



Urgensi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kualitas Lembaga Pendidikan Islam

Nurul Anisa Rahmadia¹, Halimatus Sabila², Herman Junaidi Nasution³, Merza Azanni⁴, Anaas Tri Ridlo Dina Yuliana^{5*}

¹²³⁴⁵ Fakultas Agama Islam, Universitas Ahmad Dahlan

* Email Koresponden: anaas.yuliana@pai.uad.ac.id

ARTICLE INFO

Article history

Received: 28 November 2022

Accepted: 30 November 2022

Published: 30 November 2022

Kata kunci:

Konflik

Manajemen

Lembaga Pendidikan Islam

ABSTRAK

Konflik merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan umat manusia. Ketika konflik dipandang sebagai suatu pembelajaran maka konflik akan menjadi kekuatan untuk suatu kemajuan. Tidak semua konflik di lembaga pendidikan Islam merugikan, pada kenyataannya beberapa dari banyak konflik yang ada memiliki pengaruh dan dampak yang menguntungkan jika dikelola dengan baik. Jika konflik terjadi dalam sebuah lembaga pendidikan Islam, maka hal tersebut dapat menjadi pelajaran dari kesalahannya serta dapat membawa kebaikan setelahnya. Namun konflik juga akan menjadi suatu kelemahan yang bisa menimbulkan stress, perpecahan bahkan permusuhan. Dalam penelitian ini dibahas mengenai urgensi manajemen konflik dalam meningkatkan kualitas Lembaga Pendidikan Islam dengan metode penelitian studi literatur. Metode ini dilakukan dengan menganalisa dari buku, jurnal, majalah, dan artikel-artikel yang berkaitan dengan masalah serta tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan *editing*, *organizing*, dan *finding*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam yaitu kemampuan untuk mengendalikan konflik yang terjadi dengan membutuhkan keterampilan manajemen tertentu. Dalam Islam konflik bukanlah tujuan tetapi sarana untuk mempersatukan berbagai hal yang bertentangan dan membebaskan kehidupan manusia dari kepentingan serta sifat buruk individu sehingga kemudian bisa dibawa ke jalan yang benar. Dengan demikian, manajemen konflik sangat penting untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas Lembaga pendidikan Islam.

ABSTRACT

Conflict is an inseparable part of human life. When conflict is seen as a lesson, the conflict will become a force for progress. Not all conflicts in Islamic education institutions are detrimental. Many existing conflicts have beneficial influences and impacts if appropriately managed. If a conflict occurs in an Islamic educational institution, then this can be a lesson from his mistakes and bring good afterward. However, the conflict will also be a weakness that can cause stress, division, and even hostility. This research discusses the urgency of conflict management in improving the quality of Islamic Education Institutions using the literature study research method. This method analyzes books, journals, magazines, and articles related to the problem and research objectives. Data collection techniques are carried out by researchers with editing, organizing, and

Keyword:

Conflict

Management

Islamic educational

institutions

finding. The study results show that conflict management in Islamic educational institutions is the ability to control conflicts that require specific management skills. In Islam, conflict is not a goal, but a means to unite conflicting things and liberate human life from individual interests and vices so they can be brought to the right path. Thus, conflict management is essential to achieve goals and improve the quality of Islamic educational institutions.

Pendahuluan

Konflik merupakan salah satu karakteristik kehidupan manusia sampai pada era global saat ini. Sebagai makhluk sosial, konflik antar perorangan dan antar kelompok merupakan bagian dari sejarah umat manusia yang tidak bisa dihindarkan. Konflik sangat erat kaitannya dengan perasaan manusia, termasuk perasaan yang diabaikan, disepelekan, tidak dihargai, ditinggalkan, dan juga perasaan jengkel karena kelebihan beban kerja. Konflik adalah bagian yang tak terhindarkan dari kehidupan. Bahkan dalam hidup, orang terus menerus menghadapi konflik dan konflik. Begitu juga dengan kehidupan organisasi (Anwar, 2020). Sedangkan manajemen konflik tindakan yang dilakukan oleh plaku atau pihak Ketiga, mengarahkan perselisihan untuk hasil spesifik apakah itu mungkin dapat menyebabkan penyelesaian konflik, Ketenangan, kepositifan, kreativitas, dan bermufakat. Penelitian konflik manajemen baru-baru ini mulai menyentuh banyak orang tentang bagaimana seseorang dapat mengelola konflik sehingga menjadi penting hasil dari komunikasi dan kolaborasi yang produktif.

