



Received:	Revised:	Accepted:
December 13, 2025	January 03, 2026	January 18, 2026

Strategi Manajemen Konflik Berbasis Nilai Islam dalam Peningkatan Kinerja Guru

Maftuhah Nurmaliha Febrianti, Hamidatul Afifati Fauziah, Mukhlisah AM, Mardiyah

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Indonesia

e-mail correspondence: maftuhahnurmalihafebrianti@gmail.com

Abstract

This research is motivated by the importance of conflict management as a process of planning and implementing strategies aimed at controlling conflict to produce the desired resolution. In its implementation, conflict management is designed by adopting the management functions of planning, organizing, actuating, and controlling (POAC) which directly support the improvement of teacher performance. This study aims to determine conflict management strategies in improving teacher performance at MTsN 1 Sumenep. This study uses a qualitative approach with a case study type, utilizing data collection techniques through in-depth interviews, participant observation, and documentation studies. The results of this study reveal that the conflict management strategies implemented at MTsN 1 Sumenep are based on theology from the Qur'an and Hadith including: 1) negotiation; 2) tabayyun; 3) deliberation; 4) tahkim; and 5) islah. The implications of these findings confirm that effective conflict management can be carried out to improve teacher performance based on Islamic values.

Keywords: Conflict Management; Teacher Performance; MTsN 1 Sumenep.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya manajemen konflik sebagai suatu proses perencanaan dan penerapan strategi yang bertujuan mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan. Dalam implementasinya, manajemen konflik dirancang dengan mengadopsi fungsi manajemen mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan (POAC) yang secara langsung mendukung peningkatan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 1 Sumenep. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus, memanfaatkan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini mengungkap bahwa strategi manajemen konflik yang dilakukan di MTsN 1 Sumenep berlandaskan teologis dari Al-Qur'an dan Hadis meliputi: 1) negosiasi; 2) tabayyun; 3) musyawarah; 4) tahkim; dan 5) islah. Implikasi dari temuan ini menegaskan bahwa manajemen konflik secara efektif dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yang berlandaskan dengan nilai-nilai Islam.

Kata Kunci : Manajemen Konflik; Kinerja Guru; MTsN 1 Sumenep.

Pendahuluan

Manajemen konflik merupakan teknik atau proses penting yang mengarah pada identifikasi, penanganan, dan penyelesaian konflik yang muncul di lembaga pendidikan (Achmad, 2023). Hal ini dikarenakan manajemen konflik merupakan kompetensi kepemimpinan yang esensial dan mutlak diperlukan untuk memastikan iklim kerja yang kondusif, yang secara langsung berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja guru dalam menjalankan tugas profesional mereka (Susanto and Dwianansya, 2024). Konflik yang muncul di lingkungan sekolah, baik yang bersifat intra personal (stres kerja) maupun interpersonal (perbedaan pendapat antar kolega), jika tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan ketidaknyamanan, menurunkan motivasi, dan mengganggu fokus guru dari tugas utama mereka dalam mendidik dan mengajar. Oleh sebab itu, penerapan teknik resolusi konflik yang konstruktif, seperti mediasi yang adil dan komunikasi asertif, memungkinkan guru-guru untuk mengatasi perselisihan dengan kepala dingin, mengubah potensi ancaman menjadi peluang untuk perbaikan kinerja tim, dan memastikan bahwa seluruh sumber daya serta energi profesional guru tetap terarah pada pencapaian standar kualitas pengajaran yang tinggi dan efektivitas proses belajar mengajar (Efriza and Kartini Mendrofa, 2024).

Manajemen konflik yang efektif berfungsi sebagai katalisator untuk mendorong inovasi dan kreativitas dalam kinerja guru, suatu hal yang vital dalam menghadapi tuntutan pembelajaran yang terus berkembang (Lestari, Isnaningrum and Suharyati, 2025). Lingkungan kerja yang aman dan bebas dari konflik yang merusak memberikan kebebasan psikologis bagi guru untuk bereksperimen dengan metode pengajaran baru tanpa takut dihakimi (Nasrudin *et al.*, 2021). Ketika pimpinan sekolah memfasilitasi mekanisme pengelolaan konflik yang transparan, hal ini akan memupuk kolaborasi sinergis di antara guru untuk saling berbagi praktik terbaik, sumber daya, dan strategi kreatif untuk menjawab keberagaman kebutuhan peserta didik. Dengan demikian, manajemen konflik yang berhasil tidak hanya memadamkan perselisihan, tetapi juga membangun fondasi kepercayaan yang kuat, mendukung guru untuk mengembangkan potensi profesional dan kinerja mereka dalam merancang pengalaman belajar yang memberdayakan siswa (Fauzi, 2023).

