



Accepted: May 2024	Revised: July 2024	Published: August 2024
------------------------------	------------------------------	----------------------------------

Implementasi Manajemen Konflik Sebagai Upaya dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di Lembaga Pendidikan Islam

Ditha Nur Azizah¹, Acep Nurlaeli², Sya'roni Ma'shum³

Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

e-mail: ¹dithanurazizah@gmail.com, ²acep.nurlaeli@fai.unsika.ac.id,

³syaronimashum@gmail.com

Abstract

Effective conflict management is an important factor in developing work productivity in an institution. Conflict that is not handled well can disrupt collaboration, reduce motivation, and affect the quality of teaching and relationships between individuals. Therefore, this research aims to explore the implementation of conflict management as an effort to develop work productivity in Islamic educational institutions. This research uses library research, based on literature search methods or using content analysis methods to identify patterns, themes, and results related to the implementation of conflict management, and then develop and analyze them to reach conclusions. The results of this research indicate that the implementation of effective conflict management has a positive impact on work productivity in an Islamic educational institution. In conclusion, this research emphasizes the importance of implementing effective conflict management in Islamic educational institutions. By managing conflict well, educational institutions can increase work productivity, teaching quality, and student participation, and create positive relationships between teaching staff, students, and related parties. The implications of the results of this research provide better knowledge about the role of conflict management in the context of Islamic education and provide a basis for the development of effective conflict management strategies in these educational institutions.

Keywords: *Implementation; Conflict Management; Work productivity;*

Abstrak

Manajemen konflik yang efektif merupakan faktor penting dalam mengembangkan produktivitas kerja di suatu lembaga. Konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat mengganggu kerjasama, mengurangi motivasi, dan mempengaruhi kualitas pengajaran serta hubungan antar individu. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini untuk mengeksplorasi implementasi manajemen konflik sebagai upaya dalam mengembangkan produktivitas kerja di lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan, berdasarkan metode pencarian literatur atau menggunakan metode analisis konten untuk mengidentifikasi pola-pola, tema, dan hasil terkait implementasi manajemen konflik, dan selanjutnya dikembangkan serta dianalisis hingga mencapai kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi manajemen konflik yang efektif memiliki dampak positif pada produktivitas kerja di suatu lembaga pendidikan Islam. Dalam kesimpulannya, pada penelitian ini menekankan pentingnya implementasi manajemen konflik yang efektif dalam lembaga pendidikan Islam. Dengan manajemen konflik dengan baik, lembaga pendidikan dapat meningkatkan produktivitas kerja, kualitas pengajaran, partisipasi siswa, serta menciptakan hubungan yang positif antara staf pengajar, siswa, dan pihak terkait. Implikasi dari hasil penelitian ini memberi pengetahuan yang lebih baik tentang peran manajemen konflik dalam konteks pendidikan Islam dan memberikan dasar untuk pengembangan strategi manajemen konflik yang efektif di lembaga pendidikan tersebut.

Kata Kunci: Implementasi; Manajemen Konflik; Produktivitas Kerja;

Pendahuluan

Pada sebuah organisasi atau lembaga yang di dalamnya terlibat banyak orang, selalu ada kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan, namun sering juga terjadinya yang namanya perbedaan pendapat, ketidakcocokan serta perselisihan yang bisa menimbulkan konflik. Konflik sering terjadi di suatu lembaga manapun, dengan demikian konflik menjadi hal yang normal terjadi dalam sebuah organisasi atau lembaga pendidikan (Qomar, 2007).

Ketika mendengar kata konflik, yang terlintas di pikiran yaitu tentang sifat-sifat negatif seperti pengrusakan, emosi yang tidak terkendali, kerusuhan, dan lain sebagainya. Pada kehidupan sehari-hari, konflik itu benar adanya dan selalu kita temukan. Selama orang tersebut masih bernafas, bahkan nyaris tidak mungkin menghilangkan konflik di kehidupan ini. Dengan kata lain, Syarnubi (2016) mengatakan bahwa konflik adalah kenyataan yang tidak mungkin dapat dihindari seratus persen dalam kehidupan ini. Oleh sebab itu perilaku yang dapat dilakukan bukan untuk menghindari konflik yang ada secara terus menerus, akan tetapi harus menghadapi dan coba untuk mencari jalan keluarnya.

