TOFEDU: The Future of Education Journal
Volume 5 Number 2 (2026) Page: 2408-2418
E-ISSN 2961-7553 P-ISSN 2963-8135
https://journal.tofedu.or.id/index.php/journal/index

An Analysis of Conflict Management through Islamic Organizational Communication in Islamic Educational Institutions

Hendri Purnama Sari[1], Ranita[2], Firda Fadila Ghassani[3], Arin Wibowo[4], Asmiranda[5], Kasinyo Harto[6], Febriyanti[7]
[1,2,3,4,5,6,7]Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
E-mail: hendripurnamasari_25052170039@radenfatah.ac.id[1] , Ranita_25052170038@radenfatah.ac.id[2] , Firdafadilaghassani_25052170008@radenfatah.ac.id[3] , Arinwibowo_25052170033@radenfatah.ac.id[4], Asmirandaasmi82@gmail.com[5], Masyo_71@yahoo.com[6] , Febriyanti_uin@radenfatah.ac.id[7]

ABSTRACT
This study aims to analyze conflict management based on Islamic organizational communication in Islamic educational institutions. Conflict is an inevitable phenomenon in organizations, including educational settings, where individuals with diverse backgrounds, interests, and perceptions interact. Therefore, effective conflict management strategies are required to ensure that conflicts do not produce negative impacts but instead contribute to organizational improvement. This research employs a qualitative approach using a case study method in an Islamic educational institution. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation, and analyzed using data reduction, data display, and conclusion drawing techniques, with validity ensured through source and method triangulation. The findings reveal that conflicts occur among teachers, between teachers and leaders, and among staff, primarily caused by miscommunication, differences in interests, and varying perceptions. Organizational communication plays a strategic role in preventing and resolving conflicts through vertical, horizontal, and diagonal communication patterns, as well as communication strategies such as deliberation and interpersonal approaches. Furthermore, Islamic values such as consultation (shura), justice (‘adl), and reconciliation (ishlah) are proven to be effective in creating fair, humane, and sustainable conflict resolution. This study concludes that the integration of conflict management, organizational communication, and Islamic values can foster a harmonious and productive working environment. However, challenges remain, including communication barriers and inconsistency in applying Islamic values. Therefore, it is necessary to enhance organizational communication quality and strengthen the internalization of Islamic values in conflict management practices within Islamic educational institutions.

Keywords: conflict management, organizational communication, Islamic values, Islamic educational institutions

PENDAHULUAN
Manajemen konflik merupakan salah satu aspek penting dalam keberlangsungan sebuah organisasi, termasuk dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Lembaga pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai tempat transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai ruang interaksi sosial yang melibatkan berbagai pihak seperti kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik. Interaksi yang kompleks ini membuka peluang terjadinya perbedaan pandangan, kepentingan, maupun persepsi yang dapat memicu konflik. Oleh karena itu, kemampuan dalam mengelola konflik menjadi kebutuhan yang sangat penting guna menjaga stabilitas dan keharmonisan organisasi.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens
E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

Konflik pada dasarnya merupakan fenomena yang tidak dapat dihindarkan dalam kehidupan organisasi. Keberagaman latar belakang individu, perbedaan nilai, serta dinamika kepentingan menjadikan konflik sebagai bagian alami dari interaksi sosial. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, konflik dapat muncul dalam berbagai bentuk, baik antar individu maupun kelompok. Hal ini menunjukkan bahwa konflik merupakan konsekuensi logis dari adanya interaksi yang intens dalam organisasi (Abdul Wahid, 2026).

Meskipun sering dianggap sebagai sesuatu yang negatif, konflik sebenarnya memiliki potensi positif apabila dikelola dengan baik. Konflik dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, memperkuat hubungan kerja, serta mendorong inovasi dalam organisasi. Sebaliknya, konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan dampak negatif, seperti menurunnya kinerja, terganggunya hubungan kerja, serta melemahnya efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Dalam menghadapi konflik, komunikasi organisasi memiliki peran yang sangat strategis. Komunikasi yang efektif dapat mencegah terjadinya kesalahpahaman, memperjelas informasi, serta menjadi sarana utama dalam penyelesaian konflik. Pola komunikasi yang terbuka, transparan, dan partisipatif memungkinkan setiap anggota organisasi untuk menyampaikan pendapat secara konstruktif. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif seringkali menjadi sumber utama konflik dalam organisasi.

Lembaga pendidikan Islam memiliki karakteristik khas yang membedakannya dari organisasi lainnya, yaitu adanya nilai-nilai Islam sebagai landasan dalam setiap aktivitas organisasi. Nilai-nilai seperti keadilan (‘adl), musyawarah (syura), dan perdamaian (ishlah) menjadi prinsip penting dalam menyelesaikan konflik. Nilai-nilai tersebut tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga harus diimplementasikan dalam praktik kehidupan organisasi sehari-hari.

Penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen konflik memberikan pendekatan yang lebih humanis dan etis. Islam mengajarkan bahwa konflik harus diselesaikan melalui dialog, saling menghargai, dan menjunjung tinggi etika komunikasi. Dengan demikian, penyelesaian konflik tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses yang mencerminkan nilai-nilai kebaikan dan keadilan (Kamilatun Nadhfiyah, 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada tiga hal utama, yaitu bentuk konflik yang terjadi di lembaga pendidikan Islam, peran komunikasi organisasi dalam manajemen konflik, serta penerapan nilai-nilai Islam dalam penyelesaian konflik organisasi. Rumusan masalah ini menjadi dasar dalam mengarahkan penelitian agar lebih terfokus dan sistematis.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk dan sumber konflik yang terjadi di lembaga pendidikan Islam, mengkaji strategi komunikasi organisasi dalam manajemen konflik, serta menjelaskan integrasi nilai-nilai Islam dalam penyelesaian konflik organisasi. Dengan tujuan tersebut, diharapkan penelitian ini mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai praktik manajemen konflik dalam perspektif komunikasi organisasi Islam.

Adapun manfaat penelitian ini mencakup aspek teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam, khususnya terkait manajemen konflik berbasis komunikasi organisasi dan nilai-nilai Islam. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengelola lembaga pendidikan Islam dalam mengelola konflik secara efektif, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan.

Konflik merupakan suatu kondisi ketika terjadi perbedaan kepentingan, nilai, persepsi, atau tujuan antara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Dalam konteks organisasi pendidikan, konflik sering muncul akibat perbedaan pandangan dalam pengambilan keputusan, pembagian tugas, maupun interaksi sosial antar anggota. Manajemen konflik sendiri dapat diartikan sebagai proses sistematis dalam mengidentifikasi, mengelola, dan

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

menyelesaikan konflik agar tidak menimbulkan dampak negatif, bahkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi.

Dalam organisasi, konflik dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis, antara lain konflik intrapersonal, konflik interpersonal, konflik antar kelompok, dan konflik struktural. Konflik intrapersonal terjadi dalam diri individu akibat tekanan atau dilema tertentu. Konflik interpersonal terjadi antar individu, misalnya antara guru dengan guru atau guru dengan kepala sekolah. Konflik antar kelompok muncul antara unit kerja yang berbeda, sedangkan konflik struktural biasanya berkaitan dengan sistem, kebijakan, atau pembagian wewenang dalam organisasi (Nurmalika Febrianti, 2026).

Selain itu, konflik juga dapat dibedakan berdasarkan sifatnya, yaitu konflik fungsional dan disfungsional. Konflik fungsional adalah konflik yang memberikan dampak positif bagi organisasi, seperti mendorong inovasi, meningkatkan kualitas keputusan, dan memperkuat kerja sama. Sebaliknya, konflik disfungsional adalah konflik yang merusak hubungan kerja, menurunkan kinerja, dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mampu mengelola konflik agar tetap berada dalam batas yang konstruktif.

Strategi penyelesaian konflik menjadi bagian penting dalam manajemen konflik. Beberapa strategi yang umum digunakan antara lain akomodasi, kompetisi, kompromi, kolaborasi, dan menghindar (avoidance). Akomodasi dilakukan dengan mengalah untuk menjaga hubungan, sedangkan kompetisi lebih menekankan pada kemenangan salah satu pihak. Kompromi merupakan jalan tengah yang diambil oleh kedua belah pihak. Kolaborasi menjadi strategi ideal karena mencari solusi yang menguntungkan semua pihak, sementara menghindar digunakan ketika konflik dianggap tidak terlalu penting atau memerlukan waktu untuk meredam emosi.

Komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran informasi, pesan, dan makna antar individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi tidak hanya sebatas penyampaian informasi, tetapi juga mencakup proses pemahaman, interpretasi, serta umpan balik yang terjadi dalam interaksi organisasi. Dalam lembaga pendidikan Islam, komunikasi menjadi elemen penting dalam membangun koordinasi, kerja sama, dan hubungan yang harmonis antar anggota.

Pola komunikasi dalam organisasi dapat dibedakan menjadi tiga jenis utama, yaitu komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal. Komunikasi vertikal terjadi antara atasan dan bawahan, baik dalam bentuk instruksi maupun laporan. Komunikasi horizontal berlangsung antar individu atau unit kerja yang memiliki kedudukan setara, sedangkan komunikasi diagonal melibatkan interaksi lintas unit kerja dengan tingkat hierarki yang berbeda. Ketiga pola komunikasi ini saling melengkapi dalam mendukung efektivitas organisasi (Juliadarma, 2024).

Efektivitas komunikasi organisasi sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kejelasan pesan, keterbukaan, kepercayaan, serta kemampuan mendengar secara aktif. Komunikasi yang efektif akan meminimalisasi kesalahpahaman dan meningkatkan kualitas hubungan kerja. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan distorsi informasi, prasangka, dan konflik antar anggota organisasi.