Secara keseluruhan, penguasaan teknik manajemen konflik yang strategis dan konstruktif oleh guru dan pimpinan sekolah merupakan faktor penentu utama dalam menjamin keberlanjutan peningkatan kinerja (Afriani and Marwa, 2025). Penyelesaian konflik melalui metode musyawarah dan kolaborasi akan memperkuat ikatan interpersonal dan rasa memiliki di antara staf, yang berdampak pada peningkatan efektivitas kerja tim dan kepuasan kerja (Hajar *et al.*, 2024). Lingkungan kerja yang stabil dan mendukung memungkinkan guru untuk mencurahkan perhatian sepenuhnya pada aspek-aspek inti pedagogis, seperti perencanaan kurikulum yang mendalam, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, dan pengembangan profesional berkelanjutan, yang kesemuanya merupakan indikator kunci dari kinerja guru yang unggul. Oleh karena itu, manajemen konflik bukan sekadar fungsi reaktif, melainkan sebuah investasi strategis dalam kualitas sumber daya manusia pendidikan (Juliadarma *et al.*, 2024).

Beberapa penelitian telah mengkaji manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian (Afriani and Marwa, 2025) menjelaskan bahwa manajemen konflik yang baik berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru, yang tercermin dalam peningkatan motivasi kerja, komunikasi yang lebih baik antar rekan sejawat, serta terciptanya suasana kerja yang lebih kondusif untuk mengajar. Penelitian (Sahrozzi and Mujiono, 2025) menjelaskan dampak positif manajemen konflik yang efektif terlihat pada peningkatan motivasi kerja guru, kolaborasi antar pendidik yang lebih baik, dan prestasi siswa yang konsisten. Selaras dengan hal itu, penelitian (Zaki,

Nasution and others, 2024) menegaskan bahwa manajemen konflik merupakan strategi dalam penyelesaian masalah agar terciptanya kinerja *team work* yang baik dan positif serta dapat membantu perkembangan bagi kemajuan madrasah. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Nurhayati, 2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam melakukan manajemen konflik menjadi sebuah tolak ukur dalam perkembangan kinerja guru di lembaga pendidikan.

MTsN 1 Sumenep memiliki 64 guru. Dengan jumlah guru tersebut, muncul keberagaman dalam berbagai aspek seperti perbedaan sikap, kepribadian, dan latar belakang guru. Keberagaman ini menuntut penerapan strategi manajemen konflik yang tepat agar hubungan antar guru tetap harmonis dan mendukung lingkungan kerja yang produktif. Dengan strategi manajemen konflik yang efektif, guru dapat bekerja sama lebih baik dalam mengoptimalkan proses pembelajaran dan pengembangan profesional.

Dalam penelitian ini, penulis tertarik untuk mengkaji Strategi Manajemen Konflik dalam Peningkatan Kinerja Guru di MTsN 1 Sumenep. Dalam penelitian ini menekankan pada strategi manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 1 Sumenep mulai dari negosiasi atau perundingan, *tabayyun*, musyawarah, tahkim, ataupun islah. Selain itu juga dibahas prinsip-prinsip dasar dari Al-Qur'an yang perlu diperhatikan dalam strategi manajemen konflik. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang strategi manajemen konflik. Selain itu, dapat menjadi acuan bagi pemimpin di lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan kinerja guru melalui strategi manajemen konflik yang dilakukan sesuai dengan prinsip dasar dalam Al-Qur'an.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang strategi manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja guru. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena secara mendalam dalam konteks nyata dan memahami manajemen konflik serta kebijakan kinerja guru di sekolah. (Nasution, 2023).

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri yang menerapkan manajemen konflik serta peningkatan kinerja guru. Informan dalam penelitian ini dipilih secara *purposif*, terdiri dari Kepala Sekolah dan guru untuk menilai peningkatan kinerja guru melalui manajemen konflik yang dilakukan di sekolah tersebut. Pemilihan informan didasarkan pada keterlibatan dan pengetahuan mereka tentang manajemen konflik dan kinerja guru.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama, yaitu: wawancara mendalam yang dilakukan dengan informan kunci untuk menggali persepsi terkait manajemen konflik dan peningkatan kinerja guru. Observasi partisipatif dilakukan di lingkungan sekolah untuk mengamati secara langsung manajemen konflik yang dilakukan di sekolah. Studi dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder berupa dokumen peningkatan kinerja guru. (Andila and Nasution, 2025).

