

MANAJEMEN KONFLIK LEMBAGA PENDIDIKAN DASAR ISLAM

Samsudin¹

Abstract: This article aims to describe and analyze Conflict Management in Islamic Elementary Education Institutions, namely conflict management is the ability to control conflicts that occur, which require certain management skills. In Islam conflict is not a goal but a means to unite various conflicting things to free human life from individual interests and vices so that then they can be brought to the right path. The conflict stems from errors in communication or distortion, organizational structure, and human factors. Conflict will be beneficial if managed properly, but can be detrimental if left unchecked. It is better for managers of Islamic basic education institutions to be able to resolve conflicts when they are just entering the first stage, namely the latent stage which is still in the form of differences due to individual, organizational, and environmental factors. That way, conflicts can be contained as soon as possible so that they are still relatively easy to resolve. Resolution at this stage of difference, although not preventive, is a quick response solution that has a significant effect on suppressing the occurrence of real conflicts, especially in the Islamic Elementary Education Institution.

Keywords: Conflict Management, Islamic Basic Education

A. Pendahuluan

Dalam setiap lembaga yang melibatkan banyak orang, disamping ada proses kerjasama untuk mencapai tujuan lembaga, tidak jarang juga terjadi perbedaan pandangan, ketidakcocokan, dan pertentangan yang bisa mengarah pada konflik. Di dalam lembaga manapun seringkali terdapat konflik, baik yang masih tersembunyi maupun yang sudah muncul terang-terangan. Dengan demikian, konflik merupakan kewajaran dalam sebuah organisasi atau lembaga, termasuk dalam lembaga pendidikan. 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. Tulisan ini mencoba membahas tentang manajemen konflik dalam pendidikan dasar Islam dengan sub bahasan: Pengertian konflik dan masalahnya, sumber dan jenis

¹ Fakultas Tarbiyah IAI Sunan Giri Ponorogo

konflik, pengaruh konflik terhadap lembaga pendidikan, dan usaha-usaha mengatasi konflik dalam pendidikan dasar Islam

Mendengar kata konflik, mungkin yang terbayang dibenak kita adalah diartikan sebagai: sifat- sifat *animalistik*, kebuasaan, kekerasan, *barbarisme*, destruksi/pengerusakan, penghancuran, *irrasionalisme*, tanpa kontrol emosional, huru-hara, pemogokan, perang, dan seterusnya. Dalam kehidupan sehari-hari konflik adalah sesuatu yang nyata dan selalu kita jumpai. Sepanjang seseorang masih hidup hampir mustahil untuk menghilangkan konflik di muka bumi ini. Konflik antar perorangan dan antar kelompok merupakan bagian dari sejarah umat manusia. Berbagai macam keinginan seseorang dan tidak terpenuhinya keinginan tersebut dapat juga berakhir dengan konflik. Perbedaan pandangan antar perorangan tidak dapat teratasi secara adil dan proporsional, maka hal itu dapat menjadi konflik antar kelompok dalam masyarakat. Sebuah konflik seiring berawal dari persoalan kecil dan sederhana. Perbedaan sikap dan pendapat termasuk ketidak inginan untuk menerima orang lain, dapat menyebabkan konflik antar perorangan dan sebagainya.

B. Manajemen Konflik Dalam Lembaga Pendidikan Dasar Islam

1. Pengertian Konflik dan Masalahnya

Konflik adalah bentuk perasaan yang tidak beres yang melanda hubungan antara satu bagian dengan bagian lain, satu orang dengan orang lain, satu kelompok dengan kelompok lain¹. Sebagaimana kita ketahui konflik dapat secara positif fungsional sejauh ia memperkuat kelompok dan secara negatif fungsional sejauh ia bergerak melawan struktur²

Pada hakikatnya konflik dapat didefinisikan sebagai relasi psikologis yang antagonis, sikap emosional bermusuhan, struktur nilai yang berbeda, interaksi yang antagonis, jelas, berbentuk perlawanan halus, terkontrol, tersembunyi, tidak langsung hingga pada bentuk perlawanan terbuka.

