

MANAJEMEN KONFLIK DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Anita¹

Institut Agama Islam An Nur Lampung¹
Correspondence E-mail:: anita.hayfa99@gmail.com¹

Anita Putri²

Institut Agama Islam An Nur Lampung²
E-mail: anita.gamn@gmail.com²

Nasruddin Harahap³

Institut Agama Islam An Nur Lampung³
E-mail: paknas150@gmail.com³

Nurul Hidayati Murtafiah⁴

Institut Agama Islam An Nur Lampung⁴
E-mail: nurul752.nhm@gmail.com⁴

ABSTRAK

Konflik merupakan bagian yang tak terhindarkan dari kehidupan sosial yang kita semua harus hadapi dari waktu ke waktu, yang mana konflik dapat menjadi sesuatu kekuatan yang positif untuk perbaikan dalam sebuah lembaga pendidikan Islam. Manajemen yang baik dapat menggunakan konflik untuk memacu peningkatan kinerja. Manajemen konflik adalah proses yang membantu menyelesaikan konflik dengan menggunakan berbagai bentuk komunikasi antara aktor dan pihak luar. Ini membantu memastikan bahwa kepentingan dan interpretasi terwakili secara akurat. Organisasi adalah suatu sistem dari bagian-bagian yang saling berhubungan yang bekerja sama untuk menghasilkan suatu produk atau jasa. Pekerja individu dan kelompok pekerja bekerja sama untuk menghasilkan hasil yang diinginkan. Keterkaitan ini menciptakan rasa kerjasama dan kerja tim yang kuat. Ketika konflik muncul dalam suatu organisasi, penyebabnya selalu diidentifikasi sebagai miskomunikasi. Konflik tidak selalu merugikan, tetapi jika dikelola dengan baik oleh kepala lembaga pendidikan sebagai pimpinan organisasi, juga dapat bermanfaat dalam jangka panjang untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Penelitian ini mengkaji tentang sumber konflik dan urgensi penyelesaian konflik di lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan data yang di peroleh dari koleksi perpustakaan dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Koleksi perpustakaan sangat luas dan beragam, berisi buku, artikel, dan materi lain tentang topic manajemen konflik. Manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam dapat membantu meningkatkan produktivitas. Ketika institusi menangani konflik dengan cara yang konstruktif dan kooperatif, hal itu dapat membantu menjaga lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan hubungan

antar karyawan. Kunci manajemen konflik yang efektif di sebuah organisasi lembaga pendidikan ialah adanya kreativitas, keluwesan dan kebijaksanaan pemimpin lembaga untuk menggabungkan atau memilih salah satu strategi yang di anggap terbaik sesuai dengan diagnose konflik yang muncul. Ada beberapa strategi manajemen penanganan konflik yang ditawarkan mulai dari negosiasi, tabayyun, mediasi musyawarah, Arbitrasi, ishlah atau perdamaian. Oleh karena itu, pimpinan lembaga pendidikan Islam membutuhkan keterampilan, wawasan, dan inovasi untuk menyikapi konflik yang muncul sehingga upaya peningkatan produktivitas dan kualitas kerja dapat terus dilakukan dengan lebih efisien.

Kata Kunci : Manajemen Konflik, Produktifitas Organisasi

ABSTRACT

Conflict is an unavoidable part of social life that we all have to face from time to time, where conflict can be a positive force for improvement in an Islamic educational institution. Good management can use conflict to spur performance improvements. Conflict management is a process that helps resolve conflicts using various forms of communication between actors and outsiders. This helps ensure that interests and interpretations are accurately represented. Organization is a system of interrelated parts that work together to produce a product or service. Individual workers and groups of workers work together to produce the desired results. This linkage creates a strong sense of cooperation and teamwork. When conflict arises in an organization, the cause is always identified as miscommunication. Conflict is not always detrimental, but if managed properly by the head of the educational institution as the leader of the organization, it can also be beneficial in the long term to increase productivity and organizational performance. This study examines the sources of conflict and the urgency of conflict resolution in Islamic educational institutions. This study aims to describe the data obtained from library collections using a descriptive approach. The library's collection is vast and varied, containing books, articles, and other materials on the topic of conflict management. Conflict management in Islamic educational institutions can help increase productivity. When institutions handle conflict in a constructive and cooperative way, it can help maintain a positive work environment and improve relationships between employees. The key to effective conflict management in an educational institution organization is the creativity, flexibility and wisdom of institutional leaders to combine or choose one strategy that is considered the best according to the diagnosis of conflicts that arise. There are several conflict management strategies offered, starting from negotiation, tabayyun, deliberation mediation, arbitration, ishlah or peace. Therefore, leaders of Islamic educational institutions need skills, insight, and innovation to address conflicts that arise so that efforts to increase productivity and work quality can continue to be carried out more efficiently.

