



MANAJEMEN CONFLICT DALAM PENDIDIKAN BERBASIS AGAMA, FILSAFAT, PSIKOLOGI DAN SOSIOLOGI

Kursih sulastriningsih, Pipih Salanti, Faiz Karim Fatkhulloh, Saefurrijal

Universitas Islam Nusantara, Indonesia

Emails: kurshisulastri7@gmail.com, pipihsalanti@gmail.com

faizkarim@uninus.ac.id, achmad.saefurridjal433@gmail.com

Abstrak:

Manajemen Konflik Kepemimpinan dalam Pendidikan berbasis, agama, filsafat, psikologi dan sosiologi merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Konflik hanya dapat dihindari manakala ada upaya untuk menetralsir (penengah) dari seorang pemimpin yang dapat dipercaya, berwibawa, jujur dan adil berpedoman pada konsep manajemen konflik. Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis apa, mengapa, dan bagaimana kooperatif dan konflik dalam manajemen kompleks kepemimpinan dalam pendidikan berbasis agama, filsafat, psikologi, dan sosiologi. Penelitian ini menggunakan tinjauan pustaka dengan metode analisis pustaka. Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur ilmiah secara sistematis melalui artikel, jurnal serta dokumen yang membahas terkait dengan tema penelitian ini secara signifikan. Hasil penelitian menunjukkan manajemen konflik dalam pendidikan adalah kerja sama dan perselisihan dalam proses Pendidikan. Berbasis agama berarti berpedoman pada ajaran Tuhan yang menghendaki kebaikan. Berbasis filsafat berarti berpedoman pada pengetahuan semesta dan makna kehidupan yang menghendaki rekonstruksi, yang dilakukan dengan cara demokrasi atau consensus. Berbasis sosiologi berarti berpedoman pada ilmu sosial sebagai kompleksitas sistem sosial. Berbasis psikologi berarti berpedoman pada ilmu pikiran dan tingkah laku yang islami, yang ditangani melalui metode keyakinan, rasional, integrasi metode keyakinan dan rasional, dan otoritas.

Kata Kunci: Manajemen; Konflik; Agama; Filsafat; Psikologi; Sosiologi.

Abstract:

Leadership Conflict Management in Education-based, religion, philosophy, psychology and sociology is a unity that cannot be separated. Conflict can only be avoided if there is an effort to neutralize (mediate) a leader who can be trusted, authoritative, honest and fair based on the concept of conflict management. The research objectives to be achieved in conducting this research are to describe and analyze what, why, and how cooperative and conflict in leadership complex management in religion-based education, philosophy, psychology, and sociology. This

study used a literature review with a literature analysis method. Data collection was carried out through a systematic search of scientific literature through articles, journals and documents that discussed significantly related to this research theme. The results of the study show that conflict management in education is cooperation and disputes in the educational process. Based on religion means guided by the teachings of God who wants goodness. Philosophically based means guided by universal knowledge and the meaning of life that requires reconstruction, which is carried out by means of democracy or consensus. Based on sociology means guided by social science as the complexity of social systems. Psychology-based means guided by the Islamic science of thought and behavior, which is handled through belief, rational methods, integration of belief and rational methods, and authority.

Keywords: Management; Conflict; Religion; Philosophy; Psychology; Sociology.

Article History

Accepted : 28 December 2022

Revised : 01 January 2023

Published : 10 January 2023

INTRODUCTION

Konflik merupakan interaksi yang menentang meliputi tingkah laku yang tampak jelas mulai dari perlawanan yang halus, tersembunyi, terarah, tidak langsung sampai dengan bentuk perlawanan terang-terangan (Santoso, 2019). Untuk mendapatkan capaian kepemimpinan yang efektif perlu dilakukan kegiatan dan penugasan yang memberikan arahan, bimbingan yang mengarah kepada kerjasama dan keikutsertaan dalam mengkoordinasikan kegiatan observasi, supervisi dan evaluasi dari hasil kinerja (Amri, 2018).

Dalam suasana Pendidikan konflik merupakan salah satu kajian menarik dalam ilmu Manajemen Pendidikan (Purba et al., 2021). Keberadaan konflik dalam manajemen Pendidikan selalu melekat dalam persoalan kegiatan keseharian yang dialami oleh institusi Pendidikan (Efferi, 2013). Suatu konflik jika dibiarkan berlarut-larut tanpa ada penyelesaian akan mengganggu kekompakan dalam organisasi, selain itu juga dapat menurunkan kinerja organisasi (Madiistriyatno & Wahyuningsih, 2021). Maka dari itu keahlian dalam mengelola suatu konflik sangat di perlukan bagi setiap pemimpin. Kenyataannya tidak jarang terjadi perbedaan pendapat, perselisihan, serta pertentangan yang dapat menimbulkan banyak konflik dalam organisasi bahkan keluarga sekalipun dari mulai konflik kecil hingga konflik besar baik secara diam-diam maupun secara terang-terangan (Murni, 2018).

