



Model Pengelolaan Konflik di Lembaga Pendidikan Islam

Dina Maulidatul Hasanah^{1*}, Nur Izsasi Aminah Haryanti², Putri Anadatul Ustazia³,
Mu'alimin Mu'alimin⁴

^{1,2,3,4}.Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Sidiq Jember, Indonesia
maulidadina413@gmail.com^{1*}, nurisasi413@gmail.com², putrianadatulustazia@gmail.com³,
mualimin@uinkhas.ac.id⁴

Alamat: Jl. Mataram No.1, Karang Miuwo, Mangli, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur
68136

Korespondensi Penulis: maulidadina413@gmail.com*

Abstract. *This research uses a literature review study method to explore conflict management models in educational institutions, especially Islamic education. Some of the models found include avoiding, accumulating, negotiating, cooperating, and competing. Conflict management involves three stages: identification, assessment, and resolution, with the main key being identification and assessment. The success of conflict management depends on the leader's ability to choose the right strategy, such as deliberation and tahkim. An effective approach involves all relevant parties and can turn conflict into development opportunities. The conclusion emphasizes the importance of understanding conflict in the context of Islamic education and the need to explore conflict management models to improve the quality of educational institutions. This article also discusses various approaches to conflict management, including deliberation, negotiation, fastabiqul khirot, islah, and returning to goals, as well as highlighting the important role of families, schools, and communities in education. Effective conflict management is necessary to transform conflict into development opportunities and support a harmonious educational environment.*

Keywords: *Conflict management, Institutions, Islamic educational*

Abstrak. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur review untuk mengeksplorasi model pengelolaan konflik di lembaga pendidikan, khususnya pendidikan Islam. Beberapa model yang ditemukan termasuk menghindari, menghimpun, bernegosiasi, bekerja sama, dan bersaing. Pengelolaan konflik melibatkan tiga tahap: identifikasi, penilaian, dan penyelesaian, dengan kunci utama pada identifikasi dan penilaian. Keberhasilan pengelolaan konflik tergantung pada kemampuan pemimpin dalam memilih strategi yang tepat, seperti musyawarah dan tahkim. Pendekatan yang efektif melibatkan semua pihak terkait dan dapat mengubah konflik menjadi peluang pengembangan. Kesimpulan menekankan pentingnya pemahaman konflik dalam konteks pendidikan Islam dan perlunya eksplorasi model pengelolaan konflik untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan. Artikel ini juga membahas berbagai pendekatan dalam manajemen konflik, termasuk musyawarah, negosiasi, fastabiqul khirot, islah, dan kembali pada tujuan, serta menyoroti peran penting keluarga, sekolah, dan masyarakat dalam pendidikan. Manajemen konflik yang efektif diperlukan untuk mengubah konflik menjadi peluang pengembangan dan mendukung lingkungan pendidikan yang harmonis.

Kata kunci: Pengelolaan konflik, Lembaga, pendidikan islam

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan adalah upaya sistematis untuk meneruskan nilai-nilai dan pengetahuan dari generasi ke generasi, sehingga warisan budaya tetap terjaga dan berkembang. (Rahman, 2022) Pendidikan, sebagai proses transformasi budaya antar generasi, telah menjadi objek kajian mendalam oleh para pakar. Dalam konteks ini, lembaga pendidikan Islam hadir sebagai institusi strategis dalam membentuk karakter individu yang berlandaskan nilai-nilai agama dan kemanusiaan, pengetahuan ketrampilan maupun pengalaman pada diri peserta didik. Namun,

dalam kehidupan modern yang kompleks ini, konflik seringkali muncul sebagai tantangan yang menghambat proses pembelajaran. Konflik muncul antara siswa, guru, orang tua, bahkan antara staf dan manajemen lembaga pendidikan Islam. (Yusra, 2018)

Pentingnya manajemen konflik di institusi pendidikan tentunya tidak bisa diabaikan. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat mengakibatkan rusaknya kohesi, terganggunya pembelajaran, menurunnya motivasi dan ancaman terhadap keberlangsungan lembaga pendidikan. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengelola konflik dengan prinsip yang benar untuk menjaga lingkungan pendidikan yang sehat dan produktif. (Anita, 2022)

Dalam firman Allah S.W.T Q.S Asy-Syuara ayat 38, penyelesaian konflik di sekolah bertujuan untuk mencapai kesepakatan bersama melalui musyawarah, memperbaiki hubungan antar individu, dan menciptakan suasana belajar yang kondusif, sehingga terwujud lingkungan pendidikan yang sehat dan produktif. Berikut ini bunyi ayatnya :

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ﴿٣٨﴾

Artinya : dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan tuhan dan melaksanakan sholat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menginfakkan Sebagian dari rezeki yang kami berikan kepada mereka.

Ayat tersebut menjelaskan pentingnya musyawarah dalam menyelesaikan konflik. Dengan menerapkan prinsip musyawarah dalam penyelesaian konflik, lembaga pendidikan Islam tidak hanya menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, tetapi juga membentuk karakter siswa yang demokratis, toleran, dan mampu menyelesaikan masalah secara damai. Dalam prosesnya, untuk mencapai kesepakatan yang bijaksana diperlukan negosiasi serta kesiapan untuk mengalah dan berkorban demi kebaikan bersama. Nilai-nilai ini sangat relevan diterapkan dalam lingkungan pendidikan Islam yang menjunjung tinggi etika, persaudaraan dan ukhuwah islamiyah. (Nabila et al., 2024)

Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa dalam konteks penyelesaian konflik sangat penting untuk mengedepankan musyawarah sebagai metode untuk mencari solusi yang efektif. Proses ini melibatkan negosiasi antara pihak-pihak yang berkonflik, di mana setiap pihak diharapkan untuk bersedia mengorbankan beberapa kepentingan demi mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Pendekatan ini sangat relevan dalam lembaga pendidikan Islam, yang mengintegrasikan nilai-nilai moral dan etika seperti saling menghargai, kemampuan untuk mengalah, serta mengutamakan ukhuwah Islamiyah. Melalui penerapan strategi ini, diharapkan konflik dapat diselesaikan dengan cara yang bijaksana dan konstruktif.