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga tahap yaitu reduksi data yaitu proses pemilihan dan penyederhanaan informasi dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi; *display* data yaitu pengorganisasian data ke dalam bentuk naratif dan tabel untuk memudahkan penarikan kesimpulan; dan penarikan/verifikasi kesimpulan yaitu proses menemukan pola, makna, dan hubungan antar data. (Hasan *et al.*, 2025).

Validitas data diuji menggunakan metode triangulasi, yaitu membandingkan data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan konsistensi informasi. Selain itu, peneliti juga melakukan *member checking* dengan memberikan hasil awal kepada informan untuk mendapatkan klarifikasi dan validasi atas temuan tersebut. (Rosmita *et al.*, 2024).

Hasil Penelitian

Manajemen Konflik di MTsN 1 Sumenep

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik di MTsN 1 Sumenep merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam dinamika organisasi pendidikan, baik yang bersumber dari individu maupun dari sistem kelembagaan. Konflik individu umumnya dipicu oleh perbedaan karakter personal, sikap egois, fanatisme, serta gaya kepemimpinan atasan yang cenderung kaku dalam menegakkan aturan. Sementara itu, konflik organisasi muncul akibat perbedaan kepentingan antar unit kerja, keterbatasan sumber daya, perbedaan persepsi dan nilai, serta hambatan komunikasi yang berpotensi menimbulkan kesalahpahaman.

Penelitian ini menemukan bahwa pihak madrasah memandang konflik bukan semata-mata sebagai gangguan, tetapi sebagai realitas organisasi yang perlu dikelola secara sistematis agar tidak menghambat pencapaian visi dan misi madrasah. Oleh karena itu, MTsN 1 Sumenep menerapkan manajemen konflik dengan mengadopsi fungsi manajemen POAC (*Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*).

Pada tahap perencanaan (*planning*), pihak madrasah melakukan identifikasi awal terhadap potensi dan konflik yang telah terjadi. Perencanaan difokuskan pada pemetaan sumber konflik, pihak-pihak yang terlibat, serta tingkat eskalasi konflik. Tahap ini menjadi dasar dalam menentukan arah penanganan konflik agar tidak berkembang menjadi konflik terbuka yang mengganggu iklim kerja dan pembelajaran.

Tahap pengorganisasian (*organizing*) dilakukan dengan membentuk mekanisme penanganan konflik yang jelas. Madrasah menetapkan pihak-pihak yang berwenang menangani konflik, termasuk kepala madrasah, wakil kepala, serta tim atau mediator internal yang dipercaya. Selain itu, prosedur penyelesaian konflik dirancang secara terstruktur agar setiap konflik dapat ditangani secara proporsional dan adil.

Selanjutnya, pada tahap pelaksanaan (*actuating*), strategi manajemen konflik dijalankan sesuai dengan hasil perencanaan dan pengorganisasian. Penanganan konflik dilakukan melalui pendekatan dialog, musyawarah, dan mediasi. Kepala madrasah berperan aktif dalam memberikan arahan, memfasilitasi komunikasi antar pihak yang berkonflik, serta memastikan bahwa proses penyelesaian konflik berjalan secara objektif dan tidak memihak. Pelaksanaan manajemen konflik juga diarahkan untuk membangun kesadaran, kedewasaan sikap, dan pembelajaran karakter bagi warga madrasah.

Tahap terakhir adalah pengawasan (*controlling*), yang dilakukan melalui pemantauan dan evaluasi terhadap hasil penyelesaian konflik. Madrasah menilai apakah solusi yang diambil mampu mereduksi konflik, mencegah konflik berulang, serta memperbaiki hubungan kerja antar individu maupun unit. Apabila ditemukan kelemahan dalam proses penanganan konflik, pimpinan madrasah melakukan tindakan korektif sebagai upaya perbaikan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen konflik berbasis fungsi POAC di MTsN 1 Sumenep berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, memperkuat hubungan antarwarga madrasah, serta menjaga stabilitas organisasi.

Manajemen konflik tidak hanya berfungsi sebagai upaya penyelesaian masalah, tetapi juga sebagai sarana pembelajaran organisasi dalam meningkatkan kualitas tata kelola lembaga pendidikan.

Strategi Manajemen Konflik di MTsN 1 Sumenep

Strategi *pertama* yang paling sering digunakan adalah negosiasi atau perundingan langsung antara pihak-pihak yang berkonflik. Negosiasi dilakukan secara internal dengan pendekatan dialog dan komunikasi terbuka, tanpa melibatkan pihak ketiga. Melalui proses ini, madrasah berupaya menggali akar permasalahan secara menyeluruh dan mendorong tercapainya kesepakatan bersama yang bersifat saling menguntungkan. Negosiasi dipandang efektif karena mampu meredam konflik sejak dini dan mencegah eskalasi konflik ke tahap yang lebih serius.

