

**STRATEGI MANAJEMEN KONFLIK DALAM MENINGKATKAN
KEHARMONISAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI
PONDOK PESANTREN AL MANDILY**



SKRIPSI

Disusun untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mencapai Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd)

**OLEH:
LANNI JURRIAH
NIM : 21120003**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
MANDAILING NATAL
T.A 2024/2025**

**STRATEGI MANAJEMEN KONFLIK DALAM MENINGKATKAN
KEHARMONISAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI
PONDOK PESANTREN AL MANDILY**



SKRIPSI

Disusun untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Mencapai Gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd)

OLEH:
NAMA : LANNI JURRIAH
NIM : 21120003

PEMBIMBING I

Dr. Irma Suryani Siregar, M. A
NIP: 198510162019032009

PEMBIMBING II

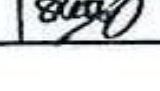
Dr. Sapirin, S. Pd. I., M. Pd
NIP: 198308152009011009

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
MANDAILING
T.A 2024/2025

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini berjudul "Strategi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Keharmonisan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Al Mandily" a n Lanni Jurnah, NIM 21120003, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam telah dimunaqasyahkan dalam sidang munaqasyah Program Sarjana Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Mandailing Natal, pada tanggal 22 Juli 2025

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya

No	Nama/NIP Penguji	Jabatan Dalam Tim	Tanda Tangan	Tanggal Persetujuan
1	Drs. Ali Yusron, M Pd NIP. 196405131992031001	Ketua Sidang/Penguji I		31/7 2025
2	Dra. Hj. Afridah, MM NIP. 196007241986042001	Sekretaris Sidang/Penguji II		29/07-26
3	Dr Irma Suryani Siregar, M A NIP. 198510162019032009	Penguji III		15/08/2025
4	Dr. Sapirin, S Pd I, M Pd NIP. 198308152009011009	Penguji IV		06/08/25

Mandailing Natal,
Mengetahui
Ketua STAIN Mandailing Natal

2025



Prof. Dr. H. Supriyul Mulia Harahap, M Ag
NIP. 197203132003121002

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Skripsi atas nama Lanni Jurriah NIM 21120003 Dengan Judul Skripsi "**Strategi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Keharmonisan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Al Mandily**". memandang bahwa skripsi yang bersangkutan telah memenuhi syarat untuk diajukan ke sidang munaqasyah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Panyabungan, 4 Juli 2025

PEMBIMBING I



Dr. Irma Suryani Siregar, M. A
NIP: 198510162019032009

PEMBIMBING II



Dr. Sapirin, S. Pd. I., M. Pd
NIP: 198308152009011009

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lanni Jurriah
NIM : 21120003
Tempat/Tgl Lahir : Gunung Tua, 18 Juli 2002
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Gunung Tua Jae, Kecamatan Panyabungan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“Strategi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Keharmonisan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Al Mandily.”** adalah benar karya saya, kecuali kutipan – kutipan yang disebutkan sumbernya dan saya bertanggung jawab penuh atas semua data yang dimuat di dalamnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Panyabungan, Juli 2025



