



MANAJEMEN KONFLIK PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM (STUDI KASUS DI FAKULTAS ILMU TARBİYAH UIN RADEN MAS SAID SURAKARTA)

Kamilatun Nadhfiyah¹, Meita Rehana^{2*}, Moh Bisri³, Hedy Ramadhan Putra P⁴

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta¹²³⁴

*Email Corresponding: meitarehana.19@gmail.com

Abstrak

Pandangan mengenai konflik merupakan hukum alam ternyata masih melekat di benak masyarakat. Konflik memang tidak bisa dihindari, dapat timbul dari hal sepele yang mengatasnamakan pendapat, komunikasi yang buruk, dan nilai tidak toleran. Sebaiknya konflik dikelola sehingga membawa keuntungan bagi kelompok dan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mendalami pemahaman tentang manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam dengan meninjau konflik yang terjadi pada Fakultas Ilmu Tarbiyah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, dan mengamati peran pemimpin dalam mengelola konflik di Fakultas tersebut. Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*), dengan pendekatan kualitatif deskriptif, menggunakan metode wawancara sebagai teknik pengumpulan data, serta studi dokumen. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Tarbiyah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta selaku salah satu pimpinan di Fakultas Ilmu Tarbiyah UIN Raden Mas Said Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan; (1) konflik adalah realitas yang tidak mungkin dapat dihindari oleh karena itu sikap yang dapat diambil bukan menghindari akan tetapi harus menghadapi dan mencari jalan penyelesaiannya; (2) konflik yang terjadi di Fakultas Ilmu Tarbiyah UIN Raden Mas Said Surakarta adalah perbedaan-perbedaan kepentingan antara individu maupun kelompok di lingkungan Fakultas; (3) untuk mencegah terjadinya konflik, maka dikenalkan budaya kampus dan Standar Operasional Pendidikan (SOP) yang telah ada sejak masa orientasi; (4) cara menghadapi konflik di Fakultas yaitu dengan mempersatukan dan perundingan (kompromi), jika ternyata tidak mampu menyelesaikan konflik, diambil dengan cara naik banding yaitu meneruskan permasalahan tersebut pada pimpinan yang lebih tinggi.

Kata kunci: manajemen konflik, lembaga pendidikan, Islam

PENDAHULUAN

Lembaga Pendidikan Islam mengalami perkembangan pesat dalam beberapa tahun terakhir (Sarwadi, 2019). Lembaga pendidikan tersebut dijalankan oleh organisasi dan yayasan keagamaan yang mendasarkan pada prinsip-prinsip Islam. Misi utama lembaga-lembaga pendidikan Islam adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan mengajarkan nilai-nilai Islam kepada peserta didik, agar mereka tidak hanya berprestasi secara akademis, tetapi juga berakhlakul karimah (Zulkifli et al., 2023). Namun, ironisnya, peningkatan kualitas lembaga-lembaga ini juga membawa dampak negatif dalam bentuk konflik internal yang dapat mengancam eksistensi dan tujuan lembaga.

Konflik adalah segala macam bentuk hubungan antara manusia yang mengandung sifat berlawanan (Rodliyah, 2015). Menurut KBBI konflik adalah perpecahan, perselisihan, dan pertentangan. Konflik merupakan suatu hal yang tidak bisa dihindari (Rosana, 2015). Menurut Nahnudin et al., (2023), Dalam organisasi mana pun pasti akan terdapat konflik organisasi dan hal



tersebut tidak dapat kita hindari. Konflik organisasi dapat terjadi karena terdapat ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota, atau kelompok organisasi yang harus membagi sumber daya yang terbatas dan pemikiran yang sempit, atau membagi kegiatan-kegiatan tugas atau pekerjaan, atau juga karena kenyataan bahwa mereka memiliki perbedaan status, tujuan, norma, gagasan, dan persepsi.

Ditinjau dari segi fungsinya ada dua jenis konflik, yaitu: konflik konstruktif dan destruktif. Konflik konstruktif adalah konflik yang memiliki nilai positif bagi pengembangan organisasi. Dengan konflik justru mendatangkan manfaat. Konflik destruktif adalah konflik yang memiliki nilai negatif bagi organisasi yang mendatangkan kerusakan (Amarullah, 2022). Ditinjau dari pihak yang berkonflik ada lima jenis konflik yaitu: (1) Konflik intrapersonal yaitu konflik yang terjadi dalam diri seseorang/konflik seseorang dengan dirinya sendiri; (2) Konflik interpersonal adalah pertentangan seseorang dengan orang lain karena pertentangan kepentingan atau keinginan; (3) Konflik antara individu dengan kelompok; (4) Konflik antara kelompok dalam organisasi (5) Konflik antar organisasi (Sudarmanto et al., 2021).