Dalam konteks manajemen konflik, komunikasi memiliki peran strategis sebagai alat pencegahan sekaligus penyelesaian konflik. Melalui komunikasi yang terbuka dan dialogis, setiap pihak dapat menyampaikan pendapat dan perasaannya secara konstruktif. Selain itu, komunikasi juga memungkinkan terciptanya kesepahaman dan kesepakatan bersama dalam menyelesaikan konflik. Dengan demikian, komunikasi organisasi yang baik menjadi kunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Dalam perspektif Islam, konflik dipandang sebagai bagian dari dinamika kehidupan manusia yang tidak dapat dihindari. Namun, Islam memberikan pedoman yang jelas dalam menyikapi dan menyelesaikan konflik agar tidak menimbulkan kerusakan (fasad). Salah satu

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

prinsip utama dalam penyelesaian konflik adalah musyawarah (syura), yaitu proses pengambilan keputusan melalui dialog dan pertimbangan bersama untuk mencapai kesepakatan yang adil.

Prinsip musyawarah (syura) menekankan pentingnya partisipasi, keterbukaan, dan penghargaan terhadap pendapat orang lain. Dalam lembaga pendidikan Islam, musyawarah dapat menjadi sarana efektif untuk menyelesaikan konflik, karena melibatkan semua pihak terkait dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, keputusan yang dihasilkan tidak bersifat sepihak, melainkan merupakan hasil kesepakatan bersama yang dapat diterima oleh semua pihak.

Selain musyawarah, Islam juga menekankan nilai keadilan (‘adl) dan perdamaian (ishlah) dalam penyelesaian konflik. Keadilan berarti menempatkan sesuatu pada tempatnya dan memberikan hak kepada yang berhak, tanpa memihak atau berlaku zalim. Sementara itu, ishlah mengandung makna upaya untuk memperbaiki hubungan dan menciptakan perdamaian. Kedua nilai ini menjadi landasan penting dalam menciptakan penyelesaian konflik yang berkeadilan dan berkelanjutan (Sintia Rosyidah, 2024).

Etika komunikasi dalam Islam juga memiliki peran penting dalam manajemen konflik. Konsep seperti qaulan sadidan (perkataan yang benar), qaulan layyinan (perkataan yang lembut), dan qaulan ma’rufan (perkataan yang baik) menjadi pedoman dalam berkomunikasi. Dengan menerapkan etika komunikasi tersebut, konflik dapat diselesaikan dengan cara yang santun, menghargai pihak lain, serta menghindari kata-kata yang dapat memperkeruh keadaan. Hal ini menunjukkan bahwa Islam tidak hanya mengatur substansi penyelesaian konflik, tetapi juga cara atau proses dalam menyampaikannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena manajemen konflik berbasis komunikasi organisasi Islam dalam konteks nyata di lembaga pendidikan. Studi kasus memungkinkan peneliti menggali informasi secara komprehensif terkait dinamika konflik, pola komunikasi, serta nilai-nilai Islam yang diterapkan dalam penyelesaiannya. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada proses yang terjadi di lapangan.

Lokasi penelitian dilakukan di salah satu lembaga pendidikan Islam, seperti sekolah, madrasah, atau pesantren, yang memiliki karakteristik organisasi berbasis nilai-nilai keislaman. Subjek penelitian ditentukan secara purposive, yaitu berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Informan dalam penelitian ini meliputi kepala sekolah atau pimpinan lembaga, guru, tenaga kependidikan, serta pihak lain yang terlibat langsung dalam interaksi organisasi dan memiliki pengalaman terkait konflik yang terjadi di lingkungan tersebut.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode, yaitu wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara mendalam digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung dari informan mengenai pengalaman, persepsi, dan strategi dalam mengelola konflik. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung pola komunikasi dan interaksi yang terjadi dalam organisasi. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk melengkapi data berupa arsip, catatan, atau dokumen resmi yang berkaitan dengan manajemen konflik di lembaga pendidikan tersebut.

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah dan menyederhanakan data yang relevan dengan fokus penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif agar mudah dipahami. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan pola, hubungan, dan temuan yang muncul dari data. Untuk menjamin keabsahan

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode, sehingga data yang diperoleh lebih valid, reliabel, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Lembaga pendidikan Islam yang menjadi lokasi penelitian ini merupakan salah satu institusi pendidikan yang berfokus pada pengembangan ilmu pengetahuan yang terintegrasi dengan nilai-nilai keislaman. Lembaga ini memiliki visi untuk mencetak generasi yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga memiliki akhlak yang mulia. Dalam operasionalnya, lembaga ini menggabungkan kurikulum nasional dengan kurikulum keagamaan sebagai upaya untuk menciptakan keseimbangan antara ilmu umum dan ilmu agama.

