

Received: 2024-07-23, Received in revised form: 2024-12-16, Accepted: 2024-12-31

## **Kepemimpinan dan Manajemen Konflik berbasis Pendidikan Islam: Studi Kasus di Pondok Pesantren Darul Ihsan Teluk Lerong Ilir, Samarinda**

**Achmad Farihin**

MPI Pascasarjana UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda

*e-mail:* achmadfarihin01@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.47766/itqan.v15i2.2857>

### **ABSTRACT**

This study aims to analyze the role of leadership in conflict management at Pesantren Darul Ihsan Teluk Lerong Ilir, Samarinda and its impact on the educational environment. The research employs a qualitative method with a case study approach, where data was collected through interviews, observations, and documentation. The findings reveal that the pesantren leader holds a key role in resolving conflicts through the principles of consultation (syura) and open dialogue based on Islamic values. The application of consultation is evident in resolving various types of conflicts, including interpersonal conflicts among students, group conflicts, and structural conflicts between administrators and educators. By utilizing an approach grounded in Islamic ethics, these conflicts are resolved effectively, creating a more harmonious learning environment, strengthening unity, enhancing discipline, and fostering a work ethic among students and educators. Additionally, the study found that well-managed conflicts can serve as a means for character development, reinforcing integrity and social responsibility in students. In conclusion, Islamic values-based and responsive pesantren leadership plays a significant role in establishing a conducive and sustainable learning atmosphere. This article is expected to contribute to the development of Islamic leadership theory in conflict management within Islamic educational environments.

**Keywords:** *Pesantren Leadership, Conflict Management, Consultation in Islamic Education*

Copyright Holder: © Achmad Farihin (2024)

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](#)



### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam manajemen konflik di Pesantren Darul Ihsan Teluk Lerong Ilir, Samarinda serta dampaknya terhadap lingkungan pendidikan. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus, di mana data

dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin pesantren memegang peran kunci dalam menyelesaikan konflik melalui prinsip musyawarah (syura) dan dialog terbuka yang didasarkan pada nilai-nilai Islam. Penerapan musyawarah terlihat dalam penyelesaian berbagai jenis konflik, termasuk konflik interpersonal antar santri, konflik kelompok, serta konflik struktural antara pengurus dan tenaga pendidik. Dengan menggunakan pendekatan berbasis etika Islam, konflik-konflik tersebut diselesaikan secara efektif, menciptakan lingkungan belajar yang lebih harmonis, memperkuat kebersamaan, meningkatkan disiplin, serta memupuk etos kerja di kalangan santri dan tenaga pendidik. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa konflik yang ditangani dengan baik dapat menjadi sarana pengembangan karakter santri, memperkuat integritas dan tanggung jawab sosial. Kesimpulannya, kepemimpinan pesantren yang responsif dan berbasis nilai-nilai Islam memiliki peran penting dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif dan berkelanjutan. Artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori kepemimpinan Islam dalam manajemen konflik di lingkungan pendidikan berbasis pesantren.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Pesantren, Manajemen Konflik, Musyawarah dalam Pendidikan Islam*

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan yang tidak mampu mengelola konflik secara efektif sering kali menjadi sumber utama kegagalan dalam menciptakan lingkungan belajar yang harmonis di lembaga pendidikan Islam, khususnya pesantren. Konflik yang tidak terselesaikan dengan baik dapat merusak hubungan antara santri, pengajar, dan pengurus, serta menghambat proses pembelajaran. Dalam konteks pesantren, yang mengedepankan nilai-nilai Islam sebagai landasan utama, tantangan ini menjadi semakin penting untuk diatasi. Oleh karena itu, kepemimpinan di pesantren harus mampu mengelola konflik dengan bijak untuk memastikan keberlangsungan pendidikan dan pembentukan karakter santri yang lebih baik.

Menurut teori manajemen pendidikan yang diuraikan oleh Robbins dan Judge (2013), konflik dalam organisasi pendidikan dapat memiliki dampak positif dan negatif. Konflik yang produktif adalah konflik yang dikelola secara tepat, sehingga dapat memicu inovasi, memperkuat kerja sama tim, dan meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya, konflik destruktif adalah konflik yang tidak dikelola dengan baik, yang dapat menimbulkan ketegangan, menurunkan semangat kerja, dan merusak harmoni di lingkungan kerja. Dalam hal ini, kepemimpinan yang efektif dituntut mampu mengidentifikasi potensi konflik, memahami akar penyebabnya, dan mengelola konflik tersebut secara

produktif. Bagi lembaga pendidikan Islam seperti pesantren, keterampilan ini harus dilandasi oleh prinsip-prinsip Islam, seperti musyawarah (*syūrā*) dan pendekatan etika yang tinggi.

Islam secara eksplisit mengakui adanya konflik dan perbedaan pendapat sebagai bagian dari kehidupan manusia. Al-Qur'an mengajarkan umat Islam untuk menyelesaikan perselisihan dengan penuh hikmah dan kesabaran, sebagaimana termaktub dalam Surah Ash-Syura ayat 38 yang menekankan pentingnya musyawarah dalam penyelesaian urusan. Rasulullah saw. juga memberikan contoh kepemimpinan yang mengedepankan dialog terbuka dan solusi yang adil dalam menghadapi berbagai konflik di kalangan para sahabat.

Dalam penyelesaian konflik internal, Rasulullah saw. memberikan contoh solusi yang adil. Sebagai contoh, ketika terjadi sengketa di antara dua orang atau kelompok, beliau menggunakan pendekatan hikmah, salah satunya adalah hadis berikut: "إِذَا حَكَمَ الْحَاكِمُ فَاجْتَهَدَ ثُمَّ أَصَابَ فَلَهُ أَجْرَانِ، وَإِذَا حَكَمَ فَاجْتَهَدَ ثُمَّ أخطأَ فَلَهُ أَجْرٌ" "Apabila seorang hakim memutuskan perkara, lalu ia berijtihad dan benar, maka ia mendapat dua pahala. Namun, apabila ia berijtihad dan keliru, maka ia mendapat satu pahala." (HR. Bukhari, No. 7352; Muslim, No. 1716).

Hadis ini menunjukkan pentingnya keadilan, hikmah, dan niat baik dalam menyelesaikan konflik. Nilai-nilai musyawarah, adil, mengedepankan dialog, dan pendekatan hikmah menjadi dasar bagi pemimpin pesantren dalam menjalankan manajemen konflik di lingkungan pendidikan.

Sebagai institusi pendidikan yang menekankan nilai-nilai agama, Pondok Pesantren Darul Ihsan di Teluk Lerong Ilir, Samarinda, juga menghadapi tantangan yang sama. Pesantren ini didirikan oleh KH. Asli Husain pada tanggal 9 September 1979, dan kini dipimpin oleh Ustadz Najib Husaini, BA. Dengan jumlah santri sekitar 1.000 orang dan 50 orang guru, Pesantren Darul Ihsan mengembangkan beberapa program pendidikan, seperti TPQ, MTs, MA, serta program takhasus dalam Bahasa Arab dan Dakwah, Kaligrafi, dan Habsyi. Kajiannya yang khas pada bahasa dan dakwah menekankan pentingnya komunikasi efektif dalam penyelesaian konflik di kalangan santri dan pengajar. Manajemen konflik yang baik menjadi sangat penting di lembaga ini, mengingat pesantren mengutamakan pembentukan karakter santri yang tidak hanya kuat secara intelektual, tetapi juga dalam hal spiritual.

Studi ini menawarkan distingsi dari penelitian-penelitian sebelumnya yang lebih banyak membahas manajemen konflik dalam pendidikan secara umum. Misalnya, Rahim (2023) dalam bukunya *Managing Conflict in Organizations* mengkaji konflik di organisasi non-religius, sementara Bush dan Middlewood (2005) dalam *Leading and Managing People in Education* membahas kepemimpinan dan manajemen konflik di lembaga pendidikan secara umum

tanpa menyoroti institusi berbasis agama atau nilai-nilai Islam. Selain itu, (Muftitama, 2020) mengidentifikasi penyebab konflik di sekolah umum serta strategi penyelesaiannya, namun tidak membahas manajemen konflik dalam konteks pendidikan berbasis nilai religius.

Studi ini memberikan fokus khusus pada kepemimpinan dalam manajemen konflik di pesantren, dengan menyoroti pendekatan berbasis nilai-nilai Islam, seperti musyawarah, yang belum banyak dieksplorasi dalam literatur akademik terkait pendidikan Islam. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan teori kepemimpinan Islam, khususnya dalam konteks manajemen konflik di pesantren, serta memberikan wawasan praktis bagi pengelola pendidikan Islam.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang berupaya memberikan deskripsi mendalam mengenai peran kepemimpinan dalam manajemen konflik. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mendeskripsikan fenomena secara menyeluruh tanpa manipulasi variabel, yang sangat relevan untuk mengeksplorasi praktik kepemimpinan dalam institusi seperti pesantren (Merriam dan Tisdell, 2016). Pendekatan ini dipilih untuk memahami dinamika manajemen konflik dari perspektif subjek penelitian (pemimpin, guru, dan santri) serta bagaimana nilai-nilai Islam mempengaruhi proses manajemen konflik.

Jenis penelitian ini adalah studi kasus, yang memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap praktik manajemen konflik di satu pesantren, yaitu Pesantren Darul Ihsan Teluk Lerong Ilir, Samarinda. Yin (2014) menjelaskan bahwa studi kasus memberikan fleksibilitas untuk menganalisis secara mendalam konteks spesifik dalam lembaga pendidikan Islam ini. Studi kasus dipilih untuk menggali praktik kepemimpinan dalam pesantren secara komprehensif, mengingat keunikan konteks dan tantangan yang dihadapi.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama, yaitu: 1. Wawancara Semi-terstruktur, yang memberikan kebebasan kepada responden untuk menjelaskan pengalaman mereka secara mendetail, namun tetap terarah pada topik penelitian (Kvale dan Brinkmann, 2009). Wawancara dilakukan dengan pemimpin pesantren, guru, dan santri untuk menggali pengalaman mereka terkait manajemen konflik. 2. Observasi Partisipatif yang memungkinkan peneliti untuk mengamati perilaku dalam konteks alami (Creswell, 2013). Peneliti mengamati langsung interaksi antara pemimpin, guru, dan santri dalam situasi konflik di pesantren. 3. Dokumentasi yang digunakan sebagai

data sekunder yang dapat memberikan konteks lebih dalam tentang situasi penelitian (Yin, 2014). Dalam hal ini, dokumen-dokumen internal pesantren, seperti kebijakan terkait manajemen konflik, akan dikaji untuk melengkapi data wawancara dan observasi.

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan metode analisis tematik, yaitu mengidentifikasi, menganalisis, dan melaporkan pola-pola (tema) dalam data (Braun & Clarke, 2006). Untuk meningkatkan kredibilitas dan validitas penelitian, beberapa strategi diterapkan: 1. Triangulasi Data dalam penelitian, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi, yang saling diperbandingkan untuk memastikan konsistensi temuan (Yin, 2014). 2. Member Checking, di mana peneliti meminta responden untuk meninjau kembali hasil wawancara yang telah ditranskrip untuk memastikan keakuratan data (Lincoln dan Guba, 1985). 3. Prolonged Engagement, di mana peneliti terlibat di lapangan untuk jangka waktu yang cukup guna mengamati interaksi yang terjadi dalam pengelolaan konflik di pesantren.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan di Pesantren Darul Ihsan Teluk Lerong Ilir, Samarinda menangani konflik yang muncul dalam lingkungan pesantren serta bagaimana aspek manajemen pendidikan Islam diterapkan dalam proses tersebut. Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, ditemukan beberapa temuan utama terkait peran kepemimpinan, strategi manajemen konflik, dan tantangan yang dihadapi.

### **Peran Pemimpin dalam Manajemen Konflik**

Pemimpin di Pesantren Darul Ihsan Teluk Lerong Ilir, Samarinda memainkan peran sentral dalam proses manajemen konflik. Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru dan santri, ditemukan bahwa pemimpin pesantren sering menjadi sosok rujukan dalam menyelesaikan konflik, baik di kalangan santri maupun di antara para pendidik. Hal ini sesuai dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (1994), di mana seorang pemimpin harus mampu memotivasi dan membimbing anggota organisasi melalui visi bersama.

Pemimpin di pesantren ini juga mengandalkan nilai-nilai keislaman dalam menyelesaikan konflik, dengan mengedepankan prinsip musyawarah (syura) dan penyelesaian masalah secara damai. Sebagaimana dinyatakan dalam QS. Asy-Syura/42: 38, "dan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka," pemimpin pesantren meyakini bahwa

keterlibatan semua pihak dalam penyelesaian konflik adalah penting untuk mencapai kesepakatan yang adil dan harmonis. Nilai-nilai Islam ini menjadi landasan religius yang kuat dalam manajemen konflik di pesantren.

### **Jenis Konflik yang Dihadapi**

Konflik yang sering muncul di Pesantren Darul Ihsan Teluk Lerong Ilir, Samarinda dapat dikategorikan ke dalam tiga jenis utama: konflik interpersonal, konflik kelompok, dan konflik struktural. Konflik interpersonal sering terjadi antara santri, misalnya terkait perbedaan pendapat dalam kegiatan belajar-mengajar atau masalah kedisiplinan. Konflik kelompok biasanya melibatkan kelompok santri dengan kelompok pendidik, misalnya mengenai aturan pesantren yang dianggap terlalu ketat oleh santri. Sedangkan konflik struktural muncul ketika ada perbedaan antara kepemimpinan pesantren dan tenaga pendidik dalam hal pengelolaan sumber daya dan kebijakan pendidikan.

Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahim (2023), yang menjelaskan bahwa konflik dalam organisasi pendidikan cenderung terjadi pada tiga tingkatan tersebut. Dalam konteks pesantren, dinamika yang mempengaruhi konflik adalah interaksi antara nilai-nilai religius, norma-norma pesantren, serta tuntutan akademik dan sosial.

### **Strategi Manajemen Konflik**

Berdasarkan data observasi dan wawancara, ditemukan bahwa pemimpin pesantren menggunakan beberapa strategi utama dalam manajemen konflik sebagaimana tertera dalam tabel berikut:

Tabel 1: Strategi Manajemen Konflik

<b>Strategi Manajemen Konflik</b>	<b>Deskripsi</b>
Pendekatan Preventif	Pemimpin pesantren berusaha mencegah konflik dengan membangun komunikasi yang terbuka dan mengadakan forum musyawarah secara rutin, di mana santri dan pendidik bisa menyampaikan keluhan mereka. Langkah ini sejalan dengan teori komunikasi organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2016), di mana komunikasi terbuka dapat mengurangi potensi konflik dalam organisasi.
Resolusi Konflik yang Adaptif	Pemimpin pesantren cenderung mengadopsi pendekatan resolusi konflik yang adaptif, yakni menyesuaikan metode penyelesaian dengan karakteristik konflik yang terjadi. Sebagai contoh, konflik interpersonal sering

Strategi Manajemen Konflik	Deskripsi
	diselesaikan melalui dialog personal antara pihak-pihak yang berselisih, sedangkan konflik kelompok diselesaikan dengan pendekatan musyawarah (Fathorrahman, 2021).
Penguatan Nilai-Nilai Agama	Pemimpin pesantren menekankan pentingnya penguatan nilai-nilai agama dalam proses penyelesaian konflik. Santri dan pendidik diajak untuk merefleksikan konflik sebagai ujian dari Allah swt. dan berupaya menyelesaikannya dengan sabar, tawakal, dan semangat kebersamaan. Nilai-nilai ini berfungsi sebagai basis moral yang membimbing proses penyelesaian konflik, sejalan dengan konsep etika Islam dalam kepemimpinan (Abuznaid, 2006).

Tabel ini menjelaskan tiga strategi utama dalam manajemen konflik yang diterapkan oleh pemimpin pesantren. Pertama, pendekatan preventif, di mana pemimpin mencegah konflik dengan membangun komunikasi terbuka dan forum musyawarah rutin. Kedua, resolusi konflik adaptif, yang menyesuaikan metode penyelesaian dengan jenis konflik, seperti dialog pribadi untuk konflik interpersonal dan musyawarah untuk konflik kelompok. Ketiga, penguatan nilai-nilai agama, dengan menekankan pentingnya menyelesaikan konflik dengan sabar, tawakal, dan semangat kebersamaan, sebagai bagian dari pembelajaran moral dan etika Islam. Ketiga strategi ini mencerminkan kombinasi antara pendekatan komunikasi terbuka dan nilai-nilai keislaman dalam menangani konflik di lingkungan pesantren.

### Tantangan dalam Manajemen Konflik

Meskipun strategi manajemen konflik yang diterapkan di pesantren ini cukup efektif, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh pemimpin pesantren. Salah satunya adalah ketidakmampuan sebagian guru untuk menangani konflik yang melibatkan santri. Beberapa guru merasa kurang percaya diri dalam menghadapi konflik interpersonal yang melibatkan santri, terutama jika konflik tersebut berkaitan dengan masalah personal seperti latar belakang keluarga atau kepribadian santri.

Selain itu, ada tantangan struktural yang muncul terkait kebijakan internal pesantren yang belum sepenuhnya mendukung proses manajemen konflik yang optimal. Misalnya, kebijakan disiplin yang sangat ketat kadang-kadang menimbulkan resistensi dari santri dan menyebabkan ketegangan yang tidak mudah diredam. Seperti yang dikemukakan oleh Handy (1993), kebijakan yang tidak fleksibel dapat menjadi pemicu konflik dalam organisasi pendidikan.

## **Dampak Kepemimpinan dalam Manajemen Konflik terhadap Lingkungan Pendidikan**

Kepemimpinan di Pesantren Darul Ihsan Teluk Lerong Ilir, Samarinda memainkan peran sentral dalam manajemen konflik yang mempengaruhi dinamika lingkungan pendidikan. Kepemimpinan yang berbasis pada nilai-nilai Islam, terutama dalam proses musyawarah dan dialog terbuka, telah berhasil menciptakan dampak yang signifikan terhadap suasana belajar dan interaksi sosial di pesantren. Penelitian ini menemukan bahwa pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan berbasis etika Islam, yang diterapkan oleh pemimpin pesantren, memberikan dampak positif yang terlihat melalui peningkatan suasana kondusif dan keharmonisan dalam lingkungan pendidikan.

### **1. Penciptaan Lingkungan yang Kondusif**

Salah satu dampak utama kepemimpinan dalam manajemen konflik adalah penciptaan lingkungan pendidikan yang lebih kondusif bagi santri dan tenaga pendidik. Berdasarkan hasil wawancara, baik santri maupun guru menyatakan bahwa penggunaan prinsip musyawarah telah memungkinkan munculnya dialog terbuka yang memfasilitasi penyelesaian konflik secara efektif. Musyawarah memberikan ruang bagi semua pihak untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, sehingga solusi yang dihasilkan lebih diterima oleh semua pihak. Pendekatan ini sejalan dengan konsep *syura* dalam Islam yang disebutkan dalam QS. Asy-Syura [42]: 38, di mana keputusan yang melibatkan masukan dari berbagai pihak cenderung menciptakan rasa keadilan dan kebersamaan di antara anggota komunitas.

Dengan terwujudnya dialog yang terbuka, para santri merasa lebih dihargai dan didengarkan oleh pihak pesantren. Hal ini meningkatkan partisipasi mereka dalam kegiatan pendidikan dan mengurangi ketegangan yang sering muncul akibat kurangnya komunikasi antara santri dan pendidik. Para guru juga merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugas mereka karena adanya transparansi dalam penyelesaian masalah yang mereka hadapi. Lingkungan pendidikan yang kondusif ini penting dalam mendukung proses belajar-mengajar yang lebih efektif dan efisien.

### **2. Penguatan Rasa Kebersamaan dan Persaudaraan**

Kepemimpinan yang mengedepankan penyelesaian konflik melalui musyawarah juga telah memperkuat rasa kebersamaan dan persaudaraan di lingkungan pesantren. Dalam wawancara, beberapa santri menyatakan bahwa konflik yang diselesaikan melalui dialog damai dan musyawarah justru



memperkuat hubungan mereka dengan teman sebaya dan pendidik. Konflik yang tidak dibiarkan berlarut-larut, tetapi ditangani dengan cepat dan adil, mengurangi potensi perpecahan di kalangan santri dan menciptakan suasana yang lebih harmonis.

Menurut teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (1994), seorang pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan yang saling mendukung dan memperkuat relasi di antara anggota organisasi dapat memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, kepemimpinan di Pesantren Darul Ihsan Teluk Lerong Ilir, Samarinda telah berhasil membangun lingkungan yang penuh dengan nilai kebersamaan dan kerja sama, sehingga para santri dan pendidik merasa menjadi bagian dari komunitas yang saling peduli.

### 3. Peningkatan Etos Kerja dan Disiplin

Selain memperkuat kebersamaan, dampak lainnya adalah peningkatan etos kerja dan kedisiplinan di kalangan santri dan pendidik. Konflik yang sebelumnya mungkin berakar pada ketidakpuasan terhadap aturan pesantren atau kebijakan yang dianggap terlalu ketat, kini dapat diselesaikan melalui dialog terbuka yang melibatkan semua pihak. Pemimpin pesantren yang memfasilitasi penyelesaian masalah ini dengan adil, mampu menanamkan pemahaman bahwa disiplin adalah bagian dari pembentukan karakter, bukan hanya hukuman. Seperti yang dijelaskan oleh Al-Attas (1980), pendidikan Islam tidak hanya berfokus pada aspek kognitif, tetapi juga bertujuan membentuk kepribadian yang mulia (insan kamil) yang mampu beradaptasi dengan aturan dan tantangan hidup secara bijaksana.

Santri yang terlibat dalam proses musyawarah lebih cenderung menerima dan memahami pentingnya kedisiplinan. Mereka merasa aturan yang diberlakukan bukan sebagai paksaan, tetapi sebagai kesepakatan yang telah dipahami bersama. Hal ini berdampak pada peningkatan motivasi mereka untuk menjalankan kewajiban belajar dan mengikuti kegiatan pesantren dengan lebih baik. Etos kerja yang terbentuk di pesantren menjadi lebih kuat, karena adanya rasa tanggung jawab bersama dalam menjaga keharmonisan dan disiplin di lingkungan tersebut.

### 4. Konflik sebagai Proses Pembelajaran

Temuan menarik lainnya adalah bagaimana konflik yang muncul di Pesantren Darul Ihsan Teluk Lerong Ilir, Samarinda dipandang bukan sebagai hal yang negatif, melainkan sebagai peluang untuk pembelajaran. Kepemimpinan yang mendorong penyelesaian konflik secara konstruktif membantu santri dan pendidik melihat konflik sebagai bagian alami dari

kehidupan sosial, yang jika dikelola dengan baik, dapat menjadi sumber pengembangan diri dan komunitas. Konsep ini sejalan dengan pandangan Rahim (2023) yang menyatakan bahwa konflik dalam organisasi pendidikan, jika dikelola dengan bijaksana, dapat menjadi katalisator untuk perubahan positif.

Santri dan pendidik yang terlibat dalam proses penyelesaian konflik mendapatkan pelajaran penting tentang komunikasi, negosiasi, dan toleransi. Mereka belajar bahwa konflik bukan sesuatu yang harus dihindari, tetapi dikelola dengan keterbukaan dan kebijaksanaan. Pemimpin pesantren berperan penting dalam menanamkan pandangan ini dengan memberikan contoh langsung dalam menyelesaikan konflik secara adil dan bijaksana.

#### 5. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Keberlanjutan Proses Pembelajaran

Kepemimpinan yang efektif dalam manajemen konflik juga berpengaruh terhadap keberlanjutan proses pembelajaran di Pesantren Darul Ihsan Teluk Lerong Ilir, Samarinda. Dengan berkurangnya ketegangan dan konflik yang tidak terselesaikan, lingkungan belajar menjadi lebih stabil dan produktif. Para santri dapat lebih fokus dalam belajar tanpa terganggu oleh konflik internal yang bisa mengganggu konsentrasi mereka. Para guru juga merasa lebih tenang dan mampu memberikan perhatian yang lebih besar kepada proses pembelajaran, karena mereka tidak lagi terbebani oleh masalah konflik yang tidak terkelola dengan baik.

Keberhasilan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang responsif terhadap dinamika sosial di lingkungan pesantren dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kualitas pembelajaran. Sebagaimana dikemukakan oleh Goleman (1998), pemimpin yang mampu mengelola emosi dan konflik dalam organisasi pendidikan berpotensi menciptakan lingkungan yang lebih kondusif untuk pengembangan potensi seluruh anggota organisasi.

#### 6. Pengaruh Jangka Panjang pada Pembentukan Karakter

Dampak jangka panjang dari kepemimpinan dalam manajemen konflik di pesantren ini adalah pada pembentukan karakter santri. Pengalaman terlibat dalam penyelesaian konflik dan melihat bagaimana pemimpin mereka menangani masalah dengan bijak, mengajarkan santri tentang nilai-nilai kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab. Nilai-nilai ini penting dalam pembentukan karakter pribadi yang tangguh dan bijaksana dalam menghadapi tantangan hidup, baik di dalam maupun di luar lingkungan pesantren.

Seperti yang diuraikan oleh Abuznaid (2006), kepemimpinan dalam Islam harus berorientasi pada pembentukan karakter moral dan etis yang kuat, yang

pada akhirnya akan menciptakan pemimpin-pemimpin masa depan yang berkualitas.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di Pesantren Darul Ihsan Teluk Lerong Ilir, Samarinda memiliki peran yang sangat signifikan dalam manajemen konflik, terutama dengan pendekatan berbasis nilai-nilai Islam. Pemimpin pesantren secara konsisten menerapkan prinsip musyawarah (syura) dan dialog terbuka dalam menyelesaikan konflik, baik di kalangan santri maupun tenaga pendidik. Hal ini sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya keterlibatan semua pihak dalam penyelesaian masalah secara adil dan harmonis.

Dampak kepemimpinan dalam manajemen konflik terlihat jelas melalui penciptaan lingkungan pendidikan yang lebih kondusif, penguatan rasa kebersamaan dan persaudaraan, peningkatan etos kerja dan disiplin, serta pandangan bahwa konflik adalah proses pembelajaran. Pemimpin pesantren telah berhasil mengintegrasikan nilai-nilai religius ke dalam strategi manajemen konflik, yang tidak hanya berfungsi untuk menyelesaikan permasalahan, tetapi juga memperkuat karakter dan kepribadian santri, sesuai dengan tujuan pendidikan Islam untuk membentuk insan kamil.

Keberhasilan manajemen konflik ini berdampak positif terhadap keberlanjutan proses pembelajaran, menciptakan stabilitas yang mendukung produktivitas akademik dan pengembangan diri para santri. Dalam jangka panjang, penerapan manajemen konflik yang efektif berkontribusi pada pembentukan karakter santri yang jujur, adil, dan bertanggung jawab, yang sangat diperlukan dalam kehidupan bermasyarakat. Pemimpin pesantren yang mampu mengelola konflik dengan bijaksana juga berpotensi membentuk pemimpin-pemimpin masa depan yang berkualitas.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa kepemimpinan yang efektif dalam mengelola konflik, terutama dalam lingkungan pendidikan berbasis agama, berperan penting dalam membentuk suasana belajar yang harmonis, membangun solidaritas antaranggota pesantren, dan menyiapkan generasi yang memiliki integritas moral serta etika Islami yang kuat.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abuznaid, S. (2006). Islam and Management: What Can be Learned? *Thunderbird International Business Review*, 48(1), 125–139. <https://doi.org/10.1002/tie.20089>.
- Al-Attas, M. N. (1980). *The Concept of Education in Islam*. Muslim Youth Movement of Malaysia.
- Al-Bukhari, M. I. (2001). *Sahih al-Bukhari*. Riyadh: Darussalam. Hadis No. 7352.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1191/1478088706QP063OA>.
- Bush, T., & Middlewood, D. (2005). *Leading and Managing People in Education*. London: SAGE Publications.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Departemen Agama Republik Indonesia. (2019). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an.
- Fathorrahman, F. (2021). Manajemen Konflik dan Stres di Sekolah. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 12(2), 183–200. <https://doi.org/10.47766/itqan.v12i2.122>.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *InterViews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing*. SAGE Publications.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. SAGE Publications.
- Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Muhtitama, A. (2020). Strategi Komunikasi Kepemimpinan & Manajemen Konflik dengan Konsep LCCVASE (Listening, Clarifying, Confirming, Verifying, Action-Solving, Evaluating). *Ishlah: Jurnal Ilmu Ushuluddin, Adab Dan Dakwah*, 2(2), 1–31. <https://doi.org/10.32939/ishlah.v2i2.31>.
- Muslim, I. H. (2007). *Sahih Muslim*. Riyadh: Darussalam. Hadis No. 1716.
- Rahim, M. A. (2023). *Managing Conflict in Organizations*. Routledge.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Yin, R. K. (2014). *Case Study Research: Design and Methods* (5th ed.). SAGE Publications.