

Pengelolaan Konflik dalam Pendidikan Islam

Ahmad Nurul Hilmy, Syafira Elfithri

Universitas PTIQ Jakarta, Indonesia

E-mail: ahmadnurulhilmy29@gmail.com, syafiraelfithri@gmail.com

ABSTRAK

Di dalam sebuah organisasi tentunya tidak terlepas dari konflik. Konflik terjadi apabila ada perbedaan pemahaman antara dua orang atau lebih terhadap berbagai perselisihan, ketegangan, kesulitan-kesulitan diantara para pihak yang tidak sepaham. Sebuah lembaga pendidikan yang level konfliknya rendah, atau tidak ada konflik sama sekali, cenderung mengalami stagnasi, tidak berkembang, dan gagal mencapai keefektifan. Untuk itu seorang pemimpin harus mengendalikan konflik pada level sedang agar organisasi tersebut menjadi dinamis dan mencapai keefektifan yang tinggi. Jika konflik berada pada level yang tinggi, maka dikhawatirkan lembaga pendidikan sulit dikendalikan, bahkan bisa jadi seluruh potensi lembaga pendidikan digunakan untuk memikirkan solusi konflik. Hal ini akan merugikan lembaga pendidikan bahkan bisa gagal mencapai keefektifan. Penelitian ini membahas tentang manajemen konflik dalam lembaga pendidikan khususnya lembaga pendidikan islam. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif-deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka dan penelitian ini juga menggunakan studi kepustakaan. Manajemen konflik adalah kemampuan mengendalikan konflik yang terjadi, yang menuntut keterampilan manajemen tertentu. Manajemen konflik yang efektif dikatakan berhasil bila mampu mengembangkan dan mengimplementasikan strategi konflik dengan baik. Dalam ajaran Islam, konflik bukanlah sebagai tujuan namun sebagai sarana untuk menyatukan berbagai hal yang saling bertentangan untuk membebaskan kehidupan manusia dari kepentingan individual dan dari kejelekan-kejelekan, sehingga kemudian melahirkan kebaikan-kebaikan.

Kata Kunci: Manajemen konflik, lembaga pendidikan, islam

ABSTRACT

In an organization, of course, it is inseparable from conflict. Conflict occurs when there is a difference of understanding between two or more people regarding various disputes, tensions, difficulties between parties who disagree. An educational institution with a low level of conflict, or no conflict at all, tends to stagnate, not develop, and fail to achieve effectiveness. For this reason, a leader must control conflict at a moderate level so that the organization becomes dynamic and achieves high effectiveness. If the conflict is at a high level, it is feared that the educational institution will be difficult to control, and it could even be that all the potential of the educational institution is used to think about conflict solutions. This will be detrimental to educational institutions and can even fail to achieve effectiveness. This study discusses conflict

management in educational institutions, especially Islamic educational institutions. This type of research uses qualitative-descriptive research, namely data collected in the form of words, pictures, not numbers and this study also uses literature studies. Conflict management is the ability to control conflicts that occur, which requires certain management skills. Effective conflict management is said to be successful if it is able to develop and implement conflict strategies well. In Islamic teachings, conflict is not an end in itself but rather a means to unite various conflicting things in order to free human life from individual interests and from evils, thus giving birth to goodness.

Keywords: Conflict management, educational institutions, Islam



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi yang melibatkan banyak orang, tentunya merupakan suatu kewajaran untuk terjadinya sebuah perbedaan pandangan, ketidakcocokan dan pertentangan yang bisa mengarah pada konflik (Bashori, 2016). Begitu juga pada lembaga pendidikan, konflik menjadi salah satu kajian menarik dalam ilmu manajemen pendidikan. Kehadiran konflik dalam studi manajemen pendidikan selalu melekat dalam persoalan keseharian yang dialami pengelola lembaga pendidikan. Berdasarkan hal itu, pengelola lembaga pendidikan membutuhkan perspektif dan tanggung jawab yang lebih luas dalam penanganan konflik (Fiandi & Junaidi, 2023).