Secara struktural, lembaga pendidikan ini dipimpin oleh seorang kepala sekolah atau pimpinan yang dibantu oleh wakil kepala, tenaga pendidik (guru), serta tenaga kependidikan lainnya. Setiap bagian memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas dalam mendukung proses pembelajaran dan pengelolaan organisasi. Hubungan kerja antar anggota organisasi pada dasarnya berjalan secara formal maupun informal, dengan adanya interaksi yang intens dalam kegiatan sehari-hari (Indri, 2025).

Jumlah tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga ini tergolong cukup memadai dengan latar belakang pendidikan yang beragam. Hal ini menjadi kekuatan sekaligus tantangan tersendiri dalam pengelolaan organisasi. Keberagaman latar belakang, pengalaman, dan cara pandang seringkali memunculkan dinamika interaksi yang kompleks, yang dalam beberapa kondisi dapat memicu terjadinya konflik, baik yang bersifat ringan maupun yang memerlukan penanganan khusus.

Dari segi budaya organisasi, lembaga ini menjunjung tinggi nilai-nilai Islam seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kebersamaan, dan musyawarah. Nilai-nilai tersebut menjadi pedoman dalam setiap aktivitas organisasi, termasuk dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah. Kegiatan rutin seperti rapat, evaluasi, dan pembinaan keagamaan menjadi sarana untuk memperkuat budaya organisasi yang berbasis nilai-nilai Islam.

Fasilitas yang dimiliki oleh lembaga pendidikan ini cukup mendukung proses pembelajaran, seperti ruang kelas, ruang guru, perpustakaan, serta sarana ibadah. Selain itu, adanya kegiatan ekstrakurikuler keagamaan seperti kajian Islam, tahfidz Al-Qur'an, dan kegiatan sosial turut memperkuat identitas lembaga sebagai institusi pendidikan Islam. Lingkungan yang kondusif ini diharapkan dapat mendukung terciptanya suasana belajar yang nyaman dan harmonis (Kumala Sari, 2024).

Meskipun demikian, dalam praktiknya lembaga ini tidak terlepas dari berbagai dinamika organisasi, termasuk potensi konflik yang muncul akibat perbedaan pendapat, kepentingan, maupun komunikasi antar individu. Hal ini menjadi bagian penting yang dikaji dalam penelitian ini, khususnya terkait bagaimana konflik tersebut dikelola melalui komunikasi organisasi yang efektif serta penerapan nilai-nilai Islam dalam penyelesaiannya.

Bentuk dan Sumber Konflik

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di lembaga pendidikan Islam, ditemukan bahwa konflik merupakan fenomena yang cukup sering terjadi dalam dinamika organisasi. Konflik muncul sebagai konsekuensi dari interaksi yang intens antar individu dengan latar belakang, kepentingan, dan persepsi yang berbeda. Meskipun sebagian konflik bersifat ringan dan dapat diselesaikan secara informal, terdapat pula konflik yang memerlukan penanganan lebih serius karena berpotensi mengganggu kinerja organisasi.

Salah satu bentuk konflik yang paling umum terjadi adalah konflik antar guru. Konflik ini biasanya berkaitan dengan perbedaan pendapat dalam metode pembelajaran, pembagian tugas, maupun koordinasi kegiatan sekolah. Misalnya, perbedaan pandangan dalam menentukan strategi pengajaran atau ketidakseimbangan dalam beban kerja dapat memicu

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

ketegangan antar guru. Jika tidak dikelola dengan baik, konflik ini dapat berdampak pada menurunnya kerja sama tim (Defano Tanur, 2023).

Selain itu, konflik antara guru dengan pimpinan juga menjadi salah satu bentuk konflik yang cukup signifikan. Konflik ini seringkali dipicu oleh kebijakan yang dianggap kurang adil, kurangnya keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, atau perbedaan persepsi terhadap kebijakan lembaga. Dalam beberapa kasus, komunikasi yang kurang efektif antara pimpinan dan guru memperparah situasi, sehingga menimbulkan kesalahpahaman yang berkepanjangan.

Konflik antar staf atau tenaga kependidikan juga ditemukan dalam penelitian ini. Konflik ini biasanya berkaitan dengan pembagian tugas administratif, koordinasi pekerjaan, serta perbedaan gaya kerja. Meskipun terlihat sepele, konflik antar staf dapat mempengaruhi kelancaran operasional lembaga jika tidak segera diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa konflik tidak hanya terjadi pada level akademik, tetapi juga pada aspek administratif organisasi.

Dari segi sumber konflik, faktor komunikasi menjadi penyebab utama yang paling dominan. Miskomunikasi, kurangnya transparansi informasi, serta penyampaian pesan yang tidak jelas seringkali menimbulkan kesalahpahaman antar anggota organisasi. Selain itu, kurangnya keterbukaan dalam menyampaikan aspirasi juga menyebabkan masalah kecil berkembang menjadi konflik yang lebih besar.