Manajemen konflik adalah serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku ataupun pihak luar dalam suatu konflik. Adapun penjelasan lain menyatakan bahwa manajemen konflik merupakan proses, sama halnya dengan perencanaan suatu proses dan bahwa proses manajemen konflik merupakan bagian yang rasional, artinya bahwa pendekatan model manajemen konflik secara terus menerus mengalami penyempurnaan sampai mencapai model yang representatif dan ideal. Manajemen konflik adalah langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik (Tambunan, A. Y, & Degeng, 2017)

Manajemen adalah sikap atau proses mengatur atau mengawasi pekerjaan individu-individu dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan manajemen merupakan proses penting yang menggerakkan sebuah organisasi. Tidak ada perusahaan yang dapat bertahan lama dan sukses tanpa manajemen yang efektif (Istomo, 2013).

Implementasi manajemen konflik dalam pendidikan dilakukan dengan beberapa pendekatan. Lingkungan suatu organisasi dapat dipandang sebagai suatu keluarga yang keharmonisannya akan tercipta jika tidak ada konflik di antara para anggotanya. Suatu organisasi hampir dapat dipastikan akan menghadapi yang namanya konflik, baik bersifat eksternal maupun internal, dan dapat bersifat positif maupun negatif. Konflik, dapat dikatakan sebagai suatu oposisi atau pertentangan pendapat antara orang-orang, kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi, yang disebabkan oleh adanya berbagai macam-macam perkembangan dan perubahan dalam bidang manajemen, serta menimbulkan perbedaan pendapat, keyakinan dan ide. Dalam pada itu, ketika individu bekerja sama satu sama lain dalam rangka mewujudkan tujuannya, maka wajar seandainya dalam waktu yang cukup lama terjadi perbedaan-perbedaan pendapat di antara mereka. Ibarat piring, banyak yang pecah atau retak, hanya karena bersentuhan dengan piring lainnya. Manfaat diimplementasikan manajemen konflik di sekolah yaitu dimana apabila konflik bersifat negatif dan destruktif dikelola menjadi positif yang dikelola secara bijaksana akan berdampak pada guru yang saling menghormati tidak ada permusuhan atau perbedaan menghambat realisasi kegiatan yang ada di sekolah dasar tujuan pendidikan umum. Adanya artikel ini yaitu bertujuan untuk memahami dan memperluas wawasan pentingnya manajemen konflik terutama di lembaga pendidikan islam, karena memberikan fokus utama terhadap pencapaian

visi misi dan tujuan kelenbagaan, menghormati perbedaan dalam suatu kelembagaan, meningkatkan pemikiran yang kreatif, menciptakan mekanisme atau teknis penyelesaian konflik yang lebih efektif, dan dengan adanya manajemen konflik yang dikelola dengan iptimal maka dapat menjadi sebuah arah baru menuju lembaga pendidikan yang baik.

Metode

Artikel ini mengkaji tentang bagaimana implementasi urgensi manajemen konflik dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan Islam, melalui penelitian studi literatur. Studi literatur merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan mengumpulkan dan menganalisa dari buku, jurnal, majalah, dan artikel-artikel yang berkaitan dengan masalah serta tujuan penelitian (Suryawan & Danial, 2016). Teknik ini dilakukan dengan tujuan untuk mengungkapkan berbagai teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang sedang dihadapi atau diteliti sebagai bahan rujukan dalam pembahasan hasil penelitian. Studi literatur yang dapat ditempuh dengan jalan mengumpulkan referensi yang terdiri beberapa penelitian terdahulu yang kemudian dikompilasi untuk menarik kesimpulan (Mardalis, 2005). Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti diawali dengan *editing* yaitu memeriksa kembali data yang telah diperoleh, kemudian dilanjutkan dengan *organizing* yaitu mengorganisir data yang diperoleh dengan kerangka yang sudah ditentukan, dan yang terakhir dengan *finding* yaitu melakukan analisis terhadap hasil pengorganisasian data dengan menggunakan kaidah-kaidah, dan teori yang telah ditentukan oleh peneliti sehingga ditemukan kesimpulan yang merupakan hasil jawaban dari permasalahan yang ada.

Hasil

Konflik dan Manajemen Konflik dalam Pendidikan Islam

Istilah konflik terkadang identic dengan hal yang negatif. Konflik dapat diartikan sebagai bentuk perasaan yang tidak beres yang melanda hubungan antara suatu bagian dengan bagian lain, satu orang dengan orang lain, satu kelompok dengan kelompok lain. konflik dapat juga diartikan sebagai suatu perselisihan atau perbedaan paham antara seseorang pada orang lain atau seseorang pada kelompok dan sebaliknya sehingga melahirkan ketidak harmonisan dalam komunikasi organisasi.