Apalagi dalam penanganan konflik dalam lembaga pendidikan, pengelola lembaga pendidikan dihadapkan kepada dinamisasi sejumlah personel (baik tenaga edukatif maupun non edukatif) yang memiliki watak dan sifat yang berbeda-beda. Dalam mengelola personel tersebut, frekuensi konflik antara individu dan organisasi, memiliki potensi yang sama. Realitas yang tidak terelakkan dalam dunia pendidikan ini, mengemuka karena pada dasarnya setiap personel memiliki visi dan orientasi kegiatan yang berbeda. Untuk mencapai tujuan organisasi, mereka saling mengadakan interaksi dan saling memahami satu sama lain (Bashori, 2018).

Konflik dalam dunia pendidikan dipandang sebagai salah satu titik lemah dalam pengelolaan lembaga pendidikan (Baharuddin, 2012). Perspektif ini muncul dikarenakan pengelola lembaga pendidikan memandang konflik sebagai sesuatu yang negatif dan kontraproduktif. Konflik yang terjadi dalam organisasi berbanding lurus dengan usia organisasi, termasuk salah satunya adalah lembaga pendidikan (Bashori, 2020). Awal mula konflik bisa lahir dari persoalan yang mungkin saja dipandang remeh atau sederhana. Namun, hal tersebut tidak jarang menjadi penentu panjang pendeknya usia, atau masa bertahannya sebuah organisasi untuk durasi waktu yang lebih lama lagi.

Meskipun konflik merupakan sebuah kewajaran, namun tetap saja diperlukan manajemen konflik yang baik dan terencana sehingga konflik tidak menjadi gerbang kehancuran bagi sebuah lembaga pendidikan. Khususnya dalam lembaga pendidikan islam demi terwujudnya sebuah lembaga yang produktif dan profesional. Untuk itu, penting sekiranya tulisan ini mencoba membahas tentang manajemen konflik dalam pendidikan islam lebih dalam (Nabilla et al., 2022). Penelitian ini bertujuan untuk membahas lebih dalam mengenai manajemen konflik dalam lembaga pendidikan Islam, menjelaskan pentingnya pengelolaan konflik secara baik dan terencana di lembaga

pendidikan, khususnya lembaga pendidikan Islam, untuk menciptakan institusi yang produktif dan profesional, dan memberikan pemahaman tentang pentingnya perspektif dan tanggung jawab yang lebih luas dalam menangani konflik di lembaga pendidikan (Asil et al., 2023). Manfaat dari penelitian ini adalah untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya terkait dengan manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam dan memberikan panduan atau model pengelolaan konflik yang bisa diterapkan oleh pengelola lembaga pendidikan Islam dalam menghadapi dan menyelesaikan konflik, sehingga lembaga dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif-deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka (Rusli, 2021). Sementara itu, penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun rekayasa manusia (Sumarni et al., 2020). Penelitian ini juga menggunakan studi kepustakaan (Faiqah & Pransiska, 2018). Studi kepustakaan diartikan sebagai pedoman dalam mengumpulkan berbagai informasi serta data yang dibantu oleh bermacam-macam sumber mengenai topik yang akan dibahas. Studi ini juga berguna untuk mempelajari berbagai sumber ilmu dalam memperoleh sebuah landasan teori terkait suatu permasalahan yang dikaji dan diteliti oleh seorang penulis (Rosyidi, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konflik dan Masalahnya

