



Menerapkan Prinsip-Prinsip Islam dalam Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan

Sintia Rosyidah¹, Lu'lu'ul Muhimah Nabilatul Maulidiyyah², Septa Tria Dinar³
^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq, Indonesia

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

Korespondensi penulis: sintiarosyidah214@gmail.com

Abstract. *The application of Islamic principles in conflict management in educational institutions is very important to create a harmonious and productive environment. Conflicts that arise in educational institutions can be caused by various factors, both between students, teachers and between management. In Islam, there are several principles that can be applied to manage conflict in a fair and wise manner, including tabayun, deliberation, tahkim, and islah. Tabayun focuses on clarifying information so that conflict does not develop due to misunderstandings. Deliberation encourages collective decision making to reach solutions that benefit all parties. Tahkim involves a neutral third party to help resolve the conflict, ensuring justice for all parties involved. Meanwhile, islah emphasizes peace and reconciliation, with the aim of ending conflicts peacefully and restoring damaged relations. The application of these principles can increase understanding and skills in managing conflict, both among students, teachers and administrators of educational institutions. Thus, Islamic-based conflict management not only solves problems, but also creates a more just, peaceful environment and supports optimal student development.*

Keywords: *Conflict Management, Islamic Principles, Educational Institutions*

Abstrak. Penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen konflik di lembaga pendidikan sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif. Konflik yang muncul di lembaga pendidikan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik antara siswa, guru, maupun antar pihak manajemen. Dalam Islam, terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan untuk mengelola konflik dengan cara yang adil dan bijaksana, di antaranya adalah tabayun, musyawarah, tahkim, dan islah. Tabayun berfokus pada klarifikasi informasi agar konflik tidak berkembang akibat kesalahpahaman. Musyawarah mendorong pengambilan keputusan bersama secara kolektif untuk mencapai solusi yang menguntungkan semua pihak. Tahkim melibatkan pihak ketiga yang netral untuk membantu penyelesaian konflik, memastikan keadilan bagi semua pihak yang terlibat. Sedangkan islah menekankan pada perdamaian dan rekonsiliasi, dengan tujuan mengakhiri konflik secara damai dan memulihkan hubungan yang rusak. Penerapan prinsip-prinsip ini dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan dalam mengelola konflik, baik di antara siswa, guru, maupun pengelola lembaga pendidikan. Dengan demikian, manajemen konflik berbasis Islam tidak hanya menyelesaikan masalah, tetapi juga menciptakan lingkungan yang lebih adil, damai, dan mendukung perkembangan peserta didik secara optimal.

Kata Kunci: Manajemen Konflik, Prinsip Islam, Lembaga Pendidikan

1. LATAR BELAKANG

Latar belakang penelitian mengenai penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen konflik di lembaga pendidikan perlu didasarkan pada pentingnya menciptakan lingkungan yang kondusif, harmonis, dan produktif bagi seluruh pihak yang terlibat. Dalam konteks pendidikan, konflik dapat muncul karena berbagai faktor, seperti perbedaan pandangan, kesenjangan komunikasi, atau ketidaksepahaman antara pendidik, peserta didik, maupun pengelola lembaga. Manajemen konflik yang tidak efektif dapat mengganggu proses belajar-mengajar dan menurunkan kualitas hubungan antarindividu di lingkungan pendidikan.

Latar belakang penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen konflik di lembaga pendidikan berfokus pada bagaimana nilai-nilai Islami dapat menjadi landasan dalam menyelesaikan perselisihan. Dalam konteks pendidikan, konflik sering kali muncul antara siswa, guru, atau bahkan manajemen sekolah. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam seperti keadilan, musyawarah, dan saling menghormati, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang harmonis dan kondusif untuk belajar. Prinsip keadilan memastikan bahwa setiap pihak diperlakukan dengan setara dan adil, sementara musyawarah mendorong dialog terbuka yang dapat menghasilkan solusi yang bijaksana. Selain itu, nilai saling menghormati mengajarkan semua pihak untuk menghargai perbedaan dan bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Implementasi prinsip-prinsip ini tidak hanya membantu dalam mengatasi konflik, tetapi juga membentuk karakter individu yang lebih baik dan mendukung terciptanya komunitas pendidikan yang damai dan produktif.

Prinsip-prinsip Islam menawarkan pendekatan yang khas dalam penyelesaian konflik, yang menekankan nilai-nilai seperti keadilan, kesabaran, perdamaian, dan kasih sayang. Nilai-nilai ini tercermin dalam konsep musyawarah (*syura*), mendamaikan (*islah*), serta menghindari prasangka buruk dan menjaga silaturahmi, sebagaimana diajarkan dalam Al-Qur'an dan hadis. Dengan menerapkan prinsip-prinsip tersebut, lembaga pendidikan tidak hanya berupaya menyelesaikan konflik secara temporer, tetapi juga membangun fondasi etis yang kuat untuk menciptakan budaya damai yang berkelanjutan.

Menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen konflik di lembaga pendidikan diharapkan dapat meningkatkan kerjasama dan saling pengertian, sehingga tercipta lingkungan belajar yang lebih harmonis dan produktif. Studi ini bertujuan untuk menggali dan memahami bagaimana prinsip-prinsip Islam tersebut dapat diimplementasikan secara efektif dalam situasi konflik di lembaga pendidikan, serta dampaknya terhadap kualitas hubungan dan suasana akademik.

2. KAJIAN TEORITIS

Konflik dalam lembaga pendidikan adalah fenomena yang tidak dapat dihindari dan dapat mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran. Oleh karena itu, manajemen konflik menjadi aspek penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan efektif. Dalam konteks pendidikan Islam, penerapan prinsip-prinsip Islam dapat memberikan panduan yang efektif dalam menyelesaikan perselisihan.

Manajemen konflik dalam lembaga pendidikan merupakan bagian penting dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi proses belajar-mengajar. Dalam konteks ini, penerapan prinsip-prinsip Islam menjadi suatu pendekatan yang relevan, karena Islam menawarkan pedoman-pedoman etis dan moral yang dapat membantu dalam penyelesaian konflik secara adil dan damai. Beberapa prinsip Islam yang dapat diterapkan dalam manajemen konflik adalah prinsip musyawarah, keadilan, kasih sayang, dan pemaafan. Di bawah ini adalah beberapa pendapat ahli yang mengkaji penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen konflik di lembaga pendidikan di Indonesia.

1. Penerapan Prinsip-Prinsip Islam

Penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen pendidikan merupakan aspek yang krusial untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang tidak hanya unggul dalam hal akademik, tetapi juga berakhlak mulia dan harmonis. Islam menawarkan sejumlah prinsip yang dapat diterapkan dalam konteks manajemen pendidikan, seperti keadilan, musyawarah, kasih sayang, dan pemaafan. Prinsip-prinsip ini tidak hanya berfungsi untuk membentuk karakter peserta didik, tetapi juga untuk menciptakan atmosfer yang mendukung pembelajaran yang efektif dan inklusif.

Seperti prinsip keadilan (justice), penerapan prinsip keadilan dalam manajemen pendidikan berarti memberikan hak yang seimbang kepada semua pihak, baik itu siswa, guru, maupun staf pendidikan. **Prof. Quraish Shihab** dalam bukunya *Islam dan Keadilan Sosial* mengungkapkan bahwa dalam pendidikan, keadilan tidak hanya berarti memberikan perlakuan yang sama, tetapi juga memberi hak sesuai dengan kebutuhan masing-masing pihak. (Quraisy, 2015) Misalnya, dalam penilaian atau evaluasi, guru perlu adil dalam memberikan penilaian tanpa melihat latar belakang sosial atau pribadi siswa. Pendekatan ini tidak hanya memotivasi siswa untuk berusaha lebih baik tetapi juga menjaga kepercayaan mereka terhadap sistem pendidikan.

2. Manajemen Konflik

Manajemen konflik adalah proses untuk memahami dan menyelesaikan masalah yang muncul akibat perbedaan pandangan atau tujuan dalam organisasi. Di Indonesia, konflik sering kali muncul karena perbedaan sosial, budaya, ekonomi, dan politik. Konflik adalah bagian alami dari dinamika sosial yang tak terhindarkan dalam organisasi. (Siagian, 2014) Penyelesaian konflik di Indonesia lebih banyak mengedepankan prinsip konsensus dan musyawarah, yang sesuai dengan budaya yang mengutamakan kebersamaan dan keharmonisan.

3. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu bentuk pembudayaan yang berfokus pada peningkatan kualitas hidup manusia melalui pengembangan potensi diri, yang dilakukan melalui proses belajar mengajar yang terstruktur baik di sekolah maupun dalam lingkungan keluarga dan masyarakat (Muhaimin, 2016). Pendidikan di Indonesia memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk sumber daya manusia dan kemajuan negara. Tujuan pendidikan adalah untuk membentuk individu dengan kompetensi intelektual, sosial, dan emosional, serta mempersiapkan mereka untuk berkontribusi dalam pembangunan bangsa. Selama dekade terakhir, terdapat banyak perubahan signifikan dalam kebijakan dan praktik pendidikan di Indonesia.

3. METODE PENELITIAN

Bagian ini memuat pendekatan studi literatur dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkaji konsep serta penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen konflik di lingkungan pendidikan. Studi ini mengumpulkan dan menelaah berbagai sumber, seperti buku, artikel, jurnal dan karya ilmiah yang berkaitan dengan topik penelitian. Diharapkan, pendekatan studi literatur ini mampu membuat lebih mendalam pemahaman dan teoritis tentang peran prinsip-prinsip Islam dengan membangun solusi yang ada dalam konflik yang konstruktif dan berkesinambungan di lembaga pendidikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian konflik

Konflik ini berasal dari kata kerja Latin "configere" yang berarti "saling memukul," merujuk pada sebuah proses sosial yang melibatkan beberapa pihak atau lebih (individu atau kelompok) di mana ada beberapa pihak berusaha menyingkirkan pihak lainnya dalam konflik dengan menghancurkan atau membuat tidak berdaya. Dalam perspektif sosiologis, konflik juga dapat diartikan sebagai hubungan antara beberapa pihak atau lebih yang memiliki tujuan atau kepentingan yang berbeda. Konflik muncul ketika terdapat pertentangan antara harapan seseorang terhadap dirinya sendiri, orang yang lain, atau organisasi dalam kenyataan yang dihadapinya.

Gibson mengemukakan bahwa hubungan antar komponen organisasi, selain itu juga dapat menciptakan kerjasama, juga dapat melahirkan konflik yang baru. Hal tersebut terjadi ketika ada masing-masing komponen yang memiliki kepentingan atau tujuan itu

sendiri dan tidak bekerja sama dengan satu sama lain.(Muspawi, 2014). Robbins mengemukakan , konflik adalah proses interaksi bilateral atau multilateral yang muncul akibat ketidaksepakatan sikap atau persepsi, serta perbedaan kepentingan. Interaksi ini dapat berdampak positif atau negatif bagi pihak-pihak yang terlibat. Aldag dan Stearns mendefinisikan konflik sebagai perbedaan atau kesalahpahaman antara beberapa atau lebih pihak dalam suatu organisasi. Konflik muncul ketika ada salah satu pihak menghambat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak lainnya.

Secara sederhana, konflik terjadi ketika beberapa atau lebih pihak ingin mencapai tujuan dengan maksud yang sama, tetapi hanya satu pihak yang dapat mencapainya.(Setiawan dkk., 2022)

Konflik merupakan sebuah gejala sosial yang terjadi ketika terdapat perbedaan pendapat, tujuan, atau kepentingan antara individu, kelompok, atau organisasi. Perbedaan ini dapat memicu benturan, ketidakcocokan, atau jurang pemisah antara beberapa yang terlibat. Konflik adalah hal yang umum terjadi dalam organisasi, masyarakat, dan bahkan dalam diri seseorang. Dalam dunia organisasi, perbedaan pandangan antar anggota, terutama dalam mencapai tujuan bersama, seringkali memicu konflik. Hal ini juga terjadi dalam interaksi sosial, di mana kesesuaian antara individu atau kelompok tidak selalu terjamin.

Winardi mengemukakan bahwa dalam manajemen, perbedaan pandangan antar anggota yang bekerja sama erat dalam mencapai tujuan bersama adalah hal yang wajar. Konflik juga dapat terjadi dalam diri seseorang, antara tujuan apa yang ingin dicapai dengan keadaan yang akan dihadapinya.

Dalam dunia pendidikan, konflik antara guru, peserta didik, dan pejabat struktural adalah hal yang tak terhindarkan. Beban tugas kepala sekolah yang tidak seimbang dengan fungsi dan penghargaan yang diterima sebagai guru, serta adanya tugas tambahan yang diberikan kepada guru, sering kali menjadi pemicu konflik dan bahkan menyebabkan stres. Munculnya konflik biasanya berawal dari adanya bibit konflik. Oleh karena itu, para pemimpin, baik yang bersifat formal maupun informal, memiliki tanggung jawab untuk mengidentifikasi sumber dan jenis bibit konflik sejak dini, menganalisis dampak yang mungkin timbul, serta mengevaluasi kekuatan dan kelemahan untuk menentukan langkah pencegahan yang tepat. Konflik dapat diibaratkan sebagai pedang bermata dua. Di satu sisi, konflik dapat memberikan manfaat dengan mendorong perubahan dan kemajuan dalam organisasi. Namun, di sisi lain, jika tidak dikelola dengan

baik, konflik dapat menimbulkan kerugian dan menurunkan kinerja organisasi.. (Khafidz Fuad Raya, 2016)

Tujuan Manajemen Konflik

Konflik bisa muncul di berbagai aspek kehidupan. Pengelolaan konflik memiliki tujuan yang dapat dilihat dari sisi positif maupun negatif. Secara positif, tujuan pengelolaan konflik adalah untuk menjadikan konflik sebagai sarana memperbaiki individu yang terlibat, mempererat hubungan antar mereka, serta meningkatkan kualitas dan kuantitas kedamaian dalam masyarakat.(Azizah, 2021) Sementara itu, secara negatif, tujuan pengelolaan konflik adalah untuk memastikan konflik yang terjadi tidak mengganggu para pihak yang terlibat atau merusak hubungan mereka. Tujuan pengelolaan konflik secara negatif mencakup tujuan maksimal dan minimal. Tujuan minimalnya adalah menghentikan konflik tersebut, memulihkan ketenangan dalam hubungan mereka, dan mengembalikan stabilitas sosial. Sedangkan tujuan maksimalnya adalah tercapainya perdamaian yang berkelanjutan.

Konflik adalah fenomena yang sering terjadi dan sulit dihindari dalam organisasi, sehingga dapat memperlambat capaian tujuan organisasi. Ketika konflik muncul, sumber daya organisasi seperti sumber daya manusia, finansial, dan teknologi lebih banyak diperuntukkan dalam penyelesaian konflik tersebut daripada untuk membuat produktivitas organisasi menjadi meningkat. Oleh sebab itu, manajemen konflik perlu dilakukan secara sistematis untuk mendukung pencapaian tujuan. Tujuan dari manajemen konflik antara lain:

- a. Mencegah gangguan yang dapat mengalihkan perhatian anggota organisasi dari visi, misi, dan tujuan.
- b. Memupuk rasa saling menghargai dan pemahaman terhadap keberagaman
- c. Merangsang kreativitas
- d. Memperbaiki kualitas keputusan dengan mempertimbangkan segala informasi dan perspektif
- e. Memudahkan implementasi kegiatan melalui partisipasi, pemahaman bersama, dan kerja sama
- f. Membangun prosedur dan mekanisme penyelesaian konflik
- g. Mengurangi iklim kerja yang tidak menyenangkan yang dipicu oleh ketakutan, rendahnya moral, dan sikap curiga
- h. Menghindari potensi aksi mogok atau sabotase dari pihak yang merasa dirugikan
- i. Menjaga loyalitas dan komitmen organisasi

j. Memastikan kelancaran proses produksi dan operasional.(Bashori, 2018)

Prinsip-Prinsip Manajemen Konflik

Berikut adalah prinsip-prinsip dasar dalam manajemen konflik yang dapat membantu organisasi mengelola konflik secara lebih efektif:(Solehudin, 2023)

- a. Pendekatan Proaktif: Manajemen konflik yang baik memerlukan langkah proaktif, di mana organisasi aktif mengidentifikasi dan menangani potensi konflik sebelum berkembang menjadi masalah yang lebih besar. Dengan menerapkan strategi pencegahan dan penyelesaian konflik lebih awal, organisasi dapat meminimalkan dampak negatif konflik.
- b. Transparansi dan Komunikasi Terbuka: Prinsip ini menggarisbawahi pentingnya komunikasi yang jujur, jelas, dan transparan dari segala elemen yang terlibat dalam konflik. Dengan memastikan bahwa informasi disampaikan secara terbuka, organisasi dapat mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan peluang untuk mencapai penyelesaian yang adil.
- c. Empati dan Pemahaman: Organisasi perlu mempromosikan empati dan pemahaman di antara pihak-pihak yang terlibat. Mengasah kemampuan untuk mengetahui dari sudut pandang orang lain serta memahami perasaan dan membantu menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan suportif untuk kepentingan mereka.
- d. Keterlibatan dan Partisipasi: Prinsip ini mengutamakan pentingnya melibatkan semua pihak dalam proses penyelesaian konflik. Dengan memberikan kesempatan bagi setiap pihak untuk terlibat dan berkontribusi dalam menemukan solusi, organisasi dapat menumbuhkan rasa memiliki yang lebih kuat.
- e. Fleksibilitas dan Kolaborasi: Manajemen konflik yang berhasil membutuhkan fleksibilitas dalam mencari solusi yang menguntungkan semua pihak. Dengan mengembangkan budaya kolaboratif di mana elemen yang terlibat dapat mengimplementasikan dengan seksama untuk mencapai kesepakatan bersama, organisasi dapat memperkuat hubungan antarindividu dan kelompok dalam organisasi.

Dalam konflik dapat menjadi permasalahan serius di madrasah, tidak peduli bentuk atau jenjang kompleksitas sekolah tersebut. Meskipun konflik tidak dapat dihindari, penting untuk melakukan pengelolaan yang efektif terhadapnya. Pengelolaan ini harus mempertimbangkan semua dampak yang mungkin timbul, sekecil apapun, karena jika dibiarkan, konflik dapat berkembang menjadi masalah yang lebih besar. Namun, dalam praktiknya, banyak orang menganggap bahwa konflik selalu memiliki

dampak negatif dan tidak perlu dikelola dengan baik. Pandangan ini seringkali muncul karena kurangnya pemahaman yang jelas tentang konflik atau bahkan ketidaktahuan sama sekali. Terlebih lagi, ketika menyangkut masalah dana yang harus dikeluarkan untuk menyusun anggaran dalam pengelolaan konflik tersebut, hal ini sering kali menjadi kendala tersendiri.. (Muhammad Shohibul Aqli dkk., 2022)

Metode-metode Manajemen Konflik

Manajemen konflik adalah proses yang digunakan untuk menangani perbedaan dan ketegangan dalam organisasi dengan tujuan untuk mencegah dampak negatif dan menciptakan penyelesaian yang positif. Beberapa metode yang sering digunakan dalam manajemen konflik meliputi:

a) **Pemecahan Masalah (Problem-Solving)**

Metode ini fokus pada identifikasi penyebab utama dari konflik dan mencari solusi yang menguntungkan semua pihak melalui kerjasama. Pendekatan ini mendorong komunikasi terbuka dan penyelesaian konflik dengan cara yang konstruktif, tanpa ada pihak yang merasa dirugikan.

b) **Negosiasi (Negotiation)**

Dalam metode negosiasi, pihak-pihak yang berselisih berdialog langsung untuk mencapai kesepakatan. Proses ini memungkinkan masing-masing pihak untuk memahami posisi satu sama lain dan mencari solusi yang saling menguntungkan. Kadang-kadang, seorang mediator dapat dilibatkan untuk memperlancar proses negosiasi.

c) **Mediasi (Mediation)**

Mediasi meninjau pihak ketiga untuk membantu pihak-pihak yang berkonflik menemukan solusi secara netral. Mediator berperan sebagai fasilitator dalam membantu komunikasi antara kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan yang adil.(Nurhayati, 2019)

d) **Arbitrase (Arbitration)**

Arbitrase melibatkan seorang pihak ketiga, yang bertindak sebagai hakim, untuk memberikan keputusan yang mengikat bagi kedua pihak yang berselisih. Ini digunakan ketika negosiasi atau mediasi gagal untuk menghasilkan solusi yang memadai.(Syarifudin, 2019)

e) **Kolaborasi (Collaboration).**

Kolaborasi melibatkan kerjasama aktif antara pihak yang terlibat konflik untuk menemukan solusi yang saling menguntungkan. Dalam pendekatan ini, pihak-pihak yang terlibat berusaha untuk bekerja sama demi mencapai tujuan bersama.

Dengan menggunakan metode-metode ini, konflik dapat diselesaikan secara efektif, mengarah pada peningkatan kerjasama dan harmoni di dalam organisasi atau lembaga pendidikan.

Implementasi Manajemen Konflik dalam Lembaga Pendidikan

Manajemen konflik di lembaga pendidikan sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman dan kondusif. Konflik dalam dunia pendidikan bisa muncul karena berbagai faktor, seperti perbedaan pandangan atau kepentingan antara siswa, guru, atau pihak manajemen. Sutrisno menyatakan bahwa konflik di sekolah sering terjadi akibat ketidaksesuaian antara gaya belajar siswa dengan metode pengajaran yang digunakan, serta kesalahpahaman yang dapat mempengaruhi kualitas pendidikan. (Sutrisno, 2020)

Hasibuan mengemukakan bahwa pendekatan yang digunakan dalam menyelesaikan konflik harus bersifat konstruktif dan berbasis pada solusi bersama. Salah satu pendekatan yang efektif adalah kolaborasi, di mana semua pihak yang terlibat bekerja sama mencari solusi yang menguntungkan semua pihak. Pendekatan lain, seperti akomodasi, dapat digunakan jika salah satu pihak mengutamakan kepentingan pihak lain untuk menjaga hubungan yang baik.

Implementasi manajemen konflik di lembaga pendidikan melibatkan beberapa strategi, termasuk meningkatkan keterampilan komunikasi yang baik antara guru dan siswa, menggunakan pendekatan keadilan restoratif dalam penyelesaian konflik, memberikan pelatihan kepada pengelola pendidikan, dan menerapkan kebijakan yang jelas serta adil. Wahyudi dan Sari dalam penelitiannya menunjukkan bahwa sekolah-sekolah yang menerapkan pendekatan kolaboratif dalam manajemen konflik berhasil memperbaiki hubungan antara guru dan siswa serta meningkatkan komunikasi di antara mereka. Namun, implementasi manajemen konflik juga menghadapi tantangan, seperti kurangnya keterampilan komunikasi di antara pendidik dan siswa, serta kurangnya pemahaman tentang pentingnya manajemen konflik dalam pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan pelatihan dan pengembangan profesional di sektor pendidikan untuk mengatasi tantangan ini. Untuk mengelola konflik, terdapat tiga tahapan utama yang perlu dilakukan, yaitu:

- a. Perencanaan analisis konflik: Melalui tahap ini, mengidentifikasi terhadap permasalahan yang terjadi, dengan tujuan bisa menemukan penyebab utama dan elemen-elemen yang berkontribusi dalam konflik tersebut. Konflik yang sudah terjadi secara terbuka akan lebih mudah dikenali, namun jika konflik masih berada pada tahap potensi (tersembunyi), perlu diberikan rangsangan agar konflik tersebut dapat terungkap dan dikenali.
- b. Evaluasi konflik: Pada tahap ini, dilakukan penilaian untuk menentukan apakah konflik sudah mencapai titik kritis yang perlu segera diredam agar dampaknya tidak merugikan. Atau, apakah konflik masih berada dalam tahap yang dapat menimbulkan dampak positif, jika dikelola dengan baik. Jika konflik masih tersembunyi, maka perlu diberikan stimulus untuk mendorongnya menuju titik kritis yang berdampak positif.
- c. Memecahkan konflik: Melalui tahapan yang dimana kepala sekolah atau pengelola pendidikan mengimplementasikan tindakan untuk menyelesaikan konflik yang ada, termasuk memberikan rangsangan jika konflik masih dalam tahap tersembunyi dan memerlukan dorongan agar dapat terbuka dan teratasi dengan baik. (Anwar, 2018)

Dalam Islam, terdapat berbagai strategi dalam manajemen konflik yang dapat dirumuskan dan diterapkan dalam kegiatan di lembaga pendidikan Islam. Salah satunya adalah sebagai berikut:

- a. **Negosiasi atau Perundingan**

Salah satu langkah yang paling umum dilakukan dalam manajemen konflik, baik di lembaga pendidikan Islam maupun lembaga lainnya, adalah melalui perundingan atau negosiasi. Tujuan utama dari negosiasi ini adalah untuk memahami sejauh mana permasalahan tersebut dipandang dari sudut pandang kedua belah pihak dan mencari solusi terbaik yang bisa diterima oleh keduanya. Biasanya, negosiasi dilakukan secara langsung tanpa melibatkan pihak ketiga sebagai perantara, agar kedua pihak dapat berdiskusi bersama mengenai hal-hal yang dapat disepakati dan dijadikan solusi untuk menyelesaikan masalah yang mereka hadapi.

- b. **Tabayun**

Secara bahasa, tabayun berarti mencari kejelasan tentang sesuatu hingga menjadi jelas dan benar kondisinya. Dalam pengertian istilah, tabayun adalah upaya untuk meneliti dan memverifikasi informasi dengan cermat, kemudian menjelaskan informasi tersebut kepada pihak-pihak yang memerlukannya, dengan tujuan merumuskan solusi atau jalan keluar atas suatu permasalahan, baik yang berkaitan

dengan hukum, kebijakan, atau hal lainnya, hingga masalah tersebut benar-benar jelas dan dapat dipahami.

c. Musyawarah

Dalam konteks manajemen kelembagaan Islam, musyawarah adalah nilai yang sangat ditekankan dalam pengambilan keputusan. Al-Qur'an sendiri banyak menyinggung pentingnya musyawarah dalam berbagai aspek kehidupan, baik dalam keluarga, negara, maupun organisasi. Musyawarah menjadi salah satu prinsip dasar untuk memastikan kesetaraan hak dan kewajiban antar anggota masyarakat, serta menjunjung tinggi keadilan dan kerukunan dalam kehidupan bersama.

d. Tahkim

Tahkim dalam pengelolaan konflik dalam kajian Islam merujuk pada upaya penyelesaian sengketa dengan melibatkan seorang hakim atau pihak ketiga sebagai penengah. Dalam Al-Qur'an, peran hakim sebagai pihak luar dapat digunakan baik untuk menyelesaikan konflik dalam skala kecil, seperti dalam keluarga, maupun dalam konflik sosial yang lebih luas. Penggunaan hakim bertujuan untuk mencari keadilan dan mencegah ketidakadilan dengan memberikan kesempatan yang adil bagi semua pihak yang terlibat, sehingga mereka dapat menemukan solusi yang menguntungkan kedua belah pihak.

e. Islah

Islah merupakan upaya penyelesaian konflik yang lebih mengutamakan perdamaian antara dua pihak, menghindari permusuhan dan perselisihan. Islah menekankan pada proses rekonsiliasi dan perdamaian, dengan tujuan untuk mengakhiri konflik dengan cara damai. Dalam perkembangannya, islah juga dikenal sebagai metode penyelesaian konflik di luar pengadilan, yang dilakukan melalui mediasi. Islah dapat diartikan sebagai upaya atau strategi penyelesaian sengketa yang dilakukan melalui kesepakatan kedua belah pihak untuk mengakhiri perselisihan dengan cara damai. (Muspawi, 2014)

Dengan menerapkan komunikasi asertif secara efektif, seorang pemimpin dapat mengelola konflik dengan bijaksana, mempertimbangkan sudut pandang dari kedua belah pihak, dan melihat konflik sebagai peluang untuk memperkuat dan mengembangkan organisasi ke depan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh komunikasi asertif terhadap pengelolaan konflik. Adapun tujuan dari pengelolaan konflik mencakup beberapa hal, antara lain:

1. Mencegah gangguan yang dapat menghalangi anggota untuk fokus pada visi, misi, dan tujuan organisasi.
2. Menghargai dan memahami keberagaman individu.
3. Meningkatkan kreativitas dalam menghadapi tantangan.
4. Memperbaiki proses pengambilan keputusan dengan mempertimbangkan informasi dan berbagai perspektif yang ada.
5. Mendukung kelancaran aktivitas melalui keterlibatan, pemahaman bersama, dan kolaborasi yang lebih efektif.
6. Menyusun prosedur dan mekanisme yang jelas untuk menyelesaikan konflik. (Lestari dkk., 2024)

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam konteks lembaga pendidikan, penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen konflik berperan untuk menciptakan suasana yang damai dan produktif. Prinsip-prinsip tersebut meliputi **Tabayun**, yang bertujuan untuk memastikan semua informasi yang ada benar dan jelas sehingga konflik dapat diselesaikan dengan tepat; **Musyawaharah**, yang mendorong pengambilan keputusan bersama secara kolektif untuk memastikan adanya keadilan bagi semua pihak; **Tahkim**, yang melibatkan pihak ketiga sebagai penengah dalam konflik untuk mencapai keputusan yang adil; serta **Islah**, yang lebih menekankan pada perdamaian dan rekonsiliasi antar pihak yang berselisih. Dengan penerapan prinsip-prinsip ini, lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan moral dan intelektual peserta didik, sekaligus mengubah konflik menjadi kesempatan untuk memperkuat hubungan dan membangun kerjasama.

Studi literatur dapat lebih mendalami manajemen konflik dalam praktiknya serta melakukan evaluasi terhadap implementasi berbagai strategi di lingkungan pendidikan, dengan menggunakan metode yang lebih valid dan pengumpulan data yang lebih akurat. Di samping itu, penelitian lebih lanjut untuk menyempurnakan teori-teori tentang manajemen konflik dan faktor-faktor yang memengaruhinya masih sangat diperlukan, mengingat terbatasnya studi yang ada dalam konteks ini.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan penulis kesehatan kemampuan untuk menyusun jurnal ini dengan sebaik-baiknya. Kami juga ingin menyampaikan penghargaan yang mendalam kepada semua elemen yang telah

berkontribusi dalam penulisan jurnal ini. Secara khusus, kami berterima kasih kepada penulis yang telah menuangkan referensi dan perspektif yang amat berharga, serta kepada rekan-rekan yang telah memberikan saran-saran konstruktif sepanjang proses penyusunan jurnal ini. Tanpa dukungan dan kolaborasi dari semua pihak, penyelesaian jurnal ini tidak akan terwujud. Semoga hasil dari jurnal ini dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam konteks manajemen konflik di lembaga pendidikan.

7. DAFTAR REFERENSI

- Anwar, K. (2018). Urgensi penerapan manajemen konflik dalam organisasi pendidikan. *Al-Fikri: Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(2), 31. <https://doi.org/10.30659/jspi.v1i2.3206>
- Azizah, L. (2021). Pengelolaan konflik sosial keagamaan di Pulau Lombok. *Nizham Journal of Islamic Studies*, 9(02), 39. <https://doi.org/10.32332/nizham.v9i02.4307>
- Bashori, B. (2018). Manajemen konflik di lembaga pendidikan. *Idarah (Jurnal Pendidikan dan Kependidikan)*, 2(2), 18–32. <https://doi.org/10.47766/idadah.v2i2.494>
- Khafidz Fuad Raya, M. (2016). Resolusi konflik dalam institusi pendidikan Islam (Kajian empirik dan potensi riset resolusi konflik). *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 1(1), 75. <https://doi.org/10.35316/jpii.v1i1.38>
- Lestari, S. A., Ratnasari, D., Ulum, M. S., & Azizy, M. D. N. (2024). Pendidikan dan model pengelolaan konflik. *I(2)*.
- Muhaimin, M. (2016). *Pendidikan untuk kewarganegaraan*. Pustaka Pelajar.
- Muhammad Shohibul Aqli, D. R. M., Faizatul Malihati, & Mu' Alimin. (2022). Pengelolaan konflik studi kasus kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember. *Al Fuadiy: Jurnal Hukum Keluarga Islam*, 4(2), 01–10. <https://doi.org/10.55606/af.v4i2.43>
- Muspawi, M. (2014). Manajemen konflik (Upaya penyelesaian konflik dalam organisasi). *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora*, 16(1), 46.
- Nurhayati, F. (2019). Mediasi dalam penyelesaian konflik: Pendekatan dan praktik dalam lembaga pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*.
- Quraisy, M. S. (2015). *Islam dan keadilan sosial*. Lentera Hati.
- Setiawan, F., Kristiyanto, R., Setiawati, A., Ayuningtiyas, I., & Abdullah, M. R. (2022). Upaya menghadapi konflik dalam manajemen pendidikan di madrasah. *ANWARUL*, 2(1), 57–58. <https://doi.org/10.58578/anwarul.v2i1.214>
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Solehudin, M. (2023). *Manajemen konflik organisasi*. Cendikia Mulia Mandiri.

Sutrisno, H. (2020). *Manajemen konflik dalam pendidikan: Teori dan praktik*. Andi.

Syarifudin, M. (2019). Tahkim dan arbitrase dalam penyelesaian konflik: Studi kasus di lembaga pendidikan. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*.