Konflik muncul dalam kerja sama tim dan diakibatkan oleh perbedaan kepribadian, persepsi, pengalaman, tujuan, motivasi atau keyakinan masing-masing anggota organisasi yang berinteraksi sosial satu sama lain di tempat kerja. Tidak dapat dipungkiri bahwa kita semakin akrab dengan konflik. Namun disini kita tidak perlu was-was lagi karena ternyata konflik yang memang muncul tidak selalu berakibat buruk asalkan bisa dikelola dengan baik. Padahal, adanya konflik memunculkan kreativitas dan inovasi anggota organisasi baik secara individu maupun kolektif.

Banyak definisi konflik yang diberikan oleh para ahli manajemen tergantung pada perspektif yang digunakan dan persepsi para ahli tersebut tentang konflik dalam organisasi, tetapi ada konsensus di antara berbagai makna bahwa konflik muncul dari ketidakkonsistenan atau perbedaan nilai, tujuan, dan status. dan budaya. Terlepas dari faktor-faktor yang melatarbelakanginya, konflik merupakan suatu gejala di mana individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku "bermusuhan" terhadap individu atau kelompok lain sehingga mempengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat. konflik ialah proses kegiatan A merugikan B sehingga menimbulkan perselisihan sehingga dapat menimbulkan stres yang cukup buruk. Konflik yang berkepanjangan dapat menimbulkan stres bagi pihak-pihak yang terlibat.

Konflik dapat terjadi dengan diri sendiri, seseorang, kelompok, organisasi, kelompok dengan kelompok, kelompok dengan organisasi, dan organisasi dengan organisasi. Pandangan perilaku menyatakan konflik adalah sesuatu yang wajar atau alamiah karena perbedaan perilaku dalam berorganisasi. Pandangan interaksionis menyatakan bahwa konflik adalah proses interaktif yang mendorong keharmonisan, kedamaian, kerjasama untuk melakukan inovasi, perubahan dan peningkatan.

Konflik dalam kehidupan organisasi tidak bisa dihindari, setiap saat kita akan berhadapan dengan konflik, baik kalau diantar anggota dalam organisasi maupun antar pimpinan dengan anggota organisasi atau bawahan, bahkan tidak menutup kemungkinan adanya konflik dengan pihak eksternal organisasi. Kata konflik dalam persepektif Al-Qur'an sepadan dengan kata "*iktilaf*" yang berarti berlainan atau berselisih.

Islam mengajarkan kepada kita bagaimana cara menyelesaikan konflik dan cara-cara tersebut diwahyukan dalam ayat-ayat Al-Qur'an kepada Rasulullah SAW, maka kita manusia bisa meniru cara-cara penyelesaian konflik dari Nabi tersebut, salah satu cara untuk menyelesaikan konflik adalah melalui negosiasi. Tindakan melibatkan gagasan bahwa penyelesaian konflik dapat dilaksanakan oleh pihak-pihak yang berkonflik secara Bersama sama tanpa keterlibatan pihak ketiga. Sebagai aturan, kelompok tidak berusaha mencapai solusi, tetapi membuat aturan untuk mengatur hubungannya dengan pihak lain. Perundingan mempertemukan dua pihak yang berbeda kepentingan atau bertentangan untuk mencapai kesepakatan. Para pemimpin dalam organisasi menunjukkan fungsi yang sama melakukan perundingan secara kontinu, berunding dengan bawahan.

Mengatasi konflik dengan cara negosiasi atau perundingan, perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut ini yaitu berkompromi dalam hal bahwa semua pihak berpengaruh meninggalkan perasaan seperti mereka telah memenangkannya dan, tugas sebelum berunding yaitu dengan cara memahami pihak lain, dan mengetahui semua pilihan. Dari berbagai pendapat mengenai negosiasi, maka negosiasi dapat dikatakan sebagai tindakan yang menyangkut pandangan bahwa penyelesaian konflik dapat dilakukan oleh orang-orang yang berkonflik secara bersama-sama tanpa melibatkan pihak ketiga, yang diakhiri dengan perdamaian. Pimpinan organisasi yang mengelola konflik pada kedua pihak yang bertentangan dengan melakukan negosiasi haruslah memiliki sifat sabar. Penyelesaian konflik dilakukan dengan cara musyawarah mufakat, melakukan kompromi atau perundingan yang hasilnya dapat memuaskan kedua pihak. Ketika seorang pimpinan berhasil melakukan negosiasi.