Konflik dalam lembaga pendidikan Islam tidak bisa dianggap remeh. Pada Era Globalisasi, pendidikan Islam telah menghadapi tantangan multidimensi dan kompleks seperti teknologi, ideologi, sosial, budaya, ekonomi, dan politik (Ahdar & Musyarif, 2019). Dalam lingkup pendidikan, konflik yang sering muncul adalah perbedaan pandangan terhadap metodologi pengajaran, penafsiran agama, hingga konflik antar personil, semuanya dapat memicu ketegangan dan menghambat proses pembelajaran (Efferi, 2016). Hal ini menjadi suatu tantangan yang nyata bagi lembaga pendidikan Islam, yang tidak hanya harus mengajarkan pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter, dan spiritualitas individu. Problem akhir yang harus kita lakukan bukanlah bersaing untuk menghindari persaingan, akan tetapi bagaimana kita dapat memajemen konflik tersebut sehingga dapat bekerja sama yang produktif (Syarnubi, 2016).

Manajemen adalah Sebuah proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain (Kusworo, 2019). Di dalam manajemen terdapat juga manajemen konflik yakni, sebagai "proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan" (Wirawan, 2010: 129). Manajemen konflik merupakan proses mengidentifikasi dan menangani konflik secara bijaksana, adil, dan efisien dengan tiga bentuk metode pengelolaan konflik yaitu stimulasi konflik, pengurangan/penekanan konflik dan penyelesaian konflik (Sudarmanto et al., 2021).

Manajemen konflik memainkan peran krusial dalam memastikan kelancaran proses pendidikan dan memelihara harmoni di lingkungan lembaga pendidikan Islam (Faqrurrowzi & Dharma, 2023). Dengan pemahaman yang baik tentang esensi konflik, serta penerapan strategi yang tepat berdasarkan prinsip-prinsip Islam, lembaga-lembaga ini dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan harmonis (Zaitun, 2011). Oleh karena itu, penting bagi mereka untuk mengembangkan mekanisme manajemen konflik yang efektif, mulai dari pencegahan, mediasi, hingga penyelesaian melalui proses arbitrase atau pengadilan jika diperlukan (PPPK, 2021).

Sehubungan dengan pentingnya manajemen konflik di Lembaga Pendidikan Islam, berbagai penelitian yang mengkaji hal ini telah dilakukan di Indonesia. Studi yang paling umum adalah studi tentang manajemen konflik di sekolah (Suncaka, 2023; Nasution, 2010; Rohmaniyah, 2018), Studi lain telah memfokuskan studi mereka pada manajemen konflik di Lembaga Pendidikan Islam seperti sekolah Islam, pesantren, madrasah, dan lain sebagainya (Farhan & Hadisaputra, 2021; Wicaksono, 2016; Sugiyanta et al., 2023), bahkan sudah ada studi yang membahas manajemen konflik pada lintas

Fakultas di Universitas Islam (Syarnubi, 2016; Fridyanto, 2018). Di sisi lain, studi yang memfokuskan studi mereka pada manajemen konflik di Lembaga Pendidikan Islam tingkat Perguruan Tinggi masih jarang dilakukan. Padahal, studi semacam ini akan memberikan informasi berharga yang dapat menunjukkan pentingnya memahami manajemen konflik di Lembaga Pendidikan Islam dan sebagai dasar untuk memajemen konflik yang bermunculan.