Keywords: Conflict Management, Organizational Productivity

A. PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan sebagai sarana untuk mengembangkan kompetensi peserta didik yang di dukung oleh berbagai komponen penunjang mulai dari komponen kurikulum, proses pembelajaran, peserta didik, sumberdaya guru, tenaga kependidikan, pengelolaan pendidikan, keuangan, sarana dan parasarana, dan proses

evaluasi pendidikan, yang semuanya saling berhubungan. Dalam praktiknya komponen pendidikan yang seharusnya menjadi penyokong terhadap keberhasilan tercapainya tujuan pendidikan malah menjadi penyebab terjadinya konflik didalam lembaga pendidikan.

Dalam kehidupan organisasi, konflik tidak dapat dipisahkanyang nerupakan

bagian penting dari kehidupan, memberi kita kesempatan untuk mengalami semua yang mungkin terjadinya kesuksesan, namun konflik juga merupakan penghalang kesuksesan. Allah telah menciptakan racun pasti ada penawarnya, begitu pula yang konflik. Racun adalah bagian penting dari kehidupan dan dapat digunakan untuk kebaikan atau keburukan. Konflik diperlukan untuk kemajuan. Harus ada perjuangan untuk setiap langkah maju, dan penanganan untuk setiap konflik.

Sampai saat ini konflik telah menjadi hal yang lumrah dalam kehidupan manusia. Namun di era global, kita semua bisa bekerja sama untuk mengatasinya. Konflik antar individu maupun antar kelompok merupakan bagian yang wajar dalam kehidupan manusia. Konflik-konflik ini bisa berasal dari perasaan diabaikan, diremehkan, tidak dihargai, ditinggalkan, dan jengkel karena terlalu banyak bekerja (Wirawan, 2010).

Konflik dalam organisasi lembaga pendidikan dapat timbul dari ketidaksepakatan atas kebutuhan, peraturan, keinginan, dan/atau tuntutan yang diajukan pada anggota personalia yang berbeda. Mengelola konflik secara efektif membutuhkan banyak usaha dan proses yang tidak mudah. Konflik dapat menjadi alat yang berguna untuk meningkatkan komunikasi, produktivitas, dan kualitas kerja, tetapi juga dapat berdampak negatif pada kinerja seseorang jika tidak dikelola secara efektif (Wijayanti, Y. T, 2015).

Konflik merupakan masalah yang sering terjadi di lembaga-lembaga Islam, karena lembaga-lembaga tersebut masih mengalami kesulitan di berbagai bidang.

Dalam hal ini, pimpinan sebuah lembaga pendidikan Islam memiliki peran besar dalam merespon konflik-konflik yang terjadi di dalam lembaga tersebut. Dengan kemampuan kepemimpinan dalam mengelola konflik, konflik akan mampu berperan sebagai pemicu dan stimulus untuk meningkatkan kualitas kinerja untuk mencapai tujuan pendidikan Islam, sekaligus meningkatkan kerjasama kelembagaan dan hasil kerja.

Dunia pendidikan membutuhkan manajemen konflik yang efektif untuk memastikan keberhasilan pengoperasian sistem manajemen organisasi kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga pendidikan bertanggung jawab terhadap kestabilan, Produktivitas dan kemajuan organisanya oleh karena itu kepala sekolah wajib mengetahui dan memiliki keterampilan terhadap pengelolaan konflik yang terjadi

B. METODOLOGI

Karya tulis ini merupakan hasil dari penelitian yang dilakukan melalui pendekatan Penelitian dengan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Dalam penelitian kepustakaan, ada beberapa hal penting yang perlu diperhatikan, antara lain menggunakan pengetahuan dari teks atau data numerik, bukan dari apa yang dirasakan di lapangan, dan peneliti biasanya tidak terjun langsung ke lapangan. Perpustakaan dan sumber daya online juga merupakan sumber data yang berharga bagi para peneliti. Selain itu, data bekas juga dapat menjadi sumber informasi yang berharga. Data di peroleh dengan cara menelaah dan mengkaji berapa informasi

dan teori yang telah di kemukaan oleh para ahli yang bersumber dari koleksi dan arsip kepustakaan berupa buku, artikel jurnal penelitian, majalah dan beberpa sumber dari internet dan sumber lainnya yang di anggap sesuai dengan masalh yang sedang di kaji,

C. PEMBAHASAN

A. Konflik Pendidikan Islam

1. Pengertian Konflik

Lembaga pendidikan Islam akan terus terbelenggu dari jeratan masalah jika tidak mampu mengelola konflik yang terjadi baik internal ataupun eksternal, pemaham terhadap konflik mutlak harus dimiliki oleh seluruh pimpinan dan pengelola lembaga pendidikan Islam, keterampilan terhdap konflik dapat dimulai dari menelisik apa yang dimaksud dengan konflik itu sendiri.

