

MANAJEMEN KONFLIK DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM**Darma Yanti¹, Asmariani², Nurmadiyah³**[¹, ²](mailto:firliyanrgt@gmail.com), [²](mailto:asmariani530@gmail.com), [³](mailto:normadiyah092019@gmail.com)**Universitas Islam Indragiri****ABSTRAK**

Konflik merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam dinamika lembaga pendidikan Islam, mengingat adanya perbedaan karakter individu, kepentingan, struktur organisasi, serta pola komunikasi antarwarga lembaga. Apabila tidak dikelola dengan baik, konflik berpotensi mengganggu keharmonisan, kinerja organisasi, dan pencapaian tujuan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji konsep manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam serta mengidentifikasi pendekatan penyelesaian konflik yang relevan dengan nilai-nilai Islam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (library research) dengan pendekatan bibliografi, melalui penelaahan berbagai buku, artikel ilmiah, dan jurnal akademik yang berkaitan dengan manajemen konflik dan pendidikan Islam. Hasil kajian menunjukkan bahwa konflik di lembaga pendidikan Islam umumnya bersumber dari lemahnya komunikasi, perbedaan kepentingan, serta faktor manusia dan struktur organisasi. Manajemen konflik yang efektif dapat dilakukan melalui berbagai model, seperti model kolaboratif, mediasi, dan transformasional, yang dipadukan dengan prinsip-prinsip Islam, antara lain tabayyun, musyawarah, tahkim, dan islah. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa manajemen konflik yang berlandaskan nilai-nilai Islam tidak hanya berfungsi untuk menyelesaikan perselisihan, tetapi juga berperan dalam membangun lingkungan pendidikan yang harmonis, kondusif, serta mendukung tercapainya tujuan pendidikan Islam secara optimal.

Kata Kunci: Manajemen Konflik, Lembaga Pendidikan Islam.

ABSTRACT

Conflict is an unavoidable phenomenon in the dynamics of Islamic educational institutions, given the differences in individual character, interests, organizational structure, and communication patterns among members of the institution. If not managed well, conflict has the potential to disrupt harmony, organizational performance, and the achievement of educational goals. This research aims to examine the concept of conflict management in Islamic educational institutions and identify conflict resolution approaches relevant to Islamic values. The method used in this research is a literature study (library research) with a bibliographical approach, involving the review of various books, scientific articles, and academic journals related to conflict management and Islamic education. The study results indicate that conflicts in Islamic educational institutions generally stem from poor communication, differing interests, and human and organizational structure factors. Effective conflict management can be achieved thru various models, such as collaborative, mediation, and transformational models, which are integrated with Islamic principles, including tabayyun, musyawarah, tahkim, and islah. The conclusion of this study confirms that conflict management based on Islamic values not only serves to resolve disputes but also plays a role in building a harmonious, conducive educational environment that supports the optimal achievement of Islamic education goals.

Keywords: Conflict Management, Islamic Educational Institutions.

PENDAHULUAN

Konflik diakui sebagai elemen penting yang mendorong peningkatan kualitas hidup manusia. Secara sosial, konflik sosial dimaknai sebagai pertentangan menyeluruh antar anggota masyarakat. Secara etimologis, istilah konflik berasal dari kata *configure* atau *conficium* yang berarti benturan, merujuk pada berbagai bentuk ketidaksesuaian, pertentangan, dan interaksi antagonistik. Menurut Asnawir, konflik adalah reaksi atas ancaman terhadap wilayah atau kepentingan yang dipertahankan dengan kekuatan. Sementara Luthans mendefinisikannya sebagai kondisi yang lahir dari benturan

kekuatan yang bersumber pada keinginan manusia.

Konflik muncul ketika kebutuhan, dorongan, keinginan, atau tuntutan yang bersaing bertentangan satu sama lain. Masalah yang dihadapi adalah bagaimana menangani konflik, jadi sangat penting untuk memiliki rencana yang baik untuk menghadapinya. Konflik yang ditangani dengan baik membangun hubungan kerja sama, membangun kepercayaan, dan meningkatkan kreativitas dan hasil. Konflik selanjutnya akan muncul sebagai akibat dari manajemen konflik yang tidak efektif. Dinamika hubungan interpersonal dirugikan serta pencapaian tujuan hidup bersama jika konflik tidak dikelola secara efektif. Agar individu dapat meningkatkan kinerja mereka, konflik harus dikelola secara efektif.¹

Dalam dunia pendidikan, konflik merupakan topik krusial dalam studi manajemen pendidikan karena melekat pada persoalan sehari-hari pengelola lembaga. Hal ini menuntut pengelola untuk memiliki perspektif dan tanggung jawab yang luas dalam penanganannya. Tantangan utama terletak pada dinamika pengelolaan beragam personel, baik edukatif maupun non-edukatif, yang memiliki karakter berbeda. Potensi konflik, baik antarindividu maupun dengan organisasi, sangat mungkin terjadi mengingat setiap personel memiliki visi dan orientasi kerja yang beragam. Interaksi dan saling pengaruh di antara mereka merupakan keniscayaan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.²

Dalam konteks pendidikan, konflik kerap dianggap sebagai titik lemah dalam pengelolaan sebuah lembaga. Pandangan ini muncul karena konflik dipersepsikan secara negatif dan dianggap menghambat produktivitas. Tingkat konflik dalam suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan, sering kali berbanding lurus dengan usianya. Awal mula konflik dapat bersumber dari masalah yang tampak sepele, namun justru dapat menjadi faktor penentu ketahanan dan keberlangsungan organisasi tersebut dalam jangka panjang.

