dari hasil sidang isbat Kementerian Agama Republik Indonesia dengan berbagai ormas keagamaan. Sedangkan sebagian masyarakat, hari raya Idul Fitri mengikuti keputusan Muhammadiyah. Meski demikian perbedaan itu tidak kemudian mematikan tali silaturahmi

antara pihak Pondok Pesantren dengan masyarakat.

d. Resolusi Konflik di Pondok Pesantren.

Situasi kurang harmonis hubungan antara pondok pesantren dengan yayasan, yayasan dengan pengasuh pondok pesantren, dan juga kyai dengan masyarakat tidaklah dibiarkan begitu saja. Pada saat munculnya perselisihan tersebut, maka hendaknya mengedepankan sikap tabayun, yaitu suatu bentuk klarifikasi atas munculnya permasalahan diantara mereka. Adanya keputusan pengunduran adalah bagian dari penyelesaian permasalahan secara halus dan tidak ingin mempersoalkan lebih lanjut lagi. Sikap menghindari konflik, menurut Frans Magnis Suseno (1995). merupakan watak manusia jawa yang enggan menunjukkan ketidakharmisan secara terbuka sehingga pergolakan sedapat mungkin dihindari.

Untuk mengatasi konflik yang terjadi di lembaga pendidikan Islam, maka perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Melihat perbedaan sebagai suatu yang harus diterima.
- b. Menyadari bahwa pendapat yang dikemukakan seseorang mungkin mengandung kebenaran atau kesalahan
- c. Bersikap terbuka, mau menerima pendapat, saran dan kritik orang lain karena mungkin pendapat kita keliru
- d. Bersikap objektif, lebih berorientasi kepada kebenaran, dan bukan membenaran
- e. Tidak memandang perbedaan pendapat sebagai pertentangan atau permusuhan, tetapi khazanah dan kekayaan yang amat

berguna untuk memecahkan berbagai masalah.

Penyelesaian tersebut tidak bermaksud membenarkan pendapat yang dikemukakan setiap orang. Kita harus berani mengatakan bahwa pendapat tersebut salah dan harus ditolak apabila bertentangan dengan nilai-nilai kandungan Al-qur'an dan sunnah, bertentangan dengan akhlak mulia, mengajak permusuhan, merusak akidah islam, dan bertentangan dengan akal sehat, merusak persatuan dan kesatuan lain sebagainya. Namun, penolakan itu harus dilakukan dengan etika yang luhur dan penuh kesopanan.

b. Pendekatan kontemporer

Manajemen konflik termasuk pada suatu pendekatan yang maupun pihak berorientasi pada proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan (interest) dan interpretasi. Bagi pihak luar (diluar yang berkonflik) sebagai pihak ketiga, yang diperlukannya adalah informasi yang akurat tentang suatu konflik. Hal ini karena komunikasi efektif diantara pelaku dapat terjadi jika ada kepercayaan pihak ketiga. Sedangkan Wirawan menyatakan manajemen konflik sebagai proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan. Dilain pihak Dale Timpe menyatakan bahwa manajemen konflik adalah proses mengidentifikasi dan menangani konflik secara bijaksana, adil, dan efisien dengan tiga bentuk metode pengelolaan konflik yaitu stimulasi konflik, pengurangan atau penekanan konflik, dan penyelesaian konflik. Pengelolaan konflik membutuhkan keterampilan seperti berkomunikasi yang

efektif, pemecahan masalah, dan bernegosiasi dengan fokus pada kepentingan organisasi (Timpe, 1991).

Tabel 1. Perbedaan pandangan tentang konflik

Pandangan Lama	Pandangan Baru
Konflik dapat dihindari	Konflik tidak dapat dihindari
Konflik disebabkan oleh kesalahan-kesalahan manajemen dalam perancangan dan pengelolaan organisasi atau oleh pengacau	Konflik timbul karena banyak sebab, termasuk struktur organisasi, perbedaan tujuan yang tidak dapat dihindarkan, perbedaan dalam persepsi dan nilai-nilai pribadi dan sebagainya
Konflik mengganggu organisasi dan menghalangi pelaksanaan optimal	Konflik dapat membantu atau menghambat pelaksanaan kegiatan organisasi dalam berbagai derajat
Tugas manajemen adalah menghilangkan konflik	Tugas manajemen adalah mengelola tingkat konflik dan penyelesaiannya
Pelaksanaan kegiatan organisasi yang optimal membutuhkan penghapusan konflik	Pelaksanaan kegiatan organisasi yang optimal membutuhkan tingkat konflik yang moderat

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa konflik dapat berfungsi ataupun

berperan salah (dysfunctional). Secara sederhana hal ini berarti bahwa konflik mempunyai potensi bagi pengembangan atau pengganggu pelaksanaan kegiatan organisasi tergantung pada bagaimana konflik tersebut dikelola (Bashori, 2017). Manajemen konflik termasuk pada suatu pendekatan yang maupun pihak berorientasi pada proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan (interest) dan interpretasi.

Dilihat dari perkembangan zaman yang semakin modern saat ini, banyak hal yang menjadi tantangan, terkhusus bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, termasuk juga dalam hal ini adalah lembaga pendidikan Islam. Konflik adalah hal yang biasa terjadi dalam setiap organisasi, tidak lepas di dunia pendidikan. Dari tiap lembaga selain bekerjasama untuk menuju sebuah tujuan yang baik, pastinya juga memiliki ketidaksamaan dalam pendapat, ketidaksamaan dan kontradiksi bisa berujung pada permasalahan di organisasi atau lembaga tersebut. Permasalahan institusional umum terjadi di dunia pendidikan Islam di bawah yurisdiksi lembaga lain dalam hal ini adalah Yayasan. Dunia pendidikan Islam seperti halnya pondok pesantren dan madrasah sarat dengan permasalahan yang berujung rawan gap, baik gap antara individu satu dengan individu lain maupun antar individu dengan kelompok dan juga antara kelompok satu dengan kelompok lain. Permasalahan pasti ada setiap saat. Hal terpenting yang harus dilaksanakan adalah menyiapkan aturan dalam menghadapi persaingan atau permasalahan yang kurang sehat. Timbulnya suatu masalah seringkali

dimulai tumbuhnya benih-benih permasalahan. Dalam hal ini, adalah tanggung jawab manajemen untuk mengidentifikasi sumber dan jenis permasalahan seawal mungkin dan menganalisis konsekuensi akan terjadi.

Disisi lain, permasalahan yang ada dalam organisasi atau institusi merupakan ketidakcocokan diantara beberapa anggota atau group dalam organisasi, yang muncul disebabkan dengan alasan untuk berbagi fasilitas dari perusahaan yang terbatas atau kegiatan kerja yang terbatas, bahkan bisa karena beda status, kepentingan, tujuan, nilai bahkan sudut pandang yang berbeda. Ketidaksesuaian antara sebuah permasalahan atau konflik dan persaingan yaitu pada kemampuan disatu pihak melindungi diri dari campur tangan anggota lain untuk mencapai sebuah tujuan. Bersaing itu akan muncul ketika tujuan para pihak tidak cocok satu sama lain namun para pihak tidak dapat mengganggu satu sama lain. Misalnya, beberapa kelompok karyawan (tenaga pengajar dan administrator) dapat melakukan persaingan demi tercapainya dari visi dan misi pendidikan. Dengan demikian, jika peluang untuk saling mengganggu tersebut tidak terbuka, keadaan bersaing akan muncul dengan berbagai cara. Jika peluang waktu untuk mengintervensi dan peluang itu dimanfaatkan, konflik akan muncul. Jadi, permasalahan pada dasarnya berarti bahwa semua jenis hubungan antar manusia dicirikan oleh karakteristik yang berlawanan.

Permasalahan yang terjadi akan memberi efek positif menuju kemajuan sebuah organisasi atau lembaga apabila dikelola dengan benar begitu juga sebaliknya, akan berdampak negatif jika pengelolanya tidak efektif dan efisien, sehingga akan cenderung membawa

kehancuran bagi organisasi tersebut. Konflik juga tidak selalu negatif bisa juga positif bahkan seorang leader juga harus bisa menciptakan konflik agar organisasi atau lembag yang dijalankanya tidak idem-idem saja sehingga ghirroh berjuangnya menjadi muncul kembali dan semua anggota organisasi menjadi lebih hidup dan bersemangat.

Kesimpulan

Dari berbagai kajian dan hasil analisa penulis maka bisa disimpulkan bahwa: Manajemen konflik adalah kemampuan untuk mengendalikan konflik yang timbul, yang memerlukan penggunaan kemampuan manajemen tertentu. Ini bukanlah tujuan dalam Islam, melainkan metode untuk membawa berbagai aspek yang berlawanan dalam kehidupan manusia, seperti kecenderungan dan keburukan tertentu, ke jalan yang lurus.

