



MANAJEMEN KONFLIK DI LEMBAGA PENDIDIKAN

Ifatul Asil¹, Reni Lutfiani², Fitri Amalia³, H. E. Syarifudin⁴^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Sulthan Maulana Hasanudin Banten¹acilfaa27@gmail.com, ²lutfianireni067@gmail.com, ³famalia2911@gmail.com,⁴encep.syarifudin@uinbanten.ac.id

Info Artikel :

Diterima : 8 April 2023

Disetujui : 19 April 2023

Dipublikasikan : 13 Mei 2023

ABSTRAK

Lembaga pendidikan Islam khususnya pesantren dan madrasah cenderung memiliki konflik yang cukup tinggi dibandingkan dengan lembaga pendidikan lainnya. Dari asumsi inilah tulisan ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen konflik dalam menyelesaikan konflik yang terjadi dalam lingkup lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka Berdasarkan kajian teoritis, manajemen konflik sangat sentral dalam mengembangkan konflik di pesantren yang terdiri dari manajemen konflik antara yayasan dan masyarakat, antara yayasan dan pengurus pesantren, antara kyai dan masyarakat, dan penyelesaian konflik di pesantren juga madrasah. Yang menjadi pusat perhatian kita adalah bahwa konflik tidak dapat dihindari tetapi dikelola dengan baik. Konflik dalam pendidikan dipandang sebagai salah satu mata rantai yang lemah dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Pandangan ini muncul karena para pemimpin agensi melihat konflik sebagai sesuatu yang negatif dan kontraproduktif. Konflik dalam organisasi berbanding lurus dengan perkembangan organisasi, salah satunya adalah lembaga pendidikan. Awal konflik bisa berasal dari suatu masalah, hal ini bisa dianggap sepele atau sederhana. Oleh karena itu, diperlukan manajemen yang tepat untuk mengatasi konflik ini.

Kata Kunci :
Pendidikan,
Manajemen,
Konflik
Manajemen,
Institusi
Pendidikan
Islam

ABSTRACT

Islamic educational institutions, especially pesantren and madrasah, tend to have quite high conflicts compared to other educational institutions. From this assumption, this paper aims to analyze the role of conflict management in resolving conflicts that occur within the scope of Islamic educational institutions. Based on the theoretical study, conflict management is very central in developing conflicts in pesantren consisting of conflict management between foundations and communities, between foundations and pesantren administrators, between kyai and communities, and conflict resolution in pesantren and madrasah. What is at the center of our attention is that conflict cannot be avoided but managed properly. Conflict in education is seen as one of the weak links in the management of educational institutions. This view arises because agency leaders see conflict as something negative and counterproductive. Conflict in organizations is directly proportional to the development of organizations, one of which is an educational institution. The beginning of conflict can come from a problem, this can be considered trivial or simple. Therefore, proper management is needed to overcome this conflict.

Keywords :
Education,
Management,
Conflict
Management,
Islamic
Education
Institutions

PENDAHULUAN

Konflik merupakan suatu kejadian nyata dalam kehidupan sehari-hari dan terus berlanjut selama seseorang tetap terhubung secara sosial dengan masyarakat. Konflik antara individu dan kelompok itu adalah bagian dari sejarah manusia. Perbedaan keinginan seseorang dan ketidakpuasannya juga bisa berakhir dengan konflik. Konflik sebenarnya merupakan hal yang wajar dalam interaksi dan interaksi sosial suatu individu atau kelompok. Konflik yang dulunya dianggap sebagai sebuah fenomena yang normal dan nyata yang berakibat negatif, tetapi sekarang dianggap sebagai gejala normal yang dapat memberikan efek negatif atau positif tergantung pada cara menghadapinya dengan serius agar keberlangsungan lembaga pendidikan Islam tidak terganggu (Khoirul Anwar, 2018).

Konflik tidak dapat dihindari dalam hubungan sosial dan tidak dapat dihentikan, akan tetapi harus dikelola secara konstruktif agar dapat bermanfaat. Manajemen konflik melibatkan intervensi untuk mengurangi atau mempromosikan konflik (Muslimah dkk, 2023). Konflik tidak dapat dihindari dalam lembaga pendidikan karena merupakan sikap dasar manusia dan sangat penting bagi perkembangan semua pihak yang terlibat pada tingkat moral dan emosional.