Manajemen konflik merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan organisasi, termasuk organisasi pendidikan. Perbedaan pandangan, ketidaksepahaman, dan ketidakselarasan kepentingan merupakan kondisi yang lazim terjadi dalam organisasi yang melibatkan banyak individu dan kerap menjadi sumber munculnya konflik. Fenomena konflik tidak hanya terjadi pada organisasi secara umum, tetapi juga dijumpai dalam institusi pendidikan, termasuk lembaga pendidikan Islam yang memiliki karakteristik pengelolaan tersendiri.³

Konflik dalam lembaga pendidikan Islam, seperti madrasah dan pondok pesantren, merupakan hal yang sulit dihindari karena adanya kompleksitas hubungan antarindividu serta dinamika organisasi yang melibatkan beragam kepentingan dan nilai. Konflik tersebut umumnya muncul akibat perbedaan tujuan, kebijakan, maupun pembagian sumber daya antara individu atau kelompok dalam organisasi. Namun demikian, sebagian besar penelitian yang ada masih cenderung membahas manajemen konflik dalam konteks pendidikan secara umum, tanpa mengkaji secara mendalam peran nilai-nilai Islam dalam pengelolaan konflik di lembaga pendidikan Islam.⁴

Struktur organisasi, faktor manusia, dan permasalahan komunikasi merupakan tiga penyebab utama terjadinya konflik dalam organisasi, termasuk di lembaga pendidikan Islam. Konflik kerap muncul akibat miskomunikasi atau kesalahpahaman dalam

¹ Mardia, Muhammad Mukhtar.S. Manajemen Konflik Di Lembaga Pendidikan Islam, *TADBIRUNE Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2). 2023. 109.

² Abd Karim Amarullah, Manajemen Konflik Dalam Lembaga Pendidikan Islam, *AKTUALITA Jurnal penelitian sosial dan keagamaan*, 12(2),2022. 12.

³ Fiandi, A. (n.d.). Manajemen Konflik Dalam Perspektif Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(9), 1–8.

⁴ Bashori. Resolusi Manajemen Konflik Kajian Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Pendidikan PKn Dan Sosial Budaya*, 4(2), (2020). 337–349.

penyampaian informasi, baik antara pimpinan dan pendidik maupun antarpegawai. Penyampaian informasi yang kurang efektif, tidak transparan, atau tidak mengedepankan etika komunikasi Islami dapat meningkatkan potensi kesalahpahaman dan memperkeruh dinamika konflik dalam lembaga pendidikan Islam.

Selain itu, struktur organisasi di lembaga pendidikan Islam, seperti madrasah dan pondok pesantren, juga berpotensi menjadi sumber konflik karena adanya pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab antarunit yang terkadang saling tumpang tindih atau bertentangan. Kondisi ini menuntut adanya manajemen konflik yang mampu mengelola perbedaan kepentingan secara adil dan proporsional sesuai dengan nilai-nilai Islam. Faktor manusia turut memegang peranan penting dalam memicu konflik, mengingat setiap individu membawa latar belakang, kepribadian, dan sistem nilai yang berbeda. Sifat-sifat seperti dogmatisme, otoritarianisme, individualisme, serta keinginan untuk selalu menang dapat memperbesar potensi konflik apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam perlu mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam, seperti musyawarah, keadilan, ukhuwah, dan akhlakul karimah, agar konflik dapat dikelola secara konstruktif dan berkontribusi pada terciptanya lingkungan pendidikan yang harmonis.⁵

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa konflik merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam lembaga pendidikan Islam, mengingat kompleksitas struktur organisasi, perbedaan karakter individu, serta dinamika komunikasi yang terjadi di dalamnya. Oleh karena itu, manajemen konflik menjadi aspek yang sangat penting untuk diterapkan secara efektif agar konflik tidak berkembang menjadi permasalahan yang merugikan lembaga. Manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam tidak hanya berfungsi untuk meredam dan menyelesaikan konflik, tetapi juga perlu mengintegrasikan nilai-nilai Islam seperti musyawarah, keadilan, ukhuwah, dan akhlakul karimah dalam setiap proses penyelesaiannya. Dengan penerapan manajemen konflik yang tepat dan berlandaskan nilai-nilai Islam, diharapkan lembaga pendidikan Islam mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, kondusif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan secara optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode studi kepustakaan untuk mengkaji dan menganalisis berbagai kerangka teoretis yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Studi kepustakaan dilakukan melalui penelusuran dan pengumpulan sumber-sumber ilmiah, dokumen, serta literatur yang relevan dengan aspek budaya, nilai, dan norma yang berkembang. Melalui metode ini, peneliti memperoleh pemahaman baik secara teoretis maupun praktis yang mendukung pembahasan topik penelitian.

