



Sinergi Manajemen Konflik dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja SDM Pendidikan Islam

Ulfi Maula Saniya^{1*}, Syifa Fauzia², Ahmad Fatah Yasin³, Indah Aminatuz Zuhriyah⁴

¹⁻⁴ Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

* Penulis korespondensi: 135ulfisaniya@gmail.com

Abstract. *Islamic educational institutions face various challenges in human resource management, such as internal conflicts, low work motivation, and suboptimal performance of educators. These issues impact the effectiveness of institutions in achieving educational goals. This article aims to analyze how the synergy between conflict management and work motivation can improve human resource performance in Islamic educational institutions based on Islamic values. The issues examined include how conflict management and motivation contribute to performance improvement, as well as how Islamic values can be used as a basis for their management. The method used is a literature study by reviewing various relevant literature from journals, books, and previous research results. The results of the study show that conflicts that are managed constructively and motivation that is built on the basis of Islamic spiritual values can create a productive and sustainable work culture. The synergistic integration of the two can encourage an improvement in work ethic, teamwork, and the quality of educational services. This article provides a theoretical contribution to the development of HR management strategies in Islamic educational institutions based on Sharia values.*

Keywords: *Conflict Management; Human Resource Performance; Islamic Education; Motivation; Sharia Values*

Abstrak. Lembaga pendidikan Islam menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), seperti konflik internal, rendahnya motivasi kerja, dan belum optimalnya kinerja tenaga pendidik. Permasalahan tersebut berdampak pada efektivitas lembaga dalam mencapai tujuan pendidikan. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana sinergi antara manajemen konflik dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja SDM di lembaga pendidikan Islam berbasis nilai-nilai Islami. Permasalahan yang dikaji meliputi bagaimana manajemen konflik dan motivasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, serta bagaimana nilai-nilai Islam dapat dijadikan landasan dalam pengelolaannya. Metode yang digunakan adalah studi pustaka dengan menelaah berbagai literatur yang relevan dari jurnal, buku, dan hasil penelitian terdahulu. Hasil kajian menunjukkan bahwa konflik yang dikelola secara konstruktif serta motivasi yang dibangun atas dasar nilai spiritual Islam dapat menciptakan budaya kerja yang produktif dan berkelanjutan. Integrasi keduanya secara sinergis mampu mendorong peningkatan etos kerja, kerjasama tim, dan kualitas layanan pendidikan. Artikel ini memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan strategi manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam yang berbasis pada nilai-nilai syar'i.

Kata kunci: Kinerja SDM; Manajemen Konflik; Motivasi; Nilai-Nilai Syar'i; Pendidikan Islam

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur paling strategis dalam menentukan kualitas dan keberhasilan lembaga pendidikan, termasuk pendidikan Islam. Dalam konteks ini, SDM tidak hanya terbatas pada guru, tetapi juga mencakup kepala madrasah, tenaga kependidikan, dan seluruh personel yang berperan dalam proses manajerial dan operasional pendidikan. Menurut data lapangan dan berbagai studi terkini, lembaga pendidikan Islam di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan serius dalam pengelolaan SDM. Di antaranya adalah keterbatasan anggaran, sistem insentif yang belum adil, minimnya pelatihan profesional, dan tingginya beban kerja guru (Safrudin, 2024). Kondisi ini berdampak langsung

pada motivasi kerja dan kinerja para pendidik yang pada akhirnya memengaruhi kualitas layanan pendidikan itu sendiri.

Di sisi lain, dinamika konflik dalam organisasi pendidikan Islam juga menjadi realitas yang tak terhindarkan. Konflik muncul karena perbedaan persepsi, nilai, komunikasi, dan ketidakjelasan struktur peran. Sauqiyah dkk menemukan bahwa konflik paling sering terjadi antara guru dan pimpinan lembaga, serta antarguru, terutama dalam pengambilan kebijakan dan distribusi tugas (Sauqiyah et al., 2024). Meskipun konflik sering dianggap negatif, berbagai penelitian menunjukkan bahwa jika dikelola dengan pendekatan yang konstruktif, konflik justru dapat menjadi pemicu inovasi dan pembaruan organisasi (Rahim, 2011). Di sisi lain, motivasi kerja, khususnya dalam kerangka nilai-nilai Islam, juga terbukti mampu meningkatkan dedikasi, integritas, dan kualitas kerja guru (Syafii, 2022). Namun, implementasi kedua aspek ini secara simultan dan sinergis masih jarang dibahas secara mendalam.

Berbagai pendekatan manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam telah dilakukan, seperti pelatihan peningkatan kompetensi guru, pemberian penghargaan, dan penerapan disiplin kerja. Namun, pendekatan tersebut umumnya bersifat teknis dan belum terintegrasi dalam kerangka nilai-nilai Islam secara menyeluruh. Di samping itu, sebagian besar upaya tersebut masih memisahkan pengelolaan konflik dan strategi motivasi sebagai dua domain yang berbeda, padahal keduanya memiliki hubungan yang sangat erat. Kekurangan ini berdampak pada tidak maksimalnya upaya peningkatan kinerja SDM secara berkelanjutan.

Artikel ini menawarkan argumen baru bahwa sinergi antara manajemen konflik dan motivasi kerja dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja SDM, terutama jika diletakkan dalam kerangka nilai-nilai Islam seperti keikhlasan, musyawarah, ukhuwah, dan amanah. Argumen ini dibangun berdasarkan sintesis literatur ilmiah yang mengkaji keterkaitan ketiga variabel tersebut secara konseptual.

Pemilihan fokus pada lembaga pendidikan Islam bukan tanpa alasan. Lembaga ini memiliki kekhasan dalam mengintegrasikan tujuan pendidikan dunia dan akhirat, serta menjadikan nilai-nilai keislaman sebagai dasar etis dalam praktik organisasi. Konteks ini menarik sekaligus urgen untuk dikaji karena lembaga pendidikan Islam memiliki tantangan ganda: memenuhi standar manajemen modern sekaligus mempertahankan identitas nilai-nilai Islam dalam tata kelolanya. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan kebijakan manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam yang lebih integratif dan berbasis nilai.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Manajemen Konflik

Konflik dalam organisasi merupakan fenomena yang tidak terelakkan karena setiap sistem sosial memiliki beragam kepentingan, nilai, dan persepsi individu yang berbeda. Manajemen konflik secara umum didefinisikan sebagai suatu proses atau serangkaian upaya yang dilakukan untuk mengidentifikasi, mengendalikan, dan menyelesaikan konflik agar berdampak positif terhadap tujuan organisasi. Berdasarkan kajian literatur dalam konteks lembaga pendidikan, konflik dapat muncul karena perbedaan tujuan, sumber daya, dan gaya komunikasi antarpelaku pendidikan. Penanganan konflik yang efektif menurut model literatur mencakup strategi seperti mediasi, negosiasi, konsiliasi, dan kolaborasi yang bertujuan untuk meminimalisir dampak negatif dan mengubah konflik menjadi peluang pembelajaran organisasi. Pendekatan konflik yang konstruktif menekankan pada keterbukaan komunikasi dan penyelesaian bersama yang dapat memperkuat struktur organisasi serta meningkatkan produktivitas lembaga pendidikan (Falhi et al., 2025).

Dalam konteks pendidikan Islam, nilai-nilai seperti tabayyun (klarifikasi), islah (rekonsiliasi), dan ukhuwah (persaudaraan) menjadi prinsip penting dalam penyelesaian konflik interpersonal yang selaras dengan etika Islam serta menunjang terciptanya iklim kerja yang kondusif. Strategi penyelesaian yang selaras dengan nilai keislaman ini tidak sekadar menyelesaikan permasalahan, tetapi juga memperkuat budaya organisasi berbasis nilai moral dan spiritual. Hal ini penting karena lembaga pendidikan Islam tidak hanya berorientasi pada tujuan instruksional, tetapi juga bertujuan mendidik sumber daya manusia yang berkarakter religius (Falhi et al., 2025).

Teori Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam literatur manajemen sumber daya manusia, terdapat beberapa teori motivasi yang sering digunakan sebagai kerangka konseptual untuk menjelaskan hubungan antara motivasi dan kinerja SDM. Salah satunya adalah Teori Dua Faktor Herzberg yang dikutip dalam Nickerson menyatakan bahwa, yang membedakan antara faktor motivator dan hygiene yaitu, faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tantangan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan kerja, sedangkan faktor hygiene seperti gaji dan kondisi kerja hanya mencegah ketidakpuasan tanpa secara langsung memotivasi kinerja (Nickerson, 2025).

Selain itu, Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow menjelaskan bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh kebutuhan yang tersusun secara bertingkat. Individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi seperti rasa memiliki, penghargaan, dan aktualisasi diri setelah kebutuhan dasar seperti fisiologis dan keamanan terpenuhi (Maslow, 1943). Teori ini relevan dalam konteks pendidikan Islam karena guru dan tenaga kependidikan tidak hanya bermotivasi oleh kebutuhan material, tetapi juga oleh kebutuhan spiritual dan aktualisasi nilai keislaman seperti ikhlas, amanah, dan tasamuh dalam praktik pendidikan. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, motivasi kerja dapat dipahami sebagai gabungan antara nilai internal (komitmen spiritual, panggilan profesi) dan faktor eksternal (pengakuan, insentif, dukungan organisasi). Studi empiris menunjukkan bahwa motivasi yang didorong oleh nilai spiritual Islam seperti penghargaan terhadap nilai ibadah dalam kerja menguatkan dedikasi dan meningkatkan kinerja tenaga pendidik (Anwar & Umar, 2021).

Integrasi Konflik dan Motivasi dalam Peningkatan Kinerja SDM

Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, hubungan antara konflik, motivasi, dan kinerja dipahami melalui pendekatan interdisipliner yang melibatkan perilaku organisasi, psikologi kerja, dan etika manajemen. Ketika konflik ditangani secara optimal, hal ini tidak hanya menghilangkan hambatan terhadap kolaborasi tetapi juga dapat memicu inovasi dan pemecahan masalah yang lebih kreatif. Pendekatan motivasi yang kuat pada gilirannya memberdayakan individu untuk berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan lembaga pendidikan, sehingga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sinergi kedua konsep ini memberikan landasan teoretis bahwa konflik yang dikelola dengan strategi positif serta motivasi yang ditopang oleh nilai-nilai Islam dapat saling menyokong untuk mencapai kualitas layanan pendidikan yang lebih tinggi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi pustaka (*library research*). Jenis penelitian ini dipilih karena tujuan utama artikel adalah menyusun kerangka konseptual dan sintesis teoritis mengenai hubungan antara manajemen konflik, motivasi kerja, dan kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pendidikan Islam. Data dalam penelitian ini tidak dikumpulkan secara langsung melalui observasi atau wawancara, melainkan diperoleh dari telaah literatur yang relevan dan kredibel.

Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran berbagai sumber ilmiah seperti artikel jurnal nasional dan internasional, buku-buku akademik, prosiding seminar, serta

dokumen publikasi ilmiah lainnya. Penelusuran dilakukan secara purposif dengan mempertimbangkan relevansi konten terhadap fokus kajian serta keberlakuan waktu, yaitu literatur yang diterbitkan dalam rentang sepuluh tahun terakhir.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data sekunder, yang diperoleh dari dokumen tertulis berbasis kajian ilmiah. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif, yaitu berupa gagasan, temuan, dan argumen konseptual dari berbagai penelitian sebelumnya terkait manajemen konflik, motivasi kerja, dan kinerja SDM dalam lembaga pendidikan Islam.

Analisis data dilakukan dengan pendekatan deskriptif-kualitatif. Penulis mengklasifikasikan dan mengelompokkan informasi dari berbagai sumber ke dalam tema-tema utama, seperti strategi manajemen konflik, bentuk motivasi dalam pendidikan Islam, serta implikasi terhadap kinerja SDM. Selanjutnya, dilakukan sintesis kritis untuk membangun argumentasi teoritis yang koheren dan kontekstual, yang dapat dijadikan dasar dalam penyusunan strategi pengelolaan SDM pendidikan Islam yang berbasis nilai-nilai Islami.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Konflik dalam Pengelolaan SDM Pendidikan Islam

Konflik merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari dinamika organisasi, termasuk dalam lembaga pendidikan Islam. Konflik dapat terjadi karena perbedaan karakter, latar belakang budaya dan agama, sistem nilai, cara berpikir, serta kepentingan personal maupun kelembagaan. Dalam lingkungan pendidikan Islam, konflik kerap muncul antara guru dan pimpinan lembaga, sesama guru, atau antara tenaga kependidikan dan komite sekolah. Jika konflik ini tidak ditangani dengan tepat, dapat menimbulkan suasana kerja yang tidak sehat, menurunkan semangat kerja, dan berdampak negatif pada kualitas pendidikan (T. Ariyanto, 2023). Menurut Rahim, konflik tidak selalu memiliki konotasi negatif, ia justru memandang konflik sebagai bagian penting dalam pengambilan keputusan dan pembentukan budaya organisasi yang sehat, asalkan dikelola secara produktif. Konflik yang ditangani secara konstruktif mampu membuka ruang dialog, memperbaiki sistem komunikasi internal, serta meningkatkan kemampuan adaptasi lembaga dalam menghadapi perubahan (Rahim, 2011).

Dalam pendidikan Islam, pengelolaan konflik yang efektif bukan hanya persoalan teknis manajerial, tetapi juga berkaitan erat dengan nilai-nilai spiritual dan etika Islam. Ismail menekankan pentingnya penerapan nilai-nilai Islam seperti *musyawarah* (diskusi kolektif), *ukhuwah* (persaudaraan), dan *islah* (rekonsiliasi) dalam menyelesaikan konflik. Pendekatan ini diyakini mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan memperkuat rasa kebersamaan antar pendidik (Ismail, 2020). Allah berfirman dalam surat Al-Hujurot ayat 10 yang berbunyi:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلَحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ (١٠)

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, maka damaikanlah antara kedua saudaramu itu dan bertakwalah kepada Allah supaya kamu mendapat rahmat.” (QS. Al-Hujurat/40:10).

Ayat ini menekankan pentingnya *ukhuwah* (persaudaraan) di antara sesama mukmin. Ketika terjadi konflik atau perselisihan, Islam mendorong penyelesaian secara damai dan bijak (*islah*) (Busthom & Damanhuri, 2024). Dalam konteks manajemen konflik di lingkungan pendidikan Islam, ayat ini menjadi dasar moral bahwa penyelesaian konflik harus dilakukan dengan semangat persaudaraan, bukan permusuhan. Pendekatan ini menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif, sehingga mendukung peningkatan kinerja SDM (Rosyidah et al., 2024).

Hal ini sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya silaturahmi dan menjauhi perselisihan yang berkepanjangan. Lembaga pendidikan Islam yang menerapkan prinsip-prinsip tersebut dalam menyelesaikan konflik menunjukkan stabilitas yang lebih tinggi dan tingkat retensi SDM yang lebih baik. Selain nilai-nilai spiritual, strategi praktis dalam manajemen konflik juga perlu diperhatikan. Sauqiyah dkk mengidentifikasi sejumlah strategi manajemen konflik yang terbukti efektif dalam konteks sekolah Islam, seperti pendekatan kolaboratif, konfrontasi win-win solution, serta pembinaan komunikasi terbuka antara pendidik dan manajemen. Strategi kolaboratif dinilai paling efektif karena mengedepankan kerja sama dalam mencari solusi terbaik tanpa harus mengorbankan satu pihak (Sauqiyah et al., 2024).

Kepala sekolah atau pimpinan lembaga memiliki peran sentral dalam menciptakan ruang dialog, menyusun aturan main yang adil, serta menjadi penengah yang bijaksana dalam menyikapi konflik. Penting juga untuk dicatat bahwa konflik yang dibiarkan berlarut-larut akan menimbulkan dampak sistemik. Selain mengganggu psikologis individu, konflik dapat menurunkan kepercayaan antar anggota tim, menghambat kerja sama, dan menyebabkan penurunan performa kerja secara keseluruhan (Mubarok, 2021).

Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam perlu membentuk sistem manajemen konflik yang terstruktur, misalnya melalui pembentukan tim resolusi konflik internal atau pelatihan manajemen emosi dan komunikasi untuk pendidik (Zahro et al., 2023). Dalam praktiknya, keberhasilan manajemen konflik sangat bergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan. Kepemimpinan transformatif, yang menekankan visi bersama, penghargaan terhadap kontribusi individu, dan keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan, terbukti

mampu menurunkan tingkat konflik interpersonal di sekolah (Zubaedi, 2022). Kepemimpinan semacam ini tidak hanya mengurangi potensi konflik, tetapi juga memperkuat hubungan emosional antara pemimpin dan staf, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan kondusif.

Dengan demikian, manajemen konflik dalam lembaga pendidikan Islam tidak dapat dipandang sebagai tanggung jawab individu semata, tetapi harus menjadi sistem kerja kolektif yang terintegrasi dengan nilai-nilai keislaman dan strategi organisasi modern. Pendekatan yang menggabungkan prinsip-prinsip Islam dengan teknik manajerial yang efektif akan lebih relevan dan berdaya guna dalam menghadapi tantangan organisasi pendidikan di era kontemporer.

Peran Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja SDM

Motivasi merupakan salah satu aspek psikologis yang paling menentukan dalam kualitas dan kuantitas kinerja sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Motivasi memengaruhi bagaimana seseorang merespons tugas, menunjukkan dedikasi, dan menyelesaikan tanggung jawabnya secara optimal. Dalam lingkungan pendidikan, motivasi tidak hanya diperlukan agar guru dan tenaga kependidikan dapat menjalankan fungsi profesionalnya dengan baik, tetapi juga agar mereka dapat menumbuhkan semangat belajar peserta didik melalui keteladanan sikap dan etos kerja (A. Ariyanto & Sulistyorini, 2020).

Herzberg membagi motivasi kerja menjadi dua jenis, yaitu *motivator* (faktor intrinsik) dan *hygiene factors* (faktor ekstrinsik). Faktor *motivator* yang mampu menumbuhkan motivasi dari dalam diri seseorang (intrinsik), seperti pencapaian, pengakuan, dan pekerjaan itu sendiri berperan penting dalam membangkitkan semangat kerja jangka panjang. Sedangkan faktor ekstrinsik seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal bertindak sebagai faktor penunjang yang mencegah ketidakpuasan kerja (Herzberg, 2003). Dalam konteks pendidikan Islam, keduanya harus diintegrasikan dengan dimensi spiritual dan nilai-nilai keikhlasan, amanah, serta tanggung jawab sebagai ibadah.

Berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa guru dengan motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar terhadap tugasnya, memiliki kedisiplinan yang tinggi, serta lebih terbuka terhadap inovasi dalam pembelajaran (Syafii, 2022). Motivasi juga berkorelasi positif dengan ketahanan menghadapi tekanan kerja, kesiapan berkolaborasi, serta keinginan untuk meningkatkan kompetensi profesional melalui pelatihan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya kualitas pembelajaran, meningkatnya angka ketidakhadiran guru, dan melemahnya budaya organisasi di sekolah (Arifin, 2015).

Salah satu penyebab utama rendahnya motivasi kerja di lembaga pendidikan Islam adalah sistem kompensasi yang tidak kompetitif. Banyak lembaga yang masih bergantung pada dana swadaya masyarakat atau subsidi terbatas dari pemerintah, sehingga tidak mampu memberikan insentif yang layak bagi guru dan tenaga kependidikan. Selain itu, ketidakjelasan jenjang karier, kurangnya penghargaan atas prestasi kerja, serta beban administratif yang berat semakin memperparah kondisi ini (Mustofa & Syafii, 2017).

Penelitian Hidayat menegaskan bahwa kondisi kerja yang mendukung secara fisik dan emosional menjadi salah satu penentu utama motivasi guru. Lingkungan kerja yang bersih, aman, terorganisir, serta relasi antar guru yang hangat dan saling mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, peran kepala sekolah sebagai motivator juga tidak bisa diabaikan. Pemimpin yang mampu memberikan apresiasi, memberikan kepercayaan, dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan akan menciptakan suasana kerja yang positif dan memotivasi (Hidayat, 2020). Temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Saiddaeni dkk, juga mengungkapkan bahwa salah satu faktor kunci keberhasilan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk guru guna meningkatkan kinerjanya karena terdapat peran langsung yang ditunjukkan oleh kepala sekolah, yang tidak hanya berbicara, tetapi juga terlibat aktif dalam mengawasi dan memfasilitasi program pelatihan dan pengembangan guru di sekolah tersebut (Saiddaeni et al., 2023).

Dalam pendidikan Islam, motivasi tidak hanya bersumber dari aspek duniawi, tetapi juga dari dorongan transcendental (Azimi, 2024). Guru Islam memiliki orientasi kerja tidak semata-mata karena imbalan finansial, tetapi karena keinginan untuk menunaikan amanah dan mendapatkan ridha Allah SWT. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam harus mampu menyelaraskan antara kebutuhan profesional dan spiritual guru (A. Ariyanto & Sulistyorini, 2020). Program pembinaan keislaman, penguatan budaya organisasi berbasis nilai-nilai syar'i, serta penghargaan atas dedikasi spiritual guru menjadi bagian penting dari strategi motivasi yang relevan dalam konteks pendidikan Islam (Ristiano et al., 2023).

Secara keseluruhan, peningkatan motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja lembaga secara keseluruhan. Tenaga pendidik yang termotivasi akan menjalankan peran dengan penuh semangat, menghasilkan pembelajaran yang bermakna, serta turut membangun budaya kerja yang sehat dan produktif (Alfaniah & Rindaningsih, 2025; Nahid et al., 2023). Oleh sebab itu, strategi peningkatan motivasi harus menjadi perhatian utama dalam kebijakan manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam.

Sinergi Manajemen Konflik dan Motivasi terhadap Kinerja SDM

Manajemen konflik dan motivasi merupakan dua aspek strategis yang saling terkait dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam lembaga pendidikan Islam. Kinerja SDM tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan kompetensi individu, tetapi juga sangat ditentukan oleh kondisi psikososial dan lingkungan kerja yang terbentuk dari interaksi antar anggota organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan manajemen SDM terletak pada kemampuan pimpinan dan manajer pendidikan dalam mengintegrasikan strategi manajemen konflik yang sehat dengan pendekatan peningkatan motivasi kerja (Nur Azizah et al., 2024; Zahro et al., 2023).

Studi-studi mutakhir menunjukkan bahwa sinergi antara manajemen konflik yang baik dan motivasi kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama. Amalia mengemukakan bahwa kepala sekolah yang mampu menyelesaikan konflik secara adil dan komunikatif cenderung meningkatkan kepercayaan dan loyalitas staf terhadap lembaga. Kepercayaan ini pada gilirannya berdampak pada meningkatnya rasa memiliki dan komitmen kerja dari para guru. Di sisi lain, motivasi yang kuat akan mendorong guru untuk tetap fokus dan berdedikasi meskipun dalam kondisi kerja yang penuh tantangan (Amalia, 2019).

Mubarak menekankan bahwa konflik yang muncul tidak selalu harus dihindari, tetapi justru dapat menjadi peluang untuk memperkuat kohesi tim apabila ditangani dengan pendekatan kolaboratif. Ketika guru merasa bahwa konflik diselesaikan secara terbuka, adil, dan tidak memihak, maka mereka akan merasa dihargai dan lebih siap bekerja sama dalam suasana yang suportif. Dalam kondisi demikian, upaya peningkatan motivasi kerja akan lebih efektif karena tidak terhalang oleh rasa ketidakpuasan atau kecemasan yang bersumber dari konflik yang tidak terselesaikan (Mubarak, 2021).

Dalam praktiknya, terdapat beberapa strategi sinergis yang bisa diterapkan oleh lembaga pendidikan Islam. Pertama, penerapan budaya organisasi berbasis nilai-nilai Islam seperti musyawarah, ukhuwah, dan keadilan dalam setiap proses manajerial. Budaya ini secara tidak langsung mampu mencegah eskalasi konflik sekaligus meningkatkan motivasi kerja yang berbasis spiritualitas dan nilai ibadah. Kedua, penerapan kepemimpinan partisipatif di mana semua unsur dalam lembaga dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat rasa kebersamaan, tetapi juga meningkatkan rasa tanggung jawab personal terhadap hasil kerja. Ketiga, penguatan sistem penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi individu dan tim. Apresiasi yang diberikan secara adil dan proporsional akan memperkuat motivasi kerja, sementara transparansi dan keadilan dalam sistem ini akan

meminimalkan potensi konflik. Keempat, penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan kapasitas SDM secara berkala, baik dalam aspek keterampilan profesional maupun manajemen konflik dan pengelolaan emosi. Pelatihan ini berperan penting dalam membangun kesadaran dan keterampilan sosial yang diperlukan untuk menciptakan suasana kerja yang sehat (Saridin, 2022).

Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Gusli dkk yang menunjukkan bahwa penerapan strategi pengelolaan SDM melalui pelatihan berkelanjutan, pemberian insentif, dan evaluasi kinerja secara berkala terbukti efektif dalam meningkatkan produktivitas tenaga pendidik di MAN 1 Pariaman. Praktik ini relevan dengan pendekatan sinergis yang dikembangkan dalam artikel ini, yang menempatkan motivasi dan resolusi konflik sebagai bagian integral dari strategi peningkatan kinerja SDM (Gusli et al., 2024).

Integrasi antara manajemen konflik dan strategi motivasi bukanlah dua hal yang berjalan terpisah, melainkan merupakan satu kesatuan yang saling melengkapi. Konflik yang diselesaikan dengan tepat akan memperkuat hubungan antar individu dan menumbuhkan kepercayaan, sedangkan motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Dalam konteks pendidikan Islam, kedua aspek ini perlu dijalankan secara beriringan dan dalam kerangka nilai-nilai keislaman agar menciptakan iklim kerja yang tidak hanya profesional, tetapi juga berkah dan bernilai ibadah (Yuli Widyarini & Muafi, 2021).

Selain itu, penguatan nilai-nilai Islam dalam proses manajemen konflik dan motivasi kerja sejalan dengan temuan Dahirin dan Rusmin yang menekankan pentingnya integrasi nilai kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab dalam sistem pembelajaran dan manajemen pendidikan Islam. Pendekatan berbasis nilai ini tidak hanya membentuk etos kerja individu, tetapi juga mendukung terciptanya budaya organisasi yang sehat dan berkelanjutan (Dahirin & Rusmin, 2024).

Dengan demikian, hubungan antara manajemen konflik dan motivasi tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja SDM secara individual, tetapi juga membentuk karakter kelembagaan yang kokoh, visioner, dan adaptif terhadap tantangan zaman. Lembaga pendidikan Islam yang mampu mengelola dua aspek ini dengan baik akan lebih siap dalam menghadapi dinamika internal maupun eksternal, serta lebih unggul dalam mencetak generasi yang unggul secara akademik dan spiritual (Rahmi et al., 2020).

Meskipun artikel ini menyajikan sintesis konseptual yang mendalam, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dicermati. Penelitian ini bersifat non-empiris dan hanya mengandalkan pendekatan studi pustaka, sehingga belum dapat menggambarkan secara langsung kondisi di lapangan. Literatur yang digunakan juga dibatasi pada sumber-sumber

yang tersedia dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir dan yang dapat diakses secara terbuka, sehingga memungkinkan adanya luputnya referensi penting lainnya. Selain itu, artikel ini tidak melakukan pengukuran kuantitatif atas hubungan antarvariabel, seperti sejauh mana manajemen konflik dan motivasi berkontribusi secara numerik terhadap peningkatan kinerja SDM pendidikan Islam.

Kendati demikian, artikel ini memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan wacana manajemen SDM dalam pendidikan Islam. Dengan menekankan sinergi antara manajemen konflik dan motivasi kerja dalam bingkai nilai-nilai Islami, artikel ini memperluas cakupan konsep manajemen pendidikan yang tidak hanya berorientasi pada efisiensi struktural, tetapi juga pada integritas spiritual dan etika Islam. Implikasi teoretis dari artikel ini adalah adanya kebutuhan untuk menyusun model manajemen SDM yang terintegrasi, kontekstual, dan berbasis nilai. Sementara secara praktis, hasil kajian ini dapat menjadi acuan bagi pengambil kebijakan dan pimpinan lembaga pendidikan Islam dalam merumuskan strategi pengembangan SDM yang berkesinambungan, relevan dengan karakter lembaga, dan responsif terhadap tantangan zaman.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Sinergi manajemen konflik dan motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. Pengelolaan konflik yang konstruktif dan berlandaskan nilai-nilai Islami mampu menciptakan iklim kerja yang harmonis dan mendukung produktivitas, sementara motivasi kerja yang kuat, baik secara material maupun spiritual, mendorong komitmen dan profesionalisme tenaga pendidik serta kependidikan. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM pendidikan Islam yang efektif tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan memerlukan integrasi antara strategi manajemen konflik dan penguatan motivasi kerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan pendekatan studi pustaka, sehingga kesimpulan yang dihasilkan belum didukung oleh data empiris lapangan dan masih bersifat konseptual. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji secara empiris sinergi manajemen konflik dan motivasi kerja pada lembaga pendidikan Islam tertentu dengan pendekatan kualitatif maupun kuantitatif. Secara praktis, hasil kajian ini dapat menjadi rujukan bagi pengelola lembaga pendidikan Islam dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih holistik, berkelanjutan, dan selaras dengan nilai-nilai Islam guna meningkatkan kinerja dan mutu pendidikan.

DAFTAR REFERENSI

- Alfaniah, A., & Rindaningsih, I. (2025). Motivasi kerja sebagai pondasi peningkatan kapabilitas profesional guru. *Tsaqofah: Jurnal Penelitian Guru Indonesia*, 5(1), 334–346. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v5i1.4451>
- Amalia, L. (2019). Manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 112–124.
- Anwar, R. N., & Umar, M. (2021). Motivasi guru dalam bekerja perspektif Islam. *Paedagogia: Jurnal Kajian, Penelitian dan Pengembangan Kependidikan*, 12(2), 296–302. <https://doi.org/10.31764/paedagogia.v12i2.4970>
- Arifin, M. (2015). Kompensasi guru dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja di sekolah Islam swasta. *Edukasi: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 87–96.
- Ariyanto, A., & Sulistyorini. (2020). Konsep motivasi dasar dan aplikasi dalam lembaga pendidikan Islam. *Al-Asasiyya: Journal of Basic Education*, 4(2), 1–12. <https://doi.org/10.24269/ajbe.v4i2.2333>
- Ariyanto, T. (2023). Konflik interpersonal di lembaga pendidikan Islam: Analisis faktor dan strategi penyelesaiannya. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 8(1), 45–58.
- Busthom, Y., & Damanhuri. (2024). Relevansi konsep “Hamba Allah bersaudara” dalam membangun toleransi dan keharmonisan dalam pendidikan Islam. *Jurnal Dirasah*, 7(1), 203–218. <https://doi.org/10.58401/dirasah.v7i1.1271>
- Dahirin, & Rusmin. (2024). Integrasi nilai-nilai keislaman pada peserta didik melalui pembelajaran pendidikan agama Islam. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 762–771. <https://doi.org/10.58401/dirasah.v7i2.1325>
- Falhi, D. F., Salsabila, D. T., Mahmud, R. Y., & Ali, M. I. (2025). Manajemen konflik dalam organisasi pendidikan: Tinjauan sistematis atas strategi penyelesaian dan implikasi terhadap produktivitas. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 3(5), 176–182. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v3i5.1463>
- Gusli, R. A., Sesmiarni, Z., Akhyar, M., & Lestari, K. M. (2024). Pendekatan efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 477–488. <https://doi.org/10.58401/dirasah.v7i2.1324>
- Herzberg, F. (2003). *One more time: How do you motivate employees?* Harvard Business Review Press.
- Hidayat, R. (2020). Hubungan motivasi kerja guru dengan kinerja pengajaran di madrasah. *Jurnal Pendidikan Islam Terpadu*, 4(2), 65–78.
- Ismail, M. (2020). Manajemen konflik dalam perspektif pendidikan Islam. *Jurnal Kependidikan Islam*, 5(1), 45–60.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

- Mubarak, Z. (2021). Sinergi manajemen konflik dan motivasi dalam meningkatkan kinerja SDM di madrasah. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(1), 87–102.
- Mustofa, M., & Syafii, A. (2017). Motivasi dan kepuasan kerja guru: Studi empiris pada lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam*, 5(2), 59–70.
- Nahid, S., Muzaffar, N., & Abbas, M. (2023). Impact of teachers' motivation on students' performance. *Global Educational Studies Review*, 8(2), 444–453. [https://doi.org/10.31703/gesr.2023\(viii-ii\).40](https://doi.org/10.31703/gesr.2023(viii-ii).40)
- Nickerson, C. (2025). Herzberg's two-factor theory of motivation-hygiene. *Simply Psychology*. <https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html>
- Nur Azizah, D., Nurlaeli, A., & Ma'shum, S. (2024). Implementasi manajemen konflik sebagai upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja di lembaga pendidikan Islam. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 619–629. <https://doi.org/10.58401/dirasah.v7i2.1380>
- Rahim, M. A. (2011). *Managing conflict in organizations* (4th ed.). Transaction Publishers.
- Rahmi, E., Patoni, A., & Sulistyorini, S. (2020). The management of human resources development in increasing the quality of Islamic education institutions. *Al-Ta Lim Journal*, 27(2), 166–178. <https://doi.org/10.15548/jt.v27i2.624>
- Ristiano, F. M., Tarifin, A., Nisa, F., Syarifa, I. N., & Muadibah, N. (2023). Spiritual frameworks: Enhancing student discipline and motivation through Islamic organizational culture. *JUMPA: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 55–67. <https://doi.org/10.33650/jumpa.v4i1.8681>
- Rosyidah, S., Maulidiyyah, L. M. N., & Dinar, S. T. (2024). Menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen konflik di lembaga pendidikan. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 2(6), 386–399. <https://doi.org/10.61132/jbpai.v2i6.824>
- Safrudin, A. (2024). Tantangan sumber daya manusia dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam di era modern. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Kontemporer*, 9(1), 33–47.
- Saiddaeni, M. F. T. S., & Munadi, M. (2023). Implementation of human resource management (HRM) in improving teacher performance and insuring education quality. *At-Tarbawi: Jurnal Kajian Kependidikan Islam*, 8(2), 105–124. <https://doi.org/10.22515/attarbawi.v8i2.7758>
- Saridin, R. (2022). Contribution of Islamic management in building ethics in organizations. *Proceedings of the International Seminar on Business, Education and Science*, 1, 323–335. <https://doi.org/10.29407/int.v1i1.2688>
- Sauqiyah, N., Maulana, R., & Fauziah, I. (2024). Strategi penyelesaian konflik interpersonal di sekolah Islam: Pendekatan kolaboratif dan nilai Islami. *Jurnal Studi Islam dan Pendidikan*, 12(1), 22–44.
- Syafii, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah Islam terpadu. *Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 55–68.

- Widyarini, Y., & Muafi, M. (2021). The influence of work-family conflict and Islamic work ethics on employee performance. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(3), 177–188. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i3.1123>
- Zahro, S. F., Nisak, K., Tammamy, R., Yulianda, P., Sholiha, R. P., & Mu'allimin. (2023). Strategi dan pendekatan mengelola konflik di lembaga pendidikan Islam. *Muqaddimah: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 2(1), 104–117. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v2i1.584>
- Zubaedi, A. (2022). Kepemimpinan transformatif dan harmonisasi organisasi di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Dakwah*, 6(2), 130–144.