

**Manajemen Konflik : Upaya Penanganan Krisis
Di Lembaga Pendidikan Islam**

Oleh

Amin¹⁾, Arsam²⁾, Muh. Muzakki³⁾, Sumiati⁴⁾

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Kendari

³ Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong

⁴ Universitas Muhammadiyah Makassar

Email : amin.cendekia@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penanganan konflik di lembaga pendidikan Islam. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan studi literatur sebagai Teknik pengumpulan datanya. Data yang dikumpulkan dalam metode deskriptif ini adalah berupa kata-kata, kalimat, gambar dan perilaku. Adapun Teknik analisis data yang digunakan yakni reduksi data, penyajian data, verifikasi dan penegasan kesimpulan. Dalam studi ini mengungkapkan bahwa konflik akan terjadi secara alamiah baik secara individu maupun kelompok. Hal ini karena konflik memiliki muatan aktualisasi dan persaingan individu anggota Lembaga Pendidikan Islam dalam mencapai tujuan profesi dan Lembaga. Terdapat beberapa sudut pandang dalam melihat konflik yang terjadi, pertama, Secara tradisonal, konflik dianggap sesuatu yang buruk karenanya konflik sangat dihindari, kedua pandangan hubungan manusia memandang konflik sesuatu yang wajar karena dengan konflik akan memicu kinerja Lembaga, ketiga, pandangan interaksionis memandang konflik sebagai sesuatu yang positif. Strategi yang efektif digunakan untuk mengelolah konflik di Lembaga Pendidikan Islam yaitu kolaborasi, kompromi, penghindaran diri, penyesuaian diri dan negosiasi. Komunikasi merupakan kunci utama dalam mengatasi konflik dengan menjalankan fungsi komunikasi seperti fungsi kontrol, motivasi, ekspresi emosional, dan informasi.

Kata Kunci : *Strategi Komunikasi, penanganan konflik, Lembaga Pendidikan Islam*

ABSTRACT

This study aims to find out effective strategies in dealing with conflicts in Islamic educational institutions. The type of research used is qualitative with a descriptive approach and literature study as the data collection technique. The data collected in this descriptive method are in the form of words, sentences, images and behaviors. The data

analysis techniques used are data reduction, data presentation, verification and confirmation of conclusions. In this study, it is revealed that conflicts will occur naturally both individually and in groups. This is because conflicts have the content of actualization and individual competition of members of Islamic Educational Institutions in achieving the goals of the profession and institutions. There are several points of view in looking at conflicts that occur, first, traditionally, conflict is considered something bad because conflict is highly avoided, second, the view of human relations views conflict as something natural because conflict will trigger the performance of the institution, third, the interactionist view views conflict as something positive. Effective strategies are used to manage conflicts in Islamic Educational Institutions, namely collaboration, compromise, self-avoidance, self-adjustment and negotiation. Communication is the main key in overcoming conflicts by carrying out communication functions such as control, motivation, emotional expression, and information.

Keywords: *Communication Strategy, Conflict Management, Islamic Educational Institutions.*

PENDAHULUAN

Lembaga Pendidikan Islam sebagai organisasi sangat mungkin terjadi krisis atau konflik yang melibatkan individu dan kelompok. Krisis merupakan kemelut dalam sebuah peristiwa yang mengarah pada situasi tidak stabil dan jika tidak di kelolah dengan serius akan melahirkan konflik. Dimensi konflik pada tataran individu berkaitan dengan beban tugas profesi dan lembaga ditengah porsi waktu yang sangat kasif. Sebagai pendidik seorang guru, tugas kenegaraannya adalah mengajar, dan mengajar bukanlah tugas yang dapat dianggap sederhana ataupun menyederhanakannya. Karena untuk mencapai hasil belajar yang memenuhi ketercapaian standar kompetensi pada aspek instruksional mengajar perlu melibatkan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pelaksanaan, tatakelola dan mengontrol segala sesuatu yang turut berkontribusi menyukseskan pembelajaran, sehingga dalam melaksanakan rangkaian fungsi manajemen untuk mempersiapkan pembelajaran sangat mungkin memicu timbulnya tekanan batin seperti stress yang dapat meluas dan berdampak pada Lembaga. Sedangkan dalam tataran kelompok konflik timbul karena kerjasama yang tidak sinergi. Dengan demikian konflik muncul karena dipicu oleh beberapa sumber. Konflik selalu bersumber pada manusia dan perilakunya¹. Manusia sabagai sumber konflik utama, karena konflik itu erat kaitannya dengan perasaan yaitu perasaan diabaikan, disepelekan, tidak dihargai, ditinggalkan dan perasaan jengkel karena beban kerja yang berlebihan².