Dari uraian yang telah disampaikan di atas, dapat memberikan pemahaman kepada kita, bahwa negosiasi merupakan salah satu cara efektif dalam menyelesaikan konflik di dalam organisasi. Dalam pandangan Islam yang tertuang dalam ayat-ayat Al-Qur'an memberikan kita pedoman untuk bisa menyelesaikan konflik dengan melakukan kompromi/ perundingan/negosiasi. Dengan negosiasi pertentangan kedua pihak dapat diselesaikan dengan baik, dan kedua pihak tidak ada yang dirugikan dengan kesepakatan dari keduanya Bahkan dari hasil negosiasi tersebut dapat dirumuskan strategi manajemen konflik yang lebih baik, sebagai panduan bila nantinya terjadi konflik yang berakar pada masalah yang sama.

Konflik yang terjadi di berbagai lembaga pendidikan Islam umumnya bersumber dari berbagai persoalan yang berhubungan dengan kepemimpinan, manajemen, gagasan atau pandangan, kepentingan, kebijakan, dan sebagainya. Misal seperti tidak adanya keadilan dan sifat saling terbuka tentang pergantian pimpinan atau penempatan jabatan. Demikian pula ketidakadilan atau tidak adanya keterbukaan tentang hal pengelolaan keuangan serta recruitment kepegawaian. Hal tersebut sangat berpotensi menjadi konflik yang akan berkepanjangan. Konflik juga dapat muncul akibat perbedaan karakter, nilai yang dipegang, dan sudut pandang dalam menyikapi permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, faktor pemicu konflik lainnya adalah adanya perbedaan karakteristik kepribadian yang berlanjut pada miskomunikasi dan ketidakpuasan. Guru dan karyawan di lingkungan lembaga pendidikan sudah terbiasa menghadapi beberapa konflik ringan maupun berat hanya dikarena perbedaan visi dan cara pandang dalam lembaga. Bahkan tidak jarang dalam suatu musyawarah yang dilaksanakan memicu konflik perbedaan pendapat karena semakin banyak pengalaman, pendidikan, serta gagasan seseorang tentang suatu permasalahan, maka akan semakin tinggi kemungkinan munculnya konflik dalam mencari titik temu pengambilan keputusan bersama. Selain itu, kebijakan pimpinan dalam memberikan pelayanan serta usaha peningkatan kualitas pendidikan tidak selalu dapat memuaskan semua pihak. Beberapa pihak yang merasa dirugikan atas kebijakan tersebut sering menentang sehingga menimbulkan konflik. Konflik di lembaga pendidikan Islam juga dapat terjadi secara sengaja misalnya dengan tujuan rekayasa politik. Keinginan untuk menjatuhkan saingan jabatan atau apabila seseorang ingin meningkatkan elektabilitasnya, maka besar kemungkinan adanya rekayasa politik yang dapat sengaja dimunculkan agar tujuan tersebut dapat terlaksana. Oleh karena itu, konflik di lingkungan kelembagaan Islam bukan hanya bersumber dari perbedaan pandangan, tujuan,

background, kepribadian, dan faktor lingkungan lainnya secara alami, melainkan juga dapat direkayasa dengan tujuan-tujuan tertentu (Hasanah, 2020).

Tujuan Manajemen Konflik

Dengan tetap mempertahankan dan membangun kerja sama yang kooperatif dengan para bawahan, teman sejawat, atasan dan pihak luar merupakan tujuan utama dari manajemen konflik. Untuk mencapai sasaran pekerjaan diperlukannya pendekatan dalam menangani konflik dengan beberapa bentuk perilaku manajemen konflik seperti tawar menawar, dan pemecahan masalah secara integrative yang menyangkut seorang manajer dan pihak lain sehingga bantuannya dibutuhkan dalam mencapai tujuan. Berkaitan dengan manajemen konflik, sebagaimana yang dikutip Rusdiana menggunakan istilah transformasi konflik secara lebih umum dalam menggambarkan situasi dan tujuan secara keseluruhan, yaitu sebagai berikut :

- a. Pencegahan konflik bertujuan untuk mencegah konflik yang keras.
- b. Penyelesaian konflik bertujuan untuk mencegah perilaku kekerasan melalui persetujuan damai.
- c. Pengelola konflik bertujuan untuk membatasi dan menghindari kekerasan dengan mendorong perubahan perilaku positif bagi pihak-pihak yang terlibat.
- d. Resolusi konflik menangani sebab-sebab konflik dan berusaha membangun kembali hubungan baru dengan pihak-pihak yang berkonflik.
- e. Transformasi konflik mengatasi sumber-sumber konflik sosial dan politik yang lebih luas dan berusaha mengubah kekuatan negatif menjadi kekuatan sosial politik yang positif.

Tahap-tahap demikian merupakan satu kesatuan sehingga akan melibatkan tahap sebelumnya dalam mengelola konflik, seperti pengelolaan konflik akan mencakup pencegahan dan penyelesaiannya (Anwar, 2018). Dapat juga dikatakan sebagai langkah-langkah yang diambil oleh pihak yang terlibat dalam konflik ataupun pihak luar lainnya, manajemen konflik bertujuan untuk mengarahkan perselisihan ke arah yang dapat menghasilkan hasil akhir berupa penyelesaian konflik, sehingga dapat menciptakan ketenangan dan bermufakat dalam menyikapi permasalahan yang terjadi. Manajemen konflik dapat dilakukan perorangan pribadi dengan pihak yang berselisih ataupun melibatkan orang ketiga atau pihak luar untuk dapat membantu dalam memberikan solusi, membujuk beberapa pihak dengan komunikasi yang efektif, memberikan jalan keluar yang dapat diterima kedua belah pihak yang berkonflik.

Manajemen konflik dapat dikatakan berhasil atau efektif jika telah memenuhi beberapa persyaratan diantaranya mengurangi adanya potensi negatif dari adanya konflik tersebut dan memberikan solusi yang dapat memuaskan dan diterima oleh kedua belah pihak. Oleh karena itu dalam manajemen konflik harus dapat meminimalisir adanya aspek yang condong ke perilaku negatif dan juga dapat mencari waktu serta situasi yang efektif dalam menyelesaikan konflik tersebut. Maka dari itu penguasaan teknik atau metode dalam menangani konflik secara efektif sangatlah dibutuhkan dan penting untuk mendapatkan catatan yang lebih mendalam. Efektivitas dalam manajemen konflik juga dapat dilihat dari sejauh mana pengelolaan tersebut dapat memberikan hasil yang lebih baik dan bermanfaat (Hasanah, 2020)

Konflik merupakan kejadian yang seringkali tidak dapat dihindari dan menghambat tercapainya tujuan sebuah lembaga. Sumber daya organisasi, sumber daya manusia, sumber daya keuangan, sumber daya teknologi digunakan agar dapat membantu menyelesaikan konflik bukan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, manajemen konflik harus dilakukan secara sistematis untuk mencapai suatu tujuan. Beberapa tujuan umum dari manajemen konflik dapat diuraikan sebagai berikut: fokus pada pencapaian visi misi dan tujuan, menghargai perbedaan atau keragaman, meningkatkan pemikiran kreatif, meningkatkan kualitas suatu kebijakan di berdasarkan dalam menyerap informasi dan sudut pandang yang berbeda, menciptakan mekanisme atau teknik penyelesaian konflik yang lebih efektif untuk menciptakan suasana yang lebih mementingkan lingkungan kerja yang menyenangkan, meningkatkan loyalitas dan komitmen terhadap lembaga serta mempercepat implementasinya tugas dan pekerjaan dalam suatu lembaga pendidikan. Dari paparan tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik merupakan bagian yang harus diperhitungkan secara matang demi membuat sebuah komitmen dan keputusan agar konflik tidak menjadi penghambat

dalam sebuah sistem organisasi. Selain itu, manajemen konflik menjadi bagian terpenting dalam menyelesaikan semua persoalan yang ada dalam lembaga pendidikan Islam. Se jauh daripada itu, lembaga pendidikan Islam yang memiliki kompleksitas konflik atau persoalan yang banyak memungkinkan akan bertransformasi menjadi sebuah lembaga pendidikan Islam yang unggul, jika mampu menyelesaikan problematika konflik yang ada. Untuk itu, jelas konflik yang mampu dikelola secara baik akan mampu menjadi stimulus perubahan ke arah yang lebih baik (Bashori, 2018)

Pengaruh Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru

Manajemen konflik ialah Strategi yang Sangat Efektif untuk Meningkatkan Kualitas dan Keterlibatan Kinerja Kebijakan ada di dalam institusi untuk memungkinkan dukungan sistem operasi menunjukkan. Manajemen konflik merupakan strategi yang cukup baik untuk Memecahkan masalah yang timbul di lembaga pendidikan Islam. lembaga pendidikan Institusi yang menunjukkan intensitas dan kompleksitas konflik Manajemen sengketa yang efektif dibandingkan dengan lembaga lain, dan bisa mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Dengan manajemen konflik Manajemen yang optimal dapat mengarahkan organisasi ke arah yang baru Lebih baik.

Pengaruh manajemen konflik ialah aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu pengaruh Menejemen termasuk dari Tasi pada proses yang ada bentuk komunikasi termasuk pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan. Penanganan manajemen konflik merupakan tata cara yang ditempuh oleh pelaku atau pihak Pihak Ketiga untuk Memimpin Sengketa ke Kemungkinan Hasil Tertentu , Hasil dalam bentuk resolusi konflik dan kemauan tidak mungkin terjadi Dampak situasi, Di sisi lain, atau mubisa jadi mungkin tidakmenghasilkan manajemen yang ceria, berwawasan ke depan, kreatif, lucu, atau positifKonflik adalah urutan aksi dan reaksi antara aktor dan pihak eksternal konflik (Hasanah, 2020). Manajemen konflik adalah bagian dari pendekatan terarah Tentang proses yang mengarah pada bentuk komunikasi (termasuk perilaku).Aktor dan Orang Luar dan Bagaimana Mereka Mempengaruhi Keuntungan menskors.