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian bibliografi, yaitu metode pengumpulan data yang bersumber dari berbagai literatur yang relevan, seperti buku, artikel ilmiah, dan jurnal akademik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengkaji secara sistematis berbagai pemikiran dan temuan sebelumnya yang berkaitan dengan fokus penelitian.

⁵ Linda Rohmawati Dewi., dkk. Metode Penyelesaian Konflik di Lembaga Pendidikan Islam, *CERDAS: Jurnal Pendidikan*, 3 (2) , 2024. 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Konflik

Secara etimologis, istilah konflik berasal dari bahasa Latin *configure*, yang dapat dimaknai sebagai tindakan saling berhadapan atau saling memukul. Kata *configure* tersusun atas dua unsur, yaitu *con* yang berarti bersama-sama dan *fligo* yang bermakna pemogokan, pemukulan, pelumatan, atau penghancuran. Makna etimologis ini menunjukkan bahwa konflik pada dasarnya berkaitan dengan adanya pertentangan atau benturan kepentingan antara pihak-pihak yang terlibat.

Dari perspektif sosiologis, konflik dipahami sebagai suatu proses sosial yang melibatkan dua individu atau lebih, maupun kelompok, yang saling berinteraksi dalam situasi pertentangan. Interaksi tersebut umumnya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu, di mana salah satu pihak berupaya memperoleh kemenangan atas pihak lainnya.⁶

Manajemen konflik adalah suatu upaya perencanaan untuk menangani situasi yang kurang kondusif antara pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan di organisasi. Rencana ini disusun menggunakan berbagai pendekatan untuk membantu anggota yang mengalami perselisihan, sehingga mereka dapat mencapai tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya. Manajemen konflik bertujuan untuk meredakan ketegangan dan menyelesaikan konflik secara adil serta mencapai kesepakatan bersama. Dalam konteks organisasi pendidikan, manajemen konflik juga berfungsi sebagai sistem pembaruan yang menunjukkan cara anggota organisasi bekerja dengan cara yang kompetitif dan kolaboratif.⁷

Manajemen konflik dapat dipahami sebagai serangkaian upaya yang dilakukan oleh pihak-pihak yang terlibat secara langsung maupun oleh pihak ketiga untuk mengarahkan perselisihan menuju hasil tertentu. Proses ini dapat berujung pada penyelesaian konflik atau sekadar menciptakan kondisi yang lebih tenang, tergantung pada pendekatan yang digunakan. Dalam praktiknya, manajemen konflik memungkinkan munculnya berbagai respons, seperti pemikiran yang positif dan kreatif, sikap bermusyawarah, maupun tindakan yang bersifat agresif.

Manajemen konflik dapat dilakukan melalui upaya mandiri, kerja sama dalam pemecahan masalah dengan atau tanpa keterlibatan pihak ketiga, serta melalui pengambilan keputusan oleh pihak ketiga. Pendekatan manajemen konflik yang berorientasi pada proses menekankan pada pola komunikasi dan perilaku para pihak yang berkonflik, serta bagaimana pola tersebut memengaruhi kepentingan, persepsi, dan penafsiran mereka terhadap konflik yang terjadi.⁸

Manajemen konflik juga dapat dipahami sebagai suatu pendekatan yang menitikberatkan pada mekanisme penyelesaian konflik melalui proses perencanaan, pengorganisasian, serta pengendalian terhadap pihak-pihak yang terlibat. Pendekatan ini dilakukan dengan berbagai strategi dan tindakan yang bertujuan untuk memengaruhi posisi, kepentingan, serta pemahaman masing-masing pihak terhadap konflik yang terjadi. Dengan pengelolaan yang terstruktur, mediator atau pimpinan organisasi dapat memperoleh informasi yang akurat mengenai situasi konflik, sehingga mampu membangun komunikasi yang efektif dan menumbuhkan kepercayaan dari pihak-pihak yang bersengketa.

Adapun tujuan utama manajemen konflik antara lain sebagai berikut.

⁶ Anita, dkk. Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam, *AT-TAJDID: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(2), 2022.138.

⁷ Wadiv Vatul Khovivah, dkk. Definisi Konflik dan Pentingnya Manajemen Konflik dalam Pendidikan, *MASMAN: Master Manajemen*. 2 (4), 2024. 45.

⁸ Dini Vientianty, dkk. Manajemen Konflik dalam Organisasi, *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia (JUBPI)*, 2(3), 2024. 265

1. Mencegah dan meminimalkan gangguan terhadap anggota organisasi, sehingga setiap individu tetap dapat fokus pada visi, misi, dan tujuan organisasi tanpa terdistraksi oleh konflik yang tidak produktif.
2. Mendorong kreativitas dan inovasi anggota organisasi, karena konflik yang dikelola secara efektif dapat memunculkan gagasan baru serta meningkatkan kualitas kinerja dan produktivitas.
3. Memfasilitasi kerja sama dan kegiatan kolektif, dengan melibatkan seluruh pihak dalam proses evaluasi dan pembelajaran bersama agar aktivitas organisasi dapat berjalan lebih efektif di masa mendatang.
4. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan positif, sebab iklim organisasi yang sehat akan memberikan dampak positif bagi anggota, sedangkan lingkungan yang tidak kondusif dapat menurunkan semangat dan kinerja.
5. Meningkatkan loyalitas dan keterikatan anggota terhadap organisasi, karena penyelesaian konflik yang adil dapat mengurangi rasa ketidakpuasan dan memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi.⁹