Konflik dewasa ini sudah menjadi hal yang lumrah, karena tidak ada ruang dan waktu yang tidak akan terdapat konflik baik yang berskala kecil pada tataran individu

¹ Yusnia Binti Kholifah, "Manajemen Konflik Perspektif Pendidikan Islam," *journal Piwulang*, 2.1 (2019), hal. 11, doi:10.32478/piwulang.v2i1.298.

² Uswatun Hasanah, "Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada Lembaga Pendidikan Islam," *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, 10.1 (2020), hal. 1–11, doi:10.24042/alidarah.v10i1.6448.

diluar organisasi maupun pro kontra yang melibatkan kelompok didalam organisasi maupun antar organisasi. Lembaga Pendidikan Islam tidak berdiri sendiri, lahir dan tumbuh ditengah komunitas masyarakat dan Lembaga Pendidikan Islam adalah komunitas itu sendiri karena memiliki *stakeholder*. Guru, peserta didik, masyarakat, media, pemerintah dan swasta adalah bagian dari Lembaga Pendidikan Islam sebagai suatu komunitas. Dalam Sisdiknas No. 20 tahun 2003 menyebutkan sumber Lembaga Pendidikan ada dua (2) yaitu negara dalam bentuk sekolah negeri, dan masyarakat dalam bentuk swasta yang dikelola dengan skema Yayasan sebagai badan penyelenggara. Sementara Lembaga Pendidikan Islam dapat berbentuk negeri dan swasta dan kedua-duanya memiliki potensi timbulnya krisis atau konflik. Konflik tidak selalu berkonotasi negatif seperti, kekerasan, huru-hara, pemogakan dan perang³. Konflik ada dua macam yakni konflik fungsional dan disfungsional⁴. Konflik fungsional adalah konflik yang mendukung tujuan kelompok dan meningkatkan kinerjanya. Konflik disfungsional adalah konflik yang menghambat kinerja kelompok. Konflik adalah sebuah energi yang dapat memicu kinerja organisasi mengalami peningkatan, karena kinerja individu yang selalu kompetitif dengan ide-ide inovatif akan menjadi bagian dari kinerja organisasi.

Dalam meminimalisir resiko konflik yang dapat menyeret organisasi jauh pada urusan perpecahan dan penurunan kinerja, maka dibutuhkan manajemen konflik yang tepat dalam mengarahkan potensi konflik menjadi faktor positif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Lembaga Pendidikan Islam perannya lebih banyak bersifat layanan dalam hal ini pembelajaran Pendidikan dan kependidikan, sudah sewajarnya persaingan ide-ide antar individu tenaga pengajar sejalan dengan tugas profesi, dengan demikian dibutuhkan peran pimpinan dalam menjaga suasana persaingan tidak masuk pada situasi Krisis dan konflik di Lembaga Pendidikan Islam⁵.

Komunikasi efektif oleh pimpinan Lembaga Pendidikan Islam mesti dibangun ke semua arah. Karena komunikasi bagian penting dalam mengelola krisis dan konflik sehingga komunikasi perlu diarahkan ke segala lini baik ke atas, bawah dan lateral⁶. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dapat mengkomunikasikan berbagai prosedur, petunjuk Teknik serta berbagai orientasi berkenaan dengan tujuan Lembaga Pendidikan Islam asal tepat dalam memilih saluran komunikasi.

Dalam perspektif manajemen Pendidikan Islam, perlu dikembangkan manajemen konflik melalui komunikasi yang efektif dalam mengelola krisis atau konflik agar Lembaga Pendidikan Islam senantiasa kondusif dalam menjalankan perannya sebagai Lembaga Pendidikan sebagai ujung tombak dalam membentuk akhlakul karima peserta didik meskipun tidak dipungkiri akan tetap terjadi konflik namun dengan komunikasi interpersonal yang efektif konflik dapat dikelelolah dengan baik.

