

**UPAYA PENYELESAIAN KONFLIK SISWA-SISWI YANG TERINTEGRASI ANTARA
PONDOK DAN MADRASAH DI SMP PLUS MIFTAHUL ULUM KALISAT JEMBER**

Nur Afifah

nurafifah2987@gmail.com

Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember

Fikri Khoirunnisa

fikrikhoirunnisak113@gmail.com

Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember

M.Andreyanto

fikrikhoirunnisak113@gmail.com

Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember

Sari Helmalia Putri

sarihelmaliaputri@gmail.com

Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember

Mu' Alimin

Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember

Korespondensi penulis: sarihelmaliaputri@gmail.com

ABSTRAK

Dunia yang terus maju dunia pergaulan yang terus membabi buta, remaja penerus bangsa yang akan membawa negara berkembang harus menguatkan iman dan taqwanya, namun hal ini yang sekarang hanya di pandang oleh sekolah formal biasa oleh karena itu pentingnya membawa budaya pesantren dalam penerapan akhlak di dunia formal tenaga integrasi antara pondok dan pesantren sangatlah upaya meningkatkan budaya pesantren yang akan di hidupkan di kegiatan formal.

Kata Kunci : Konflik, Integrasi

ABSTRACT

The world that continues to advance in the world of association continous blindly, the stewerds of the nation who will lead developing countries must strengthen their faith and piety, but this is now seen by ordinary formal schools, therefore it is important to bring pesantren culture in the application of formal in the world of formal workers. Integertion between Islamic boarding schools and islamic boarding schools is an effort to integrate the culture of the pesantren which will be turned on in formal activities.

Keywords : Conflict, Integration

PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi dan kehidupan yang melibatkan banyak orang, tidak jarang timbul perbedaan pendapat, perbedaan pendapat, dan kontradiksi yang berpotensi menimbulkan konflik, di samping proses kolaboratif pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi mana pun, ada konflik yang tersembunyi dan terbuka. Oleh karena itu, konflik merupakan hal yang wajar dalam organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Lebih jauh, konflik organisasi tampak lebih menonjol di lembaga pendidikan Islam, yang statusnya berada dalam ranah manajemen yayasan.

Memang benar bahwa lembaga pendidikan Islam, pondok pesantren dan pesantren memiliki permasalahan yang kompleks dalam yayasan, baik secara individu maupun kelompok. Hal ini tentu saja menimbulkan konflik yang dapat muncul sewaktu-waktu dan dapat muncul dari kurangnya pemahaman antar individu maupun kelompok.

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, manajemen konflik yang baik memiliki efek positif terhadap kehidupan bermasyarakat, berorganisasi, dan atmosfer kerja. Menurut Hasanah (2020), manajemen konflik merupakan salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan produktifitas kerja. Kunci dari efektifitas manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam adalah kemampuan dan inovasi pimpinan lembaga dalam mengombinasikan atau memilih strategi manajemen konflik yang paling tepat.

Pendapat Hasanah (2020) dikuatkan oleh Bashori (2017) bahwa pengembangan manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam seperti pesantren dan madrasah menjadi sangat urgen untuk mengembangkan kelembagaan dan keorganisasian menjadi lebih baik. Selain itu, pesantren secara khusus memiliki cara-cara yang unik dalam resolusi konflik, terutama melalui pendekatan tradisi-tradisi pendidikan keislaman yang dikembangkan.

Dan juga konflik yang terjadi di lingkungan sekolah seringkali merupakan akibat dari ketidaksepakatan dalam penafsiran atau pelaksanaan tanggung jawab di antara mereka yang terlibat dalam organisasi sekolah untuk mencapai tujuan, visi, dan misi sekolah. Konflik merupakan peristiwa yang wajar dalam kelompok dan organisasi, konflik tidak dapat dihilangkan,

tetapi konflik dapat menjadi kekuatan positif dalam kelompok dan organisasi, dan menjadi kelompok dan organisasi yang efektif.

Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan yang menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya. Ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang sangat menentukan bagi mutu pembelajaran/pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah menyelesaikan sekolah. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Tidak dapat dipungkiri bahwa kajian tentang manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam sudah banyak dikaji. Namun bagaimanapun, kajian ini menempati posisi yang berbeda dengan penelitian dan kajian terdahulu. Berdasarkan dokumen kajian terdahulu yang berupa artikel jurnal ilmiah, tesis, disertasi dan prosiding maka dapat dikatakan bahwa para peneliti atau pengkaji terdahulu fokus mengkaji salah satu di antara tiga lembaga pendidikan Islam, apakah fokus di manajemen konflik pesantren atau madrasah.

Sementara itu, kajian ini hendak melihat manajemen konflik di dua institusi pendidikan Islam sekaligus, yaitu pesantren dan madrasah. Tujuannya adalah untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif mengenai konflik dan resolusi konflik dua lembaga pendidikan Islam tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang kami gunakan ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian observasi survey dan wawancara. Penelitian jenis ini menghasilkan sebuah penelitian berdasarkan fakta dan data yang ada di pesantren serta madrasah tersebut . Dalam penelitian ini maka akan menghasilkan penelitian berdasarkan fakta yang akurat. Inilah yang menyebabkan penelitian ini disebut dengan penelitian kualitatif dengan jenis observasi. Waktu penelitian ini adalah dari tanggal 02 Oktober - 4 Oktober 2022 di SMP Plus Miftahul Ulum Kalisat.

PEMBAHASAN

McKibben (2017) merujuk kepada pendapat Ellis & Abbott (2011) dan Marquis & Huston (2014) mendefinisikan ulang konflik sebagai ketidaksepakatan, atau perselisihan antara dua individu atau lebih, karena perbedaan pendapat, persaingan, persepsi negatif, ekspektasi peran yang kurang jelas atau kurangnya komunikasi. Definisi tersebut sejalan dengan Madalina (2016) yang merujuk kepada pendapat Tschannen-M. (2001) menyatakan bahwa konflik mengacu pada beberapa bentuk gesekan, ketidaksepakatan, atau perselisihan yang timbul antara individu atau dalam suatu kelompok.

Namun bagaimanapun, Madalina (2016) menambahkan dan menekankan bahwa konflik-konflik disebabkan oleh kepercayaan atau tindakan dari satu atau lebih anggota kelompok yang tidak dapat diterima oleh satu atau lebih anggota kelompok lain. Konflik berkaitan dengan ide dan tindakan yang berlawanan dari entitas yang berbeda, sehingga menghasilkan keadaan antagonis. Selain itu, konflik juga didefinisikan sebagai kompetisi antara individu yang satu dengan yang lain dengan nilai, kepentingan, ide, keyakinan, atau tujuan yang berlawanan.

Konflik juga dapat dipahami sebagai interaksi sosial dari dua atau lebih pihak yang saling bergantung, yang mempersepsikan tujuan yang tidak sesuai (N. T. Watson, Karan, & Stanley, 2017). Definisi Watson et. al. tampak sebagai definisi konflik dalam perspektif yang lebih lembut (soft). Definisi tersebut memperlihatkan bahwa konflik sekadar memperlombakan ide, gagasan, nilai, dan kepentingan yang dipandang berbeda dari masing-masing pihak yang berkonflik.

Di lain sisi, Dalal (2017) menyatakan bahwa situasi konflik adalah situasi di mana perhatian dari dua individu tampaknya tidak sesuai. Dalam situasi seperti itu, dapat digambarkan perilaku seseorang dalam dua dimensi dasar: pertama, ketegangan, yaitu sejauh mana seseorang berusaha untuk memuaskan perhatiannya sendiri; kedua, kerja sama, yaitu sejauh mana seseorang berusaha untuk memuaskan perhatian orang lain.

Senada dengan pendapat Dalal (2017), Romlah (2020) menyimpulkan bahwa konflik memiliki konotasi positif dan negatif, tetapi sebagian besar berkonotasi negatif. Konotasi negatif konflik dikaitkan dengan perilaku kebinatangan, pelecehan, perusakan, kurangnya kontrol emosi, dan sebagainya, sedangkan konotasi positif konflik dikaitkan dengan petualangan, kebaruan, inovasi, revolusi, perkembangan, perubahan, dan sebagainya. Itu berarti di satu sisi, konflik akan

bernilai negatif jika tidak dikelola, dan akan bernilai positif jika dikelola dengan baik. Dalam hal ini, konflik dapat diibaratkan seperti pisau yang dapat membunuh atau justru memudahkan urusan sebuah organisasi.

Salah satu lembaga pendidikan Islam yang dipandang urgen mengimplementasikan manajemen konflik adalah pesantren. Pesantren sangat potensial menjadi lapangan konflik dalam berbagai kepentingan. Hasil kajian Ubaidillah (2018) misalnya yang dilakukan di Pondok Pesantren Tanjung Rejo Mangaran Situbondo menunjukkan bahwa secara umum, ada enam bentuk konflik yang dapat terjadi di pondok pesantren, yaitu konflik sosial, ekonomi, politik, budaya, tugas dan organisasi.

Namun bagaimanapun dalam pandangan penulis, kesimpulan dari Ubaidillah tidak tuntas. Ubaidillah tidak menjelaskan secara spesifik bagaimana dan dalam konteks apa konflik sosial, ekonomi, politik dan seterusnya dapat terjadi. Di lain pihak, Muhsin (2016) dan Arifin (2018) dalam kajian mendapati bahwa konflik dipesantren terjadi di antara kalangan keluarga pesantren. Muhsin (2016) menyatakan bahwa konflik di internal pesantren dapat disebabkan oleh perebutan kekuasaan di kalangan keluarga pesantren, perbedaan pendidikan dan pandangan manajemen juga dapat menyebabkan terjadinya konflik di dalam pesantren. Misalnya konflik yang terjadi karena kesalahpahaman dan perbedaan pandangan antar “elit” pesantren melahirkan konflik yang bersifat psikologis seperti perasaan tidak suka pada pihak lain, maupun bersifat sosiologis.

Lebih lanjut, Muhsin menegaskan dan mengemukakan kronologis konflik keluarga di pesantren bahwa konflik pada mulanya terjadi antar para elit pesantren yaitu putra-putri atau cucu kiai. Konflik tersebut kemudian berkembang dengan adanya sikap memihak sebagian kelompok santri pada satu elit pesantren. Adapun pola konflik yang terjadi di pesantren menurut Bashori (2017) adalah konflik yayasan dengan masyarakat, konflik yayasan dengan pengasuh pondok pesantren, dan konflik kiai dengan masyarakat. Konflik tersebut disebabkan oleh dominasi kekuasaan.

Selain itu, tatanan komunikasi juga sering tidak diperhatikan sehingga timbul kesepahaman yang parsial dalam mewujudkan visi-misi bersama. Menurut penulis, konflik ini termasuk model konflik yang keempat yaitu konflik antarkelompok yang terjadi karena kesalahpahaman dalam

UPAYA PENYELESAIAN KONFLIK SISWA-SISWI YANG TERINTEGRASI ANTARA PONDOK DAN MADRASAH DI SMP PLUS MIFTAHUL ULUM KALISAT JEMBER

suatu organisasi. Dalam menyelesaikan sejumlah konflik yang terjadi di pesantren sejumlah penelitian memberikan rekomendasi.

Ubaidillah (2018) menyatakan bahwa membangun komunikasi yang baik adalah solusi dalam resolusi konflik. Komunikasi yang baik dapat dilakukan melalui proses klarifikasi (tabayyun), dan musyawarah (Muhsin, 2016; Ubaidillah, 2018). Di samping itu, Ubaidillah (2018) menambahkan bahwa komunikasi juga dapat dibangun dengan berdamai (islah) dan saling menghargai (tarahhum). Menurut Efendi (2016) tabayyun adalah proses pengaturan dan pengelolaan konflik, dan islah merupakan proses akhir penyelesaian konflik. Namun bagaimanapun, Muhsin (2016) memberikan catatan bahwa agar resolusi konflik tidak hanya terjadi di permukaan semata, maka perlu dihadirkan pihak ketiga sebagai mediator.

Hasil penelitian yang telah kami lakukan bahwasanya konflik siswa-siswi di SMP plus miftahul ulum kalisat kan di proses berkesinambungan oleh madrasah dan pondok pesantren karena kepala sekolah telah berujar bahwa sekolah atau lembaga formal berdiri karena adanya pondok pesantren oleh karena itu apapun yang ada dalam lembaga formal harus mendukung sepenuhnya visi dan misi pesantren seperti peraturan , kriteria busana, akhlak dan sebagaimana kita mengikuti pesantren.

Tenaga kependidikan dan pendidik yang ada di SMP Plus Miftahul Ulum Kalisat termasuk orang dalam lingkungan lembaga tersebut memanfaatkan para alumni yang mampu iuntuk dijadikan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan tujuan untuk mengajak elemen-elemen yang ada didalamnya berfikir akan budaya pondok pesantren yang suatu saat nanti akan dipadukan dan akan dibawa kedalam dunia formal, karena untuk nmenyatukan fikiran dan ide orang banyak tidaklah semudah yang di fikirkan.

Lembaga ini dalam menyikapi konflik siswa dan siswinya menggagas system baru yaitu menggunakan system point,sebelum menggunakan system tersebut kepala sekolah dan BK menyampaikan bahwasannya di sekolah ini menggunakan system salaf, dalam tekhnis sytem point ini setiap siswa dan siswi yang melanggar akan di laporkan kepada bagian BK (Bimbingan Konseling) baik melnggar di sekolah ataupun di lingkungan pesantren, hal ini BK dan pengurus pondok pesantren yang bertanggung jawab penuh akan jalannya konfirmasi dan laporan perkembangan akhlak, sikap dan karakter santri.

Setiap madrasah dan pesantren memiliki rekapan point , apabila point siswa-siswi sudah mencapai batas maksimal 50 point maka akan ada peringatan dari pihak pondok pesantren dan madrasah dengan mendapatkan surat panggilan orang tua. Apabila samapai 3 kali tetap melakukan pelanggaran tersebut dan tidak ada efek positif terhadap peserta didik maka dengan beribu pertimbangan dan keterpaksaan madrasah dan pesantren mengeluarkan siswa/siswi tersebut.

KESIMPULAN

Dalam sejumlah studi kasus didapati bahwa konflik di pesantren dapat disebabkan oleh perebutan kekuasaan di kalangan keluarga pesantren, perbedaan pendidikan dan pandangan manajemen. Kesalahpahaman dan perbedaan pandangan biasanya terjadi di kalangan “elit” pesantren, sehingga memantik konflik secara psikologis dan secara sosiologis. Para elit pesantren yang meliputi putra-putri atau cucu-cucu kiai berselisih di internal keluarga, kemudian berkembang menjadi konflik yang memunculkan kelompok-kelompok kecil di pesantren karena sikap memihak sebagian kelompok santri pada satu elit pesantren. Adapun penyelesaiannya dilakukan melalui; komunikasi yang baik, tabayyun, musyawarah, islah dan tarahhum. Sementara pendekatan yang dilakukan untuk mencegah konflik adalah pendekatan tradisi keislaman pesantren seperti istighâsah, bahs al-masâ’il dan sebagainya. Ada juga pesantren yang menggunakan pendekatan penguatan ekonomi syari’ah, yaitu dengan melatih masyarakat agar mandiri dan tidak berkonflik dalam aspek ekonomi.

Di samping itu, manajemen konflik di pesantren memerlukan peran aktif kiai sebagai pimpinan dan orang yang didengar dan diteladani. Beberapa kajian/penelitian dengan pendekatan studi kasus, konflik di madrasah baik swasta maupun negeri, dapat disebabkan oleh sejumlah isu. Di antaranya adalah masalah kedisiplinan yang mencakup waktu datang dan waktu pulang, gaya pribadi guru, dan permasalahan pribadi. Konflik di madrasah juga muncul dari masalah komunikasi, struktur organisasi, dan anggota organisasi/instansi. Di samping itu, konflik juga muncul dari masalah manajemen keuangan. Adapun pendekatan penyelesaian konflik yang dapat diterapkan adalah pendekatan nilai-nilai Islam seperti islah dan musyawarah. Selain itu, dapat juga diterapkan pendekatan penghindaran atau pencegahan, pendekatan definisi atau situasi konflik, konfrontasi, mediasi, dan kompromi. Di samping itu, penyelesaian konflik sangat bergantung pada pengetahuan dan skill kepala madrasah dalam manajemen konflik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z. (2018). Manajemen Konflik Pada Kepemimpinan Kolektif Bpk-P21 Pondok Pesantren Lirboyo Kediri. *Tribakti: Jurnal Pemikiran Keislaman*, 29(1), 177–205. Retrieved from <https://ejournal.iai-tribakti.ac.id/index.php/tribakti/article/view/616>
- Bashori. (2017). Manajemen Konflik di Tengah Dinamika Pondok Pesantren dan Madrasah. *Muslim Heritage*, 1(2), 353–370.
- Dalal, A. (2017). An Exploratory Study on Conflict Management with the Perspective of Education as a Variable. *Australian Academy of Business and Economics Review (AABER)*, 3(1), 13–26.
- Ellis, P., & Abbott, J. (2011). Strategies for managing conflict within the team. *J Ren Nurs*, 3(1).
- Madalina, O. (2016). Conflict Management, a New Challenge. *Procedia Economics and Finance*, 39(November 2015), 807–814. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30255-6](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30255-6)
- McKibben, L. (2017). Conflict management: importance and implications. *British Journal of Nursing*, 26(2), 2–5.
- Muhsin, A. (2016). Resolusi Dan Manajemen Konflik Di Institusi Pendidikan Islam/ : (Studi Kasus di Pondok Pesantren Al-Ichsan Brangkal Sooko, Mojokerto). Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Ubaidillah, A. S. (2018). Peran Kepemimpinan dalam Manajemen Konflik (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Tanjung Rejo Mangaran Situbondo). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Watson, N. T., Karan, L., & Stanley, C. A. (2017). Conflict management and dialogue in higher education: A global perspective. IAP.