

MAKALAH

PENGELOLAAN KONFLIK DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Tugas ini diajukan untuk memenuhi tugas mata kuliah Manajemen Pengembangan
LPI

Dosen pengampu: Dr. Abdul Goffar, M.Pd.I



Oleh:

Risatilah Jazilah (MPI2250031)

Firda Hariroh (MPI22520022)

PROGRAM PASCASARJANA

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM AT-TAQWA BONDOWOSO

2026

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita haturkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga kita dapat menyelesaikan makalah “**Pengelolaan Konflik di Lembaga Pendidikan Islam**”. Makalah ini disusun guna untuk memenuhi tugas mata kuliah Manajemen Pengembanagn LPI harapan kami semoga makalah ini bisa memberikan manfaat dalam memahami pentingnya Konsep dan Landasan Manajemen Kurikulum.

Sholawat serta salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada Amirul Mukminin sepanjang masa, pemimpin ummat tanpa memiliki cacat sedikitpun, yaitu Baginda Rasulullah SAW yang telah membawa dan menyempurnakan agama islam sebagai penyelamat bagi seluruh ummat manusia dimuka bumi.

Kami juga mengucapkan terima kasih kepada Dr. Abdul Goffar, M.Pd.I Atas bimbingan dan arahannya kami menyadari bahwa dalam penulisan makalah ini jauh dari sempurna. Oleh sebab itu, saran kritikan kami yang konstruktif selalu kami dambakan dari siapaun demi kebaikan penulisan makalah ini.

Bondowoso, 20 Mei 2026

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	2
C. Tujuan Penelitian.....	2
BAB II PEMBAHASAN	4
A. Konflik Dalam Konteks Lembaga Pendidikan Islam.....	4
B. Faktor-Faktor Penyebab Konflik Di Lembaga Pendidikan Islam.....	5
C. Bentuk-Bentuk Konflik dalam Lembaga Pendidikan Islam.....	8
D. Strategi Pengelolaan Konflik yang Efektif di Lembaga Pendidikan Islam.....	11
BAB III PENUTUP	14
A. Kesimpulan.....	14
B. Saran.....	14
DAFTAR PUSTAKA	15

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Konflik merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan organisasi, termasuk dalam lembaga pendidikan Islam. Lembaga pendidikan Islam, seperti madrasah, pesantren, dan sekolah Islam terpadu. Setiap lembaga dengan jumlah anggota yang banyak melewati proses kolaboratif untuk mencapai tujuannya, namun hal yang biasa terjadi adalah konflik, kontradiksi, dan perbedaan pendapat yang dapat berujung pada konflik. Setiap lembaga pasti akan sering mengalami perselisihan, baik yang terselubung maupun yang terang-terangan. Oleh karena itu, konflik terjadi secara alami dalam organisasi dan lembaga, termasuk lembaga pendidikan (Samsudin & Setyowati, 2022).

Dalam konteks pendidikan Islam, konflik tidak selalu dipandang sebagai sesuatu yang negatif. Konflik dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kualitas organisasi apabila dikelola dengan baik. Namun, jika tidak dikelola secara tepat, konflik dapat menghambat proses pembelajaran, merusak hubungan kerja, serta menurunkan kinerja lembaga secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengelolaan konflik yang efektif dan sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Pengelolaan konflik di lembaga pendidikan Islam memiliki karakteristik tersendiri karena tidak hanya berorientasi pada penyelesaian masalah secara organisatoris, tetapi juga harus mengedepankan nilai-nilai akhlak, seperti keadilan (al-‘adl), musyawarah (shura), dan perdamaian (ishlah), Sebagaimana dalam Al-Qur’an, QS. Al-Hujurat: 9–10:

وَإِنْ طَائِفَتٌ مِّنَ الْمُؤْمِنِينَ آفَضُوا فَاَصْلَحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَتْ إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَىٰ فَقَاتِلُوا
الَّتِي تَبْغِي حَتَّىٰ تَفِيَّءَ إِلَىٰ أَمْرِ اللَّهِ فَإِنْ فَاءَتْ فَاَصْلَحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا ۖ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ
الْمُقْسِطِينَ ٩

