

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 1, Nomor 9, Oktober 2023, Halaman 1-8
Licensed by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.8399911)
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8399911>

Manajemen Konflik Dalam Perspektif Lembaga Pendidikan Islam

Arif Fiandi¹, Junaidi²

¹Madrasah Tsanawiyah Negeri 11 Agam

²UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

Email: ariffiandi03@gmail.com¹, junaidi.alhadi@gmail.com²

Abstrack

The aim of this research is to understand conflict management from an Islamic perspective. This research method is to use a literature review. The results of this research are that the occurrence of conflict in life is something that is natural and usually occurs. Conflict arises because of differences and contradictions in human behavior. Conflict must be managed well so that it becomes a force for the better. If conflict is left untreated and not managed with good conflict management, it will have bad and negative consequences. Islam is a religion that always provides solutions to all problems, including conflict management. One of the arguments for conflict management in Islam is contained in the letter Annisa' verse 35, which explains that conflicts must be resolved and solutions must be found.

Keywords: *Conflict management, Conflict management in Islam*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen konflik dalam perspektif pandangan Islam. Metode penelitian ini adalah menggunakan kajian studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah terjadinya konflik dalam kehidupan adalah sesuatu yang alamiah dan biasa terjadi. Konflik muncul karena adanya perbedaan dan pertentangan dalam perilaku manusia. Konflik harus dikelola dengan baik sehingga menjadi sebuah kekuatan untuk menjadi lebih baik. Jika konflik dibiarkan dan tidak dikelola dengan manajemen konflik yang baik, maka akan menimbulkan akibat buruk dan negatif. Islam adalah agama yang selalu memberikan solusi untuk semua permasalahan, termasuk manajemen konflik. Salah satu dalil dalam manajemen konflik dalam Islam terdapat dalam surat Annisa' ayat 35, yang menjelaskan bahwa konflik harus diatasi dan dicarikan solusinya.

Kata Kunci: *Manajemen konflik, Manajemen konflik dalam Islam*

Article Info

Received date: 5 September 2023

Revised date: 26 Sept. 2023

Accepted date: 02 Oktober 2023

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari, konflik adalah sesuatu yang nyata dan selalu ada selama seseorang masih hidup bersosial bersama masyarakat. Konflik antar perorangan dan antar kelompok merupakan bagian dari sejarah umat manusia. Berbagai macam keinginan seseorang dan tidak terpenuhinya keinginan tersebut dapat juga berakhir dengan konflik. Perbedaan pandangan antar perorangan juga dapat mengakibatkan konflik. Jika konflik antar perorangan tidak dapat teratasi secara adil dan proposional, maka hal itu dapat menjadi konflik antar kelompok masyarakat. Sebuah konflik sering berawal dari persoalan kecil dan sederhana. Perbedaan sikap dan pendapat termasuk ketidak inginan untuk menerima orang lain, dapat menyebabkan konflik antar perorangan dan sebagainya. Tentunya, persoalan yang sederhana apabila tidak segera diselesaikan, maka akan bisa menjadi besar dengan seiring berjalannya waktu.

Oleh karena itu, persoalan yang ada dan sekecil apapun harus segera diselesaikan agar konflik tidak berujung pada perselisihan yang lebih besar. Konflik dipandang sesuatu yang alamiah, yang dalam batas-batas tertentu dapat bernilai positif kalau dikelola dengan baik dan hati-hati, sebab jika melewati batas juga dapat berakibat fatal. Mengingat bahwa konflik tidak dapat dihindari, maka approach yang baik untuk diterapkan para pengelola lembaga pendidikan adalah pendekatan mencoba memanfaatkan konflik sedemikian rupa, sehingga dapat secara efektif untuk mencapai sasaran-sasaran yang diinginkan. Oleh karena itu, seorang pemimpin dan anggota masyarakat harus memperhatikan konflik agar tidak berakibat terhambatnya kemajuan dan sulitnya mencapai tujuan yang akan diinginkan.

Dalam setiap organisasi yang melibatkan banyak orang, disamping ada proses kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, tidak jarang juga terjadi perbedaan pandangan, ketidakcocokan, dan pertentangan yang bisa mengarah pada konflik. Dalam organisasi manapun terdapat konflik, baik yang masih tersembunyi maupun yang sudah muncul terang-terangan. Dengan demikian, konflik merupakan kewajiban dalam suatu organisasi, termasuk dalam lembaga pendidikan Islam (Qamar, 2010).

