

PENDIDIKAN DAN MODEL PENGELOLAAN KONFLIK

Sintia Ayu Lestari ¹
Dwi Ratnasari ²
Muhammad Saiful Ulum ³
Moh. Dani Naufal Azizy ⁴
Mu'alimin ⁵

^{1,2,3,4,5} UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

*email : sintiaayu07@gmail.com¹, ratna7558@gmail.com², usaiful725@gmail.com³,
mohdaninovalazizy@gmail.com⁴, mualimin@uinkhas.ac.id⁵

Abstrak

Dalam dinamika institusi pendidikan, pertentangan menjadi suatu hal yang tidak dapat dihindari, baik dalam skala individu maupun kelompok. Konflik merupakan situasi di mana dua atau lebih pihak memiliki perbedaan pandangan, tujuan, ataupun kepentingan. Konflik bisa muncul dalam berbagai situasi, termasuk di dalam lingkungan organisasi. Ketidakcocokan yang timbul dari perbedaan dalam konteks organisasi sering menjadi pemicu terjadinya konflik. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan mengidentifikasi berbagai bentuk konflik yang terjadi dalam konteks organisasi maupun pendidikan. Metode yang diterapkan adalah studi literatur, yang melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber pustaka, membaca, mencatat, serta mengelola bahan penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik dapat timbul dalam berbagai situasi, termasuk di dalam dunia pendidikan dan lingkungan organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan, terdapat beberapa jenis konflik, seperti antara individu, kelompok, atau antar bagian di institusi tersebut. Ada beragam model penyelesaian konflik dalam konteks organisasi pendidikan, seperti Accommodating, Integrating, Obliging, Dominating, Avoiding, Compromising, dan Collaborating. Dapat disimpulkan bahwa dalam penyelesaian konflik terdapat beberapa elemen penting, jika diatur secara sistematis, sehingga hal itu dapat memberikan dampak positif pada kemajuan dan perkembangan baik dalam lembaga pendidikan maupun organisasi. Sebaliknya, mengabaikan konflik dapat menimbulkan dampak negatif pada perkembangan peserta didik dan merusak citra lembaga pendidikan serta organisasi tersebut.

Kata Kunci : Konflik, Pendidikan, Model Pengelolaan Konflik.

Abstract

In the dynamics of educational institutions, conflict is something that cannot be avoided, both on an individual and group scale. Conflict is a situation where two or more parties have different views, goals or interests. Conflict can arise in various situations, including within the organizational environment. Incompatibilities arising from differences in organizational contexts often trigger conflict. This research aims to understand and identify various forms of conflict that occur in organizational and educational contexts. The method applied is literature study, which involves collecting data from various library sources, reading, taking notes, and managing research materials. The research results show that conflict can arise in various situations, including in the world of education and organizational environments. In the context of educational institutions, there are several types of conflict, such as between individuals, groups, or between parts of the institution. There are various conflict resolution models in the context of educational organizations, such as Accommodating, Integrating, Obliging, Dominating, Avoiding, Compromising, and Collaborating. It can be concluded that in conflict resolution there are several important elements, if arranged systematically, so that they can have a positive impact on progress and development in both educational institutions and organizations. On the other hand, ignoring conflict can have a negative impact on student development and damage the image of educational institutions and organizations

Keywords: Conflict, Education, Conflict Management Model.

PENDAHULUAN

Dalam rutinitas kehidupan sehari-hari, keberadaan konflik merupakan hal yang nyata dan konsisten, terjadi selama seseorang masih menjalani kehidupan sosial. Penyebab terjadinya konflik adalah ketidaksesuaian antara harapan dengan keadaan atau realitas yang ada. Tidak terpenuhinya keinginan seseorang atau rasa ketidakpuasan

seseorang terhadap suatu hal dapat menyebabkan terjadinya konflik. Selain itu, adanya perbedaan pandangan antar individu juga menjadi salah satu pemicu timbulnya Konflik. Jika konflik antar individu dibiarkan begitu saja tanpa adanya penyelesaian yang adil dan proporsional, maka hal itu akan semakin membesar dan akan menimbulkan terjadinya konflik antar kelompok masyarakat. Dengan demikian, persoalan sekecil apa pun jika dibiarkan berlarut-larut, seiring berjalannya waktu persoalan tersebut akan semakin membesar. Oleh karena itu, persoalan sekecil apapun penting untuk diperhatikan jika tidak ingin terjadi konflik yang berujung pada perselisihan.

Dalam setiap organisasi yang melibatkan banyak orang tidak akan lepas dari terjadinya konflik, termasuk lembaga pendidikan. Tujuan pendidikan merujuk pada hasil akhir yang ingin dicapai dalam setiap lembaga pendidikan. Dalam mencapai tujuan pendidikan tidak akan lepas dari adanya perbedaan pendapat, pandangan, bahkan pertentangan atas kebijakan yang dirasa tidak begitu memuaskan hingga pada akhirnya akan menimbulkan konflik. Terlebih dalam pondok pesantren dan madrasah yang berdiri di bawah naungan yayasan pasti memiliki persoalan yang begitu kompleks, baik secara individu maupun kelompok. Sehingga tanpa di sadari sering kali terjadi konflik yang diakibatkan tidak adanya kesepahaman antara individu maupun kelompok.