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلَحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ١٠

Artinya : Dan apabila ada dua golongan orang mukmin berperang, maka damaikanlah antara keduanya. Jika salah satu dari keduanya berbuat zalim terhadap(golongan) yang lain, maka perangilah (golongan) yang berbuat zalim itu, sehingga golongan itu kembali kepada perintah Allah. Jika golongan itu telah kembali (kepada perintah Allah), maka damaikanlah antara keduanya dengan adil, dan berlakulah adil. Sengguh, Allah mencintai orang-orang yang berlaku adil (9). Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu(yang berselisih) dan bertaqwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat.

Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan dalam pengelolaan konflik tidak hanya bersifat manajerial, tetapi juga spiritual dan moral.

Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk mengkaji secara mendalam mengenai bagaimana konflik terjadi di lembaga pendidikan Islam serta bagaimana strategi pengelolaan konflik yang efektif dan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen pendidikan Islam, khususnya dalam menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apa yang dimaksud dengan konflik dalam konteks lembaga pendidikan Islam?
2. Apa saja faktor-faktor penyebab terjadinya konflik di lembaga pendidikan Islam?
3. Bagaimana bentuk-bentuk konflik yang terjadi dalam lembaga pendidikan Islam?
4. Bagaimana strategi pengelolaan konflik yang efektif di lembaga pendidikan Islam?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan memahami konsep konflik dalam lembaga pendidikan Islam.
2. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab terjadinya konflik di lembaga pendidikan Islam.
3. Untuk menganalisis berbagai bentuk konflik yang muncul dalam lembaga pendidikan Islam.
4. Untuk mengkaji strategi pengelolaan konflik yang efektif dan konstruktif.

BAB II

PEMBAHASAN

A. Konflik Dalam Konteks Lembaga Pendidikan Islam

Konflik dalam konteks lembaga pendidikan Islam adalah suatu keadaan ketika terjadi perbedaan pandangan, kepentingan, nilai, tujuan, atau cara pandang antara individu maupun kelompok yang berada dalam lingkungan lembaga pendidikan Islam, seperti madrasah, pesantren, maupun perguruan tinggi Islam. Perbedaan tersebut kemudian berkembang menjadi ketegangan sosial atau organisatoris yang dapat memengaruhi hubungan kerja, proses pembelajaran, serta stabilitas lembaga secara keseluruhan (Putra Mahesa & Hadijah, 2024).

Dalam perspektif organisasi, konflik tidak hanya dipahami sebagai pertentangan yang bersifat negatif, tetapi juga sebagai bagian dari dinamika kehidupan lembaga yang wajar terjadi karena adanya interaksi antar manusia dengan latar belakang yang berbeda. Dalam lembaga pendidikan Islam, konflik dapat muncul karena adanya perbedaan pemahaman keagamaan, perbedaan interpretasi terhadap kebijakan lembaga, serta perbedaan kepentingan dalam pengelolaan pendidikan (Samsudin & Setyowati, 2022).

Secara lebih spesifik, konflik dalam lembaga pendidikan Islam juga dapat dipahami sebagai benturan antara nilai-nilai ideal yang bersumber dari ajaran Islam—seperti keadilan, musyawarah, dan ukhuwah—dengan realitas praktik kelembagaan yang kadang tidak berjalan selaras. Ketidaksesuaian ini dapat memunculkan gesekan antara pimpinan lembaga, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, maupun peserta didik.

Selain itu, konflik dalam lembaga pendidikan Islam sering kali berkaitan dengan dinamika perubahan sosial dan modernisasi pendidikan. Ketika lembaga pendidikan Islam berusaha beradaptasi dengan sistem pendidikan modern, muncul kemungkinan perbedaan sikap antara

kelompok yang mempertahankan tradisi (konservatif) dan kelompok yang mendukung pembaruan (progresif). Perbedaan ini dapat menjadi sumber konflik apabila tidak dikelola dengan baik melalui komunikasi yang efektif dan prinsip-prinsip Islam.