Pandangan Islam, yang tertuang dalam Al-Qur'an dalam QS. An-Naml: 33-35, yang mendukung penyelesaian konflik melalui negosiasi, seperti yang dicontohkan oleh Ratu Balqis dan Nabi Sulaiman.

قَالُواٰتَنْٰنُ اُولُوٰتُّهُ وَأُولُوٰتُّبَاسٍ شَدِيدٌ هَوَالْأَمْرُ اِلَيْكُ فَانْظُرِي مَاذَا تَأْمُرُنِي ﴿٣٣﴾
قَالَتْ اِنَّ الْمُلُوكَ إِذَا دَخَلُواٰ قَرِيَّةً اَفْسَدُوهَا وَجَعَلُواٰ اَعِزَّةَ اَهْلِهَا اَذِلَّةً وَكَذَلِكَ يَفْعَلُونَ ﴿٣٤﴾
وَإِنِّي مُرْسِلَةٌ إِلَيْهِمْ بِكِدِيَّةٍ فَنَظِرْهُ بِمَمْرَسَلُونَ ﴿٣٥﴾

Artinya: *Mereka menjawab, "Kita memiliki kekuatan dan ketangkasan yang luar biasa (untuk berperang), tetapi keputusan berada di tanganmu. Maka, pertimbangkanlah apa yang akan engkau perintahkan." Dia (Balqis) berkata, "Sesungguhnya raja-raja apabila menaklukkan suatu negeri, mereka tentu membinasakannya dan menjadikan penduduknya yang mulia jadi hina. Demikianlah yang mereka akan perbuat. Sesungguhnya aku akan mengirim utusan kepada mereka dengan (membawa) hadiah dan (aku) akan menunggu apa yang akan dibawa kembali oleh para utusan itu."*

Strategi *kedua* adalah penerapan *tabayyun*, yaitu klarifikasi dan verifikasi informasi sebelum madrasah mengambil keputusan. Penelitian menemukan bahwa *tabayyun* menjadi mekanisme penting dalam mencegah konflik berbasis kesalahpahaman, rumor, atau informasi yang tidak utuh. Pihak madrasah melakukan pengumpulan data dan konfirmasi langsung kepada pihak terkait agar keputusan yang diambil bersifat objektif dan adil. Strategi ini banyak digunakan pada konflik yang melibatkan perbedaan persepsi atau komunikasi yang tidak efektif.

Konsep *tabayyun* ini mendapatkan landasan teologis dalam Al-Qur'an, seperti yang diuraikan dalam QS. Al-Hujurat ayat 6.

يَا اِيُّهَا الَّذِينَ اَمْنُوا اِنْ جَاءَكُمْ فَा�سِقٌ بِنَبِيٍّ فَتَبَيَّنُو اَنْ تُصِيبُو قَوْمًا بِجَهَالَةٍ فَتُصِبِّحُو عَلَىٰ مَا فَعَلْتُمْ نَدِيمِينَ ﴿٦﴾

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman, jika seorang fasik datang kepadamu membawa berita penting, maka telitilah kebenarannya agar kamu tidak mencelakakan suatu kaum karena ketidaktahuan(-mu) yang berakibat kamu menyesali perbuatanmu itu.*

Selanjutnya, musyawarah diterapkan sebagai strategi lanjutan ketika konflik tidak dapat diselesaikan melalui negosiasi individual. Musyawarah dilakukan dengan melibatkan pimpinan madrasah, guru, dan pihak terkait lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa musyawarah berfungsi sebagai forum kolektif untuk mencari solusi bersama sekaligus membangun rasa tanggung jawab dan komitmen bersama dalam menjaga stabilitas lembaga. Melalui musyawarah, keputusan tidak bersifat sepihak, tetapi merupakan hasil kesepakatan bersama.

sebagaimana dalam QS. Ali 'Imran ayat 159.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لَنْتَ هُنَّ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيلًا قَلْبٌ لَانْقَضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَعْفِرْ لَهُمْ وَشَاءُرُهُمْ فِي الْأَمْرِ
فَإِذَا عَزَّمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥﴾

Artinya: *Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal.*

Untuk konflik yang bersifat kompleks dan tidak menemukan titik temu melalui musyawarah, MTsN 1 Sumenep menerapkan strategi tahkim, yaitu melibatkan pihak ketiga yang netral dan memiliki otoritas. Pihak ketiga tersebut dapat berasal dari unsur pimpinan yang lebih tinggi atau tokoh yang dipercaya oleh kedua belah pihak. Tahkim berfungsi untuk memberikan keputusan yang mengikat dan memastikan penyelesaian konflik berlangsung secara adil dan proporsional.