Mengemukakan bahwa dalam konteks lembaga pendidikan Islam, konflik tidak terlepas dari berbagai isu seperti kepemimpinan, manajemen, ideologi, pandangan, kepentingan, kebijakan, dan faktor lainnya. Transformasi institusional, yang mungkin direncanakan ataupun tidak, tidak hanya berdampak pada perubahan struktural dan keanggotaan, melainkan juga memberikan dampak pada relasi interpersonal dan organisasional, yang berpotensi menimbulkan konflik. Kurangnya penanganan yang efektif terhadap konflik dapat mengganggu keseimbangan sumber daya dan merusak hubungan di antara individu yang terlibat dalam organisasi. (Uswatun, 2020:3)

Johnson mengemukakan pendapatnya, bahwa ada dua hal penting yang harus dipertimbangkan apabila seseorang terlibat dalam konflik. Pertama, adanya kesepakatan yang dapat memenuhi keinginan dan tujuan kedua belah pihak. Hal yang menyebabkan seseorang terlibat dalam konflik adalah dikarenakan terdapat perbedaan kepentingan dan tujuan yang bertentangan dengan kepentingan dan tujuan pihak lain. Kedua, mempertahankan hubungan baik dengan orang lain. Terkadang saat seseorang terlibat konflik, dia akan sulit untuk mengontrol emosi sehingga membuat hubungan antar kedua belah pihak menjadi renggang. Oleh sebab itu, ketika sedang terjadi konflik, hubungan baik dengan orang lain juga penting untuk dipertimbangkan. (Jamali, 2018 : 125-126)

Upaya penyelesaian konflik sangat penting dilakukan, oleh karena itu diperlukan model penyelesaian yang sesuai agar konflik dapat diselesaikan secara tuntas dan berkelanjutan, artinya konflik tidak hanya selesai sementara tetapi untuk selamanya. Model penyelesaian konflik yang efektif adalah model yang dapat menyelesaikan konflik secara damai dan berkelanjutan. Model tersebut harus mampu membangun pemahaman, dan empati antar pihak yang berkonflik, serta mengembangkan keterampilan dalam penyelesaian konflik.

Dengan merujuk pada penjelasan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji tentang pendidikan dan model penyelesaian konflik. Penelitian ini merupakan penelitian terbaru yang bertujuan untuk mengembangkan model

penyelesaian konflik berbasis pendidikan yang efektif untuk diterapkan di lingkungan pendidikan Indonesia.

METODE

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah studi literatur, yang juga dikenal sebagai studi kepustakaan, mencakup serangkaian kegiatan terkait dengan pengumpulan data dari berbagai sumber tulisan, membaca, mencatat, dan mengelola bahan penelitian. Tujuan utama dari metode ini adalah mengidentifikasi berbagai teori yang relevan dengan isu penelitian untuk digunakan sebagai referensi dalam pembahasan hasil penelitian. Secara umum, studi literatur merupakan pendekatan untuk mengatasi permasalahan dengan mengeksplorasi sumber-sumber tulisan sebelumnya. Data yang digunakan termasuk jenis data sekunder yang diperoleh melalui sumber tidak langsung. Teknik pengumpulan data dalam studi literatur melibatkan analisis dan penelaahan buku, jurnal, atau artikel yang berkaitan dengan berbagai bentuk konflik dalam organisasi maupun pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Pendidikan

Secara etimologi, akar kata pendidikan berasal dari "*paedagogie*" dalam bahasa Yunani, yang terdiri dari "*paes*" (anak) dan "*ogogos*" (membimbing), merujuk pada bimbingan anak. Dalam konteks bahasa Romawi, pendidikan terkait dengan "*educate*," yang mencerminkan gagasan untuk mengembangkan potensi individu. Definisi pendidikan dalam bahasa Inggris, yaitu "*to educate*," menitikberatkan pada pembentukan moral dan perkembangan intelektual. Di Jerman, konsep pendidikan seperti "*Erziehung*," setara dengan *educate*, menekankan pada pengaktifan potensi tersembunyi atau kekuatan anak. Dalam bahasa Jawa, pendidikan disebut sebagai "*panggulawentah*," merujuk pada proses pengolahan dan perubahan aspek kepribadian dan mental anak.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata "pendidikan" berasal dari kata dasar "didik" (mendidik), yang mengacu pada tindakan merawat dan memberikan latihan, terutama dalam konteks pengajaran dan panduan, terkait dengan akhlak dan kecerdasan pikiran. Secara umum, pendidikan dijelaskan sebagai proses mengubah sikap dan perilaku individu atau kelompok melalui usaha pengajaran dan latihan, yang melibatkan upaya memberikan pembelajaran dan petunjuk.

