

**MANAJEMEN KONFLIK DALAM PEDIDIKAN
ISLAM MULTIKULTURAL**

Ana Bintari

Guru Kelas, SDN-2 Mendawai, Pangkalan Bun

bundamaryam.ab@gmail.com

Musyarapah

Dosen IAIN Palangka Raya

musyarapah@iain-palangkaraya.ac.id

Abstrak

Konflik akan selalu ada dalam sebuah organisasi, dan konflik yang baik harus dikelola agar tidak semakin memperburuk situasi, namun konflik yang terlalu rendah juga mengakibatkan suatu organisasi tidak mengalami peningkatan mutu atau yang sering disebut dengan stagnasi. Untuk memperdalam pemahaman penulis terhadap manajemen konflik, maka pada kesempatan ini penulis tertarik melakukan penelitian terhadap sebuah lembaga pendidikan islam, yang mana dalam lembaga tersebut meski seluruh pendidik, tenaga pendidikan dan peserta didiknya beragama islam, bahkan terlihat hampir tidak terdapat konflik, sehingga menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian demi menjawab pertanyaan-pertanyaan yang menjadi dasar penelitian penulis. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik penggalan data melalui wawancara mendalam dan observasi aktif. Adapun tujuan penelitian ini adalah: (1) Mengetahui konflik apa saja yang terjadi dalam lembaga pendidikan islam tersebut, (2) Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di lembaga pendidikan islam ini dalam mengatasi konflik, (3) Hal apa yang menjadi dasar kepala sekolah dalam mengelola konflik yang terjadi dalam lembaga pendidikan islam yang dipimpinnya. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan kepala sekolah di lembaga pendidikan islam tempat peneliti melakukan penelitian, dalam mengatasi konflik telah melaksanakan dengan penuh tanggung jawab dalam mengambil perannya sebagai manajer dan pemimpin lembaga tersebut. Akhirnya penulis berpendapat bahwa kepemimpinan dn peran kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin yang dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, serta cara mengelola perbedaan pendapat, sudut pandang, tujuan dan cara pencapaian tujuan antarindividu, kelompok, atau organisasi dengan memanfaatkan segala sumber daya yang tepat dapat menjadikan konflik sebagai potensi positif.

Kata kunci: Manajemen Konflik, Pendidikan Islam, Multikultural

Abstract

Conflict will always exist in an organization, and good conflict must be managed so as not to worsen the situation, but conflict that is too low can also result in an organization not experiencing quality improvements or what is often called stagnation. To deepen the author's understanding of conflict management, on this occasion the author was interested in conducting research on an Islamic educational institution, where in this institution, even though all the educators, educational staff and students were Muslim, it appeared that there was almost no conflict, so it attracted the author's attention. to conduct research to answer the questions that form the basis of the author's research. This research was conducted using descriptive qualitative methods with data mining techniques through in-depth interviews and active observation. The aims of this research are: (1) Find out what conflicts occur in this Islamic educational institution, (2) What is the leadership of the principal in this Islamic educational institution in dealing with conflict, (3) What is the basis for the principal in managing conflict? that occurred in the Islamic educational institution he led. The results of this research are that the leadership of the school principal at the Islamic educational institution where the researcher conducted the research, in resolving conflict has carried out full responsibility in taking on

his role as manager and leader of the institution. Finally, the author believes that leadership and the role of the principal as a manager and leader are carried out with full responsibility, as well as how to manage differences in opinions, points of view, goals and ways of achieving goals between individuals, groups or organizations by utilizing all the appropriate resources can create conflict. as positive potential.

Keywords: Conflict Management, Islamic Education, Multicultural

PENDAHULUAN

Konflik selalu ada dalam kehidupan sehari-hari termasuk dalam kehidupan berorganisasi, karena dalam sebuah organisasi terdiri dari berbagai individu yang memiliki karakter, latar belakang, cara menyelesaikan masalah, sudut pandang, wawasan, dan tujuan yang berbeda-beda. Demikian pula dengan tujuan seseorang dalam kehidupan berorganisasi, tentu dengan perbedaan-perbedaan tersebut akan menimbulkan konflik. Perlawanan terhadap suatu perubahan juga termasuk salah satu penyebab terjadinya konflik.¹ Hal lain yang menyebabkan terjadinya konflik seperti; perbedaan kepribadian, nilai-nilai, membatasi pekerjaan yang tidak jelas, persaingan, pengambilan keputusan, komunikasi yang buruk.² Meski demikian, konflik tergantung dari persepsi individu atau kelompok itu sendiri, jika individu atau kelompok tersebut menganggap perbedaan bukanlah suatu konflik maka konflik itupun dianggap tidak ada, sebaliknya jika individu atau kelompok menganggap perbedaan sebagai konflik maka persepsi tersebut nyata adanya. Sehingga konflik dapat memiliki makna positif atau negatif, tergantung bagaimana sikap seseorang yang mengalaminya.³