Terjadinya konflik sering membuat orang tegang, namun keberadaannya tetap dibutuhkan demi perkembangan dan kemajuan lembaga. Konflik dapat menjadi keunggulan jika mampu dimanajemen dengan baik, dan dapat dijadikan sebagai bahan untuk melakukan perubahan, namun sebaliknya konflik juga dapat memicu penurunan kinerja jika tidak dikontrol dengan baik (Asnawir, 2006). Maka disini tugas pemimpin lembaga harus dapat memperhatikan konflik yang terjadi agar tidak berdampak pada kemajuan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Selain mengelola konflik, dalam situasi tertentu seorang pemimpin juga perlu menghadirkan konflik, untuk memotivasi kinerja dan produktivitas lembaga. Keberadaan konflik juga dapat menjadi kebermanfaatannya jika mampu dikelola dengan baik oleh seorang pemimpin (Mulyasa, 2005). Dalam menciptakan hal tersebut yang dibutuhkan dari pemimpin yaitu manajemen konflik. Melalui manajemen konflik pemimpin mampu mengalihkan konflik sebagai asal muasal kekuatan dalam menumbuhkan kinerja dan produktivitas. Konflik dapat dikelola hingga menjadi sebuah kekuatan

lembaga (Syukur, 2011). Maka perlu tata kelola manajemen konflik yang sesuai dengan kebutuhan dan sasarannya (Yusuf, 2017: 2).

Selain itu manajemen konflik menjadi salah satu faktor yang penting dalam menciptakan lembaga yang produktif. Dalam mendayagunakan sumber daya yang tersedia serta terkelolanya konflik dengan baik hingga terciptanya kinerja anggota lembaga yang bekerja secara optimal, maka lembaga pendidikan perlu dikelola oleh manajer pendidikan yang profesional. Apabila kinerja meningkat, maka produktivitas suatu lembaga juga meningkat. Seorang pemimpin apabila ingin membuat lembaganya maju, perlu memahami faktor apa saja yang membuat timbulnya konflik, baik konflik yang terjadi secara alami maupun konflik yang diciptakan.

Namun, situasi saat ini menunjukkan kurangnya pelatihan dan pengajaran dalam penyelesaian konflik. Banyak pengajar dan staf di lembaga pendidikan Islam mungkin kurang memiliki pemahaman atau pelatihan dasar dalam penyelesaian konflik yang efektif. (Mustajib; Patoni & Maunah, 2023) Selain itu, kebijakan dan proses tidak didefinisikan dengan jelas. Ketiadaan atau ketidakjelasan kebijakan dan prosedur yang mengatur penyelesaian permasalahan ini menimbulkan ketidakpastian dan ketidakkonsistenan pengelolaan. Kurangnya kepemimpinan yang kompeten dapat memperburuk situasi, menurunkan semangat kerja dan produktivitas di lembaga tersebut. Keterampilan komunikasi yang buruk di lembaga pendidikan islam. Komunikasi yang tidak efektif atau terbuka dapat memperburuk konflik dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak diinginkan.

Artikel ini bertujuan untuk memberikan gambaran terkait Implementasi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada Lembaga Pendidikan Islam. Dengan demikian, kita dapat mendalami lebih rinci terkait penanganan manajemen konflik dalam meningkatkan produktivitas kerja di lembaga pendidikan islam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan terkait pengelolaan manajemen konflik dalam meningkatkan produktivitas kerja di lembaga pendidikan islam.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kepustakaan, berdasarkan metode pencarian literatur atau menggunakan data arsip dari penelitian sebelumnya, dan selanjutnya dikembangkan serta dianalisis hingga mencapai kesimpulan penelitian. Di lapangan, peneliti juga mengumpulkan dan mendapatkan data dari sumber kedua, bukan data asli dari tangan pertama (Supriyadi, 2017). Untuk pelaksanaan penelitian dibantu dengan literatur dari *website* publikasi jurnal nasional melalui buku *online*. Jurnal yang digunakan sebagai bahan penelitian dan pengembangan adalah file PDF dan diketik dalam bahasa Indonesia.

Pembahasan dalam penelitian ini difokuskan pada isu-isu konflik di lembaga pendidikan Islam. Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan merupakan pendekatan kualitatif yang menekankan pada analisis komparatif serta menganalisis dinamika hubungan antara fenomena yang diamati dengan menggunakan logika ilmiah (Azmar, 2001). Kemudian data studi yang paling tepat selanjutnya dikembangkan menjadi pembahasan hasil penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Manajemen Konflik pada Lembaga Pendidikan Islam

Konflik secara etimologi berasal dari bahasa Yunani yaitu “*confligere*”, “*conflictum*” artinya saling berbenturan. Hal ini menunjukkan segala bentuk tumbukan, tabrakan, ketidaksesuaian, ketidakserasian, perkelahian, pertentangan, oposisi serta interaksi antagonis yang

bertentangan (Kusworo, 2019: 7). Sedangkan terminologi konflik adalah suatu keadaan di mana terjadi pertentangan, perselisihan, atau ketegangan antara individu, kelompok, atau entitas sosial. Konflik dapat muncul sebagai hasil dari perbedaan kepentingan, nilai, tujuan, atau sumber daya yang bersaing. Hal ini sering kali melibatkan adanya upaya untuk mempertahankan atau mencapai kepentingan atau tujuan yang berbeda. Konflik terjadi ketika pihak-pihak (kelompok) merasa terancam atau disakiti satu sama lain (Anita, Putri, Harahap, & Murtafiah, 2022).

Namun, dalam al-Qur'an, konflik sama dengan kata ikhtilaf (Syarnubi, 2016), seperti yang dijelaskan dalam ayat 176 dari surah Al-Baqarah, yang berbunyi

ذٰلِكَ بِاَنَّ اللّٰهَ نَزَّلَ الْكِتٰبَ بِالْحَقِّ وَاِنَّ الَّذِيْنَ اَخْتَلَفُوْا فِي الْكِتٰبِ لَفِيْ شِقَاقٍ بَعِيْدٍ

Artinya: *“Yang demikian itu adalah karena Allah telah menurunkan Al Kitab dengan membawa kebenaran; dan sesungguhnya orang-orang yang berselisih tentang (kebenaran) Al Kitab itu, benar-benar dalam penyimpangan yang jauh (dari kebenaran)”*.

Manajemen konflik merupakan suatu strategi atau proses dalam melakukan sesuatu untuk mengenali, memahami, dan mengelola konflik secara efektif dalam sebuah situasi atau organisasi. Menurut Wijayanti, Manajemen konflik adalah suatu keahlian dan pengetahuan dalam mengelola adanya permasalahan pertentangan antara berbagai pihak yang berselisih yang terjadi dalam suatu kelompok perorangan maupun dalam suatu organisasi atau lembaga secara keseluruhan. Selain itu manajemen konflik juga dapat dikatakan sebagai sebuah proses menyusun strategi dalam mengatasi konflik yang terjadi agar menghasilkan suatu penyelesaian yang diinginkan (Hasanah, 2020: 4).

Tujuan dari manajemen konflik adalah untuk mengatasi konflik dengan cara yang konstruktif, meminimalkan dampak negatif, dan mencapai solusi atau kesepakatan yang memadai bagi semua pihak yang terlibat. Manajemen konflik melibatkan serangkaian langkah atau strategi yang bertujuan untuk meredakan ketegangan, meningkatkan pemahaman, dan memfasilitasi proses penyelesaian konflik.

Pada dasarnya, lembaga pendidikan Islam memiliki tujuan untuk menyediakan pendidikan yang berlandaskan pada prinsip-prinsip agama Islam. Namun, seperti halnya lembaga pendidikan lainnya, konflik juga dapat timbul dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Konflik dalam lembaga pendidikan Islam dapat mencakup berbagai aspek, mulai dari perbedaan pendapat dalam interpretasi agama, perbedaan dalam kurikulum, hingga masalah manajemen dan kepemimpinan.

Pemahaman tentang konflik harus dikuasai oleh seorang pimpinan dalam mengelola lembaga pendidikan Islam. Konflik dapat terjadi baik secara internal maupun eksternal, jika hal tersebut tidak mampu dikelola dengan baik, maka Lembaga pendidikan Islam akan terus terjebak dalam masalah. Keterampilan terhadap konflik bisa diawali dengan menelaah maksud dari konflik itu sendiri. Nasihat ini dapat digunakan untuk membantu seseorang dalam berkolaborasi secara harmonis dan menghasilkan hasil yang menguntungkan (Widiyowati, Kriyantono & Dwi Prasetyo, 2018).

Analisis tentang strategi/ penyelesaian dalam mengubah konflik yang terjadi pada suatu organisasi termasuk lembaga pendidikan Islam membentuk sebuah peluang untuk mendorong produktivitas kerja yang semakin baik dapat dikelola dengan manajemen konflik. Dalam pandangan Islam, Menurut Waeduloh, sumber ajaran islam yaitu Al Qur'an dan Hadits yang menjelaskan dan memberikan contoh terkait strategi/penyelesaian dalam manajemen konflik (Hasanah, 2020: 5-9).

Pertama, negosiasi atau perundingan menjadi tindakan yang dapat dilakukan oleh kedua belah pihak yang terjebak konflik dengan musyawarah untuk mengamati permasalahan, memberikan solusi dan tindakan yang harus dilakukan. Sangat penting untuk memahami resolusi, atau resolusi

konflik, dalam proses negosiasi penyelesaian di mana pihak ketiga yang tidak memihak dapat membantu dan mengubah konflik negatif menjadi konflik positif (Muspawi, 2014). Komunikasi yang terjadi menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam proses perundingan dengan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak. Hal ini biasanya ditangani tanpa keterlibatan pihak ketiga sehingga para pihak dapat berdiskusi bersama mengenai permasalahan yang dapat diputuskan untuk menghasilkan solusi permasalahan yang mereka hadapi (Wijayanti, 2015). Jika terjadinya konflik pada lingkungan Lembaga pendidikan Islam, maka pemimpin lembaga tersebut berperan penting untuk saling mengingatkan kembali visi dan misi lembaga untuk menemukan jalan damai dan kembali kepada semangat kebersamaan menimbulkan produktivitas kinerja.