Dalam jurnal ini akan dibahas mengenai model – model pengelolaan konflik yang bertujuan untuk mengeksplorasi berbagai model manajemen konflik yang efektif di institusi

akademis. Pentingnya penelitian ini tidak hanya dalam pengembangan model-model baru manajemen konflik, namun juga dalam pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana konflik dapat menjadi peluang untuk tumbuh dan belajar, bukan ancaman yang harus dihindari.

Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan wawasan mendalam kepada para praktisi pendidikan dan pengambil kebijakan, tetapi juga merangsang diskusi dan penelitian lebih lanjut dalam bidang manajemen konflik dalam lembaga pendidikan Islam. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang konflik dan strategi pengelolaannya, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif, mendukung pertumbuhan holistik peserta didik, dan membantu menciptakan masyarakat yang sejahtera dan berdaya saing.

2. KAJIAN TEORITIS

a. Manajemen Pengelolaan Konflik

Konflik adalah suatu hal yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan manusia. Penting untuk mengelola konflik tersebut dengan baik, karena jika tidak, konflik bisa berpotensi merusak hubungan antar individu. Pendapat ini sejalan dengan pengamatan Hocker dan Wilmot, yang menyatakan bahwa konflik dapat membawa risiko di satu sisi, namun di sisi lain juga bisa menjadi kesempatan bagi manusia. Dengan demikian, jika kita mengubah konflik yang telah terjadi menjadi peluang positif dan berupaya untuk mencapai tujuan yang baik dengan cara yang benar, hal ini diharapkan akan menjadi suatu titik lebih dimana manusia memanusiakan manusia, baik sebagai individu maupun sebagai komunitas.

Model pengelolaan konflik merupakan pendekatan yang digunakan untuk menyelesaikan perbedaan pendapat atau perselisihan antara individu atau kelompok. Dalam konteks lembaga pendidikan, model-model ini sangat penting untuk menjaga hubungan yang harmonis di antara semua pihak yang terlibat, termasuk siswa, guru, orang tua, dan manajemen sekolah. (Puspitasari & Febry, 2022)

Jadi, dapat disimpulkan bahwa model pengelolaan konflik merupakan suatu pendekatan sistematis dalam mengatasi konflik atau gangguan. Seorang pemimpin satuan pendidikan berperan krusial dalam mengelola konflik ini. Dengan memanfaatkan otoritas dan kemampuannya, pemimpin dapat mengarahkan anggotanya untuk mencari solusi terbaik, sehingga konflik dapat menjadi peluang untuk tumbuh dan berkembang. Oleh karena itu, problem atau konflik yang terjadi harus dikelola dengan baik agar dinamika yang muncul dapat memberikan dampak positif, mendukung perubahan, serta membantu mencapai tujuan pendidikan.

Pengelolaan konflik yang efektif merupakan elemen kunci untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif bagi pertumbuhan dan perkembangan siswa, serta menjaga harmoni di antara anggota komunitas pendidikan. Dalam konteks lembaga pendidikan, konflik dapat muncul dari berbagai sumber, termasuk perbedaan pendapat, kepentingan yang berbeda, atau ketidaksepahaman antara stakeholder seperti siswa, orang tua staf pengajar, dan manajemen sekolah. Model pengelolaan konflik yang efektif bertujuan untuk mengatasi konflik dengan cara mempromosikan resolusi yang positif, menghindari eskalasi (peningkatan) konflik yang merugikan, dan membangun hubungan yang sehat. Ada beberapa model pengelolaan problem atau konflik yang umum dan tentunya efektif digunakan dalam lembaga pendidikan, yaitu antara lain:(Naf'ani et al., 2023)

1. Model Kolaboratif

Model kolaborasi adalah upaya untuk bernegosiasi demi menciptakan solusi yang memuaskan semua pihak yang terlibat dalam konflik. Dalam pengelolaan konflik, pendekatan kolaboratif mendorong semua pemangku kepentingan dalam lembaga pendidikan, mulai dari siswa, guru, orang tua, hingga manajemen, untuk terlibat aktif dalam menyelesaikan masalah. Dengan saling berkomunikasi dan bekerja sama, diharapkan dapat ditemukan solusi yang memuaskan semua pihak. Melalui pendekatan kolaboratif, negosiasi menjadi kunci dalam menyelesaikan konflik. Proses negosiasi ini tidak hanya sekedar mencari kesepakatan, tetapi juga melibatkan upaya untuk saling memahami perspektif masing-masing, belajar dari perbedaan pendapat, dan menciptakan solusi yang inovatif. Faktor-faktor penting dalam model kolaboratif ini yaitu meliputi:

- a) memastikan bahwa semua pihak terlibat dalam percakapan yang terbuka, dimana mereka dapat menyuarkan perasaan, kekhawatiran, dan kepentingan mereka
- b) melibatkan semua pihak dalam proses pemecahan masalah dan menciptakan solusi yang dapat diterima oleh semua
- c) mendorong pengembangan hubungan yang positif antara anggota komunitas sekolah, yang dapat membantu mencegah konflik di masa depan.