Sedangkan menurut ketentuan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, pendidikan merupakan inisiatif yang diarahkan dan direncanakan untuk membentuk lingkungan pembelajaran dan proses pendidikan. Tujuannya adalah agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan berbagai aspek potensi diri, melibatkan kekuatan spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pribadi, masyarakat, bangsa, dan negara. Terdapat definisi pendidikan menurut para ahli diantaranya :

1. Ki Hajar Dewantara mendefinisikan pendidikan sebagai usaha untuk meningkatkan moral, pikiran, dan fisik anak-anak, dengan tujuan mengembangkan kesempurnaan hidup, sehingga mereka dapat hidup secara seimbang dengan alam dan masyarakat di sekitarnya.
2. H. Horne Mengemukakan bahwa pendidikan merupakan serangkaian kegiatan yang terjadi secara berkelanjutan, dengan tujuan membimbing perkembangan fisik dan mental individu menuju tingkat penyesuaian yang lebih tinggi. Proses ini melibatkan aspek-aspek intelektual, emosional, dan kemanusiaan manusia yang berkembang melalui interaksi dengan lingkungan sekitarnya, dengan kesadaran terhadap Tuhan .
3. Prof. Zaharai Idris mengungkapkan bahwa pendidikan melibatkan serangkaian kegiatan komunikasi antara individu dewasa dan peserta didik. Interaksi ini bisa terjadi secara langsung dalam pertemuan tatap muka atau melalui berbagai media lainnya, dengan tujuan memberikan bantuan dalam pengembangan anak secara menyeluruh.

Dapat ditarik kesimpulan tentang pendapat yang telah dipaparkan oleh para ahli terdahulu tentang pengertian pendidikan adalah kegiatan saling berkomunikasi mengenai pemahaman yang dimiliki untuk memperluas pengetahuan dalam kehidupan. Penerapan pemahaman ini bertujuan untuk meningkatkan struktur kehidupan agar lebih terorganisir dan sesuai dengan prinsip-prinsip agama (BP et al., 2022)

Tujuan pendidikan memegang peran sentral dalam proses pembelajaran, karena mencerminkan arah yang ingin dicapai oleh sistem pendidikan. Menurut Suardi dalam karyanya, tujuan pendidikan adalah rangkaian pencapaian yang diperoleh oleh peserta didik setelah mengikuti kegiatan pendidikan. Seluruh kegiatan pembelajaran, seperti bimbingan, pengajaran, atau latihan, diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut. Hal ini, pendidikan bertujuan menjadi unsur sentral dalam sistem pendidikan, dan itulah alasan mengapa setiap pendidik perlu memahami tujuan pendidikan dengan baik.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 1985 menyebutkan bahwa tujuan pendidikan adalah untuk meningkatkan kecerdasan dan mengembangkan potensi manusia secara keseluruhan, mencakup iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, karakter positif, pengetahuan, keterampilan, kesehatan jasmani maupun rohani, serta kepribadian mandiri yang bertanggung jawab terhadap masyarakat dan bangsa.

Karena itu, fokus pendidikan di Indonesia lebih kepada pengembangan nilai-nilai sosial dan keagamaan. Ini sesuai dengan prinsip Ketuhanan Yang Maha Esa dalam Pancasila mencerminkan fokus Indonesia pada nilai-nilai spiritual dan pengakuan terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Oleh karena itu, tidak dapat disangkal bahwa Indonesia dapat dianggap sebagai negara yang sangat beragama, sebanding dengan Pakistan.

Menurut definisi yang sudah dipaparkan diatas mengenai pendidikan, dapat diambil kesimpulan bahwa, pendidikan adalah usaha yang disengaja dan direncanakan untuk memberikan bimbingan atau dukungan kepada peserta didik. Tujuannya adalah mengembangkan potensi fisik dan mental peserta didik dengan bimbingan orang dewasa,

sehingga mereka mencapai kedewasaan dan kemampuan mandiri dalam menjalani kehidupan mereka.

Adapun ruang lingkup ilmu pendidikan yang dimiliki sangat meluas, mengikutsertakan berbagai pihak, baik dengan keterlibatan langsung maupun tidak langsung. Fokus ilmu pendidikan adalah pada situasi pendidikan yang terwujud dalam pengalaman dunia. Ruang lingkup pendidikan antara lain :

1. Tujuan Pendidikan Islam

Pendidikan Islam secara keseluruhan memiliki tujuan meningkatkan keyakinan, pemahaman, penghayatan, dan pengalaman peserta didik terhadap agama Islam. Harapannya adalah agar mereka dapat menjadi individu Muslim yang memiliki keimanan yang teguh dan taqwa kepada Allah SWT, serta berakhlak baik dalam berbagai aspek kehidupan, seperti yang bersifat pribadi, sosial, kebangsaan, dan kenegaraan.

2. Pendidik

Pendidik memiliki peran sentral sebagai perancang, perencana, penyedia, dan pelaksana proses pembelajaran. Tugas pendidik tidak hanya terbatas pada pengembangan bakat, minat, pengetahuan, dan keterampilan peserta didik, tetapi juga mencakup pengalaman dan pembentukan kepribadian mereka. Keterlibatan yang signifikan pendidik dalam proses pembelajaran menjadikannya salah satu elemen pendidikan yang paling menentukan.

3. Peserta didik

Sebagai individu yang mengalami proses pertumbuhan dan perkembangan, baik secara fisik, psikologis, sosial, maupun religius, selama menjalani kehidupan di dunia ini dan pada masa depannya.