Keberadaan manajemen sangat penting untuk keberlangsungan suatu perusahaan atau organisasi, termasuk dalam dunia pendidikan islam yang notabene terdiri dari pendidik, tenaga pendidikan, dan peserta didik beragama islam tidak terlepas dari adanya konflik.⁴ Hal tersebut sesuai fitrah yang telah ditetapkan Allah SWT dalam Al Qur'an surah Al Hujurat ayat 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ فَلْي

إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

¹ Syairal Fahmi Dalimunthe, "Manajemen Konflik Dalam Organisasi," *Jurnal Bahas Unimed* 27, no. 1 (2016).

² I. Made Moh Yanuar Saifudin dkk., "Manajemen Konflik Keperawatan Di Tatanan Klinis: Studi Literatur," *Journal of Advanced Nursing and Health Sciences* 2, no. 1 (28 Februari 2021).

³ Weni Puspita, *Manajemen Konflik (Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, dan Pendidikan)* (Yogyakarta: Deepublish, 2018).

⁴ ana Bintari, Dakir Dakir, Dan Muslimah Muslimah, "Manajemen Mutu Terpadu Dan Implementasinya Dalam Dunia Pendidikan," *EDUCATOR: Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan* 2, no. 2 (2022).

Artinya: “Wahai manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan. Kemudian, Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Teliti.”⁵

Demikian juga halnya yang terjadi pada sebuah lembaga pendidikan islam, dimana penulis melakukan penelitian, selama penulis melakukan penelitian terjadi beberapa konflik yang dilatar belakangi oleh beberapa hal, namun dengan pengelolaan yang tepat yang dilakukan oleh kepala sekolah, hampir setiap konflik yang terjadi dapat diselesaikan dengan baik dan bahkan kepala sekolah mampu mengelola konflik sebagai alat peningkatan mutu pendidikan di lembaga tersebut.

Konflik dalam bahasa inggris adalah konflik yang berarti percekcoakan, perselisihan, pertentangan.⁶ Arti kata konflik menurut KBBI adalah pertentangan, perselisihan, ketegangan antara dua pihak, pertentangan antara dua kekuatan dsb.⁷ Manajemen menurut kamus menurut KBBI adalah pemanfaatan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan atau sasaran yang dimaksudkan.⁸ Selain yang tersebut di atas, ada beberapa definisi konflik menurut para ahli dalam Saefullah adalah sebagai berikut:⁹

1. Menurut DuBrin, konflik merupakan pertentangan yang menyebabkan peningkatan ketegangan karena saling menghalangi dalam mencapai tujuan antarindividu, kelompok atau organisasi.
2. Menurut Martinez dan Fulle, konflik adalah terjadinya hubungan antara dua orang, kelompok, organisasi ataupun golongan.
3. Menurut Nelson dan Quick, yang memandang konflik sebagai suatu keadaan yang menimbulkan pertentangan sikap, emosi, tujuan dan tingkah laku sehingga menyebabkan perlawanan atau oposisi dan sengketa antara dua kelompok atau lebih.

Manajemen adalah ilmu yang mempelajari strategi merencanakan, pengorganisasian, tindakan pengawasan dan tindakan evaluasi dalam organisasi dengan tujuan visi organisasi yang telah ditentukan secara bersama-sama.¹⁰ Manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan kepada hasil tertentu

⁵ “Surah Al-Hujurat - سُورَةُ الْحَجْرَاتِ | Qur’an Kemenag,” diakses 28 Desember 2022.

⁶ John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005).

⁷ Primapena, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Gitamedia Press, t.t.).

⁸ Primapena, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*

⁹ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: CV Pustaka setia, 2019).