2. Model Mediasi

Mediasi merupakan salah satu bentuk determinasi konflik yang umum digunakan. Mediasi meliputi suatu proses dialog yang difasilitasi oleh pihak ketiga yang netral untuk membantu pihak-pihak yang bersengketa menemukan jalan keluar yang saling menguntungkan. Keberhasilan mediasi sangat bergantung pada sejauh mana kedua belah pihak memberikan kepercayaan kepada mediator. Upaya merumuskan konsesi ini diperlukan secara

terencana, detail dan matang sehingga mempunyai kemampuan memaksa para pihak untuk menyepakati perdamaian. Untuk itu, seorang mediator haruslah orang yang independen, berintegritas dan berwawasan luas.

Di lembaga pendidikan Islam, mediasi dapat digunakan untuk mengatasi konflik antara siswa, siswa dan staf pengajar, atau konflik antara orang tua dan staf sekolah. Elemen-elemen kunci dari model mediasi yaitu meliputi:

- a) Keterlibatan mediator netral: Mediator yang tidak memihak dan tidak terlibat dalam konflik membantu pihak-pihak yang berkonflik untuk berkomunikasi dan mencari solusi.
- b) Kebebasan untuk mencapai kesepakatan: Mediasi memberikan kebebasan kepada berbagai pihak yang termasuk dalam konflik untuk mencapai kesepakatan yang memenuhi kebutuhan dan kepentingan mereka.

Mediasi dapat menjadi teknik yang efektif untuk mengelola konflik ketika pihak-pihak yang terlibat memiliki hubungan jangka panjang dan berkelanjutan, bukan sekadar interaksi yang terjadi satu kali. Selain itu, mediasi juga dapat diterapkan jika negosiasi mengalami kebuntuan dan salah satu atau semua pihak yang terlibat merasa terluka atau diabaikan.

3. Model Transformasional

Model transformasional lebih mengarah pada cara seorang kepala sekolah dalam memimpin terutama terhadap penyelesaian konflik. Dengan penggunaan model tersebut, menjadikan seorang pemimpin mampu untuk membuat seluruh anggota sekolah melihat tujuan lembaga yang ingin dicapai sehingga dapat menyingkirkan kepentingan pribadi dibawah kepentingan lembaga. Model pengelolaan konflik ini, berfokus pada perubahan dinamika konflik menjadi peluang untuk pertumbuhan dan perubahan positif. Menggunakan konflik sebagai kesempatan untuk membuat perubahan dalam lembaga pendidikan dan membangun budaya pengelolaan konflik yang lebih baik sebab seluruh anggota sekolah telah berfokus kepada tercapainya tujuan dari lembaga pendidikan.

Ditinjau dari perspektif Islam, model pengelolaan konflik yang dapat dijadikan sebagai rujukan dalam penyelesaian konflik adalah sebagai berikut:(Naf'ani et al., 2023)

4. Tabayyun

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam yang kompleks, prinsip tabayyun menjadi sangat krusial dalam mengelola konflik. Dengan memastikan kebenaran informasi dan mendengarkan semua sudut pandang, konflik dapat diselesaikan dengan lebih bijaksana. Dengan demikian, tabayyun menjadi sarana vital dalam musyawarah untuk menyelesaikan

konflik yang dapat disepakati bersama oleh pihak yang berkepentingan. Selain itu, tabayyun juga merupakan kunci dalam pengelolaan informasi, karena informasi yang tidak akurat berpotensi menimbulkan konflik yang merusak. Kebenaran informasi memiliki peran sentral dalam pengelolaan informasi, mengingat disinformasi dapat menimbulkan dampak negatif yang signifikan, sebagaimana diteliti oleh Noor (Noor, 2018)

5. Musyawarah

Musyawarah lebih efektif dalam menyelesaikan konflik yang tidak terlalu tajam perbedaan pendapatnya dan tidak melibatkan ideologi yang bertentangan. (Muliati, 2016). Konflik yang dapat diselesaikan melalui musyawarah adalah konflik yang memungkinkan adanya penyesuaian dan saling pengertian antar pihak. Dalam Lembaga pendidikan Islam secara khas mengadopsi musyawarah sebagai metode utama dalam pengambilan keputusan untuk mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.

Tujuan musyawarah sangat beragam, mulai dari perencanaan program hingga evaluasi kinerja. Dalam konteks manajemen konflik, musyawarah menjadi kunci untuk menyelesaikan perselisihan di antara berbagai pihak yang terlibat dalam lembaga pendidikan. Kemampuan kepala madrasah dalam berkomunikasi dan bernegosiasi sangat penting untuk mencapai solusi yang memuaskan bagi semua pihak. Mengingat pentingnya pendidikan, konflik harus segera diselesaikan untuk menghindari dampak negatif terhadap proses belajar-mengajar. (Syarifuddin, 2015)

6. Negosiasi

Negosiasi merujuk pada penyelesaian konflik melalui proses tawar-menawar dalam perundingan, dengan tujuan mencapai kesepakatan dengan berbagai pihak yang terlibat. Melalui negosiasi, konflik dapat diatasi tanpa menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak. Dalam pelaksanaan negosiasi, mediator, yaitu pihak ketiga yang bersifat netral, hadir untuk berperan sebagai penengah antara pihak-pihak yang berkonflik. Mediator hadir untuk mendukung komunikasi antara pihak yang terlibat dalam konflik, walaupun hal ini mediator tidak terlibat dalam pengambilan keputusan atau proses pemecahan masalah, melainkan hanya memberikan bantuan kepada pihak yang terlibat dalam konflik, dalam menyelesaikan masalah mereka. Keberhasilan proses negosiasi dinilai dari pemahaman yang baik terhadap masalah oleh masing-masing pihak yang berkonflik, serta adanya keterampilan dan sikap resolusi yang positif untuk mengatasi konflik tersebut (Putri et al., 2022).

Dalam menghadapi konflik di antara anggota organisasi, seorang pemimpin harus memiliki kesabaran yang luar biasa. Ia harus mampu mendengarkan keluhan kedua belah pihak dengan hati terbuka, serta mencari solusi yang terbaik bagi semua. Proses negosiasi dan mediasi harus dilakukan secara terus-menerus hingga tercapai titik temu yang memuaskan. (Na'im Z., 2021)

7. Fastabiqul Khoirot

Fastabiqul khairat secara harfiah berarti berlomba-lomba dalam kebaikan. Dalam konteks manajemen konflik, prinsip ini menjadi landasan penting untuk menyelesaikan perselisihan dengan cara yang konstruktif dan berorientasi pada kebaikan bersama. Perbedaan pada setiap individu maupun golongan tertentu dalam sebuah organisasi tentunya menjadi peluang untuk fastabiqul khoirot (berlomba-lomba dalam kebaikan). Saling mengingatkan dan membantu satu sama lain untuk senantiasa berada di jalan kebaikan. Terbuka pada klarifikasi untuk menghindari prasangka yang dapat memicu perselisihan dalam menyelesaikan konflik yang ada. (Musa et al., 2022)

Dalam konteks kelembagaan, fastabiqul khirot mencerminkan semangat kompetisi untuk mencapai efisiensi dan Efisiensi dalam lembaga pendidikan Islam dapat dipengaruhi oleh tingkat persaingan, yang bisa muncul baik di internal maupun eksternal organisasi. Secara internal, persaingan memiliki efek positif pada manajer dengan merangsang konflik yang dapat mengatasi stagnasi. Di sisi lain, dari perspektif eksternal, persaingan dapat timbul antara satu institusi dan institusi lainnya, dengan maksud meraih keberhasilan masing-masing.

8. Islah

Islah adalah upaya damai untuk menyelesaikan perselisihan dengan cara yang baik dan menghindari permusuhan. Secara sederhana, islah adalah proses mendamaikan dua pihak yang bertikai. Dalam praktiknya, islah seringkali dilakukan melalui mediasi, di mana pihak ketiga yang netral membantu kedua belah pihak mencapai kesepakatan. (Hasanah, 2020)

Islah dalam manajemen konflik adalah sebuah pendekatan penyelesaian masalah yang bertujuan untuk mencapai kesepakatan bersama antara pihak-pihak yang bersengketa secara damai dan tanpa menimbulkan permusuhan. Islah seringkali melibatkan pihak ketiga yang netral sebagai mediator untuk memfasilitasi dialog dan negosiasi. Islah dalam konteks lembaga pendidikan Islam merupakan sebuah pendekatan yang sangat relevan dalam upaya menyelesaikan berbagai macam konflik yang mungkin timbul di lingkungan pendidikan.

Konsep islah ini sejalan dengan nilai-nilai Islam yang menjunjung tinggi perdamaian, keadilan, dan persaudaraan.

9. Kembali Pada Tujuan

Perbedaan pandangan di ruang lingkup lembaga pendidikan Islam terkadang memicu perselisihan dan konflik terkait perspektif internal lembaga. Keadaan semacam ini berpotensi mengakibatkan pergeseran nilai atau disorientasi dalam struktur institusi. Kurangnya kontrol yang dimiliki anggota terhadap tujuan lembaga juga bisa menjadi sumber konflik di dalam lembaga pendidikan. Keputusan manajerial diharapkan berdasarkan pada tujuan organisasi, melibatkan visi, misi, dan tujuan yang dijelaskan secara rinci dalam dokumen perencanaan seperti Rencana Kerja Tahunan (RKT), Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM), dan Rencana Kerja Anggaran (RKA). (Puspitasari, 2022)

10. Lembaga Pendidikan Islam

Secara etimologis, lembaga merujuk pada badan atau organisasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, lembaga diartikan sebagai badan atau organisasi yang bertujuan melakukan penyelidikan keilmuan atau menjalankan suatu usaha. Lembaga pendidikan adalah sebuah entitas yang secara resmi bertanggung jawab untuk memberikan pendidikan kepada peserta didik, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. (Ira, 2023)

Beberapa pihak mendefinisikan lembaga pendidikan sebagai wadah atau tempat di mana proses pembelajaran berlangsung dengan tujuan untuk mengubah perilaku individu menjadi lebih baik melalui interaksi dengan lingkungan sekitarnya. Sedangkan, lembaga pendidikan islam itu sendiri diartikan sebagai suatu wadah atau organisasi yang secara khusus didirikan untuk menyelenggarakan pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai ajaran Islam. Lembaga ini memiliki tujuan untuk mencetak generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga berakhlak mulia dan beriman kepada Allah SWT.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa lembaga pendidikan Islam adalah suatu wadah resmi yang bertugas menyelenggarakan proses belajar-mengajar berdasarkan ajaran Islam, dengan struktur organisasi yang terdefinisi.

Lembaga pendidikan Islam saat ini memegang peranan krusial dalam menjamin kelangsungan proses pendidikan berbasis nilai-nilai Islam, sehingga memberikan kontribusi signifikan dalam mencapai tujuan dan aspirasi umat Islam. Sebagai wadah utama, lembaga pendidikan Islam berfungsi memfasilitasi pendidikan yang berlandaskan ajaran Islam, dengan tujuan membentuk generasi muslim yang berkualitas dan berakhlak mulia. (Anwar, 2018)

Menurut Sidi Gazalba, seperti dikutip oleh Bukhari Umar, lembaga yang berkewajiban melaksanakan pendidikan Islam adalah sebagai berikut:

- 1) Rumah tangga yang meliputi orang tua, keluarga besar, teman sebaya, dan lingkungan sekitar berperan sebagai guru pertama bagi anak dalam proses pembelajaran dan perkembangannya sejak dini.
- 2) Sekolah merupakan pendidikan sekunder yang membimbing anak sejak usia masuk sekolah hingga ia menyelesaikan pendidikannya. Guru yang profesional berperan sebagai pendidik dalam tahap ini.
- 3) Kesatuan sosial merupakan bentuk pendidikan seumur hidup yang berlangsung secara terus-menerus, di mana nilai-nilai budaya, adat istiadat, dan lingkungan masyarakat menjadi sumber pembelajaran yang tak terbatas. Dengan demikian, secara umum, lembaga pendidikan Islam dapat dibagi menjadi tiga jenis, yaitu keluarga, sekolah, dan masyarakat. (Ibrahim, 2017)

Oleh karena itu, secara umum, lembaga pendidikan Islam dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu keluarga, sekolah, dan masyarakat. (Bashori & Manumanuso, 2020)

1. Keluarga

Dalam Islam, sekelompok orang yang dikenal dengan sebutan “al-usrah azzawjiyyah” (suami istri) terdiri dari suami, Istri, dan anak -anak yang belum mencapai tingkat usia dewasa (sebelum menikah /berumahtangga). Ikatan kekerabatan dalam masyarakat Islam tidak hanya berlaku pada ayah atau ibu saja, hal ini juga berlaku untuk ayah dan ibu sekaligus, meskipun titik beratnya pada ayah. Tentang masalah-masalah yang berkaitan untuk warisan, nafkah, dan tanggung jawab terhadap keluarga.

Sebagai Lembaga Pendidikan utama, keluarga merupakan tempat pertama di mana peserta didik menerima pengajaran dan dukungan dari anggota kelompoknya (keluarga yang lain). Keluarga adalah tempat pertama di mana peserta didik menerima instruksi dan dukungan dari anggota kelompok lainnya. Akibatnya, anak pun menjadi lebih mudah menerima pemahaman dari pendidiknya (orangtuanya).

2. Sekolah (Madrasah)

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang sangat penting bagi seluruh anggota Masyarakat. Saat manusia sudah mulai mengalami pertumbuhan, kebutuhannya juga menjadi lebih substansial. Karena ketidak mampuan untuk memenuhi semua kebutuhan tersebut terutama dalam hal pendidikan, akhirnya mereka mengemukakan masalahnya kepada sekolah. Fakta bahwa mereka tidak mampu memenuhi semua kebutuhan ini, mereka akhirnya

mengemukakan masalah yang tersisa kepada sekolah. Sekolah dianggap sebagai lokasi dan waktu yang strategis bagi pemerintah dan masyarakat umum untuk membantu siswa menghadapi kehidupan di masa depan.

Peran sekolah seharusnya tidak hanya membantu siswa mengembangkan pengetahuan dan keterampilan mereka, tetapi juga membantu mereka dalam mengembangkan kepribadian mereka secara lebih komprehensif. Pengembangan karakter sangat penting karena akan menjelaskan keberadaban suatu bangsa.

3. Masyarakat

Masyarakat juga turut serta dalam menyatakan komitmen yang kuat untuk pendidikan. Masyarakat dapat didefinisikan sebagai sekelompok individu dan golongan yang dipengaruhi oleh kesatuan negara, nilai-nilai nasional, dan keyakinan agama masing-masing individu dan kelompok. Seluruh masyarakat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pendidikan anak, terutama orang tua atau wali yang terlibat.

Masyarakat adalah suatu organisasi pendidikan yang independen dari keluarga dan sekolah. Awal dari pendidikan ini adalah anak-anak. Pendidikan yang diterima peserta didik dalam masyarakat ini sangat sering diperoleh dan mencakup semua jenis pendidikan, meliputi pendidikan kebiasaan, pengetahuan, sikap, kesusilaan, dan keagamaan.

4. Model Pengelolaan Konflik Di lembaga Pendidikan Islam

Konflik merupakan bagian yang tak terpisahkan dari dinamika pendidikan. Oleh karena itu, setiap lembaga pendidikan perlu memiliki strategi yang komprehensif dan sikap tegas dalam mengelola berbagai jenis konflik yang muncul dalam lingkungan pendidikan. Mengantisipasi dan mengatasi konflik secara proaktif merupakan kunci keberhasilan dalam manajemen pendidikan. Lembaga pendidikan perlu memiliki pandangan yang luas dan sikap tegas dalam menghadapi berbagai tantangan yang muncul. Terlebih lagi, dalam lembaga pendidikan, para pengelola menghadapi dinamika beragam personel (baik tenaga pendidik maupun non-pendidik) dengan sifat dan karakter yang beragam. Dalam pengelolaan sumber daya manusia tersebut, konflik antara individu dengan organisasi merupakan hal yang lumrah terjadi. Hal ini disebabkan oleh perbedaan visi, tujuan, dan orientasi kerja yang dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi. Interaksi dan pengaruh timbal balik antar individu inilah yang nantinya memicu terjadinya konflik.

Mekanisme atau teknik penyelesaian konflik yang diterapkan sangat mempengaruhi status organisasi sebagai lembaga yang mencerminkan semangatnya. Ini berfungsi sebagai

suatu kesatuan yang komprehensif dan menjadi tanggung jawab organisasi. Menyelesaikan konflik dalam lembaga pendidikan menunjukkan bahwa organisasi tersebut dalam keadaan sehat. Hal ini akan mendorong terciptanya iklim kerja yang kompetitif serta jejaring yang kolaboratif antar kelompok.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, keberadaan atau kemungkinan terjadinya konflik merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari dalam bidang pendidikan. Sebagaimana dinyatakan, terdapat cara mendasar untuk memahami konflik di bidang pendidikan. Pandangan mengenai konflik dalam lembaga pendidikan sangat beragam. Ada yang memandang konflik sebagai ancaman yang menghambat kemajuan, namun ada pula yang melihatnya sebagai peluang untuk tumbuh dan berkembang. Perbedaan persepsi ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal lembaga pendidikan.

Myers dan Myers, yang pendapatnya kemudian dikutip oleh Baharuddin, telah melakukan kajian mendalam mengenai kerangka konseptual konflik dalam lembaga pendidikan. Berdasarkan kajian mereka, terdapat dua perspektif yang mendasar dalam memahami dinamika konflik dalam konteks pendidikan: pertama, pandangan tradisional. Pandangan tradisional mengenai konflik menganggap bahwa semua konflik memiliki persepsi yang cenderung negatif. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa konflik yang terjadi dalam organisasi memberikan kontribusi negatif dan dapat mengurangi efektivitas organisasi. Dalam pandangan tradisional, konflik dianggap sebagai ancaman bagi organisasi, yang identik dengan kekerasan, ancaman, dan kerusakan. Implikasinya, konflik dianggap sebagai bencana yang memerlukan solusi untuk diatasi.

Kedua, terdapat pandangan kontemporer. Pandangan ini beranggapan bahwa konflik merupakan hal yang biasa terjadi dalam berbagai bentuk komunikasi. Tidak ada dua orang yang selalu memiliki kesamaan dalam perasaan, pemikiran, dan tindakan. Konflik adalah fakta kehidupan yang tidak harus diartikan sebagai tanda bahwa organisasi berada dalam bahaya, tidak berfungsi, atau mengalami konsekuensi yang merusak. Di sini, hal yang paling penting bukanlah seberapa banyak konflik yang ada, melainkan bagaimana cara menangani konflik tersebut dengan pendekatan pengelolaan dan penyelesaian yang tepat. Kemampuan kepemimpinan dalam mengelola konflik menjadi sangat krusial dalam konteks lembaga pendidikan. Pemilihan antara paradigma kontemporer dan tradisional dalam penanganan konflik memerlukan pertimbangan yang matang, mengingat kedua pendekatan ini memiliki karakteristik dan penerapan yang berbeda-beda, serta sangat bergantung pada konteks spesifik setiap lembaga pendidikan.

Manajemen konflik adalah hal penting dalam mengatasi permasalahan yang hadir di tengah-tengah dinamika konflik yang ada, baik konflik individu maupun kelompok. Oleh karena itu, pihak-pihak yang berkonflik perlu terlibat dalam dialog yang konstruktif antara satu sama lain. Mengingat hal ini, manajemen konflik perlu dilakukan agar dapat memperlakukan konflik sebagai komponen penting bagi pembangunan yang lebih terarah.

Penyelesaian konflik, yang ada pada tingkat individu atau kelompok, merupakan faktor yang paling penting dalam mengatasi permasalahan yang muncul akibat konflik. Efektivitas pendekatan dalam menyelesaikan konflik memerlukan kerja sama dengan berbagai pihak yang terlibat. Sasaran manajemen konflik adalah untuk menjadikan perselisihan sebagai sebuah peluang pengembangan dan pembangunan yang lebih efektif.

Manusia sering menggunakan beberapa model penyelesaian konflik yang berbeda-beda. Pertama, menghindari masalah, di mana seseorang secara pasif menghindari konfrontasi karena kurangnya minat dan untuk mempertahankan situasi tetap stabil. Kedua, mengatasi masalah dan mencari solusi yang lebih praktis dan optimal, di mana individu berkolaborasi dengan orang lain. Ketiga, menyelesaikan konflik dengan bekerja sama untuk menemukan solusi atas masalah yang ada. Selain itu, ada dua jenis teknik manajemen konflik. Pertama, tujuan stimulasi konflik adalah untuk menciptakan kerja tim yang lebih realistis dan sukses. Situasi di mana terdapat lebih sedikit konflik dapat membantu mengurangi tingkat permusuhan dan kebencian di antara rekan kerja atau masing-masing individu. Dalam situasi seperti ini, manajer harus memantau terjadinya konflik dan ketidaksepakatan untuk mengidentifikasi perubahan positif. Metode stimulasi konflik dapat mencakup tindakan seperti menambahkan anggota baru ke dalam kelompok, merestrukturisasi organisasi, menawarkan bonus, menunjukkan restrukturisasi, dan menawarkan insentif untuk mendorong kerja sama, manajemen yang tepat, dan tugas-tugas yang berbeda dari rutinitas yang ada. (Bashori & Manumanuso, 2020)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber, seperti surat kabar, majalah, internet, buku dokumentasi, jurnal, dan buku. Penelitian ini mempelajari berbagai buku referensi serta artikel dari penelitian sebelumnya yang berbasis pada jurnal nasional maupun internasional yang relevan dengan topik bahasan, yaitu Pendidikan dan Model Pengelolaan Konflik. Adanya literatur review ini bermanfaat untuk mengembangkan kerangka teori dan metodologi penelitian yang akan digunakan dalam kegiatan ilmiah berupa penelitian, serta dapat

menunjukkan kepada publik mengenai manfaat dari penelitian yang dilakukan dan bagaimana penelitian tersebut dapat mengatasi kesenjangan atau memberikan kontribusi solusi atas suatu permasalahan. (Agus et al., 2019)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan literatur review ditemukan beberapa model dalam pengelolaan konflik di lembaga pendidikan islam antara lain, Avoiding (menghindari), Accomodating (menghimpun), Compromising (negosiasikan), Collaborating (kerja sama), Competing (bersaing), Conglomerating (terpadu), Tabayyun, Mediasi dan Musyawarah, Tahkim/Arbitrasi, Ishlah, Kolaboratif, dan Transformasional.

Pertama, Upaya untuk mengelola konflik di lembaga pendidikan Islam dapat dilakukan dengan menempuh beberapa tahap, yaitu identifikasi, menilai dan menyelesaikan konflik. Dari tiga tahap tersebut, kunci utamanya terletak pada identifikasi dan penilaian.

Kedua, kunci keberhasilan pengelolaan konflik di institusi pendidikan Islam bergantung pada kemampuan inovatif seorang kepala lembaga dalam mengintegrasikan atau memilih strategi manajemen konflik terbaik, seperti tabayyun, musyawarah, tahkim, ishlah, dan pendekatan lainnya.

Ketiga, menunjukkan bahwa penerapan model pengelolaan konflik di lembaga pendidikan melibatkan langkah-langkah yang dimulai dari identifikasi konflik, pemilihan model yang sesuai, analisis akar permasalahan, implementasi strategi, dan evaluasi serta tindak lanjut.

Keempat, menunjukkan bahwa pengelolaan konflik yang terjadi diselesaikan dengan cara mengalah, memberikan kewenangan kepada Yayasan, serta menggunakan musyawarah.

Kelima, tindakan yang diambil untuk mengelola konflik melibatkan pendekatan kekeluargaan, musyawarah bersama, kompromi kontroversial, sikap akomodatif, sikap toleran, dan penekanan pada nilai - nilai kebersamaan.

Keenam, menunjukkan bahwa model pengelolaan konflik yang diambil yaitu menggunakan perspektif Al Qur'an meliputi tabayyun, musyawarah, dan negosiasi.

No	Penulis	Judul	Jurnal	Metode	Hasil
1.	Farid Setiawan	Mengelola Konflik di Lembaga Pendidikan Islam	Jurnal Pendidikan Islam	Deskriptif -analitis dan disandingkan kasus-kasus sehari-hari	Upaya untuk mengelola konflik di lembaga pendidikan Islam dapat dilakukan dengan menempuh beberapa tahap, yaitu identifikasi, menilai dan menyelesaikan konflik. Dari tiga tahap tersebut, kunci utamanya terletak pada identifikasi dan penilaian. SDI atau pimpinan yang kurang cermat dan teliti dalam melakukan identifikasi dan penilaian

					terhadap konflik boleh jadi akan gagal dalam menyelesaikan konflik. (Farid Setiawan, 2018)
2.	Muhammad Shohibul Aqli, Dian Runi Masruroh, Faizatul Malihati, Mu' Alimin	Pengelolaan Konflik Studi Kasus Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember	Jurnal Hukum Al Fuadiy (Hukum Keluarga Islam)	Penelitian kepustakaan (Library Research) dengan pendekatan deskriptif	Kesuksesan manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam bergantung pada keterampilan dan kreativitas pemimpin lembaga dalam memadukan atau memilih strategi manajemen konflik terbaik, termasuk tabayyun, musyawarah, tahkim, ishlah, dan strategi lainnya. Oleh karena itu, pemimpin lembaga pendidikan Islam perlu berkomitmen untuk terus meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan inovasi mereka dalam mengelola konflik, sehingga usaha meningkatkan mutu pekerjaan dapat dijalankan dengan lebih efisien.
3.	Nihlah Nafa'ani, Siti Aulia Damayanti, Mu'alimin	Model Pengelolaan Konflik dan Penerapannya Dalam meningkatkan Kualitas Lembaga Pendidikan	Jurnal Ilmiah Multidisiplin	Studi literatur review dengan pendekatan kualitatif	Dalam penerapan model pengelolaan konflik di lembaga pendidikan melibatkan langkah-langkah yang dimulai dari identifikasi konflik, pemilihan model yang sesuai, analisis akar permasalahan, implementasi strategi, dan evaluasi serta tindak lanjut. Adapun dampak penerapan model pengelolaan konflik meliputi peningkatan hubungan positif antara anggota komunitas sekolah, meningkatnya partisipasi orang tua dan kinerja siswa, serta pengembangan kompetensi dan reputasi lembaga pendidikan
4.	Ali Muhsin	Manajemen Pendidikan Pesantren (Implikasi Resolusi Konflik Dalam Studi Kasus Di Pondok Pesantren Al Ichsan Mojokerto)	Jurnal REALITA	Kualitatif	Dalam Artikel ini membahas tentang pengelolaan konflik di pondok pesantren AlIchsan yang penyelesaiannya melalui mengalah, memeberikan kewenangan kepada Yayasan, serta menggunakan musyawarah.
5.	Mardia, Muhammad Mukhtar, S	Manajemen Konflik Di Lembaga Pendidikan Islam	Jurnal Tadabiruna, Manajemen Pendidikan Islam	Kualitatif	Tindakan yang diambil untuk mengelola konflik melibatkan pendekatan kekeluargaan, musyawarah bersama, kompromi kontroversial, sikap akomodatif, sikap toleran, dan penekanan pada nilai-nilai kebersamaan.(Mardia & Mukhtar.S, 2023)
6.	Fantika Febry Puspitasari	Model Manajemen Konflik lembaga Pendidikan Islam : Tinjauan Komparatif Tafsir Ibn Katsir dan Tafsir Jalalain	Tadbir Muwahhid	Kualitatif	Manajemen konflik ditinjau dari perspektif Al Qur'an meliputi stimulasi konflik (QS Yunus: 99, QS Al Baqarah: 148, QS Al Jatsiyah: 22), Tabayyun (QS Al Hujurat: 6), Musyawarah (QS Ali Imran: 159), Negosiasi (QS An Naml: 34-35),

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Konflik di lembaga pendidikan sangat penting dalam menyelesaikan masalah secara individu dan kelompok. Pendekatan yang efektif melibatkan semua pihak terkait dibutuhkan untuk mengubah konflik menjadi peluang pengembangan. Ada tiga model pendekatan umum untuk menangani konflik, yaitu menghindari, mendekati, dan menyelesaikan dengan kolaborasi. Selain itu, terdapat dua bentuk metode manajemen konflik, yakni stimulasi dan penggunaan tindakan seperti restrukturisasi organisasi atau pemberian insentif.

Manajemen Lembaga pendidikan Islam penting dalam membentuk karakter, keterampilan, dan pengalaman peserta didik. Konflik sering muncul antara siswa, guru, orang tua, staf, dan manajemen lembaga pendidikan Islam. Penyelesaian konflik didasarkan pada prinsip Al-Qur'an seperti musyawarah dan islah. Model pengelolaan konflik perlu dieksplorasi untuk mengembangkan strategi dalam lembaga pendidikan Islam.

Pemahaman tentang konflik dalam konteks lembaga pendidikan Islam juga penting. Ada dua pandangan yaitu tradisional yang melihat konflik sebagai ancaman dan kontemporer yang melihatnya sebagai fakta kehidupan yang perlu ditangani dengan baik. Model transformasional, kolaboratif, mediasi, dan perspektif Al-Qur'an seperti tabayyun, musyawarah, dan negosiasi dapat digunakan dalam manajemen konflik. Kesepakatan yang dicapai harus memuaskan semua pihak. Lembaga pendidikan Islam terdiri dari keluarga, sekolah, dan masyarakat, yang memiliki peran masing-masing dalam mendidik individu ke arah yang lebih baik.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Agus, E. C., Sutomo, & Hartono, A. (2019). Literatur review: Panduan penulisan dan penyusunan. *Jurnal Keperawatan*, 12(2).
- Anita. (2022). Manajemen konflik dalam meningkatkan produktivitas organisasi lembaga pendidikan Islam. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 6(2), 135–147.
- Anwar, K. (2018). Urgensi penerapan manajemen konflik dalam organisasi pendidikan. *Al-Fikri: Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(2), 31–38.
- Bashori, B., & Manumanuso, P. M. A. (2020). Resolusi manajemen konflik (Kajian manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam). *Civic-Culture: Jurnal Ilmu Pendidikan PKN dan Sosial Budaya*, 4(2), 343–344.
- Hasanah, U. (2020). Manajemen konflik dalam meningkatkan kualitas kerja pada lembaga pendidikan Islam. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 10(1), 1–11.
- Ibrahim, B. (2017). Lembaga pendidikan Islam di Indonesia. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(11), 14–114.

- Ira, S. (2023). Ilmu pendidikan Islam. Mizan.
- Musa, Muhajir, & Marwan, G. (2022). Pendidikan multikultural perspektif Al-Qur'an (Telaah surah Al Hujurat ayat 9-13). *Ta'lim: Jurnal Pendidikan Agama Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 7–15.
- Na'im, Z. (2021). Manajemen konflik dalam perspektif Islam. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 222–246.
- Nabila, A., Rosidah, N., Salama, L., Jannani, F., & Mu'alimin. (2024). Pendidikan dan model pengelolaan konflik. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi*, 2(1), 224–228.
- Naf'ani, Nihlah, & Aulia, D. S. (2023). Model pengelolaan konflik dan penerapannya dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan. *MERDEKA: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(2), 52–64.
- Puspitasari, & Febry, F. (2022). Model manajemen konflik lembaga pendidikan Islam: Tinjauan komparatif tafsir Ibn Katsir dan tafsir Jalalain. *Tadbir Mawahid*, 6(1), 95–109.
- Rahman, A. (2022). Pengertian pendidikan, ilmu pendidikan, dan unsur-unsur pendidikan. *Al-Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, 2(1), 1–8.
- Syarifuddin, I. (2015). Pembaruan pendidikan Islam di Indonesia. *KREATIF: Jurnal Pemikiran Pendidikan Agama Islam*, 13(2), 148–165.
- Yusra, J. (2018). Manajemen pengelolaan konflik di sekolah. *Jurnal Kajian Mutu Pendidikan*, 1(1), 113–131.