



VOL.2 NO.1 TAHUN 2024

Strategi Penanganan Konflik Di Lembaga Pendidikan Islam

^{1,2}* Amin, ² Muallimah

^{1,2} Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Kendari

Email: amin@umkendari.ac.id

muallimah@umkendari.ac.id

Abstract

This study aims to find out effective strategies in dealing with conflicts in Islamic educational institutions. The type of research used is qualitative with a descriptive approach and literature study as the data collection technique. The data collected in this descriptive method are in the form of words, sentences, images and behaviors. The data analysis techniques used are data reduction, data presentation, verification and confirmation of conclusions. In this study, it is revealed that conflicts will occur naturally both individually and in groups. This is because conflicts have the content of actualization and individual competition of members of Islamic Educational Institutions in achieving the goals of the profession and institutions. There are several points of view in looking at conflicts that occur, *first*, traditionally, conflict is considered something bad because conflict is highly avoided, *second*, the view of human relations views conflict as something natural because conflict will trigger the performance of the institution, *third*, the interactionist view views conflict as something positive. Effective strategies are used to manage conflicts in Islamic Educational Institutions, namely collaboration, compromise, self-avoidance, self-adjustment and negotiation. Communication is the main key in overcoming conflicts by carrying out communication functions such as control, motivation, emotional expression, and information.

Keywords: *Communication Strategy, Conflict Management, Islamic Educational Institutions.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang efektif dalam menangani konflik di lembaga pendidikan Islam. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan studi literatur sebagai Teknik pengumpulan datanya. Data yang dikumpulkan dalam metode deskriptif ini adalah berupa kata-kata, kalimat, gambar dan perilaku. Adapun Teknik analisis data yang digunakan yakni reduksi data, penyajian data, verifikasi dan penegasan kesimpulan. Dalam studi ini mengungkapkan bahwa konflik akan terjadi secara alamiah baik secara individu maupun kelompok. Hal ini karena konflik memiliki muatan aktualisasi dan persaingan individu anggota Lembaga Pendidikan Islam dalam mencapai tujuan profesi dan Lembaga. Terdapat beberapa sudut pandang dalam melihat konflik yang terjadi, *pertama*, Secara tradisional, konflik dianggap sesuatu yang buruk karenanya konflik sangat dihindari, *kedua* pandangan hubungan manusia memandang konflik sesuatu yang wajar karena dengan konflik akan memicu kinerja Lembaga, *ketiga*, pandangan interaksionis memandang konflik sebagai sesuatu yang positif. Strategi yang efektif digunakan untuk mengelola konflik di Lembaga Pendidikan Islam yaitu kolaborasi, kompromi, penghindaran diri, penyesuaian diri dan negosiasi. Komunikasi merupakan kunci



VOL.2 NO.1 TAHUN 2024

utama dalam mengatasi konflik dengan menjalankan fungsi komunikasi seperti fungsi kontrol, motivasi, ekspresi emosional, dan informasi.

Kata Kunci : *Strategi Komunikasi, penanganan konflik, Lembaga Pendidikan Islam.*

PENDAHULUAN

Organisasi yang kompetitif akan diwarnai konflik sebagai bentuk dinamika yang bersifat konstruktif. Lembaga Pendidikan Islam sangat mungkin terjadi krisis atau konflik yang melibatkan perseorangan dan kelompok. Dimensi konflik pada tataran individu berkaitan dengan beban tugas profesi dan lembaga ditengah porsi waktu yang sangat kasif. Sebagai pendidik seorang guru, tugas kenegaraannya adalah mengajar, dan mengajar bukanlah tugas yang dapat dianggap sederhana ataupun menyerdehanakannya. Karena untuk mencapai hasil belajar yang memenuhi ketercapaian standar kompetensi pada aspek instruksional mengajar perlu melibatkan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pelaksanaan, tatakelola dan mengontrol segala sesuatu yang turut berkontribusi menukseskan pembelajaran, sehingga dalam melaksanakan rangkaian fungsi manajemen untuk mempersiapkan pembelajaran sangat mungkin memicu timbulnya tekanan batin seperti stress yang dapat meluas dan berdampak pada lembaga. Sedangkan dalam tataran kelompok konflik timbul karena kerjasama yang tidak sinergi. Dengan demikian konflik muncul karena dipicu oleh beberapa sumber. Konflik selalu bersumber pada manusia dan perilakunya (Kholifah, 2019). Manusia sebagai sumber konflik utama, karena konflik itu erat kaitannya dengan perasaan yaitu perasaan diabaikan, disepakati, tidak dihargai, ditinggalkan dan perasaan jengkel karena beban kerja yang berlebihan (Hasanah, 2020).

Konflik dewasa ini sudah menjadi hal yang lumrah, karena tidak ada ruang dan waktu yang tidak akan terdapat konflik baik yang berskala kecil pada tataran individu diluar organisasi maupun pro kontra yang melibatkan kelompok didalam organisasi maupun antar organisasi. Lembaga Pendidikan Islam tidak berdiri sendiri, lahir dan tumbuh ditengah komunitas masyarakat dan Lembaga Pendidikan Islam adalah komunitas itu sendiri karena memiliki *stakeholder*. Guru, peserta didik, masyarakat, media, pemerintah dan swasta adalah bagian dari Lembaga Pendidikan Islam sebagai suatu komunitas. Dalam Sisdiknas No. 20 tahun 2003 menyebutkan sumber Lembaga Pendidikan ada dua (2) yaitu negara dalam bentuk sekolah negeri, dan masyarakat dalam bentuk swasta yang dikelolah dengan skema Yayasan sebagai badan penyelenggara. Sementara Lembaga Pendidikan Islam dapat berbentuk negeri dan swasta dan kedua-duanya memiliki potensi timbulnya krisis atau konflik. Konflik tidak selalu berkonotasi negatif seperti, kekerasan, huru-hara, pemogakan dan perang (Syarnubi, 2016). Konflik ada dua macam yakni konflik fungsional dan disfungsional (Robbins dan Timothy, 2011). Konflik fungsional adalah konflik yang mendukung tujuan kelompok dan meningkatkan kinerjanya. Konflik disfungsional adalah konflik yang menghambat kinerja kelompok. Konflik adalah sebuah energi yang dapat memicu kinerja organisasi mengalami peningkatan, karena kinerja individu yang selalu kompetitif dengan ide-ide inovatif akan menjadi bagian dari



VOL.2 NO.1 TAHUN 2024

kinerja organisasi.

Dalam meminimalisir resiko konflik yang pada akhirnya menyeret organisasi jauh pada urusan perpecahan dan penurunan kinerja maka peran pemimpin Lembaga sangat diperlukan



VOL.2 NO.1 TAHUN 2024

dalam memitigasi konflik agar tidak masuk konflik disfungsional. Penerapan strategi sangat menentukan dalam mengelolah konflik. Salah satu strategi yang dianggap mampu menjadi kunci keberhasilan dalam mengelolah konflik adalah menjalin komunikasi interpersonal oleh pimpinan Lembaga Pendidikan Islam⁵.

Komunikasi efektif oleh pimpinan Lembaga Pendidikan Islam mesti dibangun ke semua arah. Lembaga Pendidikan Islam memiliki strata atau tingkatan di dalam organisasi, sehingga komunikasi perlu diarahkan ke segala lini baik ke atas, bawah dan lateral⁶. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dapat mengkomunikasikan berbagai prosedur, petunjuk Teknik serta berbagai orientasi berkenaan dengan tujuan Lembaga Pendidikan Islam asal tepat dalam memilih saluran komunikasi.

Dalam perspektif manajemen Pendidikan Islam, perlu dikembangkan model komunikasi yang efektif dalam mengelolah krisis atau konflik agar Lembaga Pendidikan Islam senantiasa kondusif dalam menjalankan perannya sebagai Lembaga Pendidikan sebagai ujung tombak dalam membentuk akhlakul karima peserta didik meskipun tidak dipungkiri akan tetap terjadi konflik namun dengan komunikasi interpersonal yang efektif konflik dapat dikelelahkan dengan baik.

Dengan demikian, berdasarkan pemikiran seperti itu dalam tulisan ini akan membahas

1. Bagaimana hakikat konflik dalam Lembaga Pendidikan Islam. 2 Bagaimana manajemen konflik dalam mengatasi konflik di lembaga Pendidikan Islam. 3 Bagaimana strategi komunikasi dalam mengatasi konflik dilembaga Pendidikan Islam.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan studi literatur sebagai Teknik pengumpulan datanya. Metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenan dengan metode pengumpulan data Pustaka, membaca dan mencatat serta mengelolah bahan penelitian⁷. Data yang dikumpulkan dalam metode deskriptif ini adalah berupa kata-kata, kalimat, gambar dan perilaku⁸. Adapun Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Langkah-langkah reduksi data, penyajian data, verifikasi dan penegasan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hakikat konflik dalam Lembaga Pendidikan Islam.

1. Pengertian Konflik

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata Konflik memiliki arti Percekcokan, Perselisihan dan Pertentangan. Kata Konflik berasal dari kata kerja latin “*configure*” yang berarti saling memukul. Sedangkan konflik menurut Rahim⁹ yang dikutif Syarnubi menjelaskan bahwa konflik merupakan keadaan interaktif yang termanifestasikan dalam sikap ketidakcocokan, pertentangan, atau perbedaan, dengan atau antara entitas



VOL.2 NO.1 TAHUN 2024

sosial seperti individu-individu, kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi.

Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa konflik mengandung dua hal yakni aktualisasi dan persaingan (*competition*), dengan demikian potensi konflik itu

⁵ Hasanah.

⁶ Robbins dan Judge.

⁷ Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum.*, Ketiga (Granit, 2010).

⁸ Usman. Rianse dan Abdi., *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*, Cetakan ke (Alfabeta, 2009).

⁹ Syarnubi.



VOL.2 NO.1 TAHUN 2024

akan selalu ada karena aktualisasi merupakan salah satu kebutuhan manusia yang menempati posisi yang paling tinggi dalam hirarki kebutuhan¹⁰. Kebutuhan ini diantaranya adalah kebutuhan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri sendiri secara menyeluruh, meningkatkan kemampuan diri, dan menjadi orang yang lebih baik. Dalam kepentingan individu meraih pengembangan diri dilingkungan Lembaga Pendidikan Islam akan mengalami hambatan sekiranya organisasi atau lembaga tidak memberikan kesempatan dengan mengakomodir potensi dan kompetensi yang dimiliki oleh anggota organisasi melalui penjenjangan karir yang berjenjang. Sementara persaingan (*Competition*) yaitu suasana yang mengambarkan antar anggota lembaga saling berlomba-lomba mencapai tujuan pribadi dalam organisasi namun masih dalam jalur masing-masing. Akan menjadi konflik manakalah masing-masing individu saling mengganggu atau menghalangi pencapaian tujuan anggota organisasi lain.

2. Pandangan tentang Konflik

Manusia sebagai makhluk yang dibekali potensi akal akan selalu menciptakan perbedaan yang menimbulkan konflik karena itu konflik sudah menjadi hukum alam. Karena konflik memiliki beragam asumsi maka terdapat beberapa pandangan mengenai konflik, Robins¹¹ menguraikan beberapa pandangan tentang konflik ;

1. Pandangan Tradisional

Pandangan tradisional menekankan bahwa konflik merupakan hal yang tidak baik dan oleh karenanya harus dicegah jangan sampai timbul. Dalam pandangan ini menyakini bahwa timbulnya konflik akibat disfungsional dari komunikasi yang buruk, tidak adanya keterbukaan dan kepercayaan antaranggota, serta ketidakmampuan para pimpinan untuk tanggap terhadap kebutuhan dan aspirasi bawahan di sebuah Lembaga.

2. Pandangan Hubungan Manusia

Pandangan hubungan manusia berpendapat bahwa konflik adalah kejadian alamiah dalam semua kelompok dan organisasi. Lebih lanjut konflik itu tidak bisa dihapuskan, dan bahkan ada saat-saat Ketika konflik justru baik dan menguntungkan bagi kinerja kelompok. Konflik yang menguntungkan bagi organisasi manakalah terjadi kompetisi antaranggota organisasi dalam menunjukkan kinerja yang memiliki muatan prestasi.

3. Pandangan Interaksionis

Pandangan interaksionis mendorong munculnya konflik dengan dasar pemikiran bahwa sebuah kelompok yang harmonis, damai, tenang, dan kooperatif biasanya menjadi statis, apatis, serta tidak tanggap terhadap perlunya perubahan dan inovasi.

Karena itu, pandangan interaksionis mendorong pimpinan Lembaga untuk mempertahankan terjadinya konflik pada tingkat konflik minimum sekedar untuk menjaga kelompok tetap bisa bekerja, kritis terhadap diri sendiri sekaligus kreatif.



VOL.2 NO.1 TAHUN 2024

Disamping itu berkembang pandangan dalam melihat konflik, yaitu pandangan lama dan pandangan baru. Pandangan lama lebih bersifat konservatif guna mempertahankan *status quo* atau kemapanan kedudukan dalam Lembaga sehingga dianggap tidak perlu melakukan inovasi. Karena inovasi identik dengan perubahan, maka sudah barang tentu akan terjadi penolakan (konflik). Sedangkan pandangan

¹⁰ Iskandar Iskandar, “Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan,” *Khizanah al-Hikmah : Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan*, 4.1 (2016), hal. 23– 34, doi:10.24252/kah.v4i1a2.

¹¹ Robbins dan Judge.



VOL.2 NO.1 TAHUN 2024

baru lebih memahami konflik sesuatu yang wajar karenanya perlu dikelolah dengan baik agar menjadi pemicu organisasi berprestasi dengan capaian kinerja yang menunjukkan peningkatan.

3. Sumber konflik dalam Lembaga Pendidikan islam

Lembaga Pendidikan Islam, merupakan organisasi yang dianggap memiliki kerumitan. Faktor-faktor Pendidikan seperti guru, murid, sarana, kurikulum, metode dan evaluasi dikelolah dengan menggunakan pendekatan proses yakni input, proses, dan output, sehingga dalam perjalannya sangat mungkin terjadi krisis dan konflik. Kerumitan terjadi karena membentuk peserta didik sesuai dengan tujuan Pendidikan secara Instruksional, Institusi dan Konstitusi tetapi disisi lain mengembangkan diri agar selalu kompeten secara profesional.

Diantara kemungkinan konflik yang akan muncul di lembaga pendidikan adalah: (1) konflik antar guru, (2) konflik antar guru dan peserta didik, 3) konflik antar peserta didik, (4) konflik antar guru dan kepala sekolah, (5) konflik antar lembaga pendidikan dengan lingkungan masyarakat.

Bentuk-bentuk konflik antar guru di Lembaga Pendidikan¹², (1) konflik tugas, karena ketidaksesuaian tugas yang dijalankan beberapa guru dengan kemampuan, pengetahuan, pendidikan, keterampilan; (2) konflik antarpersonal, dimana terjadinya konflik seperti kecemburuhan sosial akibat kesenjangan antara guru yang berstatus Aparatur Sipil Negara dan honorer, konflik hubungan antar individu karena terdapat ketidak sepakatan personal terhadap kebutuhan dan kepentingan individu di sekolah dan (3) konflik prosedural ketika beberapa guru di sekolah tidak sepakat tentang prosedur dalam mengatur bagaimana cara sekolah melakukan manajemen.

Konflik guru dan peserta didik,¹³ terjadi dipicu dari pelanggaran yang terjadi dari dalam diri peserta didik dan pelanggaran peraturan sekolah. Dari dalam diri peserta didik seperti merokok disaat jam sekolah, bolos pada saat jam pelajaran maupun jam pembiasaan (kajian kitab kuning, salat Dhuha dan Salat berjamaah), pelanggaran yang dilakukan siswa itu menjadi sumber konflik guru dan peserta didik.

Konflik antar peserta didik dipicu dari perundungan (*Bullying*) yang berawal dari masa orientasi siswa antara senior dan siswa baru, yang berlanjut diluar sekolah, tawuran siswa antar sekolah, serta adanya hubungan asmara antar siswa¹⁴. Adapun konflik antara kepala sekolah dan guru di sebabkan adanya perbedaan pendapat, kesejangan individu dan kelompok¹⁵. Disamping itu konflik kepala sekolah dan guru bersumber adanya pekerjaan tidak sesuai bidangnya, berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, penggunaan pembelajaran bervariatif.

Pendidikan tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya. sebab objek pendidikan adalah manusia yang sejak lahir telah berinteraksi dengan lingkungannya, dan setiap lingkungan sosial memiliki tata nilai yang ingin dipertahankan kelestariannya¹⁶. Dengan demikian maka tata nilai dapat menjadi sumber konflik



VOL.2 NO.1 TAHUN 2024

¹² Eraliza Eraliza dkk., “Peranan Manajerial Kepala Sekolah dalam Mengatasi Konflik Guru,” *Journal of Education Research*, 1.3 (2020), hal. 245–50, doi:10.37985/jer.v1i3.28.

¹³ . Nursika et al, “Strategi Mengelolah Konflik Siswa Oleh Guru BK Sebagai Upaya Mengelolah Manajemen Konflik Di MTsS YPK Cijulang,” *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 2.4 (2023), hal. 1275–1289.

¹⁴ Siti Nurnisa Dewanta dan Udiq Budi Wibowo, “Penerapan Manajemen Konflik Berbasis Sekolah Studi Kasus Di Dua Sekolah,” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2.1 (2014), hal. 93–105, doi:10.21831/amp.v2i1.2412.

¹⁵ Enung Mulyati dan Uman Suherman, “Strategi Penanganan Konflik Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK),” *Indonesian Journal of Guidance and Counseling*, 10.2 (2021), hal. 1–12.

¹⁶ Moh. Yahya Obaid, “Religiusitas Lembaga Pendidikan yang Berwawasan Lingkungan,” *Jurnal Al-Ta’did*, 6.1 (2013), hal. 137–49 <<https://ejournal.iainkendari.ac.id>>.



antara Lembaga Pendidikan dengan lingkungan masyarakat yang dikenal dengan konflik interorganisasi¹⁷.

Table 1.

Jenis dan Sumber konflik di Lembaga Pendidikan Islam

Jenis Konflik	Sumber Konflik	Rujukan
Konflik antar guru	Beban kerja yang berat	Ernaliza, 2020
Konflik antar guru dan peserta didik	Pelanggaran aturansekolah, bolos	Nursika dkk, 2023
Konflik antar peserta didik	Perundungan (<i>Bullying</i>)	Siti Nurnisa Dewanta, 2014
Konflik antar guru dan kepala sekolah	Perbedaan pandangan	Enung Mulyati, 2021
Konflik antar Lembaga Pendidikan dengan lingkungan masyarakat	Ketergantungan	Adri Efferi, 2013

Sumber : diolah dari berbagai rujukan artikel, 03/08/2024.

Konflik bisa terjadi karena salah satu atau masing-masing pihak merasa dirugikan, baik secara material maupun non-material. Dalam hal ini Mulyasa (dalam Yusnia Binti Kholifah, 2019)¹⁸ , menjelaskan beberapa penyebab munculnya konflik, antara lain.

1. Perbedaan pendapat. Konflik dapat terjadi sebab adanya perbedaan pendapat dan masing-masing merasa paling benar. Apabila perbedaan pendapat ini meruncing dan mencuat ke permukaan, maka akan menimbulkan ketegangan.
2. Salah paham. Adanya kesalahpahaman (*misunderstanding*), misalnya tindakan seseorang yang bertujuan baik, akan tetapi dianggap merugikan oleh pihak lain. Kesalahpahaman ini akan menimbulkan adanya rasa kurang nyaman, kurang simpati dan kebencian.
3. Salah satu atau masing-masing pihak merasa dirugikan. Konflik dapat terjadi karena tindakan salah satu pihak yang dianggap merugikan pihak lain atau masing- masing pihak merasa dirugikan. Pihak yang dirugikan merasa kesal, kurang nyaman, kurang simpati sehingga menimbulkan kebencian. Dan pada akhirnya dapat menimbulkan konflik yang mengakibatkan kerugian baik secara materi, moral maupun sosial.
4. Perasaan yang terlalu sensitif. Konflik dapat terjadi karena perasaan yang terlalu sensitif, mungkin tindakan seseorang adalah wajar, tetapi karena pihak lain terlalu sensitif maka dianggap merugikan, dan menimbulkan konflik, walaupun secara etika tindakan ini tidak termasuk perbuatan yang salah.

Konflik dapat muncul dari berbagai sumber dan sebab dan Ketika konflik muncul kepermukaan maka langkah yang paling strategis adalah mengelolah



VOL.2 NO.1 TAHUN 2024

atau memanajemen agar tidak menimbulkan perpecahan lebih mendalam.

B. Manajemen konflik dalam mengatasi konflik yang terjadi di Lembaga Pendidikan Islam.

¹⁷ Adri Efferi, “Manajemen Konflik Dalam Lembaga Pendidikan,” 1.112 (2013), hal. 21–47.

¹⁸ Binti Kholifah.



VOL.2 NO.1 TAHUN 2024

Mengelola konflik merupakan suatu aktivitas penting yang perlu dilakukan agar setiap ketegangan, percekcakan dan perselisihan di lembaga pendidikan Islam dapat diarahkan menjadi positif, konstruktif dan juga produktif. Usaha mengelola konflik ini setidaknya dapat dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu identifikasi, menilai dan memecahkan konflik.

Tahap identifikasi dilakukan untuk melihat konflik yang terjadi, seperti misalnya tipe-tipe, jenis-jenis maupun sumber-sumber masalahnya. Setelah dilakukan identifikasi maka tahap berikutnya adalah memberi penilaian atas konflik yang terjadi, apakah termasuk laten, terbuka ataukah di permukaan. Hasil penilaian tersebut kemudian dijadikan dasar untuk memecahkan konflik. Oleh karena itu, tahap identifikasi dan penilaian terhadap konflik ini sangat menentukan setiap tindakan yang akan diambil dalam memecahkan konflik.

Strategi mengelola konflik yang dapat dijadikan pilihan, di antaranya kolaborasi, kompromi, penghindaran diri, penyesuaian diri dan negosiasi ¹⁹.

1. Kolaborasi. Strategi ini digunakan dalam situasi yang memungkinkan kedua belah pihak untuk saling kompromi. Mereka memandang konflik yang terjadi adalah bagian dari dinamika sehingga kedua belah pihak saling belajar untuk memahami serta mengerti satu sama lain.
2. Kompromi. Strategi ini digunakan apabila kegigihan maupun kerjasama antarpihak yang terlibat konflik berada dalam tingkat sedang. Kedua belah pihak merasa enggan untuk melakukan kolaborasi, karena isu yang diusung masing-masing sudah terlanjur kompleks dan mengakar cukup dalam.
3. Penghindaran diri. Strategi ini diambil apabila individu atau pimpinan yang tidak terlibat konflik memandang bahwa isu yang diangkat tidak penting, dan cenderung remeh-temeh. Situasi seperti ini memang sangat memungkinkan bagi individu atau pimpinan untuk menghindari konflik, karena mereka menilai ada persoalan lembaga Pendidikan Islam yang jauh lebih penting daripada mengurusi hal-hal yang remeh- temeh atau ecek-ecek.
4. Penyesuaian diri. Strategi ini digunakan jika antarpihak yang sedang konflik memiliki kekeliruan, baik dalam hal persepsi maupun bertindak. Kedua belah pihak disadarkan agar tidak hanya berpikir untuk diri sendiri maupun kelompok. Karena itu mereka perlu diajak untuk berpikir dan bertindak yang membawa dampak lebih besar demi kemaslahatan Bersama.
5. Negosiasi. Strategi negosiasi dilakukan apabila antarpihak yang sedang terlibat konflik memiliki posisi yang sama-sama kuat. Mereka juga memiliki solusi masing- masing yang dapat diterima semua pihak demi kemajuan lembaga Pendidikan Islam.

Jenis konflik yang terjadi antara satu Lembaga dan Lembaga lain berbeda sumber atau motifnya sehingga dalam penyelesaiannya dibutuhkan metode yang berbeda, untuk memperkaya jenis metode dalam mengatasi konflik dilembaga Pendidikan Islam berikut beberapa strategi yang dapat ditempuh²⁰ :

1. Negosiasi / Perundingan
“Negosiasi dapat membantu menyelesaikan konflik dalam suatu organisasi.



VOL.2 NO.1 TAHUN 2024

Menurut Islam, Al-Qur'an memberikan pedoman untuk menyelesaikan konflik melalui negosiasi". Dengan bernegosiasi, konflik antara kedua belah pihak dapat

¹⁹ Farid Setiawan, "Mengelola Konflik di Lembaga Pendidikan Islam," *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 7.1 (2018), hal. 55–66, doi:10.29313/tjpi.v7i1.3801.

²⁰ Anita Anita dkk., "Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam," *At-Tajid : Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 6.2 (2022), hal. 135–47 <<http://ojs.ummetro.ac.id/index.php/attajid/article/view/2377>>.



VOL.2 NO.1 TAHUN 2024

diselesaikan tanpa ada pihak yang dirugikan. Melalui strategi ini pihak-pihak yang berkonflik berusaha menyelesaikan konfliknya sendiri secara sukarela, strategi ini dapat bersifat formal maupun informal. Negosiasi hanya akan berhasil jika dua atau lebih pihak yang berkonflik memahami masalah mereka dengan baik dan juga memiliki keterampilan dan sikap resolusi yang baik untuk memenangkan konflik.

2. Tabayun

Ajaran Islam menekankan perlunya umat Islam bersikap kritis dan berhati-hati dalam mempertimbangkan berita yang disampaikan oleh orang lain. Dalam konteks lembaga Pendidikan Islam, Tabayun merupakan upaya manajemen konflik, mengingat penyelenggaraan lembaga pendidikan agak kompleks dan melibatkan banyak pihak, mulai dari internal lembaga itu sendiri maupun pihak eksternal yang terlibat.

3. Mediasi Dan Musyawarah

Dalam pandangan Islam tata Kelola kelembagaan, musyawarah merupakan nilai kunci yang selalu ditekankan Ketika keputusan diambil. Al-Qur'an menekankan pentingnya pemikiran dan musyawarah dalam semua aspek kehidupan manusia.

4. Tahkim / Arbitrasi.

Dalam studi Islam Istilah "tahkim" sangat dikenal dalam manajemen konflik. Tahkim adalah proses penyelesaian perselisihan atau konflik antar pihak melalui bantuan otoritas hukum. Di dalam Al-Qur'an terdapat ajaran yang dapat digunakan untuk mengelola konflik-konflik kecil, seperti konflik keluarga dan sosial. Misalnya, disarankan untuk menggunakan penilaian atau pihak ketiga untuk mencoba menyelesaikan masalah. Arbitrase adalah strategi penyelesaian sengketa yang juga melibatkan pihak ketiga yang netral, namun berbeda dengan mediasi arbitrase, dalam arbitrase ketiga, para pihak memiliki kekuasaan untuk menentukan hasil atau penyelesaian sengketa, yang harus dihormati atau mengikat para pihak ke sengketa.

5. Ishlah

Ishlah merupakan strategi manajemen konflik yang bertujuan untuk menyelesaikan konflik secara memuaskan dan tanpa permusuhan. Ishlah menekankan perlunya proses perdamaian antara kedua pihak. Ishlah adalah proses penyelesaian konflik yang berlangsung di luar sistem pengadilan. Mediasi sering digunakan untuk membantu menyelesaikan perselisihan.

C. Komunikasi sebagai solusi dalam mengatasi Konflik.

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari seseorang kepada individu atau kelompok baik secara langsung maupun tidak langsung, menggunakan Bahasa verbal maupun non verbal dengan tujuan dan niat untuk mempengaruhi perilaku individu atau kelompok yang terlibat dalam komunikasi²¹. Tidak ada organisasi yang bisa mencapai tujuan tanpa adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan anggota, begitu pula sebaliknya. Hubungan harmonis antara anggota disebabkan oleh adanya komunikasi timbal



VOL.2 NO.1 TAHUN 2024

balik yang baik.

Komunikasi memiliki fungsi yang strategis dalam membantu mereduksi konflik disfungsional. Beberapa fungsi komunikasi yakni fungsi kontrol, motivasi, ekspresi emosional dan informasi. *Pertama*, Fungsi kontrol memainkan peran yang penting dalam menjaga kekompakkan anggota organisasi. Fungsi kontrol ditunjukkan melalui kewajiban menyampaikan segala keluhan terkait pekerjaan kepada atasan langsung, mengikuti

²¹ Della Dhienytha Hidayat dan Oktavia Wahyu, “Komunikasi Kepemimpinan dalam Penyelesaian Konflik di Sekolah Leadership Communication in Conflict Resolution at Schools.,” *Manajemen Pendidikan Islam*, 09.3 (2024), hal. 310–24 <<https://bnr.bg/post/101787017/bsp-za-balgaria-e-pod-nomer-1-v-buletinata-za-vota-gerb-s-nomer-2-pp-db-s-nomer-12>>.



VOL.2 NO.1 TAHUN 2024

petunjuk kerja yang sudah ditetapkan melalui deskripsi kerja, mematuhi segala kebijakan Lembaga. *Kedua*, Fungsi motivasi. Fungsi motivasi digunakan untuk menjelaskan kepada para anggota Lembaga mengenai apa yang harus dilakukan, menilai seberapa baik pekerjaan mereka dan apa yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kinerja sekiranya hasilnya kurang baik. *Ketiga*, Fungsi ekspresi emosional. Didalam organisasi terjadi interaksi sosial dalam berbagai bentuk, didalam interaksi itu menjadi saluran bagi anggota organisasi untuk meluapkan frustasi dan rasa puas mereka seperti penghargaan, nominasi. *Keempat*, Fungsi informasi, memiliki peran dalam memfasilitasi pengambilan keputusan dengan menyajikan data untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi pilihan-pilihan alternatif yang ada.

Mengingat fungsi komunikasi yang sangat strategis maka, dalam upaya manajemen konflik, komunikasi menduduki elemen penting. Bukan hanya sekedar *tools*, komunikasi dapat menjadi “hati dan jantung” manajemen konflik²². Secara umum konflik memiliki kesamaan karakter yaitu adanya pertentangan, sehingga cara penyelesaiannya memiliki kesamaan yaitu menggunakan media komunikasi.

Tahapan komunikasi dalam upaya penyelesaian konflik di Lembaga Pendidikan Islam yang dapat diterapkan²³ :

1. Mendefinisikan masalah. Tahapan ini komunikasi digunakan untuk menyelaraskan pandangan tentang definisi masalah yang dihadapi. Para pihak yang terlibat dalam konflik untuk sama-sama mendudukan masalah secara proporsional. Tidak melihat masalah dari sudut pandang masing-masing dan hal ini sulit menyelesaikan masalah.
2. Memilih tujuan. Konflik yang terjadi di lingkungan Lembaga Pendidikan Islam merupakan konflik termasuk kategori rumit karena melibatkan serangkaian aturan dan sudut pandang yang bervariasi, sehingga untuk menyelesaikan konflik perlu secara Bersama-sama menetapkan tujuan akan dicapai.
3. *Strategic junctures*. Dalam upaya mediasi maka mediator melihat sejarah masalalu dari para pihak, dilembaga Pendidikan misalnya melihat daftar hadir, tahun masuk, pangkat dan golongan, Riwayat wakat tanah.
4. Taktik. Proses ini mendorong masing-masing aktor untuk memilih dan menggunakan kerangka pikir yang sama untuk mencapai tujuan. Dalam menyelesaikan konflik di Lembaga Pendidikan Islam, menggunakan media komunikasi merupakan taktik yang menjadi pilihan yang dapat digunakan agar masyarakat luas mengetahui, serta hasil-hasil keputusan muasyawarah terdokumentasi secara digital.

KESIMPULAN

Dari paparan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Bawa konflik akan terjadi secara alamiah baik secara individu maupun kelompok. Hal ini karena konflik memiliki muatan aktualisasi dan persaingan individu anggota Lembaga Pendidikan Islam dalam mencapai tujuan profesi



VOL.2 NO.1 TAHUN 2024

dan Lembaga. Sementara terdapat beberapa sudut pandang dalam melihat konflik, *pertama* Secara tradisional konflik dianggap sesuatu yang buruk karenanya konflik sangat dihindari. *kedua* hubungan manusia memandang konflik sesuatu yang wajar karena dengan konflik akan memicu meningkatnya kinerja Lembaga. *Ketiga*, pandangan interaksionis memandang konflik sebagai sesuatu yang positif.

2. Dalam mengatasi konflik, strategi yang efektif digunakan seperti kolaborasi, kompromi, penghindaran diri, penyesuaian diri dan negosiasi.

²² Yuhdi Fahrimal dan Safpuriyadi Safpuriyadi, “Komunikasi Strategik Dalam Penyelesaian Konflik Agraria Di Indonesia,” *Jurnal Riset Komunikasi*, 1.1 (2018), hal. 109–27,
doi:10.24329/jurkom.v1i1.18.

²³ Fahrimal dan Safpuriyadi.



VOL.2 NO.1 TAHUN 2024

3. Komunikasi merupakan kunci utama dalam mengatasi konflik dengan menjalankan fungsi komunikasi seperti fungsi kontrol, motivasi, ekspresi emosional, dan informasi. Sehingga terjadi keterbukaan informasi dalam Lembaga agar semua pihak dapat bekerja sesuai dengan tupoksinya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

Adi, Rianto, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum.*, Ketiga (Granit, 2010)

Anita, Anita dkk., "Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam," *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 6.2 (2022), hal. 135–47
<<http://ojs.ummetro.ac.id/index.php/attajdid/article/view/2377>>

Binti Kholidah, Yusnia, "Manajemen Konflik Perspektif Pendidikan Islam," *journal Piwulang*, 2.1 (2019), hal. 11, doi:10.32478/piwulang.v2i1.298

Dewanta, Siti Nurnisa, dan Udk Budi Wibowo, "Penerapan Manajemen Konflik Berbasis Sekolah Studi Kasus Di Dua Sekolah," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2.1 (2014), hal. 93–105, doi:10.21831/amp.v2i1.2412

Efferi, Adri, "Manajemen Konflik Dalam Lembaga Pendidikan," 1.112 (2013), hal.

Ernaliza, Ernaliza dkk., "Peranan Manajerial Kepala Sekolah dalam

Mengatasi Konflik

Guru," *Journal of Education Research*, 1.3 (2020), hal. 245–50,
doi:10.37985/jer.v1i3.28

Fahrimal, Yuhdi, dan Safpuriyadi Safpuriyadi, "Komunikasi Strategik Dalam Penyelesaian Konflik Agraria Di Indonesia," *Jurnal Riset Komunikasi*, 1.1 (2018), hal. 109–27, doi:10.24329/jurkom.v1i1.18

Hasanah, Uswatun, "Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada Lembaga Pendidikan Islam," *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, 10.1 (2020), hal. 1–11, doi:10.24042/alidarah.v10i1.6448

Hidayat, Della Dhienytha, dan Oktavia Wahyu, ""Komunikasi Kepemimpinan dalam Penyelesaian Konflik di Sekolah Leadership Communication in Conflict Resolution at Schools.,," *Manajemen Pendidikan Islam*, 09.3 (2024), hal. 310–24

<<https://bnr.bg/post/101787017/bsp-za-balgraria-e-pod-nomer-1-v-buletinata-za-vota- gerb-s-nomer-2-pp-db-s-nomer-12>>

Iskandar, Iskandar, "Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan," *Khizanah al-Hikmah : Jurnal Ilmu*



VOL.2 NO.1 TAHUN 2024

Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan, 4.1 (2016), hal. 23–34,
doi:10.24252/kah.v4i1a2

Mulyati, Enung, dan Uman Suherman, “Strategi Penanganan Konflik Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK),” *Indonesian Journal of Guidance and Counseling*, 10.2 (2021), hal. 1–12

Nursika et al, ., “Strategi Mengelolah Konflik Siswa Oleh Guru BK Sebagai Upaya Mengelolah Manajemen Konflik Di MTsS YPK Cijulang,” *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 2.4 (2023), hal. 1275--1289

Obaid, Moh. Yahya, “Religiusitas Lembaga Pendidikan yang Berwawasan Lingkungan,”



VOL.2 NO.1 TAHUN 2024

Jurnal Al-Ta'dib, 6.1 (2013), hal. 137–49 <<https://ejournal.iainkendari.ac.id>>

Rianse, Usman., dan Abdi., *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*, Cetakan ke (Alfabeta, 2009)

Robbins, Stepen P., dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, ed. oleh Dono Sunardi, 12 ed. (Salemba Empat, 2011)

Setiawan, Farid, “Mengelola Konflik di Lembaga Pendidikan Islam,” *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 7.1 (2018), hal. 55–66, doi:10.29313/tjpi.v7i1.3801

Syarnubi, “Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Islam Dan Problematikanya: Studi Kasus Di Fakultas Dakwah Uin-Suka Yogyakarta,” *Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2.1 (2016), hal. 151–78