Prinsip ini juga diulas dalam QS. Al-Hujurat ayat 9.

وَإِنْ طَাيِقْتُنَّ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ افْتَنَّلُو فَاصْلِحُو بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَعْثَتْ إِحْدِيهِمَا عَلَى الْأُخْرَى فَقَاتِلُو الَّتِي تَبْغِي حَتَّىٰ تَفْيِءَ إِلَى أَمْرِ
اللَّهِ فَإِنْ فَآتَتْ فَاقْتَلُو بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَاقْسِطُو إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُفْسِطِينَ ﴿٩﴾

Artinya: *Jika ada dua golongan orang-orang mukmin bertikai, damaikanlah keduanya. Jika salah satu dari keduanya berbuat aniaya terhadap (golongan) yang lain, perangilah (golongan) yang berbuat aniaya itu, sehingga golongan itu kembali kepada perintah Allah. Jika golongan itu telah kembali (kepada perintah Allah), damaikanlah keduanya dengan adil. Bersikaplah adil! Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bersikap adil.*

Strategi terakhir yang menjadi tujuan akhir dari seluruh proses manajemen konflik adalah islah atau rekonsiliasi. Islah tidak hanya diarahkan pada penyelesaian masalah secara administratif, tetapi juga pada pemulihan hubungan antar individu dan antar unit kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan islah mampu mencegah konflik berulang dan memperkuat keharmonisan hubungan kerja di lingkungan madrasah. Panduan untuk menempuh jalan islah ini dijelaskan dalam Al-Qur'an dan Hadis, dengan rujukan Al-Qur'an terdapat pada QS. Al-Hujurat ayat 10.

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِحْوَةٌ فَاصْلِحُو بَيْنَ أَحَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ ثُرْحَمُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: *Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah kedua saudaramu (yang bertikai) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu dirahmati.*

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen konflik di MTsN 1 Sumenep bersifat integratif dan berorientasi pada penyelesaian damai. Madrasah tidak hanya fokus pada penghentian konflik, tetapi juga pada pemulihan relasi sosial dan penguatan budaya organisasi yang kondusif. Strategi ini berkontribusi dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang stabil, harmonis, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan madrasah.

Implikasi Manajemen Konflik terhadap Peningkatan Kinerja Guru

Penelitian ini menemukan bahwa strategi manajemen konflik yang diterapkan di MTsN 1 Sumenep berdampak positif terhadap kinerja guru. Kinerja guru tercermin dari peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta kualitas pembelajaran di kelas.

Indikator kinerja guru yang tampak meliputi kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, melakukan evaluasi hasil belajar, serta melaksanakan program tindak lanjut seperti remedial dan pengayaan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen konflik yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung optimalisasi kinerja guru.

Temuan ini menegaskan bahwa konflik yang dikelola dengan baik tidak selalu berdampak negatif, melainkan dapat menjadi sarana perbaikan dan peningkatan kinerja guru. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen konflik di MTsN 1 Sumenep dilaksanakan melalui pengawasan dan evaluasi, negosiasi, serta penerapan metode islah yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Strategi tersebut terbukti mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa integrasi antara manajemen modern dan nilai-nilai keislaman menjadi kunci dalam pengelolaan konflik di lingkungan madrasah.

Pembahasan

Manajemen Konflik di MTsN 1 Sumenep

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik di MTsN 1 Sumenep tidak dipahami semata-mata sebagai upaya penyelesaian masalah, melainkan sebagai bagian dari proses pengelolaan organisasi pendidikan secara berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan pandangan teori manajemen konflik modern yang menempatkan konflik sebagai fenomena organisasi yang tidak terpisahkan dari dinamika kerja dan dapat dikelola untuk tujuan produktif (Robbins, 2017).

Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, konflik dipandang sebagai ujian sekaligus peluang untuk memperkuat nilai ukhuwah, keadilan, dan tanggung jawab. Temuan empiris penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan konflik di MTsN 1 Sumenep dilandasi nilai-nilai Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan hadis, sehingga konflik tidak disikapi secara represif, tetapi diarahkan pada perbaikan perilaku dan kinerja. Hal ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya yang menegaskan pentingnya pendekatan nilai dalam manajemen madrasah (Zarkasyi, 2020). Dengan demikian, manajemen konflik di MTsN 1 Sumenep merepresentasikan integrasi antara prinsip manajemen modern dan nilai normatif Islam, yang menjadi karakter khas pengelolaan lembaga pendidikan Islam.