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, manajemen konflik memiliki peran yang sangat strategis karena tidak hanya berfungsi untuk menyelesaikan perselisihan, tetapi juga sebagai sarana pembinaan nilai-nilai Islami. Penerapan manajemen konflik yang berlandaskan prinsip keadilan, musyawarah, ukhuwah, dan akhlakul karimah diharapkan mampu menciptakan suasana pendidikan yang harmonis dan kondusif. Dengan demikian, konflik yang muncul di lembaga pendidikan Islam dapat dikelola secara konstruktif dan diarahkan untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan Islam secara optimal.

Lembaga Pendidikan Islam

Secara terminologis, lembaga dapat dipahami sebagai suatu badan atau organisasi yang dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam pengertian umum, lembaga merupakan organisasi yang menjalankan aktivitas tertentu, baik dalam bidang keilmuan maupun usaha, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Lembaga pendidikan pada dasarnya adalah suatu organisasi atau kelompok manusia yang memiliki tanggung jawab dalam menyelenggarakan proses pendidikan bagi peserta didik sesuai dengan misi dan tujuan yang diembannya. Selain itu, lembaga pendidikan juga dapat dimaknai sebagai tempat berlangsungnya proses pendidikan yang bertujuan membentuk dan mengembangkan perilaku individu ke arah yang lebih baik melalui interaksi dengan lingkungan sekitarnya.¹⁰

Lembaga pendidikan Islam memiliki sejarah yang panjang dan kaya, yang berakar sejak masa Nabi Muhammad SAW. Pada periode tersebut, Nabi Muhammad SAW telah meletakkan dasar pendidikan Islam melalui pendirian lembaga pendidikan yang dikenal dengan istilah *maktab* atau *madrasah*, yang berfungsi sebagai sarana pembelajaran Al-Qur'an serta berbagai ilmu pengetahuan lainnya bagi para sahabat dan umat Islam.

Pelaksanaan pendidikan Islam melibatkan beberapa lembaga yang memiliki peran dan tanggung jawab masing-masing. Pertama, lingkungan keluarga yang mencakup orang tua, keluarga besar, teman sebaya, serta lingkungan sekitar berfungsi sebagai pendidik utama dan pertama bagi anak sejak usia dini. Pada tahap ini, keluarga berperan besar dalam membentuk dasar kepribadian dan pola perilaku anak. Kedua, sekolah sebagai lembaga pendidikan formal berperan sebagai pendidikan lanjutan yang membimbing peserta didik sejak memasuki usia sekolah hingga menyelesaikan pendidikannya, dengan guru

⁹ Wadiv Vatul Khovivah, dkk. *Definisi Konflik dan Pentingnya Manajemen Konflik dalam Pendidikan, MASMAN: Master Manajemen*. 2 (4), 2024. 46.

¹⁰ Ahmad Zainal Abidin, "Manajemen Lembaga Pendidikan Islam dalam Perspektif Organisasi Modern," *Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 2020. 45.

profesional sebagai pelaksana proses pendidikan. Ketiga, kesatuan sosial atau masyarakat berfungsi sebagai sarana pendidikan sepanjang hayat, di mana nilai-nilai budaya, adat istiadat, dan lingkungan sosial menjadi sumber pembelajaran yang berkelanjutan. Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam secara umum dapat diklasifikasikan ke dalam tiga bentuk, yaitu keluarga, sekolah, dan masyarakat¹¹

Sejalan dengan pandangan tersebut, Bashori dan Manumanuso juga menegaskan bahwa lembaga pendidikan Islam secara umum terdiri atas tiga jenis utama, yakni keluarga, sekolah, dan masyarakat, yang saling melengkapi dalam proses pendidikan peserta didik.¹²

1. Keluarga

Dalam perspektif Islam, keluarga yang dikenal dengan istilah *al-usrah az-zaujiyyah* merupakan unit dasar yang terdiri dari suami, istri, dan anak-anak yang belum menikah. Ikatan kekeluargaan dalam Islam mencakup tanggung jawab bersama antara ayah dan ibu, khususnya dalam aspek nafkah, pendidikan, warisan, serta pembinaan moral dan keagamaan. Sebagai lembaga pendidikan utama, keluarga menjadi lingkungan pertama tempat anak menerima pembelajaran, bimbingan, dan dukungan. Kedekatan emosional dalam keluarga menjadikan anak lebih mudah menerima nilai-nilai dan pemahaman yang ditanamkan oleh orang tuanya.

2. Sekolah (Madrasah)

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan pendidikan peserta didik seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan mereka. Keterbatasan keluarga dalam menyediakan seluruh kebutuhan pendidikan menjadikan sekolah sebagai lembaga yang dipercaya untuk melanjutkan proses pendidikan secara sistematis dan terarah. Sekolah dipandang sebagai sarana strategis bagi pemerintah dan masyarakat dalam mempersiapkan peserta didik menghadapi kehidupan di masa depan. Peran sekolah tidak hanya terbatas pada pengembangan pengetahuan dan keterampilan akademik, tetapi juga mencakup pembinaan kepribadian dan karakter peserta didik secara menyeluruh, yang menjadi indikator penting bagi peradaban suatu bangsa.

3. Masyarakat

Masyarakat juga memiliki peran signifikan dalam penyelenggaraan pendidikan. Masyarakat dapat dipahami sebagai kumpulan individu dan kelompok yang terikat oleh nilai-nilai kebangsaan, budaya, serta keyakinan agama. Lingkungan masyarakat memberikan pengaruh yang kuat terhadap perkembangan peserta didik, khususnya melalui keterlibatan orang tua, tokoh masyarakat, dan lembaga sosial. Sebagai lembaga pendidikan nonformal yang berdiri di luar keluarga dan sekolah, masyarakat menyediakan berbagai bentuk pembelajaran yang bersifat luas dan berkelanjutan, meliputi pembiasaan, pengetahuan, sikap, moral, serta pendidikan keagamaan.

Seiring dengan meluasnya penyebaran Islam, lembaga pendidikan Islam turut mengalami perkembangan dan menyebar ke berbagai wilayah. Pada abad ke-8 Masehi, Universitas Al-Azhar di Mesir didirikan dan berkembang menjadi salah satu pusat pendidikan Islam terbesar dan paling berpengaruh di dunia. Selanjutnya, pada abad ke-13 Masehi, lembaga pendidikan Islam seperti madrasah dan pesantren mulai tumbuh dan berkembang di Indonesia, serta memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pendidikan Islam.

¹¹ Dina Maulidatul Hasanah, dkk., Model Pengelolaan Konflik di Lembaga Pendidikan Islam, *Reflection : Islamic Education Journal*, 1(4), 2024. 104.

¹² Bashori, B., & Manumanuso, E., *Lembaga Pendidikan Islam dalam Perspektif Sistem Pendidikan Nasional*, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 2020. 87–98.

Adapun tujuan utama pendirian lembaga pendidikan Islam adalah membentuk individu yang memiliki keimanan yang kuat, berilmu pengetahuan, serta berakhlak mulia. Selain itu, lembaga pendidikan Islam bertujuan untuk mengembangkan potensi intelektual, emosional, dan spiritual peserta didik, serta mempersiapkan mereka agar mampu menjadi anggota masyarakat yang produktif dan bermanfaat bagi lingkungan sekitarnya.¹³

Lembaga pendidikan Islam dapat diartikan sebagai suatu organisasi atau institusi yang menyelenggarakan pendidikan berlandaskan nilai-nilai Islam serta memiliki struktur dan sistem yang jelas dalam pelaksanaannya. Lembaga ini bertanggung jawab atas terselenggaranya proses pendidikan Islam secara terarah dan berkesinambungan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam dituntut untuk menciptakan lingkungan yang kondusif agar proses pendidikan dapat berjalan secara optimal sesuai dengan tugas dan fungsi yang diembannya, seperti yang dilaksanakan oleh sekolah atau madrasah sebagai penyelenggara pendidikan Islam.¹⁴

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa lembaga pendidikan Islam merupakan institusi yang tidak hanya berorientasi pada penyampaian ilmu pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan karakter dan kepribadian peserta didik sesuai dengan nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam membina keseimbangan antara aspek intelektual, spiritual, dan moral dalam diri peserta didik.

Dalam pelaksanaannya, lembaga pendidikan Islam dituntut untuk memiliki sistem dan manajemen yang terstruktur agar proses pendidikan dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan. Pengelolaan yang baik menjadi faktor penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan Islam, mulai dari perencanaan kurikulum, pelaksanaan pembelajaran, hingga evaluasi hasil pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan Islam sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan dan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya.

Selain itu, lembaga pendidikan Islam juga dihadapkan pada berbagai tantangan perkembangan zaman, seperti kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perubahan sosial masyarakat. Kondisi tersebut menuntut lembaga pendidikan Islam untuk mampu beradaptasi dan berinovasi tanpa mengesampingkan nilai-nilai dasar Islam. Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki integritas, keimanan, dan akhlak mulia yang dapat memberikan kontribusi positif bagi masyarakat.

Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Islam

Dalam suatu organisasi, aktivitas kerja individu maupun kelompok saling berkaitan satu sama lain sehingga memungkinkan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hubungan kerja tersebut menjadi elemen penting karena mendorong terjadinya kerja sama antarpersonel dalam menciptakan kinerja yang efektif dan produktif. Namun, ketika terjadi konflik dalam organisasi, permasalahan yang muncul umumnya berakar pada lemahnya komunikasi. Komunikasi yang tidak berjalan secara efektif juga sering menjadi faktor utama dalam pengambilan keputusan yang keliru¹⁵

Dalam konteks lembaga pendidikan, khususnya lembaga pendidikan Islam, kepala sekolah atau madrasah memiliki peran strategis sebagai manajer yang bertanggung jawab

¹³ Risna Laila Fala, Sahriyan Putra. Teori-Teori Lembaga Pendidikan Islam, *ILMUNA: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 1(1), 2025. 15.

¹⁴ Mohammad Riza Zainuddin, Siti Nurhidayatul Hasanah. KONSEP DASAR LEMBAGA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM, *Dimar: Jurnal Pendidikan Islam*, 4 (1), 2022. 41

¹⁵ Fauzan, A., Lestari, H., *Peran Kepala Sekolah sebagai Manajer dalam Pengelolaan Konflik di Lembaga Pendidikan Islam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 2022. 23.

mengelola komunikasi organisasi. Kepala sekolah memanfaatkan keterampilan komunikasi untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam proses pengambilan keputusan serta menyampaikan hasil keputusan tersebut kepada seluruh warga sekolah. Sebagai seorang manajer, kepala sekolah menghabiskan sebagian besar waktunya untuk berinteraksi secara verbal dengan guru, tenaga kependidikan, peserta didik, dan pihak terkait lainnya, sehingga kemampuan mengolah dan menyampaikan informasi secara efektif menjadi tuntutan yang tidak dapat diabaikan.

Komitmen kepala sekolah sebagai manajer juga menuntut kesiapan dalam menghadapi dan mengelola konflik yang muncul dalam lingkungan kerja. Salah satu tugas utama manajemen adalah memastikan terjalannya komunikasi yang efektif dalam organisasi, sehingga setiap individu memahami tugas, tanggung jawab, serta harapan lembaga terhadap dirinya. Komunikasi yang jelas dan terbuka menjadi kunci dalam mencegah kesalahpahaman yang berpotensi memicu konflik.¹⁶

Lebih lanjut, dalam manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam, kepala sekolah dituntut untuk menyampaikan tujuan, kebijakan, dan tuntutan kerja secara jelas dan sistematis kepada seluruh bawahannya. Penetapan peran dan harapan yang tegas dapat meminimalkan ketegangan serta menjaga iklim kerja yang kondusif. Apabila konflik tetap terjadi, komunikasi yang terbuka dan efektif menjadi sarana utama dalam mereduksi dampak negatif konflik, seperti ketegangan hubungan dan sikap tidak harmonis antarpersonel.¹⁷

Pengelolaan konflik yang efektif merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif bagi perkembangan peserta didik serta menjaga keharmonisan antaranggota komunitas pendidikan. Dalam lembaga pendidikan, konflik dapat muncul dari berbagai latar belakang, seperti perbedaan pandangan, kepentingan, maupun kesalahpahaman antara para pemangku kepentingan, termasuk peserta didik, orang tua, tenaga pendidik, dan pihak manajemen sekolah. Oleh karena itu, diperlukan model pengelolaan konflik yang mampu mendorong penyelesaian secara konstruktif, mencegah eskalasi konflik yang merugikan, serta membangun hubungan yang sehat dan berkelanjutan. Beberapa model pengelolaan konflik yang dinilai efektif untuk diterapkan dalam lembaga pendidikan antara lain sebagai berikut¹⁸

1. Model Kolaboratif

Model kolaboratif menekankan upaya kerja sama dan negosiasi untuk menghasilkan solusi yang dapat diterima oleh seluruh pihak yang terlibat dalam konflik. Pendekatan ini mendorong partisipasi aktif seluruh pemangku kepentingan di lembaga pendidikan, mulai dari peserta didik, guru, orang tua, hingga pihak manajemen, dalam proses penyelesaian masalah. Melalui komunikasi yang terbuka dan kerja sama yang intensif, konflik diharapkan dapat diselesaikan secara adil dan saling menguntungkan. Dalam model ini, proses negosiasi tidak hanya bertujuan mencapai kesepakatan, tetapi juga berfokus pada upaya memahami sudut pandang masing-masing pihak, menghargai perbedaan, serta merumuskan solusi yang kreatif dan inovatif. Faktor penting dalam penerapan model kolaboratif meliputi keterbukaan komunikasi antar pihak, keterlibatan bersama dalam proses pemecahan masalah, serta penguatan hubungan positif antaranggota komunitas sekolah sebagai

¹⁶ Anita, dkk. Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam, *AT-TAJDID: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(2), 2022.141.

¹⁷ Ma'arif, M. A., *Manajemen Konflik Berbasis Nilai-Nilai Islam di Lembaga Pendidikan*, *Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2), 2021. 201.

¹⁸ Dina Maulidatul Hasanah., dkk., Model Pengelolaan Konflik di Lembaga Pendidikan Islam, *Reflection: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(4), (2023): 97–112.

upaya pencegahan konflik di masa mendatang.

2. **Model Mediasi**

Mediasi merupakan salah satu pendekatan penyelesaian konflik yang melibatkan pihak ketiga yang bersifat netral untuk memfasilitasi dialog antara pihak-pihak yang berkonflik. Tujuan utama mediasi adalah membantu para pihak mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Keberhasilan proses mediasi sangat ditentukan oleh tingkat kepercayaan pihak-pihak yang berkonflik terhadap mediator, sehingga mediator dituntut memiliki sikap independen, integritas tinggi, serta pemahaman yang memadai terhadap permasalahan yang dihadapi.