Kedua, meneliti (*tabayyun*) yaitu mencari penjelasan mengenai suatu permasalahan hingga jelas dan keadaannya akurat, secara konseptual, hal ini dapat dipahami sebagai upaya untuk menyelidiki, memilih, dan mengkomunikasikan informasi secara menyeluruh kepada orang-orang terkait memerlukannya untuk membuat rencana tindakan atau penyelesaian terhadap suatu permasalahan, baik melalui undang-undang, kebijakan, atau hal lainnya hingga permasalahan tersebut terselesaikan (Syarifudin, 2019). *Tabayyun* merupakan perbuatan terpuji yang menegakkan keutuhan ajaran Islam dan menumbuhkan keharmonisan dalam interaksi antarpribadi. Tanpa *tabayyun*, ada risiko miskomunikasi, ketidakpercayaan, kecemasan, penyesalan, bahkan tuduhan palsu terhadap orang lain (Umam, 2018). Dalam konteks kelembagaan pendidikan Islam, mengingat kompleksitas dan banyaknya pihak yang terlibat dalam pengelolaan lembaga pendidikan, *tabayyun* adalah upaya manajemen konflik yang paling sering dilakukan. Dengan demikian, *tabayyun* akan membantu menentukan posisi masing-masing pihak yang terlibat dalam konflik dan membantu mencapai solusi bersama dengan lebih efektif.

Ketiga, Musyawarah adalah penekanan paling besar yang harus terus-menerus ditonjolkan dalam pengambilan keputusan. Al-Qur'an membahas pentingnya musyawarah dalam setiap bentuk tindakan kehidupan manusia, baik yang berbentuk rumah tangga atau rumah besar yaitu suatu negara yang terdiri atas individu-individu dan pemimpin-pemimpin yang termasuk dalam suatu lembaga atau organisasi (Abdullah, 2014). Musyawarah menjadi tolak ukur untuk menjamin bahwa setiap orang mempunyai kesamaan dalam hak dan kewajiban untuk mendukung keadilan serta kerukunan di masyarakat. Seperti yang disebutkan dalam Al-Qur'an, musyawarah adalah tindakan yang paling utama untuk menyelesaikan konflik dan memperbaiki hubungan antara kaum muslim (Bashori, 2017). Musyawarah dalam lembaga pendidikan Islam merupakan pondasi utama dalam setiap pengambilan keputusan lembaga (Idris, 2015), mulai dari musyawarah program kerja, musyawarah periodik, evaluasi, dan sebagainya. Kunci kesuksesan manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam adalah musyawarah, karena dalam lembaga ini keterlibatan sumber daya manusia yang sangat banyak dengan berbagai perbedaan masing-masing yang sering menyulut terjadinya konflik. Efektivitas musyawarah sebagai strategi manajemen konflik dipengaruhi oleh pemimpin kepala lembaga pendidikan tersebut dalam komunikasi dan negosiasi yang baik yang dapat memberikan solusi bagi kedua belah pihak yang berkonflik

Keempat, Arbitrase (*tahkim*) dalam manajemen konflik, *arbitrase* dikenal sebagai penyelesaian konflik yang melibatkan orang lain. Dalam islam, *arbitrase* dikenal sebagai "*tahkim*". Dalam Al-Quran, *arbitrase (tahkim)* dapat dibantu oleh hakam. Peran utama dari hakam adalah membantu pihak-pihak yang terlibat konflik untuk mencari jalan keluar yang saling menguntungkan (Nurhayati, 2019). Selanjutnya penggunaan hakam atau pihak ketiga sebagai upaya penyelesaian dapat diterapkan dalam manajemen konflik skala kecil yaitu keluarga maupun konflik sosial secara

lebih luas. Salah satu tanggung jawab kepala madrasah atau lembaga pendidikan Islam adalah menerapkan arbitrase (tahkim) untuk menangani konflik dan bertindak sebagai penengah dan mediator dalam setiap konflik yang muncul.

Kelima, perdamaian yaitu strategi atau cara penyelesaian konflik yang memerlukan kesepakatan kedua belah pihak agar konflik dapat diselesaikan dengan damai. Ketika dihadapkan pada perselisihan sudah menjadi kebiasaan dalam Al-Qur'an dan hadis Rasulullah untuk memilih jalan islah atau perdamaian (Kurdi, 2019). Dalam mencegah adanya permusuhan dan perpecahan di antara umat Islam serta umat lainnya, perdamaian (islah) dimaksudkan untuk menyelesaikan konflik. Islah juga diharapkan dapat membantu umat Islam untuk menyelesaikan perselisihan dan tetap bersatu (Muliati, 2016). Pemimpin di lembaga pendidikan Islam atau pengajar agama Islam yang berpengalaman dapat bertindak sebagai penengah dengan tujuan memberikan nasehat, menghilangkan rasa curiga terhadap pihak tertentu, dan menciptakan solusi yang tepat dan dapat diterima secara damai.

Maka, manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam menunjukkan bahwa ada banyak aspek penting yang mempengaruhi keberhasilan pengelolaan konflik serta dampaknya terhadap produktivitas dan kesejahteraan di dalam lembaga tersebut. Jika terdapat masalah antara guru dan siswa, wali kelas atau kepala sekolah dapat menengahi keadaan tersebut. Langkah pertama dalam pemecahan masalah adalah dengan melakukan mediasi terbuka tentang masalah yang ada dan berkolaborasi untuk mengembangkan solusi. Jika suatu masalah muncul di antara karyawan, pemimpin atau manajer dapat mengadakan pertemuan untuk membahas masalah tersebut secara terbuka dan mencapai solusi yang dapat diterima bersama. Selain itu dapat menggunakan metode musyawarah untuk mencapai mufakat dalam pengambilan keputusan dengan tetap menghormati semua sudut pandang yang ada.

Sumber Konflik Lembaga Pendidikan Islam

Murni dan Veithzal menyebutkan bahwa sumber konflik, disebabkan beberapa faktor diantaranya yaitu faktor komunikasi (*communication factors*), faktor yang bersifat personal (*personal factors*), faktor struktur tugas maupun struktur organisasi (*job structure or organization structure*), hingga faktor lingkungan (*environmental factors*).

Perubahan selalu terjadi dalam organisasi yang dinamis. Ini terjadi untuk menyesuaikan diri terhadap perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan atau berusaha dalam meningkatkan pelayanan kepada pihak-pihak yang berkepentingan (stakeholder). Konflik dapat terjadi dari berbagai faktor baik itu yang di dalam maupun di luar organisasi. Menurut Wahyudi, penyebab konflik dari dalam organisasi adalah, (1) kegagalan komunikasi, (2) keterbatasan sumber daya organisasi, (3) perbedaan sifat, nilai-nilai dan persepsi, (4) sistem penggajian, (5) saling ketergantungan tugas, (Asmarani dkk, 2022: 78).

Dalam lembaga pendidikan Islam, konflik dapat muncul karena perbedaan pendapat antara guru, siswa, orang tua, atau bahkan antara anggota staf dan pimpinan. Berikut beberapa sumber konflik yang ada di Lembaga Pendidikan Islam.

Pertama, perbedaan interpretasi agama. Setiap individu atau kelompok dalam lembaga pendidikan Islam mungkin memiliki pemahaman dan pandangan yang berbeda terkait teologi, hukum Islam, atau tafsir Al-Qur'an. Perbedaan ini dapat memicu konflik dalam hal pendapat, praktik keagamaan, atau pemahaman nilai-nilai Islam.

Kedua, konteks kurikulum. Kurikulum lembaga pendidikan Islam mungkin menjadi titik konflik jika terdapat perbedaan pendapat tentang materi pelajaran yang diajarkan, cara pengajaran yang sebaiknya digunakan, atau penekanan pada aspek-aspek tertentu dalam pendidikan agama. Perbedaan dalam kurikulum juga dapat melibatkan pertentangan antara kebutuhan akademik dan kebutuhan agama.

Ketiga, manajemen dan kepemimpinan. Ketidaksepakatan terkait kebijakan, strategi, atau pengambilan keputusan dalam lembaga pendidikan Islam dapat menyebabkan konflik antara staf pengajar, administrasi, atau antara pimpinan dan anggota staf. Konflik semacam itu dapat mempengaruhi dinamika organisasi dan kualitas lingkungan belajar.

Konflik di lembaga pendidikan Islam dapat bersumber dari berbagai faktor, antara lain perbedaan nilai dan keyakinan, komunikasi dan kepemimpinan yang tidak efektif, persaingan sumber daya, tujuan dan prioritas, masalah interpersonal, perubahan dan ketidakpastian, serta harapan yang tidak terpenuhi. Dengan mengidentifikasi dan memahami pemicu konflik tersebut, lembaga pendidikan Islam dapat lebih proaktif dalam menerapkan prosedur penyelesaian konflik yang efektif untuk menumbuhkan suasana harmonis dan produktif.