Faktor kepentingan juga menjadi sumber konflik yang cukup berpengaruh. Setiap individu dalam organisasi memiliki kepentingan dan tujuan yang berbeda, baik yang bersifat pribadi maupun profesional. Ketika kepentingan tersebut tidak terakomodasi dengan baik, maka potensi konflik menjadi semakin besar. Misalnya, perebutan peran dalam kegiatan tertentu atau keinginan untuk mendapatkan pengakuan dapat memicu persaingan yang tidak sehat.

Perbedaan persepsi dan cara pandang juga menjadi faktor penting dalam munculnya konflik. Latar belakang pendidikan, pengalaman, serta nilai-nilai yang dimiliki oleh individu mempengaruhi cara mereka dalam memahami suatu situasi. Perbedaan ini seringkali menimbulkan interpretasi yang berbeda terhadap suatu kebijakan atau tindakan, sehingga memicu terjadinya konflik.

Selain faktor internal, konflik juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti tekanan pekerjaan, tuntutan kurikulum, serta perubahan kebijakan pendidikan. Beban kerja yang tinggi dan tuntutan untuk mencapai target tertentu dapat meningkatkan stres individu, yang pada akhirnya memicu konflik dalam interaksi sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa konflik tidak hanya dipengaruhi oleh hubungan antar individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja (Erwin, 2023).

Dapat disimpulkan bahwa konflik di lembaga pendidikan Islam memiliki bentuk dan sumber yang beragam, mulai dari konflik antar individu hingga konflik yang dipengaruhi oleh sistem organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang komprehensif terhadap faktor-faktor penyebab konflik agar dapat dirumuskan strategi penanganan yang tepat dan efektif, khususnya melalui pendekatan komunikasi organisasi yang berbasis nilai-nilai Islam.

Peran Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola konflik di lembaga pendidikan Islam. Berdasarkan hasil penelitian, komunikasi menjadi sarana utama dalam menyampaikan informasi, membangun hubungan kerja, serta menyelesaikan permasalahan yang muncul dalam organisasi. Komunikasi yang efektif mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, sedangkan komunikasi yang tidak efektif seringkali menjadi pemicu utama terjadinya konflik.

Pola komunikasi yang digunakan dalam lembaga pendidikan Islam umumnya meliputi komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal. Komunikasi vertikal terlihat dalam hubungan antara pimpinan dengan guru maupun staf, baik dalam bentuk instruksi, evaluasi, maupun pelaporan. Komunikasi horizontal terjadi antar sesama guru atau staf dalam koordinasi tugas

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

sehari-hari. Sementara itu, komunikasi diagonal muncul dalam interaksi lintas bagian yang berbeda struktur, seperti antara guru dengan staf administrasi.

Dalam praktiknya, komunikasi vertikal cenderung bersifat formal dan mengikuti struktur organisasi yang ada. Pimpinan biasanya menyampaikan kebijakan melalui rapat resmi atau surat edaran. Namun, komunikasi horizontal seringkali lebih fleksibel dan berlangsung secara informal, seperti melalui diskusi santai atau percakapan sehari-hari. Kedua pola komunikasi ini saling melengkapi dalam menjaga kelancaran aktivitas organisasi (Rifkiatul Musarofah, 2025).

Meskipun demikian, penelitian ini menemukan adanya beberapa hambatan komunikasi dalam organisasi. Salah satu hambatan utama adalah kurangnya keterbukaan dalam menyampaikan informasi, terutama dari pimpinan kepada bawahan. Hal ini menyebabkan terjadinya kesenjangan informasi yang memicu kesalahpahaman. Selain itu, perbedaan gaya komunikasi antar individu juga menjadi kendala dalam proses penyampaian pesan.

Hambatan lain yang ditemukan adalah adanya prasangka atau asumsi negatif antar anggota organisasi. Ketika komunikasi tidak berjalan secara terbuka, individu cenderung membuat interpretasi sendiri terhadap suatu informasi. Hal ini seringkali menimbulkan konflik yang sebenarnya dapat dihindari jika komunikasi dilakukan secara jelas dan transparan. Selain itu, keterbatasan waktu dan kesibukan juga menjadi faktor yang menghambat komunikasi efektif.

Dalam menghadapi konflik, komunikasi organisasi digunakan sebagai strategi utama dalam penyelesaian masalah. Salah satu strategi yang diterapkan adalah dialog terbuka melalui forum musyawarah. Dalam forum ini, setiap pihak diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan mencari solusi bersama. Pendekatan ini terbukti efektif dalam meredam konflik serta membangun kesepahaman antar anggota organisasi.

Selain musyawarah, pendekatan komunikasi interpersonal juga digunakan dalam menyelesaikan konflik. Pimpinan atau pihak terkait sering melakukan komunikasi secara langsung dan personal dengan pihak yang berkonflik. Pendekatan ini memungkinkan adanya komunikasi yang lebih intens dan mendalam, sehingga masalah dapat diselesaikan secara lebih bijaksana dan humanis (Dania Fahira Falhi, 2025).