Konflik dapat di tinjau dari segi kalimat merupakan berasal dari bahasa Latin “configure” yang dapat kita maknai sebagai tindakan saling memukul secara rinci dijelaskan oleh Sunarta bahwa “configure” tersusun dari dua suku kata yaitu “con” yang berarti bersama-sama sedangkan “fligo” yang memiliki arti pemogokan, pemukulan, melumatkan, penghancuran (Sunarta,2011). Secara sosiologis, konflik adalah suatu proses sosial dimana dua orang atau lebih (atau kelompok) saling bergumul, biasanya dengan tujuan untuk mencapai kemenangan satu pihak atas pihak lainnya (Sofiyati,2011).

Sedangkan menurut Stoner Konflik organisasi adalah perselisihan antara orang-orang dalam suatu organisasi atau kelompok. Alasan mengapa kedua kelompok mengalami kesulitan bekerja sama adalah karena mereka harus berbagi

sumber daya yang terbatas yang sama, dan mereka memiliki aktivitas kerja dan/atau sudut pandang yang berbeda (Stoner & Wankel,1986).

Alquran menjelaskan bahwa manusia senantiasa berselisih demi memuaskan hasrat dan kepentinganya masing masing

وَلَوْ شَاءَ رَبُّكَ لَجَعَلَ النَّاسَ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَا يَزَالُونَ مُخْتَلِفِينَ

Artinya : “Dan jika Tuhanmu menghendaki, tentu Dia jadikan manusia umat yang satu, tetapi mereka senantiasa berselisih (pendapat)” (QS. Al Hud : 118)

Terdapat tiga pandangan mindset seseorang terhadap konflik

- a. pandangan tradisional yaitu orang-orang yang memandang dan meyakini bahwa konflik adalah suatu yang membahayakan sehingga pandangan kelompok tradisional memandang bahwa konflik adalah suatu yang membahayakan dan harus dihindari
- b. pandangan interaksi social memahami bahwa konflik itu adalah sesuatu yang wajar dan memang tidak bisa dihindari sehingga terkesan seseorang cenderung membiarkan saja cenderung apatis tentang konflik yang terjadi dalam suatu organisasi yang
- c. pandangan interaksionis adalah orang-orang yang memandang bahwa konflik itu hendaknya dikelola ya di manager agar menjadi kekuatan yang positif.

Dari beberapa definisi dan pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa konflik adalah suatu keadaan dimana ada pihak (Kelompok) yang saling berbenturan karna

merasa diserang atau dirugikan oleh pihak lain, Konflik dan perbedaan adalah hal biasa terjadi dalam kehidupan sehari-hari masyarakat dan tidak ada jaminan bahwa akan selalu terjalin kecocokan antara individu atau kelompok selama waktu yang dihabiskan untuk berkolaborasi antara satu hal dengan hal lainnya.

Dalam dunia pendidikan seringkali muncul konflik antara guru, siswa dan pejabat struktural dalam struktur organisasi. Adanya tugas tambahan yang tidak sesuai dengan tanggung jawab sebagai guru dapat menimbulkan konflik bahkan stres..

Konflik memiliki dua dampak yaitu negative yang merusak dan positif yang dapat membangun, Ciri-cirinya konflik yang merusak adalah

- a. konflik itu selalu merugikan pihak lainnya Jadi ada pihak-pihak yang merasa dirugikan atau dizalimi.
- b. menciptakan kemarahan yang menjadikan semakin emosi menimbulkan tidak rukun yang mengalami konflik tercipta kebencian tidak senang ya dan muncul permusuhan.
- c. Konflik menimbulkan permasalahan semakin memburuk dimasa depan bahkan dalam berbagai kondisi kehidupan sehari hari

Sementara konflik yang membangun ciri-cirinya

- a. memunculkan ide kreatif kesepakatan yang bisa memenangkan kedua belah pihak ya jadi konflik ini melahirkan ide kreatif sehingga kemudian menjadikan Greenwich solution menjadikan kedua belah pihak sama-sama merasakan kemenangan sama-sama merasa tidak ada yang dirugikan.

- b. konflik justru menciptakan rasa penghormatan menjadikan kita lebih toleran dan
- c. Konflik semakin mampu dan membuat bersikap bijak bagi orang-orang yang terlibat dalam menghadapi konflik ini di masa depan

2. Timbulnya Konflik Lembaga Pendidikan Islam

Konflik ini biasanya muncul Karena salah paham, miss komunikasi dan terkadang konflik itu muncul karena sumber daya yang diperuntukkan itu terbatas, karena ada orang-orang yang ingin tampil dominan dan mendominasi, karena permasalahan pembagian tugas dan kewenangan dan ada faktor-faktor penyebab konflik yang lainnya yang intinya adalah keadaan karena ada orang yang merasa dirugikan atau diserang oleh pihak lain (Raya,2016).

Secara umum konflik terjadi dilator bekanagi berapa alasan, berikut :

- a. Hendricks, W. (1992) mengidentifikasi bahwa konflik terjadi diawali dengan adanya interaksi yang dilakukan individu dalam kehidupan sehari hari, kedua karna adanya perbedaan perbedaan kepentingan yang menimbulkan tantangan, yang ketiga terjadinya kesalahpahaman dan perselisihan yang mengakibatkan pertentangan (Hendrick, 1992).
- b. Pencarian profesional yang memenuhi syarat adalah bagian penting dari banyak bisnis. Untuk menemukan kandidat terbaik, bisnis sering menggunakan proses penyaringan, seperti wawancara dan evaluasi. Organisasi ingin mempertahankan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, yang salah

satunya dapat dicapai dengan mengalihkan sumber daya manusia dari organisasi atau perusahaan lain..

- c. ada tujuan khusus di balik tujuan ambisius manajemen. Dimana hal ini telah dibaca oleh pimpinan, telah menimbulkan reaksi konflik antar pimpinan organisasi. Secara teori, ini sering disebut sebagai teori keagenan. Teori keagenan adalah teori yang membahas konflik antara manajemen dan pejabat, dengan manajemen disebut sebagai agen atau pelaksana dan petugas sebagai prinsipal. Ketika dua pihak mengadakan kontrak kerja, mereka biasanya harus menyetujui seperangkat aturan yang akan mengatur hubungan mereka. Salah satu aturan terpenting adalah bahwa agen harus selalu berusaha memberikan keuntungan terbaik kepada principal.
- d. Konflik dimungkinkan karena kondisi dan situasi eksternal di organisasi tidak mewakili apa yang biasanya dialami oleh orang lain. Hal ini dapat memberikan kenyamanan bagi perusahaan, sehingga sulit untuk mengatasi masalah yang mendasarinya. Kecemasan kerja selalu menyertai ketakutan dan gangguan dari dunia luar, sehingga menyulitkan manajemen perusahaan untuk tetap pada jalurnya (Budi,2019).

3. Jenis Konflik Yang Terjadi Lembaga Pendidikan Islam

Konflik dalam pengembangan organisasi dapat menyebabkan terganggunya kelangsungan organisasi. Hal ini dapat membahayakan operasi organisasi dan kesehatannya secara keseluruhan. Konflik

dapat terjadi antar individu, kelompok, atau organisasi ketika salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa dirugikan. Di lembaga pendidikan, atau sekolah, konflik dapat terjadi di semua tingkatan:

- a. Konflik intrapersonal mengacu pada konflik yang terjadi dalam diri sendiri, seperti perselisihan dengan keyakinan atau keinginan sendiri. Ini bisa menjadi sumber frustrasi dan dapat menyebabkan kurangnya kepuasan dengan kehidupan seseorang. Konflik terjadi ketika seorang individu harus memilih antara dua atau lebih tujuan yang bersaing dan tidak tahu mana yang harus dipilih.
- b. Konflik interpersonal muncul ketika ada ketidaksepakatan tentang isu-isu penting, tujuan, dan tindakan. Hal ini dapat menyebabkan ketegangan dan konflik, karena pihak-pihak yang terlibat tidak dapat mencapai kesepakatan tentang apa yang terbaik bagi mereka.
- c. Konflik dalam kelompok, yaitu sering terjadi konflik antar anggota kelompok. Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan pendapat atau latar belakang, atau hanya cara yang berbeda dalam melakukan sesuatu. Hal ini dapat membuat sulit untuk bekerja sama, dan dapat menyebabkan masalah.
- d. Konflik antarkelompok mengacu pada konflik antara kelompok yang berbeda. Konflik antar kelompok muncul dari saling ketergantungan dan perbedaan persepsi yang mereka miliki satu sama lain, serta perbedaan tujuan yang mereka miliki dan meningkatnya tuntutan akan keahlian.
- e. Konflik intraorganisasi adalah konflik yang terjadi antar bagian dari suatu

organisasi. Konflik intraorganisasi dapat mengambil berbagai bentuk yang berbeda, termasuk konflik vertikal antara berbagai tingkat organisasi, konflik horizontal antara kelompok karyawan yang berbeda, konflik lini-staf antara departemen yang berbeda, dan konflik peran antara peran yang berbeda..

- f. Konflik antara organisasi yang berbeda adalah kejadian umum, sering kali timbul dari tujuan, keyakinan, atau prioritas yang berbeda. Sulit untuk menyelesaikan konflik, karena setiap organisasi mungkin memiliki harapan dan keyakinan yang berbeda tentang bagaimana situasi harus ditangani. Konflik antara kedua organisasi ini muncul karena mereka berbagi hubungan berdasarkan tindakan masa lalu organisasi yang berdampak negatif pada keduanya..

B. Manajemen Konflik Dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam

1. Peran Kepala Sekolah Dalam mengelola Konflik

Dalam suatu organisasi, pekerjaan individu dan kelompok pekerja saling berhubungan sedemikian rupa sehingga memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Ini adalah bagian penting dari organisasi, karena memungkinkan para pekerja untuk bekerja sama untuk menciptakan sesuatu yang baru. Ketika konflik muncul dalam sebuah organisasi, akar masalahnya selalu diidentifikasi sebagai komunikasi yang buruk. Demikian juga, komunikasi yang tidak efektif selalu menjadi faktor utama ketika keputusan yang salah dibuat (Heridiansyah,2014)

Kepala Sekolah sebagai Manajer menggunakan keterampilan komunikasi untuk mendapatkan informasi yang mereka butuhkan untuk membuat keputusan, dan untuk berbagi hasil keputusan yang dibuat dengan orang lain. Manajer menghabiskan banyak waktu mereka untuk berbicara dengan orang lain, biasanya menghabiskan sekitar 80% dari waktu mereka untuk interaksi verbal. Manajer harus pandai memproses informasi dan mengomunikasikannya secara efektif.