Dampak Konflik terhadap Produktivitas Kerja Lembaga Pendidikan Islam

Kusworo mengemukakan dampak konflik terhadap produktivitas dan kinerja terdapat dua dampak diantaranya dampak positif dan dampak negatif. (Kusworo, 2019: 114). Dampak positif konflik terhadap produktivitas kerja; dengan teratasinya konflik menimbulkan peningkatan hubungan kerja yang baik, dengan begitu setelah terjadinya konflik produktivitas dari organisasi dapat. Hal ini jika dikaitkan dengan sebuah pencapaian tujuan utama yang ada di lembaga pendidikan islam, maka dengan adanya konflik yang mendukung suatu program akan menghasilkan peningkatan produktivitas pendidikan maupun kinerja di lembaga pendidikan islam.

Dampak negatif konflik terhadap produktivitas kerja, berbanding terbalik dari keadaan dampak positif, apabila konflik tidak teratasi dengan baik, maka terdapat kemungkinan bahwa konflik tersebut akan muncul kembali, atau bahkan konflik bisa menjadi lebih besar. Hal ini jika dikaitkan dengan sebuah pencapaian tujuan utama yang terdapat di lembaga pendidikan islam, maka akan menghambat produktivitas kerja di sebuah lembaga pendidikan islam.

Konflik di lembaga pendidikan Islam dapat berdampak buruk sekaligus menguntungkan terhadap efisiensi kerja. Konsekuensi ini mungkin berbeda tergantung pada cara penanganan masalah tersebut. Dampak negatifnya antara lain berkurangnya semangat dan motivasi, rendahnya kualitas pengajaran dan pembelajaran, serta rusaknya hubungan dan kerjasama. Dampak positifnya dapat berupa inovasi dan perbaikan bagi lembaga pendidikan Islam, pengembangan keterampilan penyelesaian sengketa, dan kemampuan memperkuat komunikasi dan hubungan bagi lembaga pendidikan. Manajemen konflik yang efektif sangat penting dalam lembaga pendidikan Islam untuk mengurangi dampak negatif dan meningkatkan implikasi positif terhadap produktivitas kerja. Dengan sikap yang benar, konflik dapat diubah menjadi peluang untuk pertumbuhan, inovasi, dan peningkatan pengajaran dan operasional kelembagaan.

Upaya Mengatasi Konflik di Lembaga Pendidikan Islam

Lembaga Pendidikan Islam harus memahami strategi dalam mengelola konflik dengan baik agar tidak mendatangkan dampak negatif seperti permusuhan, perpecahan, dan persaingan yang tidak sehat.

Efek negatif ini seringkali menyebabkan ketidaknyamanan pada saat bekerja, sehingga dapat mengurangi produktivitas kinerja, bahkan dapat merusak citra lembaga pendidikan itu sendiri.

Konflik antar individu atau kelompok di dalam Lembaga Pendidikan Islam tidak dapat dihindari, tetapi dapat diarahkan ke produktif bila dikelola dengan baik. Menurut Husaini, terdapat lima strategi untuk mengatasi konflik dalam pendidikan Islam, yaitu: (Nurainiah, 2020: 143-144), *pertama, forcing* atau *competing*: Jika kerja sama rendah dan kepuasan diri sendiri tinggi maka gunakan pemaksaan, *kedua, avoidin*: Jika kerja sama rendah dan kepuasan diri sendiri rendah maka gunakan penghindaran, *ketiga, compromising*: Jika kerja sama dan kepuasan diri seimbang (cukup) maka gunakan kompromi, *keempat, collaborating*: Jika kerja sama tinggi dan kepuasan diri sendiri tinggi maka gunakan kolaboratif, dan *kelima, smoothing*: Jika kerja sama tinggi dan kepuasan diri sendiri rendah maka gunakan penghalusan.

Dari berbagai sumber ataupun masalah yang menimbulkan konflik di Lembaga Pendidikan Islam, penulis memiliki upaya dalam mengatasi konflik di Lembaga Pendidikan Islam, yaitu *pertama*, pentingnya dalam mendorong dialog terbuka, saling pengertian, dan keberagaman pemikiran, *Kedua*, membangun suasana inklusif dan menghormati perbedaan pendapat dapat membantu meredakan konflik dan menciptakan iklim belajar yang harmonis. *Ketiga*, libatkan seluruh pihak terkait, seperti siswa, pengajar, staf dan orang tua, dalam proses resolusi konflik. *Keempat*, pemimpin lembaga pendidikan juga memiliki peran penting dalam memfasilitasi dialog, menjaga keadilan, dan menciptakan budaya yang mendukung penyelesaian konflik yang konstruktif.

Strategi pengendalian konflik yang mempertimbangkan setiap konflik untuk mencapai solusi yang tepat; ini berarti bahwa pihak yang berkonflik harus bernegosiasi untuk mencapai kesepakatan dan bersedia kehilangan sesuatu untuk mencapai solusi yang memuaskan (Asill et al., 2023).

Mengatasi konflik di lembaga pendidikan Islam memerlukan pendekatan yang komprehensif dan sensitif terhadap keyakinan agama dan budaya yang ada. Langkah dan strategi pengelolaan dan penyelesaian konflik secara efektif antara lain melalui pendidikan dan pelatihan manajemen konflik, seperti pelatihan rutin bagi guru, staf, dan mengelola mengenai teknik manajemen konflik, melakukan komunikasi secara efektif. Mengadakan workshop dan seminar dengan para ahli resolusi konflik untuk memberikan wawasan dan keterampilan praktis. Menerapkan komunikasi yang terbuka dan transparan. Mengembangkan kepemimpinan yang responsif dan inklusif. Menggunakan metode penyelesaian konflik yang sesuai seperti mediasi, negosiasi, dan arbitrase. Menciptakan suasana tempat kerja yang inklusif dengan tetap mengakui keberagaman. Meningkatkan dari segi spiritual dan moral. Dan melakukan.

Manajemen Konflik Pada Produktivitas di Lembaga Pendidikan Islam

Manajemen konflik yang efektif dalam lembaga pendidikan Islam dapat memiliki beberapa hasil positif terhadap produktivitas kerja serta produktifitas pendidikan. Berikut adalah beberapa hasil yang dapat mungkin terjadi di lingkungan lembaga pendidikan Islam.

Pertama, meningkatkan kerjasama: ketegangan antar individu dan kelompok di lembaga pendidikan dapat berkurang melalui manajemen konflik yang baik. Hal tersebut dapat mewujudkan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mendukung kerjasama antara staf, guru, dan siswa. Dengan adanya kerjasama yang lebih baik, produktivitas kerja akan meningkat karena orang-orang dapat bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama.

Kedua, meningkatkan efisiensi: Konflik yang tidak terkelola dengan baik dapat mengganggu kinerja individu dan kelompok. Manajemen konflik yang efektif dapat membantu mengatasi masalah-

masalah yang muncul dengan cepat dan efisien. Hal ini akan mengurangi waktu dan sumber daya yang terbuang akibat konflik yang berlarut-larut, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

Ketiga, meningkatkan inovasi: Konflik dapat menjadi sumber perspektif dan ide-ide baru jika dikelola dengan baik. Dalam lembaga pendidikan Islam, manajemen konflik yang efektif dapat mendorong perbedaan pendapat yang konstruktif dan diskusi terbuka. Hal ini dapat mendorong kemunculan ide-ide inovatif, solusi kreatif, dan perubahan positif dalam pendekatan pendidikan. Inovasi yang dihasilkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan mengarah pada peningkatan produktivitas kerja.

Keempat, meningkatkan motivasi dan keterlibatan: Konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat mengurangi motivasi dan keterlibatan individu di lembaga pendidikan. Manajemen konflik yang efektif dapat membantu menciptakan situasi kerja yang positif dan mendukung, di mana orang merasa dihargai, didengar, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Hal tersebut dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan staf, guru, dan siswa, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Kelima, meningkatkan hubungan antar individu: Konflik yang tidak diatasi dengan baik dapat merusak hubungan antar individu di lembaga pendidikan. Manajemen konflik yang efektif dapat membantu memperbaiki hubungan yang tegang atau rusak. Dengan membangun hubungan yang lebih baik antar individu, komunikasi yang lebih baik dan kerjasama yang lebih harmonis dapat terjadi. Hal ini akan meningkatkan efektivitas tim, meningkatkan kepuasan kerja, dan berkontribusi pada produktivitas kerja secara keseluruhan.

Dengan menerapkan teknik-teknik yang telah dijelaskan diatas, lembaga pendidikan Islam dapat menangani konflik dengan lebih baik, menciptakan tempat kerja yang harmonis dan produktif, serta meningkatkan kesejahteraan seluruh anggota komunitas pendidikan.

Penutup

Implementasi manajemen konflik yang efektif melibatkan langkah-langkah untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu memahami hal tersebut guna memelihara hubungan yang harmonis dengan seluruh anggota serta dapat mencapai produktivitas secara maksimal sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini melibatkan komunikasi yang baik, pemahaman terhadap kebutuhan dan kepentingan semua pihak, serta pencarian solusi yang saling menguntungkan.

Segala konflik yang terjadi pasti memiliki dampak di dalamnya. Dampak positif konflik terhadap produktivitas kerja serta produktifitas pendidikan yaitu dengan terselesaikannya konflik yang menimbulkan meningkatnya hubungan kerja yang lebih baik. Beda halnya dengan dampak negatif konflik terhadap produktivitas kerja yaitu apabila konflik tidak terselesaikan dengan baik, maka konflik di kemudian hari akan muncul kembali, atau bahkan konflik bisa lebih besar.

Cara lain yang bisa dilakukan untuk mengatasi konflik dalam pendidikan islam. Yang pertama, mendorong dialog terbuka dan saling pengertian. Kedua, saling menghormati perbedaan pendapat juga dapat membantu meredakan konflik. Ketiga, melibatkan seluruh pihak terkait, termasuk siswa, pengajar, staf dan orang tua dalam proses resolusi konflik dan keempat, bagi seorang pemimpin lembaga pendidikan harus memiliki peran penting dalam memfasilitasi dialog, menjaga keadilan, dan menciptakan budaya yang mendukung penyelesaian konflik yang konstruktif.

Dalam keseluruhan, artikel ini menggarisbawahi pentingnya implementasi manajemen konflik yang efektif sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja di lembaga pendidikan

Islam. Dengan mengelola konflik dengan baik, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang harmonis, meningkatkan kerjasama, motivasi, dan keterlibatan staf pengajar, serta mendorong inovasi dalam pendekatan pembelajaran. Implikasi dari penelitian ini memberikan dasar untuk pengembangan strategi manajemen konflik yang efektif dalam konteks lembaga pendidikan Islam.

Saran kedepannya bagi seluruh pemimpin lembaga dalam dunia pendidikan, terutama lembaga pendidikan islam. Untuk dapat memiliki kemampuan dalam manajemen konflik yang terjadi dalam lembaga yang dipimpinnya. Hal ini melibatkan pemahaman tentang pengelolaan konflik pada lembaga pendidikan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, D. (2014). Musyawarah dalam Al-Quran (Suatu Kajian Tafsir Tematik). *Al Daulah : Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan*.
- Anita, A., Putri, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(2), 135–147.
- Asil1, Ifatul, Reni Lutfiani, Amalia, Fitri, Syarifudin, H. E. (2023). Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia Manajemen Konflik Di Lembaga Pendidikan. *Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(7).
- Bashori. (2017). Manajemen Konflik di Tengah Dinamika Pondok Pesantren dan Madrasah. *Muslim Heritage*, 1(2).
- Idris, S. (2015). Pembaruan Pendidikan Islam Di Indonesia. *Kreatif: Jurnal Studi Pemikiran Pendidikan Agama Islam*.
- Kurdi, A. J. (2019). Ishlah dalam Pandangan Ibn Asyur dan Signifikansinya dalam Upaya Deradikalisasi (Telaah Penafsiran Q.S al-Hujurat: 9 dalam Kitab Al-Tahrir wa AlTanwir). *Nun : Jurnal Studi Alquran Dan Tafsir Di Nusantara*.
- Muliati, I. (2016). Manajemen Konflik dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam. *Jurnal Tingkap*, 12(1).
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muspawi, M. (2014). Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi). *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora*, 16(2), 41–46.
- Mustajib; Patoni, A., & Maunah, B. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 480–487.
- Nurhayati, N. (2019). Penyelesaian Sengketa Dalam Hukum Ekonomi Islam. *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*.
- Qomar, M. (2007). *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Supriyadi, S. (2017). Community of Practitioners: Solusi Alternatif Berbagi Pengetahuan antar Pustakawan. *Lentera Pustaka: Jurnal Kajian Ilmu Perpustakaan, Informasi Dan Kearsipan*, 2(2), 83.
- Syarifudin, F. (2019). Urgensi tabayyun dan kualitas informasi dalam membangun komunikasi. *Al-Kuttab : Jurnal Kajian Perpustakaan, Informasi Dan Kearsipan*.

- Syarnubi. (2016). Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Islam Dan Problematikanya: Studi Kasus Di Fakultas Dakwah Uin-Suka Yogyakarta. *Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 151–178.
- Syukur. (2011). *Manajemen Pendidikan Berbasis Pada Madrasah* (PT Pustaka Rizki Putra, ed.). Semarang.
- Umam, K. (2018). Mereda Konflik; Menghargai Identitas (studi kasus pada aliran-aliran kepercayaan yang ada di Indramayu). *ASKETIK*.
- Wijayanti, Y. T. (2015). Manajemen Konflik Organisasi Dalam Perspektif Islam. *Profetik*, 8(1), 43–56.
- Yusuf, A. (2017). *Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Produktivitas kerja di Lembaga Pendidikan Islam*. 2.