

MANAJEMEN KONFLIK PENDIDIKAN DALAM PERSPEKTIF HADIST TARBAWI

¹Nur Rohfitta, ²Siti Khotimah, ³Ainal Gani, ⁴Guntur Cahaya Kesuma, ⁵Amirudin

¹ Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Email: nurrohfitta26@gmail.com

² Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Email: sitikhhotimahkagome@gmail.com

³ Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Email: A.gani@radenintan.ac.id

⁴ Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Email: guntur@radenintan.ac.id

⁵ Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Email: amirudin570@gmail.com

Abstract *Conflict in educational institutions is an inevitable phenomenon arising from differences in perspectives, interests, and social interactions. This study aims to analyze the conflict resolution patterns exemplified by the Prophet Muhammad (PBUH) in Tarbawi Hadith and examine their relevance to contemporary educational conflict management. This research employs a qualitative approach using the library research method, drawing on Qur'anic verses, hadith literature, and relevant educational management studies. Data were analyzed through content and thematic analysis to identify key principles of conflict resolution. The findings reveal that the Prophet's conflict resolution patterns include consultation (shura), emotional self-control, persuasive and humanistic communication, and justice. These principles are not only normative but also pedagogical and managerial in nature. The study contributes conceptually by proposing an integrative framework that connects Tarbawi Hadith values with modern conflict management theory, offering a value-based, humanistic, and character-oriented approach to managing conflicts in educational institutions.*

Keywords: *Conflict Management, Tarbawi Hadith, Islamic Education*

Pendahuluan

Pendidikan merupakan proses fundamental dalam pembinaan manusia yang bertujuan membentuk individu yang berilmu, berakhlak, serta mampu hidup secara harmonis dalam kehidupan sosial. Dalam praktiknya, proses pendidikan melibatkan interaksi kompleks antara berbagai pihak seperti guru, peserta didik, kepala sekolah, tenaga kependidikan, dan orang tua (Handayani, 2026). Interaksi tersebut sering kali memunculkan perbedaan persepsi, nilai, dan kepentingan yang berpotensi menimbulkan konflik. Konflik dalam organisasi pendidikan pada dasarnya merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari karena muncul dari dinamika hubungan antarindividu maupun kelompok yang memiliki latar belakang sosial, budaya, dan psikologis yang berbeda (E. Mulyasa, 2012). Oleh karena itu, konflik tidak selalu dipahami sebagai sesuatu yang negatif, tetapi sebagai bagian dari proses sosial yang dapat memberikan dampak konstruktif apabila dikelola secara tepat.

Dalam konteks pendidikan kontemporer, kompleksitas konflik di lembaga pendidikan semakin meningkat seiring dengan perkembangan teknologi, perubahan sosial, serta keberagaman latar belakang peserta didik dan tenaga pendidik. Fenomena seperti konflik komunikasi antara guru dan peserta didik, perbedaan pandangan antar tenaga pendidik, hingga meningkatnya kasus perundungan (*bullying*) menunjukkan bahwa lembaga pendidikan menghadapi tantangan serius dalam menjaga stabilitas hubungan sosial di lingkungan sekolah. Penelitian menunjukkan bahwa konflik yang tidak dikelola secara konstruktif dapat menurunkan kualitas hubungan interpersonal, melemahkan iklim organisasi sekolah, serta menghambat efektivitas proses pembelajaran (Wardana et al., 2024). Sebaliknya, konflik yang dikelola secara tepat dapat menjadi sarana evaluasi organisasi, meningkatkan kreativitas, serta mendorong inovasi dalam pengelolaan lembaga pendidikan (M. Alfian Madani et al., 2025). Dengan demikian, manajemen konflik merupakan kompetensi penting yang harus dimiliki oleh pemimpin pendidikan maupun tenaga pendidik dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan produktif.

Kajian tentang manajemen konflik dalam dunia pendidikan telah berkembang pesat dalam literatur manajemen pendidikan modern. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang terbuka, serta mekanisme penyelesaian konflik yang partisipatif dapat membantu mengurangi potensi konflik dalam organisasi pendidikan (Saba, 2024). Studi lain menekankan bahwa manajemen konflik yang berbasis nilai dan empati mampu menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis di lingkungan pendidikan (Rahman, 2025). Dalam konteks pendidikan global, pendekatan manajemen konflik juga semakin menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional, komunikasi empatik, serta pendekatan restoratif dalam menyelesaikan konflik di lingkungan sekolah (Bush & Folger, 2004; Msila, 2012). Penelitian terbaru bahkan menunjukkan bahwa pendekatan restoratif dalam pendidikan mampu memperbaiki hubungan sosial antar siswa dan guru serta menurunkan tingkat konflik interpersonal di sekolah (Gregory et al., 2016).

Dalam perspektif pendidikan Islam, konflik tidak hanya dipahami sebagai persoalan organisasi atau hubungan sosial, tetapi juga sebagai ujian moral dan spiritual yang harus diselesaikan dengan prinsip keadilan dan perdamaian. Al-Qur'an memberikan pedoman penyelesaian konflik melalui konsep *ishlah* (perdamaian), sebagaimana dijelaskan dalam Q.S. Al-Hujurat ayat 9, yaitu :

وَإِنْ طَائِفَتٌ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ فَاصْلِحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَتْ إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَىٰ فَقَاتِلُوا الَّتِي تَبْغِي حَتَّىٰ تَفِيءَ إِلَىٰ أَمْرِ اللَّهِ فَإِنْ فَاءَتْ فَاصْلِحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ ﴿٩﴾

Artinya: *Jika ada dua golongan orang-orang mukmin bertikai, damaikanlah keduanya. Jika salah satu dari keduanya berbuat aniaya terhadap (golongan) yang lain, perangilah (golongan) yang berbuat aniaya itu, sehingga golongan itu kembali kepada perintah Allah. Jika golongan itu telah kembali (kepada perintah Allah), damaikanlah keduanya dengan adil. Bersikaplah adil! Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bersikap adil.*

Dalam hal ini menganjurkan agar konflik di antara orang-orang beriman diselesaikan dengan upaya mendamaikan pihak-pihak yang bertikai. Secara

pedagogis, ayat ini mengandung pesan bahwa penyelesaian konflik tidak hanya berorientasi pada penghentian pertikaian, tetapi juga pada pembinaan hubungan sosial yang lebih baik. Prinsip *ishlah* menunjukkan bahwa pendidikan Islam menekankan pendekatan rekonsiliatif dalam penyelesaian konflik yang mengutamakan keadilan, empati, serta tanggung jawab sosial.

Selain Al-Qur'an, hadits Nabi Muhammad SAW juga memberikan teladan yang komprehensif dalam menyelesaikan konflik sosial. Dalam sebuah hadits riwayat Bukhari dan Muslim disebutkan bahwa :

إِنَّمَا الشَّدِيدُ الَّذِي يَمْلِكُ نَفْسَهُ عِنْدَ الْغَضَبِ

Artinya : *Orang yang kuat perkasa ialah orang yang mampu mengendalikan diri ketika marah.* (HR. Al-Bukhari nomor 6114 dan Muslim nomor 2609)

Hadits ini memiliki makna pedagogis yang penting dalam konteks pendidikan karena menunjukkan bahwa pengendalian emosi merupakan kompetensi moral yang harus dimiliki oleh seorang pendidik maupun peserta didik. Pengendalian diri tidak hanya berfungsi untuk mencegah konflik berkembang menjadi pertentangan yang lebih besar, tetapi juga menjadi dasar bagi pembentukan karakter yang matang secara emosional. Selain itu, terdapat hadits yang menyatakan:

يَسِّرُوا وَلَا تُعَسِّرُوا وَيَسِّرُوا وَلَا تُعَسِّرُوا

Artinya: *Permudahlah dan jangan mempersulit* (HR. Imam Bukhari no. 69 dan Muslim no. 1732)

Hadist ini menunjukkan bahwa pendekatan pendidikan yang humanis dan persuasif merupakan strategi penting dalam menyelesaikan persoalan sosial. Dalam kajian pendidikan Islam, hadits-hadits yang mengandung nilai-nilai pedagogis tersebut dikenal sebagai Hadits Tarbawi yang berfungsi sebagai sumber normatif dalam pengembangan teori dan praktik pendidikan Islam (Nata, 2012).

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mencoba mengkaji hubungan antara nilai-nilai Islam dan manajemen konflik dalam lembaga pendidikan. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan konflik dapat membantu menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih harmonis dan inklusif (Ma, 2023). Penelitian lain menegaskan bahwa kepemimpinan pendidikan Islam yang efektif dalam mengelola konflik memerlukan integrasi antara kompetensi manajerial dan nilai-nilai spiritual (Rehan et al., 2024). Di tingkat internasional, beberapa studi juga menyoroti pentingnya integrasi nilai-nilai religius dalam kepemimpinan pendidikan sebagai pendekatan alternatif dalam mengelola konflik organisasi (Anwar et al., 2025; Lahmar et al., 2023).

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada aspek kepemimpinan pendidikan Islam atau manajemen konflik secara umum. Kajian yang secara khusus mengintegrasikan nilai-nilai Hadits Tarbawi dengan kerangka manajemen konflik dalam lembaga pendidikan kontemporer masih relatif terbatas. Banyak penelitian yang membahas hadits dalam konteks pendidikan karakter atau keteladanan Nabi Muhammad SAW sebagai pendidik, namun belum mengkaji secara sistematis bagaimana prinsip-prinsip pedagogis yang terkandung dalam Hadits

Tarbawi dapat dikembangkan menjadi kerangka konseptual manajemen konflik pendidikan yang aplikatif.

Keterbatasan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang cukup signifikan antara kajian normatif Hadits Tarbawi dan teori manajemen konflik dalam pendidikan modern. Di satu sisi, literatur manajemen pendidikan modern cenderung mengembangkan pendekatan konflik berbasis teori organisasi dan psikologi sosial. Di sisi lain, kajian pendidikan Islam lebih banyak menekankan dimensi moral dan spiritual tanpa mengaitkannya secara eksplisit dengan kerangka manajemen konflik dalam organisasi pendidikan. Dengan demikian, integrasi antara nilai-nilai pedagogis dalam Hadits Tarbawi dan teori manajemen konflik pendidikan kontemporer masih belum dikembangkan secara komprehensif dalam literatur akademik. Padahal, pola penyelesaian konflik yang dicontohkan Rasulullah SAW—seperti musyawarah (*syura*), klarifikasi informasi (*tabayyun*), pengendalian emosi, pendekatan persuasif, serta penegakan keadilan—memiliki potensi besar untuk menjadi model alternatif dalam pengelolaan konflik di lembaga pendidikan modern yang semakin kompleks.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pola penyelesaian konflik yang dicontohkan Rasulullah SAW dalam Hadits Tarbawi serta menganalisis relevansinya terhadap praktik manajemen konflik dalam lembaga pendidikan kontemporer. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dalam mengintegrasikan nilai-nilai Hadits Tarbawi dengan teori manajemen konflik pendidikan modern, sehingga dapat menjadi dasar pengembangan model manajemen konflik pendidikan yang lebih humanis, dialogis, dan berorientasi pada pembinaan karakter.

Kajian Literatur

Manajemen Konflik dalam Perspektif Pendidikan Modern

Konflik merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam organisasi karena muncul dari perbedaan kepentingan, nilai, persepsi, maupun tujuan antarindividu atau kelompok (Muhammad Zaidan Taftazani et al., 2025). Dalam konteks organisasi pendidikan, konflik dapat terjadi antara guru dan peserta didik, antar guru, maupun antara pihak sekolah dengan orang tua atau masyarakat. Oleh karena itu, manajemen konflik menjadi aspek penting dalam menjaga stabilitas organisasi dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Dalam kajian manajemen modern, konflik tidak selalu dipandang sebagai sesuatu yang negatif. Teori konflik kontemporer justru menekankan bahwa konflik dapat memberikan dampak positif apabila dikelola secara konstruktif, seperti meningkatkan kreativitas, memperbaiki proses pengambilan keputusan, serta memperkuat hubungan kerja dalam organisasi (Robbins & Judge., 2017). Oleh karena itu, pendekatan manajemen konflik modern lebih menekankan pada pengelolaan konflik secara produktif daripada sekadar menghindarinya. Salah satu model yang banyak digunakan dalam kajian manajemen konflik adalah model gaya penanganan konflik yang meliputi lima

pendekatan utama, yaitu *integrating* (kolaborasi), *obliging* (akomodasi), *dominating* (kompetisi), *avoiding* (menghindari), dan *compromising* (kompromi) (Achmad, 2023). Pendekatan kolaboratif menekankan dialog dan kerja sama dalam mencari solusi yang menguntungkan semua pihak, sedangkan pendekatan kompromi menekankan kesediaan kedua pihak untuk saling menyesuaikan kepentingan. Dalam konteks pendidikan, pendekatan kolaboratif dan kompromi sering dianggap paling efektif karena dapat menjaga hubungan interpersonal sekaligus menyelesaikan konflik secara konstruktif. Selain itu, pendekatan manajemen konflik dalam pendidikan modern juga menekankan pentingnya komunikasi empatik, kepemimpinan transformasional, serta pendekatan restoratif dalam menyelesaikan konflik di lingkungan sekolah. Penelitian menunjukkan bahwa pendekatan restoratif mampu memperbaiki hubungan sosial antar warga sekolah serta menumbuhkan tanggung jawab moral dalam menyelesaikan konflik (Lubis et al., 2025). Pendekatan ini menempatkan konflik sebagai kesempatan untuk membangun kembali hubungan sosial yang rusak melalui dialog, refleksi, dan rekonsiliasi.

Konflik dalam Perspektif Pendidikan Islam dan Hadits Tarbawi

Dalam perspektif Islam, konflik dipahami sebagai bagian dari dinamika kehidupan sosial manusia yang tidak dapat dihindari, namun harus diselesaikan dengan prinsip keadilan dan perdamaian. Al-Qur'an memberikan pedoman penyelesaian konflik melalui konsep *ishlah* (perdamaian) sebagaimana dijelaskan dalam Q.S. Al-Hujurat ayat 9 yang menganjurkan agar pihak yang berselisih didamaikan secara adil. Secara pedagogis, konsep *ishlah* menunjukkan bahwa penyelesaian konflik tidak hanya berorientasi pada penghentian pertikaian, tetapi juga pada pembinaan hubungan sosial yang harmonis serta penguatan nilai moral dalam masyarakat.

Selain Al-Qur'an, hadits Nabi Muhammad SAW juga memberikan teladan yang komprehensif dalam penyelesaian konflik sosial. Dalam sebuah hadits riwayat Bukhari dan Muslim disebutkan bahwa orang yang kuat bukanlah yang mampu mengalahkan orang lain dalam perkelahian, tetapi yang mampu menahan dirinya ketika marah. Hadits ini mengandung makna pedagogis yang mendalam karena menekankan pentingnya pengendalian emosi sebagai dasar dalam pengelolaan konflik. Dalam konteks pendidikan, nilai ini menunjukkan bahwa pendidik harus memiliki kemampuan regulasi emosi agar konflik tidak berkembang menjadi pertentangan yang merusak hubungan sosial.

Hadits lain yang menyatakan "*permudahlah dan jangan mempersulit*" juga menunjukkan bahwa Rasulullah SAW menerapkan pendekatan persuasif dan humanis dalam menyelesaikan persoalan sosial. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip pendidikan Islam yang menekankan kelembutan, empati, serta pembinaan karakter dalam proses pendidikan. Dalam kajian pendidikan Islam, hadits-hadits yang mengandung nilai-nilai pedagogis tersebut dikenal sebagai Hadits Tarbawi,

yaitu hadits yang memberikan pedoman tentang prinsip, metode, dan tujuan pendidikan dalam Islam (Nata, 2012).

Integrasi Manajemen Konflik Modern dan Nilai Hadits Tarbawi

Jika dianalisis secara konseptual, terdapat kesesuaian yang kuat antara prinsip-prinsip manajemen konflik modern dengan nilai-nilai pendidikan yang terkandung dalam hadits tarbawi. Misalnya, pendekatan kolaboratif dalam teori manajemen konflik modern memiliki kesamaan dengan prinsip musyawarah (*syura*) dalam Islam yang menekankan pentingnya dialog dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Musyawarah tidak hanya bertujuan menemukan solusi terbaik, tetapi juga membangun rasa tanggung jawab bersama dalam menyelesaikan konflik.

Selain itu, konsep pengendalian emosi dalam hadits Nabi memiliki relevansi dengan teori kecerdasan emosional dalam kepemimpinan pendidikan modern yang menekankan pentingnya kemampuan mengelola emosi dalam menghadapi konflik organisasi. Pemimpin atau pendidik yang mampu mengendalikan emosi cenderung lebih efektif dalam menyelesaikan konflik secara konstruktif serta menjaga stabilitas hubungan interpersonal di lingkungan pendidikan.

Pendekatan persuasif dan humanis yang dicontohkan Rasulullah SAW juga memiliki kesesuaian dengan pendekatan restoratif dalam pendidikan modern. Kedua pendekatan tersebut sama-sama menekankan pentingnya memperbaiki hubungan sosial melalui dialog, empati, dan rekonsiliasi. Dalam hal ini, konflik tidak hanya dipandang sebagai masalah yang harus diselesaikan, tetapi juga sebagai kesempatan untuk memperkuat hubungan sosial dan membangun karakter.

Dengan demikian, integrasi antara teori manajemen konflik modern dan nilai-nilai pedagogis dalam hadits tarbawi dapat menghasilkan kerangka konseptual yang lebih komprehensif dalam pengelolaan konflik di lembaga pendidikan. Pendekatan ini tidak hanya menekankan aspek manajerial dan organisasi, tetapi juga memperhatikan dimensi moral, spiritual, dan karakter yang menjadi tujuan utama pendidikan Islam.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian adalah menganalisis konsep manajemen konflik dalam perspektif hadits tarbawi serta relevansinya dengan pengelolaan konflik dalam pendidikan kontemporer. Penelitian kepustakaan memungkinkan peneliti untuk menelaah secara mendalam berbagai

sumber teks keagamaan dan literatur akademik yang berkaitan dengan konflik, pendidikan Islam, dan manajemen konflik dalam organisasi pendidikan.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer berupa ayat-ayat Al-Qur'an dan hadits Nabi Muhammad SAW yang berkaitan dengan penyelesaian konflik, seperti konsep musyawarah (*syura*), perdamaian (*ishlah*), pengendalian emosi, serta prinsip keadilan dalam interaksi sosial. Sumber hadits diperoleh dari kitab-kitab hadits utama serta literatur hadits tarbawi yang membahas dimensi pendidikan dalam sabda Nabi. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai literatur ilmiah seperti buku, artikel jurnal nasional dan internasional, serta penelitian terdahulu yang membahas manajemen konflik, pendidikan Islam, dan kepemimpinan dalam perspektif Islam. Literatur tersebut digunakan untuk memperkuat analisis konseptual dan menghubungkan nilai-nilai hadits tarbawi dengan teori manajemen konflik dalam pendidikan modern.

Teknik Pengumpulan Data Pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan menelusuri dan mengkaji berbagai dokumen tertulis yang relevan dengan fokus penelitian. Peneliti mengidentifikasi ayat-ayat Al-Qur'an dan hadits yang memiliki keterkaitan dengan konsep konflik dan penyelesaiannya, kemudian mengkaji penafsiran para ulama melalui kitab tafsir dan syarah hadits untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai makna dan konteksnya. Selain itu, peneliti juga menelaah berbagai literatur ilmiah yang membahas teori manajemen konflik dalam bidang pendidikan untuk menemukan titik temu dengan nilai-nilai pendidikan Islam.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis isi (*content analysis*) dan analisis tematik (*thematic analysis*). Analisis isi digunakan untuk mengidentifikasi dan menafsirkan makna yang terkandung dalam ayat Al-Qur'an dan hadits yang berkaitan dengan penyelesaian konflik. Melalui teknik ini, teks-teks keagamaan dianalisis secara sistematis untuk menemukan konsep-konsep kunci yang berkaitan dengan nilai-nilai pendidikan dan manajemen konflik. Selanjutnya, analisis tematik digunakan untuk mengelompokkan nilai-nilai yang ditemukan ke dalam beberapa tema utama. Proses analisis dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu: (1) mengidentifikasi ayat dan hadits yang relevan dengan konflik dan penyelesaiannya; (2) melakukan *coding* terhadap konsep-konsep penting seperti musyawarah, pengendalian emosi, toleransi, dan perdamaian; (3) mengelompokkan kode-kode tersebut ke dalam tema-tema yang mencerminkan pola penyelesaian konflik dalam perspektif hadits tarbawi; serta (4) menginterpretasikan makna pedagogis dari tema-tema tersebut dengan mengaitkannya pada teori manajemen konflik dalam pendidikan modern. Untuk menjaga validitas dan kredibilitas data, penelitian ini

menggunakan triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan interpretasi ayat Al-Qur'an, penjelasan hadits melalui kitab syarah hadits, serta pandangan para pakar dalam bidang pendidikan dan manajemen konflik. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan menghindari interpretasi yang bersifat subjektif.

Pembahasan

Relevansi Prinsip Penyelesaian Konflik Rasulullah dalam Manajemen Pendidikan Kontemporer

Kajian terhadap hadits-hadits tarbawi menunjukkan bahwa Rasulullah SAW menerapkan berbagai pola penyelesaian konflik yang tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga memiliki dimensi pedagogis dan manajerial yang relevan dengan pengelolaan lembaga pendidikan modern. Prinsip-prinsip seperti musyawarah, pengendalian emosi, pendekatan persuasif, serta keadilan merupakan nilai yang dapat menjadi landasan konseptual dalam manajemen konflik di lingkungan pendidikan.

Musyawarah sebagai Model Pengambilan Keputusan Partisipatif

Pada berbagai peristiwa, Rasulullah SAW mencontohkan pentingnya musyawarah (*syura*) dalam menyelesaikan persoalan yang melibatkan kepentingan bersama. Prinsip ini menunjukkan bahwa konflik tidak selalu diselesaikan melalui otoritas sepihak, tetapi melalui dialog yang melibatkan berbagai pihak untuk mencapai kesepakatan yang adil. Secara pedagogis, musyawarah mengajarkan keterbukaan, saling menghargai pendapat, serta tanggung jawab kolektif dalam pengambilan keputusan. Dalam konteks manajemen pendidikan modern, prinsip musyawarah dapat diterapkan melalui rapat koordinasi antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan ketika terjadi perbedaan pandangan mengenai kebijakan sekolah. Misalnya, konflik terkait pembagian tugas mengajar atau kebijakan kurikulum dapat diselesaikan melalui forum musyawarah yang memberikan ruang partisipasi kepada seluruh pihak terkait. Pendekatan ini tidak hanya membantu menemukan solusi yang lebih diterima bersama, tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang demokratis dan kolaboratif di lingkungan sekolah (Fauziannor & Fatimah, 2025).

Pengendalian Emosi sebagai Kompetensi Kepemimpinan Pendidikan

Hadits Nabi yang menyatakan bahwa *“orang yang kuat bukanlah yang menang dalam bergulat, tetapi orang yang mampu menahan amarahnya”* menunjukkan pentingnya pengendalian emosi dalam menghadapi konflik. Dalam perspektif pendidikan, nilai ini memiliki makna pedagogis yang mendalam karena guru dan pemimpin pendidikan berperan sebagai teladan moral bagi peserta didik. Dalam praktik

manajemen sekolah, kemampuan mengelola emosi sangat penting ketika menghadapi konflik antara guru dan siswa atau antara sesama tenaga pendidik. Misalnya, ketika terjadi pelanggaran disiplin oleh siswa, guru yang mampu mengendalikan emosi akan lebih cenderung menggunakan pendekatan dialogis dan edukatif dibandingkan hukuman yang bersifat reaktif. Pendekatan ini sejalan dengan konsep *emotional intelligence* dalam kepemimpinan pendidikan, yang menekankan kemampuan pemimpin untuk mengelola emosi diri dan memahami emosi orang lain dalam proses penyelesaian konflik (Mugabekazi et al., 2026).

Pendekatan Persuasif dalam Membangun Relasi Pendidikan yang Humanis

Rasulullah SAW dikenal menggunakan pendekatan yang lembut dan persuasif dalam menyelesaikan berbagai konflik sosial. Prinsip komunikasi yang santun (*qaulan layyin*) menunjukkan bahwa penyelesaian konflik tidak selalu dilakukan melalui konfrontasi, tetapi melalui dialog yang membangun kesadaran dan pemahaman bersama. Dalam konteks pendidikan, pendekatan persuasif dapat diterapkan dalam mediasi konflik antara siswa, misalnya ketika terjadi perselisihan atau perundungan di lingkungan sekolah. Guru atau konselor dapat berperan sebagai mediator yang membantu siswa memahami perspektif masing-masing pihak serta mendorong mereka untuk menemukan solusi bersama. Pendekatan ini sejalan dengan konsep *restorative discipline* dalam manajemen pendidikan, yang menekankan pemulihan hubungan sosial dibandingkan sekadar pemberian hukuman (Lubis et al., 2025).

Prinsip Keadilan dalam Pengelolaan Konflik Pendidikan

Keadilan merupakan salah satu nilai utama yang diajarkan Rasulullah SAW dalam menyelesaikan konflik. Prinsip ini menegaskan bahwa keputusan yang diambil harus mempertimbangkan kepentingan semua pihak secara proporsional dan tidak dipengaruhi oleh kedudukan sosial maupun kedekatan personal. Dalam praktik manajemen lembaga pendidikan, prinsip keadilan sangat penting terutama dalam penegakan disiplin dan penyelesaian konflik antar tenaga pendidik. Misalnya, ketika terjadi konflik antara guru terkait pembagian tanggung jawab atau penilaian kinerja, kepala sekolah perlu bertindak sebagai mediator yang objektif dan transparan. Keputusan yang adil tidak hanya menyelesaikan konflik secara efektif, tetapi juga meningkatkan kepercayaan dan legitimasi kepemimpinan di lingkungan organisasi pendidikan (Gultom et al., 2026).

Analisis Konseptual

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa prinsip-prinsip penyelesaian konflik yang dicontohkan Rasulullah SAW tidak hanya memiliki dimensi teologis, tetapi juga memiliki relevansi praktis dalam manajemen pendidikan

kontemporer. Musyawarah mencerminkan model pengambilan keputusan partisipatif, pengendalian emosi menunjukkan pentingnya kecerdasan emosional dalam kepemimpinan pendidikan, pendekatan persuasif menegaskan pentingnya komunikasi yang humanis, sedangkan keadilan menjadi landasan etis dalam pengambilan keputusan organisasi. Dengan demikian, integrasi nilai-nilai hadits tarbawi dengan teori manajemen konflik modern dapat menghasilkan kerangka konseptual yang lebih komprehensif dalam pengelolaan konflik pendidikan. Pendekatan ini tidak hanya berorientasi pada penyelesaian masalah secara administratif, tetapi juga pada pembinaan karakter, penguatan hubungan sosial, dan pembentukan budaya damai dalam lembaga pendidikan.

Kesimpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa prinsip-prinsip penyelesaian konflik yang terdapat dalam hadits tarbawi seperti musyawarah, pengendalian emosi, pendekatan persuasif, keadilan, dan upaya perdamaian (*islah*) memiliki relevansi yang kuat dengan konsep manajemen konflik dalam pendidikan kontemporer. Nilai-nilai tersebut tidak hanya berfungsi sebagai pedoman normatif dalam ajaran Islam, tetapi juga dapat diinterpretasikan sebagai prinsip manajerial yang mendukung terciptanya pengelolaan konflik yang konstruktif di lembaga pendidikan. Kontribusi utama penelitian ini adalah menawarkan kerangka konseptual integratif yang menghubungkan nilai-nilai hadits tarbawi dengan teori manajemen konflik modern dalam konteks pendidikan. Integrasi ini menunjukkan bahwa pengelolaan konflik di lembaga pendidikan tidak hanya berorientasi pada penyelesaian masalah organisasi, tetapi juga pada pembinaan karakter, penguatan relasi sosial, dan pembentukan budaya sekolah yang harmonis. Dengan demikian, pendekatan manajemen konflik berbasis nilai Islam dapat menjadi alternatif konseptual dalam pengembangan praktik kepemimpinan dan manajemen pendidikan yang lebih etis dan humanis.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, W. (2023). *Manajemen Konflik Teori dan Praktek*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- Anwar, K., Mulawarman, W. G., Rahman, K., Anggraini, S., & Albshkar, H. A. (2025). Conflict Management in Islamic Education Institutions: An Islamic Approach to Problem-Solving. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(1), 207–217. <https://doi.org/10.31538/ndhq.v10i1.92>
- Bush, R. A. B., & Folger, J. P. (2004). *The Transformative Approach to Conflict*. Jossey-Bass.
- E. Mulyasa. (2012). *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.

Fauziannor, & Fatimah, S. (2025). *Perilaku Organisasi: Teori, Konsep, dan Aplikasi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. PT Media Penerbit Indonesia.

Gregory, A., Clawson, K., Davis, A., & Gerewitz, J. (2016). The Promise of Restorative Practices to Transform Teacher-Student Relationships and Achieve Equity in School Discipline. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 26(4), 325–353. <https://doi.org/10.1080/10474412.2014.929950>

Gultom, S., Sihombing, D., & Girsang, S. S. (2026). *Kepemimpinan dalam Pendidikan: Menyemai Kepemimpinan Sekolah, Etika, dan Inovasi Masa Depan*. CV. Nusantara Press Indonesia.

Handayani, T. (2026). Interaksi Edukatif di Sekolah. *Jurnal Komprehensif*, 4(1), 33–49. <http://ejournal.stain.sorong.ac.id/indeks.php/al-riwayah>

Lahmar, H., Chaouki, F., & Rodhain, F. (2023). Spiritual Leadership and Organizational Commitment: A 21-year Systematic Literature Review. *Journal of Human Values*, 29(3), 177–199. <https://doi.org/10.1177/09716858231154401>

Lubis, N. S., As, D. L., Hermayani, D., & Aribah, B. (2025). Dampak Program Disiplin Restoratif Terhadap Hasil the Impact of Restorative Discipline Program on Student. *JICN: Jurnal Intelek Dan Cendikiawab Nusantara*, 2(5), 9742–9757.

M. Alfian Madani, Lailia Raikhatul Jannah, & Niken Aulia Ramadhani. (2025). Manajemen Konflik dalam Organisasi: Identifikasi Sumber dan Strategi Penyelesaian Efektif Melalui Tinjauan Literatur Terkini. *IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 3(4), 1197–1203.

Ma, A. (2023). Manajemen Konflik Berdasarkan Nilai-Nilai Islam di Lingkungan Pendidikan Multikultural. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(1), 775–784. <https://doi.org/https://doi.org/10.62775/edukasia.v4i1.1199>

Msila, V. (2012). Conflict Management and School Leadership. *Journal of Communication*, 3(1), 25–34. <https://doi.org/10.1080/0976691x.2012.11884792>

Mugabekazi, J. C., Mukanziza, J., Nizeyimana, P., & Manirahari, P. (2026). Emotional intelligence in educational leadership: a systematic review of impacts and challenges. *Cogent Education*, 13(1), 1–14. <https://doi.org/10.1080/2331186x.2026.2615486>

Muhammad Zaidan Taftazani, Surya Chandra Kusuma, Benedictus Dimas Cahyo Priastono, Tsabit Arasyid, Firman Alfarisi, Sigit Hermawan, Marsya Royani Jannah, & Muhammad Ridwan. (2025). Dinamika Konflik dalam Organisasi: Identifikasi Ciri-Ciri dan Faktor Penyebabnya. *Nusantara: Jurnal Pengabdian*

Nata, A. (2012). *Metodologi Studi Islam*. PT. Raja Grafindo Putra Utama Persada.

Rahman, G. (2025). Transforming Islamic Education Through Value-Based Leadership: A Narrative Review. *Sinergi International Journal of Islamic Studies*, 3(2), 83–95. <https://doi.org/10.61194/ijis.v3i2.712>

Rehanisa, M., Nadhfiyah, K., P, H. R. P., & Bisri, M. (2024). Conflict Management In Islamic Education Institutions (Case Study at The Faculty of Tarbiyah Sciences, UIN Raden Mas Said Surakarta). *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(3), 121–130. <https://doi.org/https://doi.org/10.51878/manajerial.v4i3.3665>

Robbins, S. P., & Judge., T. A. (2017). *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*. Salemba Empat.

Saba, Z. I. Z. (2024). Manajemen Konflik Pada Lembaga Pendidikan. *JME Jurnal Management Education*, 2(02), 42–49.

Wardana, A. K., Aulia, M. F. R., & Suharyat, Y. (2024). Manajemen Konflik. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 95–102. <https://doi.org/10.25130/sc.24.1.6>

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s)

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