Dalam bahasa Yunani, konflik dikenal sebagai *configere* atau *conflictum*, yang memiliki arti berarti saling berbenturan. Kata ini mencakup semua jenis yang benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, ketidakserasian, pertentangan, perkelahian, oposisi, dan hubungan yang bertentangan atau antagonis. Konflik juga dapat didefinisikan sebagai hubungan psikologis yang antagonis yang memiliki tujuan yang tidak setara dan tidak dapat diubah. Selain itu, konflik merupakan satu hambatan yang dengannya akan membuat seseorang semakin bertambah matang. Adanya konflik berarti adanya oposisi atau perbedaan pendapat antara hal-hal, orang-orang, kelompok, atau organisasi dengan organisasi. Selain itu, konflik memiliki tiga makna: positif, negatif, dan netral. Konflik dapat dikaitkan dengan sifat-sifat hewan, kebiasaan, kekerasan, barbarisme, pengrusakan, penghancuran, irrasionalisme, ketidakkontrolan emosional, huru-hara, pemogokan, perang, dan perubahan lainnya. Dalam arti positif, konflik dapat dikaitkan dengan petualangan, hal-hal baru, inovasi, pembersihan, pemurnian, pembaharuan, penerangan batin, kreasi, pertumbuhan, perkembangan, rasionalitas dialektis, mawas diri, dan perubahan pula.

Konflik dalam Islam digunakan sebagai cara untuk menyatukan berbagai hal yang saling bertentangan dari kepentingan pribadi dan dari kejelekan, sehingga mereka dapat dibawa atau di arahkan ke jalan yang benar. Untuk meningkatkan taraf hidup manusia, gejala konflik harus muncul. Selain itu, etika dan akhlak yang diperlukan untuk mencapai hal-hal yang diinginkan harus selalu diperhatikan, karena dengan bantuan ini, setiap masalah dapat dikendalikan dengan baik, yang pada waktu nya akan menghasilkan keadaan yang lebih baik. Sesuai dengan firman yang ditemukan dalam Al-Qur'an surah

Al-Hujurat ayat 31, agama Islam juga memerintahkan kepada pengikutnya untuk mendamaikan saudara-saudara yang terlibat dalam konflik. 9:

وَأِنْ طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلَحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَتْ إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَىٰ فَاقْتُلُوا الَّتِي تَبْغِي حَتَّىٰ تَفِيءَ إِلَىٰ أَمْرِ اللَّهِ فَإِنْ فَاءَتْ فَأَصْلَحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ

Artinya: Dan kalau ada dua golongan dari mereka yang beriman itu berperang hendaklah kamu damaikan antara keduanya. Tapi kalau yang satu melanggar perjanjian terhadap yang lain, hendaklah yang melanggar perjanjian itu kamu perangi sampai surut kembali pada perintah Allah. Kalau dia telah surut, damaikanlah antara keduanya menurut keadilan, dan hendaklah kamu berlaku adil sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berlaku adil.

Sumber dan Jenis Konflik

Konflik dapat terjadi karena berbagai masalah yang ada di dalam sebuah organisasi atau lembaga. Davis dan Newstrom berpendapat bahwa perubahan organisasi, perselisihan pribadi, berbagai set nilai, ancaman status, perceptions contrasting, dan perspektif adalah penyebab konflik muncul. Organisasi yang dinamis selalu mengalami perubahan. Ini terjadi karena ingin menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan atau untuk meningkatkan pelayanan kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Wahab, 2014)

Pada dasarnya, konflik berasal dari beberapa hal, diantaranya:

- Keterbatasan sumber daya, yaitu meliputi uang, persediaan, orang maupun informasi. Tidak jarang dalam sebuah unit organisasi berada dalam persaingan untuk sumber daya yang terbatas atau menurun. Tidak semua kebutuhan terpenuhi sehingga sering menimbulkan persaingan dan pertentangan antar unit kerja dalam mengalokasikan atau memanfaatkan sumber daya tersebut.
- Kegagalan informasi, dikarenakan proses komunikasi tidak dapat berlangsung dengan baik maka pesan sulit dipahami oleh bawahan. Hal itu bisa terjadi karena adanya perbedaan pengetahuan, kebutuhan dan nilai-nilai yang diyakini oleh masing-masing pihak. Masalah komunikasi biasanya berasal dari perbedaan gaya berbicara, gaya penulisan, dan gaya komunikasi nonverbal. Perbedaan gaya ini sering mendistorsi proses komunikasi. Komunikasi rusak menyebabkan salah satu persepsi dan kesalahpahaman yang dapat menyebabkan terjadinya konflik. Hambatan tambahan untuk komunikasi dapat muncul dari perbedaan lintas jender dan lintas budaya peserta. Perbedaan mendasar tersebut dapat mempengaruhi baik cara-cara dimana para pihak mengekspresikan diri mereka dan bagaimana mereka akan menafsirkan komunikasi yang mereka terima. Distorsi, pada gilirannya sering mengakibatkan salah membaca dengan pihak yang terlibat.
- Perbedaan sifat, nilai-nilai dan persepsi. Setiap anggota organisasi mewarisi nilai-nilai berdasarkan latar belakang kehidupannya dan sistem nilai merupakan pandangan hidup sehingga mempengaruhi perilaku dalam bekerja.
- Perbedaan tujuan, yaitu adanya perbedaan tujuan antar anggota dalam sebuah organisasi yang mengakibatkan sulitnya terjadi kerjasama dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Selanjutnya, konflik memiliki jenis dan bentuk yang banyak sekali baik dilihat dari segi pelaku maupun peranannya. Secara umum, konflik tersebut dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu:

- a) Konflik fungsional adalah konflik yang dapat bermanfaat bagi organisasi. Konflik dan perbedaan pendapat dapat membantu organisasi bekerja lebih baik dan lebih efisien. Konflik seperti ini adalah konflik yang diperlukan dalam organisasi untuk menumbuhkan kreativitas.
- b) Konflik disfungsional adalah konflik yang terjadi antar individu dan kelompok, yang dapat merugikan, merusak, dan menghambat tujuan organisasi. Ini terjadi ketika konflik berlarut-larut tanpa penyelesaian, yang hanya menghabiskan banyak waktu, energi, dan pikiran.

Berdasarkan pihak-pihak yang saling bertentangan, konflik bisa juga terjadi dalam bentuk konflik sebagai berikut:

- a) Konflik dalam diri individu
- b) Konflik antar individu dalam organisasi
- c) Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama
- d) Konflik antar organisasi

Pengaruh Konflik Dalam Pendidikan

Konflik menimbulkan akibat-akibat atau resiko-resiko tertentu. Disamping itu konflik juga terkadang membawa dampak positif. Karena konflik bukanlah suatu kejahatan, tapi lebih kepada suatu gejala yang memiliki konstruktif atau dekonstruktif tergantung bagaimana manajemennya. Sebagaimana yang dijelaskan bahwa konflik membawa beberapa pengaruh yaitu:

- 1) Di satu pihak, konflik dapat membahayakan kelompok apabila konflik di antara anggota pada suatu saat muncul menjadi perbuatan yang merusak (de-struktif), sehingga konflik itu dapat menghambat upaya bersama untuk memenuhi kebutuhan kelompok/ organisasi dan perorangan.
- 2) Di pihak lain, konflik dapat menguntungkan kegiatan kelompok apabila hal itu merangsang timbulnya gagasan-gagasan baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kegiatan kelompok, mengarahkan kreativitas kelompok dalam memecahkan masalah yang dihadapi, dan menjaga agar kelompok selalu mempedulikan berbagai kepentingan anggotanya. Konflik ini dapat dimanfaatkan agar kelompok lebih tanggap terhadap kebutuhan anggota.

Jenis dan bentuk konflik yang telah disebutkan pada pembahasan sebelumnya memiliki implikasi dan konsekuensi bagi manajer lembaga pendidikan. Jika konflik menjadi besar akan mempengaruhi keberlangsungan lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Oleh karena itu, seorang manajer diharapkan mampu mengelola konflik sebaik mungkin sehingga menghasilkan kepuasan bagi semua pihak, terutama pihak yang berkonflik. Dalam situasi seperti ini, manajer lembaga pendidikan harus memiliki kemampuan untuk menangani perselisihan dalam diri mereka sendiri, individu, kelompok, unit, departemen, peran, organisasi, dan internasional. Ini menunjukkan bahwa pelaku konflik sangat kompleks dan memerlukan pendekatan unik. Meskipun demikian, mengelola konflik dalam diri sendiri adalah tugas yang sulit. Misalnya, seorang kepala sekolah berada dalam situasi di mana dia dihadapkan pada pilihan dilematik:

apakah harus pergi ke madrasah tepat waktu sesuai perjanjian atau harus mengantar istri ke pasar karena mereka memiliki acara penting. Sangat ada konflik antara dua kepentingan ini. menunda kepentingan keluarga (Moleong, 2000).

Usaha Mengatasi Konflik dalam Pendidikan

Konflik terkadang tidak hanya harus diterima dengan baik, akan tetapi juga harus dikelola agar konflik dapat meningkatkan perubahan, perkembangan organisasi dan meningkatkan kinerja. Misal, kepala sekolah dalam menangani suatu konflik yang terjadi di sekolah, perlu memperhatikan cara atau metode dalam manajemen konflik yang tepat. Untuk menangani konflik, ada beberapa metode dalam manajemen konflik yang ditawarkan oleh para ahli (Danim, 2002).

1) Identifikasi konflik

Tahap ini merupakan tahap identifikasi masalah yang terjadi, untuk menentukan sumber penyebab dan pihak-pihak yang terlibat. Dalam mengidentifikasi biasanya kita mencermati peristiwa sehari-hari kemudian menemukan tantangan dan adakah pertentangan-pertentangan di dalamnya atau tidak. Bila sejak awal konflik itu kita amati dan hati-hati untuk mengubah kejadian-kejadian dan mengelola emosi maka tahap identifikasi ini akan mampu mengelola konflik yang terjadi nanti.

2) Penilaian konflik

Proses ini dilakukan untuk mengidentifikasi kondisi konflik dan melakukan penilaian. Apakah konflik sudah mendekati titik rawan dan perlu dihentikan agar tidak berdampak negatif, apakah masih dalam tahap kritis yang dapat memberikan efek positif, atau apakah konflik baru saja dalam tahap tersembunyi dan perlu distimulasi untuk mencapainya.

3) Pemecahan konflik

Tahap ini merupakan tindakan untuk memecahkan masalah, termasuk memberi stimulus jika masih dalam tahap tersembunyi dan perlu dibuka. Kasus-kasus yang terjadi serta data-data sesudah dinilai. Dengan memperhatikan hal tersebut maka selanjutnya adalah mengatasi atau memecahkan masalah konflik yang ada dengan cara yang terbaik (Wahyudi, 2015).

Meskipun konflik ini dapat bermanfaat jika ditangani dengan baik, jika dibiarkan, itu dapat berakibat buruk. Manajer sekolah harus dapat menyelesaikan konflik saat baru memulai, ketika perbedaan terjadi karena faktor individu, organisasi, dan lingkungan. Dengan cara ini, perselisihan dapat diselesaikan dengan cepat. Proses penyelesaian perbedaan pada tahap ini adalah penyelesaian cepat tanggap, meskipun tidak termasuk preventif. Namun, penyelesaian ini sangat efektif dalam menghentikan konflik yang sebenarnya terjadi (Siregar & Usriyah, 2021).

Untuk menghadapi perbedaan pendapat yang mengarah pada konflik, Abuddin Nata memandang perlu dikembangkan beberapa etika berikut ini :

- 1) Melihat perbedaan sebagai sesuatu yang harus diterima
- 2) Menyadari bahwa pendapat yang dikemukakan seseorang mungkin mengandung kebenaran atau kesalahan
- 3) Bersikap terbuka, mau menerima pendapat, saran, dan kritik orang lain karena mungkin pendapat kita keliru
- 4) Bersikap objektif, lebih berorientasi mencari kebenaran, dan bukan mencari pembenaran

- 5) Tidak memandang perbedaan pendapat sebagai pertentangan atau permusuhan, tetapi sebagai khazanah dan kekayaan yang amat berguna untuk memecahkan berbagai masalah
- 6) Menjunjung tinggi nilai-nilai luhur yang universal seperti persaudaraan, kejujuran, keadilan, kebenaran, dan lain sebagainya.

Apabila perbedaan pendapat yang mengarah pada konflik tidak terbandung, maka konflik yang sesungguhnya akan terjadi dan gejala ini harus segera di atasi. Dalam mengatasi konflik Allah berfirman dalam surat An-Nisa': 35

وَإِنْ خِفْتُمْ شِقَاقَ بَيْنِهِمَا فَابْعَثُوا حَكَمًا مِّنْ أَهْلِهِ وَحَكَمًا مِّنْ أَهْلِهَا إِنْ يُرِيدَا إِصْلَاحًا يُوَفِّقِ اللَّهُ بَيْنَهُمَا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا خَبِيرًا

Artinya: Dan jika kamu khawatirkan ada persengketaan antara keduanya, maka kirimlah seorang hakam dari keluarga laki-laki dan seorang hakam dari keluarga perempuan. Jika kedua orang hakam itu bermaksud mengadakan perbaikan, niscaya Allah memberi taufik kepada suami-isteri itu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.

Ayat tersebut mengandung pesan penyelesaian konflik yang terjadi dalam lembaga pendidikan keluarga. Namun, pesan resolusi konflik dalam ayat tersebut bisa diterapkan juga pada lembaga pendidikan yang lebih luas/besar, yakni lembaga pendidikan formal seperti sekolah, madrasah, perguruan tinggi, atau pesantren. Di samping itu ayat tersebut juga memberi gambaran tentang penyelesaian konflik. Para manajer harus memperhatikan berbagai proses penyelesaian konflik, cara penyelesaian, syarat orang yang menyelesaikan, dan niat baik dari pihak-pihak yang berkonflik (Susan, 2014)waha.

Di dalam ajaran Islam juga dijelaskan tentang tata cara mengelola suatu konflik agar konflik tidak bersifat destruktif melainkan menjadi hal yang dapat bermanfaat bagi kehidupan manusia. Islam mengajarkan bagaimana mengelola atau menyelesaikan perbedaan atau pertentangan dengan cara-cara damai. Meskipun agama Islam merupakan agama yang notabene menganut ajaran kebenaran mutlak, namun agama Islam tidak pernah mentolerir penggunaan kekerasan dalam ajaran nya.

Penjelasan ini menunjukkan bahwa Islam mengajarkan mengelola konflik dengan cara damai. Islam mengajarkan pengikutnya untuk toleran terhadap perbedaan yang ada di antara setiap orang. Karena perbedaan itu adalah sifat alami Allah SWT yang tidak dapat dihindari. Orang-orang membuat perbedaan untuk saling melengkapi, dan karena perbedaan ini, mereka akan terus berkembang dan menghasilkan perubahan yang akan menguntungkan semua orang (Muspawi, 2014).

KESIMPULAN

Manajemen konflik adalah kemampuan mengendalikan konflik yang terjadi, yang menuntut keterampilan manajemen tertentu. Dalam Islam konflik bukanlah sebagai tujuan tapi sebagai sarana untuk menyatukan berbagai hal yang saling bertentangan untuk membebaskan kehidupan manusia dari kepentingan individual dan dari kejelekan-kejelekan sehingga kemudian mereka dapat dibawa menuju ke jalan yang benar.

Konflik bersumber dari kesalahan dalam komunikasi atau distorsi, struktur organisasi, dan faktor manusia. Faktor-faktor lain yang menjadi sumber terjadinya konflik adalah adanya perbedaan fungsi dalam organisasi. Adanya pertentangan kekuatan antar

pribadi dan sub sistem, adanya perbedaan peranan, dan adanya tekanan yang dipaksakan dari luar organisasi. Selain itu ada beberapa hal yang menjadi sumber konflik, yaitu perbedaan pendapat, salah paham, merasa dirugikan, dan terlalu sensitif.

Konflik memiliki banyak jenis, secara umum jenis konflik ada dua, yaitu konflik fungsional, dan konflik disfungsional. Konflik dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Konflik harus diatasi dan usaha-usaha mengatasi konflik dapat dilakukan melalui 3 tahap, yaitu identifikasi konflik, penilaian konflik dan pemecahan konflik.

DAFTAR PUSTAKA

- Asil, I., Lutfiani, R., Amalia, F., & Syarifudin, H. E. (2023). Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(7).
- Baharuddin, B. (2012). Konstelasi Konflik dalam Lembaga Pendidikan: sebuah Telaah Kritis. *El-Hikmah*.
- Bashori, B. (2016). Manajemen konflik di tengah dinamika Pondok Pesantren dan Madrasah. *Muslim Heritage*, 1(2).
- Bashori, B. (2018). Manajemen konflik di lembaga pendidikan. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 2(2), 18–32.
- Bashori, B. (2020). Resolusi manajemen konflik (kajian manajemen konflik di lembaga pendidikan islam). *Civic-Culture: Jurnal Ilmu Pendidikan PKN Dan Sosial Budaya*, 4(2).
- Danim, S. (2002). *Menjadi peneliti kualitatif*. Bandung: pustaka setia.
- Faiqah, N., & Pransiska, T. (2018). Radikalisme Islam Vs Moderasi Islam: Upaya Membangun Wajah Islam Indonesia Yang Damai. *Al-Fikra: Jurnal Ilmiah Keislaman*, 17(1), 33–60.
- Fiandi, A., & Junaidi, J. (2023). Manajemen Konflik Dalam Perspektif Lembaga Pendidikan Islam. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(9), 1–8.
- Moleong, L. J. (2000). Metode Penelitian Kualitatif, Cetak Ke-12. *Bandung: PT Remaja Rosdakarya*.
- Muspawi, M. (2014). *Manajemen konflik (upaya penyelesaian konflik dalam organisasi)* (Vol. 16). Jambi University.
- Nabilla, E. A., Romadhoni, R. I., & Hidayat, M. F. A. (2022). Manajemen Konflik (Strategi Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Studi Kasus: Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember). *JISPENDIORA Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora*, 1(3), 24–33.
- Rosyidi, M. F. A. A. M. (2019). Konsep toleransi dalam islam dan implementasinya di masyarakat Indonesia. *Madaniyah*, 9(2), 277–296.
- Rusli, M. (2021). Merancang penelitian kualitatif dasar/deskriptif dan studi kasus. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 2(1), 48–60.
- Siregar, F. A., & Usriyah, L. (2021). Peranan komunikasi organisasi dalam manajemen konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(2), 163–174.
- Sumarni, T., Melinda, L. D., & Komalasari, R. (2020). Media sosial dan e-commerce sebagai solusi tantangan pemasaran pada masa pandemi covid-19 (Studi kasus: UMKM Warung Salapan). *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 163–171.
- Susan, N. (2014). *Pengantar sosiologi konflik*. Kencana.
- Wahab, A. J. (2014). *Manajemen Konflik Keagamaan (Analisa Latar Belakang Konflik*. Elex Media Komputindo.
- Wahyudi, A. (2015). Konflik, Konsep Teori Dan Permasalahan. *Publiciana*, 8(1), 38–52.