

Komunikasi Konflik dan Resolusi di Lembaga Pendidikan Islam

Abdul Wahid¹, M. Naqdzan Desmaniar², M. Fahrizal Basri³

Sekolah Tinggi Agama Islam Darul Ulum Banyuanyar¹⁻³

Email Korespondensi: syehabdulwahid24@gmail.com, naqdzan2112@gmail.com, m.fahrizalbasri@gmail.com

Article received: 03 November 2025, Review process: 10 Januari 2026,

Article Accepted: 23 Januari 2026, Article published: 02 Februari 2026

ABSTRACT

This study examines conflict communication in Islamic educational institutions as a phenomenon that functions not only in a managerial sense but also embodies ethical and spiritual dimensions grounded in Islamic values. The focus is directed toward the role of communication as both a triggering factor and a strategic instrument in conflict resolution processes involving relationships among leaders, educators, learners, and institutional stakeholders. The research employs a qualitative approach through a library-based study by analyzing relevant scholarly literature published within the last five years. The findings indicate that conflicts in Islamic educational institutions commonly arise from differences in perception, communication styles, backgrounds, and interests, manifested through interpersonal, intragroup, intergroup, and intraorganizational communication. The integration of Islamic conflict resolution principles such as negotiation, tabayyun, musyawarah, tahkim, and islah with modern conflict management theories is shown to effectively transform conflict into a constructive process. The study implies that strengthening value-based leadership and applying the REACH principles of effective communication constitute a fundamental framework for fostering a harmonious, productive, and quality-oriented organizational culture in Islamic education.

Keywords: Conflict Communication, Islamic Education, Conflict Resolution, Leadership

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji komunikasi konflik dalam lembaga pendidikan Islam sebagai fenomena yang tidak hanya berfungsi secara manajerial, tetapi juga sarat dengan dimensi etika dan spiritual berbasis nilai-nilai Islam. Fokus kajian diarahkan pada peran komunikasi sebagai faktor pemicu sekaligus instrumen strategis dalam proses resolusi konflik yang melibatkan relasi antara pimpinan, pendidik, peserta didik, serta pemangku kepentingan kelembagaan. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan melalui analisis teoritis terhadap literatur ilmiah yang relevan dalam lima tahun terakhir. Hasil kajian menunjukkan bahwa konflik dalam lembaga pendidikan Islam umumnya muncul akibat perbedaan persepsi, gaya komunikasi, latar belakang, dan kepentingan, yang termanifestasi dalam komunikasi interpersonal, intragroup, intergroup, hingga intraorganisasi. Integrasi prinsip resolusi konflik Islam seperti negosiasi, tabayyun, musyawarah, tahkim, dan islah dengan teori manajemen konflik modern terbukti mampu mengarahkan konflik ke arah konstruktif. Implikasi penelitian ini menegaskan bahwa penguatan kepemimpinan berbasis nilai Islam dan penerapan prinsip komunikasi efektif REACH menjadi fondasi utama dalam membangun budaya organisasi yang harmonis, produktif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan Islam.

Kata Kunci: Komunikasi Konflik, Pendidikan Islam, Resolusi Konflik, Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan Islam, baik pesantren, madrasah, maupun sekolah Islam, pada dasarnya dibangun sebagai ruang yang menanamkan nilai akhlak, keilmuan, dan spiritualitas. Meskipun demikian, suasana yang ideal tersebut tidak serta-merta meniadakan potensi munculnya konflik di dalamnya. Dalam kenyataan sehari-hari, hubungan antara guru, santri, orang tua, dan pihak manajemen selalu melibatkan komunikasi yang padat dan dinamis. Interaksi semacam ini sering kali menyimpan gesekan, mulai dari kesalahpahaman kecil hingga perbedaan kepentingan yang lebih kompleks.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar persoalan internal lembaga pendidikan justru lahir dari komunikasi yang tidak berjalan dengan baik. Informasi yang kurang jelas, keputusan yang tidak disampaikan secara terbuka, gaya komunikasi yang terlalu otoriter, atau bahkan perbedaan cara pandang antarpersonil dapat berkembang menjadi konflik yang mengganggu suasana belajar. Fenomena ini semakin sering terlihat, terutama pada lembaga pendidikan Islam yang sedang berkembang dan menghadapi perubahan struktural maupun budaya organisasi.(Yunus dkk., 2025)

Di sinilah muncul kerohanian penulis. Lembaga pendidikan Islam yang seharusnya menjadi teladan dalam mengamalkan nilai-nilai musyawarah, kejujuran, dan persaudaraan terkadang justru kerap kesulitan menyelesaikan konflik secara elegan dan sesuai dengan ajaran Islam. Kadang, konflik kecil membesar hanya karena komunikasi yang keliru seperti pesan yang disampaikan tanpa klarifikasi, keputusan yang dibuat tanpa dialog, atau kesalahpahaman yang tidak segera diluruskan. Sebagai lembaga yang menanamkan nilai adab, sangat disayangkan ketika penyelesaian konflik dilakukan tanpa prosedur yang jelas, bahkan kadang lebih didorong oleh emosi atau subjektivitas.

Masalah ini menjadi semakin menarik ketika dipahami secara mendalam. Ada jarak antara nilai ideal yang diajarkan Islam seperti *Tabayyun* dalam klarifikasi, *Islah* dalam mendamaikan, dan *Syura* dalam bermusyawarah dengan praktik komunikasi yang dilakukan di berbagai lembaga pendidikan. Beberapa lembaga masih mengandalkan pola komunikasi satu arah, kurang memberikan ruang dialog, atau tidak memiliki standar operasional yang mengatur bagaimana konflik harus ditangani. Ketidaksinkronan inilah yang kemudian melahirkan ketegangan berulang, suasana kerja yang tidak nyaman, dan pembelajaran yang terganggu.

Alasan untuk membahas persoalan ini menjadi semakin kuat ketika menyadari bahwa konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat membawa dampak panjang. Bukan hanya pada hubungan antarsesama warga sekolah, tetapi juga pada kualitas pembelajaran dan reputasi lembaga itu sendiri. Dalam konteks pendidikan Islam yang membawa misi moral, kegagalan mengelola konflik berarti mengabaikan nilai-nilai dasar yang seharusnya dijunjung tinggi. Oleh karena itu, penting untuk menelaah bagaimana komunikasi berperan dalam munculnya konflik, serta bagaimana strategi penyelesaiannya dapat dibangun dengan landasan nilai-nilai Islam.

Jika menelusuri sejarahnya, sebenarnya praktik komunikasi dan resolusi konflik sudah menjadi bagian tak terpisahkan dari pendidikan Islam sejak masa Rasulullah ﷺ. Prinsip musyawarah, dialog terbuka, dan pencarian titik temu selalu menjadi cara Rasulullah menghadapi perbedaan. Dalam tradisi pesantren pun, dialog antara kiai dan santri melalui metode *bandongan*, *sorogan*, atau musyawarah merupakan cerminan komunikasi yang mendidik dan penuh penghargaan. Namun, seiring berkembangnya lembaga pendidikan Islam menjadi semakin kompleks, kebutuhan akan pola komunikasi yang lebih profesional, transparan, dan terstruktur juga semakin mendesak.

Dari pemahaman itulah muncul tujuan utama dari pembahasan ini: untuk memahami lebih jauh bagaimana konflik terbentuk melalui proses komunikasi, bagaimana lembaga pendidikan Islam dapat membangun model penyelesaian konflik yang sesuai dengan nilai ajaran Islam, serta bagaimana menciptakan lingkungan yang harmonis, terbuka, dan mendukung proses pendidikan yang berkualitas. Pembahasan ini diharapkan tidak hanya memberi sumbangan bagi pengembangan teori, tetapi juga membantu lembaga pendidikan Islam menjalankan perannya sebagai tempat yang aman, kondusif, dan penuh keberkahan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (library research) yang berfokus pada analisis konseptual dan teoritis mengenai komunikasi konflik, peran kepemimpinan, serta prinsip-prinsip resolusi konflik berbasis nilai-nilai Islam dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Data diperoleh dari sumber-sumber sekunder berupa buku akademik, artikel jurnal nasional dan internasional, serta prosiding ilmiah yang relevan dan terbit dalam rentang lima tahun terakhir, yang diakses melalui basis data ilmiah seperti Google Scholar, DOAJ, dan ResearchGate. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dengan cara penelusuran, seleksi, dan penelaahan kritis terhadap literatur yang memiliki keterkaitan langsung dengan tema penelitian. Analisis data menggunakan metode analisis isi (content analysis) melalui tahapan reduksi data, kategorisasi tematik, penyajian temuan, dan sintesis konseptual dengan membandingkan teori manajemen konflik modern dan prinsip-prinsip Islam seperti tabayyun, musyawarah, tahlkim, dan islah, sehingga menghasilkan kerangka analitis yang komprehensif dan kontekstual terhadap dinamika komunikasi konflik di lembaga pendidikan Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hakikat Komunikasi konflik dalam Lembaga Pendidikan Islam