Lanni Jurriah
Nim. 21120003

ABSTRAK

Lanni Jurriah (21120003). Strategi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Keharmonisan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Al Mandily. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya menjaga keharmonisan hubungan kerja antara pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan pesantren yang memiliki karakteristik kehidupan kolektif, struktur hirarkis, serta dinamika sosial yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bentuk konflik yang terjadi, menganalisis faktor-faktor penyebabnya, serta mengkaji strategi manajemen konflik yang diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis di Pondok Pesantren Al Mandily. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data penelitian terdiri dari mudir, pendidik, dan tenaga kependidikan. Analisis data dilakukan dengan model interaktif Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Bentuk-bentuk konflik yang ditemukan meliputi konflik interpersonal, seperti ketidaksesuaian dalam penyusunan jadwal mengajar dan perbedaan pemahaman terhadap tanggung jawab masing-masing pihak. Dan konflik antarkelompok, seperti ketimpangan kemampuan dalam menghadapi perubahan teknologi dan kurangnya efektivitas komunikasi. (2) Faktor penyebab terjadinya konflik yaitu Perbedaan pandangan mengenai pelaksanaan tugas, penyampaian informasi yang tidak merata, keterbatasan penguasaan teknologi oleh pendidik senior, dan kurangnya partisipasi pendidik dalam proses penjadwalan merupakan penyebab utama konflik yang ditemukan. (3) Strategi yang digunakan meliputi musyawarah terbuka, diskusi personal (empat mata), peningkatan komunikasi formal, serta penanaman nilai profesionalisme dan tanggung jawab berbasis nilai-nilai Islam. Penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan konflik yang sensitif terhadap nilai-nilai lokal, spiritual, dan sosial sangat penting dalam menjaga keharmonisan organisasi pesantren.

Kata Kunci: Manajemen Konflik, Keharmonisan, Pendidik, Tenaga Kependidikan, Pondok Pesantren

ABSTRACT

Lanni Jurriah (21120003). *Conflict Management Strategies in Enhancing the Harmony between Educators and Educational Staff at Pondok Pesantren Al Mandily*. This research is motivated by the importance of maintaining harmonious working relationships between educators and educational staff in a pesantren environment, which is characterized by collective life, a hierarchical structure, and dynamic social interactions. The purpose of this study is to identify the forms of conflict that occur, analyze their underlying causes, and examine the conflict management strategies implemented to create a harmonious work environment at Pondok Pesantren Al Mandily. This study employs a descriptive qualitative approach with data collection techniques including observation, interviews, and documentation. The data sources consist of the mudir (leader), educators, and educational staff. Data analysis was conducted using the interactive model of Miles and Huberman, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings reveal that: (1) The forms of conflict identified include interpersonal conflicts, such as disagreements in scheduling and differences in understanding individual responsibilities; and intergroup conflicts, such as disparities in adapting to technological changes and ineffective communication. (2) The main causes of conflict include differing views on task implementation, unequal dissemination of information, limited technological proficiency among senior educators, and lack of educator involvement in the scheduling process. (3) The strategies applied include open deliberation, one-on-one discussions, improved formal communication, and the instillation of professionalism and responsibility based on Islamic values. This research affirms that conflict management sensitive to local, spiritual, and social values is crucial for maintaining organizational harmony within the pesantren setting.

Keywords: Conflict Management, Harmony, Educators, Educational Staff, Islamic Boarding School

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkankan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat-Nya kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Strategi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Keharmonisan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Al Mandily”**. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa manusia ke jalan yang diridhai oleh Allah SWT.

Diajukan guna memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan kuliah sarjana pendidikan. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam STAIN Mandailing Natal. Dalam penulisan skripsi ini hambatan demi hambatan banyak dilalui dan banyak juga bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan ungkapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag. Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal.
2. Kepada Ibu Dr. Irma Suryani Siregar, M.A sebagai pembimbing I dan Bapak Dr. Sapirin, S.Pd.I., M.Pd sebagai pembimbing II yang selalu memberikan dukungan, sumbangsih fikiran, pengetahuan dan saran selama proses penyusunan skripsi ini.
3. Kepada seluruh Bapak dan Ibu Dosen Prodi MPI yang telah membimbing peneliti dengan ikhlas dan penuh kesabaran.
4. Teristimewa kepada Ayahanda Alm. Fahmi Hasibuan, “kepergianmu membuatku mengerti, bahwa rindu yang paling menyakitkan adalah merindukan seseorang yang telah tiada, ragamu memang sudah tidak ada, tidak bisa aku jangkau tapi namamu akan tetap jadi motivasi terkuat sampai detik ini”.
5. Pintu Surgaku Ibunda Nurlan perempuan hebat yang menjadi tulang punggung keluarga sekaligus menjalankan dua peran orang tua untuk 6 orang anaknya, yang sujudnya selalu menjadi doa, yang bersedia mendengarkan keluh kesah, memberikan motivasi, materi dan pengorbanan yang tidak akan

pernah terbayarkan, ragamu memang sakit tapi doamu mencakar langit. ILY Umakkk.