Dengan demikian, berdasarkan pemikiran seperti itu dalam tulisan ini akan membahas 1. Bagaimana hakikat konflik dalam Lembaga Pendidikan Islam. 2 Bagaimana

³ Syarnubi, "Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Islam Dan Problematikanya: Studi Kasus Di Fakultas Dakwah Uin-Suka Yogyakarta," *Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2.1 (2016), hal. 151–78.

⁴ Stepen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, ed. oleh Dono Sunardi, 12 ed. (Salemba Empat, 2011).

⁵ Hasanah.

⁶ Robbins dan Judge.

manajemen konflik dalam mengatasi konflik di lembaga Pendidikan Islam. 3 Bagaimana strategi komunikasi dalam mengatasi konflik dilembaga Pendidikan Islam.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan studi literatur sebagai Teknik pengumpulan datanya. Metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data Pustaka, membaca dan mencatat serta mengelolah bahan penelitian⁷. Data yang dikumpulkan dalam metode deskriptif ini adalah berupa kata-kata, kalimat, gambar dan perilaku⁸. Adapun Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Langkah-langkah reduksi data, penyajian data, verifikasi dan penegasan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hakikat konflik dalam Lembaga Pendidikan Islam.

1. Pengertian Konflik

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kata Konflik memiliki arti Percekcokan, Perselisihan dan Pertentangan. Kata Konflik berasal dari kata kerja latin "*configure*" yang berarti saling memukul. Sedangkan konflik menurut Rahim⁹ yang dikutip Syarnubi menjelaskan bahwa konflik merupakan keadaan interaktif yang termanifestasikan dalam sikap ketidakcocokan, pertentangan, atau perbedaan, dengan atau antara entitas sosial seperti individu-individu, kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi.

Dari pengertian diatas dapat dipahami bahwa konflik mengandung dua hal yakni aktualisasi dan persaingan (*competition*), dengan demikian potensi konflik itu akan selalu ada karena aktualisasi merupakan salah satu kebutuhan manusia yang menempati posisi yang paling tinggi dalam hirarki kebutuhan¹⁰. Kebutuhan ini diantaranya adalah kebutuhan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri sendiri secara menyeluruh, meningkatkan kemampuan diri, dan menjadi orang yang lebih baik. Dalam kepentingan individu meraih pengembangan diri dilingkungan Lembaga Pendidikan Islam akan mengalami hambatan sekiranya organisasi atau lembaga tidak memberikan kesempatan dengan mengakomodir potensi dan kompetensi yang dimiliki oleh anggota organisasi melalui penjenjangan karir yang berjenjang. Sementara persaingan (*Competition*) yaitu suasa yang menggambarkan antar anggota lembaga saling berlomba-lomba mencapai tujuan pribadi dalam organisasi namun masih dalam jalur masing-masing. Akan menjadi konflik manakalah masing-masing

⁷ Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum.*, Ketiga (Granit, 2010).

⁸ Usman. Rianse dan Abdi., *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonmi*, Cetakan ke (Alfabeta, 2009).

⁹ Syarnubi.

¹⁰ Iskandar Iskandar, "Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan," *Khizanah al-Hikmah : Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan*, 4.1 (2016), hal. 23–34, doi:10.24252/kah.v4i1a2.

individu saling mengganggu atau menghalangi pencapaian tujuan anggota organisasi lain.

2. Pandangan tentang Konflik

Manusia sebagai makhluk yang dibekali potensi akal akan selalu menciptakan perbedaan yang menimbulkan konflik karena itu konflik sudah menjadi hukum alam. Karena konflik memiliki beragam asumsi maka terdapat beberapa pandangan mengenai konflik, Robins¹¹ menguraikan beberapa pandangan tentang konflik, *Pertama*, Pandangan tradisional menekankan bahwa konflik merupakan hal yang tidak baik dan oleh karenanya harus dicegah jangan sampai timbul. Dalam pandangan ini menyakini bahwa timbulnya konflik akibat disfungsi dari komunikasi yang buruk, tidak adanya keterbukaan dan kepercayaan antaranggota, serta ketidakmampuan para pimpinan untuk tanggap terhadap kebutuhan dan aspirasi bawahan di sebuah Lembaga. *Kedua*, Pandangan hubungan manusia berpendapat bahwa konflik adalah kejadian alamiah dalam semua kelompok dan organisasi. Lebih lanjut konflik itu tidak bisa dihapuskan, dan bahkan ada saat-saat Ketika konflik justru baik dan menguntungkan bagi kinerja kelompok. Konflik yang menguntungkan bagi organisasi manakalah terjadi kompetisi antaranggota organisasi dalam menunjukkan kinerja yang memiliki muatan prestasi. *Ketiga*, Pandangan interaksionis mendorong munculnya konflik dengan dasar pemikiran bahwa sebuah kelompok yang harmonis, damai, tenang, dan kooperatif biasanya menjadi statis, apatis, serta tidak tanggap terhadap perlunya perubahan dan inovasi. Karena itu, pandangan interaksionis mendorong pimpinan Lembaga untuk mempertahankan terjadinya konflik pada tingkat konflik minimum sekedar untuk menjaga kelompok tetap bisa bekerja, kritis terhadap diri sendiri sekaligus kreatif.