Hasil penelitian Menurut Khairani dkk (Khairani dkk., 2024) dalam Jurnalnya menjelaskan bahwa komunikasi di lembaga pendidikan islam adalah komunikasi yang dilakukan untuk membantu siswa memahami nilai-nilai Islam dan menumbuhkan karakter yang baik. Konsep-konsep komunikasi pendidikan dalam perspektif Islam dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang terjadi secara langsung antara dua atau lebih orang; komunikasi ini dapat terjadi dalam satu arah, dua arah, atau tiga arah.
2. Tauhid yaitu Konsep dasar Islam yang mengajarkan bahwa hanya ada satu Tuhan yang harus disembah adalah tauhid. Ini juga berlaku dalam komunikasi pendidikan Islam, di mana semua materi pendidikan didasarkan pada tauhid.
3. Pesan yang informatif dan persuasif: Dalam komunikasi di lembaga pendidikan Islam, pesan harus informatif dan persuasif. Pesan harus jelas dan mudah dipahami oleh siswa, dan harus meyakinkan siswa untuk mengikuti ajaran Islam.
4. Guru sebagai pusat atau sentral dalam komunikasi pendidikan Islam menjadi pusat atau sentral dalam komunikasi pendidikan Islam. Guru harus memiliki kemampuan untuk menyampaikan dengan baik dan memastikan bahwa siswa memahami apa yang disampaikan.
5. Komunikasi berdasarkan Al-Qur'an Semua materi komunikasi harus didasarkan pada Al-Qur'an dalam pendidikan Islam.

Dalam pandangan Islam, tujuan komunikasi di lembaga pendidikan islam sama dengan tujuan umum komunikasi, yaitu untuk:(Khairul Nuzuli, 2022)

1. Agar orang lain dapat memahami informasi yang diberikan. Komunikator yang baik dapat menjelaskan dengan sebaik mungkin kepada penerima atau komunikasi sehingga mereka dapat memahami dan mengikuti maksud.
2. Memahami orang lain: Komunikator harus benar-benar memahami keinginan masyarakat, bukan keinginan mereka.
3. Komunikator harus berusaha agar ide mereka dapat diterima orang lain dengan cara yang persuasif daripada memaksakan.
4. Menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu. Ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti kegiatan yang lebih mendorong, tetapi yang penting adalah bagaimana cara yang baik untuk melakukannya.

Komunikasi konflik dapat dipahami sebagai proses interaksi verbal maupun nonverbal antara pihak-pihak yang memiliki perbedaan persepsi, kepentingan atau tujuan di lembaga pendidikan islam, di mana komunikasi tersebut turut menjadi saluran baik untuk munculnya konflik maupun untuk penyelesaiannya. Artinya, bukan hanya konflik muncul karena penyampaian yang salah, tetapi pula komunikasi dapat menjadi alat strategis untuk meredam atau mengubah konflik menjadi konstruktif.

Menurut Amin dan Muallimah Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, komunikasi konflik terjadi ketika misalnya terdapat perbedaan pemahaman antara guru dan santri, antara pimpinan dan staf, atau antarbagian dalam organisasi pendidikan dan cara komunikasi yang dijalankan (baik dari segi gaya, saluran, frekuensi, ataupun adab) menentukan apakah konflik itu berkembang atau diselesaikan secara efektif. Sebagai contoh, riset menyebut bahwa komunikasi

efektif merupakan “kunci utama” dalam mengelola krisis dan konflik di lembaga pendidikan Islam.(Amin & Muallimah, 2024)

Konflik sering kali berawal dari hal-hal kecil, seperti perbedaan sikap, pandangan, atau kurangnya kemampuan untuk menerima orang lain. Meskipun masalah ini awalnya tampak sepele, jika dibiarkan tanpa solusi yang tepat, masalah kecil tersebut bisa berkembang menjadi perselisihan serius seiring waktu. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan menangani konflik sejak dini agar masalah tidak membesar dan mengganggu dinamika organisasi atau kehidupan sehari-hari.

Menurut Fadillah dalam artikelnya Sebagai pemimpin di lembaga pendidikan islam harus berkeyakinan bahwa konflik dapat membuka peluang bagi munculnya ide-ide baru, solusi kreatif, dan inovasi yang memperbaiki sistem serta proses yang ada. Jika diarahkan dengan baik dan terarah, konflik juga dapat memberikan dampak positif yang besar. Misalnya, melalui penyelesaian konflik yang sistematis, kolaborasi antarindividu atau kelompok dapat meningkat karena memungkinkan mereka berbagi pandangan, menemukan solusi bersama, dan memperdalam pemahaman satu sama lain. Selain itu, konflik yang dikelola dengan tepat dapat memperkuat rasa percaya dan harga diri anggota organisasi, karena mereka merasa dihargai, didengar, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Tak hanya itu, konflik yang ditangani secara terstruktur juga dapat mendorong kreativitas dan produktivitas, karena saat menghadapi perbedaan pendapat atau tantangan kompleks, individu cenderung berupaya mencari solusi yang inovatif dan efektif.(Fadillah, 2024)

Jenis-jenis komunikasi yang berpotensi menimbulkan konflik

Jenis-jenis komunikasi yang berpotensi menimbulkan konflik berdasarkan tingkatannya dikutip dari Mulyasa dalam Jurnal Mardia dan Mukhtar adalah sebagai berikut:(Mardia & Mukhtar, 2023)

1. Komunikasi Interpersonal yaitu komunikasi yang terjadi antara individu yang satu dengan individu yang lain. Terjadi Konflik ketika adanya perbedaan tentang isu tertentu, tindakan dan tujuan dimana hasil bersama sangat menentukan. Misalnya komunikasi tenaga kependidikan dalam memilih mata pelajaran unggulan daerah tidak selaras dengan yang ada di lapangan
2. Komunikasi Intragroup yaitu Komunikasi antar anggota dalam satu kelompok. Setiap kelompok dapat mengalami konflik substantif atau efektif. Konflik substantif terjadi karena adanya latar belakang keahlian yang berbeda, ketika anggota dari suatu komite menghasilkan kesimpulan yang berbeda atas data yang sama. Sedangkan konflik efektif terjadi karena tenggapan emosional terhadap suatu situasi tertentu. Contoh konflik dalam komunikasi intragroup, misalnya konflik yang terjadi pada beberapa guru dalam Musyawarah Guru Mata Pelajaran
3. Komunikasi Intergroup yaitu Komunikasi yang terjadi antar kelompok. Konflik dalam Komunikasi intergroup terjadi karena adanya saling

ketergantungan, perbedaan persepsi, perbedaan tujuan, dan meningkatnya tuntutan akan keahlian. Misalnya konflik Komunikasi antar kelompok guru kesenian dengan kelompok guru matematika. Kelompok guru kesenian memandang bahwa untuk membelajarkan lagu tertentu dan melatih pernafasan perlu disuarakan dengan keras, sementara kelompok guru metematika merasa terganggu, karena para peserta didiknya tidak konsentrasi belajar

4. Komunikasi Intraorganisasi yaitu Komunikasi yang terjadi antar bagian dalam suatu organisasi. Misalnya kesalahpahaman Komunikasi antar bidang kurikulum dengan bidang kesiswaan
5. Komunikasi Interorganisasi yaitu konflik yang terjadi karena adanya komunikasi yang saling ketergantungan satu sama lain, konflik terjadi bergantung pada tindakan suatu organisasi yang menyebabkan dampak negatif terhadap organisasi lain. Misalnya konflik yang terjadi antara sekolah dengan salah satu organisasi masyarakat.

Menurut Herlina dkk (Herlina dkk., 2021) Komunikasi memiliki peran yang sangat penting. Ia tidak dapat dipisahkan karena berkontribusi dalam membentuk sistem sosial yang saling bergantung. Masalah komunikasi dapat muncul akibat perbedaan dalam gaya berbicara, komunikasi nonverbal, dan gaya penulisan. Perbedaan ini sering kali mengganggu proses komunikasi. Ketika komunikasi terganggu, hal ini dapat menyebabkan persepsi yang salah dan kesalahpahaman, yang berpotensi menimbulkan konflik. Konflik ini sering terjadi akibat kesalahan dalam menyampaikan aspirasi. Kegagalan komunikasi muncul akibat kebutuhan pengetahuan, serta nilai-nilai yang diyakini oleh seorang pimpinan berbeda sehingga proses komunikasi tidak berjalan dengan baik, dan informasi yang disampaikan sulit dipahami oleh bawahan.

Strategi dan Model Resolusi Konflik di Lembaga Pendidikan Islam

Sumber utama ajaran Islam di lembaga pendidikan islam, yaitu AlQur'an dan Sunnah, telah menjelaskan dan mengilustrasikan berbagai teknik resolusi konflik yang dapat diterapkan dalam menyelesaikan perselisihan secara konstruktif, dengan tujuan mencapai kedamaian dan keharmonisan dalam masyarakat dan organisasi (Hasanah, 2020). Menurut Dewi dkk (Dewi dkk., 2024) dalam jurnalnya ada beberapa strategi manajemen konflik Islam yang dapat digunakan dalam proses pendidikan Islam:

1. Negosiasi atau Perundingan

Negosiasi atau Perundingan dalam proses manajemen konflik, baik di lembaga umum maupun lembaga pendidikan Islam, langkah yang paling umum. Baik di institusi publik maupun pendidikan Islam, proses manajemen konflik yang paling umum adalah perundingan atau negosiasi. Proses negosiasi biasanya dilakukan tanpa melibatkan pihak ketiga, memungkinkan kedua belah pihak untuk berbicara secara langsung tentang masalah dan mencapai konsensus tentang solusi yang menguntungkan keduanya.

2. Tabayun

Dalam bahasa, "tabayyun" berarti mencari kejelasan hingga keadaan suatu hal menjadi jelas dan benar. Secara istilah, tabayyun merujuk pada upaya meneliti dan memeriksa informasi dengan cermat, kemudian menjelaskan informasi tersebut kepada pihak-pihak terkait. Tujuannya adalah untuk merumuskan solusi atau jalan keluar atas suatu masalah, baik yang berkaitan dengan hukum, kebijakan, atau aspek lainnya, hingga permasalahan tersebut benar-benar dipahami dengan jelas.. Dalam lingkungan lembaga pendidikan Islam yang kompleks, penerapan prinsip tabayyun memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan konflik. Dengan memverifikasi kebenaran informasi dan mendengarkan berbagai sudut pandang, penyelesaian konflik dapat dilakukan dengan lebih bijak dan adil. Tabayyun menjadi langkah penting dalam proses musyawarah untuk mencapai kesepakatan bersama di antara pihak-pihak yang berkepentingan. Selain itu, tabayyun juga berfungsi sebagai kunci dalam manajemen informasi, karena informasi yang tidak akurat dapat menjadi pemicu konflik yang merugikan.(Dina Maulidatul Hasanah dkk., 2024)

3. Musyawarah

Salah satu prinsip utama yang ditekankan dalam proses pengambilan keputusan dalam manajemen kelembagaan Islam adalah musyawarah. Al-Qur'an menekankan betapa pentingnya musyawarah dalam semua aspek kehidupan manusia. Ini termasuk musyawarah dalam skala kecil, seperti rumah tangga, dan musyawarah dalam skala besar, seperti negara, yang melibatkan pemimpin dan rakyat, termasuk mereka yang tergabung dalam organisasi atau lembaga. Nilai musyawarah sangat penting untuk menjaga keadilan dan keharmonisan dalam kehidupan bermasyarakat dan untuk memastikan bahwa semua orang memiliki hak dan kewajiban yang sama.(Nurhayati, 2019)

4. Tahkim

Istilah "tahkim" dalam pengelolaan konflik menurut studi Islam merujuk pada upaya untuk menyelesaikan sengketa dengan melibatkan pihak ketiga yang disebut hakam. Dalam Al-Qur'an, hakam ini dapat diterapkan baik untuk konflik keluarga kecil maupun konflik sosial yang lebih besar. Dengan melibatkan pihak luar, tahkim menjaga keadilan dan mencegah pihak yang lebih menguntungkan selama proses penyelesaian. Ini juga mencegah perasaan ketidakadilan. Hakam memiliki peran utama dalam membantu pihak yang berkonflik mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.

5. Islah

Islah adalah teknik manajemen konflik yang bertujuan untuk mencegah permusuhan dan pertikaian antar pihak dengan menyelesaikan masalah dengan cara yang baik dan efektif. Secara singkat, islah menekankan proses perdamaian antara dua pihak yang berkonflik. Pada akhirnya, islah berkembang menjadi proses penyelesaian sengketa di luar proses pengadilan, yang biasanya berupa mediasi. Islah juga dapat digunakan sebagai metode penyelesaian konflik di mana kedua belah pihak mencapai konsensus untuk menyelesaikan konflik secara damai. Islah sering digunakan dalam konteks sosial di masyarakat untuk

menangani konflik, dan tokoh agama setempat biasanya bertindak sebagai mediator. Di lembaga pendidikan Islam, Islah sering ditemukan pada kasus-kasus ketidakharmonisan atau kesalahpahaman yang terjadi dalam proses pembelajaran dan manajemen lembaga. Pimpinan lembaga atau guru agama Islam yang dianggap berkompeten dapat berperan sebagai mediator untuk memberikan nasihat, menghilangkan kecurigaan antar pihak, dan merumuskan solusi yang dapat diterima semua pihak secara damai. Nilai nasihat dan bimbingan dalam proses islah sangat relevan untuk diinternalisasikan dalam pendidikan karakter di lembaga pendidikan Islam.

Peran Kepemimpinan dalam Mengelola Konflik

Konflik di lembaga pendidikan sangat penting dalam menyelesaikan masalah secara individu dan kelompok. Pendekatan yang efektif melibatkan semua pihak terkait dibutuhkan untuk mengubah konflik menjadi peluang pengembangan. Ada tiga model pendekatan umum untuk menangani konflik, yaitu menghindari, mendekati, dan menyelesaikan dengan kolaborasi. Selain itu, terdapat dua bentuk metode manajemen konflik, yakni stimulasi dan penggunaan tindakan seperti restrukturisasi organisasi atau pemberian insentif.