Komitmen kepala sekolah yang menempati posisi sebagai seorang manajer adalah untuk selalu menghadapi konflik. Poin penting dari pekerjaan manajer adalah memastikan bahwa komunikasi dalam organisasi kerja efektif, sehingga setiap orang memahami apa yang diharapkan dari mereka dan apa yang diharapkan dari organisasi.

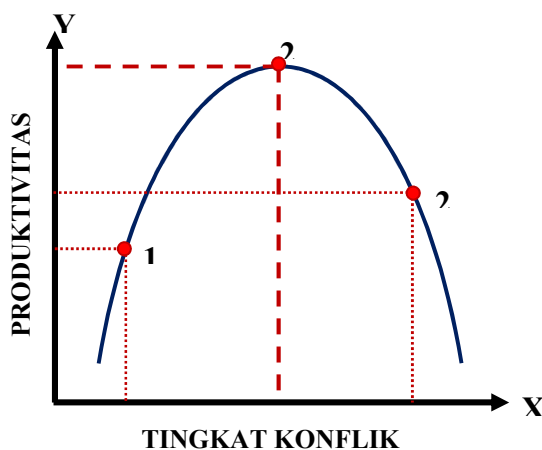
Tujuan seorang manajer dalam semua komunikasinya harus jelas dan ringkas. Manajer harus menentukan tuntutan kerja dari setiap posisi dan harapan peran terkait untuk bawahan mereka untuk menghindari ketegangan dan mempertahankan suasana kerja yang positif. Jika terjadi konflik dapat menimbulkan ketegangan dan sikap yang tidak baik antar karyawan. Seorang manajer yang baik akan bekerja untuk menjaga komunikasi yang terbuka dan efektif dengan setiap bawahannya untuk meminimalkan konsekuensi negatif. Manajer dituntut memiliki keterampilan yang baik dalam mengelola konflik.

Manajer menghabiskan sebagian besar waktu mereka untuk mencoba menyelesaikan konflik. Ini bisa menjadi tantangan, karena konflik bisa menjadi

kompleks dan sering kali membutuhkan banyak langkah untuk diselesaikan. Biasanya, seorang manajer dapat terlibat dalam konflik baik sebagai pihak pertama yang terlibat atau sebagai mediator atau pihak ketiga. Pengaruh karyanya pada organisasi bisnis dan individu yang terlibat dalam organisasi bisnis adalah signifikan. Karyanya memiliki dampak yang signifikan pada bagaimana bisnis dilakukan dan bagaimana individu beroperasi dalam bisnis.

2. Metode Dan Strategi Manajemen Konflik

Mengelola konflik dengan baik maka konflik itu tidak akan merusak justru konflik itu akan semakin membangun. dapat kita lihat dalam ilustrasi gambar grafik berikut ini :



Keterangan

a. Nomor 1 Sumbu X menunjukkan tingkat Konflik yang rendah Maka akan memiliki hubungan dampak yang rendah pada

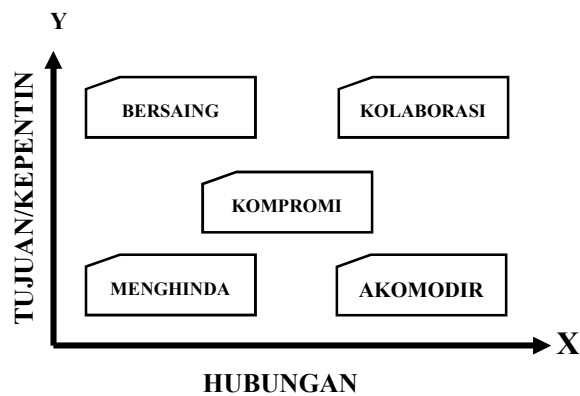
tingkat Produktivitas kerja dengan ditunjukkan pada sumbu Y yang bertemu pada titik kurva yang rendah. Hal ini terjadi karna tidak ada perdebatan, perbedaan pendapat sehingga organisasi berada di titik nyaman tidak memunculkan ide gagasan dan kreatifitas pembaharuan menyebabkan Produktivitas nya rendah.

b. Nomor 2 Sumbu X menunjukkan Tingkat Konflik yang terlalu tinggi maka berdampak pada tingkat Produktivitas kinerja pada ambang batas normal hal ini terlihat pada titik pertemuan titik kurva sumbu Y pada titik pertengahan. Hal ini terjadi perdebatan, perbedaan pendapat, permusuhan yang terlalu tinggi menyebabkan kegaduhan menghasilkan produktifitas yang biasa biasa saja sebab organisasi disibukkan dengan kegaduhan konflik yang terjadi.

c. Nomor 3 Sumbu X konflik berada di tengah tengah di kelola dengan baik tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah, tidak terlalu kekiri dan ke kanan maka akan menghasilkan Produktivitas yang lebih tinggi ditunjukkan oleh sumbu Y yang berada pada posisi titik tertinggi. Hal ini karna ada kompetisi dan melahirkan ide kreatif , inovatif, kebijaksanaan ada motivasi berprestasi menghasilkan kebaikan kemajuan organisasi.