Maka dari itu manajemen konflik dalam lembaga pendidikan Islam menjadi sangat urgen, yang tentu saja memiliki cara tersendiri dalam memahami konflik dan cara me manage konflik yang ada. Lembaga pendidikan Islam seyogyanya harus mampu menjadi panutan sekaligus role model dalam menghadapi konflik. Kompleksitas konflik yang terjadi dalam dunia pendidikan Islam baik di pesantren maupun madrasah tentunya berbeda, hal ini kemudian menjadi tolak ukur dalam meningkatkan suatu lembaga pendidikan demi menghadapi tantangan arus globalisasi dalam dunia pendidikan yang semakin kompetitif.

METODE

Pendekatan dalam penelitian ini pendekatan kualitatif yang mendeskripsikan permasalahan yang dibahas dengan detail, yaitu tentang manajemen konflik dalam perspektif pandangan Islam. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kajian kepustakaan. Penelitian kepustakaan adalah kegiatan penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti buku referensi, hasil penelitian sebelumnya yang sejenis, artikel, catatan, serta berbagai jurnal yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan. Kegiatan dilakukan secara sistematis untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyimpulkan data dengan menggunakan metode/teknik tertentu guna mencari jawaban atas permasalahan yang dihadapi (Sari, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pegertian Manajemen Konflik

Konflik berasal dari kata kerja Latin *Configere* yang berarti saling memukul. Dalam kamus bahasa Indonesia konflik berarti percecokan, perselisihan, dan pertentangan. Sedangkan secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya.

Menurut Luthans, konflik adalah kondisi yang ditimbulkan oleh adanya kekuatan yang saling bertentangan. Kekuatan-kekuatan ini bersumber pada keinginan manusia. Sedangkan menurut Asnawir dalam bukunya manajemen pendidikan, konflik adalah reaksi yang timbul karena seseorang merasa terancam, baik teritorialnya maupun kepentingannya, dengan menggunakan kekuatan untuk mempertahankan teritorialnya atau kepentingan tersebut (Asnawir & Usman, 2002). Sementara Robbins dalam "*Organization behaviour*" menjelaskan bahwa konflik adalah suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya

ketidaksesuaian antara dua pendapat (sudut pandang) yang berpengaruh atas pihak-pihak yang terlibat baik pengaruh positif maupun pengaruh negative (Hidayat, 2016).

Menurut Miles dalam Steers, menjelaskan bahwa istilah “konflik” menunjuk pada suatu kondisi dimana dua kelompok tidak mampu mencapai tujuan-tujuan mereka secara simultan. Dalam konteks ini perbedaan dalam tujuan merupakan penyebab munculnya konflik. Pendapat tersebut sejalan dengan batasan konflik yang diberikan oleh Dubin sebagaimana juga dikutip oleh Sulistyorini dan Muhammad Fathurrohman bahwa konflik berkaitan erat dengan suatu motif, tujuan, keinginan, atau harapan dari dua individu atau kelompok tidak dapat berjalan secara bersamaan (*incompatible*). Adanya ketidak sepakatan tersebut dapat berupa ketidak setujuan terhadap tujuan yang ditetapkan atau bisa juga terhadap metode metode yang digunakan untuk mencapai tujuan.

Menurut Hardjana bahwa konflik adalah perselisihan, pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dimana perbuatan yang satu berlawanan dengan yang lainnya sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa konflik adalah akibat dari ketidaksepahaman dan ketidaksesuaian baik antar individu ataupun kelompok dalam hal memenuhi tujuan yang berakibat pada terganggunya masing-masing individu atau kelompok tersebut (Bashori, 2017).

Afzalur Rahim menyatakan konflik dapat didefinisikan sebagai keadaan interaktif yang termanifestasikan dalam sikap ketidak cocokan, pertentangan, perbedaan dengan atau anatara insentitas sosial seperti individu-individu, kelompok-kelompok atau organisai-organisasi. Sedangkan Wahyosumidjo yang mendefinisikan secara simple, konflik adalah segala macam bentuk hubungan anatar manusia yang mengandung sifat berlawanan

Konflik menimbulkan akibat-akibat atau resiko-resiko tertentu, disamping juga terkadang membawa dampak positifnya. G.W Allport sebagaimana dikutip Hanson, menyatakan bahwa semakin banyak sarjanan sosial yang memaparkan bahwa konflik itu sendiri bukan kejahatan, tetapi lebih merupakan suatu gejala yang memiliki pengaruh-pengaruh konstruktif atau ekstruktif, tergantung pada manajemennya (Qamar, 2010).