Manajemen Lembaga pendidikan Islam penting dalam membentuk karakter, keterampilan, dan pengalaman peserta didik. Konflik sering muncul antara siswa, guru, orang tua, staf, dan manajemen lembaga pendidikan Islam. Penyelesaian konflik didasarkan pada prinsip Al-Qur'an seperti musyawarah dan islah. Model pengelolaan konflik perlu dieksplorasi untuk mengembangkan strategi dalam lembaga pendidikan Islam. Peran kepemimpinan diperlukan disini untuk mengelola konflik yang ada di lembaga. Adapun peran kepemimpinan dalam mengelola konflik di lembaga adalah sebagai berikut:

1. Upaya untuk mengelola konflik di lembaga pendidikan Islam dapat dilakukan dengan menempuh beberapa tahap, yaitu identifikasi, menilai dan menyelesaikan konflik. Dari tiga tahap tersebut, kunci utamanya terletak pada identifikasi dan penilaian.
2. Kunci keberhasilan pengelolaan konflik di institusi pendidikan Islam bergantung pada kemampuan inovatif seorang kepala lembaga dalam mengintegrasikan atau memilih strategi manajemen konflik terbaik, seperti tabayyun, musyawarah, tahkim, ishlah, dan pendekatan lainnya. (Muhammad Shohibul Aqli dkk., 2022)
3. Menunjukkan bahwa penerapan model pengelolaan konflik di lembaga pendidikan melibatkan langkah-langkah yang dimulai dari identifikasi konflik, pemilihan model yang sesuai, analisis akar permasalahan, implementasi strategi, dan evaluasi serta tindak lanjut.(Nafa'ani dkk., 2023)
4. Menunjukkan bahwa pengelolaan konflik yang terjadi diselesaikan dengan cara mengalah, memberikan kewenangan kepada Yayasan, serta menggunakan musyawarah.

5. Tindakan yang diambil untuk mengelola konflik melibatkan pendekatan kekeluargaan, musyawarah bersama, kompromi kontroversial, sikap akomodatif, sikap toleran, dan penekanan pada nilai-nilai kebersamaan.
6. Menunjukkan bahwa model pengelolaan konflik yang diambil yaitu menggunakan perspektif Al Qur'an meliputi tabayyun, musyawarah, dan negosiasi.

Penguatan Komunikasi Efektif untuk Mencegah Konflik

Komunikasi yang efektif bagi para pemimpin merupakan keterampilan penting karena fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian hanya dapat berjalan melalui aktivitas komunikasi. Komunikasi bagi para pemimpin merupakan aspek penting dalam pekerjaan sebagai bagian dari fungsi organisasi. Masalah umum dapat menjadi serius ketika instruksi disalah pahami; lelucon yang membangun dalam kelompok kerja justru memicu kemarahan; atau percakapan informal oleh para pemimpin mengakibatkan distorsi (penyimpangan). (Khairani dkk., 2024)

Dalam komunikasi, harus ada jaminan bahwa informasi dan pikiran akan mengalir bebas ke segala arah yang diperlukan, baik ke bawah, ke atas, maupun ke samping. Diperlukan saluran komunikasi formal yang spesifik atau beragam untuk setiap individu atau anggota. Saluran ini harus dipahami oleh setiap anggota. Komunikasi harus dibuat sesingkat dan sejelas mungkin. Semua anggota harus bertindak sebagai sumber komunikasi sekaligus penerima. Tujuan suatu organisasi atau lembaga dapat tercapai secara optimal ketika proses komunikasinya berjalan lancar tanpa hambatan. Namun, jika muncul hambatan, komunikator dan penerima harus dengan cermat mengatasi masalah yang menyebabkan hambatan tersebut agar proses komunikasi dapat berjalan lancar.(Ritonga, 2020)

Membangun komunikasi yang efektif di lembaga pendidikan merupakan kunci untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Menurut Muhammad Fuad Zaini Siregar dalam Jurnalnya ada beberapa langkah yang dapat diambil untuk menciptakan komunikasi yang efektif di lembaga pendidikan:(Siregar, 2024)

1. Memupuk Keterbukaan: Penting untuk menciptakan lingkungan di mana semua pihak merasa nyaman berbagi ide, kekhawatiran, dan saran mereka tanpa takut dihakimi atau diabaikan.
2. Memanfaatkan Berbagai Saluran Komunikasi: Memanfaatkan berbagai saluran komunikasi seperti rapat rutin, email, papan pengumuman, dan platform daring untuk memastikan informasi dapat disampaikan dengan cepat dan akurat kepada semua pihak terkait.
3. Sosialisasikan Tujuan dan Visi: Pastikan semua staf, siswa, dan orang tua memahami tujuan dan visi lembaga pendidikan. Hal ini membantu menciptakan keselarasan dalam upaya mencapai tujuan bersama.
4. Dorong Komunikasi Eksternal: Bangun hubungan yang kuat dengan masyarakat setempat, organisasi nirlaba, dan lembaga pendidikan lainnya untuk berbagi sumber daya, pengalaman, dan informasi yang berguna.

5. Melatih Keterampilan Komunikasi: Berikan pelatihan kepada staf dan siswa tentang keterampilan komunikasi yang efektif, termasuk mendengarkan secara aktif, memberikan umpan balik yang membangun, dan menangani konflik secara produktif.
6. Evaluasi dan Tinjauan: Evaluasi secara berkala efektivitas komunikasi di lembaga pendidikan dan terapkan perbaikan berdasarkan masukan dari semua pihak terkait.
7. Bina Budaya Kolaboratif: Dorong budaya kerja yang menghargai kolaborasi, dukungan tim, dan pertukaran ide di antara semua anggota lembaga pendidikan.

Dengan memprioritaskan komunikasi yang efektif, lembaga pendidikan dapat memperkuat hubungan internal dan eksternal, meningkatkan kinerja, dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik bagi semua yang terlibat.

Keberhasilan komunikasi efektif di lembaga pendidikan berakar pada lima prinsip dasar atau hukum komunikasi efektif (The Five Inevitable Laws of Effective Communication) yang meliputi *Respect* (Rasa Hormat), *Empathy* (Empati), *Audible* (Audible), *Clarity* (Kejelasan), dan *Humble* (Humble) yang disingkat REACH yang berarti merangkul atau menjangkau.(Asriadi, 2020) Adapun Prinsip dasar komunikasi efektif dalam lembaga pendidikan Islam dikutip dari Jurnal Nasukah dkk(Nasukah, dkk., 2020) antara lain:

1. Keterbukaan dan Transparansi: Menjunjung tinggi nilai keterbukaan dalam komunikasi antar pemangku kepentingan, termasuk guru, siswa, orang tua, dan staf administrasi. Transparansi dalam kebijakan, prosedur, dan keputusan sangat penting untuk membangun kepercayaan dan keterlibatan.
2. Konsistensi: Mengkomunikasikan pesan secara konsisten untuk meminimalkan kebingungan dan ambiguitas. Ini mencakup konsistensi dalam menyampaikan nilai-nilai Islam, peraturan sekolah, dan informasi penting lainnya.
3. Kesopanan dan Etika: Memastikan komunikasi dilakukan dengan sopan dan hormat, sesuai dengan nilai-nilai moral dan etika Islam. Ini mencakup penggunaan bahasa yang sopan, mendengarkan secara aktif, dan menghormati pendapat orang lain.
4. Keteladanan: Pimpinan dan staf sekolah hendaknya memberikan contoh yang baik dalam komunikasinya, mengamalkan nilai-nilai Islam dalam setiap interaksi dengan orang lain.
5. Inklusivitas: Mendorong partisipasi aktif semua pemangku kepentingan, termasuk siswa, orang tua, guru, dan staf, dalam proses komunikasi. Hal ini menciptakan rasa kepemilikan dan keterlibatan yang lebih besar dalam keputusan dan kegiatan sekolah.
6. Kesesuaian Kontekstual: Memahami konteks budaya dan agama dalam komunikasi di lingkungan pendidikan Islam. Pesan dan metode komunikasi harus disesuaikan dengan nilai-nilai dan keyakinan yang dianut oleh masyarakat Islam.

7. Pemberdayaan: Memberdayakan siswa dan staf untuk berkomunikasi secara efektif, baik dalam menyampaikan ide dan aspirasi mereka maupun dalam menyelesaikan konflik secara damai dan produktif.

Berdasarkan uraian di atas, komunikasi yang efektif membutuhkan kemampuan individu untuk menyampaikan pesan, menganalisis, dan responsif terhadap situasi dan kondisi yang ada. Komunikasi yang efektif menuntut kepekaan terhadap situasi dan kondisi, dan banyak kegagalan organisasi memang berkaitan dengan komunikasi yang buruk. Tantangan terbesar dalam komunikasi adalah bagaimana menarik perhatian pendengar untuk memastikan mereka mendengarkan. Komunikasi yang efektif membutuhkan kontak mata, ekspresi wajah, postur tubuh, dan penampilan fisik. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, lembaga pendidikan Islam dapat membangun lingkungan yang supportif, inklusif, dan berlandaskan nilai-nilai Islam dalam segala aspek komunikasinya.