6. Kemudian kepada Kedua Kakak kesayangan peneliti Nur Hayani dan Dermi Fatimah yang sudah mendengarkan keluh kesah random peneliti, mereka memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan tapi mereka paham lelah letihnya perjuangan peneliti sampai mendapatkan gelar keren ini.
7. Kepada kedua abang kesayangan peneliti, Muhammad Darwis “terimakasih sudah menjadi pengganti ayah, sudah memberikan motivasi, bantuan materi, sudah menjadi penopang terkuat dan perteduhan dikala hujan badai datang” dan kepada abang Rahmat Hidayat terimakasih sudah bersedia mendengarkan keluh kesah, teguran lembut kepada peneliti jika bandel, dan juga berusaha memberikan apapun yang terbaik untuk peneliti.
8. Kepada adikku tercinta Sandi Rivai, kita tumbuh bersama tanpa sosok seorang ayah, yang menjadi motivasi terkuat peneliti untuk menjadi orang sukses dan bernilai, penulis ingin menjadi kakak yang hebat yang kamu banggakan, terimakasih sudah mendoakan dan memberikan dukungan.
9. Bapak Muhammad Yunus selaku kepala yayasan pondok pesantren Al-Mandily Mandailing Natal, serta seluruh guru yang telah memberikan izin melakukan penulisan dan telah memberikan masukan bagi penulis dan telah banyak memberikan informasi demi terselesaikannya skripsi ini.
10. Rekan-rekan Mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang sudah bekerjasama, memberikan kisah seru selama perkuliahan yang membuat penulis semangat selama 4 tahun ini. Dan terutama sahabatku Siti Fatimah S.Pd yang telah menemani, membantu, baik doa maupun tenaga yang tak pernah henti saling menyemangati ILY sekebonn.
11. Kepada seseorang yang tidak kalah penting kehadirannya. Saro Edy Ray S.A.P. Terimakasih banyak telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, yang selalu mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah, menyaksikan tangisan, lelah dan letih, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

12. Teman-teman dan kerabat penulis: Putriana Nasution, Siti Rodiah Lubis, Biduan Tantrum (KKN 39 bayang tengah), Sri wahyuni borotan, Winda Nurmala Sari, dan keponakan-keponakan ku yang lucu yang telah memberikan semangat dan dukungan yang luar biasa serta bantuan baik doa, materi maupun tenaga bagi penulis dalam proses pengerjaan skripsi hingga selesai penulisan skripsi ini.
13. Dan terakhir, untuk diri saya sendiri. Terima kasih Lanni Jurriah sudah menepikan ego dan memilih untuk kembali bangkit dan menyelesaikan semua ini. Terima kasih telah mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tidak pernah mau memutuskan untuk menyerah. Kamu kuat, kamu hebat, kamu keren dan kamu Lanni Jurriah, S.Pd.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh sebab itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan informasi kepada para pembaca. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih.

Penulis sudah berusaha semaksimal mungkin dalam penulisan skripsi ini, meskipun demikian penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan, baik itu dari sistem penulisan juga materi dalam pembahasannya. Penulis tentunya mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi memperbaiki dan bisa menyempurnakan skripsi ini agar lebih baik lagi kedepannya.

Panyabungan, Juli 2025

Penyusun,

LANNI JURRIAH

NIM: 21120003

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
E. Penjelasan Istilah.....	6
F. Sistematika Pembahasan	9
BAB II KAJIAN TEORI	11
A. Kajian Teori	11
1. Strategi Manajemen Konflik	11
2. Pondok Pesantren Sebagai Organisasi	16
3. Meningkatkan keharmonisan pendidik dan tenaga kependidikan.....	18
B. Penelitian Yang Relevan	23
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	26
C. Sumber Data Penelitian.....	27
D. Teknik Pengumpulan Data.....	29
E. Teknik Keabsahan Data	29
F. Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
A. Deskripsi Data.....	33
1. Temuan Umum Penelitian	33
2. Temuan Khusus Penelitian	38

a. Bentuk- bentuk konflik yang terjadi antara Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Al Mandily.....	38
b. Faktor Penyebab Terjadinya Konflik antara Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Pondok Pesantren Al Mandily.....	41
c. Strategi Manajemen Konflik yang Diterapkan di Pondok Pesantren Al Mandily untuk Meningkatkan Keharmonisan Kerja	48
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	48
1. Bentuk- bentuk konflik yang terjadi antara Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pondok Pesantren Al Mandily	48
2. Faktor Penyebab Terjadinya Konflik antara Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Pondok Pesantren Al Mandily	52
3. Strategi Manajemen Konflik yang Diterapkan di Pondok Pesantren Al Mandily untuk Meningkatkan Keharmonisan Kerja	54
BAB V PENUTUP.....	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 3.1. Tabel Estimasi Rencana Waktu Penelitian	25
Tabel 3.2 Tabel Responden Penelitian.....	28
Tabel 4.1 Jumlah Kondisi Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Al-Mandily	34
Tabel 4.2 Data Dewan Guru Menurut Jenjang Akademik.....	36
Tabel 4.3 Data Peserta Didik 2025	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Lampiran I Matriks Penelitian

Lampiran II Panduan Observasi

Lampiran III Panduan Wawancara

lampiran IV Dokumentasi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pondok Pesantren Al Mandily merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam di Mandailing Natal yang berkomitmen sesuai dengan visi misi pesantren Al Mandily yaitu mencetak generasi muda yang Islami, unggul berprestasi, luas dalam penguasaan IPTEK, dan teladan dalam IMTAQ. Di pesantren ini, para santri tidak hanya mendapatkan pendidikan agama, tetapi juga dibina dalam disiplin, tanggung jawab, serta keterampilan sosial yang penting bagi masa depan mereka. Seperti banyak pesantren lainnya, Pondok Pesantren Al-Mandily memiliki struktur organisasi yang melibatkan berbagai elemen, termasuk pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik bertanggung jawab atas proses pembelajaran formal, sementara tenaga kependidikan menangani administrasi dan operasional pesantren. Namun, interaksi yang erat dan tugas yang saling berkaitan ini sering kali menimbulkan potensi konflik, baik dalam hal perbedaan peran, tanggung jawab, komunikasi, maupun kebijakan operasional.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis pada 7 November 2024, ditemukan bahwa hubungan antara pendidik dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Al-Mandily sering menghadapi tantangan yang kompleks. Beberapa konflik utama yang teridentifikasi yang meliputi:

1. Perbedaan peran dan tanggung jawab, pendidik lebih berorientasi pada aspek akademik dan pembinaan santri, sementara tenaga kependidikan lebih menitikberatkan pada administrasi dan kelancaran operasional. Ketidaktepahaman dalam pembagian peran ini sering menimbulkan gesekan.
2. Kurangnya komunikasi yang efektif, informasi yang tidak tersampaikan dengan jelas sering menyebabkan kesalahpahaman dan ketidaksepakatan dalam menjalankan tugas masing-masing.
3. Perbedaan pandangan dalam pengelolaan tugas dan kebijakan, beberapa kebijakan yang diterapkan terkadang dianggap tidak sesuai dengan kebutuhan kedua pihak, sehingga menimbulkan ketidakpuasan.

4. Dinamika sosial di lingkungan pesantren, hidup dalam satu lingkungan asrama dengan interaksi yang terus-menerus dapat memperumit hubungan antarindividu, sehingga gesekan kecil berpotensi berkembang menjadi konflik yang lebih besar.

Jika konflik-konflik ini tidak dikelola dengan baik, maka dampaknya bisa mengganggu efektivitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan, serta menurunkan kualitas lingkungan belajar santri. Lingkungan kerja yang tidak harmonis dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, menurunnya efektivitas pengajaran, hingga berkurangnya kenyamanan santri dalam belajar. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi manajemen konflik yang tepat agar hubungan kerja di pesantren tetap harmonis, produktif, dan kondusif.

Manajemen konflik dalam organisasi pendidikan, termasuk pesantren, bukan sekadar upaya menghindari konflik, tetapi juga bagaimana konflik dapat dikelola secara konstruktif untuk meningkatkan kerja sama dan efisiensi. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, konflik diartikan sebagai perselisihan atau pertentangan yang dapat terjadi di dalam diri seseorang (konflik internal) maupun di lingkungan sosial (konflik eksternal) (Saefullah, 2021).

Dalam dunia pendidikan, konflik merupakan hal yang lumrah terjadi. Perbedaan cara pandang, perbedaan latar belakang, serta tekanan pekerjaan sering kali memunculkan potensi konflik, baik itu antarindividu maupun antarkelompok. Namun yang menarik, berdasarkan hasil observasi awal, konflik di Pondok Pesantren Al Mandily jarang berkembang menjadi konflik besar.

Sebagai contoh, peneliti menemukan adanya kasus ketidaksesuaian jadwal mengajar antara guru dan pihak administrasi yang menyebabkan ketegangan sesaat. Konflik ini bermula ketika jadwal yang ditetapkan dianggap tidak sesuai oleh sebagian guru, namun tidak disampaikan secara terbuka. Hal ini sempat menimbulkan suasana tidak nyaman antar pihak, seperti saling diam atau enggan berkomunikasi. Namun setelah dilakukan klarifikasi dan dialog terbuka dalam forum internal, jadwal disesuaikan kembali dan hubungan kerja pulih seperti semula. Kasus ini menunjukkan bahwa strategi manajemen konflik yang diterapkan oleh pesantren cukup efektif dalam menjaga keharmonisan internal.

Tujuan besar pendidikan di Indonesia dapat dicapai melalui manajemen konflik yang efektif di pesantren. Konflik dalam lingkungan pendidikan sebetulnya sering terjadi. Pesantren memiliki ikatan emosional dan sosial yang lebih erat antara pendidik, tenaga kependidikan, dan santri karena beberapa faktor berikut:

1. Sistem Asrama dan Kehidupan Bersama
 - a. Tidak seperti sekolah nasional yang interaksi antara guru dan siswa hanya terjadi selama jam belajar, di pesantren pendidik dan tenaga kependidikan tinggal atau berinteraksi dengan santri dalam jangka waktu yang lebih lama.
 - b. Mereka tidak hanya bertugas mengajar atau mengelola administrasi, tetapi juga mengasuh, membimbing, dan mengawasi santri dalam kehidupan sehari-hari.
 - c. Kehidupan bersama dalam satu lingkungan membentuk hubungan yang lebih mendalam, karena interaksi terjadi dalam berbagai aspek kehidupan, bukan hanya dalam ruang kelas atau kantor.
2. Peran Ganda Pendidik dan Tenaga Kependidikan
 - a. Pendidik di pesantren sering kali tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing spiritual dan moral.
 - b. Tenaga kependidikan juga lebih dari sekadar staf administrasi; mereka sering kali berperan dalam pengasuhan santri, memastikan kedisiplinan, serta mendukung operasional pesantren secara langsung.
 - c. Peran ini membentuk keterikatan emosional, karena pendidik dan tenaga kependidikan merasa memiliki tanggung jawab moral dan sosial terhadap perkembangan santri (Ayatulloh, 2016).
3. Nuansa Keagamaan dan Pembinaan Karakter
 - a. Pesantren bukan hanya lembaga pendidikan, tetapi juga tempat pembinaan akhlak, ibadah, dan kebersamaan dalam menjalankan nilai-nilai Islam.
 - b. Praktik keagamaan bersama seperti shalat berjamaah, kajian Islam, dan kegiatan sosial lainnya menciptakan rasa kebersamaan yang lebih kuat dibandingkan dengan sekolah umum.

- c. Nilai-nilai kebersamaan ini mendorong hubungan yang lebih erat, karena semua pihak merasa memiliki visi dan tujuan yang sama dalam membentuk generasi Islami.

4. Adanya Hierarki Kepemimpinan yang Kuat

- a. Di pesantren, hubungan antara kyai, ustaz, tenaga kependidikan, dan santri sangat dipengaruhi oleh nilai takzim (hormat) dan ketaatan.
- b. Santri memiliki rasa hormat yang tinggi kepada guru dan tenaga kependidikan, yang tidak hanya dianggap sebagai pengajar tetapi juga sebagai teladan dalam kehidupan.
- c. Hubungan ini lebih bersifat kekeluargaan dibandingkan profesional, sehingga aspek emosional lebih dominan dalam interaksi sehari-hari.

5. Tingginya Intensitas Interaksi dan Ketergantungan Sosial

- a. Karena tinggal dalam satu lingkungan, pendidik dan tenaga kependidikan sering menghadapi situasi yang memerlukan kerja sama dan toleransi.
- b. Dalam situasi tertentu, santri mungkin mengalami kesulitan atau masalah pribadi, dan pendidik maupun tenaga kependidikan sering berperan sebagai tempat curhat dan pemberi solusi, yang semakin memperkuat hubungan emosional mereka.
- c. Ketergantungan sosial ini mempererat hubungan, karena mereka merasa saling membutuhkan dalam menjalankan tugas dan kehidupan sehari-hari di pesantren (Oktavia, 2016).

Ikatan ini bisa menjadi kekuatan dalam membangun kebersamaan, tetapi juga dapat menjadi pemicu konflik jika tidak dikelola dengan baik, terutama dalam pembagian peran, komunikasi, dan pengambilan keputusan. Oleh karena itu, strategi manajemen konflik sangat penting dalam menjaga keharmonisan kerja antara pendidik dan tenaga kependidikan di pesantren.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen konflik yang diterapkan di Pondok Pesantren Al Mandily dalam meningkatkan keharmonisan antara pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam jangka panjang, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi

dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang harmonis dan kondusif, serta mendukung efektivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan di pesantren.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas dapat di rumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana bentuk konflik yang terjadi antara pendidik dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Al Mandily?
2. Apa saja faktor penyebab terjadinya konflik antara pendidik dan tenaga kependidikan di pondok pesantren tersebut?
3. Bagaimana strategi manajemen konflik yang diterapkan di Pondok Pesantren Al Mandily untuk meningkatkan keharmonisan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Dari beberapa rumusan masalah di atas peneliti dapat merangkum beberapa tujuan penelitian dilakukan diantaranya :

1. Mengidentifikasi bentuk-bentuk konflik yang terjadi antara pendidik dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Al Mandily.
2. Menganalisis faktor-faktor penyebab konflik di lingkungan pondok pesantren Al Mandily.
3. Mengetahui strategi manajemen konflik yang diterapkan dalam meningkatkan keharmonisan antara pendidik dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Al-Mandily.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi bagi ilmu manajemen konflik dalam konteks pendidikan, khususnya pendidikan Islam di lingkungan pesantren. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan dalam pengembangan strategi manajemen konflik yang efektif.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pondok Pesantren Al Mandily: Penelitian ini diharapkan memberikan masukan tentang pendekatan manajemen konflik yang dapat diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.
- b. Bagi Lembaga Pendidikan Islam Lainnya: Temuan dalam penelitian ini dapat menjadi acuan dalam mengelola konflik di lingkungan pendidikan serupa, sehingga dapat memperbaiki hubungan kerja dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.
- c. Bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan: Penelitian ini dapat membantu mereka memahami pentingnya manajemen konflik yang sehat serta mendorong terciptanya komunikasi dan kerja sama yang lebih baik.
- d. Bagi Peneliti: Penelitian ini memberikan pengalaman dalam mengkaji dan memahami strategi manajemen konflik di lingkungan pendidikan Islam, khususnya pesantren. Selain itu, penelitian ini juga melatih kemampuan analisis, berpikir kritis, serta memperkaya wawasan tentang manajemen pendidikan dan interaksi sosial dalam lembaga pendidikan Islam dan Memperdalam pemahaman tentang hubungan kerja antara pendidik dan tenaga kependidikan di pesantren.

E. Penjelasan Istilah

Untuk memperjelas penelitian ini, berikut adalah penjelasan beberapa istilah utama yang digunakan

1. Strategi Manajemen Konflik

Strategi adalah sebuah rencana atau pendekatan yang disusun dengan sistematis untuk mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal dan efisien. Strategi meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian tindakan untuk meraih keunggulan atau mengatasi tantangan di berbagai sektor seperti bisnis, pendidikan, dan pengelolaan sumber daya (Dudija, 2018).

Menurut George R. Terry, manajemen adalah sebuah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian,

penggerakan, dan pengendalian yang dilaksanakan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber yang lain (Harjoni, n.d., 2014).

Konflik adalah proses pertentangan yang terjadi antara dua pihak atau lebih yang saling bergantung, dimana masing-masing pihak mengekspresikan perbedaan mereka terhadap suatu objek konflik melalui pola perilaku dan interaksi tertentu, yang kemudian menghasilkan suatu hasil konflik. Dengan demikian, manajemen konflik merupakan proses di mana pihak yang terlibat dalam konflik, atau pihak ketiga, merancang dan menerapkan strategi yang tepat untuk mengendalikan konflik guna mencapai resolusi yang diinginkan (NB., 2021).

Berdasarkan konsep strategi, manajemen, konflik, dan manajemen konflik yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan pendekatan sistematis yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal. Manajemen berperan dalam mengorganisir dan mengarahkan sumber daya agar tujuan tersebut dapat dicapai secara efektif dan efisien. Dalam konteks organisasi, termasuk lembaga pendidikan seperti pondok pesantren, konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari. Perbedaan persepsi, kepentingan, dan kebijakan antara pendidik dan tenaga kependidikan dapat menimbulkan pertentangan yang, jika tidak dikelola dengan baik, dapat mengganggu keharmonisan dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, manajemen konflik menjadi elemen penting dalam memastikan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

2. Keharmonisan

Keharmonisan di dalam konteks lembaga pendidikan mengacu pada situasi yang menunjukkan hubungan baik dan harmonis antara seluruh komponen pendidikan, termasuk pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik. Keharmonisan menjadi esensial dalam meningkatkan suasana kerja yang produktif. Keharmonisan dicapai ketika setiap pihak saling menghargai peran dan berusaha mendukung tujuan bersama, yang juga relevan dengan nilai-nilai Islam dalam lembaga pendidikan Islam seperti pesantren (Putra, 2018).

3. Pendidik

Pendidik adalah individu yang memiliki peran utama sebagai pengajar, pembimbing, dan pembentuk karakter siswa. Berdasarkan Undang-Undang No.14 Tahun 2005, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (UU No. 14 Tahun 2005, n.d.). Dalam lingkungan pesantren, pendidik atau ustaz tidak hanya mengajarkan ilmu pengetahuan tetapi juga memberikan bimbingan moral kepada santri .

4. Tenaga Kependidikan

Menurut UU No.20 tahun 2003 mengemukakan bahwa, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (UU No. 20 Tahun 2003). tenaga pendidik merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (Adelia & Wulandari, 2023).

5. Pondok Pesantren

Pondok Pesantren, Dayah, Surau, Meunasah, atau sebutan lain yang selanjutnya disebut Pesantren adalah lembaga yang berbasis masyarakat dan didirikan oleh perseorangan, yayasan, organisasi masyarakat Islam, dan/atau masyarakat yang menanamkan keimanan dan ketakwaan kepada Allah Swt., menyemaikan akhlak mulia serta memegang teguh ajaran Islam rahmatan lil'alamin yang tercermin dari sikap rendah hati, toleran, keseimbangan, moderat, dan nilai luhur bangsa Indonesia lainnya melalui pendidikan, dakwah Islam, keteladanan, dan pemberdayaan masyarakat dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia (UU RI No. 10 Tahun, 2019).

Secara umum strategi manajemen konflik dalam meningkatkan keharmonisan pendidik dan tenaga kependidikan di pondok pesantren al mandily membahas tentang bagaimana cara atau pendekatan yang digunakan untuk

mengelola konflik yang terjadi antara pendidik (guru, ustaz/ustazah) dan tenaga kependidikan (staf administrasi, pengelola pesantren, dll.) di lingkungan Pondok Pesantren Al Mandily.

Konflik dalam dunia pendidikan, termasuk di pesantren, dapat terjadi karena perbedaan pendapat, kebijakan, atau beban kerja. Jika tidak dikelola dengan baik, konflik ini bisa berdampak pada efektivitas pembelajaran dan suasana kerja. Oleh karena itu, strategi manajemen konflik yang tepat sangat diperlukan untuk menciptakan keharmonisan, meningkatkan kerja sama, serta menjaga stabilitas dan kualitas pendidikan di pesantren.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen konflik yang efektif memiliki peran krusial dalam menciptakan dan memelihara keharmonisan di lingkungan pendidikan, terutama di pondok pesantren. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menghambat produktivitas, namun jika ditangani secara konstruktif, dapat meningkatkan kreativitas dan efektivitas kerja. Keharmonisan di dalam pesantren menjadi kunci untuk menciptakan suasana kerja yang positif, di mana pendidik dan tenaga kependidikan dapat bekerja sama dengan baik, saling menghargai peran, dan mendukung tujuan bersama.

Dalam konteks pendidikan Islam, keharmonisan ini juga sejalan dengan nilai-nilai yang dianut, seperti saling menghormati dan gotong royong. Pondok pesantren yang harmonis akan mendukung proses pembelajaran santri secara optimal, baik dalam penguasaan ilmu pengetahuan maupun pembentukan moral, yang semuanya berperan penting dalam keberhasilan pendidikan yang berorientasi pada nilai-nilai tradisional Islam.

F. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar skripsi yang penulis buat terdiri dari 5 (lima) bab dengan beberapa sub bab. Agar mendapat arah dan gambaran yang jelas mengenai hal yang tertulis. Berikut ini sistematika penulisan secara lengkap:

BAB I Pendahuluan meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penjelasan istilah, dan sistematika pembahasan.

BAB II Kajian Teori Membahas konsep-konsep yang berkaitan dengan manajemen konflik, teori keharmonisan kerja, peran pendidik dan tenaga kependidikan, serta tinjauan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik ini. di mana penulis akan menjelaskan terkait dengan kajian teori yang dilakukan oleh para ahli yang menjadi landasan penelitian. Kajian teori ini biasanya berasal dari kumpulan jurnal, buku, dan skripsi yang berkaitan dengan manajemen konflik.

BAB III Bab ini membahas metodologi penelitian sebagai instrumen untuk menghasilkan penelitian yang lebih terarah dan sistematis. Bagian dari metode penelitian ini membahas metode apa yang dipilih dengan menggunakan prosedur seperti: Jenis penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian, Sumber Data Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Keabsahan Data dan Teknik Analisis Data.

BAB IV Ini membahas penelitian secara keseluruhan, memberikan penjelasan tentang temuan, analisis, dan beberapa jawaban atas pertanyaan yang diajukan peneliti dalam rumusan masalah. Hasil Penelitian dan Pembahasan Menyajikan data hasil penelitian mengenai bentuk, penyebab, dan strategi manajemen konflik di Pondok Pesantren Al Mandily, serta analisis efektivitas strategi yang diterapkan.

BAB V Penutup Berisi kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran praktis bagi pondok pesantren dan lembaga pendidikan serupa untuk menerapkan manajemen konflik yang efektif.