Komunikasi organisasi memiliki peran strategis dalam manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam. Pola komunikasi yang tepat, kemampuan mengatasi hambatan komunikasi, serta penerapan strategi komunikasi yang efektif menjadi kunci dalam menciptakan penyelesaian konflik yang konstruktif. Oleh karena itu, peningkatan kualitas komunikasi organisasi perlu menjadi perhatian utama dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam.

Implementasi Nilai-Nilai Islam

Implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam menjadi aspek yang sangat penting dan khas dibandingkan dengan organisasi lainnya. Berdasarkan hasil penelitian, nilai-nilai Islam tidak hanya dijadikan sebagai landasan normatif, tetapi juga diimplementasikan secara praktis dalam kehidupan organisasi sehari-hari. Nilai-nilai ini menjadi pedoman dalam bersikap, berinteraksi, serta dalam menyelesaikan konflik yang terjadi di lingkungan lembaga.

Salah satu nilai utama yang diterapkan dalam penyelesaian konflik adalah prinsip musyawarah (syura). Musyawarah menjadi mekanisme utama dalam menyelesaikan berbagai permasalahan, termasuk konflik antar individu maupun kelompok. Dalam praktiknya, lembaga pendidikan Islam secara rutin mengadakan forum diskusi atau rapat yang melibatkan pihak-pihak terkait untuk mencari solusi bersama. Setiap individu diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya secara terbuka dan konstruktif.

Penerapan musyawarah terbukti mampu menciptakan rasa kebersamaan dan tanggung jawab kolektif dalam penyelesaian konflik. Keputusan yang dihasilkan melalui musyawarah cenderung lebih diterima oleh semua pihak karena melibatkan partisipasi bersama. Hal ini juga

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

dapat meminimalisasi potensi konflik lanjutan, karena setiap pihak merasa dihargai dan didengar pendapatnya dalam proses pengambilan keputusan (Khusna, 2025).

Selain musyawarah, nilai keadilan (‘adl) juga menjadi prinsip penting dalam manajemen konflik. Keadilan diwujudkan dalam sikap pimpinan yang berusaha bersikap objektif dan tidak memihak dalam menyelesaikan konflik. Setiap pihak diberikan kesempatan yang sama untuk menjelaskan permasalahan yang dihadapi, serta mendapatkan perlakuan yang adil dalam proses penyelesaian konflik. Hal ini penting untuk menjaga kepercayaan anggota organisasi terhadap pimpinan.

Praktik keadilan dalam organisasi juga terlihat dalam pembagian tugas dan tanggung jawab yang proporsional. Ketika terjadi konflik yang disebabkan oleh ketimpangan beban kerja atau perlakuan yang tidak adil, pimpinan berupaya melakukan evaluasi dan penyesuaian agar tercipta keseimbangan. Dengan demikian, keadilan tidak hanya diterapkan dalam penyelesaian konflik, tetapi juga dalam pencegahan konflik.

Nilai perdamaian (ishlah) juga menjadi bagian integral dalam penyelesaian konflik di lembaga pendidikan Islam. Pendekatan yang digunakan tidak hanya berfokus pada penyelesaian masalah, tetapi juga pada upaya memperbaiki hubungan antar individu yang berkonflik. Proses ishlah dilakukan dengan cara membangun komunikasi yang baik, saling memaafkan, serta menghindari sikap saling menyalahkan.

Dalam konteks ini, etika komunikasi Islami memiliki peran yang sangat penting. Prinsip seperti qaulan sadidan (perkataan yang benar), qaulan layyinan (perkataan yang lembut), dan qaulan ma’rufan (perkataan yang baik) diterapkan dalam interaksi sehari-hari. Anggota organisasi didorong untuk menyampaikan pendapat dengan cara yang santun, tidak menyakiti, dan tetap menghormati pihak lain, meskipun dalam kondisi konflik.

Penerapan etika komunikasi Islami juga membantu meredam emosi dalam konflik. Dengan menggunakan bahasa yang lembut dan penuh penghargaan, konflik dapat diselesaikan tanpa menimbulkan ketegangan yang berkepanjangan. Selain itu, etika ini juga memperkuat hubungan sosial antar anggota organisasi, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan penuh kekeluargaan (Abdul Wahid, 2026).

Implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen konflik terbukti memberikan kontribusi positif dalam menciptakan penyelesaian konflik yang konstruktif dan berkelanjutan. Melalui penerapan musyawarah, keadilan, perdamaian, serta etika komunikasi Islami, konflik tidak hanya dapat diselesaikan, tetapi juga menjadi sarana untuk memperkuat hubungan dan meningkatkan kualitas organisasi secara keseluruhan.

Analisis dan Interpretasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, analisis dan interpretasi dilakukan untuk memahami sejauh mana praktik manajemen konflik berbasis komunikasi organisasi Islam di lembaga pendidikan sesuai dengan teori yang ada. Secara umum, ditemukan bahwa terdapat keterkaitan yang cukup kuat antara konsep teoritis dengan praktik di lapangan, meskipun dalam implementasinya masih terdapat beberapa penyesuaian sesuai dengan kondisi dan budaya organisasi.