Meskipun konflik tersebut digambarkan sebagai ikhtilaf dalam Al-Qur'an, sebagaimana dinyatakan dalam firman Allah SWT dalam Surat Al-Baqarah ayat 176 dan 213 yang berbunyi:

Dengan demikian, konflik dalam lembaga pendidikan Islam dapat dipahami sebagai proses interaksi yang menunjukkan adanya perbedaan kepentingan dan pemikiran di lingkungan pendidikan Islam yang jika tidak diselesaikan secara bijak dapat mengganggu stabilitas lembaga, namun jika dikelola dengan baik dapat menjadi sarana evaluasi dan perbaikan sistem pendidikan.

B. Faktor-Faktor Penyebab Konflik Di Lembaga Pendidikan Islam

1. Perbedaan Visi, Misi, dan Tujuan Lembaga

Perbedaan visi, misi, dan tujuan lembaga merupakan faktor utama yang sering memicu konflik dalam lembaga pendidikan Islam. Dalam banyak kasus, pihak pimpinan atau yayasan memiliki pandangan untuk mengembangkan lembaga ke arah modernisasi, profesionalisme, dan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Namun, sebagian guru atau tenaga pendidik lain masih berpegang pada sistem tradisional yang telah lama digunakan, seperti metode sorogan, bandongan, atau pembelajaran klasik berbasis kitab.

Perbedaan pandangan ini dapat menyebabkan ketidaksepakatan dalam pengambilan kebijakan, terutama yang berkaitan dengan kurikulum, sistem evaluasi, serta arah pengembangan lembaga. Jika tidak ada kesepakatan yang kuat, maka setiap perubahan akan menimbulkan penolakan dari pihak tertentu

sehingga konflik menjadi sulit dihindari (Mukhtar Syuaib & Mardia, 2023).

2. Perbedaan Latar Belakang Pendidikan, Budaya, dan Pemahaman Keagamaan

Lembaga pendidikan Islam umumnya dihuni oleh individu dengan latar belakang pendidikan dan budaya yang beragam. Ada yang berasal dari pesantren tradisional, ada pula yang dari perguruan tinggi modern. Perbedaan ini sering memunculkan variasi dalam cara memahami dan mengamalkan nilai-nilai Islam dalam konteks pendidikan.

Perbedaan pendekatan ini dapat menimbulkan perbedaan sikap dalam pengambilan keputusan, metode pengajaran, hingga cara berinteraksi dalam organisasi. Ketika masing-masing pihak merasa pendapatnya paling benar, maka akan muncul sikap kurang menghargai pandangan orang lain yang berpotensi menjadi konflik internal.

3. Komunikasi yang Tidak Efektif

Komunikasi yang tidak efektif merupakan salah satu penyebab paling dominan dalam konflik organisasi pendidikan Islam. Ketidakjelasan informasi, instruksi yang tidak konsisten, serta kurangnya forum diskusi resmi sering menyebabkan kesalahpahaman antar anggota lembaga.

Selain itu, dominasi komunikasi informal seperti gosip atau informasi tidak resmi dapat memperburuk keadaan. Informasi yang tidak diverifikasi sering menimbulkan kecurigaan antar guru, staf, maupun pimpinan, sehingga memperbesar potensi konflik dalam lembaga.

4. Gaya Kepemimpinan yang Kurang Tepat

Gaya kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam sangat menentukan stabilitas organisasi. Kepemimpinan yang otoriter, yaitu keputusan diambil secara sepihak tanpa melibatkan bawahan, sering

menimbulkan ketidakpuasan. Sebaliknya, kepemimpinan yang terlalu lemah juga menyebabkan tidak adanya kejelasan arah kebijakan.