Dalam lembaga pendidikan Islam, mediasi dapat diterapkan untuk menyelesaikan konflik antar peserta didik, antara peserta didik dengan tenaga pendidik, maupun antara orang tua dan pihak sekolah. Unsur utama dalam model mediasi meliputi keterlibatan mediator yang tidak berpihak serta kebebasan para pihak untuk merumuskan kesepakatan sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan masing-masing. Mediasi dinilai efektif terutama ketika konflik terjadi dalam hubungan jangka panjang dan berkelanjutan, atau ketika proses negosiasi mengalami kebuntuan.

3. **Model Transformasional**

Model transformasional berfokus pada peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola dan menyelesaikan konflik. Melalui pendekatan ini, kepala sekolah diarahkan untuk mampu menyatukan seluruh warga sekolah pada tujuan bersama lembaga, sehingga kepentingan pribadi dapat dikesampingkan demi kepentingan organisasi. Konflik tidak dipandang sebagai hambatan semata, melainkan sebagai peluang untuk melakukan perbaikan dan perubahan positif dalam lembaga pendidikan. Model ini menekankan upaya mengubah dinamika konflik menjadi sarana pembelajaran bersama, membangun budaya organisasi yang sehat, serta memperkuat komitmen seluruh anggota sekolah terhadap visi dan misi lembaga pendidikan.

4. **Tabayyun**

Dalam perspektif Islam, salah satu prinsip penting yang dapat dijadikan rujukan dalam pengelolaan konflik adalah tabayyun, yaitu upaya klarifikasi dan verifikasi informasi sebelum mengambil sikap atau keputusan. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam yang kompleks, prinsip tabayyun menjadi sangat relevan untuk memastikan kebenaran informasi serta mendengarkan seluruh sudut pandang yang terlibat dalam konflik. Dengan demikian, penyelesaian konflik dapat dilakukan secara bijaksana melalui musyawarah yang dilandasi kejujuran dan keadilan. Tabayyun juga berperan penting dalam pengelolaan informasi, mengingat informasi yang tidak akurat berpotensi memicu konflik yang merugikan.¹⁹

5. **Musyawarah**

Musyawarah merupakan salah satu prinsip fundamental dalam pengambilan keputusan pada manajemen kelembagaan Islam. Al-Qur'an menegaskan pentingnya musyawarah dalam berbagai aspek kehidupan, baik dalam lingkup kecil seperti keluarga maupun dalam lingkup yang lebih luas seperti kehidupan berbangsa dan berorganisasi. Dalam konteks lembaga atau organisasi, musyawarah melibatkan pemimpin dan anggota sebagai bentuk partisipasi bersama dalam menentukan keputusan. Nilai musyawarah berperan penting dalam mewujudkan keadilan,

¹⁹ Dina Maulidatul Hasanah., dkk., Model Pengelolaan Konflik di Lembaga Pendidikan Islam, *Reflection: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(4), (2023): 97–112.

menjaga keharmonisan sosial, serta memastikan adanya keseimbangan hak dan kewajiban bagi seluruh pihak yang terlibat

6. **Tahkim**

Dalam perspektif Islam, tahkim merujuk pada mekanisme penyelesaian konflik dengan melibatkan pihak ketiga yang bersifat netral, yang dikenal sebagai *hakam*. Konsep ini disebutkan dalam Al-Qur'an dan dapat diterapkan baik pada konflik dalam lingkup keluarga maupun konflik sosial yang lebih luas. Keterlibatan hakam bertujuan untuk menjaga keadilan, mencegah dominasi salah satu pihak, serta menghindarkan munculnya rasa ketidakadilan dalam proses penyelesaian konflik. Hakam memiliki peran penting dalam memfasilitasi dialog dan membantu pihak-pihak yang bersengketa mencapai kesepakatan yang adil dan saling menguntungkan.²⁰

7. **Islah**

Islah merupakan pendekatan dalam manajemen konflik yang berorientasi pada upaya menciptakan perdamaian dan menghindari permusuhan antar pihak yang berkonflik. Konsep islah menekankan penyelesaian masalah melalui cara-cara yang baik, efektif, dan berlandaskan pada kesepakatan bersama. Dalam perkembangannya, islah sering diterapkan sebagai mekanisme penyelesaian sengketa di luar jalur peradilan, yang umumnya berbentuk mediasi. Pendekatan ini memungkinkan kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan secara damai tanpa menimbulkan konflik lanjutan. Dalam praktik sosial, islah banyak digunakan untuk menangani konflik kemasyarakatan dengan melibatkan tokoh agama atau pihak yang dipercaya sebagai mediator. Di lembaga pendidikan Islam, islah sering diterapkan dalam menyelesaikan persoalan ketidakharmonisan atau kesalahpahaman yang muncul dalam proses pembelajaran maupun manajemen lembaga. Pimpinan lembaga atau guru Pendidikan Agama Islam yang memiliki kompetensi dan kewibawaan dapat berperan sebagai mediator dalam memberikan nasihat, menghilangkan prasangka, serta merumuskan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak secara damai. Nilai-nilai nasihat dan bimbingan yang terkandung dalam islah sangat relevan untuk diinternalisasikan dalam penguatan pendidikan karakter di lembaga pendidikan Islam²¹

KESIMPULAN

Konflik merupakan fenomena yang tidak terpisahkan dari dinamika lembaga pendidikan Islam. Kompleksitas struktur organisasi, perbedaan karakter individu, kepentingan, serta lemahnya komunikasi menjadi faktor utama munculnya konflik di lingkungan pendidikan Islam, baik di tingkat keluarga, sekolah (madrasah), maupun masyarakat. Oleh karena itu, konflik tidak dapat dihindari, tetapi dapat dan harus dikelola secara efektif agar tidak berkembang menjadi permasalahan yang merugikan lembaga.

Manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam memiliki peran strategis, tidak hanya sebagai upaya penyelesaian perselisihan, tetapi juga sebagai sarana pembinaan dan penguatan nilai-nilai Islami. Penerapan manajemen konflik yang tepat mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kerja sama, kreativitas, serta loyalitas warga lembaga pendidikan. Sebaliknya, konflik yang tidak dikelola dengan baik berpotensi mengganggu kinerja organisasi dan menghambat pencapaian tujuan pendidikan.

²⁰ Linda Rohmawati Dewi., dkk. Metode Penyelesaian Konflik di Lembaga Pendidikan Islam, *CERDAS: Jurnal Pendidikan*, 3 (2) , 2024. 31.

²¹ Hasanah, U. Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, 10(1), 2020. 1–11.

Pendekatan manajemen konflik yang relevan untuk diterapkan di lembaga pendidikan Islam meliputi model kolaboratif, mediasi, dan transformasional, yang dipadukan dengan prinsip-prinsip Islam seperti tabayyun, musyawarah, tahkim, dan islah. Nilai-nilai tersebut menekankan pentingnya keadilan, keterbukaan komunikasi, ukhuwah, serta akhlakul karimah dalam setiap proses penyelesaian konflik.

Dengan demikian, manajemen konflik yang berlandaskan nilai-nilai Islam diharapkan mampu mengarahkan konflik menjadi proses yang konstruktif dan edukatif. Penerapan manajemen konflik yang efektif akan mendukung terciptanya lingkungan pendidikan Islam yang kondusif, harmonis, dan berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan Islam secara optimal, baik dalam pembentukan karakter, pengembangan intelektual, maupun penguatan spiritual peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Karim Amarullah. 2022. "Manajemen Konflik dalam Lembaga Pendidikan Islam," *AKTUALITA: Jurnal Penelitian Sosial dan Keagamaan*, Vol. 12 No. 2.
- Abidin, Ahmad Zainal. 2020. "Manajemen Lembaga Pendidikan Islam dalam Perspektif Organisasi Modern," *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 9 No. 1.
- Anita, dkk. 2022. "Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam," *AT-TAJDID: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, Vol. 6 No. 2.
- Bashori, B., & Manumanuso, E. 2020. "Lembaga Pendidikan Islam dalam Perspektif Sistem Pendidikan Nasional," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 5 No. 2.
- Bashori. 2020. "Resolusi Manajemen Konflik: Kajian Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Islam," *Jurnal Ilmu Pendidikan PKn dan Sosial Budaya*, Vol. 4 No. 2.
- Dewi, Linda Rohmawati, dkk. 2024. "Metode Penyelesaian Konflik di Lembaga Pendidikan Islam," *CERDAS: Jurnal Pendidikan*, Vol. 3 No. 2.
- Fala, Risna Laila, & Putra, Sahriyan. 2025. "Teori-Teori Lembaga Pendidikan Islam," *ILMUNA: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, Vol. 1 No. 1.
- Fauzan, A., & Lestari, H. 2022. "Peran Kepala Sekolah sebagai Manajer dalam Pengelolaan Konflik di Lembaga Pendidikan Islam," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 8 No. 1.
- Fiandi, A. (n.d.). "Manajemen Konflik dalam Perspektif Lembaga Pendidikan Islam," *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, Vol. 1 No. 9.
- Hasanah, Dina Maulidatul, dkk. 2023. "Model Pengelolaan Konflik di Lembaga Pendidikan Islam," *Reflection: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 1 No. 4.
- Hasanah, U. 2020. "Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada Lembaga Pendidikan Islam," *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 10 No. 1.
- Khovivah, Wadiv Vatul, dkk. 2024. "Definisi Konflik dan Pentingnya Manajemen Konflik dalam Pendidikan," *MASMAN: Master Manajemen*, Vol. 2 No. 4.
- Ma'arif, M. A. 2021. "Manajemen Konflik Berbasis Nilai-Nilai Islam di Lembaga Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 11 No. 2.
- Mardia, Muhammad Mukhtar S. 2023. "Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Islam," *TADBIRUNE: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 2 No. 2.
- Riza Zainuddin, Mohammad, & Hasanah, Siti Nurhidayatul. 2022. "Konsep Dasar Lembaga dalam Lembaga Pendidikan Islam," *Dimar: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 4 No. 1.
- Vientianty, Dini, dkk. 2024. "Manajemen Konflik dalam Organisasi," *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia (JUBPI)*, Vol. 2 No. 3.