Disamping itu berkembang pandangan dalam melihat konflik, yaitu pandangan lama dan pandangan baru. Pandangan lama lebih bersifat konservatif guna mempertahankan *status quo* atau kemapanan kedudukan dalam Lembaga sehingga dianggap tidak perlu melakukan inovasi. Karena inovasi identik dengan perubahan, maka sudah barang tentu akan terjadi penolakan (konflik). Sedangkan pandangan baru lebih memahami konflik sesuatu yang wajar karenanya perlu dikelola dengan baik agar menjadi pemicu organisasi berprestasi dengan capaian kinerja yang menunjukkan peningkatan.

3. Sumber konflik dalam Lembaga Pendidikan islam

Lembaga Pendidikan Islam, merupakan organisasi yang dianggap memiliki kerumitan. Faktor-faktor Pendidikan seperti guru, murid, sarana, kurikulum, metode dan evaluasi dikelola dengan menggunakan pendekatan proses yakni input, proses, dan output, sehingga dalam perjalanannya sangat mungkin terjadi krisis dan konflik. Kerumitan terjadi karena membentuk peserta didik sesuai dengan tujuan Pendidikan secara Instruksional, Institusi dan Konstitusi tetapi disisi lain mengembangkan diri agar selalu kompeten secara profesional.

¹¹ Robbins dan Judge.

Diantara kemungkinan konflik yang akan muncul di lembaga pendidikan adalah: (1) konflik antar guru, (2) konflik antar guru dan peserta didik, (3) konflik antar peserta didik, (4) konflik antar guru dan kepala sekolah, (5) konflik antar lembaga pendidikan dengan lingkungan masyarakat.

Bentuk-bentuk konflik antar guru di Lembaga Pendidikan¹², (1) konflik tugas, karena ketidaksesuaian tugas yang dijalankan beberapa guru dengan kemampuan, pengetahuan, pendidikan, keterampilan; (2) konflik antarpersonal, dimana terjadinya konflik seperti kecemburuan sosial akibat kesenjangan antara guru yang berstatus Aparatur Sipil Negara dan honorer, konflik hubungan antar individu karena terdapat ketidaksepakatan personal terhadap kebutuhan dan kepentingan individu di sekolah dan (3) konflik prosedural ketika beberapa guru di sekolah tidak sepakat tentang prosedur dalam mengatur bagaimana cara sekolah melakukan manajemen.

Konflik guru dan peserta didik,¹³ terjadi dipicu dari pelanggaran yang terjadi dari dalam diri peserta didik dan pelanggaran peraturan sekolah. Dari dalam diri peserta didik seperti merokok disaat jam sekolah, bolos pada saat jam pelajaran maupun jam pembiasaan (kajian kitab kuning, salat Dhuha dan Salat berjamaah), pelanggaran yang dilakukan siswa itu menjadi sumber konflik guru dan peserta didik.

Konflik antar peserta didik dipicu dari perundungan (*Bullying*) yang berawal dari masa orientasi siswa antara senior dan siswa baru, yang berlanjut diluar sekolah, tawuran siswa antar sekolah, serta adanya hubungan asmara antar siswa¹⁴. Adapun konflik antara kepala sekolah dan guru di sebabkan adanya perbedaan pendapat, kesejangan individu dan kelompok¹⁵. Disamping itu konflik kepala sekolah dan guru bersumber adanya pekerjaan tidak sesuai bidangnya, berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, penguasaan pembelajaran bervariasi.

Pendidikan tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya. sebab objek pendidikan adalah manusia yang sejak lahir telah berinteraksi dengan lingkungannya, dan setiap lingkungan sosial memiliki tata nilai yang ingin dipertahankan kelestariannya¹⁶. Dengan demikian maka tata nilai dapat menjadi sumber konflik antara Lembaga Pendidikan dengan lingkungan masyarakat yang dikenal dengan konflik interorganisasi¹⁷.

Table 1. Jenis dan Sumber konflik di Lembaga Pendidikan Islam

¹² Erenaliza Erenaliza dkk., "Peranan Manajerial Kepala Sekolah dalam Mengatasi Konflik Guru," *Journal of Education Research*, 1.3 (2020), hal. 245–50, doi:10.37985/jer.v1i3.28.

¹³ . Nursika et al, "Strategi Mengelola Konflik Siswa Oleh Guru BK Sebagai Upaya Mengelola Manajemen Konflik Di MTsS YPK Cijulang," *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 2.4 (2023), hal. 1275--1289.

¹⁴ Siti Nurnisa Dewanta dan Udik Budi Wibowo, "Penerapan Manajemen Konflik Berbasis Sekolah Studi Kasus Di Dua Sekolah," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2.1 (2014), hal. 93–105, doi:10.21831/amp.v2i1.2412.

¹⁵ Enung Mulyati dan Uman Suherman, "Strategi Penanganan Konflik Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)," *Indonesian Journal of Guidance and Counseling*, 10.2 (2021), hal. 1–12.

¹⁶ Moh. Yahya Obaid, "Religiusitas Lembaga Pendidikan yang Berwawasan Lingkungan," *Jurnal Al-Ta'dib*, 6.1 (2013), hal. 137–49 <<https://ejournal.iainkendari.ac.id>>.

¹⁷ Adri Efferi, "Manajemen Konflik Dalam Lembaga Pendidikan," 1.112 (2013), hal. 21–47.

Jenis Konflik	Sumber Konflik	Rujukan
Konflik antar guru	Beban kerja yang berat	Ernaliza, 2020
Konflik antar guru dan peserta didik	Pelanggaran aturan sekolah, bolos	Nursika dkk, 2023
Konflik antar peserta didik	Perundungan (<i>Bullying</i>)	Siti Nurnisa Dewanta, 2014
Konflik antar guru dan kepala sekolah	Perbedaan pandangan	Enung Mulyati, 2021
Konflik antar Lembaga Pendidikan dengan lingkungan masyarakat	Ketergantungan	Adri Efferi, 2013

Sumber : diolah dari berbagai rujukan artikel, 03/08/2024.

Konflik bisa terjadi karena salah satu atau masing-masing pihak merasa dirugikan, baik secara material maupun non-material. Dalam hal ini Mulyasa (dalam Yusnia Binti Kholifah, 2019)¹⁸ , menjelaskan beberapa penyebab munculnya konflik, antara lain.

1. Perbedaan pendapat. Perbedaan dapat dipicu dari cara menafsirkan aturan, atau aturan yang suda ada belum tersosialisasi dengan baik, seperti aturan kedisiplinan yang berlaku dilingkungan Lembaga Pendidikan, sehingga ada peserta didik yang bolos, melanggar etika yaitu menjalin hubungan asmara antar peserta didik.
2. Salah paham. Salah paham dapat muncul dalam berbagai jenis seperti jadwal mengajar yang tidak diatur secara tepat dapat menjadi sebab timbulnya salah paham, beban mengajar yang tidak seimbang antara satu dengan yang lain, namun hak yang diterima memiliki porsi yang sama.
3. Salah satu atau masing-masing pihak merasa dirugikan. Hal ini dapat timbul secara umum yang meliputi semua stakeholder Lembaga Pendidikan Islam. Perbedaan pandangan dalam cara mencapai tujuan Lembaga secara berkala baik jangka pendek, menengah dan Panjang. Termasuk strata sosial dikalangan peserta didik yang menyebabkan terjadinya kelompok-kelompok kecil yang masing-masing berusaha mendominasi sehinga muncul perilaku perundungan atau bullying.
4. Perasaan yang terlalu sensitif. Dalam Lembaga Pendidikan Islam, perasaan sensitive dapat dipicu dari hal-hal yang timbul dari perbedaan, seperti beda Bahasa, budaya, adat istiadat, strata sosial dapat menjadi pemicu terjadinya krisis yang diawali dari perasaan tersinggung karena adanya perbedaan yang dianggap sensitif karena berkaitan dengan nilai kehidupan yang terbangun ditengah komunitas. Selain itu ketergantungan kepada pihak lain dapat menjadi pemicu krisis dan konflik.

¹⁸ Binti Kholifah.

Konflik dapat muncul dari berbagai sumber dan sebab dan Ketika konflik muncul kepermukaan maka Langkah yang paling strategis adalah mengelolah atau memanajemeni agar tidak menimbulkan perpecahan lebih mendalam.

B. Manajemen konflik dalam mengatasi konflik yang terjadi di Lembaga Pendidikan Islam.

Mengelola konflik merupakan suatu aktivitas penting yang perlu dilakukan agar setiap ketegangan, percekcoan dan perselisihan di lembaga pendidikan Islam dapat diarahkan menjadi positif, konstruktif dan juga produktif. Usaha mengelola konflik ini setidaknya dapat dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu identifikasi, menilai dan memecahkan konflik.

Tahap identifikasi dilakukan untuk melihat konflik yang terjadi, seperti misalnya tipe-tipe, jenis-jenis maupun sumber-sumber masalahnya. Setelah dilakukan identifikasi maka tahap berikutnya adalah memberi penilaian atas konflik yang terjadi, apakah termasuk laten, terbuka ataukah di permukaan. Hasil penilaian tersebut kemudian dijadikan dasar untuk memecahkan konflik. Oleh karena itu, tahap identifikasi dan penilaian terhadap konflik ini sangat menentukan setiap tindakan yang akan diambil dalam memecahkan konflik.

Strategi mengelola konflik yang bisa dijadikan alternatif pilihan, di antaranya kolaborasi, kompromi, penghindaran diri, penyesuaian diri dan negosiasi ¹⁹.

1. Kolaborasi. Strategi ini digunakan dalam bentuk kerja sama dalam berbagai kegiatan, yang dapat dilakukan antar unit, biro dan individu, dalam kerja sama bertujuan melatih tumbuhnya tenggang rasa dalam memahami kelemahan dan kelebihan yang dimiliki oleh masing-masing sehingga potensi konflik dapat direduksi.
2. Kompromi. Strategi ini digunakan apabila kolaborasi tidak mampu meredam potensi krisis dan konflik, kompromi merupakan cara yang ditempuh berbagai pihak untuk melihat titik temu yang dapat menyamakan persepsi dalam menjalankan tugas secara Bersama-sama yang dapat dipahami sebagai tugas untuk mencapai tujuan Lembaga bukan tugas untuk pribadi-pribadi.
3. Penghindaran diri. Strategi ini diambil apabila individu atau pimpinan yang tidak terlibat konflik memandang bahwa isu yang diangkat tidak penting, dan cenderung remeh-temeh. Salah satu bentuk penghindaran diri adalah memperbanyak kegiatan yang positif yang dapat meningkatkan pencapaian poin sebagai nilai tambah bagi Lembaga.
4. Penyesuaian diri. Strategi ini digunakan jika antar pihak yang sedang konflik memiliki kekeliruan, baik dalam hal persepsi maupun bertindak. Bentuk penyesuaian diri dengan menjadikan aturan sebagai pedoman dalam bertindak sehingga dengan bimbingan aturan yang telah ditetapkan dilingkungan Lembaga akan menghilangkan potensi krisis dan konflik karena masing-masing pihak tidak melihat masalah dari sudut pandangnya.
5. Negosiasi. Strategi negosiasi dilakukan apabila antarpihak yang sedang terlibat konflik memiliki posisi yang sama-sama kuat. Penerapan strategi ini untuk menemukan resolusi yang bisa memberikan jalan keluar terbaik, dengan mengedepankan tujuan Lembaga diatas pihak-pihak yang berkomplik, dengan

¹⁹ Farid Setiawan, "Mengelola Konflik di Lembaga Pendidikan Islam," *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 7.1 (2018), hal. 55–66, doi:10.29313/tjpi.v7i1.3801.

Kembali melihat tugas dan fungsi serta kewenangan yang dimiliki untuk bertindak sesuai dengan aturan Lembaga yang telah digariskan²⁰.

C. Komunikasi sebagai solusi dalam mengatasi Konflik.

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari seseorang kepada individu atau kelompok baik secara langsung maupun tidak langsung, menggunakan Bahasa verbal maupun non verbal dengan tujuan dan niat untuk mempengaruhi perilaku individu atau kelompok yang terlibat dalam komunikasi²¹. Tidak ada organisasi yang bisa mencapai tujuan tanpa adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan anggota, begitu pula sebaliknya. Hubungan harmonis antara anggota disebabkan oleh adanya komunikasi timbal balik yang baik.

Komunikasi memiliki fungsi yang strategis dalam membantu mereduksi konflik disfungsi. Beberapa fungsi komunikasi yakni fungsi kontrol, motivasi, ekspresi emosional dan informasi. *Pertama*, Fungsi kontrol memainkan peran yang penting dalam menjaga kekompakan anggota organisasi. Fungsi kontrol ditunjukkan melalui kewajiban menyampaikan segala keluhan terkait pekerjaan kepada atasan langsung, mengikuti petunjuk kerja yang sudah ditetapkan melalui deskripsi kerja, mematuhi segala kebijakan Lembaga. *Kedua*, Fungsi motivasi. Fungsi motivasi digunakan untuk menjelaskan kepada para anggota Lembaga mengenai apa yang harus dilakukan, menilai seberapa baik pekerjaan mereka dan apa yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kinerja sekiranya hasilnya kurang baik. *Ketiga*, Fungsi ekspresi emosional. Didalam organisasi terjadi interaksi sosial dalam berbagai bentuk, didalam interaksi itu menjadi saluran bagi anggota organisasi untuk meluapkan frustrasi dan rasa puas mereka seperti penghargaan, nominasi. *Keempat*, Fungsi informasi, memiliki peran dalam memfasilitasi pengambilan keputusan dengan menyajikan data untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi pilihan-pilihan alternatif yang ada.

Mengingat fungsi komunikasi yang sangat strategis maka, dalam upaya manajemen konflik, komunikasi menduduki elemen penting. Bukan hanya sekedar *tools*, komunikasi dapat menjadi “hati dan jantung” manajemen konflik²². Secara umum konflik memiliki kesamaan karakter yaitu adanya pertentangan, sehingga cara penyelesaiannya memiliki kesamaan yaitu menggunakan media komunikasi.

Tahapan komunikasi dalam upaya penyelesaian konflik di Lembaga Pendidikan Islam yang dapat diterapkan²³ :

1. Mendefinisikan masalah. Tahapan ini komunikasi digunakan untuk menyelaraskan pandangan tentang definisi masalah yang dihadapi. Para pihak yang terlibat dalam konflik untuk sama-sama mendudukan masalah secara

²⁰ Anita Anita dkk., “Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam,” *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 6.2 (2022), hal. 135–47 <<http://ojs.ummetro.ac.id/index.php/attajdid/article/view/2377>>.

²¹ Della Dhienytha Hidayat dan Oktavia Wahyu, “Komunikasi Kepemimpinan dalam Penyelesaian Konflik di Sekolah Leadership Communication in Conflict Resolution at Schools.,” *Manajemen Pendidikan Islam*, 09.3 (2024), hal. 310–24 <<https://bnr.bg/post/101787017/bsp-balgaria-e-pod-nomer-1-v-buletinata-za-vota-gerb-s-nomer-2-pp-db-s-nomer-12>>.

²² Yuhdi Fahrimal dan Saffuriyadi Saffuriyadi, “Komunikasi Strategik Dalam Penyelesaian Konflik Agraria Di Indonesia,” *Jurnal Riset Komunikasi*, 1.1 (2018), hal. 109–27, doi:10.24329/jurkom.v1i1.18.

²³ Fahrimal dan Saffuriyadi.

proporsional. Tidak melihat masalah dari sudut pandang masing-masing dan hal ini sulit menyelesaikan masalah.

2. Memilih tujuan. Konflik yang terjadi di lingkungan Lembaga Pendidikan Islam merupakan konflik termasuk kategori rumit karena melibatkan serangkaian aturan dan sudut pandang yang bervariasi, sehingga untuk menyelesaikan konflik perlu secara Bersama-sama menetapkan tujuan akan dicapai.
3. *Strategic junctures*. Dalam upaya mediasi maka mediator melihat sejarah masalah dari para pihak, dilembaga Pendidikan misalnya melihat daftar hadir, tahun masuk, pangkat dan golongan, Riwayat wakat tanah.
4. Taktik. Proses ini mendorong masing-masing aktor untuk memilih dan menggunakan kerangka pikir yang sama untuk mencapai tujuan. Dalam menyelesaikan konflik di Lembaga Pendidikan Islam, menggunakan media komunikasi merupakan taktik yang menjadi pilihan yang dapat digunakan agar masyarakat luas mengetahui, serta hasil-hasil keputusan muasyawarah terdokumentasi secara digital.

