



PENDEKATAN MANAJEMEN KONFLIK DALAM KONTEKS KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM

M. Syafi'i^{1*}, Khoirul², Samiyah³

^{1,2,3}Prodi Manajemen Pendidikan Islam, STIT Darul Ulum Kubu Raya Indonesia

*Corresponding Author; syafiiemaher57@gmail.com, khoirulmuttaqin2004@gmail.com,
miaskw150@gmail.com,

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan menjelaskan manajemen konflik dalam kepemimpinan pendidikan Islam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan, dengan pendekatan kualitatif. Fokus utama penelitian ini adalah bagaimana seorang pimpinan dalam lembaga pendidikan Islam dapat mengelola dan menyelesaikan konflik yang terjadi di lingkungan pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik yang efektif dalam kepemimpinan pendidikan Islam sangat bergantung pada jiwa kepemimpinan yang kuat dan komitmen untuk menciptakan suasana yang kondusif bagi perkembangan lembaga pendidikan. Pemimpin yang memiliki kedalaman wawasan agama dan integritas yang tinggi cenderung mampu mengelola konflik dengan lebih baik. Adapun cara-cara yang dapat digunakan untuk mengelola konflik dalam kepemimpinan pendidikan Islam, antara lain melalui beberapa pendekatan seperti bernegosiasi atau perundingan, tabayun (klarifikasi untuk menghindari kesalahpahaman), musyawarah (diskusi bersama untuk menemukan solusi terbaik), tahkim (penyelesaian melalui penunjukan pihak yang dapat memberikan keputusan), dan islah (upaya rekonsiliasi untuk memperbaiki hubungan yang retak). Melalui penerapan strategi-strategi ini, diharapkan konflik dalam lembaga pendidikan Islam dapat diselesaikan secara bijaksana dan efisien, menciptakan suasana yang mendukung pembelajaran dan perkembangan karakter peserta didik.

Kata kunci:

Manajemen konflik;
kepemimpinan
Pendidikan Islam.

Artikel;

Diterima: 12/12/ 2024

Diperbaiki: 14/12/ 2024

Diterbitkan: 17/12/ 2024

PENDAHULUAN

Konflik sering diartikan sebagai sifat-sifat yang berhubungan dengan kekerasan, kekuasaan, penghancuran, irrasionalitas, dan kekacauan. Dalam kehidupan sehari-hari, konflik adalah hal yang nyata dan tak terhindarkan. Selama seseorang masih hidup, sangat mungkin konflik akan selalu muncul di dunia ini.

Konflik bisa terjadi antara individu maupun kelompok, yang merupakan bagian dari perjalanan sejarah umat manusia. Ketidakkampuan memenuhi keinginan atau harapan seseorang sering kali berujung pada konflik. Perbedaan pandangan yang tidak



dapat diselesaikan secara adil dan seimbang dapat menyebabkan konflik, baik di tingkat individu maupun antar kelompok dalam masyarakat. Sebuah konflik dapat dimulai dari masalah yang kecil atau sepele, seperti perbedaan sikap dan pendapat, yang pada akhirnya bisa memicu ketegangan dan perselisihan.

Masalah utama di era globalisasi yang sangat kompetitif ini adalah persaingan yang ketat, yang sering kali menyebabkan terjadinya konflik. Konflik ini bisa berawal dari perselisihan pribadi yang berkembang menjadi masalah sosial yang lebih besar. Selain itu, persaingan yang berlebihan juga bisa memicu sikap individualistik atau egois, yang justru mempersempit ruang gerak individu. Oleh karena itu, dalam persaingan, penting bagi individu untuk mengelola konflik dengan baik, sehingga dapat beralih menjadi kerjasama yang produktif.

Dunia ini tidak memerlukan upaya radikal untuk mengakhiri konflik. Sebaliknya, konflik harus dilihat sebagai hal yang positif, karena dapat menjadi faktor penentu dalam kemajuan sebuah organisasi. Oleh karena itu, alih-alih menghindari konflik yang pasti akan muncul dalam organisasi, yang lebih penting adalah bagaimana cara mengelola konflik tersebut. Setiap konflik, baik antar individu maupun antar kelompok, perlu dikelola dengan bijaksana agar dapat menciptakan kekuatan baru bagi individu dan masyarakat untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik. Dengan kata lain, berlomba-lomba dalam kebaikan.

Untuk mengelola konflik dengan baik, penting untuk memahami sumber-sumber yang memicu konflik serta cara-cara yang efektif untuk mengatasinya. Dalam konteks ini, pendidikan Islam memandang konflik bukan sebagai kelemahan, melainkan sebagai kekuatan yang dapat dimanfaatkan. Seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam, dengan kebijaksanaannya, harus berupaya mencegah dan meredam konflik, serta menyelesaikannya secepat mungkin agar tidak menghambat pencapaian tujuan lembaga tersebut. Islam mengajarkan berbagai cara untuk mengelola konflik, sehingga konflik dapat dianggap sebagai rahmat, bukan awal dari perpecahan.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Latin yaitu bersal dari asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agree* yang berarti melakukan. Kata-kata itu dapat digabung menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani. *Managere* dapat diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management*, dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Bashori, (2023) *Management* tersebut apabila diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia yaitu menjadi manajemen atau pengelolaan. Usman, (2008)

Manajemen suatu proses yang terdiri dari proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien, sehingga manajemen merupakan bagian dari mengatur segala sesuatu sesuai dengan pertimbangan dan perhitungan yang matang.

Manajemen dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan penggunaan



sumberdaya manusia yang secara efektif untuk dapat mencapai pimpinan atau sasaran yang bertanggung jawab atas jalannya sebuah organisasi. Sarinah, (2012) Manajemen merupakan kajian teori yang terdiri dari empat komponen yaitu *planning, organizing, actuating dan controlling*, adapun ke empat komponen tersebut yang sering di kenal dengan kata istilah POAC. Fathurrahman, (2021) pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan anggota organisasi dan proses penggunaan sumber daya organisasi lainnya untuk dapat mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah ditetapkan. Alam, S, (2007) Manajemen juga merupakan pengelolaan suatu pekerjaan agar dapat memperoleh hasil dalam rangka untuk mencapai tujuan sebagaimana yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang lain untuk bisa bekerja. Yayat, (2010)

Menurut Risky W. Griffin dalam buku Muliana menyatakan manajemen merupakan salah satu proses yang terdiri dari perencanaan, organisasi, koordinasi, dan kontrol terhadap sumberdaya manusia agar dapat mencapai sasaran yang efektif dan efisien. Muliana, (2020) Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan tersebut bisa berjalan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

George R. Terry dalam buku Muliana juga menyatakan manajemen adalah suatu pencapaian dengan tujuan yang ditetapkan lebih dahulu dengan menggunakan kegiatan orang lain, sedangkan menurut Mery Parker Follet manajemen adalah seni dalam menyelesaikan suatu pekerjaan melalui orang lain

Berdasarkan uraian teori diatas dapat dipahami bahwa manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari pada proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi dengan tujuan agar dapat mencapai sebuah sasaran yang dituju supaya dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Konflik

Kata Konflik yang berasal dari bahasa latin yaitu *confligo*, yang terdiri atas dua kata, yakni *con* yang berarti bersama-sama dan *filigo* yang berarti pemogokan atau penghancuran. Kata ini diserap oleh bahasa Inggris menjadi *conflict* yang berarti sebuah pertarungan, perebutan kekuasaan, persengketaan, perselisihan, perlawanan yang aktif dan permusuhan. Syarnubi, (2023) Pada hakikatnya konflik tersebut dapat didefinisikan sebagai suatu relasi psikologis yang sifatnya antagonis, sikap emosional dengan bermusuhan, interaksi yang antagonis, sebuah berbentuk perlawanan yang halus, tersembunyi dan tidak langsung hingga pada bentuk perlawanan terbuka. Konflik juga dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan di dalamnya terdapat kecekocokan maksud antara nilai-nilai atau tujuan-tujuan. Konflik tersebut bisa jadi suatu kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan yang terjadi dan sering ditemui didalam kehidupan sehari-hari. Konflik juga bisa saja kita temui secara tanpa disengaja, baik yang disadari ataupun tidak.



Selanjutnya secara makna konflik juga diartikan sebagai adanya reaksi yang muncul dari diri seseorang karena merasa orang tersebut merasa terancam, baik teritorialnya maupun pada kepentingannya, dengan menggunakan suatu kekuatan untuk dapat mempertahankan teritorial atau kepentingan tersebut.

Dalam istilah al-Qur'an, konflik tersebut sinonim dengan kata ikhtilaf, sebagaimana yang dijelaskan dalam firman Allah SWT surat Al- Baqarah ayat: 176 yang Artinya:

Yang demikian itu disebabkan Allah telah menurunkan kitab suci dengan hak. Sesungguhnya orang-orang yang berselisih paham tentang (kebenaran) kitab suci itu benar-benar dalam perpecahan yang jauh. (QS. Surat Al- Baqarah Ayat: 176).

Ayat diatas telah menggambarkan bahwa Allah SWT sudah menurunkan Al-Kitab dengan membawa kebenaran, sehingga umat manusia dilarang untuk berselisih agar tidak terjadi konflik.

Berikut ini pengertian konflik menurut beberapa para pakar adalah sebagai berikut: (Asnawir, (2006)

- a) Robbins menyebutkan yang bahwa konflik merupakan suatu proses interaksi yang terjadi yang akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat yang akan berpengaruh terhadap pihak-pihak yang terlibat baik berpengaruh positif maupun pengaruh yang negatif.
- b) Afzalur Rahim menyebutkan bahwa konflik merupakan suatu interaksi yang termanifestasikan dari sikap yang tidakcocokan, pertentangan atau suatu perbedaan antara identitas sosial seperti individu-individu, kelompok-kelompok atau organisasi- organisasi.
- c) Wahyosumidjo mengatakan bahwa konflik merupakan segala macam bentuk yang berhubungan antara manusia yang mengandung sifat yang berlawanan.

Dari berbagai pengertian konflik menurut para pakar diatas dapat penulis pahami bahwa konflik merupakan suatu perbedaan pendapat, persaingan ataupun permusuhan. Akan tetapi berbeda pendapat tidak selalu berarti dan berbeda keinginan. Sedangkan konflik sendiri bersumber dari suatu keinginan, oleh karena itu berbeda pendapat tidak selalu berarti konflik. Akan tetapi jika terjadi suatu perbedaan pendapat tidak dikelola secara baik dan benar akan bisa menimbulkan konflik dan sebuah pertentangan yang dapat membahayakan, yang pada akhirnya akan dapat mengakibatkan hilangnya kekuatan atau persatuan dan kesatuan. Persaingan juga tidak sama dengan konflik, akan tetapi persaingan tersebut juga sangat mudah untuk bisa menjurus ke ranah konflik.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahamai bahwa konflik adalah ketidaksepakatan antara dua belah pihak atau lebih yang selalu memperebutkan suatu kekuasaan. Konflik tersebut juga merupakan suatu kegiatan yang dapat merugikan, melukai, atau



merugikan hubungan para pihak, seperti halnya penipuan, permusuhan, kelelahan, dan emosi.