Dari segi konsep manajemen konflik, praktik yang dilakukan di lembaga pendidikan Islam telah mencerminkan pendekatan yang konstruktif. Hal ini terlihat dari upaya organisasi dalam mengelola konflik melalui dialog, musyawarah, serta pendekatan interpersonal. Strategi seperti kolaborasi dan kompromi lebih dominan digunakan dibandingkan dengan pendekatan kompetisi, yang menunjukkan adanya kesesuaian dengan teori manajemen konflik modern yang menekankan penyelesaian yang saling menguntungkan (Kamilatun Nadhfiyah, 2024).

Dalam konteks komunikasi organisasi, praktik di lapangan juga menunjukkan keselarasan dengan teori yang ada. Pola komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal telah diterapkan dalam interaksi organisasi sehari-hari. Komunikasi digunakan sebagai sarana utama dalam menyampaikan informasi, mengoordinasikan kegiatan, serta menyelesaikan konflik. Hal

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa komunikasi efektif merupakan kunci dalam menciptakan organisasi yang sehat dan harmonis.

Selain itu, penerapan nilai-nilai Islam seperti musyawarah (syura), keadilan (‘adl), dan perdamaian (ishlah) dalam penyelesaian konflik menunjukkan adanya integrasi antara pendekatan manajemen modern dengan prinsip-prinsip keislaman. Hal ini menjadi keunggulan tersendiri, karena tidak hanya mengedepankan aspek rasional dan struktural, tetapi juga nilai moral dan spiritual dalam pengelolaan konflik.

Adapun keunggulan sistem yang diterapkan di lembaga pendidikan Islam ini terletak pada pendekatan yang humanis dan partisipatif. Melalui musyawarah, setiap anggota organisasi diberikan ruang untuk menyampaikan pendapat dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas keputusan, tetapi juga memperkuat rasa memiliki (sense of belonging) terhadap organisasi.

Keunggulan lainnya adalah adanya landasan nilai yang kuat dalam penyelesaian konflik. Nilai-nilai Islam menjadi pedoman dalam menjaga etika komunikasi, keadilan, serta upaya perdamaian. Dengan adanya nilai-nilai tersebut, konflik tidak diselesaikan secara emosional atau sepihak, tetapi melalui pendekatan yang bijaksana dan berorientasi pada perbaikan hubungan jangka panjang.

Namun demikian, sistem yang diterapkan juga memiliki beberapa kelemahan. Salah satunya adalah masih adanya hambatan komunikasi, seperti kurangnya keterbukaan informasi dan perbedaan gaya komunikasi antar individu. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara konsep komunikasi telah berjalan dengan baik, dalam praktiknya masih terdapat kendala yang perlu diperbaiki (Nurmalika Febrianti, 2026).

Kelemahan lainnya adalah belum optimalnya konsistensi dalam penerapan nilai-nilai Islam, terutama dalam situasi konflik yang kompleks. Dalam beberapa kasus, emosi individu masih mempengaruhi proses penyelesaian konflik, sehingga prinsip-prinsip seperti keadilan dan komunikasi yang santun belum sepenuhnya diterapkan secara maksimal. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi dalam menjaga konsistensi nilai.

Kesesuaian yang cukup baik antara teori dan praktik dalam manajemen konflik berbasis komunikasi organisasi Islam di lembaga pendidikan. Meskipun memiliki berbagai keunggulan, sistem yang diterapkan masih memerlukan perbaikan, khususnya dalam aspek komunikasi dan konsistensi penerapan nilai. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas sistem agar dapat mendukung terciptanya organisasi yang lebih harmonis dan profesional.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik di lembaga pendidikan Islam merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari akibat adanya perbedaan kepentingan, persepsi, dan latar belakang individu dalam organisasi. Konflik yang terjadi meliputi konflik antar guru, antara guru dengan pimpinan, serta antar staf, dengan faktor penyebab utama berupa komunikasi yang kurang efektif, perbedaan kepentingan, dan perbedaan cara pandang. Namun demikian, konflik tidak selalu berdampak negatif, melainkan dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kualitas organisasi apabila dikelola dengan baik.

Peran komunikasi organisasi terbukti sangat penting dalam manajemen konflik. Pola komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal yang diterapkan di lembaga pendidikan Islam menjadi sarana dalam menyampaikan informasi dan menyelesaikan konflik. Selain itu, strategi komunikasi seperti musyawarah dan pendekatan interpersonal mampu meredam konflik secara konstruktif. Integrasi nilai-nilai Islam seperti musyawarah (syura), keadilan (‘adl), dan perdamaian (ishlah) juga memberikan kontribusi signifikan dalam menciptakan penyelesaian konflik yang lebih etis, humanis, dan berkelanjutan.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kelemahan dalam implementasi manajemen konflik, seperti hambatan komunikasi, kurangnya keterbukaan informasi, serta belum konsistennya penerapan nilai-nilai Islam dalam situasi tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan upaya peningkatan kualitas komunikasi organisasi serta penguatan internalisasi nilai-nilai Islam agar manajemen konflik dapat berjalan lebih optimal.

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan agar lembaga pendidikan Islam meningkatkan kualitas komunikasi organisasi melalui keterbukaan informasi, pelatihan komunikasi efektif, serta penguatan budaya dialog. Selain itu, pimpinan lembaga perlu lebih konsisten dalam menerapkan nilai-nilai Islam dalam setiap proses penyelesaian konflik. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih luas dengan melibatkan lebih banyak lokasi dan pendekatan yang berbeda, sehingga dapat memperkaya kajian tentang manajemen konflik berbasis komunikasi organisasi Islam.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Wahid, M. Naqdzan Desmaniar, & M. Fahrizal Basri. (2026). Komunikasi Konflik dan Resolusi di Lembaga Pendidikan Islam. IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam, 4(1), 56–67. https://doi.org/10.61104/ihsan.v4i1.2614

Dania Fahira Falhi, Dina Talitha Salsabila, Rizka Yulia Mahmud, Moh. Ilham Ali, & Mu'alimin. (2025). Manajemen Konflik dalam Organisasi Pendidikan: Tinjauan Sistematis atas Strategi Penyelesaian dan Implikasi terhadap Produktivitas. Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam, 3(5), 176–182. https://doi.org/10.61132/jmpai.v3i5.1463

Defano Tanur, Marsya Nisa Razita, & Ona Rangratu. (2023). Manajemen Konflik dan Upaya Penanganan Konflik dalam Organisasi Pendidikan di Sekolah. Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa, 2(3), 225–237. https://doi.org/10.58192/insdun.v2i3.1039

Erwin, E. (2023). Strategi Sekolah Dalam Mengelola Konflik Di SMP Negeri 1 Sendana Kabupaten Majene. EDUSTUDENT: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran, 3(1), 15. https://doi.org/10.26858/edustudent.v3i1.53277

Indri, & Haryanto, S. (2025). Gaya Kepemimpinan Ideal Dalam Mengelola Konflik Di Lembaga Pendidikan Islam. Manajemen Pendidikan, 20(1). https://doi.org/10.23917/jmp.v20i1.10644

Juliadarma, M., Yusuf, R., Ilyas, U., Sebe, K. M., & Kisman, A. (2024). Urgensi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. Kartika: Jurnal Studi Keislaman, 4(2), 169–185. https://doi.org/10.59240/kjsk.v4i2.67

Kamilatun Nadhfiyah, Meita Rehania, Moh Bisri, & Heldy Ramadhan Putra P. (2024). Manajemen Konflik Pada Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus Di Fakultas Ilmu Tarbiyah Uin Raden Mas Said Surakarta) . Jurnal Hasil Penelitian Dan Pengembangan (JHPP), 2(4), 137–146. https://doi.org/10.61116/jhpp.v2i4.376

Khusna, H. W. H., & Ngadhimah, M. (2025). Implementasi Nilai-Nilai Islam dan Prinsip Psikologi Modern dalam Manajemen Konflik di Madrasah Diniyyah Miftahul Ulum. Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam, 11(2), 107–121. https://doi.org/10.26594/dirasat.v11i2.6145

Kumala Sari, F. N., Aliyyah, S. N., Zaukia, H., & Mu'alimin. (2024). Identifikasi Penyebab Dan Strategi Pendekatan Dalam Pengelolaan Konflik Pada Lembaga Pendidikan Islam. IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam, 2(4), 62–70. https://doi.org/10.61104/ihsan.v2i4.368

Nurmalika Febrianti, M., Afifati Fauziah, H., Mukhlishah AM, & Mardiyah. (2026). Strategi Manajemen Konflik Berbasis Nilai Islam dalam Peningkatan Kinerja Guru. Dirasah :

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135

Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam, 9(1), 420–430. Retrieved from https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah/article/view/2931

Rifkiatul Musarofah, Yusmi Afrida, Lailatul Munawaroh, Laila Silvi Romadhoni, & Mu'alimin Mu'alimin. (2025). Teori Manajemen Konflik dalam Pendidikan dan Organisasi: Sebuah Literatur Review atas Pendekatan Konseptual dan Praktis. Edukasi Elita : Jurnal Inovasi Pendidikan, 2(4), 193–201. https://doi.org/10.62383/edukasi.v2i4.2422

Sintia Rosyidah, Lu'lu'ul Muhimah Nabilatul Maulidiyyah, & Septa Tria Dinar. (2024). Menerapkan Prinsip-Prinsip Islam dalam Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan . Jurnal Budi Pekerti Agama Islam, 2(6), 386–399. https://doi.org/10.61132/jbpai.v2i6.824

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licens

E-ISSN 2961-7553
P-ISSN 2963-8135