Setidaknya ada dua pandangan yang bahkan telah menjadi semacam aliran yang ekstrem berlawanan secara dimetris tentang konflik. Perbedaan pandangan ini bisa jadi terkait dengan akibat atau pengaruh ganda konflik tersenut. Pandangan pertama menganggap bahwa konflik merupakan suatu gejala yang membahayakan dan pertanda instabilitas organisasi/ lembaga. Implikasinya, manakala suatu lembaga sering memiliki konflik, berarti lembaga tersebut semakin tidak stabil dan rentan akan bahaya sehingga harus segera diatasi. Sebaliknya, pandangan kedua beranggapan bahwa konflik itu menunjukkan adanya dinamika dalam organisasi/ lembaga, yang bisa mengantarkan pada kemajuan. Apabila dalam organisasi/ lembaga tidak ada konflik, justru ini menunjukkan tidak ada dinamika sama sekali yang berarti jauh dari realisasi kemajuan, kendatipun konflik juga harus dikelola dengan baik.

Pandangan pertama menekankan bahwa konflik merupakan bahaya yang suatu saat bisa mengancam keberadaan dan kelangsungan organisasi/ lembaga. Sementara itu, pandangan kedua menekankan bahwa konflik adalah tantangan yang dapat dijadikan rangsangan untuk memacu kemajuan lembaga/ organisasi. Dalam pandangan kedua ini, terdapat usaha memacu kemajuan serta respons positif terhadap adanya konflik itu. Namun demikian, kedua pandangan tersebut dapat disatukan dengan kesepakatan bahwa perlu adanya manajemen konflik (Qamar, 2010).

Lebih lanjut, menurut Stephen. P. Robbins yang telah menelusuri perkembangan tersebut, dengan penekanan pada perbedaan antara pandangan tradisional tentang konflik dan pandangan baru, yang sering disebut pandangan interaksionis. Perbedaan pandangan tersebut dapat ditunjukkan dalam tabel berikut (Robbins, 1974) :

Tabel 1. Perbedaan pandangan tentang konflik

Pandangan Lama	Pandangan Baru
Konflik dapat dihindari	Konflik tidak dapat dihindari
Konflik disebabkan oleh kesalahan-kesalahan manajemen dalam perancangan dan pengelolaan organisasi atau oleh pengacau	Konflik timbul karena banyak sebab, termasuk struktur organisasi, perbedaan tujuan yang tidak dapat dihindarkan, perbedaan dalam persepsi dan nilai-nilai pribadi dan sebagainya
Konflik mengganggu organisasi dan menghalangi pelaksanaan optimal	Konflik dapat membantu atau menghambat pelaksanaan kegiatan organisasi dalam berbagai derajat
Tugas manajemen adalah menghilangkan konflik	Tugas manajemen adalah mengelola tingkat konflik dan penyelesaiannya
Pelaksanaan kegiatan organisasi yang optimal membutuhkan penghapusan konflik	Pelaksanaan kegiatan organisasi yang optimal membutuhkan tingkat konflik yang moderat

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa konflik dapat berfungsi ataupun berperan salah (*dysfunctional*). Secara sederhana hal ini berarti bahwa konflik mempunyai potensi bagi pengembangan atau mengganggu pelaksanaan kegiatan organisasi tergantung pada bagaimana konflik tersebut dikelola (Bashori, 2017).

Manajemen konflik merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik. Manajemen konflik termasuk pada suatu pendekatan yang maupun pihak berorientasi pada proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan (*interest*) dan interpretasi. Bagi pihak luar (diluar yang berkonflik) sebagai pihak ketiga, yang diperlukannya adalah informasi yang akurat tentang suatu konflik. Hal ini karena komunikasi efektif diantara pelaku dapat terjadi jika ada kepercayaan pihak ketiga. Sedangkan Wirawan menyatakan manajemen konflik sebagai proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan.