Berdasarkan hal tersebut, pengelola lembaga pendidikan membutuhkan perspektif dan tanggung jawab yang lebih luas dalam penanganan konflik. Apalagi dalam penanganan konflik dalam lembaga pendidikan dihadapkan pada dinamisasi sejumlah personel (baik tenaga

edukatif maupun non edukatif) yang memiliki watak dan sifat yang berbeda-beda. Realitas yang tidak terelakkan dalam dunia pendidikan ini, mengemukakan karena pada dasarnya setiap personel memiliki visi dan orientasi kegiatan yang berbeda, saling saling mengadakan interaksi dan saling mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi (Baharuddin, 2012).

(Sauri, 2017) menjelaskan bahwa ungkapan bahasa yang kasar dan arogan seringkali menyebabkan perselisihan dan perkelahian (konflik). Intinya adalah “komunikasi”, dimana berbahasa tidak santun dapat melahirkan kesenjangan komunikasi, sehingga menimbulkan situasi yang buruk dalam berbagai lingkungan baik keluarga, sekolah, maupun masyarakat.

Kecenderungan terjadi konflik bisa disebabkan oleh suatu keadaan secara mendadak diantaranya: Adanya perkembangan teknologi baru, persaingan yang ketat, perbedaan nilai dan kebudayaan serta berbagai macam kepribadian individu efek dari banyak orang yang mengungkapkan pendapat dengan bebas tanpa disadari dengan pertimbangan moral baik dari segi nilai maupun dari agama, maka dengan itu munculah berbagai pertentangan dan perselisihan dalam masyarakat (Silviani, 2020). Tutur kata yang kurang baik dapat mengakibatkan perselisihan dalam komunikasi sehingga mengakibatkan situasi yang tidak baik didalam lingkungan keluarga, lingkungan sekolah dan di masyarakat (Sari, 2020).

Pada kenyataannya sering terjadi perbedaan pandangan, ketidakcocokan, serta pertentangan yang terkadang menimbulkan banyak konflik dalam organisasi dimanapun, baik keluarga sekalipun, terdapat konflik, mulai dari konflik kecil hingga konflik besar, baik secara diam-diam ataupun yang timbul secara terang-terangan.

METHODS

Penelitian ini menggunakan tinjauan pustaka dengan metode analisis pustaka (Azwar, 2010). Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur ilmiah secara sistematis melalui artikel, jurnal serta dokumen yang membahas terkait dengan tema penelitian ini secara signifikan. Konteks yang menjadi objek penelitian ini adalah data-data yang dielaborasi secara erat mengenai Manajemen Conflict Dalam Pendidikan Berbasis Agama, Filsafat, Psikologi dan Sosiologi. Selanjutnya dilakukan proses pengumpulan data dan analisis, kemudian penelitian menyampaikan kesimpulan sebagai penutup hasil penelitian ini.

RESULTS AND DISCUSSION

Manajemen konflik dalam Pendidikan Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), etimologi kata ‘kooperatif’ adalah bersifat kerja sama; bersedia membantu, Konflik adalah percekocokan; perselisihan; pertentangan, dan pendidikan adalah proses, cara, perbuatan mendidik; proses mengubah sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (Siahaan, 2018), Singkatnya, manajemen konflik dalam pendidikan adalah kerja sama dan perselisihan dalam proses Pendidikan.

Manajemen Konflik Kepemimpinan dalam Pendidikan berbasis, agama, filsafat, psikologi dan sosiologi merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Faktanya, masih terjadi konflik secara horisontal, baik dari aspek agama, filsafat, psikologi, dan sosiologi sebagaimana terjadi di republik ini (Abdulhak et al., 2019). Hal ini disebabkan karena kurangnya kesadaran membangun kerukunan, hidup berdampingan, dan lebih mengutamakan kepentingan pribadi maupun, kelompok, sehingga diperlukan manajemen konflik dan kepemimpinan yang berwibawa, jujur dan dapat dipercaya sebagai penetralisir (penengah) diantara pihak-pihak yang berkonflik (bertikai), sekaligus sebagai sarana untuk menyatukan berbagai hal (konflik) yang saling bertentangan untuk membebaskan kehidupan manusia dari kepentingan individual dan dari kejelekan-kejelekan, sehingga kemudian mereka dapat dibawa menuju ke jalan yang terang.

Berdasarkan hasil analisis dan uraian pada latarbelakang masalah tentang manajemen konflik dalam kepemimpinan berbasis agama, filsafat, psikologi dan sosiologi, penulis berpendapat bahwa konflik tidak dapat dihindarkan karena bersifat alamiah dalam setiap aktifitas setiap individu maupun organisasi /kelompok. Konflik hanya dapat dihindari manakala ada upaya untuk menetralsir (penengah) dari seorang pemimpin yang dapat dipercaya, berwibawa, jujur dan adil berpedoman pada konsep manajemen konflik. Dalam konteks pendidikan berbasis agama, filosofi, psikologi dan sosiologi, pengambil kebijakan (desesion maker) dihapkan memiliki rasa kepedulian, tanggungjawab, mengayomi, berwibawa, dapat dipercaya sehingga mampu mencari solusi.