Dari pernyataan ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti, mengkaji, dan menelaah bagaimana kasus di Fakultas Ilmu Tarbiyah UIN Raden Mas Said Surakarta memberikan gambaran konkret tentang kompleksitas konflik yang dapat terjadi di lembaga pendidikan Islam. Dengan memperdalam pemahaman tentang penyebab dan dinamika konflik, yaitu menjelajahi berbagai aspek terkait manajemen konflik dalam lembaga pendidikan Islam, mulai dari identifikasi penyebab konflik, strategi penyelesaian yang tepat, hingga peran nilai-nilai Islam dalam membimbing proses penyelesaian konflik, diharapkan artikel ini dapat memberikan pandangan yang mendalam dan solutif bagi pembaca yang terlibat dalam dunia pendidikan Islam. Dengan demikian, artikel ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan pemahaman dan praktik manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam, serta membantu memastikan pencapaian tujuan-tujuan pendidikan dan pembentukan karakter generasi mendatang. Tak hanya itu, penelitian ini juga bermaksud untuk memberikan informasi yang dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif kualitatif, yakni prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang yang diperlukan yang dapat diamati (Kusumastuti & Khoiron, 2019). Dalam pelaksanaan penelitian lapangan dilakukan pengamatan, dokumentasi dan wawancara. Data hasil studi lapangan ditampilkan sebagai temuan penelitian, diabstraksikan untuk mendapatkan informasi yang utuh, dan diinterpretasi hingga menghasilkan pengetahuan untuk penarikan kesimpulan (Darmalaksana, 2020). Dalam hal ini, dilakukan penelitian di lapangan mengenai Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus di Fakultas Ilmu Tarbiyah UIN Raden Mas Said Surakarta).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah metode penelitian yang fokus pada pemahaman mendalam tentang fenomena sosial atau perilaku manusia melalui analisis data non-angka seperti teks, gambar, wawancara, atau observasi. Tujuan utamanya adalah untuk mengungkap makna, konteks, dan kompleksitas dalam situasi yang diteliti, daripada mengukur variabel-variabel secara kuantitatif (Hardani et al., 2020). Dengan penelitian kualitatif ini, dapat memberikan pemahaman tentang manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam, serta menyediakan wawasan yang bermanfaat bagi praktisi dan pemangku kepentingan dalam mengelola konflik di lembaga tersebut. Adapun informan dari penelitian ini adalah Bapak Dr. Andi Arif Rifa'i, M.Pd selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Tarbiyah UIN Raden Mas Said Surakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tantangan dalam Manajemen Konflik

Salah satu tantangan dalam manajemen konflik adalah ketika terdapat suatu perbedaan atau pendapat yang bertentangan sedangkan orang tersebut tidak mau menerima perbedaan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dr. Andi Arif Rifa'i, M.Pd. selaku Wakil Dekan I di Fakultas Ilmu Tarbiyah UIN Raden Mas Said Surakarta mengemukakan bahwa:

“Yang menjadi tantangan dalam manajemen konflik di Fakultas Ilmu Tarbiyah adalah ketika terdapat perbedaan pendapat antara kedua pihak yang terlibat dalam konflik tersebut atau salah satu pihak merasa dirugikan, orang-orang tersebut saling membenarkan pendapatnya dan tidak mau menerima masukan dari pihak yang lain. Kegagalan komunikasi juga bisa menimbulkan konflik, selain itu seseorang yang membawa kepentingan pribadi dalam organisasi pastinya akan menimbulkan konflik. Jika visi dan misi sudah tidak sesuai, maka konflik akan berdampak negatif.”

Hal ini sejalan dengan Dewanta et al., (2014) yang mengemukakan bahwa menjadi bagian dari suatu lembaga maka harus satu visi dengan lembaga tersebut. Jika visinya tidak sama, lebih baik mengundurkan diri dari lembaga itu. Karena jika tetap memaksakan di lembaga itu namun tidak satu visi, pasti merasa tidak nyaman, tidak optimal, dan sebagainya. Hal-hal tersebut yang dapat menimbulkan suatu konflik.

Dalimunthe (2016) menyebutkan salah satu penyebab konflik adalah adanya tantangan, yaitu apabila terjadi masalah, individu cenderung saling mempertahankan pendapat dan menyalahkan pihak lain. ketika tidak ditemukan solusi yang tepat dan efektif untuk semua pihak yang terlibat tentu dapat menjadi tantangan utama dalam manajemen konflik. Beberapa tantangan umum dalam manajemen konflik diantaranya: (1) emosi, konflik dapat menimbulkan emosi, dan mengelola emosi tersebut bisa jadi sulit; (2) komunikasi, kegagalan komunikasi dapat terjadi selama konflik, sehingga sulit untuk memahami perspektif dan kebutuhan satu sama lain; (3) dinamika kekuasaan, ketidakseimbangan kekuasaan dapat mempersulit upaya menemukan solusi yang saling menguntungkan; (4) perbedaan budaya, perbedaan budaya dapat menyebabkan kesalahpahaman, sehingga lebih sulit untuk menemukan titik temu; (5) perspektif ganda, terdapat banyak perspektif mengenai isu yang sama, sehingga sulit untuk menemukan solusi yang dapat memuaskan semua orang; (6) batasan waktu, penyelesaian konflik dapat memakan waktu, dan menemukan waktu untuk mengatasi permasalahan dapat menjadi sebuah tantangan.

Strategi dalam Manajemen Konflik

Dalam menghadapi konflik, perlu adanya strategi dalam penyelesaiannya. Jika konflik diselesaikan dengan efektif dengan strategi yang tepat maka dapat memberikan kepuasan dan dampak positif bagi semua pihak. Sebaliknya bila tidak, maka bisa berdampak negatif terhadap kedua belah pihak (Sudarmanto et al., 2021).

“Sebenarnya manajemen konflik sudah diterapkan sejak awal kita masuk di sebuah organisasi, contoh dari awal mahasiswa masuk sudah diberikan orientasi mahasiswa baru supaya tahu bagaimana budaya dan SOP di UIN Raden Mas Said Surakarta terutama di Fakultas Ilmu Tarbiyah. Tahu bagaimana visi, misi, dan tujuan dari lembaga ini sehingga mahasiswa dapat menerima dengan baik dan sepakat dengan aturan yang ada. Ketika mereka tidak setuju dengan aturan tersebut, mereka tentu tidak akan bisa bergabung dengan lembaga itu dan bisa meninggalkan lembaga tersebut. Orientasi ini bertujuan agar nantinya tidak ada perbedaan pendapat atau kesalahpahaman, dan ini merupakan bentuk manajemen konflik”

Dalam hasil wawancara di atas disebutkan bahwa sejak awal mahasiswa baru masuk di UIN Raden Mas Said Surakarta, Terutama mahasiswa baru Fakultas Ilmu Tarbiyah sudah diterapkan manajemen konflik. Bentuk penerapan dari manajemen konflik dimulai dengan memperkenalkan kebijakan kampus dan Fakultas agar mahasiswa baru mengerti dan dapat mematuhi kebijakan tersebut. Salah satu kebijakan yang tertera dalam Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Negeri

Raden Mas Said Surakarta Nomor 1110 tahun 2023 tentang kode etik dan tata tertib mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta tahun 2023. Kebijakan tersebut merupakan salah satu bentuk manajemen konflik yang mana memiliki tujuan untuk menjamin tegaknya Kode Etik dan Tata Tertib mahasiswa, demi terciptanya suasana kampus yang kondusif bagi terlaksananya Tridarma Perguruan Tinggi. Tiap mahasiswa juga diberi buku panduan akademik, panduan penulisan skripsi, aturan persuratan, dan lainnya.

Bayak kebijakan kampus yang tertera dalam Undang-undang, PP/Perpres, Permen/SKB, PMA/KMA, dan SK Rektor. Dengan adanya kebijakan kampus, dan dijalankan dengan baik, dengan penerapan ilmu manajemen, maka akan tercapai visi dan misi Fakultas maupun Kampus. Hal tersebut dapat mencegah konflik akibat kesalahpahaman, baik antar mahasiswa dengan kampus, maupun dengan Fakultas. Apabila ada mahasiswa yang melanggar kebijakan yang telah ditetapkan, maka dikembalikan kepada kebijakan tersebut.

“Untuk menghindari konflik yang muncul akibat perbedaan pandangan dalam nilai-nilai keagamaan maka diterapkan sikap moderasi beragama baik kepada mahasiswa, dosen, maupun para staf di Fakultas Ilmu Tarbiyah. Semua pihak di Fakultas Ilmu Tarbiyah wajib mengetahui pentingnya sikap moderat, serta menghargai seseorang yang berbeda keyakinan dengan kita. Kita tidak boleh bersikap fanatik terhadap kelompok tertentu.”

Fakultas juga menerapkan sikap moderasi beragama sebagai bentuk manajemen konflik antar kelompok umat beragama. 'Rumah Moderasi Beragama' Program ini merupakan amanat presiden yang tertuang dalam Perpres No 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024. Di UIN Raden Mas Said sendiri, Rumah Moderasi Beragama sudah berdiri sejak 2021 dengan acuan SK Rektor No 172 Tahun 2021. Sejumlah kegiatan yang sudah berjalan, antara lain Workshop Moderasi Beragama, Pengenalan Budaya Akademik dan Kemahasiswaan (PBAK) Berbasis Moderasi Beragama, Riset Moderasi Beragama, dan lain sebagainya. Kegiatan ini dinilai sangat penting untuk diadakan, mengingat kondisi negeri ini sangat rentan konflik dalam beragam dan munculnya paham ekstrim yang mengancam sendi-sendi kebangsaan. Handayani (2022) Mengemukakan bahwa manajemen konflik memiliki kaitan dengan sikap moderasi beragama. Untuk mewujudkan kehidupan harmonis dalam kehidupan masyarakat di lingkungan ini, perlu adanya manajemen konflik dengan penerapan nilai-nilai moderasi beragama.