Dilain pihak Dale Timpe menyatakan bahwa manajemen konflik adalah proses mengidentifikasi dan menangani konflik secara bijaksana, adil, dan efisien dengan tiga bentuk metode pengelolaan konflik yaitu stimulasi konflik, pengurangan atau penekanan konflik, dan penyelesaian konflik. Pengelolaan konflik membutuhkan keterampilan seperti berkomunikasi yang efektif, pemecahan masalah, dan bernegosiasi dengan fokus pada kepentingan organisasi (Timpe, 1991).

Dengan demikian manajemen konflik merupakan cara yang digunakan individu untuk menghadapi pertentangan atau perselisihan antar dirinya dengan orang lain yang terjadi didalam kehidupan. Semakin baik langkah yang dilalui dalam penyelesaian konflik tersebut maka semakin baik pula manajemen konflik yang dimiliki dan digunakan.

Peyebab dan Jenis-Jenis Konflik

Konflik itu muncul karena dipicu oleh beberapa sumber. Menurut Wahjosumidjo, “konflik itu sendiri terjadi selalu bersumber pada manusia dan perilakunya, disamping pada struktur organisasi dan komunikasi. Kendati ada beberapa sumber konflik, tetapi yang terbesar yang sering menyebabkan konflik adalah perilaku manusia. Oleh karenanya, sering terjadi, masalah yang sebenarnya sederhana, tetapi karena perilaku manusia yang tidak sehat, akhirnya menjadi masalah yang besar karena berbagai provokasi.

Konflik memiliki jenis atau bentuk yang banyak sekali, baik dilihat dari segi pelaku maupun peranannya. Robert G. Owens menyebutkan bahwa konflik dapat terjadi antara seseorang atau unit-unit sosial yang disebut konflik interpersonal, intergroup, dan internasional. Menurut Panduan Manajemen Sekolah, konflik bisa terjadi pada semua tingkat, yaitu sebagai berikut:

1. Konflik intrapersonal, yaitu konflik yang terjadi dalam diri seseorang. Konflik interpersonal akan terjadi ketika individu harus memilih dua atau lebih tujuan yang saling bertentangan, dan bimbang yang mana yang harus dipilih untuk dikatakan
2. Konflik interpersonal, yaitu konflik antara dua individu atau lebih. Konflik yang terjadi ketika adanya perbedaan tentang isu tertentu, tindakan dan tujuan dimana hasil bersama sangat menentukan.
3. Konflik intra grup, yaitu konflik antar anggota dalam satu kelompok. Setiap kelompok dapat mengalami konflik substansif atau efektif. Konflik substansif dapat terjadi karena adanya latar belakang keahlian yang berbeda, ketika anggota dari satu komite menghasilkan kesimpulan yang berbeda atas data yang sama. Sedangkan konflik efektif terjadi karena tanggapan emosional terhadap situasi tertentu
4. Konflik intergroup, yaitu konflik yang terjadi antar kelompok. Konflik intergroup terjadi karena adanya saling ketergantungan, perbedaan persepsi, perbedaan tujuan, dan meningkatnya tuntutan akan keahlian
5. Konflik intraorganisasi, yaitu konflik yang terjadi antar bagian dalam suatu organisasi
6. Konflik interorganisasi, yang terjadi antar organisasi. Konflik inter organisasi terjadi karena mereka memiliki saling ketergantungan satu sama lain, konflik terjadi bergantung pada tindakan suatu organisasi yang menyebabkan dampak negatif terhadap organisasi lain. Misalnya konflik yang terjadi anatara lembaga pendidikan dengan salah satu organisasi masyarakat. Konflik intra organisasi meliputi empat sub:
 - a. Konflik vertical, yang terjadi antar pimpinan dan bawahan yang tidak sependapat tentang cara terbaik untuk menyelesaikan sesuatu. Misalnya konflik antara kepala sekolah dengan guru/ tenaga kependidikan.
 - b. Konflik horizontal, yang terjadi antar karyawan atau departemen yang memiliki hierarki yang sama dalam organisasi. Misalnya anatar tenaga kependidikan
 - c. Konflik lini-staf, yang sering terjadi karena adanya perbedaan persepsi tentang keterlibatan staf dalam proses pengambilan keputusan oleh manajer lini. Misalnya konflik antar rector dengan tenaga administrasi
 - d. Konflik peran. Misalnya rektor menjabat sebagai ketua dewan pendiidkan(Hidayat, 2016).