¹⁰ Hengki Irawan Setia Budi, *Manajemen konflik : mengelola marah & stres secara bijak* (Sleman: Deepublish, 2020).

yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik, yaitu menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, atau bermanfaat.¹¹

Berdasarkan uraian definisi di atas penulis dapat membuat kesimpulan bahwa, konflik adalah perbedaan pendapat, sudut pandang suatu permasalahan, tujuan, dan cara pencapaian tujuan antarindividu, kelompok, atau organisasi. Manajemen konflik dapat disimpulkan penulis sebagai cara mengelola perbedaan pendapat, sudut pandang, tujuan dan cara pencapaian tujuan antarindividu, kelompok, atau organisasi dengan memanfaatkan segala sumber daya agar menjadi potensi positif. Konflik akan selalu ada dalam sebuah organisasi, dan konflik yang baik harus dikelola agar tidak semakin memperburuk situasi, namun konflik yang terlalu rendah juga mengakibatkan suatu organisasi tidak mengalami peningkatan mutu atau yang sering disebut dengan stagnasi. Sementara masih banyak pula organisasi yang belum mampu mengelola konflik, sehingga konflik yang terjadi justru semakin tajam dan menghambat efektifitas dan efisiensi kinerja dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Oleh sebab itu untuk memperdalam pemahaman penulis terhadap manajemen konflik, maka pada kesempatan ini penulis tertarik melakukan penelitian terhadap sebuah lembaga pendidikan islam, yang mana dalam lembaga tersebut meski seluruh pendidik, tenaga pendidikan dan peserta didiknya beragama islam, bahkan terlihat hampir tidak terdapat konflik, sehingga menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian demi menjawab pertanyaan-pertanyaan yang menjadi dasar penelitian penulis. Adapun tujuan penelitian ini adalah: (1) Mengetahui konflik apa saja yang terjadi dalam lembaga pendidikan islam tersebut, (2) Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di lembaga pendidikan islam ini dalam mengatasi konflik, (3) Hal apa yang menjadi dasar kepala sekolah dalam mengelola konflik yang terjadi dalam lembaga pendidikan islam yang dipimpinnya.

Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berikut adalah beberapa hasil penelitian terdahulu tentang manajemen konflik yang berhasil penulis rangkum, disertai persamaan dan perbedaannya dengan penelitian yang penulis lakukan:

¹¹ Abdul Jamil Wahab, *Manajemen Konflik Keagamaan (Analisis Latar Belakang Konflik Keagamaan Aktual)* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2014).

Tabel 1. Hasil Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Sumber	Persamaan	Perbedaan
Khoirul Anwar	Urgensi Penerapan Manajemen Konflik dalam Organisasi Pendidikan ¹²	Al Fikri Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam, Vol. 1, No.2	Pembahasan berkaitan dengan manajemen konflik, tujuan, model dan urgensinya dalam menyelesaikan berbagai konflik di lembaga pendidikan.	Jika penelitian ini lebih dititik beratkan kepada pentingnya kepala sekolah menguasai manajemen konflik.
Rusman Arifin	Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola konflik di SDN UPT Tapin Bini Kecamatan Lamandau Kabupaten Lamandau. ¹³	Digital library IAIN Palangka Raya	Pembahasan berkaitan dengan manajemen konflik, tujuan, model dan urgensinya dalam menyelesaikan berbagai konflik di lembaga pendidikan.	Letak terjadinya konflik yang terjadi dan pola pengelolaan konflik mengutamakan kondisi dan situasional.
Cecep Supendi	Manajemen konflik dalam peningkatan kinerja guru perspektif Al qur'an	Manajemen konflik dalam peningkatan kinerja guru perspektif Al qur'an ¹⁴	Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola konflik	Mengelola konflik menjadi alat untuk meningkatkan salah satu aspek peningkatan mutu pendidikan dalam perspektif al qur'an.

¹² Khoirul Anwar, "Urgensi Penerapan Manajemen Konflik Dalam Organisasi Pendidikan. *Al Fikri Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*. (2018).

¹³ Rusman Arifin, "Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola konflik di SDN UPT Tapin Bini Kecamatan Lamandau Kabupaten Lamandau" (2020).

¹⁴ Cecep Supendi, "Manajemen Konflik Dalam Peningkatan Kinerja Guru Perspektif Al-Qur'an" (t.t.).