Konflik juga dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan di dalamnya terdapat kecekocokan maksud. Konflik menurut Rahim ialah sebagai keadaan interaktif yang termanifestasikan dalam sikap ketidakcocokan, pertentangan, atau perbedaan dengan

² Margaret M. Poloma, *Sosiologi Kontemporer* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994), 115.

atau antara entitas sosial seperti individu-individu, kelompok-kelompok, atau organisasi-organisasi.³

Sedangkan dalam istilah al-Qur'an, konflik sinonim dengan kata ikhtilaf, sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT surat Al- Baqarah ayat: 176, dan 213, yang berbunyi:

ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ نَزَلَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ^ظ وَإِنَّ الَّذِينَ اخْتَلَفُوا فِي الْكِتَابِ لَفِي شِقَاقٍ بَعِيدٍ^ع

Artinya : yang demikian itu adalah karena Allah telah menurunkan Al kitab dengan membawa kebenaran; dan Sesungguhnya orang-orang yang berselisih tentang (kebenaran) Al kitab itu, benar-benar dalam penyimpangan yang jauh (dari kebenaran).(Al-Baqarah Ayat 176)

كَانَ النَّاسُ أُمَّةً وَاحِدَةً^ظ فَبَعَثَ اللَّهُ النَّبِيِّنَ مُبَشِّرِينَ وَمُنذِرِينَ^ط وَأَنْزَلَ مَعَهُمُ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ لِيَحْكُمَ^ط بَيْنَ النَّاسِ فِي مَا اخْتَلَفُوا فِيهِ^ظ وَمَا اخْتَلَفَ فِيهِ إِلَّا الَّذِينَ أُوتُوهُ مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَتْهُمْ الْبَيِّنَاتُ بَغْيًا^ط بَيْنَهُمْ^ع فَهَدَى اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا لِمَا اخْتَلَفُوا فِيهِ مِنَ الْحَقِّ بِإِذْنِهِ^ظ وَاللَّهُ يَهْدِي مَنْ يَشَاءُ إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ

Artinya : Manusia itu adalah umat yang satu. (setelah timbul perselisihan), Maka Allah mengutus Para Nabi, sebagai pemberi peringatan, dan Allah menurunkan bersama mereka kitab yang benar, untuk memberi keputusan di antara manusia tentang perkara yang mereka perselisihkan. tidaklah berselisih tentang kitab itu melainkan orang yang telah didatangkan kepada mereka Kitab, Yaitu setelah datang kepada mereka keterangan-keterangan yang nyata, karena dengki antara mereka sendiri. Maka Allah memberi petunjuk orang-orang yang beriman kepada kebenaran tentang hal yang mereka perselisihkann itu dengan kehendak-Nya. dan Allah selalu memberi petunjuk orang yang dikehendaki-Nya kepada jalan yang lurus. (Al-Baqarah Ayat 213)

Konflik berarti adanya oposisi atau pertentangan pendapat antara orang-orang, kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi. Daniel Webster mendefinisikan konflik sebagai: (1) persaingan atau pertentangan antara pihak-pihak yang tidak cocok satu sama lain, (2) keadaan atau perilaku yang bertentangan, misalnya pertentangan pendapat, kepentingan atau pertentangan antar individu, (3)

³ Hendricks, William. *Bagaimana Mengelola Konflik*, Terj. Arif Santoso (Jakarta: Bumi Aksara, 1992).

perselisihan akibat kebutuhan, dorongan, keinginan atau tuntutan yang bertentangan dan (4) persetujuan⁴

Implikasi dari definisi konflik diatas adalah :

- a. Konflik dapat terjadi di dalam atau di luar sebuah system kerja peraturan.
- b. Konflik harus disadari oleh setidaknya salah satu pihak yang terlibat dalam konflik tersebut.
- c. Keberlanjutan bukan suatu hal yang penting karena akan terhenti ketika suatu tujuan telah tercapai
- d. Tindakan bisa jadi menahan diri dari untuk tidak bertindak
- e. Definisi ini bukan berarti menjadi definisi keseluruhan karena perbedaan pihak-pihak yang terlibat akan menyebabkan perbedaan pandangan terhadap konflik tersebut.
- f. Definisi ini tidak termasuk kekerasan, perang dan kegiatan pengrusakan.
- g. Konflik tidak dibatasi sebagai situasi yang konstan.⁵

Selain itu, konflik organisasi atau lembaga (*organizational conflict*) adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.⁶

Perbedaan konflik dengan persaingan (*competition*) terletak pada apakah salah satu pihak mampu untuk menjaga dirinya dari gangguan pihak lain dalam pencapaian tujuannya. Persaingan ada bila tujuan-tujuan pihak-pihak yang terlibat adalah tidak sesuai tetapi pihak-pihak tersebut tidak dapat saling mengganggu. Sebagai contoh, dua kelompok pegawai (guru dan administrasi), mungkin saling bersaing untuk mencapai tujuan pendidikan. Jadi, bila tidak ada kesempatan untuk mengganggu pencapaian tujuan pihak lain, situasi persaingan terjadi bagaimanapun

⁴ Winardi, 1994. *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*, Bandung: Mandar Maju.

⁵ Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Universitas Janabadra dan BPFE, 2000), hlm. 98-99.

⁶ Sulistyorini. 2009. *Manajemen Pendidikan Islam Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Yogyakarta, 2009 : Teras.hlm 208

juga, bila ada kesempatan untuk mengganggu, dan bila kesempatan tersebut digunakan, maka akan timbul konflik. Dengan demikian, konflik pada hakikatnya mengandung arti segala macam bentuk hubungan antara manusia yang ditandai sifat berlawanan. Unsur-unsur yang terdapat didalamnya, meliputi: (1) adanya percekocokan, ketidaksepakatan, dan perbedaan, (2) terjadi ditingkat perorangan, kelompok, atau organisasi, dan (3) terdapat obyek yang menjadi sasaran. Dalam kehidupan organisasi (satuan pendidikan) yang didalamnya melibatkan interaksi antar berbagai manusia, baik secara individual maupun kelompok, masalah konflik merupakan fakta yang tidak bisa dihindarkan. Sebenarnya konflik itu sendiri pada hakikatnya merupakan proses dinamis yang dapat dilihat, diuraikan dan dianalisis.

2. Perubahan Pandangan Mengenai Konflik

- a. **Pandangan tradisional**, menganggap bahwa semua konflik adalah berbahaya dan oleh karenanya harus dihindari.
- b. **Pandangan aliran hubungan manusiawi**, menganggap bahwa konflik adalah sesuatu yang lumrah dan terjadi secara alami dalam setiap kelompok dan organisasi. Karena keberadaan konflik dalam organisasi tidak dapat dihindari, maka aliran ini mendukung penerimaan konflik tersebut dan menyadari adakalanya konflik tersebut bermanfaat bagi prestasi suatu kelompok.
- c. **Pandangan interaksionis**, John Aker dari IBM menjelaskan konflik perspektif interaksionis, bahwa pendekatan interaksionis *mendorong* konflik pada keadaan yang “harmonis”, tidak adanya perbedaan pendapat yang cenderung menyebabkan organisasi menjadi statis, apatis, dan tidak tanggap terhadap kebutuhan akan perubahan dan inovasi.⁷

Tabel: Pandangan Kuno dan Pandangan Modern mengenai Konflik⁸

Pandangan Kuno	Pandangan Modern
1. Konflik dapat dihindari	1. Konflik tidak dapat dihindari
2. Konflik disebabkan karena adanya kesalahan manajemen	2. Konflik muncul karena aneka macam sebab, termasuk di

⁷ Sondang S. Siagian, *Teori Pengembangan Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 99

⁸ James AF. Stoner dan R. Edward Freeman, *Manajemen*, Jilid 1, Jakarta: Intermedia, 1992, Edisi keempat, hlm. 551.

<p>dalam hal mendesain dan memanager organisasi-organisasi atau karena adanya pengacaupengacau.</p> <p>3. Konflik merusak organisasi yang bersangkutan, dan menyebabkan tidak tercapainya hasil optimal</p> <p>4. Tugas manajemen adalah meniadakan konflik</p> <p>5. Agar dapat dicapai hasil prestasi organisatoris optimal, maka konflik perlu ditiadakan</p>	<p>dalamnya struktur organisatoris, perbedaan-perbedaan dalam tujuan yang tidak dapat dihindari perbedaan-perbedaan dalam persepsi serta nilai-nilai personalia yang terspesialisasi dan sebagainya</p> <p>3. Konflik membantu, kadang-kadang menghambat hasil pekerjaan organisatoris dengan derajat yang berbeda-beda.</p> <p>4. Tugas manajemen adalah memanager tingkat konflik, dan pemecahannya hingga dapat dicapai hasil prestasi organisatoris optimal.</p> <p>5. Hasil pekerjaan optimal secara organisatoris, memerlukan konflik moderat.</p>
--	--

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa konflik dapat fungsional ataupun salah (*dysfungsional*). Secara sederhana hal ini berarti bahwa konflik mempunyai potensi bagi pengembangan atau pengganggu pelaksanaan kegiatan organisasi tergantung pada bagaimana konflik tersebut dikelola. Segi fungsional konflik antara lain: a) manajer menemukan cara penggunaan dana yang lebih baik, b) lebih mempersatukan para anggota organisasi, c) menejer mungkin menemukan cara perbaikan prestasi organisasi, d) mendatangkan kehidupan baru di dalam hal tujuan serta nilai organisasi, atau e) penggantian manajer yang lebih cakap, bersemangat dan bergagasan baru.

3. Sumber Konflik dan Jenis Konflik

Menurut Smith dalam Soetopo konflik dalam suatu organisasi, termasuk di dalamnya organisasi sekolah, pada dasarnya bersumber dari tiga hal, yaitu: masalah komunikasi, struktur organisasi dan faktor manusia itu sendiri⁹

a. Kesalahan dalam komunikasi atau distorsi.

Suatu kebenaran yang dikemukakan dengan pola komunikasi yang tidak bersahabat, cenderung menjadi informasi yang diterima dengan tidak baik.

b. Struktur organisasi

Struktur organisasi termasuk sektor penyumbang konflik yang tidak kecil, karena masing-masing unit organisasi memiliki tugas dan kepentingan yang bisa saling bergesekan dan berbenturan.

c. Faktor manusia

Penyumbang konflik yang tidak kalah banyaknya adalah faktor manusia. Hal ini dimungkinkan karena adanya sifat-sifat kepribadian yang beragam dan unik. Setiap pribadi dapat saja memiliki kepentingan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Begitu juga sikap otoriter dan mau menang sendiri, dogmatis, individualistis, dan sifat-sifat pribadi lainnya. Kesemuanya itu dapat menimbulkan konflik di tubuh organisasi.

Selanjutnya menurut Schmuck dalam soetopo mengemukakan ada empat unsur yang menjadi sumber konflik, yaitu¹⁰:

a. Adanya perbedaan fungsi dalam organisasi;

b. Adanya pertentangan kekuatan antar pribadi dan sub sistem;

c. Adanya perbedaan peranan, dan

d. Adanya tekanan yang dipaksakan dari luar organisasi.

Sementara itu, menurut Mulyasa dalam Asnawir¹¹ ada beberapa hal yang menjadi sumber konflik, yaitu: (1) perbedaan pendapat, (2) salah paham, (3) merasa dirugikan, dan (4) terlalu sensitif. Selain itu Didin Hafiduddin dan Hendri Tanjung¹² mengemukakan beberapa hal yang menjadi sumber terjadinya konflik, yaitu: (1) perbedaan latar belakang keluarga, (2) perbedaan latar belakang pendidikan, (3)

⁹ Soetopo, Hendyat. *Perilaku Organisasi, Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2010.

¹⁰ Ibid

¹¹ Asnawir. *Manajemen Pendidikan*. Padang: IAIN IB Press. 2006.

¹² Ibid

perbedaan kebiasaan-kebiasaan, (4) Kesenjangan kompensasi yang mencolok, dan (5) sikap pemimpin yang tidak manusiawi.

Selanjutnya, konflik memiliki jenis dan bentuk yang banyak sekali, baik dilihat dari segi pelaku maupun peranannya. Robert G. Owens menyebutkan bahwa konflik dapat terjadi antara seseorang atau unit-unit sosial, yaitu interpersonal, intergroup, dan internasional. Konflik dapat diklasifikasikan kepada beberapa bentuk, yaitu¹³: 1) Konflik tujuan, yaitu konflik yang terjadi karena ada dua tujuan atau lebih yang bersifat kooperatif. 2) Konflik peranan, yaitu konflik yang timbul karena adanya peranan yang lebih dari satu dimiliki oleh seseorang. Sedangkan kepentingan dari tiap-tiap peranan itu tidak selalu sama. Misalnya perguruan tinggi punya tugas untuk melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. 3) Konflik nilai, yaitu konflik yang disebabkan karena latar belakang kehidupan yang berlainan; Misalnya konflik antara individu yang satu dengan individu yang lain, atau antara individu dengan organisasi, atau antara organisasi dengan organisasi. 4) Konflik kebijakan, adalah konflik yang disebabkan oleh kebijakan yang diambil; Misalnya adanya prosedur-prosedur yang harus dilakukan untuk suatu kegiatan, seperti suatu perpustakaan berusaha untuk mendorong mahasiswa meminjam buku-buku atau koleksi yang ada di perpustakaan.