Jenis dan bentuk konflik itu memiliki implikasi dan konsekuensi bagi manajer lembaga pendidikan Islam. Karena manajer memiliki peran yang fungsional dalam mengelola konflik dan diharapkan mampu mengelolanya sebaik mungkin sehingga menghasilkan kepuasan bagi semua pihak, terutama pihak yang berkonflik. Setidaknya mereka tidak lagi membuat ulah yang berpotensi menyulut konflik baru pasca penyelesaian konflik. Disamping itu , hal ini juga menuntut manajer untuk bisa memberi teladan bagi dirinya sendiri dan tentu orang lain.

Ada lagi gejala yang harus dicermati, dibendung dan dikelola manajer lembaga pendidikan Islam, yaitu konflik tersembunyi. Konflik semacam ini justru lebih berbahaya

karena sulit terdeteksi tapi berpotensi meledak suatu saat. Maka manajer pendidikan Islam perlu memperhatikan tahap-tahap konflik. Menurut panduan manajer Sekolah ada lima tahap konflik, yaitu sebagai berikut.

1. Tahap laten (potensi), yaitu adanya perbedaan faktor individu, perbedaan organisasi, dan lingkungan yang merupakan potensi munculnya konflik
2. Tahap konflik yang sudah terasa
3. Tahap perbedaan pendapat yang sudah saling bertentangan
4. Tahap konflik terbuka
5. Tahap pasca konflik terbuka, menguntungkan bila di kelola dengan baik, tetapi bias merugikan jika dibiarkan.

Sebaiknya manajer lembaga pendidikan Islam dapat menyelesaikan konflik saat baru memasuki tahap pertama, yakni tahap laten yang masih berupa perbedaan baik faktor individu, organisasi, maupun lingkungan. Dengan begitu, konflik bisa dibendung secepatnya sehingga masih relatif mudah di selesaikan. Penyelesaian tahap perbedaan ini meskipun tidak termasuk upaya preventif, tetapi merupakan penyelesaian cepat tanggap yang berpengaruh secara signifikan dalam menekan terjadinya konflik yang sesungguhnya (Qamar, 2010).

Strategi Penanganan Konflik

Dalam menyelesaikan konflik dibutuhkan pendekatan-pendekatan psikologis. Karena menyangkut perasaan, kesadaran, dan suasana batin seseorang yang sedang berkonflik. Oleh karena itu, Menurut Djohra, cara kreatif dalam menyelesaikan konflik biasanya memerlukan waktu yang lama, kesabaran, dan kedewasaan emosional, sehingga bisa menghasilkan *win-win solution*. Suatu hasil yang memuaskan semua pihak yang menjadi harapan bersama dalam setiap penyelesaian konflik sehingga konflik benar-benar bisa teratasi secara tuntas (Qamar, 2010).

Di sisi lain Asnawir mengemukakan bahwa ada beberapa metode untuk memecahkan konflik tersebut antara lain:

1. Metode menang kalah (*win-lose*), dimana ada salah satu pihak yang harus kalah, dengan jalan menggunakan kekuasaan atau wewenang untuk menekan salah satu pihak, sehingga yang kalah akan mempunyai kecenderungan untuk berpihak non produktif
2. Metode kalah-kalah (*fall-fall solution*), dimana semua pihak yang terlibat harus kalah, ada kambing hitam dan tidak bias dikompromikan
3. Menang-menang (*win-win solution*), semua pihak sama-sama kuat dan melaksanakan kompromi melalui metode problem solving.

Selanjutnya ada kecenderungan tertentu dalam mengatasi konflik. Spiegel (1994) menjelaskan ada lima tindakan yang dapat dilakukan dalam penanganan konflik:

1. Penghindaran diri, kecenderungan ini terjadi bila kegigihan dan kerjasama pihak-pihak yang terlibat konflik rendah, sehingga konflik tidak tampak
2. Kompetisi, kecenderungan ini terjadi bila pihak-pihak yang terlibat konflik sulit untuk bekerja sama. Biasanya pihak yang kuat akan menang dan memaksakan kehendaknya kepada yang lemah
3. Penyesuaian diri, kecenderungan ini terjadi bila kemauan bekerja sama diantara mereka sangat baik, tetapi kegigihannya rendah. Disini yang di pentingkan adalah menjaga hubungan antar individu
4. Kompromi, kecenderungan ini terjadi bila kegigihan maupun kemauan kerja sama antar pihak yang terlibat konflik sedang-sedang saja
5. Kolaborasi, kecenderungan ini terjadi bila kegigihan dan kemauan untuk bekerja sama ternyata sama-sama tinggi. Pola inilah yang biasanya memberikan penyelesaian terbaik.

Dari kelima kecenderungan tersebut, kolaborasi merupakan kecenderungan penyelesaian konflik yang terbaik. Karena, pihak-pihak yang berkonflik memiliki komitmen kuat untuk

meylesaikan konflik secara transparan dan tuntas dengan mengidentifikasi akar masalah yang meyebabkan penyelesaian yang memuaskan bagi semua pihak (*win win solution*).

Cara penyelesaian seperti ini yang paling diharapkan oleh mediator atau perundingg, walau kadang tidak mudah karena membutuhkan kesadaran semua pihak yang terlibat untuk benar-benar menyelesaikan konflik. Artinya, mereka harus sadar untuk tidak lagi mengedepankan kemenangan pribadi, tetapi lebih memprioritaskan kemenangan bersama, sehingga penyelesaian tersebut memiliki jangkaun waktu yang permamen dan bobot penyelesaian yang kokoh(Qamar, 2010).

Tinjauan Pendidikan Islam Tentang Manajemen konflik

Perbedaan pendapat sebenarnya tidak selalu jelek, bahkan ada ungkapan yang populer dikalangan umat Islam:

إختلاف أمتي رحمة

Perbedaan dikalangan umatku adalah rahmat

Dalam hal perbedaan pendapat itu justru membawa kebaikan. Tentu ada syarat-syarat yang terpenuhi, antara lain sebagai berikut:

1. Perbedaan pendapat itu dalam upaya mencari kebenaran
2. Orang yang berpendapat harus menghargai pendapat orang lain
3. Orang yang berpendapat bersikap terbuka
4. Pendapat yang dimunculkan bukan untuk meyerang atau menjatuhkan orang lain.
5. Pendapat yang disampaikan didasari perasaan tulus dan penuh kesadaran
6. Pendapat yang disampaikan mampu memperkaya wawasan, konsep, pertimbangan, informasi, dan sebagainya.

Jadi idealnya perbedaan pendapat itu justru harus bisa menghasilkan hal positif. Untuk menghadapi perbedaan yang mengarah kepada konflik, Abuddin Nata memandang perlu di kembangkan beberapa etika berikut ini(Zaitun, 2020):

1. Melihat perbedaan sebagai suatu yang harus diterima.
2. Menyadari bahwa pendapat yang dikemukakan seseorang mungkin mengandung kebenaran atau kesalahn
3. Bersikap terbuka, mau menerima pendapat, saran dan kritik orang lain karena mungkin pendapat kita keliru
4. Bersikap objektif, lebih berorientasi kepada kebenaran, dan bukan membenaran
5. Tidak memandang perbedaan pendapat sebagai pertentangan atau permusuhan, teatapi khazanah dan kekayaan yang amat berguna utuk memecahkan berbagai masalah.

Saran tersebut tidak bermaksud membenarkan pendapat yang dkemukakakn setiap orang. Kita harus berani mengatakan bahwa pendapat tersebut salah dan harus ditolak apabila bertentangan dengan nilai-nilai kandungan Al-qur'an dan sunnah, bertentangan dengan akhlak mulia, mengajak permusuhan, merusak akidah islam, dan bertentangan dengan akal sehat, merusak persatuan dan kesatuan lai sebagainya. Namun, penolakan itu harus dilakukan dengan etika yang luhur dan penuh kesopanan.

Disisi lain, apabila perbedaan pendapat yang mengarah pada konflik itu tidak dapat di bendung, maka konflik yang sesungguhnya akan terjadi dan gejala ini harus diatasi. Dalam Qur'an surah an-Nisa ayat 35, Allah SWT,berfirman :

وَإِنْ خِفْتُمْ شِقَاقَ بَيْتِهِمَا فَأَبْعَثُوا حَكَمًا مِّنْ أَهْلِهِ وَحَكَمًا مِّنْ أَهْلِهَا^٤ إِنْ يُرِيدَا إِصْلَاحًا يُّوفِّقِ اللَّهُ بَيْنَهُمَا^٥ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا خَبِيرًا

Dan jika kamu khawatir ada persengketaan antara keduanya, maka kirimlah seorang hakam dari keluarga laki-laki dan seorang hakam dari keluarga perempuan. Jika kedua orang hakam itu bermaksud mengadakan perbaikan, niscaya Allah memberi taufik

kepada suami-isteri itu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengetahui (Kemenag, 2005).

Ayat ini memberi pemahaman bahwa :

1. Anjuran untuk sesegera mungkin menyelesaikan konflik secara dini
2. Cara menyelesaikan konflik adalah melalui mediator yang disebut hakam
3. Mediator (hakam) merupakan sosok pribadi yang benar-benar bisa diteladani
4. Mediator (hakam) itu orang yang mewakili masing-masing pihak
5. Keinginan kuat untuk melakukan ishlah (penyelesaian konflik) dari masing-masing pihak

Disamping itu, ayat tersebut juga memberi gambaran tentang penyelesaian konflik. Para manajer harus memperhatikan berbagai proses penyelesaian konflik, cara penyelesaian, syarat orang yang menyelesaikan, dan niat baik dari pihak-pihak konflik. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya tentang mengendalikan konflik dalam kepemimpinan, ada beberapa cara mengatasi konflik, diantaranya dengan cara negosiasi. Negosiasi adalah tindakan yang menyangkut pandangan bahwa penyelesaian konflik dapat dilakukan oleh pihak yang berkonflik secara bersama-sama dengan melibatkan pihak ketiga, yang dikahiri dengan perdamaian (Hidayat, 2016).

KESIMPULAN

Manajemen konflik merupakan cara atau strategi yang digunakan dalam menghadapi pertentangan atau perselisihan yang terjadi akibat adanya perbedaan-perbedaan, dalam rangka mencari solusi terbaik, sehingga konflik itu bisa menjadi salah satu faktor pendorong terjadinya perbaikan. Dalam lembaga pendidikan Islam yang diisi oleh banyak orang dengan segala perbedaan, konflik juga sering terjadi. Penyebab utama terjadinya konflik selalu berasal dari manusia dan prilakunya. Ada tiga metode dalam menangani konflik yang terjadi, yaitu: metode menang kalah, metode kalah-kalah, dan metode menang-menang. Dalam menangani konflik setidaknya ada lima tindakan yang bisa dilakukan: penghindaran diri, kompetensi, penyesuaian diri, kompromi dan kolaborasi. Dalam pandangan Islam, perbedaan adalah rahmat yang apabila dikelola dengan baik, akan menjadi energi yang kuat untuk sebuah kemajuan. Islam sangat peduli dan mencarikan solusi untuk mengatasi konflik yang terjadi. Salah satu dalil tentang manajemen konflik terdapat dalam surat Annisa' ayat 35.

Referensi

- Asnawir, & Usman, M. B. (2002). *Media Pembelajaran*. Ciputat Pers.
- Bashori. (2017). manajemen konflik di tengah dinamika pondok pesantren dan madrasah. *Muslim Heritage*, 01(2), 365.
- Hidayat, R. (2016). *Manajemen Pendidikan Islam*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/347243-manajemen-pendidikan-islam-6fec3c88.pdf>
- Kemenag. (2005). *Al Qur'an dan Terjemahannya* (p. 84). Thaha Putra.
- Qamar, M. (2010). *Manajemen Pendidikan Islam*. Erlangga.
- Robbins, S. P. (1974). *Managing Organizational Conflict*. Prentice-hall Englewood Cliffs.
- Sari, M. (2020). *Natural Science : Jurnal Penelitian Bidang IPA dan Pendidikan IPA*, ISSN : 2715-470X (Online), 2477 – 6181 (Cetak) Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. 6(1), 41–53. <https://ejournal.uinib.ac.id/jurnal/index.php/naturalscience/article/view/1555>
- Timpe, A. D. (1991). *Memimpin Manusia*. Gramedia.
- Zaitun. (2020). Manajemen Konflik dalam Pendidikan Islam. *Serambi Tarbawi*, 8(2), 131–146. <https://doi.org/10.32672/tarbawi.v8i2.5071>