Pertama, Konflik tidak dapat dihindari dalam lingkungan manusia. Melalui konflik pula manusia dapat berkembang secara dinamis. Pengelolaan permasalahan mengajarkan kepada masyarakat bahwa konflik harus dikelola dengan baik agar konflik dapat memberikan dampak positif bagi individu dan organisasi. Kedua, konflik-konflik yang muncul di lembaga pendidikan Islam antara lain konflik antara lembaga dengan masyarakat, antara lembaga dengan pengurus pondok pesantren, ulama dan masyarakat, yang darinya semua permasalahan yang timbul di lembaga pendidikan Islam dapat diselesaikan sebaik mungkin, yang mengarah ke arah kesepekatan yang baik demi kenyamanan bersama dan pembangunan berkelanjutan lembaga pendidikan Islam dimasa depan . Ketiga, sebagai lembaga pendidikan Islam, madrasah memiliki kompleksitas konflik internal dalam pengelolaan pendidikan. Keempat, konflik dapat terjadi karena lemahnya manajemen dan pengelolaan lembaga pendidikan.

Dalam menangani konflik setidaknya ada lima Tindakan yang bisa dilakukan: penghindaran diri, kompetensi, penyesuaian diri, kompromi dan kolaborasi. Dalam pandangan islam, perbedaan adalah rahmat yang apabila dikelola dengan baik, akan menjadi energi yang kuat untuk sebuah kemajuan. Islam sangat peduli dan mencarikan solusi untuk mengatasi konflik yang terjadi. Salah satu dalil tentang manajemen konflik terdapat dalam surat Annisa' ayat 35.

Daftar Pustaka

- Abuddin Nata. (2003). *Manajemen Pendidikan Mengatasi kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*, Predana Media, Jakarta
- Al-Qur'an. 2007. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Departemen Agama RI.
- Arif Fiandi dan Junaidi, (Oktober 2023). *Manajemen Konflik Dalam Perspektif Lembaga Pendidikan Islam*, Madani: Jurnal ilmiah Multidispline, Vol 1 No 9
- Azyumardi Azra, (2000). *Islam Substantif*. Bandung: Mizan
- Barbara Kellerman. (2010). *Leadership: Essential Selections on Power, Authority, and Influence* (New York: McGraw-Hill)
- Bashori. (2017). manajemen konflik di tengah dinamika pondok pesantren dan madrasah. *Muslim Heritage*, 01(2)

- Echols, J.M, and Shadily, H. (1983). *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta :Penerbit P.T. Gramedia
- F. Setiawan. (2018). *Mengelola Konflik di Lembaga Pendidikan islam*, Ta'dib Jurnal Pendidikan Islam,Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Bandung, Vol 7, No 1,
- Fisher, dkkk. 2002. *Mengelola Konflik, Keterampilan Dan Strategi Untuk Bertindak..* Bandung : Mizan Pustaka
- Hidayat, R. (2016). *Manajemen Pendidikan Islam. Lembaga Peduli Pengembangan PendidikanIndonesia*.<https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/347243-manajemen-pendidikan-islam-6fec3c88.pdf>
- Husaini Usman, (2006). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2006). *Joining together: Group theory and group skills* , Pearson/Allyn & Bacon
- Kenneth W. Thomas & Ralph H. Kilmann. (1974). *Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument* (Tuxedo, NY: Xicom)
- Khoirotun Nisak dkk. (2024). Strategi dan Pendekatan Mengelola Konflik di Lembaga Pendidikan Islam, Jurnal Ekonom Vol 2 No 1
- Mardianto, A. dkk. (2000). *Penggunaan Manajemen Konflik Ditinjau Dari Status Keikutsertaan Dalam Mengikuti Kegiatan Pencinta Alam Di Universitas Gajah Mada*. Jurnal Psikologi, No. 2
- Mochtar Lubis. (1986). *Manusia Indonesia: Sebuah Pertanggungjawaban* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia)
- Muhammad Quraish Shihab. (2002). *Membumikan Al-Qur'an: Fungsi dan Peran Wahyu dalam Kehidupan Masyarakat* Bandung: Mizan
- Mulyasa, E. (2023). *Manajemen Pendidikan: Perspektif dan Praktik*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Panduan Manajemen Sekolah. (1998). *Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Pendidikan Menengah Umum*
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Supardi, & Syaiful. (2010). *Manajemen Pendidikan: Teori*

dan Praktek. Jakarta: Penerbit
XYZ

Syed Muhammad Naquib al-Attas.
(1993). *Islam and Secularism*
Kuala Lumpur: ISTAC

Veithzal Rivai, (2008). *Kepemimpinan
dan Prilaku Organisasi*,
Jakarta: Raja Grafindo
Persada

Winardi. (1994). *Manajemen Konflik
(Konflik Perubahan Dan
Pengembangan)*. Bandung.
Penerbit: CV. Mandarmaju