Selanjutnya, secara umum konflik tersebut dapat dikelompokkan kepada dua kelompok:

- 1) Konflik fungsional; adalah konflik yang dapat memberikan keuntungan kepada organisasi. Pertentangan dan perselisihan yang terjadi dapat memberikan manfaat untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Konflik semacam ini merupakan konflik yang diperlukan dalam organisasi untuk menumbuhkan kreativitas.
- 2) Konflik disfungsional; yaitu konfrontasi dan pertentangan yang terjadi antar individu dan antar kelompok, yang dapat merugikan, merusak dan menghalangi pencapaian tujuan organisasi. Hal ini terjadi bila konflik tersebut berlarut-larut tanpa penyelesaian, hanya memakan pikiran, waktu, tenaga, dan lain-lain.

¹³ Robert G. Owen. *Organizational Behaviour in Education*. Boston: Allyn and Bacon. 1991.

4. Pengaruh Konflik Terhadap Lembaga Pendidikan

Konflik menimbulkan akibat-akibat atau resiko-resiko tertentu. Disamping itu konflik juga terkadang membawa dampak positif. G.W. Allport, sebagaimana dikutip Mujamil Qomar, menyatakan bahwa semakin banyak sarjana sosial yang memaparkan bahwa konflik itu sendiri bukan merupakan kejahatan, tetapi lebih merupakan suatu gejala yang memiliki pengaruh konstruktif atau desktruktif, tergantung pada manajemennya¹⁴

D. Sudjana menjabarkan pengaruh-pengaruh konflik sebagai berikut: 1) Di satu pihak, konflik laten 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 meng-untungkan kegiatan kelompok apabila hal itu merangsang timbulnya gagasan-gagasan baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kegiatan kelompok, meng-arahkan 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.¹⁵

Konflik dapat memberikan dampak positif dan dampak negatif. Dampak positif akan mendatangkan keuntungan kepada karyawan, orga-nisasi/lembaga pendidikan, dan dampak negatif akan mendatangkan kerugian. Adapun dampak positif konflik adalah: (1) kemampuan mengoreksi diri, (2) meningkatkan prestasi, (3) pendekatan yang lebih baik, (4) mengembangkan alternatif yang lebih baik. Sedangkan dampak negatif konflik adalah: (1) meng-hambat adanya kerjasama, (2) sub-yektivitas dan emosional, (3) apriori, (4) saling menjatuhkan, dan (5) frustrasi

5. Usaha Mengatasi Konflik dalam Lembaga Pendidikan dasar Islam

Konflik dalam kehidupan sehari-hari merupakan sesuatu hal yang mendasar dan esensial. Konflik mempunyai kekuatan yang membangun karena adanya *variable* yang bergerak bersamaan secara dinamis. Oleh karena itu konflik adalah suatu proses yang

¹⁴ Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga 2009.

¹⁵ D. Sudjana S. *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Luar Seko-lah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Falah Production. 2000.

wajar terjadi dalam suatu kelompok atau masyarakat atau dalam sebuah lembaga pendidikan. Untuk mengatasi konflik, manajemen konflik memiliki beberapa tahap yang harus dijalankan yaitu :

a) 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.

b) Penilaian Konflik

Tahap ini dilakukan untuk mengetahui kondisi konflik dan serta penilaian dalam mengidentifikasi. Apakah konflik sudah mendekati titik rawan, dan perlu diredam agar tidak menimbulkan dampak negatif, apakah masih pada titik kritis yang dapat menimbulkan dampak positif, atau baru dalam tahap tersembunyi, sehingga perlu diberi stimulus agar mendekati titik kritis dan memberikan dampak positif.

c) 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.

Konflik ini akan menguntungkan bila dikelola dengan baik, tetapi bisa merugikan jika dibiarkan. Sebaiknya manajer lembaga pendidikan dapat menyelesaikan konflik saat baru memasuki tahapan pertama, yakni tahap laten yang masih berupa perbedaan baik karena faktor individu, organisasi, maupun lingkungan. Dengan begitu, konflik bisa dibendung secepatnya sehingga masih relatif mudah diselesaikan. Penyelesaian pada tahap perbedaan ini meskipun tidak termasuk preventif, tetapi merupakan penyelesaian cepat tanggap yang berpengaruh secara signifikan dalam menekan terjadinya konflik yang sesungguhnya.

C. 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 atau dalam sebuah lembaga; 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. Selain itu konflik dapat diklasifikasikan menjadi konflik tujuan, konflik peranan, konflik nilai, dan konflik kebijakan. Jika ditinjau berdasarkan pihak-pihak yang bertentangan konflik dapat diklasifikasikan menjadi konflik dalam diri individu, konflik antar individu dalam organisasi, konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama, dan konflik antarorganisasi. Konflik dapat memberikan dampak positif maupun negatif, konstruktif atau destruktif. Dampak positif akan mendatangkan keuntungan kepada karyawan, organisasi/ lembaga pendidikan, dan dampak negatif akan mendatangkan kerugian. Adapun dampak positif konflik adalah: (1) kemampuan mengoreksi diri, (2) meningkatkan prestasi, (3) pendekatan yang lebih baik, (4) mengembangkan alternatif yang lebih baik. Sedangkan dampak negatif konflik adalah: (1) menghambat adanya kerjasama, (2) subyektivitas dan emosional, (3) apriori, (4) saling menjatuhkan, dan (5) frustrasi. Konflik harus diatasi dan usahausaha mengatasi konflik dapat dilakukan melalui 3 tahap, yaitu ; (1) tahap identifikasi konflik, (2) tahap penilaian konflik, dan (3) tahap pemecahan konflik. Setidaknya ada lima kecenderungan proses ilmiah dalam menyelesaikan konflik yaitu: (1) mempersatukan (integrating), (2) membantu (obliging), (3) mendominasi (dominating), (4) menghindar (avoiding), (5) mengadakan kompromi (comprimising). Di samping itu ada 4 pendekatan yang dapat digunakan untuk menyelesaikan konflik, yaitu: (1) konfrontasi, (2) menggunakan gaya

tertentu, (3) memperbaiki praktek organisasi, (4) mengadakan perubahan peran dan struktur organisasi. Dalam Islam dijelaskan tata cara mengelola konflik agar tidak bersifat destruktif melainkan menjadi hal yang bermanfaat. Selain itu dalam Islam resolusi konflik dapat dilakukan dengan cara debat dan musyawarah.

Seorang manajer di suatu lembaga pendidikan dasar Islam mesti memiliki kemampuan menangani konflik baik yang berdampak positif maupun negatif. Yang terpenting adalah mengembangkan pengetahuan dan sikap yang positif terhadap konflik, karena peran konflik tidak selalu negatif terhadap lembaga. Konflik dalam suatu lembaga seharusnya untuk mencapai tujuan lembaga yang sehat. Dengan kata lain timbulnya konflik di lembaga dipandang sebagai suatu gejala yang sehat. Dengan demikian setiap konflik yang terjadi dapat diatasi dengan semangat kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Pimpinan dapat cepat mengenal, mengidentifikasi dan mengukur besarnya konflik serta akibatnya dengan sikap positif dan kemampuan kepemimpinannya, seorang pimpinan akan dapat mengendalikan konflik yang akan selalu ada, dan bila mungkin menggunakannya untuk keterbukaan lembaga dan anggota lembaga yang dipimpinnya. Tentu akan banyak manfaatnya yang bisa dirasakan. Dalam lembaga pendidikan, sebagai organisasi formal sering terjadi konflik terutama menyangkut kepentingan dan kekuasaan serta posisi yang akan dipilih.

D. Daftar Pustaka

Asnawir. *Manajemen Pendidikan*. Padang: IAIN IB Press. 2006.

D. Sudjana S. *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Luar Sekolah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Falah Production. 2000.

Hendricks, William. *Bagaimana Mengelola Konflik*, Terj. Arif Santoso Jakarta: Bumi Aksara, 1992.

Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Universitas Janabadra dan BPFE, 2000)

James AF. Stoner dan R. Edward Freeman, *Manajemen*, Jilid 1, Jakarta: Intermedia, 1992, Edisi keempat

Margaret M. Poloma, *Sosiologi Kontemporer*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994),

Mujamil Qomar. *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga 2009.

Sondang S. Siagian, *Teori Pengembangan Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000)

Soetopo, Hendyat. *Perilaku Organisasi, Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2010.

Sulis tyorini. 2009. *Manajemen Pendidikan Islam Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Yogyakarta, 2009 : Teras.

Robert G. Owen. *Organizational Behaviour in Education*. Boston: Allyn and Bacon. 1991.

Winardi, 1994. *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*, Bandung: Mandar Maju.