Strategi Manajemen Konflik di MTsN 1 Sumenep

Hasil penelitian mengidentifikasi strategi utama manajemen konflik di MTsN 1 Sumenep, yaitu pengawasan dan evaluasi, negosiasi, serta komunikasi musyawarah. Strategi ini sejalan dengan teori manajemen konflik yang menekankan pentingnya pendekatan kolaboratif dan problem solving dalam menyelesaikan konflik organisasi (Thomas & Kilmann, 2008).

Dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang umumnya menyoroti strategi konflik di sekolah umum, temuan penelitian ini menunjukkan kekhasan pada madrasah yang mengedepankan nilai musyawarah dan kebersamaan. Strategi negosiasi yang diterapkan tidak bersifat kompetitif, melainkan kooperatif, dengan tujuan menjaga harmoni kerja dan stabilitas organisasi. Hal ini memperkuat temuan penelitian tentang efektivitas pendekatan kolaboratif dalam lembaga pendidikan berbasis nilai (Sagala, 2019). Dengan demikian, strategi manajemen konflik di MTsN 1 Sumenep tidak hanya berorientasi pada penyelesaian masalah jangka pendek, tetapi juga pada pembentukan budaya kerja yang kondusif dan beretika Islami.

Metode Islah dalam Penyelesaian Konflik sebagai Nilai Pembeda

Salah satu temuan penting penelitian ini adalah penerapan **metode islah** sebagai pendekatan utama dalam penyelesaian konflik. Dalam teori manajemen konflik konvensional, pendekatan ini sepadan dengan model *collaboration* dan *accommodation* yang menekankan pada rekonsiliasi dan pemulihkan hubungan kerja. Namun, metode islah memiliki dimensi spiritual dan moral yang lebih mendalam dibandingkan pendekatan manajemen konflik sekuler.

Penelitian terdahulu tentang konflik di lembaga pendidikan Islam umumnya membahas pendekatan komunikasi atau kepemimpinan, tetapi belum banyak yang menempatkan islah sebagai strategi manajerial yang sistematis. Oleh karena itu, temuan penelitian ini memperluas khazanah kajian manajemen pendidikan Islam dengan menunjukkan bahwa islah bukan hanya konsep normatif, tetapi dapat dioperasionalkan secara praktis dalam pengelolaan madrasah. Novelty penelitian ini terletak pada pemaknaan islah sebagai instrumen manajemen konflik yang terstruktur, bukan sekadar pendekatan moral atau keagamaan semata.

Implikasi Manajemen Konflik terhadap Peningkatan Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik yang efektif di MTsN 1 Sumenep berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa konflik yang dikelola secara konstruktif dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi (Mangkunegara, 2020).

Berbeda dengan pandangan yang melihat konflik sebagai faktor penghambat kinerja, penelitian ini menunjukkan bahwa konflik justru dapat menjadi sarana refleksi dan perbaikan apabila dikelola dengan pendekatan Islami yang mengedepankan keadilan, dialog, dan islah. Hal ini memperkuat penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa iklim kerja yang harmonis berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Mulyasa, 2018). Implikasi ini menegaskan bahwa manajemen konflik berbasis nilai Islam memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dan mutu pendidikan madrasah secara keseluruhan.

Kontribusi dan Nilai Kebaruan Penelitian

Penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap kajian Manajemen Pendidikan Islam, khususnya dalam konteks pengelolaan konflik di madrasah negeri. Nilai kebaruan penelitian ini terletak pada: 1) integrasi teori manajemen konflik modern dengan nilai-nilai Islam; 2) pemetaan strategi manajemen konflik yang kontekstual di MTsN 1 Sumenep; 3) pemaknaan metode islah sebagai pendekatan manajerial yang aplikatif; serta 4) pembuktian empiris bahwa manajemen konflik berbasis nilai Islam berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru.

Penutup

Strategi manajemen konflik yang diterapkan meliputi pengawasan dan evaluasi, negosiasi, serta komunikasi berbasis musyawarah. Strategi-strategi tersebut terbukti efektif dalam mencegah eskalasi konflik dan menjaga stabilitas hubungan kerja di lingkungan madrasah. Penerapan metode islah menjadi temuan penting penelitian ini, karena tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyelesaian konflik, tetapi juga sebagai pendekatan yang memperkuat nilai ukhuwah, keadilan, dan tanggung jawab profesional guru.

Implikasi dari manajemen konflik yang berbasis nilai Islam terlihat pada peningkatan kinerja guru, baik dalam aspek kedisiplinan, tanggung jawab, maupun kualitas pelaksanaan pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa integrasi antara prinsip manajemen konflik modern dan nilai-nilai

keislaman memiliki peran strategis dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan berorientasi pada mutu pendidikan.

Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan kajian Manajemen Pendidikan Islam dengan memperkaya pemahaman tentang konflik sebagai bagian integral dari pengelolaan madrasah. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi kepala madrasah dan pengelola lembaga pendidikan Islam dalam merancang strategi manajemen konflik yang kontekstual, humanis, dan bernilai Islami.

Penelitian ini merekomendasikan agar pengelolaan konflik di madrasah dilakukan secara berkelanjutan melalui penguatan kapasitas kepemimpinan, peningkatan komunikasi organisasi, serta internalisasi nilai-nilai islah dalam budaya kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji manajemen konflik di madrasah atau sekolah Islam dengan pendekatan dan konteks yang berbeda, serta mengkombinasikannya dengan metode kuantitatif guna mengukur pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja guru secara lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Achmad, W. (2023) *Manajemen Konflik Teori dan Praktik*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Afriani, R. and Marwa, M. (2025) ‘Implementasi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Guru SD Negeri 10 Tualang Kabupaten Siak Provinsi Riau’, *INSPIRE: Innovation and Sustainability in Pedagogical Research and Education*, 1(1), pp. 65–74.
- Akbar, A.F. et al. (2024) ‘Jenis Jenis Konflik Dalam Organisasi’, *Student Research Journal*, 2(6), pp. 184–199.
- Andila, M. and Nasution, I. (2025) ‘Peran Komunikasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Sekolah’, *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*, 8(2), pp. 851–861.
- Apriani, A. (2025) ‘Dari Konflik Menuju Kesepakatan: Pendekatan Islam dalam Penyelesaian Perselisihan’, *Mumtaz: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(1), pp. 18–30.
- Arizona, Noviza, N. and Meisari (2021) *Manajemen Konflik*. Palembang: Bening Media Publishing.
- Asrin, A. (2021) *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru*. Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka.
- Aziza, R.R. (2023) *Tabayyun dan Kualitas Berita Perspektif Al-Qur'an*. IAIN Kediri.
- Budiyanto, M.A., Rohmat, C.S. and Hamid, L. (2024) ‘Strategi Manajemen Konflik Dalam Menyelesaikan Masalah’, *Idaroqatuna: Journal of Islamic Education Management*, 1(02), pp. 12–19.
- Dewi, L. et al. (2024) ‘Metode Penyelesaian Konflik di Lembaga Pendidikan Islam’, *CERDAS-Jurnal Pendidikan*, 3(2), pp. 14–33.
- Dwiastuty, N., Setyaningsih, S. and Noviyanti, L. (2025) *Kinerja Guru Tantangan dan Strategi Peningkatanya*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Efriza and Kartini Mendrofa, D.E. (2024) *Manajemen Konflik Tinjauan Konsep, Realitas, dan Pengelolaan Konflik*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Fauzi, I. (2023) ‘Manajemen Konflik dan Cara Penyelesaian Konflik dalam Organisasi Sekolah’, *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(1), pp. 108–115.
- Hajar, D.D. et al. (2024) ‘Peran Komunikasi Efektif dalam Penyelesaian Konflik’, *Jurnal Pelita Nusantara*, 2(3), pp. 277–285.

- Hamzah, M. (2025) ‘Musyawarah dan Moderasi dalam Manajemen Konflik Lembaga Pendidikan Islam: Pendekatan Partisipatif Berbasis Nilai’, *IslamicEdu Management Journal*, 2(1), pp. 1–16.
- Hasan, H. et al. (2025) *Metode Penelitian Kualitatif*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Hasanah, D.M. et al. (2024) ‘Model Pengelolaan Konflik di Lembaga Pendidikan Islam’, *Reflection: Islamic Education Journal*, 1(4), pp. 97–112.
- Huriyah, L. et al. (2023) ‘Urgensi Manajemen Konflik dalam Konteks Kepemimpinan Pendidikan Islam’, *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 9(2), pp. 114–125.
- Juliadarma, M. et al. (2024) ‘Urgensi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam’, *Kartika: Jurnal Studi Keislaman*, 4(2), pp. 169–185.
- Kasim, M., Anwar, H. and Otaya, L.G. (2022) ‘Manajemen Konflik dalam Perspektif Al-Qur’an dan Hadis’, *Journal Of Islamic Education Management Research*, 1(1), pp. 63–86.
- Langgai, N. et al. (2025) ‘Manajemen Konflik dalam Perspektif Al-Qur’an (Studi Kasus Kisah Para Nabi): Penelitian’, *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 3(4), pp. 4752–4759.
- Lestari, W., Isnaningrum, I. and Suharyati, H. (2025) ‘Peran Kepala Sekolah dalam Konflik dan Dampaknya terhadap Kinerja Guru SMK’, *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(9), pp. 10945–10955.
- Mahesa, L.P. and Hadijah, H. (2023) ‘Manajemen Konflik dalam Lembaga Pendidikan Islam’, *TADRIBUNA: Journal of Islamic Management Education*, 4(1), pp. 29–34.
- Mudofir, M. et al. (2024) ‘Strategi Manajemen Kepala Sekolah dalam Mengelola Konflik Pendidikan’, *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(02).
- Mutmainnah, M. (2023) *Penerapan Manajemen Konflik Di Madrasah Aliyah (MA) Pondok Pesantren Manahilil Ulum DDI Kaballangan Kecamatan Duampanua Kabupaten Pinrang*. IAIN PAREPARE.
- Nasrudin, A.H. et al. (2021) ‘Manajemen Konflik dan Cara Penanganan Konflik dalam Organisasi Sekolah’, *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), pp. 1–18.
- Nasution, A.F. (2023) *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Harfa Creative.
- Nurhamidin, C.P. and Yahiji, K. (2024) ‘Strategi Manajemen Konflik dalam Perspektif Al-Qur’an dan Hadis’, *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), p. 15.
- Nurhayati, M. (2023) ‘Manajemen Konflik Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs YPK Cijulang’, *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(1), pp. 56–60.
- Puspitasari, F.F. (2022) ‘Model Manajemen Konflik Lembaga Pendidikan Islam: Tinjauan Komparatif Tafsir Ibn Katsir dan Tafsir Jalalain’, *Tadbir Muwahhid*, 6(1), pp. 95–109.
- Rahmah, A.Q.N. et al. (2025) ‘Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Manajemen Lembaga Pendidikan’, *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), pp. 288–296.
- Rendhika, R. (2024) ‘Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Dinamika Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan’, *UNISAN JURNAL*, 3(1), pp. 642–657.
- Rosmita, E. et al. (2024) *Metode Penelitian Kualitatif*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Rosyidah, S., Dinar, S.T. and others (2024) ‘Menerapkan Prinsip-Prinsip Islam dalam Manajemen

- Konflik di Lembaga Pendidikan', *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 2(6), pp. 386–399.
- Royani, A., Fauzi, A. and Muin, A. (2024) 'Manajemen Konflik dalam Tinjauan Al-Qur'an dan Filsafat Ilmu', *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 4(4), pp. 672–682.
- Saba, Z.I.Z. (2024) 'Manajemen Konflik pada Lembaga Pendidikan', *JME Jurnal Management Education*, 2(02), pp. 42–49.
- Sahrozzi, M. and Mujiono, M. (2025) 'Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN Sunan Ampel Kab. Jombang', *Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara*, 2(4), pp. 7250–7263.
- Salihin, F.D. (2023) 'Manajemen Konflik dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam', *Jurnal Guru Kita*, 7(2), pp. 246–262.
- Suriyana, N., Sedarmayanti and Zefriyenni (2024) *Tinjauan Kinerja Guru*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Susanto, D.F. and Dwianansya, W. (2024) 'Strategi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 28 Surabaya', *Intelektualita*, 13(1).
- Syafi'i, M. and others (2024) 'Pendekatan Manajemen Konflik dalam Konteks Kepemimpinan Pendidikan Islam', *Jurnal Manejemen, Akuntansi dan Pendidikan*, pp. 487–501.
- Waryani (2021) *Dinamika Kinerja Guru dan Gaya Belajar Konsep dan Implementasi terhadap Prestasi Belajar*. Cet. 1. Edited by Abdul. Indramayu: Penerbit Adab.
- Widodo, W. (2025) 'Manajemen Konflik dalam Pondok Pesantren: Pendekatan Islami untuk Penyelesaian Masalah: Penelitian', *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(1), pp. 138–151.
- Yunus, Mukhlisin and Khadijah (2025) *Manajemen Konflik pada Lembaga Pendidikan Islam*. wawasan Ilmu.
- Zaki, A., Nasution, P. and others (2024) 'Manajemen Konflik Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di MIS Al Ilmiyyun Paya Rengas', *Jurnal Kajian dan Riset Mahasiswa*, pp. 184–194.