4. Model Pendidikan.

Model-model pendidikan melibatkan: a) Pendekatan pemrosesan informasi, di mana guru menjelaskan bagaimana siswa, sebagai individu, merespons informasi dari lingkungan sekitarnya. b) Pendekatan pribadi, yang fokus pada perkembangan individu siswa. c) Pendekatan interaksi sosial, menekankan hubungan siswa dengan lingkungan di sekolah, terutama dalam situasi kelas. d) Pendekatan perilaku siswa, merujuk pada pola pembelajaran yang lebih terfokus pada aspek-aspek khusus.

5. Materi Pendidikan.

Materi pendidikan yang relevan dengan kebutuhan siswa dapat memberikan motivasi bagi mereka dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu, materi pendidikan merupakan elemen krusial dalam pengajaran, karena menjadi substansi utama dalam proses belajar-mengajar yang akan disajikan kepada siswa.

6. Alat Pendidikan.

Alat pendidikan merujuk pada upaya dan tindakan konkret yang dilakukan secara tegas untuk memastikan kelancaran dan kesuksesan jalannya proses pendidikan.

7. Evaluasi.

Evaluasi adalah suatu aktivitas yang tidak dapat dihindari dalam setiap proses pembelajaran karena merupakan bagian terpenting dari kegiatan pendidikan.

8. Lingkungan Pendidikan.

Lingkungan adalah faktor eksternal yang berpengaruh pada perkembangan anak. Sartain, seorang ahli psikologi Amerika, menyatakan bahwa lingkungan sekitar mencakup kondisi di dunia yang memengaruhi perilaku, pertumbuhan, dan perkembangan manusia. (Djollong, n.d.)

B. Model Pengelolaan Konflik

Manajemen konflik merupakan strategi ataupun proses yang memiliki tujuan untuk mengatasi perselisihan atau konflik yang timbul dalam sebuah organisasi dengan efisien dan efektif. Efektivitas dan efisiensi dalam mengelola konflik memegang peranan penting di dalam suatu organisasi. Beberapa faktor yang ikut berperan dalam pengelolaan konflik melibatkan jenis kepemimpinan, gaya komunikasi, budaya organisasi, tipe kepribadian, dan faktor sosio-ekonomi memengaruhi interaksi. Penggunaan komunikasi asertif adalah salah satu pendekatan yang bisa digunakan oleh pemimpin untuk mengelola konflik.

Dengan cara efektif menerapkan komunikasi asertif, seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mengelola konflik dengan bijaksana, mempertimbangkan sudut pandang kedua belah pihak, dan menganggap konflik sebagai kesempatan untuk membangun dan mengembangkan organisasi di masa mendatang. Hipotesis dari penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak Komunikasi Asertif terhadap Pengelolaan Konflik. Adapun tujuan dari pengelolaan konflik diantaranya :

1. Mencegah gangguan terhadap anggota untuk memungkinkan fokus pada visi, misi, dan tujuan organisasi.
2. Menghormati serta memahami keberagaman orang lain.
3. Meningkatkan kreativitas.
4. Meningkatkan proses pengambilan keputusan dengan mempertimbangkan informasi dan sudut pandang yang tersedia.
5. Mendukung pelaksanaan aktivitas dengan keterlibatan, pemahaman kolektif, dan kolaborasi.
6. Menyusun prosedur dan mekanisme untuk menyelesaikan konflik.

McPheat, dalam kajiannya, menyajikan delapan model penanganan konflik menurut Thomas dan Kilmann diantaranya :

1. Accommodating

Penanganan konflik dengan gaya akomodasi menitikberatkan pada mencapai keseimbangan kalah-menang (*lose - win approach*). Dalam gaya ini, perhatian terfokus pada memuaskan kepentingan pihak lain tanpa mengabaikan kepentingan sendiri, menciptakan suasana yang mendukung kerjasama dan kemudahan persetujuan terhadap ide orang lain. Gaya akomodasi terbukti efektif

dan bermanfaat, terutama ketika memprioritaskan hubungan dengan pihak lain dalam konteks konflik. Langkah-langkah implementasi gaya akomodasi mencakup penyediaan solusi alternatif serta menunjukkan ketaatan dan kerelaan untuk berkolaborasi.

2. Avoiding

Gaya menghindar merupakan strategi penanganan konflik yang mengadopsi pendekatan kalah-kalah (*lose-lose approach*). Menghindar melibatkan penarikan diri dari permasalahan, tanpa memberikan dukungan untuk mencapai tujuan pihak lain, disebabkan oleh kompleksitas dan mahalannya konflik yang muncul, serta ketidakmungkinan untuk meraih kemenangan. Pendekatan ini dipilih saat keterlibatan dengan pihak lain dianggap tidak begitu penting, menghindari tindakan melibatkan pengabaian konflik, penanganan masalah dengan cermat, menjaga kerahasiaan, menerapkan prosedur yang berlaku lambat, dan menyatukan konflik dalam regulasi birokrasi sebagai cara penyelesaiannya.

3. Collaborating

Gaya kolaborasi adalah metode penanganan konflik yang menerapkan pendekatan kemenangan bersama (*win-win approach*). Kerjasama intensif terjadi ketika kedua pihak berusaha bersama-sama menyelesaikan konflik untuk mencapai tujuan dan memenuhi kepentingan bersama. Pendekatan kolaboratif dipilih jika tujuan dan hubungan dengan pihak lain dianggap sangat penting. Tindakan yang terlibat melibatkan pemecahan masalah, penanganan perbedaan, pertukaran ide dan informasi, pencarian solusi yang mengintegrasikan kepentingan, penciptaan solusi saling menguntungkan, dan melihat konflik sebagai tantangan yang dapat diatasi.