Manajemen Konflik

Manajemen konflik adalah suatu kemampuan untuk dapat mengendalikan konflik yang timbul, tentunya memerlukan penggunaan kemampuan manajemen tertentu. Manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil oleh para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka untuk mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin agar dapat menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif. Syasudin, (2023) Manajemen konflik dapat melibatkan bantuan dari diri sendiri, kerjasama dalam memecahkan masalah atau pengambilan suatu keputusan oleh pihak ketiga.

Manajemen konflik memiliki beberapa tahapan yang harus diselesaikan agar dapat menyelesaikan suatu konflik yaitu sebagai berikut:

1. Identifikasi Konflik

Ini adalah tahap masalah yang di mana sumber penyebab dan orang-orang yang terlibat ditentukan. Dalam kebanyakan kasus dapat melihat kejadian sehari-hari dan kemudian mencari hambatan dan melihat apakah ada konflik. Jika kita memperhatikan awal terjadi perselisihan, mengawasi apa yang terjadi, dan mengelola emosi kita, kita akan mampu menangani konfrontasi pada masa depan.

2. Analisis Konflik

Pada tahap ini digunakan untuk menentukan keadaan konflik dan agar dapat menilai kesulitan dalam mengidentifikasinya. Apakah konflik tersebut sudah mendekati titik rawan yang harus ditekan supaya tidak berdampak buruk, apakah masih berada pada titik yang kritis sehingga dapat berdampak positif, atau hanya pada tahap tersembunyi yang mesti harus dirangsang untuk dapat mendekati titik kritis dan memiliki dampak positif.

3. Pemecahan Konflik

Jika dapat dikelola dengan benar, konflik ini akan bisa bermanfaat, tetapi jika dibiarkan begitu saja, bisa juga akan dampak berbahaya. Pengelola lembaga pendidikan dapat menyelesaikan konflik ketika masih ada dalam tahap laten, yang dimana masih terdapat diantisipasi karena faktor individu, organisasi, dan lingkungan. Konflik dapat diredam dengan cara ini, membuatnya akan lebih mudah dikelola untuk dapat diselesaikan. Meskipun tidak termasuk kategori pencegahan, penyelesaian pada tahap perbedaan, ini merupakan suatu solusi respon cepat yang memiliki pengaruh besar dalam hal mencegah untuk timbulnya sengketa yang nyata.



Manajemen konflik adalah suatu strategi yang akan mempekerjakan suatu organisasi dan individu untuk dapat mengidentifikasi serta dapat mengelola perbedaan, sehingga beban akan berkurang dan jalan keluar dari konflik yang tidak terkelola, untuk sementara dapat dimanfaatkan sebagai sumber inovasi dan perbaikan. Maryam, (2023) Manajemen konflik dapat diartikan sebagai proses dari suatu pihak yang terlibat dalam konflik atau pihak ketiga yang menyusun suatu strategi konflik dan menerapkannya agar dapat mengendalikan suatu konflik agar resolusi yang dihasilkan dapat sesuai dengan keinginan, hal tersebut penting untuk dilakukan agar dapat terciptanya suatu kedamaian walaupun di tengah terjadinya suatu musibah.

Manajemen konflik merupakan suatu rangkaian proses dalam mempertemukan adanya kepentingan dua belah pihak, menetralkan konflik, dan memulihkan pasca konflik. Manajemen konflik selalu diawali dengan pemetaan suatu konflik, mendengar keterangan antara kedua yang bersangkutan, mempertemukannya, dan pengambilan suatu keputusan untuk mengatasi konflik tersebut

Berdasar uraian diatas dipahami bahwa manajemen konflik adalah seni dan ilmu dalam mengelola pertentangan antara duabelah pihak atau lebih. Baik itu antara seseorang dengan seseorang, antara seseorang dengan kelompok, antara kelompok dengan kelompok, maupun antara kelompok dengan suatu organisasi atau mungkin pula antara perorangan dengan organisasi yang secara keseluruhan.

Kepemimpinan Pendidikan Islam

Perubahan yang dialami oleh manusia dari masa ke semasa yang mana setiap masa budaya yang dialami oleh manusia ikut juga mengalami pembaharuan. Bahkan, modernisasi dari teknologi setiap tahunnya akan membawa perubahan yang besar dengan yang berdampak perubahan yang begitu berarti. Disatu sisi mempunyai suatu dampak positif, pada sisi yang lain akan membawa dampak yang negatif yang mana dampak tersebut telah dapat membawa kepemimpinan yang memiliki dua cabang, yakni pemimpin yang tidak lagi mengindahkan agama Islam dan pemimpin yang tidak masuk berkuasa yang sesuai dengan koridor Islam.

Kepemimpinan merupakan suatu seni untuk mempengaruhi orang lain, baik mempengaruhi individu tertentu, organisasi atau suatu lembaga agama, lembaga pendidikan, lembaga masyarakat, maupun lembaga-lembaga lain sebagainya. Pemimpin adalah orang yang bisa memanejemen, baik untuk dirinya sendiri maupun orang lain maupun organisasi yang dipimpinya. Ramli, (2023)

Manajemen yang paling utama adalah manajemen diri sendiri. Orang yang mampu memanejemen dirinya sendiri dari sisi waktu, maka pada saat dia menjadi seorang pemimpin, maka waktu adalah uang. Waktu digunakan dengan sebaik-baiknya yang sehingga membawa manfaat bagi dirinya. Dampak dari perubahan sosial, misalnya di dalam dunia kerja yang saat ini telah dapat dihadirkan *finger print* dengan



waktu masuk jamnya sekian dan jam pulang juga sekian, ini adalah merupakan alat untuk mendeteksi kehadiran seseorang, Waktu yang bisa digunakan dengan sebaik-baiknya sehingga membawa manfaat bagi dirinya.

Dampak perubahan sosial, misalnya di dalam dunia pekerjaan yang saat ini telah dihadirkan *finger print* dengan waktu masuk jam sekian dan jam pulang jam sekian adalah merupakan alat dapat mendeteksi kehadiran seseorang, yang mana jika tepat waktu maka akan mendapatkan materi sesuai dengan perjanjian sudah disepakati. Padahal, hakikat dari kebenarannya dari alat ini adalah sebagai nilai materi yang sehingga nilai-nilai spiritual tidak lagi menjadi sebuah pikiran. Fauzi, (2023) Orang masuk kerja pada tepat waktu, tetapi setelah *finger print*, orangnya pergi entah kemana, ada yang pergi ke pasar dan juga jalan-jalan lain sebagainya, sehingga masuknya awa, akan tetapi sebenarnya kerjanya tersebut tidak ada. Hal seperti inilah yang sebenarnya yang tidak sesuai dengan prinsip nilai-nilai Islam, lebih-lebih lagi yang menyangkut tentang kepemimpinan.

Pemimpin yang amanah, tentunya akan menjadi nilai keteladanan bagi orang lain. Begitu juga sebaliknya. Karakter yang seperti inilah yang sebenarnya yang akan dikatakan sebagai pemimpin, karena kepribadiannya yang tidak baik dan dapat mempengaruhi orang lain yang ada di sekitarnya. Kepemimpinan yang sesuai dengan prinsip Islam adalah pemimpin yang bersifat adil, arif, bijaksana, sabar, sederhana dan sifat-sifat terpuji lainnya.

Dengan demikian, kepemimpinan adalah suatu kecakapan seseorang yang telah dimilikinya, yang mempunyai nilai perbedaan dari pemimpin yang lainnya. Perbedaan karakter dan tipe-tipe kepemimpinan seperti inilah yang sehingga tipe dan gaya kepemimpinan akan mempunyai perbedaan juga, yang bukan hanya tipe kepemimpinannya dari jabatan dan kedudukan yang telah dimilikinya, akan tetapi tipe kepemimpinan yang ada pada dirinya sendiri.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami bahwa kepemimpinan pendidikan Islam adalah seseorang yang bukan hanya menjadi pemimpin bagi lembaga Islam, akan tetapi juga di sekolah, akan tetapi seorang pemimpin yang bisa menjadi teladan bagi orang lain, itu semua akan tampak dari kepribadian dan nilai-nilai akhlak yang positif yang dimilikinya dengan menerapkan prinsip-prinsip dalam Islam.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan. Yang disebut penelitian kepustakaan atau sering juga disebut studi menulis. Penelitian kepustakaan adalah jenis penelitian kualitatif yang pada umumnya dilakukan dengan cara tidak terjun lapangan dalam pencarian sumber datanya sehingga riset ini dilakukan hanya berdasarkan atas karya-karya tertulis, termasuk hasil penelitian baik yang sudah dipublikasikan maupun yang belum.



Afanirosa, (2022) Menurut Muhammad, penelitian keputakaan (*Library Resarch*) adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka. Muhammad, (2011) Sedangkan menurut Abdurrahman Sholeh, penelitian keputakaan (*Library Resarch*) adalah penelitian yang menggunakan cara untuk mendapatkan data dan informasi dengan menempatkan fasilitas yang ada diperpustakaan, seperti buku, majalah, dokumen, catatan kisah-kisah sejarah. Saleh, (2005)

Penelitian keputakaan adalah penelitian yang pengumpulan informasinya dapat dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari berbagai tulisan. Tulisan yang dikaji juga tidak terbatas pada buku, tetapi juga dapat sebagai bahan dokumentasi, majalah dan makalah. Penekanan penelitian keputakaan adalah dengan mengamati berbagai hipotesis, peraturan, saran, standar, perasaan, pemikiran dan lain- lain yang dapat digunakan untuk dapat memecah dan mengurus masalah yang sedang direnungkan. Dalam penelitian keputakaan (*library research*) sumber data yang merupakan bahan tertulis yang terdiri atas sumber data primer dan sumber data sekunder sebagai berikut:

1. Sumber data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian sebagai sumber informasi yang dicari. Data ini disebut juga dengan data tangan pertama.
2. Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh lewat dari pihak lain, tidak secara langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Purwoko, (2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen konflik dalam kepemimpinan pendidikan Islam merupakan suatu keahlian dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin pendidikan Islam dalam mengelola tentang suatu permasalahan dan pertentangan antara kedua belah pihak yang sedang berselisihan atau yang sedang terjadi pada suatu kelompok perorangan maupun dalam suatu lembaga pendidikan yang secara keseluruhan. Selain itu manajemen konflik dalam kepemimpinan pendidikan Islam juga dapat dikatakan sebagai sebuah proses dalam menyusun suatu strategi kepemimpinannya agar dapat mengatasi suatu konflik yang terjadi agar dapat menghasilkan suatu resolusi atau penyelesaian yang diinginkan Wijayanti, (2022) Manajemen konflik dalam kepemimpinan pendidikan Islam juga dapat dikatakan sebagai langkah- langkah yang diambil oleh pihak yang terlibat dalam konflik ataupun pihak luar lainnya dengan tujuan untuk dapat mengarahkan perselisihan kearah yang dapat menghasilkan hasil akhir yaitu berupa penyelesaian konflik sehingga mendapatkan ketenangan dengan cara bermufakat dalam menyikapi permasalahan yang sedang terjadi. Heridiansyah, (2022)



Strategi dalam mengelola konflik yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam tentunya sangatlah berbeda-beda dan sangat tergantung dari sebab dan asal usul beserta konteks konflik sebagaimana yang telah terjadi. Manajemen konflik dalam kepemimpinan lembaga pendidikan Islam juga dapat dilakukan oleh pihak luar yang sudah dapat mengintervensi proses komunikasi agar dapat menghindari adanya suatu kemungkinan munculnya suatu permusuhan dan kekerasan. Selain itu pihak luar juga harus dapat membantu kedua belah pihak yang kiranya sudah memiliki teknik, cara dan tujuan yang berbeda untuk dapat menemukan suatu solusi yang bisa diterima sehingga konflik yang terjadi dapat segera terselesaikan dengan baik seperti yang dihapkan.

Manajemen konflik dalam kepemimpinan pendidikan Islam dapat dikatakan berhasil atau efektif apabila telah dapat memenuhi beberapa persyaratan yang diantaranya dapat mengurangi adanya potensi negatif dari adanya konflik tersebut serta dapat memberikan solusi yang bisa memuaskan dan dapat diterima oleh kedua belah pihak. Oleh karena itu, seluruh usaha dalam pelaksanaan manajemen konflik

dalam kepemimpinan pendidikan Islam harus dapat diarahkan kepada pimpinan untuk dapat meminimalisasi beberapa aspek perilaku yang condong kepada hal yang negatif dan juga mencari tempat dan solusi yang tepat dalam menyelesaikan konflik tersebut. Anwar, (2023) Oleh sebab itu penguasaan teknik atau metode mengenai pemanfaatan konflik secara efektif sangatlah dibutuhkan oleh seorang pemimpin pada sebuah lembaga pendidikan Islam dan juga penting untuk mendapatkan kajian yang lebih mendalam.

Dalam Islam, terdapat beberapa strategi manajemen konflik dalam kepemimpinan pendidikan Islam sebagaimana yang dapat diajukan dan dirumuskan untuk dapat diaplikasikan dalam proses kerja pada suatu lembaga pendidikan Islam yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Negosiasi atau Perundingan.

Manajemen konflik dalam kepemimpinan pendidikan Islam, hal yang paling sering dilakukan baik pada lembaga umum maupun pada lembaga pendidikan Islam adalah dengan perundingan atau dengan cara negosiasi. Tujuan dari diadakannya negosiasi adalah agar dapat mengetahui sejauh mana permasalahan tersebut dan dapat dilihat dari kedua belah pihak yang akhirnya dapat menimbang solusi yang terbaik bagi keduanya dengan cara merunding. Hal ini biasanya dilakukan tanpa adanya sebuah perantara dari pihak lain manapuan sehingga mereka sedang berkonflik dapat merundingkan secara bersama mengenai hal-hal sebagaimana yang dapat disepakati untuk dapat mencari sebuah jalan keluar atas permasalahan yang sedang mereka hadapi nya. Anwar, (2023)

Ketika terjadi konflik yang sedang terjadi, maka seorang pemimpin perlu berperan aktif untuk mengingatkan kembali tentang visi dan misi bersama



dengan kembali pada cita-cita organisasi, maka konflik akan menemui sebuah jalan damai dan kembali semangat kebersamaan. Manajemen modern dalam melakukan jalan pengadilan sebagai langkah akhir untuk dapat menyelesaikan konflik.

b. Tabayyun

Tabayyun secara bahasa memiliki sebuah arti yaitu mencari sebuah kejelasan tentang sesuatu hingga jelas dan benar keadaannya, sedangkan secara istilah *tabayyun* tersebut dapat diartikan sebagai usaha meneliti dan menyeleksi tentang informasi dengan penuh kehati-hatian dan menjelaskannya kepada para pihak-pihak yang membutuhkannya demi untuk dapat merumuskan jalan keluar atau solusi atas suatu masalah yang baik dalam hal hukum, kebijakan tersebut harus jelas dan benar setiap permasalahannya. Syaifuddin, (2023)

Ajaran Islam menyuruh umat Islam agar bersikap secara kritis, teliti dan waspada dalam setiap merespon dan menyampaikan berita yang telah disampaikan oleh orang lain apalagi yang menyampaikan berita tersebut kaum fasik yang sehingga keputusan dan kebijakan yang diambil akan menimbulkan kerusakan dan kemudharatan. Setiap berita dan informasi yang tidak benar akan dapat menimbulkan suatu kerusakan yang tidak sedikit, bahkan akan menimbulkan suatu fitnah dan perpecahan diantara umat Islam. *Tabayyun* merupakan akhlak mulia yang merupakan suatu prinsip penting dalam menjaga setiap kemurnian ajaran Islam dan keharmonisan di dalam pergaulan, bahayanya jika tidak bertabayyun tersebut adalah adanya kesalahfahaman, merasa curiga, adanya kecemasan, timbulnya rasa penyesalan bahkan sampai menuduh orang lain dengan cara berdusta. Umam, (2023)

Dalam konteks kepemimpinan dalam kelembagaan pendidikan Islam, *Tabayyun* adalah suatu usaha manajemen konflik yang paling sering dilakukan untuk dapat mengingatkan kepada para pemimpin sebagai pimpinan dalam pengelolaan kelembagaan pendidikan Islam harus memiliki kompleksitas yang cukup tinggi dan berhubungan dengan banyak pihak mulai dari pihak internal lembaga itu sendiri maupun pihak luar yang terlibat dalam lembaga pendidikan Islam tersebut. Oleh karena itu, *tabayyun* akan memberikan kejelasan atas posisi masing-masing kepada pihak yang terlibat konflik dan akan dapat dirumuskan solusi bersama dengan cara yang lebih efektif.

c. Musyawarah

Dalam konsep manajemen kepemimpinan kelembagaan pendidikan Islam, musyawarah merupakan salah satu nilai yang paling mendapatkan sebuah sorotan untuk selalu ditekankan dalam hal pengambilan suatu keputusan dan pentingnya musyawarah dalam setiap bentuk kegiatan kehidupan dalam kehidupan manusia, baik itu dalam rumah tangga maupun dalam sebuah negara



yang terdiri dari pemimpin dan rakyat termasuk dalam sebuah kelembagaan pendidikan atau sebuah organisasi. Dudung, (2023) Nilai musyawarah tersebut merupakan suatu tolak ukur dari tegaknya kesamaan hak dan kewajibannya dalam kehidupan manusia yang menjunjung tinggi nilai keadilan dan kerukunan hidup bermasyarakat.

Adapun tujuan dari musyawarah adalah untuk dapat memberikan kesempatan bagi seluruh pihak untuk dapat ikut serta dalam pengambilan suatu keputusan dan bertanggung jawab secara bersama-sama dalam penyelesaian suatu persoalan yang sedang dihadapi. Jika melihat balik kepada sejarah Islam, maka perintah Allah SWT kepada Rasulullah yaitu untuk bermusyawarah dan membicarakan urusan peperangan, politik, ekonomi, kemasyarakatan, bahkan tentang permasalahan keluarga. Al-Quran juga menegaskan tentang perkara apapun yang menyangkut dalam hal kebaikan, baik itu mengenai persoalan rumah tangga, maupun persoalan kepemimpinan dan politik yang harus diselesaikan dengan jalannya bermusyawarah. Indah, (2023).

Muyawarah apabila dikaji dalam konteks penyelesaian sebuah sengketa yang pada umumnya, maka musyawarah merupakan salah satu jalan dan bentuk negosiasi yang paling efektif. Negosiasi merupakan salah satu strategi yang efektif dalam manajemen konflik dalam kepemimpinan pendidikan Islam yang berupaya untuk mendapatkan sebuah persetujuan dari kedua belah pihak dalam hal menyelesaikan suatu permasalahan dengan tidak melibatkan pihak ketiga karena para pihak atau wakilnya yang berinisiatif sendiri dalam menyelesaikan sengketa mereka yakni dengan terlibatnya secara langsung dalam bentuk berdialog dalam proses menyelesaikannya.

Musyawarah dalam konteks lembaga pendidikan Islam merupakan salah satu pondasi utama dalam setiap pengambilan keputusan pada lembaga. Idris, (2023) Tujuan dari melaksanakan suatu musyawarah pada lembaga pendidikan Islam yaitu sangat beragam mulai dari musyawarah program kerja, maupun musyawarah periodik, evaluasi, dan lain-lain bagainya. Musyawarah juga menjadi suatu kunci kesuksesan dalam manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam karena dalam lembaga ini adanya keterlibatan sumber daya manusia yang sangat banyak dengan berbagai perbedaan masing-masing yang sering menyulut terjadinya sebuah konflik. Efektifitas musyawarah sebagai suatu strategi manajemen konflik dalam kepemimpinan pendidikan Islam yang dipengaruhi oleh kemampuan kepala madrasah sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan madrasah dalam komunikasi dan bernegosiasi dengan secara baik yang dapat memberikan suatu solusi bagi kedua belah pihak yang sedang berkonflik. Selain itu, konflik di lembaga pendidikan Islam harus segera dikelola dan diselesaikan dengan seacara baik, karena lembaga pendidikan Islam tersebut mengingat



pengaruhnya terhadap proses jalannya pendidikan.

d. Tahkim

Dalam pengelolaan konflik dalam kajian Islam yang dikenal istilah *tahkim*. *Tahkim* merupakan suatu upaya dalam penyelesaian sebuah sengketa atau konflik yang terjadi dengan bantuan seorang hakim. Dalam Al-Quran penggunaan hakim atau pihak yang ketiga dapat diterapkan dalam manajemen konflik yang skalanya kecil yaitu keluarga maupun konflik sosial secara lebih luas. Dalam mencari dan merumuskan sebuah keadilan, manajemen konflik dalam kepemimpinan pendidikan Islam dengan meminta bantuan pihak luar dapat mencegah pihak yang lebih diuntungkan oleh beberapa sebab dan menghindari perasaan yang tidak mempunyai rasa keadilan dalam proses mediasi. Oleh karena itu, peran utama dari hakim dalam hal ini adalah membantu pihak-pihak yang terlibat konflik untuk mencari jalan sebuah keluar yang saling menguntungkan Nurhayati, (2023)

Konflik yang terjadi sering menempatkan pihak yang terlibat ke pada kondisi yang sulit yang pada akhirnya tidak dapat atau tidak mampu untuk mencari sebuah solusi yang terbaik sehingga munculnya sebuah perselisihan. Hal ini dapat dipicu oleh berbagai sebab, misalnya kurangnya kemampuan dalam berfikir untuk bisa terfokus kepada solusi, terbawanya emosi yang begitu memuncak, adanya hubungan dengan peristiwa-peristiwa yang sebelumnya, dan lain-lain sebagainya. Oleh sebab itu, dengan adanya orang yang ke tiga atau hakim ini sangatlah *urgent* dalam upaya untuk dapat mengelola konflik ke arah yang positif yang seraya untuk dapat menghindari adanya tindakan yang diskriminasi, kekerasan, dan tindakan yang kurang terpuji lainnya. Abu, (2023)

Pengimplementasian tahkim sebagai manajemen konflik di lingkungan lembaga pendidikan Islam merupakan salah satu tugas dari kepala lembaga atau kepala madrasah yang sekaligus bertindak sebagai penengah dan sebagai mediator dalam setiap konflik yang terjadi di lembaga pendidikan tersebut. Disini peran kepala lembaga sebagai pemimpin lembaga tersebut dapat dioptimalkan dalam pengelolaan konflik sebagaimana yang terjadi secara alami, maupun yang secara direkayasa oleh pimpinan demi tujuan tertentu misalnya untuk meningkatkan komitmen dan kedisiplinannya, ataupun dapat pula untuk penanaman rasa cinta terhadap lembaga dan upaya untuk pencapaian visi dan misi lembaga tersebut.

e. Islah

Islah merupakan suatu upaya manajemen konflik dengan memfokuskan pada penyelesaian konflik yang secara efektif dan baik beserta menjauhi unsur-unsur permusuhan dan pertikaian sesama manusia. Secara singkat, *islah* lebih



menekankan kepada adanya proses perdamaian antara kedua belah pihak. Dalam perkembangannya, *islah* kemudian berkembang menjadi suatu langkah dalam penyelesaian konflik atau sengketa yang dilaksanakan yang di luar pengadilan yakni berbentuk sebuah mediasi. *Islah* juga dapat diartikan sebagai cara atau sebagai strategi dalam penyelesaian konflik dengan kesepakatan dari kedua belah pihak untuk bisa mengakhiri konflik mereka dengan secara damai. Hasan, (2023)

Islah atau *sulh* dapat memberikan kesempatan kepada para pihak untuk dapat memikirkan jalan yang terbaik dalam menyelesaikan suatu konflik. Sudah menjadi tuntunan dalam Al- Quran dan Hadits Rasulullah SAW untuk menempuh jalur *islah* atau damai ketika terjadi suatu konflik. Alif, (2023) Dasar dari tuntunan ini yaitu untuk dapat memilih jalan yang didasarkan pada asas yang kemanfaatannya yaitu dengan memberikan kebaikan kepada para pihak yang sedang berselisihan, dan juga tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Dengan diupayakannya *islah* ini, maka akan mempercepat proses penyelesaian tentang suatu konflik dan juga dapat menguntungkan kedua belah pihak yang sedang terlibat di dalam konflik.

Pada hakikatnya adanya suatu konflik yang terjadi antara setiap makhluk sosial adalah itu hal yang alami dan harus diselesaikan dengan jalan damai (*Islah*). Tujuan utama dari *Islah* adalah agar dapat mencapai penyelesaian konflik, dan dapat mencegah permusuhan dan perpecahan diantara sesama umat Islam. Dalam *Islah*, pihak ketiga boleh untuk dilibatkan agar proses pencarian jalan keluar dari konflik tersebut dapat segera ditemukan dan dilakukan. Indah, (2023)

Islah dalam konteks manajemen konflik dalam kepemimpinan pendidikan Islam sering dilaksanakan yang biasanya dimediasi oleh para tokoh pimpinan agama setempat. Dalam kelembagaan pendidikan Islam, *islah* beberapa hal yang ditemukan dalam kasus yang ketidak sinambungan dan kesalahpahaman yang sering terjadi dalam proses pembelajaran dan manajemen lembaga. Teknik yang dapat digunakan oleh kepala lembaga atau para pengajar agama Islam yang merasa mumpuni untuk dapat menjadi pihak penengah dapat memberikan nasehat yang bisa menghilangkan rasa curiga terhadap beberapa pihak, serta merumuskan suatu jalan yaitu solusi yang dapat diterima dan diambil dengan proses jalan damai. Nilai nasehat dan bimbinganlah yang dapat terkandung dalam proses *islah* sangatlah sesuai untuk dapat diinternalisasikan dalam karakter kelembagaan pendidikan Islam.

Dari uraian pembahasan tiori di tas dapat penulis pahami bahwa manajemen konflik dalam kepemimpinan pendidikan Islam adalah suatu keahlian yang dimiliki oleh seorang pemimpin pendidikan Islam dalam upaya mengelola suatu permasalahan dan pertentangan antara kedua belah pihak yang sedang berselisihan atau yang sedang



bertikai, baik itu kelompok dan perorangan maupun suatu lembaga pendidikan Islam. Selain itu manajemen konflik dalam kepemimpinan pendidikan Islam juga merupakan strategi yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mengelola dan mengatasi suatu konflik yang sedang terjadi agar dapat menghasilkan suatu solusi dengan jalan untuk berdamai.

KESIMPULAN

Manajemen konflik dalam kepemimpinan pendidikan Islam adalah salah satu strategi yang cukup tepat dalam menyelesaikan persoalan yang terjadi di lembaga pendidikan Islam yang dilakukan oleh seorang pimpinan lembaga pendidikan Islam yang mempunyai jiwa kepemimpinan dan mempunyai komitmen agar masalah dalam suatu lembaga pendidikan dapat terselasaikan dengan baik dan efisien. Adapaun cara mengolala Konflik dalam kepemimpinan pendidikan Islam adalah yaitu dengan cara bernegosiasi atau perundingan, tabayun, musyawarah, *tahkim* dan *islah*.

REFERENSI

- Asnawir. (2006). *Pengertian konflik: Ketidaksesuaian pendapat dan interaksi sosial.*, Padang: IB Press.
- Afaniroso. (2022). *Penelitian Kepustakaan: Metode dan Teknik.* Penerbit Kajian Ilmiah.
- Anwar. (2023). *Manajemen Konflik dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam.* Penerbit Pendidikan Islam.
- Alam, S. (2007). *Manajemen: Pengelolaan suatu pekerjaan agar dapat memperoleh hasil dalam rangka mencapai tujuan.*, Jakarta: Erlangga, 2007
- Bashori. (2020). *Resolusi Manajemen Konflik (Kajian Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Islam)*, Jurnal Ilmu Pendidikan PKN dan Sosial Budaya, Volume 4 No.2. <https://www.researchgate.net/publication/344658297>
- Fathurrahman dkk. (2021). *Bunga Rampai Fungsi Manajemen dalam Perspektif Quran dan Hadist*, Cet Pertama, Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN).
- Fauzi. (2023). *Dampak Perubahan Sosial dalam Dunia Kerja.* Penerbit Sosial Modern.
- Heridiansyah. (2022). *Strategi Penyelesaian Konflik dalam Pendidikan Islam.* Penerbit Ilmu Pendidikan.
- Maryam Kasim dkk. (2019). *Manajemen Konflik Dalam Perspektif Al- Qur'an Dan Hadis Maryam*, Jurnal Al-Himayah, Volume 3 Nomor 2. <https://www.journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ah/article/download/2652/1414/7576>
- Muliana dkk. (2020). *Pengantar Manajemen*, Cet. 1, Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Muhammad. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011
- Purwoko. (2017). *Data Primer dan Sekunder dalam Penelitian Kepustakaan.* Penerbit Penelitian Kualitatif.
- Ramli. (2023). *Kepemimpinan dalam Islam: Seni Memengaruhi dan Manajemen Diri.*



Penerbit Kepemimpinan Modern.

- Saleh, A. (2005). *Studi Kepustakaan dan Pengumpulan Data*. Penerbit Penelitian Kualitatif.
- Syarnubi. (2016). *Manajemen Konflik dalam Pendidikan Islam dan Problematikanya: Studi Kasus Di Fakultas Dakwah Uin-Suka Yogyakarta*, Jurnal Pendidikan Agama Islam, Vol. 2 No. 1. <https://media.neliti.com/media/publications/256992-manajemen-konflik-dalam-pendidikan-islam-e02c7639.pdf>
- Sarinah dan Mardalena. (2012). *Pengantar Nanajemen*, Cet. Pertama, Yogyakarta: Deepublish.
- Syaifuddin. (2023). *Prinsip Tabayyun dalam Kepemimpinan Islam*. Penerbit Nilai-Nilai Islam.
- Syarifuddin Idris. (2015). *Pembaruan Pendidikan Islam di Indonesia (Studi Analisis Tokoh, Organisasi, dan Lembaga Pendidikan)*, Jurnal Ilmiah Kreatif, Vol. XII No. 2. <https://ejournal.iainbima.ac.id/index.php/kreatif/article/download/90/36>
- Syauudin dan Nanik Setyowati. (2022). *Manajemen Konflik Lembaga Pendidikan Dasar Islam*, Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme, Vol. 4, No. 2. <https://doi.org/10.37680/scaffolding.v4i2.1601>
- Usman. (2008). *Manajemen Teori Praktik & Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Umam. (2023). *Tabayyun sebagai Akhlak Mulia dalam Kehidupan Berorganisasi*. Penerbit Keharmonisan Islam.
- Wijayanti. (2022). *Manajemen Konflik dan Resolusi dalam Lembaga Pendidikan Islam*. Penerbit Kajian Islam Modern.
- Yayat M Herujito. (2010). *Dasar-Dasar Manjemen*, Jakarta: Grasindo.