Ketidakadilan dalam pembagian tugas, penghargaan, dan perhatian dari pimpinan juga dapat memicu kecemburuan sosial antar anggota lembaga. Hal ini dapat berkembang menjadi konflik struktural yang mengganggu kinerja lembaga (Indri & Haryanto, 2025).

5. Ketidakjelasan Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

Struktur organisasi yang tidak jelas sering menyebabkan tumpang tindih tugas atau ketimpangan beban kerja. Ada individu yang merasa terlalu banyak beban, sementara yang lain merasa tidak memiliki tanggung jawab yang cukup.

Kondisi ini dapat menimbulkan rasa ketidakadilan, menurunkan motivasi kerja, serta memicu konflik antar sesama tenaga pendidik maupun antara staf dengan pimpinan.

6. Faktor Ekonomi dan Kesejahteraan

Faktor ekonomi juga menjadi penyebab penting konflik dalam lembaga pendidikan Islam. Keterlambatan pembayaran gaji, ketidakseimbangan insentif, dan kurangnya transparansi pengelolaan keuangan sering menimbulkan ketidakpuasan.

Ketika kesejahteraan tenaga pendidik tidak terpenuhi dengan baik, maka loyalitas terhadap lembaga dapat menurun dan memicu munculnya konflik antara pihak pengelola dan tenaga kerja.

7. Kepentingan Pribadi dan Kelompok

Konflik juga dapat muncul akibat adanya kepentingan pribadi atau kelompok tertentu dalam lembaga. Hal ini biasanya terlihat dalam proses pengambilan keputusan, penentuan jabatan, atau distribusi sumber daya.

Ketika terdapat kelompok yang merasa lebih dominan atau diistimewakan, maka akan muncul kecemburuan dari kelompok lain.

Kondisi ini dapat membentuk kubu-kubu dalam organisasi yang berpotensi menimbulkan konflik berkepanjangan.

8. Kurangnya Kedisiplinan dan Kepatuhan terhadap Aturan

Pelanggaran terhadap aturan lembaga, seperti keterlambatan, tidak menjalankan tugas, atau mengabaikan tanggung jawab, juga dapat menjadi sumber konflik. Penegakan aturan yang tidak konsisten sering menimbulkan ketegangan antara pimpinan dan bawahan.

Teguran atau sanksi yang diberikan juga dapat memicu resistensi apabila tidak disampaikan dengan cara yang bijak, sehingga konflik semakin berkembang.

9. Perubahan Kebijakan yang Terlalu Cepat

Perubahan kebijakan yang dilakukan secara mendadak tanpa sosialisasi yang memadai sering menimbulkan kebingungan di kalangan tenaga pendidik. Misalnya perubahan kurikulum, sistem administrasi, atau metode evaluasi yang langsung diterapkan tanpa pelatihan.

Hal ini membuat sebagian pihak tidak siap beradaptasi sehingga muncul penolakan yang dapat berkembang menjadi konflik internal.

10. Faktor Emosional dan Hubungan Personal

Faktor emosional seperti iri hati, sakit hati, dendam, atau konflik pribadi yang tidak terselesaikan juga menjadi pemicu konflik dalam lembaga pendidikan Islam. Hubungan interpersonal yang kurang baik dapat memengaruhi suasana kerja secara keseluruhan.

Jika tidak dikelola dengan baik, konflik personal dapat berkembang menjadi konflik organisasi yang lebih luas dan mengganggu stabilitas lembaga.

C. Bentuk-Bentuk Konflik dalam Lembaga Pendidikan Islam

Konflik dalam lembaga pendidikan Islam merupakan fenomena yang wajar terjadi karena lembaga pendidikan adalah sistem sosial yang terdiri dari berbagai individu dengan latar belakang, kepentingan, nilai, dan peran yang berbeda. Konflik tidak selalu bermakna negatif; dalam batas tertentu, ia dapat menjadi pemicu perubahan dan peningkatan kualitas lembaga. Namun, jika tidak dikelola dengan baik, konflik dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan Islam (Nastiar, 2025).

Secara umum, bentuk-bentuk konflik dalam lembaga pendidikan Islam dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Konflik Kurikulum

Terjadi ketika ada perbedaan pendapat antara pengelola lembaga pendidikan dan pihak terkait (guru, pemerintah, atau masyarakat) mengenai kurikulum yang seharusnya diterapkan.

Contoh: Perbedaan pandangan mengenai penekanan kurikulum agama (seperti perbedaan pandangan dalam memadukan ilmu agama dengan ilmu umum)

2. Konflik kepemimpinan

Terjadi antara pimpinan lembaga pendidikan Islam, seperti kepala sekolah atau pengelola, dengan staf pengajar atau bahkan dengan pihak lain seperti orang tua siswa.

Contoh: Konflik antara kepala sekolah dan guru dalam hal pengelolaan sekolah, pengambilan keputusan strategis, atau dalam hal gaya kepemimpinan.

3. Konflik antara guru dan siswa

Perselisihan atau ketegangan antara guru dengan siswa terkait dengan disiplin, pendekatan pembelajaran, atau nilai-nilai yang diterapkan dalam pendidikan.

Contoh: Ketidaksepakatan antara guru dan siswa mengenai metode pengajaran yang diterapkan atau kebijakan disiplin di sekolah

4. Konflik sosial dalam lingkungan pendidikan

Terjadi karena adanya perbedaan budaya, etnis, atau sosial-ekonomi di kalangan siswa atau antar siswa dengan guru.

Contoh: Ketegangan antara siswa dari latar belakang yang berbeda atau diskriminasi yang terjadi di dalam lembaga pendidikan

5. Konflik ideologi dan pemahaman agama

Terjadi ketika terdapat perbedaan pemahaman atau penafsiran terhadap ajaran Islam di antara pengelola lembaga pendidikan, guru, dan siswa.

Contoh: Perbedaan dalam pandangan mengenai ajaran tasawuf, fiqh, atau mazhab yang diikuti di sekolah- sekolah berbasis Islam.

6. Konflik keuangan

Terjadi karena masalah pembiayaan lembaga pendidikan, baik itu masalah pengelolaan dana, gaji guru, atau pembayaran biaya pendidikan oleh siswa.

Contoh: Ketegangan yang muncul akibat ketidaksepakatan mengenai pengelolaan dana atau masalah keterlambatan pembayaran biaya pendidikan

7. Konflik dalam pengelolaan sumber daya manusia

Konflik yang melibatkan perekrutan, penempatan, atau pengembangan guru dan tenaga kependidikan dalam lembaga pendidikan Islam.

Contoh: Perselisihan antara pengelola lembaga pendidikan dan guru mengenai standar profesionalisme, penempatan tugas, atau pengembangan karir.

8. Konflik kurikulum pendidikan islam dan pendidikan umum

Ketegangan yang muncul antara pendidik dan pengelola lembaga yang berfokus pada keseimbangan antara pendidikan agama dengan pendidikan umum.

Contoh: Diskusi atau perselisihan mengenai apakah lebih banyak waktu harus diberikan untuk mata pelajaran agama atau untuk pelajaran umum seperti matematika dan sains.

D. Strategi Pengelolaan Konflik yang Efektif di Lembaga Pendidikan Islam

strategi dalam mengelola konflik di lembaga pendidikan Islam tidak bersifat tunggal, melainkan beragam dan disesuaikan dengan karakteristik konflik yang terjadi. Secara umum, strategi yang digunakan mencakup pendekatan kolaboratif, kompromi, akomodasi, kompetisi, dan penghindaran. Namun demikian, efektivitas setiap strategi sangat ditentukan oleh konteks konflik, pihak yang terlibat, serta kemampuan manajerial pimpinan dalam memilih dan mengaplikasikannya secara tepat.

Oleh karena itu, strategi manajemen konflik tidak hanya dipahami sebagai pilihan pendekatan, tetapi juga sebagai proses sistematis yang melibatkan tahapan analisis, pengambilan keputusan, dan implementasi yang terarah (Rahmayani & Nuraisyah, 2026).

1. Strategi Kolaborasi (collaborating)

pendekatan yang menekankan pada pencapaian solusi yang menguntungkan semua pihak (win-win solution). Dalam praktiknya, strategi ini dilakukan dengan membuka ruang dialog secara terbuka, memberikan kesempatan kepada setiap pihak untuk menyampaikan pendapat, serta mencari titik temu yang dapat diterima bersama. Pengaplikasiannya di lembaga pendidikan Islam dapat dilakukan melalui forum musyawarah, rapat koordinasi, atau mediasi yang difasilitasi oleh pimpinan. Strategi ini dinilai efektif karena tidak hanya menyelesaikan konflik, tetapi juga memperkuat hubungan interpersonal dan menumbuhkan rasa saling percaya di antara anggota organisasi.

2. Strategi Kompromi

strategi kompromi (compromising) juga sering digunakan, terutama ketika konflik melibatkan kepentingan yang sama kuat dari masing-masing pihak. Dalam strategi ini, setiap pihak diharapkan untuk mengurangi sebagian tuntutananya demi mencapai kesepakatan bersama. Pengaplikasiannya dilakukan melalui negosiasi yang bersifat fleksibel, di mana solusi yang dihasilkan mungkin tidak sepenuhnya ideal bagi semua pihak, tetapi dapat diterima sebagai jalan tengah. Strategi ini biasanya digunakan dalam situasi yang membutuhkan penyelesaian cepat dan praktis, meskipun dalam jangka panjang perlu diikuti dengan evaluasi agar tidak menimbulkan konflik baru.

3. Strategi Akomodasi (accommodating)

Strategi akomodasi (accommodating) juga menjadi salah satu pendekatan yang digunakan, terutama ketika salah satu pihak memilih untuk mengalah demi menjaga hubungan yang lebih besar. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, strategi ini sering diterapkan untuk menjaga keharmonisan dan ukhuwah antar individu. Pengaplikasiannya terlihat ketika seorang guru atau staf menerima keputusan tertentu meskipun tidak sepenuhnya sejalan dengan pandangannya, dengan pertimbangan menjaga stabilitas organisasi. Namun demikian, strategi ini perlu digunakan secara bijaksana agar tidak menimbulkan ketidakpuasan yang terpendam.

4. Strategi Kompetisi (competing)

strategi kompetisi (competing) digunakan dalam kondisi tertentu yang menuntut ketegasan, terutama ketika menyangkut prinsip, aturan, atau nilai yang tidak dapat ditawar. Dalam strategi ini, pimpinan mengambil keputusan secara tegas berdasarkan otoritas yang dimiliki. Pengaplikasiannya dapat terlihat dalam penegakan disiplin atau kebijakan yang berkaitan dengan nilai-nilai fundamental lembaga. Meskipun terkesan dominan, strategi ini tetap diperlukan dalam situasi tertentu untuk menjaga ketertiban dan konsistensi aturan. Namun, penggunaannya harus tetap mempertimbangkan aspek

keadilan dan komunikasi yang jelas agar tidak menimbulkan resistensi.

5. Strategi penghindaran (avoiding)

strategi penghindaran (avoiding) juga ditemukan dalam praktik pengelolaan konflik, meskipun tidak selalu direkomendasikan sebagai solusi utama. Strategi ini dilakukan dengan menunda atau menghindari penyelesaian konflik, biasanya ketika konflik dianggap belum mendesak atau berpotensi mereda dengan sendirinya. Dalam pengaplikasiannya, strategi ini dapat digunakan secara sementara untuk meredakan emosi atau memberikan waktu bagi pihak-pihak yang terlibat untuk berpikir lebih rasional. Namun, apabila digunakan secara berlebihan, strategi ini justru dapat memperburuk konflik karena akar permasalahan tidak terselesaikan.

Lebih lanjut, dalam konteks lembaga pendidikan Islam, strategi manajemen konflik idealnya tidak hanya berorientasi pada pendekatan manajerial semata, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai Islami. Pengaplikasian nilai musyawarah (syura), keadilan, kesabaran, serta semangat islah (perdamaian) menjadi landasan penting dalam setiap strategi yang digunakan. Misalnya, proses mediasi tidak hanya bertujuan mencari solusi, tetapi juga membangun kesadaran moral dan tanggung jawab bersama dalam menjaga keharmonisan hubungan.

Dengan demikian, strategi pengelolaan konflik di lembaga pendidikan Islam tidak hanya berkaitan dengan bagaimana menyelesaikan pertentangan, tetapi juga bagaimana membangun hubungan yang lebih kuat dan menciptakan lingkungan pendidikan yang harmonis. Keberhasilan strategi sangat ditentukan oleh kemampuan dalam memilih pendekatan yang tepat, mengaplikasikannya secara bijaksana, serta mengintegrasikan nilai-nilai Islami dalam setiap proses penyelesaian konflik.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pengelolaan konflik di lembaga pendidikan Islam merupakan upaya yang dilakukan untuk mengatasi dan menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi di lingkungan pendidikan secara bijaksana dan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Konflik dapat muncul karena perbedaan pendapat, kepentingan, maupun komunikasi antar individu atau kelompok di lembaga pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan manajemen konflik yang baik agar konflik tidak menimbulkan dampak negatif terhadap proses pendidikan.

Dalam pelaksanaannya, pengelolaan konflik dilakukan melalui komunikasi yang efektif, musyawarah, kerja sama, serta sikap saling menghargai antar pihak yang terlibat. Pimpinan lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam menciptakan suasana yang harmonis dan kondusif. Dengan pengelolaan konflik yang tepat, lembaga pendidikan Islam dapat menjaga stabilitas organisasi, meningkatkan hubungan yang baik antar warga sekolah atau pesantren, serta mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan sesuai dengan ajaran Islam.

B. Saran

Lembaga pendidikan Islam diharapkan mampu meningkatkan pengelolaan konflik secara lebih baik melalui komunikasi yang efektif, musyawarah, dan sikap saling menghargai antar warga lembaga. Pimpinan lembaga juga perlu memberikan pembinaan dan pengawasan agar konflik dapat diselesaikan secara bijaksana sesuai dengan nilai-nilai Islam. Selain itu, seluruh pihak di lingkungan pendidikan diharapkan menjaga kerja sama dan menciptakan suasana yang harmonis agar proses pendidikan dapat berjalan dengan baik dan tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal

DAFTAR PUSTAKA

- Indri, I., & Haryanto, S. (2025). Gaya Kepemimpinan Ideal Dalam Mengelola Konflik di Lembaga Pendidikan Islam. *Manajemen Pendidikan*, 20(1), 207. <http://journals2.ums.ac.id/index.php/jmp>
- Mukhtar Syuaib, M., & Mardia. (2023). Manajemen Konflik Di Lembaga Pendidikan Islam. *Tadbiruna*, 2(2), 108–120. <https://doi.org/10.51192/tadbiruna.v2i2.500>
- Nastiar, M. F. (2025). Mengelola konflik pada lembaga pendidikan islam. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(January), 2.
- Putra Mahesa, L., & Hadijah, H. (2024). Manajemen Konflik dalam Lembaga Pendidikan Islam. *TADRIBUNA: Journal of Islamic Management Education*,

4(1), 29–34. <https://doi.org/10.61456/tjiec.v4i1.135>

Rahmayani, E., & Nuraisyah, N. (2026). *Strategi Manajemen Konflik dalam Lingkungan Lembaga Pendidikan Islam*. 2(1), 34–42.

Samsudin, & Setyowati, N. (2022). MANAJEMEN KONFLIK LEMBAGA PENDIDIKAN DASAR ISLAM Samsudin¹, Nanik Setyowati² 1, 2 Institut Agama Islam Sunan Giri Ponorogo ; Indonesia. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, 4(2), 549–563.