4. Competing

Gaya kompetisi merupakan strategi dalam menangani konflik dengan pendekatan kemenangan-kalah (*win-lose approach*). Pendekatan ini menekankan dominasi dan kurang memperhatikan pihak lain, digunakan ketika waktu sangat kritis dan keputusan harus diambil dengan cepat. Pendekatan kompetitif dipilih ketika mencapai tujuan memiliki prioritas lebih tinggi daripada menjaga hubungan dengan pihak lain. Tindakan yang diambil mencakup penciptaan solusi dengan pemenang dan kalah, memanfaatkan persaingan dan kekuasaan, serta menitikberatkan pada kepatuhan.

5. Compromising

Gaya kompromi melibatkan penanganan konflik dengan pendekatan kalah-kalah (*lose - lose approach*), di mana hasilnya tidak memberikan kemenangan atau kekalahan bagi kedua belah pihak. (Widyastuti, 2017).

6. Integrating

Pendekatan ini melibatkan pertukaran informasi dan semangat untuk memahami perbedaan, dengan tujuan menemukan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak atau mencapai kesatuan. Penyelesaian konflik melalui pendekatan ini merangsang perkembangan kreativitas, menekankan pentingnya perspektif yang

beragam. Perlu diperhatikan bahwa metode ini memerlukan investasi waktu yang cukup signifikan.

7. Obliging

Memberikan dukungan dan menilai bahwa orang lain memiliki kemampuan yang lebih, tanpa merendahkan mereka. Pendekatan ini memerlukan perhatian intens melalui bantuan aktif dan kerja sama dalam penyelesaian konflik, serta pendekatan ini memiliki tujuan untuk mengurangi perbedaan antar kelompok ataupun kesenjangan komunikasi, yang mungkin timbul dari jabatan atau status sosial.

8. Dominating

Pendekatan ini menempatkan otoritas pribadi sebagai hal yang utama dan diperlukan untuk menegaskan kejelasan suatu keputusan. Metode ini tidak melibatkan negosiasi, karena keputusan diambil sebagai respons terhadap situasi mendesak yang memerlukan penanganan segera. (Asil et al., 2023)

Ditinjau dari perspektif Islam, model pengelolaan konflik yang dapat dijadikan sebagai rujukan dalam penyelesaian konflik adalah sebagai berikut:

1. Tabayyun

Dalam pendidikan Islam, tabayyun dianggap sebagai strategi manajemen konflik. Hal ini disebabkan oleh kompleksitas penyelenggaraan lembaga pendidikan yang melibatkan berbagai pihak, baik dari internal lembaga maupun pihak eksternal. Tabayyun seringkali menjadi pendekatan yang diimplementasikan secara nyata. Oleh karena itu, Tabayyun dianggap mampu secara jelas mengidentifikasi serta memahami posisi setiap pihak yang terlibat dalam konflik bertujuan agar dapat merumuskan solusi bersama dengan lebih efektif.

2. Musyawarah

Kesuksesan dalam menangani konflik seringkali bergantung pada pelaksanaan musyawarah, terutama karena melibatkan sumber daya manusia dengan latar belakang yang beragam, yang cenderung memicu timbulnya konflik. Keefektifan musyawarah sebagai strategi manajemen konflik bergantung pada kualitas komunikasi yang baik, mampu menghasilkan solusi yang memuaskan kedua belah pihak yang terlibat. Keberhasilan musyawarah juga dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam berkomunikasi dan bernegosiasi. Untuk memastikan kelangsungan proses pendidikan yang efektif, penting untuk menyelesaikan konflik antara siswa dan pendidik dengan cepat.

3. Negosiasi

Negosiasi merujuk pada penyelesaian konflik melalui proses tawar-menawar dalam perundingan, dengan tujuan mencapai kesepakatan antara pihak-pihak yang terlibat. Melalui negosiasi, konflik dapat diatasi tanpa menimbulkan kerugian bagi salah satu pihak. Dalam pelaksanaan negosiasi, mediator, yaitu pihak ketiga yang bersifat netral, hadir untuk berperan sebagai penengah antara pihak-pihak yang berkonflik. Mediator hadir untuk mendukung komunikasi antara

pihak yang terlibat dalam konflik, walaupun hal ini mediator tidak terlibat dalam pengambilan keputusan atau proses pemecahan masalah, melainkan hanya memberikan bantuan kepada pihak yang terlibat dalam konflik, dalam menyelesaikan masalah mereka. Keberhasilan proses negosiasi dinilai dari pemahaman yang baik terhadap masalah oleh masing-masing pihak yang berkonflik, serta adanya keterampilan dan sikap resolusi yang positif untuk mengatasi konflik tersebut (Putri et al., 2022).

4. Fastabiqul Khoirot

Dalam konteks kelembagaan, fastabiqul khirot mencerminkan semangat kompetisi untuk mencapai efisiensi dan Efisiensi dalam lembaga pendidikan Islam dapat dipengaruhi oleh tingkat persaingan, yang bisa muncul baik di internal maupun eksternal organisasi. Secara internal, persaingan memiliki efek positif pada manajer dengan merangsang konflik yang dapat mengatasi stagnasi. Di sisi lain, dari perspektif eksternal, persaingan dapat timbul antara satu institusi dan institusi lainnya, dengan maksud meraih keberhasilan masing-masing.

5. Islah

Islah merupakan pendekatan penyelesaian masalah yang memfasilitasi mediasi efektif di antara pihak-pihak yang terlibat dalam suatu permasalahan tanpa menimbulkan konflik dan permusuhan. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, prinsip-prinsip Islam sering digunakan sebagai panduan dalam menangani konflik antarpribadi. Pendekatan yang umum melibatkan mediasi, negosiasi, atau musyawarah dengan maksud mencapai kesepakatan yang memperhatikan kepentingan seluruh pihak yang terlibat. (Hasanah, 2020)

6. Kembali Pada Tujuan

Dinamika interaksi di lembaga pendidikan Islam terkadang memicu perselisihan dan konflik terkait perspektif internal lembaga. Keadaan semacam ini berpotensi mengakibatkan pergeseran nilai atau disorientasi dalam struktur institusi. Kurangnya kontrol yang dimiliki anggota terhadap tujuan lembaga juga bisa menjadi sumber konflik di dalam lembaga pendidikan. Keputusan manajerial diharapkan berdasarkan pada tujuan organisasi, melibatkan visi, misi, dan tujuan yang dijelaskan secara rinci dalam dokumen perencanaan seperti Rencana Kerja Tahunan (RKT), Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM), dan Rencana Kerja Anggaran (RKA). (Puspitasari, 2022)

C. Hasil Literature Review

Hasil dari literatur riviw pada ketuju artikel ini kami menyimpulkan adanya perbedaan dalam model pengelolaan konflik diantaranya ;

Pertama, menekankan bahwa kunci keberhasilan pengelolaan konflik di institusi Pendidikan Islam bergantung pada kemampuan inovatif seorang kepala lembaga dalam mengintegrasikan atau memilih strategi manajemen konflik terbaik, seperti tabayyun, musyawarah, tahkim, islah, dan pendekatan lainnya .(Aqli et al., 2022)

Kedua, analisis data melibatkan tiga komponen, termasuk mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan. Pendekatan dalam penyelesaian konflik mencakup langkah-langkah kekeluargaan, musyawarah bersama, kompromi kontroversial, sikap akomodatif, sikap toleran, dan penekanan pada nilai-nilai kebersamaan.(Mardia & Mukhtar.S, 2023)

Ketiga, peneliti memperoleh data berupa menganalisis dan mengetahui bentuk-bentuk penyebab terjadinya konflik dan penyelesaian konflik yang sedang terjadi dengan cara: Kolaborasi, Akomodasi, Kompromi, Pemaksaan, Amanah. (Suryadi et al., n.d.)

Keempat, bahwa peneliti menemukan preferensi utama dalam memilih model pengelolaan konflik adalah Kerjasama, sementara model pengelolaan yang kurang dipilih adalah Memaksa. Sejalan dengan pandangan Thomas & Kilmann, model pengelolaan dengan tingkat kerjasama tinggi adalah kerjasama, sedangkan tingkat pengalahannya tinggi..(Patrianti, 2019)

Kelima, menunjukkan bahwa dalam mengendalikan konflik yang terjadi dengan menggunakan keterampilan manajemen tertentu. (Rahmadia et al, 2022)

Keenam, menunjukkan bahwa pengelolaan konflik di pondok pesantren Al-Ichsan yang penyelesaiannya melalui mengalah, memeberikan kewenangan kepada Yayasan, serta menggunakan musyawarah (Muhsin, 2018)

Ketujuh, menunjukkan bahwa cara mengelola konflik disekolah melalui beberapa strategi yaitu melalui kompromi, distribusi integratif, dan menggunakan odel mediasi menggunakan pihak ketiga. (Jamali & Haris, 2018)

TABEL 1. HASIL LITERATURE REVIEW

No.	Penulis	Judul	Jurnal	Metode	Hasil
1	Muhammad Shohibul Aqli, Dian Runi Masruroh, Faizatul Malihati, Mu' Alimin	Pengelolaan Konflik Studi Kasus Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember	Jurnal Hukum Al Fuadiy (Hukum Keluarga Islam)	Penelitian kepustakaan (Library Research) dengan pendekatan deskriptif	Kesuksesan manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam bergantung pada keterampilan dan kreativitas pemimpin lembaga dalam memadukan atau memilih strategi manajemen konflik terbaik, termasuk tabayyun, musyawarah, tahkim, islah, dan strategi lainnya. Oleh karena itu, pemimpin lembaga pendidikan

					Islam perlu berkomitmen untuk terus meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan inovasi mereka dalam mengelola konflik, sehingga usaha meningkatkan mutu pekerjaan dapat dijalankan dengan lebih efisien.(Aqli et al., 2022)
2	Mardia, Muhammad Mukhtar.S	Manajemen Konflik Di Lembaga Pendidikan Islam	Jurnal Tadbiruna, Manajemen Pendidikan Islam	Kualitatif	Tindakan yang diambil untuk mengelola konflik melibatkan pendekatan kekeluargaan, musyawarah bersama, kompromi kontroversial, sikap akomodatif, sikap toleran, dan penekanan pada nilai-nilai kebersamaan.(Mardia & Mukhtar.S, 2023)
3	Edi Suryadi, Eddy Haryanto, Firman Edi Suryadi, Eddy Haryanto, Firman	Analisis Penyelesaian Konflik di Sekolah Dasar Negeri 20/1 Kabupaten Batanghari	Indonesian Educational Administration and Leadership Journal	Kualitatif	Penyelesaian konflik di Sekolah Dasar Negeri 20/1 Kabupaten Batanghari melibatkan kepala sekolah yang menggunakan pendekatan Pemaksaan, Kolaborasi, Akomodasi, Kompromi, Amanah, Amal, Barokah, dan Taqwa. Dengan mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan, kepala sekolah mengadopsi

					pendekatan pencarian jalan tengah dan pemecahan masalah integratif, dengan tujuan mencapai konsensus dalam menyelesaikan konflik di sekolah secara holistik. Pendekatan ini diterapkan dalam kegiatan sehari-hari dan keterlibatan tenaga pendidik di sekolah.(Suryadi et al., n.d.)
4	Krisni Noor Patrianti	Pilihan Model Pengelolaan Konflik Pimpinan Dan Bawahan (Studi Pada Dosen Universitas Kristen Duta Wacan)	Siniesa porosiding	Penelitian ini mengumpulkan data dan informasi dari 60 partisipan (30 pria dan 30 wanita), yang semuanya adalah dosen di program studi S-1 yang ada di Universitas Kristen Duta Wacana melalui pendekatan sampel purposif dalam penyebaran kuesionernya pada tahun 2018.	Temuan penelitian menunjukkan bahwa dari 60 partisipan, model pengelolaan konflik yang paling banyak dipilih adalah Kerjasama, sementara model yang paling sedikit dipilih adalah Memaksa. Sesuai dengan perspektif Thomas & Kilmann, model pengelolaan konflik yang memiliki tingkat kerja sama tinggi adalah kerjasama dan mengalah. Ini mengindikasikan bahwa dosen di UKDW cenderung memiliki kecenderungan tinggi dalam kombinasi ketegasan dan kerja sama. Penelitian juga menunjukkan bahwa pilihan model pengelolaan konflik antara pimpinan dan

					<p>bawahan di UKDW tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan, namun terdapat kecenderungan bahwa pimpinan lebih banyak memilih model yang kooperatif dibandingkan dengan dosen biasa. Untuk penelitian lebih lanjut, disarankan dilakukan penelitian yang melibatkan partisipasi dari perguruan tinggi di luar UKDW untuk meningkatkan validitas eksternalnya. (Patrianti, 2019)</p>
5	<p>Nurul Anisa Rahmadia, Halimatus Sabila, Herman Zunaidi Nasution, Melza Azanni Dan Annas Tridlo Dina Yuliana</p>	<p>Urgensi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kualitas Lembaga Pendidikan Islam</p>	<p>Jurnal Pendidikan Islam Vol 13, No. 2 (2022)</p>	<p>Metode analisis literature review</p>	<p>Hasil artikel menunjukkan bahwa dalam mengendalikan konflik yang terjadi dengan menggunakan keterampilan manajemen tertentu.</p>
6	<p>Ali Muhsin</p>	<p>Manajemen Pendidikan Pesantren (Implikasi Resolusi Konflik Dalam Studi Kasus Di Pondok Pesantren Al-Ichsan Mojokerto)”</p>	<p>REALITA, vol 16, no. 1(2018)</p>	<p>Metode yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif</p>	<p>Dalam Artikel ini membahas tentang pengelolaan konflik di pondok pesantren Al-Ichsan yang penyelesaiannya melalui mengalah, memeberikan kewenangan kepada Yayasan, serta menggunakan musyawarah.</p>

7	Yusra Jamali	Manajemen Pengelolaan Konflik Sekolah Di	Jurnal ilmiah sustainable Vol.1 No.1 2018	Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut yaitu menggunakan metode kualitatif	Hasil dari penelitian ini yaitu cara mengelola konflik disekolah melalui beberapa strategi yaitu melalui kompromi, distribusi integratif, dan menggunakan model mediasi menggunakan pihak ketiga.

Berdasarkan paparan penelitian sebelumnya yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan signifikan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini, yang berjudul "Pendidikan dan Model Pengelolaan Konflik". Salah satu perbedaan utama terletak pada fokus penelitian, dimana penelitian sebelumnya lebih menitikberatkan pada proses pengelolaan konflik pimpinan dan bawahan serta manajemen pengelolaan konflik pada lembaga pendidikan maupun pondok pesantren. Sedangkan dalam penelitian saat ini fokusnya lebih menitikberatkan pada model pengelolaan konfliknya.

KESIMPULAN

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 mendefinisikan pendidikan sebagai usaha yang disengaja dan terencana untuk menciptakan lingkungan belajar dan proses pembelajaran, sehingga peserta didik dapat secara aktif mengembangkan potensi diri, termasuk aspek spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan ketrampilan yang relevan dengan kebutuhan individu, masyarakat, bangsa, dan negara. Tujuannya adalah mengoptimalkan potensi fisik dan mental peserta didik dengan bimbingan orang dewasa, sehingga mereka mencapai kedewasaan dan kemampuan mandiri dalam menjalani kehidupan. Ruang lingkup ilmu pendidikan sangat luas, melibatkan berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Ilmu pendidikan fokus pada situasi pendidikan yang tercermin dalam pengalaman dunia. Beberapa aspek dalam ruang lingkup pendidikan mencakup Tujuan Pendidikan Islam, Pendidik, Peserta didik, Model Pendidikan, Materi Pendidikan, Alat Pendidikan, Evaluasi, dan Lingkungan Pendidikan. Efisiensi dan efektivitas dalam manajemen konflik memiliki peran krusial dalam suatu organisasi. Beberapa faktor yang turut memengaruhi pengelolaan konflik melibatkan tipe kepemimpinan, gaya komunikasi, budaya organisasi, karakter kepribadian, dan faktor sosio-ekonomi.

Pemimpin dapat mengimplementasikan strategi komunikasi asertif sebagai salah satu cara dalam penanganan konflik. Dalam analisis McPheat, ia memaparkan delapan model penanganan konflik menurut Thomas dan Kilmann, termasuk Accommodating, Avoiding, Collaborating, Competing, Compromising, Integrating, Obliging, dan Dominating. Sementara itu, dalam konteks Islam, terdapat model-model pengelolaan

konflik yang bisa dijadikan pedoman dalam penyelesaian konflik, seperti Tabayyun, Musyawarah, Negosiasi, Fastabiqul Khoirot, Islah, dan Kembali pada tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aqli, M. S., Masruroh, D. R., Malihati, F., & Mu'alimin. (2022). PENGELOLAAN KONFLIK STUDI KASUS KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 JEMBER. *Al Fuadiy (Hukum Keluarga Islam)*, 4(2), 1–10.
- Asil, I., Lutfiani, R., Amalia, F., & Syarifudin, H. E. (2023). *Humantech jurnal ilmiah multi disiplin indonesia*. 2(7).
- BP, A. R., Munandar, S. A., Fitriani, A., Karlina, Y., & Yumriani. (2022). Pengertian pendidikan, ilmu pendidikan dan unsur-unsur pendidikan. 2(1), 1–8.
- Djollong, A. F. (n.d.). Dasar, tujuan dan ruang lingkup pendidikan islam di indonesia (. 11–29.
- Hasanah, U. (2020). MANAJEMEN KONFLIK DALAM MENINGKATKAN KUALITAS. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 10(1), 1–11.
- Jamali, Y., & Haris, A. (2018). MANAJEMEN PENGELOLAAN KONFLIK DI SEKOLAH. *Jurnal Ilmiah Sustainable*, 1(1), 113–131.
- Mardia, & Mukhtar.S, M. (2023). MANAJEMEN KONFLIK DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM STAI DDI Pinrang , Sulawesi Selatan. 2, 108–120.
- Muhsin, A. (2018). MANAJEMEN PENDIDIKAN PESANTREN (IMPLIKASI RESOLUSI KONFLIK DALAM STUDI KASUS DI PONDOK PESANTREN AL-ICHSAN. 16(1), 1–22.
- Na'im, Z. (2021). Manajemen Konflik Dalam Perspektf Islam. *LEADERSHIP*, 2(2), 222–246.
- Nasrudin, A. H., Unsa, F. F., Aini, Firda Nur; Arifin, I., & Adha, M. A. (2021). MANAJEMEN KONFLIK DAN CARA PENANGANAN KONFLIK DALAM ORGANISASI SEKOLAH. 9(3), 1–18.
- Patrianti, K. N. (2019). PILIHAN MODEL PENGELOLAAN KONFLIK PIMPINAN DAN BAWAHAN (STUDI PADA DOSEN UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA). *SINTESA Prosiding 2019*, 239–244.
- Pristiwanti, D., Badariah, B., Hidayat, S., & Sari Dewi, R. (2022). Pengertian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 7911–7915.
- Puspitasari, F. F. (2022). Model Manajemen Konflik Lembaga Pendidikan Islam: Tinjauan Komparatif Tafsir Ibn Katsir dan Tafsir Jalalain. *Tadbir Muwahhid*, 6(1), 9–10. <https://doi.org/10.30997/jtm.v6i1.4950>
- Putri, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen konflik dalam meningkatkan produktivitas organisasi lembaga pendidikan islam. 06, 135–147.

- Rahmadia, N. A., Sabila, H., Nasution, H. J., Azanni, M., Tri, A., & Dina, R. (2022). JURNAL PENDIDIKAN ISLAM Urgensi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kualitas Lembaga Pendidikan Islam. 13(2), 97-105.
- Suryadi, E., Jambi, U., & Haryanto, E. (n.d.). Analisis Penyelesaian Konflik di Sekolah Dasar Negeri 20 / 1 Kabupaten Batanghari. 4(2), 1-15.
- Widyastuti, T. (2017). Pengaruh Komunikasi Asertif Terhadap Pengelolaan Konflik. I(1), 1-7.