KESIMPULAN

Konflik akan terjadi secara alamiah baik secara individu maupun kelompok. Lembaga Pendidikan Islam adalah Lembaga yang didalamnya terjadi interaksi kepentingan antara individu maupun kelompok dan suda barang tentu akan terjadi krisis atau konflik. Untuk mengatasi konflik jangan sampai menjadi konflik disfungsi maka peran pimpinan sangat dibutuhkan. Peran pimpinan Lembaga yang sangat strategis dalam mereduksi resiko konflik adalah membangun komunikasi yang bersifat lateral kepada setiap anggota organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Rianto, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum.*, Ketiga (Granit, 2010)
- Anita, Anita dkk., "Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam," *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 6.2 (2022), hal. 135–47
<<http://ojs.ummetro.ac.id/index.php/attajdid/article/view/2377>>
- Binti Kholifah, Yusnia, "Manajemen Konflik Perspektif Pendidikan Islam," *journal Piwulang*, 2.1 (2019), hal. 11, doi:10.32478/piwulang.v2i1.298
- Dewanta, Siti Nurnisa, dan Udik Budi Wibowo, "Penerapan Manajemen Konflik Berbasis Sekolah Studi Kasus Di Dua Sekolah," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2.1 (2014), hal. 93–105, doi:10.21831/amp.v2i1.2412
- Efferi, Adri, "Manajemen Konflik Dalam Lembaga Pendidikan," 1.112 (2013), hal. 21–47
- Ernaliza, Ernaliza dkk., "Peranan Manajerial Kepala Sekolah dalam Mengatasi Konflik

- Guru," *Journal of Education Research*, 1.3 (2020), hal. 245–50, doi:10.37985/jer.v1i3.28
- Fahrimal, Yuhdi, dan Safpuriyadi Safpuriyadi, "Komunikasi Strategik Dalam Penyelesaian Konflik Agraria Di Indonesia," *Jurnal Riset Komunikasi*, 1.1 (2018), hal. 109–27, doi:10.24329/jurkom.v1i1.18
- Hasanah, Uswatun, "Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada Lembaga Pendidikan Islam," *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, 10.1 (2020), hal. 1–11, doi:10.24042/alidarah.v10i1.6448
- Hidayat, Della Dhienytha, dan Oktavia Wahyu, ""Komunikasi Kepemimpinan dalam Penyelesaian Konflik di Sekolah Leadership Communication in Conflict Resolution at Schools.," *Manajemen Pendidikan Islam*, 09.3 (2024), hal. 310–24 <<https://bnr.bg/post/101787017/bsp-za-balgaria-e-pod-nomer-1-v-buletinata-za-vota-gerb-s-nomer-2-pp-db-s-nomer-12>>
- Iskandar, Iskandar, "Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan," *Khazanah al-Hikmah : Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan*, 4.1 (2016), hal. 23–34, doi:10.24252/kah.v4i1a2
- Mulyati, Enung, dan Uman Suherman, "Strategi Penanganan Konflik Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)," *Indonesian Journal of Guidance and Counseling*, 10.2 (2021), hal. 1–12
- Nursika et al, ., "Strategi Mengelola Konflik Siswa Oleh Guru BK Sebagai Upaya Mengelola Manajemen Konflik Di MTsS YPK Cijulang," *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 2.4 (2023), hal. 1275–1289
- Obaid, Moh. Yahya, "Religiusitas Lembaga Pendidikan yang Berwawasan Lingkungan," *Jurnal Al-Ta'dib*, 6.1 (2013), hal. 137–49 <<https://ejournal.iainkendari.ac.id>>
- Rianse, Usman., dan Abdi., *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*, Cetakan ke (Alfabeta, 2009)
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, ed. oleh Dono Sunardi, 12 ed. (Salemba Empat, 2011)
- Setiawan, Farid, "Mengelola Konflik di Lembaga Pendidikan Islam," *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 7.1 (2018), hal. 55–66, doi:10.29313/tjpi.v7i1.3801
- Syarnubi, "Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Islam Dan Problematikanya: Studi Kasus Di Fakultas Dakwah Uin-Suka Yogyakarta," *Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2.1 (2016), hal. 151–78