Perbedaan dengan Penelitian Penulis

Berdasarkan penelitian terdahulu yang berhasil penulis rangkum di atas, dapat disimpulkan bahwa masing-masing penelitian memiliki persamaan dan perbedaan tujuan penelitian meskipun mengambil tema yang sama yakni tentang manajemen konflik. Dari penelitian pertama hingga ketiga yang ditemukan penulis secara berurutan dapat diuraikan perbedaannya adalah penelitian pertama, penelitian lebih dititik beratkan kepada pentingnya penguasaan kepala sekolah terhadap kemampuan mengelola konflik. Penelitian kedua, penelitian dilakukan untuk mendekteksi sumber terjadinya konflik dan pola pengelolaan konflik yang mengutamakan kondisi dan bersifat situasional. Penelitian ketiga adalah bagaimana mengelola konflik untuk meningkatkan meningkatkan mutu pendidikan menurut perspektif al qur'an, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis saat ini adalah fokus kepada keberadaan konflik dilembaga pendidikan islam dan bagaimana kepala sekolah dilembaga pendidikan islam tersebut mampu mengelola konflik sehingga konflik tidak lagi menjadi hambatan pencapaian tujuan lembaga dan tidak pula ditekan, namun konflik justru dijadikan sebagai pemantik ide baru dan menjadikan lembaga lebih dinamis.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan penulis menggunakan metode *kualitatif deskriptif* dengan teknik penggalan data melalui wawancara mendalam dan observasi aktif, sumber data yang penulis gali adalah kepala sekolah, pendidik dan tenaga pendidikan dilembaga pendidikan islam tersebut. Dalam proses penelitian penulis secara langsung bergabung sebagai salah satu pendidik selama kurang lebih tiga bulan. Mengingat pentingnya manajemen atau pengelolaan konflik bagi keberlangsungan suatu lembaga atau organisasi dalam upaya meningkatkan mutu khususnya bidang pendidikan islam, maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian ini, agar nantinya hasil penelitian selain dapat bermanfaat bagi diri penulis khususnya, para kepala sekolah, teman sejawat guru dan para pembaca umumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pandangan Konflik Menurut Ahli

Pandangan konflik dalam organisasi menurut ahli adalah sebagai berikut:¹⁵ Menurut Stoner dan Freeman, konflik terbagi menjadi dua yaitu: (1) Pandangan tradisional, yang menganggap konflik harus dihilangkan, karena bisa menghambat proses pencapaian tujuan organisasi, (2) Pandangan modern, yang menganggap konflik adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari, dan

¹⁵ Muhammad Yusuf dan Muhammad Shoffa Saifillah Al Faruq, *Manajemen Konflik dan Stres (Orientasi dalam Organisasi)* (Wade Group, 2021).

manajer harus dapat mengelola konflik dengan tepat agar tidak menjadi penghambat tetapi justru agar dapat mewujudkan tujuan organisasi secara maksimal.

Sementara Robbins membagi konflik menjadi tiga yaitu: (1) Pandangan tradisional yakni pandangan yang menganggap konflik sebagai sesuatu yang negatif yang disebabkan oleh kurangnya komunikasi dan kepercayaan terhadap atasan. (2) Pandangan kepada hubungan manusia, yang beranggapan bahwa konflik merupakan sesuatu yang wajar terjadi dalam sebuah organisasi karena adanya hubungan antarindividu sehingga adanya perbedaan pendapat tidak dapat dihindari, bahkan hal tersebut bisa dijadikan sebagai bahan peningkatan loyalitas organisasi. (3) Pandangan interaksionis, pandangan ini justru menghendaki adanya konflik dalam suatu organisasi agar organisasi dapat menggali ide-ide baru dari masing-masing anggotanya, sehingga organisasi tidak mengalami stagnasi.

Beberapa konflik yang terjadi dalam lembaga pendidikan islam yang penulis teliti adalah sebagai berikut:

1. Adanya guru yang kurang memahami tugas tambahan yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Kurangnya kedisiplinan guru terutama saat melaksanakan tugas mengajar yang menjadi tanggung jawab utamanya.
3. Adanya guru yang selalu kritis terhadap setiap kebijakan dan informasi yang diterima, sehingga sering menyebabkan perdebatan dalam forum.
4. Adanya guru yang selalu bertindak berbeda dari kebijakan yang telah ditentukan.
5. Terjadinya gap antara tim manajemen (wakasek) dengan para guru.
6. Kebijakan-kebijakan atasan yang terkadang kurang dapat menyesuaikan situasi dan kondisi di lapangan.

Manajemen Konflik oleh Kepala Sekolah

Peran kepala sekolah sebagai manajer sekaligus pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan sangat diperlukan, masing-masing individu termasuk kepala sekolah memiliki pola yang berbeda-beda dalam mengatasi setiap permasalahan yang terjadi dalam organisasi yang dipimpinnya. Hal tersebut diperkuat dengan teori yang tertulis dalam buku yang berjudul Manajemen konflik Teori dan Aplikasi yakni, Pengelolaan konflik (*conflict resolution*), menuntut seorang manager bertanggung jawab penuh terhadap pengelolaan konflik di dalam organisasi.¹⁶

Demikian juga kepemimpinan kepala sekolah di lembaga pendidikan islam ini dalam mengatasi konflik telah melaksanakan dengan penuh tanggung jawab dalam mengambil perannya sebagai manajer dan pemimpin lembaga tersebut. Berikut adalah pengelolaan konflik yang dilakukan oleh kepala sekolah penulis tampilkan dalam bentuk tabel:

¹⁶ Siti Asiah T, *Manajemen Konflik teori dan Aplikasi* (Pustaka Cendikia, 2017).

Tabel 2. Contoh Kasus dan Pengelolaan Konflik oleh Kepala Sekolah

Konflik	Pengelolaan Konflik
<p>Guru yang kurang memahami tugas tambahan yang menjadi tanggung jawabnya</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Biasanya guru kurang memahami teknik atau bagaimana melaksanakan tugas yang diamanahkan disebabkan oleh beberapa faktor, bisa karena guru baru sehingga perlu waktu dan bimbingan terkait bagaimana pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan, kurangnya pengalaman, atau memang tingkat pemahamannya yang kurang. 2. Kepala sekolah selain berusaha memahami faktor penyebabnya juga berusaha memberikan bimbingan dan penjelasan secara detail terkait tugas-tugas yang diamanahkan, baik teknis, tujuan dan hasil yang diharapkan.
<p>Kurangnya kedisiplinan guru terutama saat melaksanakan tugas mengajar yang menjadi tanggung jawab utamanya</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala sekolah segera mengkomunikasikan/menyampaikan secara langsung kepada guru terkait. 2. Menanyakan alasan ketidakdisiplinan guru saat melaksanakan tugas mengajar. 3. Menyampaikan evaluasi dan memahami alasan syar'i atau alasan yang tidak dapat ditinggalkan. 4. Memahami, menggali dan memaksimalkan potensi yang dimiliki guru, sehingga guru tetap memiliki motivasi dan semangat tinggi sekaligus berusaha memperbaiki kekurangannya.
<p>Guru yang selalu kritis terhadap setiap kebijakan dan informasi yang diterima, sehingga sering menyebabkan perdebatan dalam forum</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala sekolah memberi ruang seluas-luasnya untuk diskusi dalam forum, sehingga setelahnya tidak ada pembahasan lagi di luar forum. 2. Kepala sekolah menerima sikap kritis sebagai tunas ide baru yang dapat dijadikan sebagai potensi peningkatan mutu pendidikan.
<p>Guru yang selalu bertindak berbeda dari kebijakan yang telah ditentukan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala sekolah melakukan pendekatan-pendekatan yang dapat menjalin keakraban dengan para pendidik dan tenaga pendidik secara personal. 2. Kepala sekolah berusaha mengikis jarak sehingga evaluasi tidak hanya dapat dilakukan secara formal tetapi juga nonformal.

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Kepala sekolah meyakini bahwa dengan demikian maka sensitifitas atau tingkat ketersinggungan kecil terjadi jika dilakukan evaluasi, bahkan akan lebih mudah diterima.
<p>Terjadinya gap antara tim manajemen (wakasek) dengan para guru</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala sekolah berusaha memahami masing-masing karakter pihak. 2. Kepala sekolah memahami penyebab terjadinya gap diantara kedua pihak. 3. Kepala sekolah berusaha memahami maksud dan tujuan, keinginan dan maksud kedua pihak. 4. Kepala sekolah bermodalkan pemahaman karakter keduanya, menjelaskan dengan cara yang lebih dapat diterima oleh masing-masing pihak. 5. Kepala sekolah berperan sebagai jembatan sekaligus penengah atau juru perdamaian diantara kedua belah pihak sehingga keduanya merasa menjadi pemenang atau yang sering dikenal dengan win win solution.
<p>Kebijakan-kebijakan atasan yang terkadang kurang dapat menyesuaikan situasi dan kondisi di lapangan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala sekolah bertindak sebagai motivator memberikan semangat kepada para timnya yang terdiri dari pendidik dan tenaga pendidikan, baik dengan kalimat-kalimat motivasi atau dengan reward. 2. Kepala sekolah menciptakan suasana nyaman, dengan merancang kegiatan-kegiatan yang didesign untuk mengakrabkan para timnya.