Maka kita pandang bahwa konflik bukan sesuatu yang harus dihindari atau dibiarkan begitu saja tetapi di kelola konflik itu dengan sebaik-baiknya . melakukan penanganan konflik dengan cara-cara dengan metode-metode yang berbeda tergantung pada keadaan tergantung pada situasi yang yang terjadi saat itu kita tidak boleh dalam menangani konflik selalu

dengan cara-cara atau metode-metode yang sama. Berikut akan diuraikan beberapa metode penanganan konflik :



- a. Metode penanganan konflik bersaing, yaitu orang-orang yang melakukan pendekatan penanganan konflik yang berorientasi kepada tujuan, dan kurang berorientasi kepada hubungan, sehingga memposisikan bagaimana kepentingannya tercapai sekalipun hubungan itu buruk.
- b. Metode penanganan konflik akomodir, yaitu orang-orang yang menangani konflik berorientasi kepada hubungan, bagaimana hubungan tetap baik bagaimana hubungannya tetap enak walaupun tujuan kepentingan dirinya tidak tercapai.
- c. Metode penanganan konflik menghindari, yaitu biarlah hubungan jelek biarlah tujuan kepentingan tidak tercapai, asalkan tidak terlibat.
- d. Metode penanganan konflik kompromi yaitu seseorang ada di pertengahan satu sisi bagaimana hubungan itu tidak jelek juga tidak buruk juga bagaimana tujuan kepentingan diri itu tercapai tetapi juga orang lain juga mencapainya.

e. Metode penanganan konflik kolaborasi yaitu penanganan konflik yang berorientasi kepada bagaimana tujuan kepentingan antara kita dengan orang yang sedang konflik dengan kita itu sama-sama tercapai, tidak saling mengurangi tidak setengah tetapi bagaimana kamu dengan saya justru memberikan hasil yang lebih besar. selain berorientasi tujuan kepentingan kolaborasi juga tetap bagaimana menciptakan hubungan itu tetap baik tetap harmonis.

Manajemen konflik merupakan bidang kompleks yang berkaitan dengan strategi untuk menterjemahkan konflik yang ada dalam organisasi, khususnya di lembaga pendidikan Islam, menjadi peluang dan insentif untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Dalam studi Islam, Al-Qur'an dan Sunnah memberikan pedoman tentang bagaimana menyelesaikan konflik. Bimbingan ini dapat digunakan untuk membantu individu bekerja sama secara harmonis dan mencapai hasil yang positif (Widiyowati, Kriyantono & Dwi Prasetyo, 2018). Banyak strategi manajemen konflik yang dapat disarankan dan diterapkan dalam proses kerja di lembaga pendidikan Islam, diantaranya sebagai berikut:

a. Negosiasi / Perundingan

Negosiasi dapat membantu menyelesaikan konflik dalam suatu organisasi. Menurut Islam, Al-Qur'an memberikan pedoman untuk menyelesaikan konflik melalui negosiasi. Dengan bernegosiasi, konflik antara kedua belah pihak dapat diselesaikan tanpa ada pihak yang dirugikan. Bahkan hasil dari negosiasi

ini dapat membantu mengembangkan strategi pengelolaan konflik yang lebih baik untuk memandu perselisihan di masa depan yang berakar pada masalah yang sama.

Konsep negosiasi akan sangat mendekati dengan resolusi konflik karena keduanya melibatkan pencapaian kesepakatan yang memenuhi tujuan kedua belah pihak secara memuaskan. Dalam proses negosiasi, penting untuk memahami resolusi atau resolusi konflik sebagai penyelesaian di mana pengamat pihak ketiga dapat membantu dan mengarahkan konflik negatif menjadi konflik positif (Muspawi,2014).

Islam mengajarkan bahwa konflik adalah bagian alami dari kehidupan manusia, dan disebutkan dalam Al-Qur'an sebagai sesuatu yang cenderung dilakukan manusia – di antara mereka sendiri, dalam keluarga mereka, dan dalam perselisihan sosial. Ketika ada konflik, pemimpin harus mengingatkan anggotanya tentang visi dan misi bersama, dan fokus pada cita-cita organisasi untuk menghasilkan resolusi. Manajemen modern sering menggunakan litigasi sebagai cara untuk menyelesaikan konflik.

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

b. Tabayun

Ajaran Islam menekankan perlunya umat Islam bersikap kritis dan berhati-hati dalam mempertimbangkan berita yang disampaikan oleh orang lain. Berita bohong dapat menyebabkan kerusakan besar, menabur perselisihan di antara umat Islam, dan bahkan mengarah pada kekerasan. Tabayun adalah prinsip berharga yang penting untuk menjaga kemurnian ajaran Islam dan keharmonisan hubungan. Namun, jika tidak dilakukan, bisa terjadi kesalahpahaman, kecurigaan, kecemasan, penyesalan, dan bahkan tuduhan kebohongan.

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, Tabayun merupakan upaya manajemen konflik, mengingat penyelenggaraan lembaga pendidikan agak kompleks dan melibatkan banyak pihak, mulai dari internal lembaga itu sendiri maupun pihak eksternal yang terlibat. dan paling sering dieksekusi. Oleh karena itu, Tabayun dengan jelas menyatakan posisi masing-masing pihak yang bersengketa. , Anda akan dapat merumuskan solusi bersama dengan lebih efektif.

c. Mediasi Dan Musyawarah

Dalam pandangan Islam tata kelola kelembagaan, musyawarah merupakan nilai kunci yang selalu ditekankan ketika keputusan diambil. Al-Qur'an menekankan pentingnya pemikiran dan musyawarah dalam semua aspek kehidupan manusia. Inilah sebabnya mengapa ia mendesak orang untuk meluangkan waktu sebelum membuat keputusan, untuk mempertimbangkan semua pilihan, dan untuk mempertimbangkan konsekuensi dari tindakan mereka. musyawarah ini dirancang untuk memberi

setiap orang kesempatan untuk berbagi pemikiran dan ide mereka sehingga dapat menemukan solusi untuk masalah tersebut. Nilai musyawarah ditujukan untuk menjaga persamaan hak dan kewajiban dalam kehidupan manusia serta menegakkan keadilan dan kerukunan dalam kehidupan bermasyarakat.

Musyawarah menjadi kunci keberhasilan untuk menangani konflik yang terjadi, Hal ini karena keterlibatan sumber daya manusia di lembaga ini sangat bervariasi, masing-masing seringkali memicu konflik. Efektivitas musyawarah sebagai strategi manajemen konflik didasarkan pada komunikasi yang baik, yang dapat memberikan solusi bagi kedua belah pihak yang bersengketa. Dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam berkomunikasi dan bernegosiasi. Untuk menjaga proses pendidikan yang efektif, konflik antara siswa dan pendidik harus diselesaikan dengan cepat.

Pihak ketiga yang netral dapat membantu menyelesaikan konflik dengan memfasilitasi komunikasi antara pihak-pihak yang terlibat. Mediator tidak terlibat dalam pengambilan keputusan atau pemecahan masalah, dan hanya ada untuk membantu para pihak mengatasi masalah mereka, mediator hanya menyarankan pemecahan masalah yang memungkinkan, dalam upaya menciptakan proses mediasi berjalan dengan baik mediator menyediakan panduan mediasi Yang harus dipatuhi oleh pihak-pihak yang berkonflik selama dan sesudah proses mediasi.

d. Tahkim / Arbitrasi

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

Arbitrase adalah alat yang umum digunakan di lembaga pendidikan Islam untuk mengelola perselisihan. Pimpinan lembaga atau sekolah bertanggung jawab sebagai penengah dan penengah dalam setiap perselisihan yang terjadi di lembaga tersebut. Peran kepemimpinan suatu organisasi dapat secara optimal mengelola konflik yang sedang terjadi, konflik langsung yang dirancang dan dimanfaatkan untuk tujuan tertentu, seperti meningkatkan komitmen dan disiplin, atau juga dapat menanamkan kecintaan pada organisasi dan bekerja menuju dan memberdayakan visi organisasi..

e. Ishlah

Ishlah merupakan strategi manajemen konflik yang bertujuan untuk menyelesaikan konflik secara memuaskan dan tanpa permusuhan. Ishlah menekankan perlunya proses perdamaian antara kedua pihak. Ishlah adalah proses penyelesaian konflik yang

berlangsung di luar sistem pengadilan. Mediasi sering digunakan untuk membantu menyelesaikan perselisihan (Uswatun Hasanah,2020).

Setiap makhluk sosial mengalami konflik dari waktu ke waktu. Konflik-konflik ini dapat diselesaikan melalui cara-cara damai, meskipun terkadang membutuhkan usaha. Usaha dilakukannya Islah bertujuan untuk membantu umat Islam mengelola konflik mereka dan tetap bersatu (Muliati,2016). Islah, atau perdamaian, sering dilakukan dalam suasana sosial di masyarakat, biasanya dimediasi oleh pemimpin agama setempat. Isla ditemukan di lembaga pendidikan Islam ketika terjadi diskontinuitas atau kesalahpahaman dalam proses pembelajaran atau dalam penyelenggaraan lembaga tersebut. Teknik-teknik yang dapat digunakan oleh pimpinan lembaga atau ustadz yang dianggap mumpuni sebagai perantara tidak hanya memberikan nasehat dan menghilangkan kecurigaan beberapa pihak, tetapi juga membantu membangun kepercayaan dan meningkatkan hubungan. Cara yang harmonis untuk melakukan sesuatu adalah dengan mempertimbangkan orang lain. Nilai nasihat dan bimbingan yang terdapat dalam proses islah sangat cocok untuk diinternalisasikan ke dalam karakter lembaga pendidikan Islam.

D. KESIMPULAN

Konflik selalu menjadi bagian alami dari kehidupan, dan dapat membantu meningkatkan kinerja di lembaga pendidikan Islam. Jika dikelola dengan baik, konflik dapat menjadi kekuatan pendorong untuk meningkatkan kualitas pengalaman

pendidikan. Konflik adalah bagian penting dari kehidupan organisasi, ini adalah cara bagi orang yang berbeda untuk berkumpul dan belajar tentang satu sama lain. Tanpa konflik yang tidak berarti, semuanya akan menjadi terlalu hambar. Organisasi pendidikan Islam dapat mengambil manfaat dari konflik, tetapi juga dapat memiliki efek negatif pada kinerja mereka. Dengan konflik, komunikasi yang baik adalah kuncinya – ini dapat membantu meningkatkan frekuensi interaksi. Jika konflik dikelola secara efektif, itu dapat menyebabkan perubahan. Jika konflik tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak negatif pada komunikasi. Hal ini dapat mempersulit untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah, dan dapat menimbulkan perasaan marah dan frustrasi di kedua belah pihak.

Manajemen konflik harus mempertimbangkan penyebab konflik tersebut untuk mengidentifikasi potensi masalah dan menyelesaikannya secepat mungkin untuk menghindari konflik di masa depan. Kegiatan organisasi dapat ditingkatkan dengan menggunakan konflik sebagai kesempatan untuk mengubah cara melakukan sesuatu. Konflik dapat menjadi bagian yang sehat dan penting dari pembangunan, dan dapat membantu menciptakan perubahan.

Keberhasilan manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam tergantung pada kepemimpinan lembaga, yang dapat mengidentifikasi dan memilih strategi yang paling efektif untuk digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Beberapa strategi manajemen konflik yang dapat di

pilih dan di kombinasikan mulai dari Negosiasi, Tabayyun, Mediasi dan Musyawarah, Tahkim/Arbitrasi, Islah dan strategi lainnya. Karena manajemen konflik merupakan bagian penting dalam menjalankan sebuah lembaga pendidikan Islam, para pemimpin harus terus meningkatkan keterampilan mereka untuk memungkinkan lembaga secara keseluruhan untuk meningkatkan Produktivitas dan kinerja organisasi.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Budi, H. I. S. (2019). Kajian Kecerdasan Emosional Terhadap Manajemen Konflik Tingkat Pimpinan Di GPT Baithani Denpasar. *Jurnal Jaffray*, 17(2), 239. <https://doi.org/10.25278/jj.v17i2.358>
- Hasanah, U. (2020). Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 10(1), 1-11.
- Hendrick. W, (1992), Bagaimana Mengelola Konflik. Diterjemahkan Oleh : Arif Santoso, Jakarta : Bumi Aksara.
- Heridiansyah, J. (2014). Manajemen konflik dalam sebuah organisasi. *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, 6(1), 28-41.
- Kemenag RI. (2009). Al qur'an Dan Terjemah. Jakarta : kemenag RI.
- Muliati, I. (2016). Manajemen Konflik dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam. *Jurnal Tingkap*, 12(1), 39-52.
- Muspawi, M. (2014). Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi). *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora*, 16(2), 41-46.
- Raya, M. K. F. (2016). Resolusi Konflik dalam Institusi Pendidikan Islam (Kajian Empirik dan Potensi Riset Resolusi Konflik). *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 1(1), 71-85.
- Sofiyati, P. dkk., (2011). Konflik dan stress; pengembangan dan perilaku organisasi. Malang: Universitas Brawijaya
- Stoner, J. A. F. & Wankel, C. (1986). *Management 3-d*. London: Prentice Hall International Inc
- Sunarta. (2011). Konflik dalam organisasi (merugikan sekaligus menguntungkan), Artikel Berkala FISE Universitas Negeri Yogyakarta
- Widiyowati, E., Kriyantono, R., & Dwi Prasetyo, B. (2018). Model Manajemen Konflik Berbasis Kearifan Lokal: Konflik Perguruan Pencak Silat Di Madiun – Jawa Timur. *Komunikator*, 10(1), 34-47. <https://doi.org/10.18196/jkm.101004>
- Wijayanti, Y. T. (2015). Manajemen Konflik Organisasi Dalam Perspektif Islam. *Profetik*, 8 (1), 43-56.
- Wirawan. (2010). *Konflik dan manajemen konflik*. Jakarta: Salemba Humanika