Menurut Faqurrowzi & Dharma, (2023) ada beberapa strategi yang dapat diterapkan dalam manajemen konflik, diantaranya: (1) mengenali konflik: Penting untuk mengenali adanya konflik sejak awal. Waspada perbedaan pendapat, ketegangan, atau gejala lain yang menunjukkan adanya konflik; (2) komunikasi efektif: berkomunikasi secara terbuka dan jujur dengan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik. Dengarkan dengan saksama pandangan dan kepentingan mereka, sambil menyampaikan pandangan dan kepentingan Anda dengan cara yang konstruktif; (3) pemahaman bersama: coba cari pemahaman bersama terkait masalah yang menjadi sumber konflik. Diskusikan secara mendalam untuk mengidentifikasi akar permasalahan dan fokus pada masalah yang perlu diselesaikan; (4) negosiasi: gunakan pendekatan negosiasi untuk mencapai solusi yang saling menguntungkan bagi semua pihak. Buka diri untuk mencari kompromi yang dapat memenuhi kepentingan masing-masing pihak; (5) kolaborasi: ajak semua pihak yang terlibat dalam konflik untuk bekerja sama dalam mencari solusi yang memuaskan. Promosikan kerja sama dan sinergi untuk mencapai hasil yang lebih baik; (6) mengelola emosi: konflik sering kali melibatkan emosi yang kuat. Penting untuk mengelola emosi secara efektif dan tidak membiarkan emosi mempengaruhi pengambilan keputusan yang rasional. Gunakan pendekatan yang tenang dan terkendali dalam

menangani konflik; (7) mediasi atau penengah: dalam situasi yang sulit, pertimbangkan melibatkan pihak ketiga yang netral dan terlatih sebagai mediator atau penengah. Mediator dapat membantu memfasilitasi dialog antara pihak-pihak yang terlibat dan mencari solusi yang dapat diterima semua pihak; (8) pembelajaran dan evaluasi: setelah konflik diselesaikan, lakukan evaluasi untuk memahami penyebabnya dan mengidentifikasi (9) langkah-langkah pencegahan di masa depan. Gunakan pengalaman sebagai pelajaran untuk menghindari konflik yang serupa di kemudian hari. Pihak yang Terlibat dalam Manajemen Konflik

Ada beberapa pihak yang terlibat dalam manajemen konflik di Lembaga Pendidikan Islam informan menjelaskan pihak yang terlibat untuk memajemen konflik yang ada secara garis besar sebagai berikut:

"Jika belajar mengenai manajerial grid, disebutkan bahwa ada tingkatan dalam manajerial, di UIN Raden Mas Said Sendiri top manajerialnya adalah rektor, middle manajerialnya wakil rektor, kemudian dekan, dan seterusnya di first manajerial bisa dipahami struktur organisasi itu sistemnya pembagian tugas, wewenang, dan tanggungjawab. Untuk konflik di tingkatan program studi, berarti penyelesaiannya di program studi terlebih dahulu. Kalau tidak bisa terselesaikan, bisa ke pimpinan atasnya yaitu tingkat Fakultas, kalau kasusnya sudah amat besar dan tak terselesaikan bisa sampai Kementerian Agama."

Dari hasil wawancara diatas, dapat dipahami bahwa penyelesaian konflik di Fakultas Ilmu Tarbiyah bisa melibatkan pimpinan dari level *first manajerial* sampai *top manajerial*. *A dynamic co-constructed process of reciprocity between mutual "influencers" in the sense that leaders influence followers and followers influence leaders simultaneously* (Stavents & Fox-kirk, 2018). Dalam proses timbal balik yang dibangun secara dinamis, pemimpin mempengaruhi pengikut dan pengikut mempengaruhi pemimpin. Sehingga, involvemen aktif dari semua pihak yang terlibat dalam konflik, termasuk Fakultas, mahasiswa, staf, dan administrasi, sangat penting untuk menemukan solusi yang memuaskan semua pihak (Faqrurrowzi & Dharma, 2023).

Peran Kepemimpinan dalam Manajemen Konflik

Manajemen konflik sangat berpengaruh bagi anggota organisasi. Pemimpin organisasi dituntut menguasai manajemen konflik agar konflik yang muncul dapat berdampak positif untuk meningkatkan mutu organisasi (Anwar, 2018). Apabila berbagai konflik dikelola secara baik, maka konflik dapat dimanfaatkan untuk memajukan organisasi.

"Ketika menjadi pemimpin, kita akan menemukan partner yang bermacam karakter. Ada yang berkemampuan baik, ada juga yang tidak punya kemampuan namun juga tak mau berkembang. Di sini peran pemimpin diuji dalam dalam manajemen konflik. ketika pemimpin menguasai bagaimana manajemen konflik yang baik, tentu konflik itu dapat dikelola dengan sehingga menjadikan konflik bersifat positif yang berpengaruh pada kemajuan dari lembaga. Bahwa pemimpin juga harus paham Analisa SWOT di lembaganya yaitu; strengths (kekuatan), weaknesses (kelemahan), opportunities (peluang), dan threats (ancaman). Jika pemimpin mampu menganalisis dengan baik, maka konflik-konflik juga akan terselesaikan dengan baik."

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam mengelola konflik, dibutuhkan pemimpin dalam menyelesaikan berbagai konflik yang terjadi. Pemimpin harus menguasai keterampilan manajemen konflik, sehingga konflik yang terjadi dapat berdampak positif bagi tercapainya tujuan organisasi (Tumiwa, 2020). Disebutkan dalam Peraturan Menteri Agama

Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang STATUTA Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, bahwasanya salah satu syarat calon pimpinan (rektor, wakil rektor, dekan, dan wakil dekan) harus memiliki pengalaman manajerial dalam perguruan tinggi.

Salah satu keberhasilan seorang pemimpin bisa dinilai dari caranya mengelola konflik, baik konflik yang bersifat internal maupun eksternal yang ada di lembaga atau organisasinya (Huriyah et al., 2023). Pemimpin dituntut untuk dapat meminimalisasi dan juga dapat mencegah perselisihan sebelum akhirnya merugikan pihak satu sama lain. Pemimpin harus bisa menyatukan kembali berbagai pihak melalui berbagai solusi. Dengan begitu tercapailah kinerja yang optimal serta dapat memelihara konflik dengan baik dan fungsional untuk meminimalkan akibat dari konflik yang terjadi (Ismi et al., 2022).

Integrasi Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen Konflik

Sebagai kampus dan Fakultas yang menyandang istilah islami, Fakultas Ilmu Tarbiyah juga mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam manajemen konflik, seperti yang di kemukakan oleh informan berikut:

“Ketika ada suatu konflik yang tidak sesuai atau bertentangan dengan nilai-nilai Islam maka kita harus mengatasi konflik tersebut sesegera mungkin, konflik tersebut tidak boleh kita biarkan karena akan memberi dampak buruk pada organisasi atau lembaga. Apabila ada pendapat yang bertentangan kita harus menegurnya secara tegas karena di dalam Al-Qur’an telah dijelaskan bahwa konflik yang bertentangan dengan nilai agama tidak dibenarkan”

Konflik atau perbedaan pendapat tidak selalu berarti buruk. Namun ada perbedaan pendapat yang mengarah kepada kebaikan. Ketika pendapat tersebut memang salah dan harus ditolak kita harus berani mengatakannya. Pendapat bisa dianggap tidak benar apabila bertentangan dengan nilai-nilai kandungan Al-Qur’an dan As-Sunnah, bertentangan dengan akhlak mulia, mengajak permusuhan, merusak akidah Islam, bertentangan dengan akal sehat, merusak persatuan dan kesatuan dan lain sebagainya. Namun, penolakan itu harus dilakukan dengan etika yang luhur dan penuh kesopanan (Nurainiah, 2020). Apabila perbedaan pendapat yang mengarah pada konflik yang bertentangan, hal tersebut harus dicegah sebelum konflik itu terjadi. Dalam Al-Qur’an Surat An-Nisa’: 35, Allah SWT berfirman:

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

Terjemahan Kementerian Agama (2019)

35. Jika kamu (para wali) khawatir terjadi persengketaan di antara keduanya, utuslah seorang juru damai dari keluarga laki-laki dan seorang juru damai dari keluarga perempuan. Jika keduanya bermaksud melakukan islah (perdamaian), niscaya Allah memberi taufik kepada keduanya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Teliti.

Dalam Ayat ini terdapat pemahaman bahwa: (1) anjuran untuk sesegera mungkin menyelesaikan konflik secara dini; (2) cara menyelesaikan konflik adalah melalui mediator yang disebut hakam; (3) mediator (hakam) merupakan sosok pribadi yang benar-benar bisa diteladani; (4) mediator (hakam) itu sebanyak 2 (dua) orang yang mewakili masing-masing pihak; dan (5) keinginan kuat untuk melakukan islah (penyelesaian konflik) dari masing-masing pihak. Disamping itu, ayat tersebut juga memberi gambaran tentang penyelesaian konflik. Para manajer harus

memperhatikan berbagai proses penyelesaian konflik, cara penyelesaian, syarat orang yang menyelesaikan, dan niat baik dari pihak-pihak yang berkonflik (Nurainiah, 2020).

Penanganan konflik tidak akan terlepas dari peran pemimpinnya (Fauzi, 2023). Seorang pemimpin harus memiliki sikap sabar dan bijaksana dalam menangani suatu konflik. Dalam menyelesaikan konflik tersebut bisa dilakukan dengan musyawarah mufakat (Nurainiah, 2020). Sebagaimana dalam surat Ali-Imran ayat 159 yang berbunyi:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Terjemahan Kementerian Agama (2019)

159. 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.

KESIMPULAN

Konflik merupakan hal yang tidak bisa dihindari. Konflik dapat terjadi karena berbagai sebab, seperti perbedaan pendapat, pemikiran yang sempit, perbedaan status, tujuan, norma, gagasan, dan persepsi. Ada berbagai tantangan dalam manajemen konflik di Fakultas Ilmu Tarbiyah antara lain meliputi emosi yang terlibat, kegagalan komunikasi, dinamika kekuasaan, perbedaan budaya, perspektif ganda, dan batasan waktu. Dari tantangan itu terdapat pula strategi yang dapat diterapkan dalam manajemen konflik, seperti mengenali konflik, komunikasi efektif, pemahaman bersama, negosiasi, kolaborasi, mengelola emosi, mediasi atau penengah, dan pembelajaran dan evaluasi. Peran seorang pemimpin (termasuk dekan dan jajarannya) disini sangat penting dalam manajemen konflik untuk memastikan konflik dapat dikelola dengan baik dan menghasilkan dampak positif bagi organisasi. Integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen konflik juga penting, dengan mengacu pada prinsip-prinsip seperti musyawarah mufakat, penyelesaian melalui mediator yang adil, kesabaran, dan memaafkan. Dengan demikian, pengelolaan manajemen konflik di Fakultas Ilmu Tarbiyah tidak hanya diperlukan untuk menyelesaikan konflik yang muncul, tetapi juga untuk mencegah konflik, meminimalisir dampak negatifnya, dan menghasilkan solusi yang memuaskan bagi semua pihak yang terlibat. Peran pemimpin dan integrasi nilai-nilai, seperti yang dinyatakan dalam nilai-nilai Islam, dapat menjadi landasan yang kuat dalam upaya manajemen konflik yang efektif.

REFERENSI

- Ahdar, & Musyarif. (2019). Tantangan Pendidikan Islam di Indonesia Pada Era Globalisasi. *Al-Ishlah*, 17(1), 9–15.
- Dalimunthe, S. F. (2016). Manajemen Konflik dalam Organisasi. *Jurnal Bahas Unimed*, 4(1), 9–15.
- Darmalaksana, W. (2020). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan. *Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 1–6.
- Dewanta, S. N., & Wibowo, U. B. (2014). Penerapan Manajemen Konflik Berbasis Sekolah Studi Kasus Di Dua Sekolah. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2(1), 93–105. <https://doi.org/10.21831/amp.v2i1.2412>
- Efferi, A. (2016). Manajemen Konflik dalam Lembaga Pendidikan. *Journal of Empirical Research in Islamic Education*, 1, 21–47.



- Faqrurrowzi, L., & Dharma, H. (2023). Manajemen Konflik dalam Dunia Pendidikan Perguruan Tinggi. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 12(2), 92–102.
- Farhan, L. P., & Hadisaputra, P. (2021). Conflict Management in Pesantren, Madrasah, and Islamic Colleges in Indonesia: A Literature Review. *Dialog*, 44(1), 37–50. <https://doi.org/10.47655/dialog.v44i1.445>
- Fauzi, I. (2023). Manajemen Konflik dan Cara Penyelesaian Konflik dalam Organisasi Sekolah. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(1), 108–115. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i1.127>
- Fridyanto. (2018). Manajemen Konflik Di Perguruan Tinggi Islam Studi Kasus Konflik Pemilihan Rektor Di Uin Maliki Malang, Iain Sultan Thaha Syaifuddin Jambi, Iain Mataram, Dan Iain Imam Bonjol. *Al-Irsyad*, 8(2), 96–107. <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/al-irsyad/article/view/6729>
- Handayani, R. (2022). Peran Manajemen Konflik Dalam Moderasi Beragama. *Manajemen Dakwah*, 4.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., & Dkk. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In H. Abadi (Ed.), *Metode Penelitian Kualitatif&Kuantitaif* (Vol. 1, Issue 1). Pustaka Ilmu.
- Huriyah, L., Fauziyah, N., Ula, N., Perdana, W. C., Syahroni, M. F. M., & Hidayah, Z. A. (2023). Urgensi Manajemen Konflik dalam Konteks Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 9(2), 114–125. <https://doi.org/10.26594/dirasat.v9i2.3735>
- Ismi, A. Y., Nurdiansah, H., Hasanah, U., & Lutfiah, S. (2022). Manajemen Konflik Dalam Organisasi Siswa Intra Sekolah Di SMA Plus Al-Hasan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 59–65. <https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.376>
- Kusumastuti, A., & Khoiron, Mustamil, A. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif* (F. Annisya & Sukarno (eds.)). Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo.
- Kusworo. (2019). *Manajemen Konflik & Perubahan dalam organisasi* (A. Wildan, Abi (ed.)). Alqaprint Jatinagor.
- Nahnudin, N., Fauji, A., & Firdaos, R. (2023). Tipe dan Ide Kepemimpinan Adaptif Terhadap Solusi Konflik Organisasi. *Tadbir Muwahhid*, 7(1), 85–108. <https://doi.org/10.30997/jtm.v7i1.8127>
- Nasution, I. (2010). *Manajemen Konflik di Sekolah. I*, 45–55.
- Nurainiah, N. (2020). Manajemen Konflik dalam Pendidikan Islam. *Serambi Tarbawi*, 8(2), 131–146. <https://doi.org/10.32672/tarbawi.v8i2.5071>
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021*. (n.d.).
- PPPK. (2021). Pembelajaran 4 . Konflik Sosial dan Integrasi Sosial. In *Modul Belajar Mandiri IPS-Sosiologi* (pp. 109–130).
- Rodliyah, S. (2015). *Manajemen Pndidikan (Sebuah Konsep dan Aplikasi)* (M. Khusnuridlo (Ed.)). IAIN Jember Press.
- Rohmaniyah, N. (2018). Manajemen Konflik di Sekolah (Studi pada SMP Negeri 1 Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir). *World Development*, 1(1), 1–15. <http://www.fao.org/3/I8739EN/i8739en.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.01.003%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.childyouth.2011.10.007%0Ahttps://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23288604.2016.1224023%0Ahttp://pdx.sagepub.com/lookup/doi/10>
- Rosana, E. (2015). Konflik Pada Kehidupan Masyarakat (Telaah Mengenai Teori dan Penyelesaian Konflik Pada Masyarakat Modern). *Jurnal Al-Adyan*, 10(2), 216–230.
- Sarwadi. (2019). Dinamika Kelembagaan Pendidikan Islam Di Indonesia. *At Turots: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 112–143. <https://doi.org/10.51468/jpi.v1i2.12>



- Stavents, M. J., & Fox-kirk, W. (2018). *Reframing the Managerial Grid for Relational Leadership Effectiveness*. September.
<https://www.researchgate.net/publication/281441614%0AReframing>
- Sudarmanto, E., Sari, Purnama, D., Tjahjana, D., S, Wibowo, E., Mardiana, Siska, S., Purba, B., Purba, S., & Irdawati. (2021). *Manajemen Konflik* (R. Watrianthos (Ed.)). Yayasan Kita Menulis. kitamenulis.id
- Sugiyanta, Sa'diyah, M., & Kattani, A. H. (2023). Aplikasi manajemen konflik para santri di pondok pesantren. *Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education*, 4(1), 94–104.
<https://doi.org/10.32832/idarah.v4i1.7725>
- Suncaka, E. (2023). Manajemen Konflik Di Sekolah. *Journal on Education*, 5(1), 45–55.
<https://doi.org/10.46244/visipena.v1i1.22>
- Surat Keputusan Rektor. *Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta. no.1110. 2023.* (n.d.).
- Syarnubi. (2016). Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Islam Dan Problematikanya: Studi Kasus Di Fakultas Dakwah Uin-Suka Yogyakarta. *Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 151–178.
- Tumiwa, A. B. (2020). Pentingnya Manajemen Konflik Dalam Organisasi. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 5(2), 331–359. <https://doi.org/10.25105/mrbm.v5i2.8133>
- Wicaksono, A. (2016). Manajemen Konflik Pondok Modern Darussalam Gontor 1 Terhadap Masyarakat Sekitar. *Brawijaya Knowledge Garden*. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/121934>
- Zaitun. (2011). Manajemen konflik dalam pendidikan islam. *An-Nida'*, 36, 1–21.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24014/an-nida.v36i1.291>
- Zulkifli, Laila, Supriyanto, A., Hajar, A., Nursyamsiyah, S., Setiawan, I., & Nudin, B. (2023). *Kapita Selekta Pendidikan Islam* (Y. Novita (Ed.); Issue September). Global Eksekutif Teknologi.