SIMPULAN

Kesimpulan ini menegaskan bahwa komunikasi konflik dalam lembaga pendidikan Islam merupakan bagian inheren dari dinamika organisasi yang sarat dengan perbedaan nilai, persepsi, dan kepentingan, sehingga menuntut pengelolaan yang tidak hanya bersifat teknis-manajerial, tetapi juga berlandaskan etika dan spiritualitas Islam. Integrasi antara prinsip komunikasi modern dan nilai-nilai Islam seperti adab, tabayyun, musyawarah, ukhuwah, tahkim, dan islah terbukti mampu mengarahkan konflik dari potensi destruktif menjadi ruang pembelajaran, penguatan relasi, dan peningkatan kualitas kelembagaan. Peran kepemimpinan menjadi faktor penentu dalam proses ini, khususnya dalam mengidentifikasi sumber konflik, memilih strategi resolusi yang kontekstual, serta membangun budaya komunikasi yang terbuka, inklusif, dan berkeadilan. Penguatan prinsip REACH—respect, empathy, audible, clarity, dan humble—yang diselaraskan dengan etika komunikasi Islam memperkuat upaya pencegahan eskalasi konflik dan memperkokoh iklim organisasi yang harmonis, produktif, dan berorientasi pada misi pendidikan Islam sebagai pusat pembentukan karakter dan pengembangan kualitas pembelajaran yang berkelanjutan.

DAFTAR RUJUKAN

- Amin, & Muallimah. (2024). Strategi Penanganan Konflik Di Lembaga Pendidikan Islam. *Religi : Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2.
- Asriadi, A. (2020). Komunikasi Efektif Dalam Organisasi. *Retorika : Jurnal Kajian Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 2(1), 36-50. <Https:/Doi.Org/10.47435/Retorika.V2i1.358>
- Dewi, L., Safinatun Najah, Siti Dewi Wulandari, Rofiatul Azkiyah, & Mua'limin. (2024). Metode Penyelesaian Konflik Di Lembaga Pendidikan Islam. *Cerdas - Jurnal Pendidikan*, 3(2), 14-33. <Https:/Doi.Org/10.58794/Cerdas.V3i2.1094>
- Dina Maulidatul Hasanah, Nur Izsasi Aminah Haryanti, Putri Anadatul Ustazia, & Mu'alimin Mu'alimin. (2024). Model Pengelolaan Konflik Di Lembaga

- Pendidikan Islam. *Reflection: Islamic Education Journal*, 1(4), 97–112.
<Https://Doi.Org/10.61132/Reflection.V1i4.174>
- Fadillah. (2024). *Manajemen Konflik Pada Lembaga Pendidikan*. 2, 42–49.
- Hasanah, U. (2020). Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, 10(1), 1–11.
<Https://Doi.Org/10.24042/Alidarah.V10i1.6448>
- Herlina, Febriano, & Fadesana. (2021). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Cv. Basya Utama.
- Khairani, K., Simanjuntak, S. K., Sulasmri, S., Chair, S. A., & Mesiono, M. (2024). Efektivitas Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Islam Di Lembaga Pendidikan. *Eduinovasi: Journal Of Basic Educational Studies*, 4(2).
<Https://Doi.Org/10.47467/Edu.V4i2.1270>
- Khairul Nuzuli, A. (2022). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jejak Pustaka.
- Mardia, & Mukhtar, M. (2023). Manajemen Konflik Di Lembaga Pendidikan Islam. *Tadbiruna: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2, 108–120.
- Muhammad Shohibul Aqli, Dian Runi Masruroh, Faizatul Malihat, & Mu' Alimin. (2022). Pengelolaan Konflik Studi Kasus Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember. *Al Fuadiy Jurnal Hukum Keluarga Islam*, 4(2), 01–10.
<Https://Doi.Org/10.55606/Af.V4i2.43>
- Nafa'ani, N., Damayanti, S. A., & Mu'alimin. (2023). Model Pengelolaan Konflik Dan Penerapannya Dalam Meningkatkan Kualitas Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1.
- Nasukah, B., Sulistyorini, & Winarti, E. (2020). Peran Komunikasi Efektif Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Institusi. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4, 81–93.
<Https://Doi.Org/10.33650/A1%20tanzim.V4i1.899>
- Nurhayati, N. (2019). Penyelesaian Sengketa Dalam Hukum Ekonomi Islam. *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*, 3(1), 01–11. <Https://Doi.Org/10.26618/J-Hes.V3i1.2118>
- Ritonga. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Model. *Edutech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6.
- Siregar, M. F. Z. (2024). Organizational Communication Effectiveness In Islamic Educational Institutions. *International Journal Of Education, Social Studies, And Management (Ijessm)*, 4(2), 559–568.
<Https://Doi.Org/10.52121/Ijessm.V4i2.292>
- Yunus, Mukhlishin, & Khodijah. (2025). *Manajemen Konflik Pada Lembaga Pendidikan Islam Edisi Terbaru*. Cv. Wawasan Ilmu.