Ketidaksepakatan antara individu juga akan menyebabkan konflik. Ketika konflik antar individu tidak diselesaikan secara adil dan sesuai dengan porsinya, maka konflik antar individu dan kelompok masyarakat akan muncul. Konflik biasanya dimulai dengan sesuatu kecil dan sederhana. Sikap dan pendapat yang berbeda, sesuatu keengganan untuk penerimaan orang lain menimbulkan konflik antara individu dan orang lain (Fatah Terima Kasih, 2011). Tentu saja, masalah sederhana dapat meningkat seiring waktu jika tidak ada perbaikan segera. Oleh karena itu masalah sekecil apapun harus segera diatasi, selesaikan konflik sebelum meningkat menjadi perselisihan yang lebih besar.

Dalam setiap organisasi dan kehidupan yang melibatkan banyak orang, yang terdapat proses kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, tidak terhindar dari terjadinya suatu perbedaan pandangan, ketidakcocokan, dan pertentangan yang dapat mengarah pada suatu konflik, baik yang tersembunyi maupun terang-terangan. Oleh karena itu, konflik merupakan hal yang wajar dalam organisasi atau lembaga pendidikan. Satu atau lain cara, konflik sering terjadi pada lembaga pendidikan Islam yang terbilang dalam pengelolaan yayasan (Bashori, 2018).

Dalam artikel yang berjudul *Manajemen Konflik di Dalam Lembaga Pendidikan*, hasil penelitiannya menjelaskan bahwa pilihan resolusi konflik dalam setting pendidikan, dengan berbagai pendekatan. Pilihan pendekatan resolusi konflik memiliki dua implikasi. Semuanya mencerminkan perilaku dan tindakan administrator lembaga pendidikan dalam penyelesaian konflik yang terlihat dalam gerakan. Dalam konteks ini, Dubrin mengklasifikasikan tiga macam metode dalam menyelesaikan konflik, yaitu: Pertama, metode tradisional. Mekanisme penyelesaian konflik dengan cara ini dilakukan dengan tahapan sebagai berikut: (a) Prosedur peals, yaitu prosedur yang dilakukan dengan meminta pertimbangan yang matang. Misalnya meminta pertimbangan atasan dalam menyelesaikan konflik pendidikan yang dialami. (b) Overlordship of others, tata cara yang dilakukan oleh suatu pihak untuk skakel sejumlah abu pengacau yang menyebabkan suatu pihak menjadi overlord. (c) Berganing, yang tata caranya dilakukan melalui perundingan antara pihak-pihak yang berkonflik

Berdasarkan problematika di atas, maka menjadi suatu hal yang harus dilakukan bagi model penyelesaian manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam. Lembaga pendidikan Islam harus menjadi panutan untuk menghadapi suatu konflik. Konflik dunia

pendidikan Islam di pesantren dan madrasah tentu saja berbeda dan hanya itu perbandingan Lembaga Pendidikan Islam menghadapi tantangan globalisasi semakin komprehensif.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka atau *Library Research* yang mana metode ini mengandalkan buku sebagai rujukan atau referensi dan kajian teori. Kajian pustaka merupakan sekumpulan teori yang diperoleh dari berbagai sumber, digunakan sebagai bahan referensi dalam kegiatan penelitian atau dalam menyusun kan publikasi ilmiah. Landasan teori dapat diambil dari berbagai media (Surahman, 2020). Sedangkan menurut Danandjaja (2014) mengemukakan bahwa penelitian kepustakaan adalah suatu cara penelitian bibliografi yang sistematis ilmiah, yang meliputi koleksi bahan bibliografi terkait dengan tujuan penelitian; teknik pengumpulan dengan metode literatur; dan mengatur dan menyajikan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lembaga pendidikan Islam mengalami kemajuan di berbagai daerah atau daerah. Ini adalah lembaga pendidikan yang dijalankan oleh organisasi atau yayasan sosial-keagamaan yang menggunakan identitas Islam. Padahal, lembaga pendidikan yang ada memiliki tugas menanamkan nilai-nilai keislaman kepada peserta didiknya. Namun, seiring dengan meningkatnya kualitas lembaga pendidikan Islam tersebut, berbagai konflik juga semakin meningkat, yang sangat mengganggu eksistensi lembaga pendidikan tersebut. Konflik terbuka atau tersembunyi muncul antara yayasan, pimpinan lembaga pendidikan atau lainnya. Beberapa konflik di atas dapat segera diselesaikan dengan baik atau, sebaliknya, berkepanjangan sedemikian rupa sehingga mengancam keberadaan lembaga pendidikan yang bersangkutan. Pada awalnya, lembaga pendidikan Islam didirikan dengan berpedoman pada jiwa dan sikap yang sangat mulia. Bersama-sama mereka rela berkorban, baik berupa tenaga, harta, gagasan, atau lainnya, agar lembaga yang mereka dirikan dapat sejahtera dan makmur.

Tetapi setelah keberhasilan apa yang diperjuangkan, kesalahpahaman, kesalahpahaman atau keinginan untuk memerintah segera terjadi. Setelah dicermati dengan seksama, akar penyebab konflik tidak jauh dari persoalan sederhana: status atau uang. Aneh, awalnya mereka berkumpul, mengutarakan pendapat dan mengumpulkan kekuatan, tetapi setelah upaya itu terwujud, semuanya berubah menjadi saling tidak percaya, faksionalisme, ketidakpercayaan dan akhirnya konflik.

Pertanyaan mendasarnya adalah mengapa masih ada kecurigaan, kecurigaan, ketidakpercayaan satu sama lain, tuduhan dan bahkan perkembangan ke arah saling kalah, pengucilan dan argumen di lembaga pendidikan Islam. Sulit untuk dipecahkan. Oleh karena itu patut dipertanyakan apa sebenarnya yang dicari atau diinginkan oleh keberadaan lembaga pendidikan Islam.

Lembaga pendidikan Islam harus mengajarkan dan mengimplementasikan Alquran dan Hadits yang Nabi ajarkan. Pada saat yang sama, sumber ajaran Islam mengajarkan manusia untuk bersatu, saling mencintai, memaafkan, menjauhi kebohongan, saling membenci dan tidak saling memfitnah, yang menyebabkan putusnya persahabatan antar manusia (Imam Suprayogo, 2016).

Konflik pasti terjadi karena berbagai alasan, antara lain; 1) Sudut pandang yang berbeda dimana masing-masing pihak meyakini bahwa posisinya benar; 2) kesalahpahaman; 3) perasaan dendam; dan 4) terlalu sensitif. Kemudian Konflik dalam

institusi biasanya memiliki penyebab sebagai berikut: (1) Perspektif berbeda tentang pekerjaan; (2) keragaman karakter dan ciri-ciri setiap orang; (3) Komunikasi yang salah paham; (4) Perbedaan nilai, pandangan dan amanat; (5) Tidak setuju dengan kesimpulan dari hasil keputusan; (6) Kemarahan dan frustrasi terkait masalah pribadi; (7) tanggung jawab dalam kerja tim; dan (8) Berkurangnya sumber daya dan kompetisi untuk status dan promosi (Ahmad Sabri, Bashori, dan Feny Ayu Monia, 2023).

Dalam praktiknya, di permukaan, banyak persoalan yang muncul sehubungan dengan berfungsinya lembaga pendidikan Islam. Banyak faktor yang menyebabkan masalah ini, sehingga konflik pesantren menjadi bagian yang perlu diselesaikan. Beberapa hal yang menyebabkan terjadinya konflik antara individu atau kelompok adalah konflik antara Yayasan dan komunitas, pihak Yayasan dengan pengasuh pondok pesantren, serta konflik antara kyai dengan masyarakat.

Konflik antara yayasan dan komunitas tidak terlepas dari kekecewaan masyarakat melawan yayasan itu sendiri. Konflik antara harapan masyarakat sering menimbulkan konflik antara yayasan dan masyarakat. Masalah ini juga menyebabkan frustrasi masyarakat terhadap yayasan. Perilaku yayasan yang tidak konsisten dalam menanggapi keputusan yang mengecewakan menciptakan “resistensi” masyarakat yang menunjukkan pentingnya pelaksanaan atau pelaksanaan program kerja suatu organisasi terlebih dahulu berkoordinasi dengan berbagai pihak kepentingan.

Salah satu faktor yang secara signifikan mempengaruhi pertumbuhan organisasi adalah komunikasi. Mengabaikan komunikasi dapat bertentangan dengan filosofi manajemen saat ini. Dalam struktur hierarkis lembaga pendidikan Islam, ketidaksepakatan antara pengelola yayasan dan pengasuh pesantren (Kyai) hampir dapat dianggap biasa. Di lembaga pendidikan Islam, tatanan komunikasi sering diabaikan di samping dominasi otoritas kekuasaan, yang mengarah pada kurangnya pemahaman dalam mencapai tujuan bersama.

Konflik dapat dihindari dengan memisahkan ketika mereka terjadi. Akibatnya, pesantren harus berkinerja lebih baik. Frans Magnis Suseno menegaskan bahwa kerukunan dan kedamaian sosial terjalin dalam pikiran sebagian orang Jawa. Karena itu, istirahat harus dihindari bila memungkinkan. Kebiasaan atau strategi untuk mencegah perselisihan menjadi lebih rumit termasuk menghindari kekacauan. Dengan demikian, konflik itu sendiri akhirnya diselesaikan dengan waktu.

Bashori dalam Muhaimin Iskandar berkata: pesantren harus menjadi tempat yang nyaman bagi santri dan juga tempat intergasi yang efektif ke dalam masyarakat. Harapan dari pernyataan tersebut tentunya agar di pesantren tidak ada sekat antara keduanya dan sebaliknya. Ketidakharmisan antara wali pondok pesantren dan masyarakat muncul dari ketidaksepakatan atas masalah sederhana, misalnya menentukan hari raya idul fitri, menentukan datangnya idul Fitri, tentang hasil pertemuan Isbat dengan berbagai pihak Kementerian Agama RI dan organisasi keagamaan sementara beberapa yang merayakan idul Fitri mengikuti keputusan Muhamadiyah. Namun memutuskan tali silaturahmi tidak ada bedanya antara pesantren dengan masyarakat.

Keadaan tersebut adalah hubungan yang kurang harmonis antara pesantren dan yayasan, yayasan dengan wali pondok pesantren dan juga kyai dengan masyarakat tidak dibiarkan sendiri. Saat pertarungan terjadi, seharusnya seperti ini menghadirkan sikap tabayun, yang merupakan semacam penjelasan atas masalah yang muncul di antara mereka. Termasuk juga adanya keputusan pemisahan. Solusi halus untuk masalah ini, dan saya tidak ingin mempermasalahkannya lanjutkan lagi. Menurut Frans Magnis Suseno, sikap tersebut merupakan salah satu bentuk penghindaran konflik sifat manusia Jawa

tidak mau terang-terangan menunjukkan ketidakharmonisan sehingga kekhawatiran dihindari sebisa mungkin (Bashori, 2016).

Manajemen konflik adalah bagian terpenting dari pemecahan masalah yang saling bertentangan muncul di tengah dinamika konflik yang ada, baik secara individu maupun kelompok. Berdasarkan hal tersebut, diperlukan solusi yang baik dari pihak yang berkonflik terhadap masalah. Dengan demikian, maka manajemen konflik harus menjadi penyeimbang dalam menjadikan konflik sebagai pengembangan yang baik.

Salah satu penyebab adanya konflik adalah bersumber dari kepemimpinan yang lemah dari pendidikan saat ini. Tata kelola atau tata kelola madrasah saat ini cenderung menunjukkan model manajemen tradisional. Untuk itu kepala madrasah harus menjadi figur sentral dalam menetapkan kebijakan madrasah, dan teladan terbaik bagi guru dan siswa adalah tampil otoriter. Di bawah kepemimpinannya, kepala madrasah telah mengurangi kelonggaran yang diberikan kepada dewan guru dan wakil siswa dalam semua keputusan, dan semua keputusan berada di tangan kepala sekolah, dan menurut dewan guru, kehadiran mereka diremehkan. dan inovasi para guru (junior) sangat dihargai. Bisa juga dipahami sebagai sikap tidak menghargai kepala madrasah.

Salah satu masalah yang dapat muncul adalah terkait dengan ketidakpuasan guru dan siswa menghadirkan kepala madrasah. Pimpinan madrasah mungkin bisa memeriksanya Madrasah dibiayai dengan baik, yang berasal dari biaya sekolah dan biaya pengembangan untuk siswa dan bagian dari hadiah dari pembimbing siswa. Sebenarnya faktor ekonomi seringkali menjadi faktor penentu dalam dunia pendidikan dan madrasah Sekolah swasta seringkali memiliki penerimaan terbatas ke sumber keuangan. Tapi ada masalah dengan administrasi madrasah yang kurang baik, menunjukkan bahwa madrasah tersebut masih segar mendapat bantuan untuk memperluas sarana dan prasarana yang hilang sarana dan prasarana, madrasah belum sepenuhnya berkembang. Karenanya keterbukaan dan transparansi mengenai dana yang diterima bimbingan dari pihak madrasah sangat dinantikan. Itu mendorong ketidakpercayaan komponen Madrasah dalam Administrasi Madrasah. dimana segalanya masalah terkait madrasah dan pendanaan menimbulkan keraguan dan kontradiksi.

Konflik adalah situasi (potensial) laten yang diakibatkan oleh berbagai faktor individu, organisasi dan lingkungan menciptakan begitu banyak masalah dan isu. Berdasarkan hal tersebut, individu atau kelompok mengetahui bahwa dapat terjadi kontradiksi dalam organisasi yang tercermin dari pendapat, tujuan dan nilai dalam pelaksanaan kegiatan oposisi. Ketika kesalahpahaman atau ketidaksepakatan muncul, konflik dimulai atau berkembang secara bertahap. Jika antara pihak yang berseberangan. Ketika kesalahpahaman atau ketidaksepakatan muncul, konflik dimulai atau berkembang secara bertahap.

Jika antara pihak yang berkonflik, Konflik memiliki hasil atau konsekuensi positif yang dapat meningkatkan kreativitas, berbagi ide, dinamisme, dan kerugian seperti peningkatan stres, ketidakhadiran, perputaran, ketidakpuasan, dan performansi menurun. Oleh karena itu, jelaslah bahwa dinamika konflik dapat terjadi di semua lembaga pendidikan Islam. Namun, masalah manajemen konflik yang tepat merupakan keniscayaan yang harus ditunjukkan agar tidak terjadi gejolak penghambat dalam pencapaian tujuan.

Tujuan resolusi konflik di lembaga pendidikan adalah solusinya promosikan resolusi konflik dan ciptakan kondisi yang lebih menguntungkan untuk itu sebuah lembaga pendidikan yang berjiwa islami, tentunya tidak mengingkari prinsip-prinsip

Islam dalam penyelesaian konflik, oleh karena itu penyelesaiannya berpegang pada ayat-ayat islah dan musyawarah untuk mencapai kesepakatan.

Jadi, jelas bahwa strategi manajemen konflik yang mempertimbangkan setiap konflik untuk menemukan solusi yang tepat, yang menyiratkan negosiasi untuk mencapai kesepakatan, dan mensyaratkan kesediaan pihak yang berkonflik untuk kehilangan sesuatu demi mencapai solusi yang memuaskan. Yang paling cerdas. Strategi ini tepat digunakan di lembaga pendidikan madrasah, mengingat dilatarbelakangi oleh nilai-nilai moral dan etika untuk saling menghormati, berserah diri dan memajukan ukhuwah Islam (Bashori, 2016).

Konflik tidak dapat dihindari dan dapat dilihat dari dua perspektif. Setiap sudut pandang memiliki konsekuensi yang berbeda atau bahkan berlawanan. Ketika konflik muncul sebagai pelajaran itu menjadi kekuatan untuk kemajuan. Tapi ada juga konflik suatu bentuk kelemahan yang dapat menimbulkan stres, perpecahan bahkan permusuhan. Dari kedua perspektif, saat Anda membiarkan seseorang memilih, Anda memilih yang lain, jadi lihatlah konflik secara positif karena tidak semua orang menyukainya terpisah. Namun itu tidak mudah, karena pada kenyataannya setiap orang rentan terhadap konflik emosional yang pada akhirnya berdampak negatif. Jadi kita membutuhkan cara untuk mengelola konflik di masa depan dan menjadikannya hal yang positif. pelatihan Islam mengajarkan berbagai cara untuk menghadapi konflik. Karena memang begitu Perbedaan diyakini dapat menimbulkan konflik (Jusnia, 2019).

Spiegel menjelaskan bahwa proses tersebut terdiri dari lima *measure/steps* konflik:

1. Keegoisan, kecenderungan ini terjadi ketika pihak lain gigih dan kooperatif konflik rendah, sehingga konflik tidak terlihat.
2. Kompetensi, Kecenderungan ini terjadi ketika pihak-pihak yang berkonflik sulit untuk bekerja sama Biasanya yang kuat menang dan memaksakan kehendaknya pada yang lemah.
3. Adaptasi diri, kecenderungan ini terjadi bila kerjasama sangat baik tetapi tepat tegangan rendah Yang terpenting adalah menjaga hubungan antarmanusia.
4. Kesediaan untuk berkompromi, kecenderungan ini tercermin dari tekad dan kemauan untuk bekerja antara pihak-pihak yang berkonflik tergolong sedang.
5. Kerjasama Kecenderungan ini ditunjukkan dengan ketekunan dan keinginan untuk bekerja sama seimbang Model ini biasanya menawarkan solusi terbaik.

Dari semua cara atau tindakan tersebut, kerja sama merupakan tindakan penyelesaian konflik terbaik. Karena pihak-pihak yang berkonflik memiliki kewajiban Kuat dalam menyelesaikan konflik secara terbuka dan dengan identifikasi secara menyeluruh penyebab-penyebab yang mengarah pada penyelesaian yang saling memuaskan. Cara penyelesaian seperti inilah yang sangat diinginkan oleh penengah atau negosiator, walaupun terkadang ini tidak mudah karena membutuhkan kesadaran semua orang yang terlibat untuk menyelesaikan konflik. Dengan kata lain, mereka harus menyadari bahwa fokusnya bukan lagi pada keuntungan pribadi tetapi pada keuntungan kolektif, sehingga solusinya memiliki waktu yang berkelanjutan dan bobot solusi yang tetap.

Sebaiknya manajer lembaga pendidikan Islam menyelesaikan konflik sebagai hal baru, tahap paling awal yaitu tahap laten berupa perbedaan faktor individu dan organisasi serta lingkungan. Dengan cara ini, konflik dapat ditekan secepat, unguin agar tetap mudah dipecahkan realisasi dalam fase pemecahan ini, meski tidak diperlukan kehati-hatian, tetapi itu adalah penyelesaian cepat dengan dampak yang signifikan dalam menekan

konflik nyata. Oleh karena itu, dibutuhkan seprang pemimpin yang memiliki keterampilan manajemen konflik untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas lembaga pendidikan Islam.

Dalam firman Allah swt QS. An-Nisa` : 35 menjelaskan tata cara mengatasi konflik, yang berbunyi:

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

Artinya: “Dan jika kamu khawatirkan 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-istri itu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal. (QS. An-Nisa:35)

Ayat di atas menyampaikan gagasan bahwa: (1) arahan untuk segera menyelesaikan konflik dengan tepat waktu; (2) cara menyelesaikan konflik adalah melalui mediator yang disebut hakam; (3) mediator adalah sosok pribadi yang benar-benar dapat ditiru; (4) hingga dua orang mediator mewakili masing-masing pihak; dan (5) terdapat keinginan kuat islah (penyelesaian konflik) dari kedua belah pihak.

Pendekatan psikologis diperlukan dalam menyelesaikan konflik karena memengaruhi emosi, kesadaran dan suasana hati orang yang berkonflik. Oleh karena itu, menurut Djohra cara kreatif dalam menyelesaikan konflik biasanya diperlukan waktu lama, kesabaran dan kedewasaan emosional, sehingga bisa menimbulkan solusi. Suatu hasil yang memuaskan semua pihak yang menjadi harapan bersama dalam setiap penyelesaian konflik sehingga konflik benar-benar bisa teratas secara tuntas (Farid, 2018).

Konflik merupakan fenomena yang seringkali tidak dapat dihindari dan menghambat tercapainya tujuan organisasi. sumber daya organisasi, sumber daya manusia, keuangan, sumber daya teknis tidak digunakan untuk memecahkan masalah meningkatkan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, manajemen konflik harus sistematis dalam mencapai tujuan (Bashori, 2018).

Beberapa tujuan manajemen konflik secara umum menurut Uswatun dalam Bashori (2017), dapat dijabarkan sebagai berikut: Menempatkan fokus utama untuk mewujudkan visi dan misi lembaga atau organisasi, menghargai perbedaan atau keragaman dalam lembaga, mendorong pemikiran kreatif, meningkatkan kualitas kebijakan berdasarkan perolehan pengetahuan dan perspektif yang berbeda, menciptakan mekanisme atau teknik penyelesaian konflik. Efektif dalam menciptakan suasana kelembagaan yang menitikberatkan pada lingkungan kerja yang lebih menyenangkan, meningkatkan loyalitas dan komitmen terhadap lembaga pendidikan, serta memperlancar penyelesaian tugas dan pekerjaan di lembaga tersebut (Uswatun Hasanah, 2020).

Sedangkan menurut Wirawan tujuan dari manajemen konflik adalah: 1) Mencegah gangguan kepada anggota organisasi untuk fokuskan diri pada visi, misi dan tujuan organisasi; 2) Memahami orang lain dan menghormati keberagaman; 3) Meningkatkan kreativitas; 4) meningkatkan keputusan melalui pertimbangan berdasarkan pemikiran berbagai macam informasi dan sudut pandang; 5) Memfasilitasi pelaksanaan kegiatan melalui peran, serta pemahaman bersama, dan kerja sama; 6) Menciptakan prosedur dan mekanisme penyelesaian masalah (konflik); 7) Menimbulkan iklim organisasi konflik dan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan: takut, moral rendah,

sikap saling curiga; 8) meningkatkan terjadinya pemogokan yang mengarah pada sabotase bagi pihak yang kalah dalam konflik; 9) Mengurangi loyalitas dan komitmen dan organisasi, dan 10) terganggunya proses produksi dan operasi (Wirawan, 2013).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan kajian secara mendalam pada artikel ini, maka penulis menyimpulkan bahwa konflik dalam praktiknya tidak bisa dihindari dari lingkungan hidup manusia. Melalui konflik, manusia juga akan mampu berkembang secara dinamis, dan manajemen konflik mengajarkan kepada manusia bahwa konflik harus dikelola secara baik, agar konflik tersebut dapat menimbulkan dampak positif bagi seseorang atau lembaga pendidikan. Konflik yang terjadi di pesantren terdiri dari konflik yang mendasar komunitas, yayasan dengan wali pesantren, kiai dengan komunitas. Apa sehingga masalah dapat diselesaikan dengan cara terbaik, apa yang terjadi selanjutnya mencapai kesepakatan untuk kenyamanan bersama dan kelangsungan hidup pesantren untuk masa depan. Kemudian juga lembaga pendidikan Islam, madrasah ada kontradiksi internal dalam administrasi pendidikan. Selain pengaruh kepemimpinan juga karena budaya kepemimpinan tradisional yang memiliki pengaruh kegiatan Madrasah. Selain itu, alasan ketidakpuasan efektifitas pimpinan madrasah akibat manajemen madrasah yang lemah.

DAFTAR PUSTAKA

- Bashori, B. (2016). Manajemen konflik di tengah dinamika Pondok Pesantren dan Madrasah. *Muslim Heritage*, 1(2).
- Bashori, B. (2018). Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan. *Idarah (Jurnal Pendidikan dan Kependidikan)*, 2(2), 18-32.
- Danandjaja, J. (2014). Metode penelitian kepustakaan. *Antropologi Indonesia*.
- Hasanah, U. (2020). Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 10(1), 1-11.
- Muslimah, Ira Rahmawati, Abdul Gaffar, Naila Nahdiah, Ayit Irpani, Diningrum Citraningsih, et al. 2023, *Studi Lembaga Pendidikan Islam*, Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sabri, A., & Monia, F. A. (2023). *Manajemen Pendidikan Islam*. Global Eksekutif Teknologi.
- Setiawan, F. (2018). Mengelola konflik di lembaga pendidikan Islam. *Ta dib Jurnal Pendidikan Islam*, 7(1), 410-424.
- Suprayogo, Imam. 2016, *Konflik di Lembaga Pendidikan Islam*, Malang: Universitas Negeri Malang Maulana Malik Ibrahim.
- Surahman, E., Satrio, A., & Sofyan, H. (2020). Kajian teori dalam penelitian. *JKTP: Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan*, 3(1), 49-58.
- Syukur, Fatah. 2011, *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*, Semarang: PT Pustaka Rizki Putra.
- Wirawan. 2013, *Manajemen Konflik Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Jakarta: Salemba.
- Yusnia. 2019. Manajemen Konflik Perspektif Pendidikan Islam: *Jurnal Piwulang*. Vol. 2. No 1.