Hasil interpretasi terhadap manajemen konflik dalam kepemimpinan berbasis agama adalah, bahwa manusia sebagai makhluk sosial, selalu dihadapkan pada kenyataan tentang konflik. (Dahrendorf, 1986), menganggap manusia memiliki sifat ganda, memiliki sisi konflik dan sisi kerja sama

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinnnya dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada, meminimalisir dan mengelola konflik untuk mencapai tujuan bersama (Rustandi, 2019). Jika dibiarkan berlarut-larut tanpa penyelesaian, dapat mengganggu kekompakan suatu organisasi, dan dapat menurunkan kinerja organisasi.

CONCLUSION

Konflik merupakan perbedaan, pertentangan, dan ketidak sesuaian kepentingan, tujuan, dan kebutuhan dalam situasi formal, sosial, dan psikologis, sehingga menjadi antagonis, ambivalen, dan emosional diantara individu dalam suatu kelompok atau organisasi. Dalam Islam, konflik bukanlah sebagai tujuan namun lebih sebagai sarana untuk memadukan antara berbagai hal yang saling bertentangan untuk membebaskan kehidupan manusia dari

kepentingan individual dan dari kejelekan-kejelekan, sehingga tidak membiarkan perbedaan-perbedaan itu menjadi penyebab adanya permusuhan.

Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya konflik yaitu keterbatasan sumber, tujuan yang berbeda komunikasi yang tidak baik, beragam karakteristik sistem sosial, pribadi orang, kebutuhan, perasaan dan emosi. Ada lima tipe konflik antara lain: konflik internal individu, konflik antar individu, konflik antara individu dan kelompok, konflik antarindividu dalam organisasi, dan konflik antarorganisasi.

Islam banyak menggunakan cara-cara damai sebagai cara untuk mengelola konflik. Islam menganjurkan kepada pemeluknya untuk memiliki sikap toleransi terhadap perbedaan-perbedaan yang dimiliki tiap-tiap manusia. Karena perbedaan itu merupakan kodrat Allah Swt. yang tidak bisa ditolak. Perbedaan itu diciptakan untuk saling melengkapi, dan dengan perbedaan itu manusia akan terus berkembang dan menciptakan perubahan-perubahan yang nantinya akan bermanfaat bagi manusia pada umumnya.

Prinsip-prinsip pelaksanaan manajemen konflik adalah : perlakukanlah secara wajar dan alamiah, pandanglah sebagai dinamisator organisasi, media pengujian kepemimpinan, dan fleksibilitas strategi. Kriteria keberhasilan manajemen konflik dapat diukur dari beberapa hal yang seyogyanya menjadi langkah-langkah pelaksanaan manajemen konflik.

BIBLIOGRAFI

Abdulhak, H. I., Sauri, H. S., & Angwarmase, R. (2019). *Program Studi Doktor Ilmu Pendidikan Sekolah Pascasarjana (S3) Universitas Islam Nusantara Bandung*. Universitas Islam Nusantara.

Amri. (2018). *Peranan Camat dalam Perencanaan Pembangunan di Kecamatan Bungin Kabupaten Enrekang*. Politeknik STIA LAN Makassar.

Azwar, S. (2010). *Metode penelitian (Edisi ke 1)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Baharuddin, B. (2012). *Konstelasi Konflik dalam Lembaga Pendidikan: sebuah Telaah Kritis*. In *el-hikmah*. Universitas Islam Negeri Malang.

Dahrendorf, R. (1986). *Konflik dan konflik dalam masyarakat industri: sebuah analisa-kritik*. Penerbit CV Rajawali.

Efferi, A. (2013). *Manajemen Konflik Dalam Lembaga Pendidikan*. *QUALITY*, 1(1), 21–47. <https://doi.org/10.21043/quality.v1i1.189>.

Madiistriyatno, H., & Wahyuningsih, S. (2021). *Dinamika Organisasi*. Indigo Media.

Murni, M. (2018). *Manajemen Konflik Dalam Pendidikan*. *Intelektualita*, 4(1), 140–170.

Kursih sulastriningsih, Pipih Salanti, Faiz Karim Fatkhulloh, Saefurrijal

Purba, S., Subakti, H., Kato, I., Chamidah, D., Muntu, D. L., Cecep, H., Situmorang, K., & Saputro, A. N. C. (2021). *Teori Manajemen Pendidikan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Rustandi, R. N. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indo Raya Energi Karawang*. Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi-Bisnis Universitas Widyatama.

Santoso, T. (2019). *Konflik dan Perdamaian*. CV Saga Jawadwipa.

Sari, A. F. (2020). Etika komunikasi. *TANJAK: Journal of Education and Teaching*, 1(2), 127–135.

Sauri. (2017). *Kesantuan Berbahasa*. Bandung: Press Royyan.

Siahaan, A. (2018). *Kepemimpinan Pendidikan (Aplikasi Kepemimpinan Efektif, Strategis, dan Berkelanjutan)*. Cv. Widya Puspita.

Silviani, I. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Scopindo Media Pustaka.

Copyright holder:

Kursih sulastriningsih, Pipih Salanti, Faiz Karim Fatkhulloh, Saefurrijal (2023)

First publication right:

Jurnal Syntax Transformation

This article is licensed under:

