

Manajemen Konflik : Sebuah Analisis Sosiologis dalam Pengembangan Pendidikan Islam

Luluk Maktumah¹, Minhaji², Hosaini³

^{1,2} Universitas Ibrahimy Situbondo, Indonesia

³ Universitas Bondowoso, Indonesia

Corresponding Author:  luluadjie4@gmail.com

ABSTRACT

Conflict can be interpreted as a theory which views that social change does not occur through a process of adjusting values that bring change, but occurs as a result of conflict which results in compromises that are different from the original conditions. In everyday life, conflict that occurs in society is defined as a normal condition, but it becomes unnatural if the conflict involves violence. As a social phenomenon, conflict cannot be avoided, but can be managed and managed properly. The conflict in this study is in the scale of objective and structural relations including those in educational institutions. In the context of Islamic educational institutions that carry missions of humanization, liberation and transcendence, conflict management can encourage organizational progress in a better direction. Conversely, if the conflict is not managed properly, it will be the cause of the destruction of the educational institution itself. Therefore, a manager of an Islamic educational institution needs to know the stages of conflict in order to be able to resolve conflicts earlier. The basic cause of conflict is due to differences, both in terms of ways of thinking, differences in views and those related to power relations. If these differences are allowed to run wild, it will destroy an educational institution and even human civilization. It's different if these differences are managed properly, they will become a wealth of thinking treasures that can give birth to big ideas in advancing educational institutions. Differences also become diversity that can create harmonization in organizational life. The difference mindset is no longer considered as a divider but as a way to change for the better, this is what is known as conflict management.

Keywords: *Conflict Management, Development Islamic Education, Analysis Sosiologis*

ARTICLE INFO

Article history:

Received

March 27, 2023

Revised

May 14, 2023

Accepted

Agustus 14, 2023

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan manusia di dunia, fenomena konflik pasti menggambarkan sebagai fakta dasar dalam kehidupan masyarakat. Manusia di manapun berada akan senantiasa menghadapi kemungkinan terjadinya konflik. Sepanjang peradaban manusia di muka bumi, konflik merupakan warna lain dari kehidupan yang tidak bisa dihapuskan. Secara teori, konflik dapat diartikan sebagai sebuah teori yang memandang bahwa perubahan sosial tidak terjadi melalui proses penyesuaian nilai-nilai yang membawa perubahan, tetapi terjadi akibat adanya konflik yang

menghasilkan kompromi-kompromi yang berbeda dengan kondisi semula.¹Teori konflik lebih menitikberatkan analisisnya pada asal-usul terjadinya suatu aturan atau tertib sosial, bukan pada asal usul terjadinya pelanggaran peraturan, atau latar belakang seseorang berperilaku menyimpang.

Perspektif konflik lebih menekankan sifat pluralistik dari masyarakat dan ketidakseimbangan distribusi kekuasaan yang terjadi di antara berbagai kelompoknya. Karena kekuasaan yang dimiliki oleh kelompok-kelompok elit, maka kelompok-kelompok itu juga memiliki kekuasaan untuk menciptakan peraturan, khususnya hukum yang dapat melayani kepentingan-kepentingan mereka. Berkaitan dengan hal itu, perspektif konflik memahami masyarakat sebagai kelompok-kelompok dengan berbagai kepentingan yang bersaing, akan cenderung saling bersaing dan saling berkonflik. Melalui persaingan itu, maka kelompok-kelompok dengan kekuasaan yang berlebih akan menciptakan hukum dan aturan-aturan yang menjamin mereka dimenangkan.²

Konflik adalah fenomena sosial, dan ia merupakan kenyataan bagi masyarakat yang terlibat di dalamnya. Artinya masyarakat menyadari dan merasakan bahwa konflik itu muncul dalam dunia sehari-hari. Konflik juga sebagai suatu proses sosial, proses perubahan, dari tatanan sosial yang lama ke tatanan sosial yang berbeda. Konflik antar komunitas dalam masyarakat didefinisikan sebagai suatu kondisi wajar, tetapi menjadi tidak wajar lagi apabila konflik sudah melibatkan kekerasan. Konflik bersifat inheren dalam kesadaran masyarakat sehingga selalu ada gambaran yang nyata tentang fenomena tersebut. Sebagai fenomena social, konflik tidak bias dihindari, tetapi perlu dimanaje dan dikelola dengan baik. Bahkan masyarakat menyimpan pengalaman tentang konflik sebagai pengetahuan dan realitas sosial mereka.³Tentu saja konflik yang dimaksudkan pada kajian ini adalah dalam skala relasi-relasi objektif dan struktural termasuk structural dalam lembaga pendidikan, bukan subjectif individual yang berangkat dari perselisihan untuk memperoleh barang yang diinginkan dengan cara memojokkan, merugikan, atau menghancurkan lawan mereka.⁴Dengan kata lain, yang menjadi fokus perhatian analisis sosiologi manajemen konflik hanya relasi-relasi pertentangan *objektif dan struktural*,⁵terutama yang terjadi dalam organisasi pendidikan baik itu dalam bentuk relasi antar individu, relasi individu dengan kelompok, ataupun antar kelompok dengan kelompok organisasi lain.⁶

Oleh karena itu, konflik sebagai dinamika sosial merupakan sesuatu yang lumrah di setiap interaksi sosial dalam tatanan manajemen organisasi maupun pergaulan keseharian dalam masyarakat. Konflik dapat berperan sebagai pemicu proses menuju penciptaan keseimbangan sosial. Bahkan dapat juga dipakai sebagai perekat apabila konflik dapat dimanaje dan dikelola

¹.Bernard Raho, *Teori Sosiologi Modern*. 2007 dalam Wikipedia, dapat diakses di http://id.wikipedia.org/wiki/Teori_Konflik_Asumsi_dasar (1 Oktober 2021)

²Herien Puspitawati, *Teori Konflik Sosial dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Keluarga*, Bahan Ajar Pengantar Ilmu Keluarga IPB, dalam <http://iirc.ipb.ac.id/jspui/bitstream/123456789/40379/2/teori-konflik-sosial-dan-aplikasinya-dalam-kehidupan-keluarga.pdf> (1 Oktober 2021)

³Ibid, 02

⁴ K.J. Veegers, *Realitas Sosial ; Refleksi Filsafat Sosial atas Hubungan Individu-Masyarakat dalam cakrawala Sejarah Sosiologi*. (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 1993), 211.

⁵Veegers, *Realitas Sosial*, 212.

⁶Judistira K Garna, *Ilmu-ilmu Sosial; Dasar, Konsep, Posisi* (Bandung: Program Pascasarjana Umpad, 1996), 65.

dengan baik dalam membangun iklim organisasi dan kehidupan social kemasyarakatan. Konflik dalam perspektif sosiologis sejatinya dapat membawa keadaan lembaga pendidikan kearah yang lebihbaik karena mendorong perubahan visi organisasi. Akan tetapi juga sebaliknya apabila berkelanjutan tanpa mencari solusi yang dianggap bermanfaat bagi kepentingan lembaga. Oleh karena itu, maka perlu dicari penyebab konflik dan bagaimana cara mengatasinya atau yang dikenal dengan istilah manajemen konflik.⁷

Konflik menjadi tidak lumrah dan sumber malapetaka dalam kehidupan organisasi termasuk di lembaga pendidikan, apabila tidak dipahami sebagai sebuah keniscayaan yang dapat melahirkan kemanfaatan terutama dalam kehidupan beragama. Dalam lembaga pendidikan Islam misalnya, sering kita temukan pemberitaan di media cetak maupun media social, terdapat beberapa lembaga pendidikan yang semula begitu maju, dan berprestasi tiba-tiba harus “bubar” dan “gulung tikar” oleh karena ketidak mampuan dalam penyelesaian konflik yang berasal dari adanya perbedaan pendapat atau yang lainnya. Perbedaan cara pandang, pemikiran atau bahkan peseteruan dalam jabatan memberikan dampak positif dan negative terhadap lembaga pendidikan jika tidak dapat dikelola/dimanaj dengan baik. Dimulai dari hal kecil bias menjadi masalah besar, sebaliknya masalah yang begitu besar dapat diredam karena kemampuan memanaj/mengelola konflik tadi. Tampilan kekerasan konflik massa dari waktu ke waktu semakin beraneka ragam. Inilah sisi buruk dari konflik yang menuntut perlunya manajemen strategis dan analisis sosiologis untuk mengatasinya, sehingga menjadi kekuatan perubahan dalam organisasi pendidikan maupun kehidupan masyarakat.

Pendidikan Islam sebagai lembaga pendidikan yang bersumber dari ajaran islam sebagai agama yang paripurna telah mengajarkan tentang bagaimana konflik itu dikelola dengan baik. Dalam al-Qur’an dan al-Hadits sebagai sumber pimer terdapat beberapa ketentuan yang membahas tentang konsep konflik dan penyelesaiannya. Selain itu Rasulullah juga mentauladani cara penanganan konflik serta memanfaatkan konflik menjadi sesuatu yang produktif dalam kehidupan. Maka dari itu, makna konflik yg dalam konsep islam sepadan dengan kata “ikhtilaf” yang berarti berselisih/berlainan tidak menjadi pemicu perpecahan melainkan menjadi sebuah keberagaman yang menciptakan harmonisasi dalam pengembangan pendidikan Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ide Dasar Teori Konflik

Teori konflik sebenarnya satu paradigma dengan teori fungsionalisme struktural⁸, dimana Ritzer mengartikan paradigma sebagai pandangan yang mendasar dari ilmu tentang apa yang menjadi pokok persoalan yang semestinya dipelajari oleh suatu cabang ilmu pengetahuan (disiplin). Kedua teori ini berada dalam paradigma *fakta sosial*⁹, salah satu paradigma dalam sosiologi yang memahami bahwa

⁷Judistira K Garna, *Ilmu-ilmu Sosial; Dasar, Konsep, Posisi*, 66

⁸Teori ini menekankan pada ketenteraman (order) dan mengabaikan konflik dan perubahan-perubahan dalam masyarakat. Periksa George Ritzer; *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 211

⁹Secara garis besar fakta sosial terdiri atas dua tipe yakni struktur sosial dan pranata sosial. Sifat dan hubungan dari fakta sosial inilah yang menjadi sasaran penelitian sosiologi menurut paradigma fakta sosial. Secara lebih terperinci fakta sosial itu terdiri atas : kelompok, kesatuan masyarakat tertentu, sistem

manusia (individu) pada dasarnya tunduk atau mengikuti fakta sosialnya (struktur sosial; pranata sosial; masyarakat). Meskipun satu paradigma, teori konflik justru dibangun untuk menentang secara langsung teori fungsionalisme struktural sejak tahun 1950-an. Dengan mengikuti kritik David Lockwood terhadap pemikiran Parson, “termasuk tokoh fungsionalisme struktural sebelumnya”(Comte, Spencer, Durkheim, Malinowski, dan Redcliffe-Brown), terlihat betapa pendekatan struktural fungsional terlalu menekankan anggapan dasarnya pada aspek normatif dari tingkah laku sosial menuju terpeliharanya stabilitas, integrasi, konsensus, dan keseimbangan sosial (*equilibrium*)¹⁰, kepentingan yang tidak bersifat normatif, tidak memperoleh tempat yang wajar di dalam pemikiran penganut fungsional struktural. Sedangkan kenyataan situasi sosial senantiasa di dalamnya mengandung dua hal : “tata tertib sosial yang bersifat normatif, dan *subtratum* yang melahirkan konflik-konflik”. Kedua hal ini adalah dua kenyataan yang melekat bersama-sama di dalam sistem sosial.

Asumsi dasar teori konflik menurut Nur Syam telah dijabarkan sebagai berikut yaitu: a) manusia sebagai makhluk hidup memiliki sejumlah kepentingan yang paling dasar, yang mereka inginkan dan berusaha untuk mendapatkan kepentingan tersebut; b) kekuasaan mendapatkan penekanan sebagai pusat hubungan sosial. Kekuasaan bukan hanya merupakan sesuatu yang langka, dan tidak berbagi secara merata, sehingga merupakan sumber konflik, tetapi hakekatnya kekuasaan itu juga bersifat pemaksaan; c) ideologi dan nilai-nilai yang dipandang sebagai suatu senjata yang digunakan oleh kelompok-kelompok yang berbeda, dan mungkin bertentangan untuk mengejar kepentingan mereka sendiri. Ideologi dan nilai sama sekali bukan merupakan sarana untuk mencapai integrasi dan mengembangkan identitas suatu bangsa.¹¹

Anggapan dasar bahwa setiap sistem sosial cenderung mencapai stabilitas (ekuilibrium) di atas konsensus masyarakat akan nilai-nilai umum tertentu, menyebabkan kelompok aliran struktur fungsional menganggap bahwa disfungsi, ketegangan, dan penyimpangan sosial serta difrensiasi sosial yang semakin konflik, adalah akibat pengaruh faktor eksternal, anggapan tersebut dibantah oleh David Locwood dengan berpedoman pada argumentasinya bahwa : a). Setiap struktur sosial didalamnya mengandung konflik dan kontradiksi yang bersifat internal, pada gilirannya justru menjadi sumber bagi terjadinya perubahan sosial; b). Reaksi dari sistem sosial terhadap perubahan yang datang dari luar (extra-systemic change) tidak selalu bersifat adjustive (penyesuaian); c). Suatu sistem sosial di dalam waktu yang panjang dapat juga mengalami konflik sosial yang bersifat *visius circle*; d). Perubahan sosial tidak selalu terjadi secara gradual melalui penyesuaian-penyesuaian yang lunak, akan tetapi dapat juga terjadi secara revolusioner¹²

Berdasarkan penyajian tersebut terlihat betapa teori konflik memiliki asumsi dasar yang berbeda dengan teori fungsionalisme struktural. Kalau menurut teori fungsionalisme struktural masyarakat berada dalam kondisi statis atau bergerak dalam kondisi keseimbangan, maka menurut teori konflik malah sebaliknya, masyarakat senantiasa berada dalam proses perubahan yang ditandai oleh pertentangan yang terus menerus di antara unsur-unsurnya. Jika menurut teori

sosial, posisi, peranan, nilai-nilai keluarga, pemerintah, dapat dilihat di <http://sejarah.wordpress.com/2012/07/18/emile-durkeim-fakta-sosial/> (1 Oktober 2022)

¹⁰ Nasikun, *Sistem Sosial Indonesia*. (Jakarta: Rajawali Pers.1992) 13-24

¹¹ Nur syam, *Bukan Dunia Berbeda : Sosiologi Komunitas Islam*, (Surabaya: Jenggala Pustaka Utama, 2004), 12.

¹²Nasikun, *Sistem Sosial Indonesia*.14

fungsionalisme struktural setiap elemen (bagian) atau setiap institusi memberikan dukungan terhadap stabilitas, maka teori konflik melihat bahwa setiap elemen memberikan sumbangan terhadap disintegrasi sosial. Kontras lainnya adalah bahwa apabila teori fungsionalisme struktural melihat anggota masyarakat terikat secara informal oleh norma-norma, nilai-nilai, dan moralitas umum, maka teori konflik melihat keteraturan masyarakat itu hanyalah disebabkan adanya tekanan atau pemaksaan kekuasaan dari atas oleh golongan yang berkuasa¹³.

Sistem sosial memang seringkali mampu melakukan penyesuaian terhadap perubahan dari luar tanpa mengalami disintegrasi sosial, tetapi sebaliknya, suatu sistem sosial dapat juga menolak perubahan dari luar baik dengan memelihara status quo maupun dengan cara melakukan perubahan yang bersifat reaksioner. Keadaan ini dapat mengakibatkan bagian atau unsur tertentu dari sistem sosial menjadi disfungsi akibat timbulnya ketegangan sosial. Apabila faktor eksternal cukup kuat mempengaruhi bagian tersebut tanpa diikuti penyesuaian unsur lain, maka disfungsi dan ketegangan akan berkembang menjadi perubahan sosial yang bersifat revolusioner. Sisi ini kurang mendapat tempat dalam kajian fungsionalisme struktural.

Apa yang kurang diperhatikan oleh para penganut fungsionalisme struktural sebagaimana disajikan di atas justru menjadi pusat perhatian penganut teori konflik dalam menganalisis perubahan sosial yang bersumber dari dalam sistem sosial itu sendiri (intra-systemic change).¹⁴ Namun demikian, meskipun Dahrendorf mempertentangkan teori konflik terhadap teori fungsionalisme struktural, menurutnya, pertentangan kedua teori itu tidak saling menolak, melainkan saling melengkapi. Kata Dahrendorf: "Kita tidak mungkin memikirkan masyarakat, kalau kita tidak menyadari dialektik stabilitas dan perubahan, integrasi dan konflik, fungsi dan daya motivasi, konsensus dan paksaan."¹⁵ Dengan demikian, masyarakat pun harus dipahami bukan dalam format determinisme tunggal tapi bersifat ganda atau "dua wajah"

A. Analisis "Dialog Teoretik" Konflik Sosial

1. Ralf Dahrendorf.

Dahrendorf adalah pencetus pendapat yang menyatakan bahwa masyarakat memiliki dua wajah (konflik dan konsensus), dan karena itulah teori sosiologi harus dibagi kedalam dua bagian, *teori konflik* dan *teori konsensus*.¹⁶ Konsep sentral teori konflik adalah *wewenang* dan *posisi*. Menurut Dahrendorf, analisis masyarakat menurut teori konflik bertitik tolak dari kenyataan bahwa para anggotanya dapat dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu orang yang berkuasa dan mereka yang dikuasai. Dualisme ini ialah yang termasuk struktur dan hakekat hidup bersama, memberi akibat akan kepentingan yang berbeda dan saling berlawanan. Uraianannya itu merujuk kepada tiga konsep utama, yaitu (1) kekuasaan; (2) kepentingan; dan (3)

¹³ George Ritzer, *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda* (Jakarta: Rajawali Pers, 1992), 30

¹⁴ Menurut Nasikun, pendekatan teori konflik dapat dibedakan atas dua macam: *Structuralist-Marxis* dan *Structuralist Non-Marxis*. Teori konflik yang dikemukakan di sini terutama berpangkal pada anggapan dasar dari *Structuralist Non-Marxis*. (Baca, Nasikun, *Sistem Sosial Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers. 1992) 13

¹⁵ Veegers, *Realitas Sosial*, 212. (lihat juga Garna, 1992) 66

¹⁶ George Ritzer dan Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi : Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*, (Sidoarjo; Kreasi Wacana Offset, 2011), 282

kelompok konflik sosial. Pada gilirannya tampak bahwa diferensiasi kepentingan dapat melahirkan kelompok konflik potensial maupun kelompok konflik aktual yang berbenturan karena mempunyai kepentingan antagonistik¹⁷.

Distribusi wewenang secara tidak merata menjadi faktor terjadinya konflik sosial. Perbedaan wewenang adalah suatu tanda dari adanya berbagai posisi dalam masyarakat. Perbedaan posisi dan wewenang di dalam masyarakat itulah yang menjadi perhatian analisis teori konflik, terutama untuk mengidentifikasi berbagai peranan kekuasaan dalam masyarakat.

Kekuasaan dan wewenang senantiasa menempatkan individu pada posisi atas dan posisi bawah dalam setiap struktur. Dahrendorf menyebut relasi kedua posisi ini dengan konsep *superordinasi* (relasi atasan dan bawahan) dan *subordinasi* (relasi bawahan dan atasan). Pihak atasan mengontrol tingkah laku pihak bawahan melalui instruksi, pemerintah, atau larangan. Karena wewenang itu sah menurut hukum, maka setiap individu yang tidak tunduk terhadap wewenang yang ada akan terkena sanksi. Dengan demikian masyarakat disebut oleh Dahrendorf sebagai: persekutuan yang terkoordinasi secara paksa (*imperatively coordinated associations*)¹⁸.

Selanjutnya Dahrendorf membedakan golongan yang terlibat konflik itu atas dua tipe: kelompok semu (*quasi group*) dan kelompok kepentingan (*interest group*). Kelompok semu adalah kelompok pemegang kekuasaan atau jabatan dengan kepentingan yang sama yang terbentuk karena munculnya kelompok kepentingan. Kelompok kedua yakni kelompok kepentingan yang terbentuk dari kelompok semu yang lebih luas. Kelompok ini mempunyai struktur, organisasi, program, tujuan, serta anggota yang jelas. Kelompok kepentingan inilah yang menjadi sumber nyata timbulnya konflik sosial dalam masyarakat¹⁹

Aspek terakhir teori konflik Dahrendorf adalah hubungan *konflik* dengan *perubahan*. Dalam hal ini Dahrendorf mengakui pentingnya pemikiran Lewis Coser, yang memusatkan perhatian pada fungsi konflik dalam mempertahankan *status quo*. Tetapi, Dahrendorf menganggap fungsi konservatif dari konflik hanyalah satu bagian *realitas sosial*, konflik juga menyebabkan perubahan dan perkembangan.²⁰ Konflik menurutnya memimpin ke arah perubahan dan pembangunan. Dalam situasi konflik, golongan yang terlibat melakukan tindakan-tindakan untuk mengadakan perubahan dalam struktur sosial. Kalau konflik itu terjadi secara hebat, maka perubahan yang timbul akan bersifat radikal. Begitu pula kalau konflik itu disertai oleh penggunaan kekerasan, maka akan terjadi perubahan struktural secara tiba-tiba. Apapun ciri konflik, sosiologi harus membiasakan diri dengan hubungan konflik dan perubahan maupun dengan hubungan antara konflik dan status quo.²¹

2. Karl Marx.

¹⁷Veegers, *Realitas Sosial*, 212

¹⁸ George Ritzer, *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berapadigma Ganda*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 26

¹⁹ Ibid, 27

²⁰ George Ritzer-Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi Modern, Edisi VI* (Jakarta: Pranada Media Group, 2011), 157

²¹ Ibid, 157

Sesungguhnya elaborasi teori konflik Dahrendorf tentang wewenang dan posisi antara pihak yang berkuasa dan yang dikuasai sangat dipengaruhi oleh pemikiran filosofis Karl Marx. Marx memahami seluruh kehidupan sosial-budaya ditentukan oleh pertentangan antara dua kelas sosial yang terlibat dalam proses produksi, yaitu kaum *borjuis* (industriawan) yang menguasai atau mengontrol alat-alat produksi dan kaum *proletariat* yang diandaikan hanya memiliki tenaga dan berhak melahirkan keturunan (*proles* berarti "keturunan").²² Marx berpendapat bahwa kepentingan utama kaum borjuis adalah memperoleh keuntungan yang maksimum, sebaliknya kaum proletar perlu gaji yang lebih, gaji yang lebih mengurangi keuntungan majikan, dan manakala majikan tidak memenuhi tuntutan pekerja maka terjadi konflik industri²³. Pertentangan inilah yang oleh Marx disebut "*konflik kelas*".

Dalam pemikiran filosofis-teoretik Marx terdapat beberapa segi kenyataan sosial yang tidak dapat diabaikan oleh teori apa pun, antara lain: pengakuan adanya struktur kelas dalam masyarakat; kepentingan ekonomi yang saling bertentangan di antara orang-orang dalam kelas yang berbeda; pengaruh posisi kelas ekonomi terhadap gaya hidup seseorang serta bentuk kesadarannya; serta pelbagai pengaruh dari konflik kelas dalam menimbulkan perubahan struktur sosial²⁴.

Marx mengajukan ramalan mengenai revolusi proletariat di waktu yang akan datang, di mana menurutnya tidak akan terjadi perubahan struktur sosial kecuali dengan revolusi. Marx juga lebih memberi tekanan pada pentingnya kondisi materil dalam struktur masyarakat dan membatasi pengaruh budaya terhadap kesadaran individu serta perilakunya. Karena itu ia membagi kesadaran manusia menjadi "*kesadaran palsu*" dan "*kesadaran benar*." Misalnya, ia meyakini bahwa kepatuhan dari para buruh dalam pekerjaannya merupakan kesadaran palsu, sebab sesungguhnya dalam diri pekerja terdapat kebutuhan lain yang ingin diperjuangkannya.

Kurangnya perjuangan revolusioner terbuka tidak perlu harus menunjukkan adanya kesadaran palsu; bisa jadi bahwa kondisi materil tidak cocok untuk kegiatan seperti itu. Demikian juga, orang-orang dari kelas buruh pasti tidak bisa diharapkan untuk puas dengan posisi kelasnya atas pekerjaannya kalau mereka mengetahui apa kebutuhan dan kepentingan mereka yang sesungguhnya sebagai manusia."

Selanjutnya, Marx memberikan gambaran tentang model *konflik kelas revolusioner* dan *perubahan sosial*. Ia mengajukan asumsi yang sangat simpel bahwa: organisasi ekonomi, khususnya kepemilikan tanah akan menentukan organisasi yang ada dalam masyarakat. Struktur kelas dan susunan institusional seperti nilai budaya, kepercayaan, dogma agama/religi, dan sistem ide lain merupakan refleksi dari dasar-dasar ekonomi masyarakatnya. Pemikirannya ini akan dapat dilihat secara baik jika disajikan dalam bentuk yang abstrak dan dipisahkan dari polemik tentang kelas dan revolusi sosial. Sehubungan dengan prinsip semacam ini dapat dipahami proposisi abstrak Marx guna memberi landasan teoretik konflik dalam masyarakat.

²². K.J. Veegers, *Realitas Sosial*, 210.

²³Judistira K Garna, *Ilmu-ilmu Sosial; Dasar, Konsep, Posisi*, 65

²⁴Agus Surata, dan Tuhana Taufik Andrianto, *Atasi Konflik Etnis*. (Jogjakarta: Global Pustaka Utama. 2001.),7

Proposisi tersebut adalah: "Semakin terdapat ketidakadilan dalam distribusi sumber-sumber langkayang ada di dalam sistem, maka akan semakin besar terjadi konflik kepentingan antara segmen dominan dan subordinat. Semakin segmen subordinat menjadi sadar tentang kepentingan kolektifnya yang sesungguhnya (*true collective interest*), semakin cenderung mereka mempertanyakan legitimasi dari keberadaan pola distribusi sumber-sumber langka.²⁵ Proposisi ini dapat dijabarkan lebih lanjut untuk menggambarkan gejala konflik antara segmen dominan dan subordinat dalam suatu sistem sosial.

3. *George Simmel*.

Serupa dengan Marx, Simmel (termasuk juga Weber) juga memandang bahwa gejala konflik merupakan sesuatu yang tidak terhindarkan dalam suatu masyarakat, namun memainkan peranan positif dalam mempertahankan masyarakat dan memupuk rasa persatuan. Namun Simmel tidak sependapat untuk melihat struktur sosial sebagai sistem yang hanya terbagi menjadi dua strata—kelas dominan dan subordinat—tetapi lebih sebagai proses asosiatif dan disosiatif yang bercampur dan tidak dapat saling dipisahkan. Pemisahan hanya dapat dilakukan dalam tingkat analisis, bukan pada level realita.²⁶ Simmel memandang bahwa hubungan antara superordinat dan subordinat terganggu karena adanya kemungkinan untuk konflik. Oleh karena itu ia mendiskusikan konflik sebagai salah satu bentuk dasar interaksi. Menurut Simmel, konflik terkait dengan proses yang mempersatukan dalam kehidupan sosial dan bukan hanya lawan dari persatuan. Konflik dan persatuan merupakan bentuk lain dari asosiasi dan keduanya adalah interaksi yang bersifat timbal-balik. Simmel mengasumsikan bahwa ketegangan dan konflik adalah sesuatu yang "abnormal" (merusak persatuan kelompok) dan bahwa lawan dari persatuan bukanlah konflik tetapi ketidakterlibatan (*noninvolvement*), dalam arti tidak terjadi proses interaksi timbal-balik. Oleh karena itu Simmel melihat bahwa kalau suatu hubungan sosial dirusak oleh meledaknya perselisihan, hal itu menandakan tingkat kesatuan itu benar-benar rendah.²⁷

Terkait dengan kekerasan yang terjadi di dalam konflik, Simmel mengajukan proposisi tentang intensitas konflik sebagai berikut: (1) Semakin besar tingkat *keterlibatan emosi* di dalam konflik, semakin cenderung konflik akan membesar; semakin besar *solidaritas di antara para anggota* yang terlibat konflik, semakin besar pula tingkat keterlibatan emosinya; semakin besar *keharmonisan yang ada sebelumnya* di antara anggota yang terlibat konflik, semakin besar pula tingkat keterlibatan emosinya; (2) Semakin suatu konflik dirasakan oleh para anggota yang terlibat konflik sebagai sesuatu yang *memperjuangkan kepentingan individu*, semakin cenderung konflik akan berlangsung secara keras; (3) Semakin konflik dapat dipahami sebagai *sesuatu yang akan berakhir*, semakin kurang kecenderungan konflik akan menjadi keras²⁸

Berdasarkan proposisi Simmel di atas, dapat diketahui bahwa kekerasan di dalam konflik itu dapat terjadi karena: (1) keterlibatan emosional dari para

²⁵ Agus Surata, dan Tuhana Taufik Andrianto, *Atasi Konflik Etnis.*, 12

²⁶ Ibid, 16

²⁷ Ibid, 17

²⁸ Agus Surata, dan Tuhana Taufik Andrianto, *Atasi Konflik Etnis*, 16.

anggota di mana keterlibatan tersebut dipengaruhi oleh solidaritas dan harmonitas yang tercipta sebelumnya; (2) bahwa konflik dipersepsi sebagai suatu media untuk memperjuangkan kepentingan pribadi dari masing-masing anggotanya.

4. *Max Weber.*

Weber memperhatikan aspek sosio-historis dalam proses transisi masyarakat tradisional menuju masyarakat kapitalis modern. Menurutnya masyarakat akan lebih diarahkan oleh rasionalitasnya ketimbang nilai-nilai tradisional. Meluasnya birokrasi di dalam wilayah ekonomi dan pasar menjadikan individu harus menggunakan rasionalitasnya. Hal ini juga berarti semakin hilangnya moral tradisional sebagai pedoman kehidupan. Rasionalisasi kehidupan dapat membawa kebebasan baru bagi individu dari dominasi dogma agama (religius), komunitas, kelas, dan kekuatan tradisional menuju bentuk dominasi baru berupa kekuatan ekonomi yang bersifat impersonal, seperti pasar, birokrasi, badan hukum, dan administrasi yang dikembangkan oleh negara.

Weber melihat adanya korelasi yang tinggi antara kekuasaan (*power*), kekayaan (*wealth*), dan martabat (*prestige*). Dalam pandangan Weber, jabatan atau wewenang dalam kekuasaan politik (*party*), pemilikan posisi ekonomi yang menguntungkan (*class*), dan keanggotaan dalam kedudukan sosial yang tinggi (*status group*) merupakan diskontinuitas distribusi ketiga hal tersebut yang dapat menimbulkan ketegangan dan kemarahan yang berakibat pada tindak kekerasan (konflik). Puncaknya adalah jika pergerakan atau mobilitas sosial secara vertikal peluangnya sangat kecil, maka konflik atau kemarahan akan semakin terakumulasi dalam ledakan kekerasan.

Sehubungan dengan analisisnya mengenai ketidaksamarataan (*inequality*) dan konflik, Weber memiliki proposisi sebagai berikut: (1) Semakin besar tingkat *kemunduran legitimasi* dari kewenangan politik, semakin cenderung terjadi konflik antara superordinat dan subordinat; (2) Semakin *pemimpin kharismatik dapat muncul untuk memobilisasi kemarahan subordinat* di dalam sistem, semakin besar akan terjadi konflik antara superordinat dan subordinat; (3) Semakin efektif pemimpin kharismatik di dalam *memobilisasi subordinat* dalam mensukseskan konflik, semakin besar tekanan untuk meneruskan kewenangannya dalam penciptaan sistem aturan dan kewenangan administratif; (4) Semakin sistem aturan dan kewenangan administrasi dapat *meningkatkan kondisi*: tingginya korelasi keanggotaan, diskontinuitas hirarkis sosial, dan rendahnya mobilitas sosial ke atas, semakin besar akan terjadi kemunduran legitimasi dari kewenangan politik dan semakin cenderung akan terjadi konflik antara superordinat dan subordinat.²⁹

Dalam analisis Weber di atas dapat diketahui bahwa kekerasan di dalam konflik itu dapat terjadi karena kemarahan kelompok subordinat yang tidak puas dengan akses mereka pada: kekuasaan, kekayaan, dan prestise yang ada pada dirinya. Lemahnya akses mereka pada aspek strategi kehidupan itu dipersepsi akan menutup peluangnya dalam upaya menaikkan level hirarkis sosialnya. Anggapan semacam itu juga akan mendorong semakin kerasnya konflik antara pihak atas dan bawah.

5. *Lewis A. Coser.*

²⁹ Ibid, 19

Serupa dengan Dahrendorf, pandangan teori konflik Coser juga muncul sebagai reaksi terhadap tekanan yang berlebihan fungsionalisme struktural terhadap nilai atau konsensus normatif, keteraturan, dan keselarasan. Namun berbeda dengan Dahrendorf, Coser justru menekankan perhatiannya pada fungsi atau konsekuensi konflik dalam suatu sistem sosial. Pandangan teoretiknya tertuju kepada teori fungsional yang digunakan untuk membahas masalah perubahan sosial dan dinamika historis.

Menurut Coser, konflik itu mencegah suatu pembekuan sistem sosial dengan mendesak adanya tekanan inovasi dan kreativitas. Konflik dapat mencegah akomodasi dan hubungan yang berbentuk terbiasa atau habitual yang memiskinkan kreativitas, tetapi Coser lebih menekankan akibat integratif dari suatu konflik, bukan akibat yang disintegratif. Adapun konflik yang bersifat antarpribadi ataupun kelompok selalu berwujud dalam kehidupan sosial. Karena itu konflik disebut sebagai unsur interaksi yang penting, yang sama sekali tidak boleh disimpulkan bahwa selalu tidak baik, memecahbelah atau merusak. Dengan demikian, bagi Coser, konflik yang menyangkut relasi-relasi pertentangan yang objektif dan struktural itu, justru dapat menyumbang menuju ke arah kelestarian kelompok dan mempererat relasi antaranggota kelompok tersebut³⁰

B. Manajemen Konflik

Manajemen konflik merupakan cara yang dilakukan oleh pimpinan dalam menstimulasi konflik, mengurangi konflik dan menyelesaikan konflik yang bertujuan untuk meningkatkan performansi kerja individu dan produktivitas organisasi.³¹ Pembahasan mengenai manajemen konflik bermanfaat bagi para manajer atau pimpinan organisasi dalam memberikan respons pada setiap konflik yang muncul dalam organisasi, karena konflik kadangkala datang tanpa diduga. Dan saat terjadi konflik, tugas pimpinan adalah mengelola konflik agar tetap produktif

1. Strategi Mengatasi Konflik

Menurut Alo Liliweri, secara umum upaya mengakhiri konflik melalui strategi manajemen konflik terdapat tiga asumsi, yaitu : (1) Kalah-Kalah : setiap orang yang terlibat dalam konflik akan kehilangan tuntutannya jika konflik terus berlanjut; (2) Kalah-Menang : salah satu pihak pasti kalah karena dia kehilangan tuntutannya, dan pihak lain pasti menang. Indikasi selanjutnya adalah jika pihak yang kalah kurang menerima keputusan dengan sepenuh hati, maka dikemudian hari akan timbul konflik baru; (3) Menang-Menang : dua pihak menang. Ini terjadi jika dua pihak kehilangan sedikit tuntutannya, namun hasil akhir memuaskan dua pihak. Jika kedua pihak menerima keputusan dengan lapang dada, maka akan mencegah terjadinya konflik yang bersumber pada masalah yang sama.³²

2. Pengelolaan Konflik

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dalam mengatasi atau mengendalikan konflik yaitu (1) memberikan kesempatan kepada semua anggota kelompok untuk mengemukakan pendapatnya tentang kondisi-kondisi penting yang diinginkan yang menurut persepsi masing-

³⁰Judistira K Garna, *Ilmu-ilmu Sosial; Dasar, Konsep, Posisi*, 67

³¹Romli, Khomsahrial. *Komunikasi Organisasi Lengkap*.(Jakarta : Grasindo.2011). 153.

³²Liliweri, Alo., *Sosiologi Organisasi*(Bandung : Citra Aditya Bakti., 1997), 294-295.

masing harus dipenuhi dengan pemanfaatan berbagai sumber daya dan dana yang tersedia; (2) meminta satu pihak menempatkan diri pada posisi orang lain, dan memberikan argumentasi kuat mengenai posisi tersebut. Kemudian posisi peran tersebut dibalik, pihak yang tadinya mengajukan argumentasi dan sebaliknya pihak yang tadinya menentang satu gagasan seolah-olah mendukungnya. Setelah itu masing-masing pihak diberi kesempatan untuk melihat posisi orang lain dari sudut pandang orang lain; dan (3) kewenangan pimpinan sebagai sumber kekuatan kelompok. Seorang manajer yang bertugas memimpin suatu kelompok, untuk mengambil keputusan, atau memecahkan masalah secara efektif, perlu memiliki kemahiran menggunakan kekuasaan atau kewenangan yang melekat pada perannya.³³

Konflik dalam organisasi tidak hanya harus dikelola dengan baik, tetapi juga harus didorong. Hal ini mengacu pada padangan interaksionis. Karena konflik bisa menjadi kekuatan bagi organisasi untuk melakukan perubahan dan juga kemajuan.³⁴ menegaskan bahwa, jika konflik dikelola secara sistematis dapat berdampak positif yaitu memperkuat hubungan kerja sama, emingkatkan kepercayaan dan harga diri, mempertinggi kreativitas dan produktivitas, dan meningkatkan kepuasan kerja.

C. Manajemen Konflik Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam

Konflik dalam terminologi Al-Qur'an sepadan dengan kata "ikhtilaf" yang berarti berselisih/ berlainan. Konflik yang berarti perselisihan tertuang dalam ayat Al-Qur'an, diantaranya dalam Surat Ali Imran Ayat 105 :

وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا وَاخْتَلَفُوا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْبَيِّنَاتُ وَأُولَئِكَ لَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ

"Dan janganlah kamu menjadiseperti orang-orang yang bercerai beraidan berselisih setelah sampai kepada mereka keterangan yang jelas. Dan Merekaaitulah orang-orang yang mendapatazab yang berat.(Q.S. Ali Imron, 105)

Islam mengajarkan kita bagaimana cara mengatasi konflik, dan cara-cara ini telah dituangkan dalam ayat-ayat Qur'an yang diturunkan kepada Rasulullah SAW, yang selanjutnya kita sebagai manusia dapat mentauladani cara-cara beliau dalam menyelesaikan konflik. Salah satu cara dalam menyelesaikan konflik yaitu dengan negosiasi atau perundingan. Firman Allah SWT menjelaskan metode negosiasi ini dalam Surat Asy-Syuura:37-38 :

وَالَّذِينَ يَحْتَسِبُونَ كَثِيرَ الْإِثْمِ وَالْفَوَاحِشِ وَإِذَا مَا غَضِبُوا هُمْ يَغْفِرُونَ وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

"Dan juga (bagi) orang-orang yang menjauhidosadobesardanperbuatan-perbuatankeji, danapabilamerekamarahsegeramemberimaaf (37) Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruanTuhandanmelaksanakansalat, sedangurusanmereka (diputuskan) denganmusyawarahantaramereka; danmerekamenginfakkansebagiandarirezeki yang Kami berikankepadamereka, (QS. Al-Syuaro, 37-38).

Penyelesaikan konflik dengan melakukan kompromi/perundingan/negosiasimerupakan cara yang sangat efektif dan menguntungkan mereka yang berkonflik. Dengan negosiasi

³³ Zainal, Veithzal Rivai, dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.(Jakarta : Rajawali Pres, 2014). 286.

³⁴Romli, Khomsahrial. *Komunikasi Organisasi Lengkap*(Jakarta : Grasindo.,2011). 19

pertentangan kedua pihak dapat diselesaikan dengan baik, dan kedua pihak tidak ada yang dirugikan dengan kesepakatan dari keduanya.

Negosiasi atau perundingan merupakan proses tawar-menawar antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik. Dalam perundingan ini diharapkan ada kesepakatan nilai antara kedua kelompok. Menurut Robbins (dalam Sopiah) menawarkan dua strategi perundingan yang meliputi : (1) tawar-menawar distributif, artinya perundingan yang berusaha untuk membagi sejumlah tetap sumberdaya (situasi kalah-menang); dan (2) tawar-menawar integratif, yaitu perundingan yang mengusahakan satu penyelesaian atau lebih yang dapat menciptakan pemecahan menang-menang³⁵

Padalam bagapendiidkan Islam ada beberapa gejala yang perlu dicermati, dibendung dan dikelola oleh manajer lembaga pendidikan Islam, yaitu konflik tersembunyi. Konflik seperti ini justru lebih berbahaya karena sulit dideteksi tetapi berpotensi meledak suatu saat.³⁶ Sebagai langkah antisipasi bagi seorang manajer pendidikan perlu mengetahui beberapa tahapan konflik sebagai berikut: (1). Tahap laten (potensi), yaitu perbedaan faktor individu, perbedaan organisasi, dan lingkungan yang berpotensi menimbulkan konflik. (2). Tahap konflik yang mulai nampak (3). Tahap perbedaan pendapat yang sudah saling bertentangan (4). Tahap konflik terbuka (5). Tahap setelah konflik terbuka: Menguntungkan bila dikelola dengan baik, tetapi bisa merugikan jika dibiarkan.³⁷

Bagi manajer lembaga pendidikan Islam akan lebih baik jika dapat mendeteksi dan menyelesaikan konflik sejak pada tahapan laten yang masih berupa perbedaan baik karena faktor individu, organisasi, maupun lingkungan. Dengan demikian konflik bisa diredam lebih cepat sehingga relatif mudah diselesaikan

Untuk menghadapi perbedaan pendapat yang mengarah kepada konflik, Abuddin Nata memandang perlu dikembangkan beberapa etika berikut ini:

1. Melihat perbedaan sebagai sesuatu yang harus diterima;
2. Menyadari bahwa pendapat yang dikemukakan seseorang mungkin mengandung kebenaran atau kesalahan;
3. Bersikap terbuka, mau menerima pendapat, saran dan kritik orang lain karena mungkin pendapat kita keliru
4. Bersikap objektif, lebih berorientasi kepada kebenaran, dan bukan membenaran;
5. Tidak memandang perbedaan pendapat sebagai pertentangan atau permusuhan, tetapi sebagai khazanah dan kekayaan yang amat berguna untuk memecahkan berbagai masalah
6. Menjunjung tinggi nilai-nilai luhur yang universal seperti persaudaraan, kejujuran, keadilan, kebenaran dan lain sebagainya.³⁸

³⁵Sopiah Sopiah. *Perilaku Organisasional*;:64.

³⁶Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: strategi Baru Pengelolaan lembaga Pendidikan Islam*, Gelora Aksara Pratama, Jakarta, 2007, hlm 241

³⁷Panduan Manajemen Sekolah, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Pendidikan Menengah Umum, 1998, hlm 188

³⁸Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan Mengatasi kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*, Predana Media, Jakarta, 2003, hlm.239

KESIMPULAN

Konflik bisa berlaku untuk semua aspek relasi sosial, seperti dalam relasi antar individu, relasi individu dengan kelompok, ataupun antar kelompok dengan kelompok. Konflik dapat ditemukan dimanapun, dan siapapun. Baik secara individu maupun organisasi yang dapat menimbulkan dampak positif atau negative. Untuk meminimalisir dampak dari adanya konflik dalam sebuah Lembaga Pendidikan maka perlu adanya manajemen konflik yang meliputi kegiatan; menstimulasi konflik, mengurangi atau menumbuhkan konflik, dan mengendalikan konflik. Dalam konteks Pendidikan Islam, manajemen konflik dilakukan dengan mendahulukan perundingan, negosiasi, dan kompromi. Cara ini merupakan solusi yang sangat efektif dalam penyelesaian konflik tanpa ada rasa kalah atau menang dari kedua pihak yang terlibat didalamnya. Beberapa langkah antisipatif yang dapat dilakukan untuk meminimalisir konflik adalah dengan mengetahui tahapan konflik, memahami perbedaan dan merubah mindset dalam menyikapi perbedaan. Perbedaan tidak lagi dianggap sebagai keburukan atau pemecah belah yang mengarah kepada anarkisme, akan tetapi perbedaan dianggap sebagai sebuah kekayaan khazanah berfikir serta keberagaman yang dapat menciptakan harmonisasi dalam kehidupan Lembaga pendidikan Islam.

REFERENSI

- Samsudi, W., & Hosaini, H. (2020). Kebijakan Sekolah dalam Mengaplikasikan Pembelajaran Berbasis Digital di Era Industri 4.0. *Edukais: Jurnal Pemikiran Keislaman*, 4(2), 120-125.
- Ali, Muhammad, Dedi Wahyudi, and Rofi Komalasari. 2021. "LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM KLASIK DI NUSANTARA: STUDI TERHADAP LANGGAR." *Riayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan* 6 (01): 29-47. <https://doi.org/10.32332/RIAYAH.V6I01.2259>.
- Hosaini, H. (2020). Pembelajaran dalam era "new normal" di pondok pesantren Nurul Qarnain Jember tahun 2020. *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran dan Kebudayaan*, 14(2), 361-380.
- Hosaini, H., & Samsudi, W. (2020). Menakar Moderatisme antar Umat Beragama di Desa Wisata Kebangsaan. *Edukais: Jurnal Pemikiran Keislaman*, 4(1), 1-10.
- Agustin, Y. D., Hosaini, H., & Agustin, L. (2021). ANALYSIS OF THE IMPACT OF EARLY MARRIAGE ON ADOLESCENT REPRODUCTIVE HEALTH BASED ON HEALTH PERSPECTIVES AND ISLAMIC RELIGION. *UNEJ e-Proceeding*, 103-107.
- Hosaini, H., & Kamiluddin, M. (2021). Efektivitas Model Pembelajaran Means-Ends Analysis (MEA) dalam meningkatkan Keterampilan Komunikasi Interpersonal dan Pemecahan Masalah pada mata pelajaran Fikih. *Edukais:*
-

- Jurnal Pemikiran Keislaman*, 5(1), 43-53.
- Muslimin, M., & Hosaini, H. (2019). KONSEP PENDIDIKAN ANAK MENURUT AL-QUR'AN DAN HADITS. *Edupeedia: Jurnal Studi Pendidikan dan Pedagogi Islam*, 4(1), 67-75.
- Hosaini, H. (2020). Integrasi Konsep Keislaman Yang Rahmatan Lil 'Alamin Menangkal Faham Ekstremisme Sebagai Ideologi Beragama Dalam Bingkai Aktifitas Kegiatan Keagamaan Mahasiswa Di Kampus Universitas Bondowoso. *Edukais: Jurnal Pemikiran Keislaman*, 3(1), 12-30.
- Muis, A., Eriyanto, E., & Readi, A. (2022). Role of the Islamic Education teacher in the Moral Improvement of Learners. *At-Tarbiyat: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(3).
- Zukin, A., & Firdaus, M. (2022). Development Of Islamic Religious Education Books With Contextual Teaching And Learning. *At-Tarbiyat: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1).
- Halim, A., Hosaini, H., Zukin, A., & Mahtum, R. (2022). Paradigma islam moderat di indonesia dalam membentuk perdamaian dunia. *JISMA: Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(4), 705-708.
- Ansori. 2013. *Ulumul Qur'an*. PT. Raja W. Jakarta.
- B, Parno. 2022. "Pemanfaatan musalla al-barokah sebagai sarana peningkatan akhlakul karimah siswa." *Al-Qalam: Jurnal Imiah Pendidikan Islam* 1 (1): 23-32. <https://jurnalalqalam.com/index.php/alqalam/article/view/8>
- Hosaini, H., & Erfandi, E. (2017). Studi Komparasi Konsep Pendidikan Karakter Menurut KH. Hasyim Asy'ari dan Ki Hadjar Dewantara. *Edukais: Jurnal Pemikiran Keislaman*, 1(1), 1-36.
- Hosaini, H. (2018). Strategi Guru PAI dalam Meningkatkan Kecerdasan Spiritual Peserta Didik. *Edukais: Jurnal Pemikiran Keislaman*, 2(1), 65-83.
- Garna, Judistira K., *Ilmu-ilmu Sosial; Dasar, Konsep, Posisi*. Bandung: Program Pascasarjana Unpad 1996.
- Garna, Judistira K., *Teori-teori Perubahan Sosial*. Bandung: Program Pascasarjana Unpad, 1992.
- Hosaini, H., Kholida, S., & Hadi, A. (2023). Pengembangan Pembelajaran PAI dengan CTL Untuk Mengurangi Kenakalan Siswa Di SDN 1 Banyuputih. *Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Al-Amin*, 2(1), 76-98.
- Johnson, Doyle Paul, *Teori Sosiologi Klasik dan Modern. Jilid 2 (cetakan kedua)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama 1990.
- Hosaini, H. (2018). Pendidikan Berbasis Entrepreneurship:(Persepektif Tinjauan Sosiologi Pendidikan). *Edukais: Jurnal Pemikiran Keislaman*, 2(2), 102-125.
- Hosaini, H., Samsudi, W., Ubaidillah, U., & Muzayyah, M. (2023). MUDHARABAH FINANCING RISK MANAGEMENT ANALYSIS STUDY AT BMT SIDOGIRI BONDOWOSO BRANCH. *Al-Risalah: Jurnal Studi Agama dan Pemikiran Islam*, 14(2), 449-470.
- Nata, Abuddin, *Manajemen Pendidikan Mengatasi kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*, Predana Media, Jakarta, 2003,
- Puspitawati, Herien, *Teori Konflik Sosial dan Aplikasinya Dalam Kehidupan dalam Keluarga*, dalam <http://iirc.ipb.ac.id/jspui/bitstream/123456789/40379/2/teori-konflik-sosial-dan-aplikasinya-dalam-kehidupan-keluarga.pdf>, diakses 1 Oktober 2020
- Ritzer, George dan Douglas J. Goodman, *Teori Sosiologi : Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*, (Sidorejo; Kreasi Wacana Offset, 2011),

- Ritzer, George, *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*. Jakarta: Rajawali Pers 1992.
- Romli, Khomsahrial. *Komunikasi Organisasi Lengkap*(Jakarta : Grasindo.,2011
- Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: PT Rajagrafindo Perkasa, 2012
- Surata, Agus dan Tuhana Taufik Andrianto, *Atasi Konflik Etnis*. Jogjakarta: Global Pustaka Utama 2001.
- Syam Nur, *Bukan Dunia Berbeda : Sosiologi Komunitas Islam*, Surabaya: Jenggala Pustaka Utama, 2004.
- Veegers, K.J., *Realitas Sosial; Refleksi Filsafat Sosial atas Hubungan Individu-Masyarakat dalam Cakrawala Sejarah Sosiologi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 1993.
- Wikipedia, http://id.wikipedia.org/wiki/Teori_Konflik_Asumsi_dasar diakses 25Desember 2020 2012
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.(Jakarta : Rajawali Pres, 2014
- .

Copyright Holder :

© Luluk Maktumah, Minhaji, Hosaini (2023)

First Publication Right :

© Attractive : Innovative Education Journal

This article is under:

