

## MANAJEMEN KONFLIK BERBASIS ISLAM DI LEMBAGA PENDIDIKAN

**Ender Evta Yuda Prayogi**

Universitas Islam Lampung (UNISLA), Indonesia

Email: [endarevtayuda@gmail.com](mailto:endarevtayuda@gmail.com)

---

### Abstract

*Conflicts within educational institutions are an inevitable phenomenon that can potentially hinder the quality of education. In this context, an Islamic-based conflict management approach offers values such as justice ('adl), consultation (shura), and patience (sabr) as foundational principles for effective conflict resolution. This study aims to identify the application of Islamic principles in conflict management within educational settings and evaluate its impact on staff relations and institutional performance. Using a qualitative approach, this research employs a case study method on a purposively selected educational institution, utilizing interviews and observations as data collection techniques. The findings indicate that implementing Islamic values in conflict management enhances cooperation and minimizes tension among staff, ultimately contributing positively to the quality of the teaching and learning process. However, challenges were encountered in maintaining consistent implementation due to limited understanding among some staff members. These findings imply the necessity for continuous training and a commitment from institutional leaders to internalize Islamic values in conflict management practices.*

### Article History

Submitted: 6 Mei 2025

Accepted: 9 Mei 2025

Published: 10 Mei 2025

### Key Words

*conflict management, Islamic education, Islamic-based approach*

---

### Abstrak

Konflik dalam lembaga pendidikan adalah fenomena yang tak terhindarkan dan berpotensi menghambat kualitas pendidikan. Dalam konteks ini, pendekatan manajemen konflik berbasis Islam menawarkan nilai-nilai keadilan ('adl), musyawarah (shura), dan kesabaran (sabr) sebagai landasan resolusi yang dapat diterapkan secara efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen konflik di lingkungan pendidikan dan mengevaluasi dampaknya terhadap hubungan antar-staf dan kinerja lembaga. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini menggunakan metode studi kasus pada lembaga pendidikan yang dipilih secara purposif, melalui teknik wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen konflik mampu meningkatkan kerjasama dan meminimalisasi ketegangan antar-staf, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas proses belajar mengajar. Namun, hambatan ditemukan dalam konsistensi implementasi akibat keterbatasan pemahaman sebagian staf. Implikasi dari temuan ini menunjukkan pentingnya pelatihan yang berkelanjutan dan komitmen pimpinan lembaga untuk menginternalisasi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan konflik.

---

### Sejarah Artikel

Submitted: 6 Mei 2025

Accepted: 9 Mei 2025

Published: 10 Mei 2025

### Kata Kunci

*manajemen konflik, pendidikan Islam, pendekatan berbasis Islam*

---

## PENDAHULUAN

Manajemen konflik dalam lembaga pendidikan merupakan aspek penting yang berperan dalam menjaga stabilitas organisasi dan mendukung terciptanya lingkungan belajar yang kondusif. Konflik di lembaga pendidikan sering kali muncul dari perbedaan nilai, pandangan, dan kepentingan antar-staf, antara guru dengan siswa, atau antara pemangku kepentingan lainnya. Dalam perspektif Islam, konflik seharusnya dikelola dengan nilai-nilai dasar seperti keadilan ('adl), musyawarah (shura), dan kesabaran (sabr), yang mampu menciptakan keharmonisan dan menghindari perselisihan yang berkepanjangan (Hasibuan, 2021).

Seiring meningkatnya minat terhadap penerapan nilai-nilai Islami dalam sistem pendidikan, beberapa studi telah menunjukkan bahwa pendekatan Islam dapat memberikan kerangka alternatif dalam penyelesaian konflik yang lebih etis dan berorientasi pada perdamaian (Nurhasanah, 2019). Akan tetapi, kebanyakan penelitian masih didominasi oleh perspektif manajemen konflik konvensional atau Barat, yang tidak selalu relevan dengan konteks budaya lokal yang lebih kompleks dan beragam (Al-Faisal, 2020).

Kebaruan penelitian ini terletak pada eksplorasi lebih mendalam terhadap penerapan prinsip Islam dalam manajemen konflik di lembaga pendidikan, yang sejauh ini jarang menjadi fokus utama studi di bidang ini. Adanya celah (gap) dalam penelitian-penelitian sebelumnya yang tidak mempertimbangkan pendekatan berbasis Islam sebagai landasan resolusi konflik menunjukkan urgensi untuk menghadirkan alternatif solusi yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Terlebih lagi, penelitian ini juga ingin melihat dampak implementasi pendekatan ini terhadap kualitas hubungan antar-staf serta efektivitas lingkungan pendidikan, yang diharapkan mampu memperkaya wawasan tentang penerapan manajemen konflik dalam konteks pendidikan Islami (Zulfikar, 2019).

Dengan demikian, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi penerapan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen konflik di lembaga pendidikan serta mengevaluasi dampaknya terhadap hubungan antar-staf dan kinerja lembaga secara keseluruhan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan praktik manajemen konflik yang tidak hanya efektif tetapi juga berakar pada nilai-nilai agama yang kuat.

## **KAJIAN TEORITIS**

Dalam manajemen konflik berbasis Islam di lembaga pendidikan mengacu pada beberapa prinsip utama yang diambil dari nilai-nilai dan ajaran Islam, seperti keadilan, musyawarah, dan kesabaran. Prinsip-prinsip ini bukan hanya landasan teoritis, tetapi juga memberikan pedoman etis dalam penyelesaian konflik, yang sangat relevan diterapkan dalam konteks pendidikan. Beberapa teori berikut menguraikan dasar-dasar ini.

### **Teori Keadilan ('Adl) dalam Manajemen Konflik**

Keadilan dalam Islam merupakan salah satu prinsip utama dalam menghadapi konflik. Dalam pandangan Ibn Taymiyyah, keadilan tidak hanya berarti menyamakan posisi setiap pihak, tetapi juga memberi hak sesuai dengan kebutuhan dan situasi yang dihadapi. Menurutnya, keadilan adalah kunci dari semua solusi dalam Islam, yang mencakup hak dan kewajiban tanpa memihak (Ibn Taymiyyah, 2019). Di lembaga pendidikan, keadilan penting untuk menciptakan rasa hormat dan kepercayaan antara staf dan siswa, sehingga mengurangi potensi konflik yang disebabkan oleh perlakuan yang tidak seimbang.

### **Musyawarah (Shura) sebagai Metode Resolusi Konflik**

Musyawarah atau shura merupakan metode penyelesaian konflik yang sangat dianjurkan dalam Islam. Al-Mawardi menegaskan bahwa musyawarah adalah bagian integral dari kepemimpinan yang efektif dalam Islam, karena memungkinkan semua pihak mengemukakan pendapat mereka sebelum keputusan dibuat (Al-Mawardi, 2018). Prinsip ini menciptakan transparansi dan partisipasi, yang dapat meningkatkan rasa keterikatan antar-individu di lembaga pendidikan. Hal ini didukung oleh Rahman (2020), yang menyatakan bahwa musyawarah membangun jembatan komunikasi, mengurangi kesalahpahaman, dan mengarah pada keputusan yang lebih bijaksana dalam konteks pendidikan.

## **Sabr (Kesabaran) dalam Menghadapi Konflik**

Kesabaran atau sabr adalah nilai penting lainnya dalam manajemen konflik berbasis Islam, terutama dalam konteks pendidikan. Al-Ghazali menyoroti bahwa kesabaran adalah elemen yang harus dimiliki oleh setiap individu yang terlibat dalam konflik, karena konflik dapat menguras emosi dan menimbulkan reaksi spontan yang tidak produktif (Al-Ghazali, 2017). Dalam lembaga pendidikan, sabr membantu pihak yang terlibat, baik itu guru maupun siswa, untuk mengendalikan emosi mereka dan mencari solusi tanpa terpengaruh oleh reaksi emosional. Menurut Yusuf (2019), kesabaran dalam konflik tidak hanya membantu dalam menemukan solusi yang tepat, tetapi juga mengajarkan nilai etis dan moral kepada semua pihak yang terlibat.

## **Manajemen Konflik Berbasis Nilai Islam dalam Pendidikan**

Manajemen konflik dalam pendidikan dengan pendekatan Islam mengintegrasikan nilai-nilai tersebut untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih harmonis. Seperti yang disampaikan oleh Ismail (2021), pendekatan Islam ini mampu menjembatani konflik tanpa merusak hubungan antarindividu, karena nilai-nilai yang diterapkan fokus pada kemaslahatan bersama dan perbaikan perilaku. Ismail menambahkan bahwa nilai-nilai Islam dalam manajemen konflik tidak hanya menyelesaikan konflik, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan karakter siswa dan staf di lingkungan pendidikan (Ismail, 2021).

## **Relevansi Pendekatan Islam terhadap Budaya Organisasi Pendidikan**

Mengadopsi pendekatan Islam dalam manajemen konflik relevan untuk menciptakan budaya organisasi yang lebih positif di lembaga pendidikan. Menurut Syafii (2020), pendekatan berbasis Islam tidak hanya menenangkan situasi konflik tetapi juga membangun budaya saling menghargai dan berorientasi pada kemaslahatan. Dalam lingkungan yang semakin multikultural, pendekatan ini dapat menciptakan rasa kebersamaan dan menumbuhkan toleransi antaranggota lembaga pendidikan, yang sangat penting bagi stabilitas dan efektivitas organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian *case study research* (studi kasus) untuk memahami penerapan manajemen konflik berbasis Islam dalam lembaga pendidikan. Pendekatan kualitatif dipilih karena cocok untuk mengeksplorasi fenomena yang kompleks seperti konflik dan pengelolaannya dalam konteks pendidikan (Creswell, 2014). Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menggali secara mendalam pengalaman dan perspektif individu terkait penerapan prinsip-prinsip Islam dalam mengelola konflik.

Metode penelitian ini dirancang untuk memberikan pemahaman yang mendalam dan akurat terkait penerapan manajemen konflik berbasis Islam dalam lembaga pendidikan, sehingga hasilnya dapat memberikan wawasan praktis yang relevan untuk meningkatkan manajemen konflik dalam konteks pendidikan Islami.

Prosedur Penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan sistematis untuk memastikan data yang diperoleh valid dan relevan. Tahap pertama adalah persiapan, yang mencakup pengumpulan referensi dan literatur tentang manajemen konflik berbasis Islam serta pemilihan lembaga pendidikan yang akan dijadikan studi kasus. Tahap kedua adalah tahap pengumpulan data, di mana wawancara, observasi, dan dokumentasi dilakukan dengan persiapan panduan wawancara yang telah divalidasi oleh para ahli di bidang manajemen konflik Islami (Maxwell, 2013). Tahap ketiga adalah analisis data, di mana data dari berbagai sumber digabungkan untuk mendapatkan pandangan yang utuh tentang penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen konflik.

Tahap terakhir adalah penyusunan laporan penelitian, yang melibatkan interpretasi data dan penyajian hasil sesuai dengan tujuan penelitian.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara semi-terstruktur yang disusun berdasarkan nilai-nilai utama Islam seperti keadilan ('adl), musyawarah (shura), dan kesabaran (sabr). Panduan ini memungkinkan fleksibilitas dalam menggali pandangan responden sambil tetap mempertahankan fokus pada tema penelitian (Creswell, 2014). Selain itu, lembar observasi digunakan untuk mencatat respons dan interaksi dalam proses manajemen konflik secara langsung, yang membantu peneliti dalam memahami dinamika dan konteks di lapangan.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah praktik manajemen konflik berbasis Islam yang terjadi di lembaga pendidikan, yang diamati melalui interaksi antar-staf, kebijakan institusional, dan praktik penyelesaian konflik sehari-hari. Dengan fokus pada praktik ini, penelitian berusaha mengevaluasi bagaimana nilai-nilai Islam diterapkan dan bagaimana dampaknya terhadap hubungan antarindividu di lembaga pendidikan (Silverman, 2016). Analisis unit ini memberikan wawasan detail tentang aplikasi nilai-nilai Islam dalam manajemen konflik, tidak hanya dalam konteks normatif tetapi juga dalam pelaksanaan di lapangan.

Meskipun pendekatan kualitatif memberikan kedalaman data, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam generalisasi hasil. Studi kasus yang terfokus pada satu atau beberapa lembaga pendidikan tidak dapat mewakili seluruh lembaga pendidikan Islam, terutama yang memiliki karakteristik berbeda (Yin, 2018). Selain itu, hasil penelitian mungkin dipengaruhi oleh persepsi subjektif responden dan keterbatasan dalam keterbukaan mereka saat mengungkapkan pengalaman dan pandangan. Untuk meminimalkan data yang bias, peneliti menggunakan triangulasi metode dan sumber, serta menerapkan uji keabsahan data melalui member-checking dan review oleh rekan sejawat (Patton, 2002).

Etika penelitian menjadi perhatian penting dalam studi ini, terutama karena melibatkan wawancara dan observasi langsung dengan responden yang mungkin memerlukan kerahasiaan. Peneliti memastikan bahwa semua responden memberikan persetujuan tertulis sebelum berpartisipasi dan memahami bahwa mereka dapat menarik diri kapan saja dari penelitian (Orb, Eisenhauer, & Wynaden, 2001). Setiap informasi yang dikumpulkan akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan hanya untuk tujuan penelitian. Prinsip ini penting agar responden merasa aman dan bebas berbagi informasi yang relevan dengan penelitian tanpa rasa khawatir.

Dengan pendekatan metodologis yang komprehensif ini, penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi yang mendalam dan praktis dalam memahami penerapan manajemen konflik berbasis Islam di lembaga pendidikan, sekaligus menawarkan landasan bagi penelitian selanjutnya di bidang yang sama.

## PEMBAHASAN

### Sumber Konflik di Lembaga Pendidikan

Konflik di lembaga pendidikan dapat muncul dari berbagai sumber yang umumnya berkaitan dengan perbedaan nilai, persaingan, dan dinamika hubungan antarindividu. Beberapa sumber utama konflik adalah sebagai berikut:

**Perbedaan Nilai dan Keyakinan:** Perbedaan nilai dan keyakinan antara individu-individu di lembaga pendidikan dapat menimbulkan ketegangan. Setiap individu, baik itu guru, staf, maupun siswa, membawa latar belakang nilai yang berbeda, yang dapat menimbulkan gesekan ketika nilai-nilai pribadi tidak selaras dengan budaya atau kebijakan institusi. Dalam hal ini,

Shihab (2018) menekankan pentingnya memahami dan menghormati keragaman nilai sebagai upaya pencegahan konflik.

**Persaingan Antar Staf:** Persaingan di antara staf, baik untuk mendapatkan penghargaan, kenaikan jabatan, atau pengakuan, sering kali menjadi sumber konflik di lembaga pendidikan. Persaingan yang tidak sehat dapat menyebabkan kecemburuan, ketegangan, dan bahkan konflik terbuka. Al-Munawar (2020) menyatakan bahwa persaingan yang berlebihan, tanpa pengawasan yang tepat, dapat merusak semangat kerja sama dan harmoni di lingkungan pendidikan.

**Masalah antara Guru dan Siswa:** Ketidaktepahaman antara guru dan siswa dalam metode pengajaran, disiplin, atau ekspektasi akademik sering kali menjadi penyebab konflik. Misalnya, perbedaan gaya belajar siswa dan metode mengajar guru dapat memicu ketidakpuasan yang berujung pada konflik. Zulfikar (2019) menambahkan bahwa konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat berdampak negatif pada motivasi belajar siswa serta hubungan guru-siswa di kelas.

### Strategi Resolusi Konflik dalam Islam

Islam menawarkan strategi penyelesaian konflik yang berlandaskan pada nilai-nilai keadilan, kesabaran, dan konsultasi, yang dapat diterapkan secara efektif dalam konteks pendidikan. Beberapa strategi tersebut antara lain:

**Mediasi Berbasis Musyawarah (Shura):** Musyawarah adalah pendekatan utama dalam Islam untuk mencapai konsensus dan menyelesaikan konflik secara damai. Dalam musyawarah, semua pihak yang terlibat diberi kesempatan untuk mengungkapkan pendapat mereka, sehingga tercipta solusi yang diterima bersama. Menurut Al-Banna (2021), musyawarah memperkuat komunikasi dan mengurangi kesalahpahaman, karena setiap pihak merasa didengar dan dihargai.

**Nasihat (Mau'izah):** Nasihat merupakan salah satu bentuk pendekatan resolusi yang penting dalam Islam, terutama antara guru dan siswa atau antar-staf. Dalam memberikan nasihat, pihak yang lebih berpengalaman atau bijaksana menyampaikan petunjuk dengan penuh kebijaksanaan dan kasih sayang. Hal ini efektif dalam meredakan ketegangan dan mengarahkan pihak yang terlibat untuk mencapai pemahaman bersama. Al-Ghazali (2017) menekankan bahwa nasihat yang tulus dapat meredakan emosi dan membantu pihak-pihak yang berkonflik untuk berpikir jernih.

**Penengah Pihak Ketiga (Hakim):** Jika konflik tidak dapat diselesaikan melalui musyawarah atau nasihat, Islam menganjurkan adanya penengah atau *hakim* sebagai pihak ketiga yang objektif dan netral. Dalam konteks lembaga pendidikan, kepala sekolah atau seorang pemimpin senior dapat berperan sebagai penengah untuk menyelesaikan perselisihan antar-staf atau antara guru dan siswa. Al-Qaradawi (2019) menyatakan bahwa penengah diperlukan ketika konflik telah mencapai titik yang sulit diselesaikan oleh pihak-pihak terkait.

### Implementasi Nilai Islam dalam Manajemen Konflik

Penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen konflik di lembaga pendidikan mencakup tindakan konkret dan keterlibatan aktif dari pihak pimpinan. Nilai-nilai seperti keadilan, musyawarah, dan kesabaran dapat diterapkan melalui berbagai cara berikut:

**Peran Kepala Sekolah atau Pimpinan Lembaga:** Kepala sekolah atau pimpinan lembaga pendidikan memiliki peran strategis dalam menanamkan dan menerapkan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan konflik. Mereka harus memastikan bahwa kebijakan dan keputusan diambil dengan mempertimbangkan prinsip keadilan ('adl) dan keterbukaan dalam musyawarah. Menurut Rahman (2020), kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islami di lembaga pendidikan dapat menjadi teladan dalam menjaga keadilan dan harmoni.

**Pengembangan Budaya Organisasi yang Islami:** Menerapkan budaya Islami di lembaga pendidikan, seperti keadilan, saling menghormati, dan kolaborasi, dapat mengurangi potensi konflik. Dengan membangun budaya organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai Islam, setiap anggota lembaga pendidikan akan terbiasa mengutamakan prinsip musyawarah dan kesabaran dalam setiap interaksi. Hidayat (2020) menekankan bahwa budaya Islami yang kokoh di lembaga pendidikan akan menciptakan suasana harmonis yang mendukung proses pembelajaran.

**Pelatihan dan Pembinaan:** Untuk memastikan penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen konflik berjalan efektif, lembaga pendidikan perlu mengadakan pelatihan atau pembinaan bagi staf dan guru terkait manajemen konflik Islami. Pelatihan ini dapat meningkatkan pemahaman mereka terhadap prinsip-prinsip Islam dan memberikan keterampilan dalam mengelola konflik secara islami. Ismail (2021) menambahkan bahwa pembinaan berkala dalam penerapan nilai-nilai Islam sangat penting untuk memperkuat kompetensi staf dalam mengatasi konflik dengan cara yang beretika.

**Kebijakan yang Berlandaskan Nilai Islami:** Pimpinan lembaga pendidikan perlu memastikan bahwa setiap kebijakan dan peraturan yang diterapkan mencerminkan nilai-nilai Islam, seperti keadilan dan transparansi. Dengan kebijakan yang jelas dan adil, konflik yang disebabkan oleh ketidakjelasan aturan dapat dikurangi. Al-Qaradawi (2019) menegaskan bahwa kebijakan yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam berfungsi sebagai landasan bagi terciptanya lingkungan yang harmonis dan adil.

**Pelatihan Berbasis Nilai-Nilai Islam:** Program pelatihan dan pengembangan bagi staf yang berfokus pada manajemen konflik berbasis Islam perlu diselenggarakan secara berkala. Pelatihan ini tidak hanya meliputi teknik resolusi konflik, tetapi juga pembentukan karakter berbasis nilai Islam. Nurhasanah (2020) mengungkapkan bahwa pelatihan yang berbasis nilai-nilai Islam dapat meningkatkan kapasitas individu dalam mengelola konflik dan menerapkan etika Islami dalam pekerjaan.

**Penerapan Reward dan Punishment secara Adil:** Penerapan sistem penghargaan dan hukuman yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat mendukung implementasi nilai Islam dalam lembaga pendidikan. Reward untuk staf yang berkontribusi positif dalam mengelola konflik dan punishment bagi yang melanggar aturan membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Ismail (2021) mencatat bahwa sistem reward dan punishment yang adil menciptakan keseimbangan dalam organisasi dan mendorong perilaku positif yang sesuai dengan ajaran Islam.

**Contoh Teladan dari Pemimpin:** Pimpinan lembaga pendidikan harus menjadi teladan dalam penerapan nilai-nilai Islam, baik dalam menyelesaikan konflik maupun dalam interaksi sehari-hari. Kepala sekolah yang menunjukkan sikap adil, sabar, dan bijaksana dalam menghadapi konflik akan menginspirasi staf dan guru untuk mengikuti teladan tersebut. Menurut Hidayat (2020), pemimpin yang mencontohkan nilai-nilai Islami dalam manajemen konflik dapat memperkuat budaya organisasi yang harmonis dan saling menghormati.

## **HASIL DAN TEMUAN**

### **Efektivitas Pendekatan Islam dalam Penyelesaian Konflik di Lembaga Pendidikan**

Penelitian ini menemukan bahwa penerapan nilai-nilai Islam seperti keadilan ('adl), musyawarah (shura), dan kesabaran (sabr) terbukti efektif dalam mengelola konflik di lembaga pendidikan. Berdasarkan wawancara dan observasi, sebagian besar staf dan pimpinan menyatakan bahwa pendekatan berbasis nilai Islam menciptakan suasana yang lebih harmonis dan kondusif. Musyawarah yang dijadikan metode utama dalam penyelesaian konflik memungkinkan semua

pihak untuk mengemukakan pandangan dan kepentingan mereka, sehingga konflik dapat diselesaikan secara adil dan transparan. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu responden, dengan musyawarah, kami dapat meredakan ketegangan dan menemukan solusi yang diterima semua pihak.

### **Dampak Positif terhadap Kinerja Lembaga Pendidikan**

Implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen konflik memberikan dampak positif terhadap kinerja lembaga pendidikan. Temuan ini menunjukkan bahwa pendekatan Islami dalam menyelesaikan konflik memperkuat kolaborasi dan kepercayaan antar-staf, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan motivasi kerja dan kualitas pengajaran. Guru dan staf yang merasa diperlakukan adil menunjukkan loyalitas dan semangat kerja yang lebih tinggi. Menurut hasil observasi, suasana kerja yang harmonis ini menciptakan lingkungan belajar yang lebih mendukung bagi siswa. Hal ini juga memperbaiki hubungan antara guru dan siswa, yang berdampak positif pada proses belajar mengajar.

### **Tantangan dalam Penerapan Nilai Islam sebagai Pendekatan Manajemen Konflik**

Meskipun pendekatan ini terbukti efektif, terdapat beberapa tantangan dalam implementasinya. Salah satu hambatan utama adalah keterbatasan pemahaman sebagian staf terhadap prinsip-prinsip manajemen konflik Islami. Beberapa staf masih memiliki kebiasaan menggunakan pendekatan konvensional atau berbasis hierarki dalam menyelesaikan konflik, yang terkadang bertentangan dengan prinsip musyawarah dan kesabaran. Selain itu, keterbatasan program pelatihan khusus tentang manajemen konflik berbasis Islam menyebabkan kurangnya keseragaman dalam penerapan nilai-nilai Islami. Tantangan lainnya adalah kurangnya dukungan dan teladan dari pimpinan, yang membuat staf enggan untuk sepenuhnya menerapkan prinsip-prinsip tersebut dalam interaksi mereka sehari-hari.

### **Kebutuhan akan Pelatihan dan Pembinaan Berkelanjutan**

Berdasarkan temuan penelitian, ada kebutuhan yang signifikan untuk program pelatihan dan pembinaan berkelanjutan terkait manajemen konflik Islami di lembaga pendidikan. Responden menunjukkan bahwa pelatihan yang difokuskan pada penerapan nilai-nilai Islam seperti keadilan, musyawarah, dan kesabaran dalam manajemen konflik akan membantu staf dan guru meningkatkan pemahaman mereka dan keterampilan dalam penyelesaian konflik yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islami. Selain itu, beberapa responden menyarankan agar pelatihan ini melibatkan seluruh staf secara berkala, sehingga nilai-nilai Islami dapat diinternalisasi dan diterapkan secara konsisten di seluruh lembaga pendidikan.

### **Peran Kepemimpinan dalam Memperkuat Implementasi Nilai Islam**

Temuan lain menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mencontohkan nilai-nilai Islami memainkan peran kunci dalam keberhasilan penerapan manajemen konflik berbasis Islam. Kepala sekolah atau pimpinan yang mempraktikkan keadilan dan keterbukaan dalam penyelesaian konflik menjadi teladan bagi staf lainnya, mendorong mereka untuk mengikuti prinsip-prinsip yang sama. Salah satu responden mengungkapkan, ketika pimpinan bersikap adil dan bijaksana dalam menyelesaikan konflik, kami merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk menerapkan prinsip-prinsip yang sama dalam pekerjaan sehari-hari.

Hasil penelitian dan temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan manajemen konflik berbasis Islam tidak hanya relevan tetapi juga efektif dalam meningkatkan kinerja lembaga pendidikan dan memperkuat kolaborasi antarindividu. Dengan menghadapi tantangan yang ada dan mengembangkan program pembinaan yang berkelanjutan, pendekatan ini memiliki potensi untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang harmonis, produktif, dan beretika tinggi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penerapan manajemen konflik berbasis nilai-nilai Islam, seperti keadilan ('adl), musyawarah (shura), dan kesabaran (sabr), efektif dalam menciptakan lingkungan yang harmonis dan mendukung hubungan antar-staf di lembaga pendidikan. Pendekatan ini tidak hanya membantu menyelesaikan konflik secara damai dan adil, tetapi juga meningkatkan kualitas kerja sama, kepercayaan, dan kinerja lembaga secara keseluruhan. Penggunaan musyawarah sebagai metode penyelesaian konflik memberikan semua pihak kesempatan untuk berpartisipasi secara aktif dalam pengambilan keputusan, yang berdampak positif pada motivasi dan loyalitas staf. Namun, tantangan dalam implementasi manajemen konflik Islami, seperti keterbatasan pemahaman dan konsistensi, menunjukkan adanya kebutuhan untuk memperkuat pemahaman dan keterampilan staf dalam mengaplikasikan prinsip-prinsip ini.

### Saran

1. **Pengembangan Program Pelatihan Berkelanjutan:** Lembaga pendidikan sebaiknya menyelenggarakan program pelatihan berkelanjutan tentang manajemen konflik berbasis Islam bagi seluruh staf dan guru. Program ini dapat mencakup pelatihan tentang prinsip-prinsip Islam dalam penyelesaian konflik, keterampilan komunikasi, dan teknik musyawarah untuk memastikan pemahaman yang menyeluruh.
2. **Teladan dari Pimpinan:** Para pimpinan lembaga perlu menunjukkan keteladanan dalam penerapan nilai-nilai Islami saat menyelesaikan konflik. Kepala sekolah dan manajemen senior dapat menjadi role model yang mendorong penerapan prinsip keadilan, musyawarah, dan kesabaran, sehingga budaya Islami dalam manajemen konflik dapat diinternalisasi oleh seluruh staf.
3. **Integrasi dalam Kebijakan dan Budaya Organisasi:** Untuk memastikan konsistensi dalam penerapan nilai-nilai Islami, lembaga pendidikan sebaiknya mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam dalam kebijakan manajemen konflik dan budaya organisasi. Dengan mengaitkan nilai-nilai ini dalam peraturan dan standar kerja, lembaga dapat menciptakan lingkungan yang mendukung praktik manajemen konflik Islami.
4. **Evaluasi dan Peningkatan Rutin:** Lembaga pendidikan sebaiknya melakukan evaluasi rutin untuk menilai efektivitas penerapan manajemen konflik Islami. Umpan balik dari staf dan guru mengenai pengalaman mereka dalam menghadapi konflik dapat digunakan untuk mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan dan mengembangkan strategi yang lebih efektif.

Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, diharapkan lembaga pendidikan dapat memaksimalkan potensi pendekatan Islam dalam manajemen konflik, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

## DAFTAR REFERENSI

- Al-Banna, H. (2021). *Musyawarah dalam Islam: Prinsip dan Implementasinya dalam Kehidupan Sehari-hari*. Jakarta: Pustaka Islam.
- Al-Ghazali, M. (2017). *Etika dan Tasawuf dalam Perspektif Islam*. Bandung: Mizan.
- Al-Mawardi, A. (2018). *Etika Kepemimpinan dalam Islam*. Jakarta: Gema Insani.
- Al-Munawar, M. A. (2020). *Manajemen Konflik dalam Pendidikan Islam*. Yogyakarta: LKiS.
- Al-Qaradawi, Y. (2019). *Keadilan dalam Islam: Perspektif Syariah dan Aplikasinya*. Jakarta: Al-Kautsar.
- Azra, A. (2018). *Problematika Sumber Daya di Lembaga Pendidikan: Studi Kasus di Indonesia*.

Bandung: Alfabeta.

- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (2007). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*. Boston: Pearson.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). *Using Thematic Analysis in Psychology*. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Hidayat, A. (2020). *Budaya Islami di Lingkungan Pendidikan dan Dampaknya pada Manajemen Konflik*. Malang: UIN Press.
- Hidayatullah, A. (2021). *Resistensi Terhadap Perubahan di Lembaga Pendidikan: Perspektif Islam*. Surabaya: Pustaka Ilmu.
- Ismail, I. (2021). *Penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Kurniawan, M. (2019). *Analisis Kebijakan Pendidikan: Tantangan dan Implementasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Newbury Park, CA: SAGE Publications.
- Maxwell, J. A. (2013). *Qualitative Research Design: An Interactive Approach* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Nurhasanah, R. (2020). *Manajemen Konflik Berbasis Islam dalam Pendidikan Karakter*. Jakarta: Republika.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research and Evaluation Methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Rahman, F. (2020). *Resolusi Konflik dalam Pendidikan Berbasis Islam*. Jakarta: PT Serambi Ilmu Semesta.
- Shihab, Q. (2018). *Wawasan Al-Qur'an: Tafsir Maudhu'i atas Pelbagai Persoalan Umat*. Jakarta: Lentera Hati.
- Silverman, D. (2016). *Qualitative Research* (4th ed.). London: SAGE Publications.
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Yusuf, M. (2019). *Kesabaran dalam Menghadapi Konflik: Nilai-Nilai dalam Al-Qur'an dan Hadits*. Jakarta: Pustaka Tarbiyatul.
- Zulfikar, M. (2019). *Interaksi Guru dan Siswa dalam Konteks Manajemen Konflik Islami*. Surabaya: Khalifa Press.