Adapun pengaruh komunikasi intrapersonal dalam yang dapat meningkatkan kinerja guru, komunikasi interpersonal yang efektif di sekolah kepercayaan diri, kemauan untuk mendengarkan, kemampuan untuk mengungkapkan ide, pikiran dan perasaan, terbuka dengan orang lain. Kurangnya keterbukaan dalam pemberian informasi di kalangan guru Berada bersama guru dan kepala sekolah mempengaruhi kinerja setiap orang. Tanpa komunikasi di dalam sekolah, guru tidak tahu informasi apa yang tersedia Selesai, kepala sekolah tidak mendapat informasi dari guru (Eriyanti et al., 2021). Adapun pengaruh konflik ada juga dampak positif Konflik dapat memberikan dampak atau pengaruh positif ketika Konflik ditangani dengan baik, sedangkan dampak negative disebabkan oleh konflik tidak dikelola dengan baik atau perusahaan tidak memilikinya (Istomo, 2013).

Ciri-ciri efek konflik yaitu sebagai berikut : 1) Di satu sisi, potensi konflik dapat merugikan suatu kelompok jika konflik antar anggota pada suatu saat merugikan dan menghambat upaya bersama untuk memenuhi kebutuhan. Kelompok/Organisasi dan Individu. 2) Konflik, di sisi lain, membantu mempromosikan aktivitas kelompok. Mengembangkan ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan kelompok, mengarahkan kreativitas kelompok pada pemecahan masalah dan minat kelompok terhadap berbagai masalah. Dikotomi ini dapat digunakan untuk membuat grup lebih responsif terhadap permintaan anggota Lembaga pendidikan Islam sebagai lembaga/organisasi tentunya membutuhkan konflik agar dapat berkembang secara dinamis dan maju. Inovasi yang sukses membutuhkan manajemen yang tepat dari konflik yang muncul. Hal ini memungkinkan institusi untuk mengikuti perkembangan zaman. Adanya konflik menjadikan media sebagai rumah yang besar, tidak hanya bagi individu dan kelompok yang tumbuh dalam lembaga tersebut, tetapi juga bagi lembaga itu sendiri yang menaunginya.

Efek konflik itu, satu konflik ini dapat dilakukan pada satu titik atau organisasi. Dua yaitu dapat juga membantu kegiatan untuk meningkatkan aktivitas kegiatan mengarahkanKreativitas ke arah pemecahan kesulitan dan terus menerus tentang berbagai perselisihan ini dapat juga digunakan untuk tanggap kelompok terhadap persyaratan Anggota anggotanya. Lembaga itu sebagai bentuk juga membutuhkan konflik untuk kemajuan dan perkembangan yang muncul harus dengan baik yang dapat mendorong lembaga bergerak maju mengikuti perkembangan zaman.Dengan adanya konflik dapat menjadi media pertumbuhan individu maupun kelompok dalam lembaga pendidikan serta lembaga itu

sendiri sebagai rumah besar yang menaungi. Konflik memiliki akibat yaitu: Di satu sisi, konflik memiliki konsekuensi positif dan negatif. (2) kemampuan mengoreksi diri, (3) meningkatkan kinerja, (4) mengembangkan strategi yang lebih baik, dan (5) mengembangkan alternatif yang lebih baik semuanya merupakan efek positif konflik. Di sisi lain, ketidaksepakatan memiliki konsekuensi negatif seperti (1) penghambatan kerja sama, (2) subjektivitas dan emosionalitas, (3) apriori, (4) pemisahan, dan (5) frustrasi. (samsudin., Setyowati, 2022).

Manajemen konflik dalam lembaga pendidikan Islam untuk mengatasi konflik dapat menguntungkan dan juga dapat merugikan dalam kehidupan organisasi secara nyata. Konflik yang menguntungkan disebut konflik fungsional, sedangkan konflik yang merugikan disebut konflik disfungsional sengketa adalah Fungsional atau bermanfaat bagi kedua belah pihak. Saling Mendorong memperbaiki kesalahan satu sama lain sebagai gantinya Saling menjatuhkan dan menghambat pencapaian satu sama lain Tujuan dan keegoisan. karena dapat menimbulkan konflik menjadi disfungsional atau berbahaya.

Strategi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kualitas Lembaga Pendidikan Islam

Strategi adalah salah satu faktor penting yang digunakan setiap lembaga pendidikan untuk meningkatkan keaktifan sebuah lembaga pendidikan dan untuk meraih tujuan bersama. Strategi manajemen konflik ternyata mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis ditengah adanya perbedaan, saling membangun komunikasi terbuka dengan penuh keikhlasan, saling menjaga dan menghargai perasaan satu sama lain (Kwantes *et al.*, 2008). Upaya tersebut akan memberikan dampak positif bagi psikis individu dan kelompok karena adanya perasaan keterlibatan dan penghargaan atas kemampuan, keahlian yang dimiliki menjadi termanfaat untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan atau lembaga sehingga sudah tentu hasil upaya tersebut akan berdampak meningkatkan kinerja, baik kinerja individu maupun kelompok. Kinerja dapat didefinisikan sebagai jenis pekerjaan tertentu yang berfungsi sebagai puncak dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan tujuan organisasinya (De Dreu & Weingart, 2003). Strategi terbentuk atas dasar kemampuan dan pengalaman lembaga pendidikan Islam dalam mengendalikan atau mengelola organisasi sebagai suatu kepentingan dalam mengembangkan lembaga Pendidikan Islam yang lebih baik untuk kedepannya. Strategi pengelolaan konflik sangat diperlukan supaya konflik yang terjadi nantinya dapat dikelola dengan maksimal sehingga menjadikan konflik tersebut menjadi hal kebaikan dan bisa berpengaruh terhadap kelanjutan lembaga Pendidikan Islam.

Hal ini sejalan dengan pendapat pendapat Eisenhard *tet al.* dalam Robbins dan Hunsaker (1996) dan (De Dreu & Weingart, 2003) bahwa untuk menjaga kinerja seseorang dan kelompok pada sebuah organisasi dibutuhkan suatu strategi manajemen konflik. Strategi tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Menghindari
Seseorang atau organisasi berusaha menghindari konflik. Isu-isu sensitive dan berpotensi menimbulkan konflik sebisa mungkin dihindari agar tidak menimbulkan konflik terbuka.
2. Mengakomodasi
Anggota kelompok baik mengumpulkan dan mempertimbangkan pendapat dan kepentingan pihak-pihak yang tampaknya berkonflik, kemudian dicari jalan keluarnya secara terus-menerus dengan mengutamakan kepentingan pihak lain berdasarkan konstibusi yang diterima.
3. Mengkompromikan
Menyelesaikan konflik dengan cara berunding dengan pihak yang berkonflik untuk mencari penyelesaian konflik yang sama-sama memuaskan (jalan tengah).
4. Berkompromisi
Pihak-pihak yang berkonflik saling bersaing untuk meningkatkan konflik, dan pada akhirnya harus ada pihak yang rela mengorbankan (kehilangan) kepentingannya untuk mencapai kepentingan pihak lain yang lebih kuat atau berkuasa.
5. Mengkolaborasikan
Kedua belah pihak yang berkonflik mendapatkan hasil yang memuaskan karena mereka benar-benar bekerja secara sinergis untuk memecahkan masalah, menghormati kepentingan pihak lain sehingga kepentingan kedua belah pihak tercapai (Saling menguntungkan).

Dengan demikian, pengelolaan konflik terbukti mampu memberikan kontribusi secara umum pada kinerja. Hal ini terlihat pada terciptanya keharmonisan kerja, adanya keterbukaan dalam komunikasi, penggunaan metode penyelesaian kerja yang tepat, serta mempertimbangkan efektivitas dan efisiensi kerja yang mendukung.

Kesimpulan

Konflik dalam lembaga pendidikan Islam adalah hal yang tidak bisa dihindarkan. Konflik adalah sarana untuk membuat perubahan. Konflik bisa menjadi masalah serius dalam sebuah lembaga pendidikan Islam dan bahkan dapat merusak, maka harus segera ditangani dengan baik. Tetapi di pihak lain, konflik dapat membawa dampak positif bagi lembaga pendidikan Islam. Konflik bersifat konstruktif bila konflik dapat memperbaiki kualitas keputusan, merangsang kreativitas dan inovasi, mendorong perhatian dan keingintahuan di kalangan anggota kelompok, menjadi saluran yang merupakan sarana penyampai masalah dan peredaan ketegangan dan memupuk lingkungan evaluasi-diri serta perubahan. Konflik dapat meningkatkan efektivitas kelompok dan lembaga pendidikan Islam, dengan adanya rangsangan konflik memulai pencarian upaya-upaya dan sasaran baru dan memberikan rangsangan untuk berinovasi. Oleh karenanya perlu manajemen konflik. Tujuan manajemen konflik adalah untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal dengan cara mengelola konflik, memelihara konflik, menumbuhkan konflik yang bisa diambil fungsi positifnya bagi efektivitas organisasi dan meminimalkan akibat dari konflik yang dapat merugikan lembaga pendidikan Islam. Dari berbagai cara dalam mengelola konflik, negosiasi menjadi salah satu cara yang dapat digunakan untuk menyelesaikan konflik dengan efektif. Negosiasi adalah suatu upaya yang dapat dilakukan oleh pihak-pihak yang sedang berkonflik dengan tujuan untuk mencari jalan keluar dari permasalahan dan pertentangan diantara kedua pihak dengan melakukan kesepakatan bersama. Dalam perspektif Islam pun, negosiasi menjadi salah satu solusi dalam penyelesaian perselisihan diantara kedua pihak, seperti yang telah tertuang dalam beberapa ayat Al Qur'an, dan tentunya bisa menjadi pedoman kita sebagai umat muslim dalam manajemen konflik. Dengan demikian, manajemen konflik sangat penting untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas Lembaga pendidikan Islam.

Daftar Pustaka

- De Dreu, C. K. W., & Weingart, L. R. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 88*(4), 741–749. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.741>
- Kwantes, C. T., Karam, C. M., Kuo, B. C. H., & Towson, S. (2008). Culture's influence on the perception of OCB as in-role or extra-role. *International Journal of Intercultural Relations, 32*(3), 229–243. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2008.01.007>
- Anwar, K. (2020). URGENSI PENERAPAN MANAJEMEN KONFLIK DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN. *JUNISSULA Jurnal Universitas Islam Sultan Agung, 1*, 274–282.
- Eriyanti, E., Arafat, Y., & Eddy, S. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 5*(2), Hal. 2998-3004.
- Bashori. (2018). Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kependidikan, 2*(1), 18-32.
- Hasanah, U. (2020). Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam, 10*(1), 1–11. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v10i1.6448>
- Anwar, K. (2018). Urgensi Penerapan Manajemen Konflik dalam Organisasi. *Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam, 1*(2), 31-38.
- Istomo, S. W. (2013). *Pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja karyawan pada pt. taspen (persero) kantor cabang yogyakarta.* 1–106.
- Prayitno. (2011). IMPLEMENTASI MANAJEMEN KONFLIK DI MADRASAH TSANAWIYAH NURUL YAQIN PENGALIHAN KECAMATAN KERITANG KABUPATEN INDRAGIRI HILIR. *Journal of Controlled Release, 11*(2), 430–439.
- Muliati, Indah, 'Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam', *Jurnal Tingkat 12.1* (2016), 39–52
- Wahab, Abdul Jamil, 'Manajemen Konflik Keagamaan', *Edukasi, 1*, 2014, 23–30

- Wijayanti, Yani Tri, Asep Suryana, Mien Hidayat, and Funny Mustikasari, 'Manajemen Konflik Organisasi Dalam Prespektif Islam', *Jurnal Komunikasi PROFETIK*, 8.1 (2018), 43-56
- Nurhayati, Syarah. Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Jetis Ponorogo. Ponorogo, 2021.
- samsudin., Setyowati, Nanik. (2022). MANAJEMEN KONFLIK LEMBAGA PENDIDIKAN DASAR ISLAM. *Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, 4(2), 549-563.
- Mardalis, A. (2005). Meraih Loyalitas Pelanggan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis BENEFIT*, 9(2), 111 - 119. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Suryawan, N. W., & Danial, E. (2016). Implementasi Semangat Persatuan Pada Masyarakat Multikultural Melalui Agenda Forum Kerukunan Umat Beragama (Fkub) Kabupaten Malang. *Humanika*, 23(1), 46. <https://doi.org/10.14710/humanika.23.1.46-60>
- Kwantes, C. T., Karam, C. M., Kuo, B. C. H., & Towson, S. (2008). Culture's influence on the perception of OCB as in-role or extra-role. *International Journal of Intercultural Relations*, 32(3), 229-243. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2008.01.007>
- Tambunan, A. M., A. Y, M. H., & Degeng, I. S. (2017). Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Konflik Menyikapi Dampak Negatif Penerapan Full Day School. *Jurnal Pendidikan*, 2(6), 848-852.
- Al-Qur'an surat Yusuf Ayat Ke-80*. SINDOnews.com. (n.d.), from <https://kalam.sindonews.com/ayat/80/12/yusuf-ayat-80>
- Al-Qur'an Surat Asy-Syura Ayat Ke-38*. merdeka.com. (n.d.), from <https://www.merdeka.com/quran/asy-syura/ayat-38>