Dasar Manajemen Konflik Kepala Sekolah

Kepala sekolah lembaga pendidikan islam tempat penulis melakukan penelitian ini, meyakini bahwa Allah tidak akan memberikan beban kepadanya melebihi batas kemampuannya dan Allah akan senantiasa memberikan petunjuk dalam segala urusan hamba-Nya, sehingga kepala sekolah selalu meyakini bahwa setiap permasalahan yang ada dalam lemabag pendidikan yang dipimpinnya akan selalu dapat mendapat jalan keluar, seperti firman Allah SWT dalam Al qur'an surah Al Baqarah ayat 286, yang artinya:

“Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut mkesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya da terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdo,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahau Tuhan

kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.” (QS. Al Baqarah: 286).

Dan dalam Al Qur'an surah Al Kahfi ayat 10, yang artinya:

“(Ingatlah) ketika pemuda-pemuda itu berlindung ke dalam gua lalu berdoa, “Ya Tuhan Kami, anugerahkanlah kepada kami rahmat dari sisi-Mu dan mudahkanlah bagi kami petunjuk untuk segala urusan kami.” (QS. Al Kahfi: 10).

KESIMPULAN

Pengelolaan konflik yang dilakukan oleh kepala sekolah pendidikan islam, yaitu: 1) Kepala sekolah mengutamakan hubungan dalam menyelesaikan konflik, sehingga kepala sekolah meyakini bahwa dengan melakukan pendekatan personal evaluasi dapat dilakukan lebih mudah dan nyaman; 2) Kepala sekolah meyakini bahwa setiap individu memiliki kekurangan dan kelebihan, sehingga kepala sekolah selain memberikan evaluasi juga memantik potensi sebagai langkah menunjukkan kelebihan guru; 3) Kepala sekolah juga percaya bahwa dengan berjalannya waktu setiap individu bisa berubah dan berproses menjadi lebih baik dengan pendekatan tertentu; 4) Kepala sekolah menganggap perbedaan dan kritik sebagai tunas ide baru yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga yang dipimpinnya; 5) Kepala sekolah menganggap forum sebagai ajang diskusi seluas-luasnya untuk membahas segala sesuatu yang perlu didiskusikan, sehingga tidak ada lagi yang perlu dibahas diluar forum; 6) Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai manajer dan leader tetapi juga sebagai penengah dan conflict resolution.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Khoirul. “Urgensi Penerapan Manajemen Konflik Dalam Organisasi Pendidikan.” *Al Fikri Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*, 2018.
- Arifin, Rusman. “Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola konflik di SDN UPT Tapin Bini Kecamatan Lamandau Kabupaten Lamandau,” 2020.
- Asiah T, Siti. *Manajemen Konflik teori dan Aplikasi*. Pustaka Cendikia, 2017.
- Bintari, Ana, Dakir Dakir, Dan Muslimah Muslimah. “Manajemen Mutu Terpadu Dan Implementasinya Dalam Dunia Pendidikan.” *EDUCATOR: Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan* 2, no. 2 (2022): 161–67.
- Dalimunthe, Syairal Fahmi. “Manajemen Konflik Dalam Organisasi.” *Jurnal Bahas Unimed* 27, no. 1 (2016).
- Echols, John M., dan Hassan Shadily. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005.

- Hengki Irawan Setia Budi. *Manajemen konflik : mengelola marah & stres secara bijak*. Sleman: Deepublish, 2020.
- Jamil Wahab, Abdul. *Manajemen Konflik Keagamaan (Analisis Latar Belakang Konflik Keagamaan Aktual)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2014.
- Primapena. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Gitamedia Press, t.t.
- Puspita, Weni. *Manajemen Konflik (Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, dan Pendidikan)*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Saefullah. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: CV Pustaka setia, 2019.
- Saifudin, I. Made Moh Yanuar, Hasniah Dina, Ina Laela Abdillah, Josepha Mariana Tamaela, dan Lusi Anika. "Manajemen Konflik Keperawatan Di Tatanan Klinis: Studi Literatur." *Journal of Advanced Nursing and Health Sciences* 2, no. 1 (28 Februari 2021).
- Supendi, Cecep. "Manajemen Konflik Dalam Peningkatan Kinerja Guru Perspektif Al-Qur'an," t.t. "Surah Al-Hujurāt - سُورَةُ الْحَجْرَات | Qur'an Kemenag." Diakses 28 Desember 2022.
- Yusuf, Muhammad, dan Muhammad Shoffa Saifillah Al Faruq. *Manajemen Konflik dan Stres (Orientasi dalam Organisasi)*. Wade Group, 2021.