

Manajemen Konflik Berbasis Kearifan Lokal Dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Lembaga Pendidikan Islam

Nur Hidayah

IAI An Nur Lampung, Lampung, Indonesia

Email: nurhidayahdokter@gmail.com

Abstrak

“Fokus kajian kebijakan sentralisasi berbasis kearifan lokal sebagai media peningkatan mutu pendidikan di Pondok Pesantren Nurul Jadid. Sentralisasi berbasis kearifan lokal memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan yang sesuai dengan budaya lokal, khususnya di lapangan. Dengan menggunakan data observasi, pengambilan sampel, wawancara mendalam, dan penelitian mendalam, penelitian ini merupakan penyelidikan kualitatif terhadap suatu fenomena. Menurut teori Juran tentang mutu lembaga pendidikan, hal ini memerlukan perbaikan terus menerus untuk meningkatkan motivasi belajar siswa. Temuan studi menunjukkan bahwa tiga faktor utama yang tercantum di bawah ini berperan dalam pengembangan sistem terpusat: (1) otoritatif, yang melibatkan peraturan yang sangat ketat mengenai pengambilan keputusan; (2) demokrasi, yang melibatkan setiap orang yang berkontribusi dalam proses tersebut; dan (3) laissez-faire, yang ditandai dengan longgarnya susunan pemutusan. Oleh karena itu, kebijakan sentralisasi saat ini sangat menunjukkan tingkat prestasi siswa yang saling menguntungkan.

Kata kunci: *Kearifan Lokal, Pendidikan.*

Abstract

“Focus on the study of local wisdom-based centralization policies as a medium for improving the quality of education at the Nurul Jadid Islamic Boarding School. Centralization based on local wisdom has an important role in improving the quality of education in accordance with local culture, especially in the field. Using observational data, sampling, in-depth interviews, and in-depth research, this research is a qualitative investigation of a phenomenon. According to Juran's theory of the quality of educational institutions, this requires continuous improvement to increase student motivation. The study findings indicate that the three key factors listed below played a role in the development of a centralized system: (1) authoritative, which involves very strict regulations regarding decision making; (2) democracy, which involves everyone who contributes to the process; and (3) laissez-faire, which is characterized by the looseness of the disconnect arrangement. Therefore, the current centralization policy strongly indicates a mutually beneficial level of student achievement.

Keywords: *Local Wisdom, Education.*

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan merupakan institusi, media, forum, atau situasi dan kondisi tertentu yang memungkinkan terselenggaranya proses pembelajaran, baik secara terstruktur maupun secara tradisi yang telah diciptakan sebelumnya (Roqib, 2009: 121). Dinamika lembaga pendidikan terus berkembang untuk menemukan bentuknya yang ideal dan melalui sejarah panjang, terutama perkembangan lembaga pendidikan Islam di Indonesia. Dalam beberapa sumber bacaan kependidikan, jarang dijumpai pendapat para ahli tentang pengertian lembaga pendidikan Islam. Abuddin Nata mengungkapkan bahwa kajian lembaga pendidikan Islam (tarbiyah Islamiyah) biasanya terintegrasi secara implisit dengan pembahasan mengenai macammacam lembaga pendidikan. Namun demikian, dapat dipahami bahwa lembaga pendidikan Islam adalah suatu lingkungan yang di dalamnya terdapat ciri-ciri ke-Islaman yang memungkinkan terselenggaranya pendidikan Islam dengan baik (Nata, 2005). (Rahman 2018)

Salah satu elemen fundamental dari keberadaan dan pertumbuhan manusia, konflik memiliki banyak aspek yang berbeda. Manusia memiliki perbedaan gender, kelas sosial dan ekonomi, sistem peradilan, bangsa, kelompok etnis, agama, ideologi politik, serta keragaman budaya dan aspirasi untuk hidup mereka. Konflik

selalu dihasilkan dari perpecahan ini sepanjang sejarah manusia. Konflik tidak bisa dihindari dan akan selalu muncul selama ada perbedaan.

Berbicara tentang lembaga-lembaga pendidikan Islam, memang terdapat banyak jenis dan bentuknya. Secara garis besar ada tiga macam bentuk lembaga pendidikan Islam, yaitu : lembaga pendidikan informal, lembaga pendidikan non formal dan lembaga pendidikan formal.(Hawi 2017) Lembaga pendidikan telah mengusahakan agar "Pendidikan bermutu" (Quality Educaion).(Fauzi 2017)

Kelembagaan dan konflik dari semua jenis terkait erat sebagai bagian dari proses pembangunan manusia. Banyak orang percaya bahwa konflik selalu memiliki hasil yang buruk, meskipun faktanya, dalam beberapa situasi, konflik sangat diperlukan untuk pengembangan dan perubahan karakter.

Para pemain dan pengamat perselisihan terlibat dalam serangkaian perilaku yang membentuk manajemen konflik. Pendekatan berorientasi proses untuk manajemen konflik memperhitungkan bagaimana aktor dan pihak luar berkomunikasi (termasuk melalui perilaku) dan bagaimana hal itu mempengaruhi kepentingan dan interpretasi. Informasi yang akurat mengenai situasi konflik diperlukan bagi pihak ketiga yang berada di luar sengketa (pihak luar). Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kepercayaan pada pihak ketiga memfasilitasi komunikasi yang efisien antar aktor.

"Optimalisasi potensi akademik yang dilakukan dengan penuh kesadaran dan keteraturan dengan mewujudkan tujuan pembelajaran yang efektif dalam proses pembelajaran sesuai dengan tujuan yang direncanakan oleh lembaga pendidikan, diwujudkan dalam perubahan kebijakan pendidikan. Hal ini memungkinkan siswa secara aktif menggali potensi dirinya untuk menjadi ahli di bidangnya, mengontrol munculnya emosi, menumbuhkan kecerdasan, dan mengembangkan keterampilan sosial. Bangsa yang besar adalah bangsa yang mampu mewujudkan cita-cita bangsa terbesar, kata Presiden Soekarno. Istilah tersebut membutuhkan regulasi, menjadikan pendidikan sebagai sesuatu yang patut dipertimbangkan secara serius.

"Dalam lembaga pendidikan, harus ada kebijakan dan tujuan pendidikan yang harus dicapai dalam kesepakatan yang telah ditentukan, yaitu untuk mengubah seluruh penerus bangsa, seluruh masyarakat tanpa kecuali, bahkan melindungi pertumpahan darah seluruh bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan, sebesar-besarnya kemakmuran rakyat, sebagai sarana untuk mencapai tujuan bersama yang dicita-citakan melalui pendidikan, yang kesemuanya dapat diwujudkan sehingga pendidikan dijadikan sebagai syarat dalam mencari pekerjaan

Upaya pengembangan lembaga pendidikan Islam merupakan suatu keniscayaan dalam konteks perkembangan ekonomi global akhir-akhir ini memberikan sinyal akan pentingnya peningkatan kemandirian dan daya saing sebuah negara di dunia internasional, apalagi Indonesia akan dihadapkan dengan implementasi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).(Mundiri 2016)

METODE

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dan peneliti secara induktif bergerak dari fakta-fakta ke masalah studi yang luas dalam penelitian kualitatif ini. Menurut John W. Creswell, "fungsi peneliti dianggap sebagai instrumen utama, oleh karena itu bagian pertama penelitian diperlukan untuk mengidentifikasi nilai-nilai (peneliti), prasangka, dan bias pribadi." Peneliti mengambil peran sebagai pengamat penelitian pasif dalam penyelidikan ini (Jhon W. Creswell, 2016). provides sufficient explanations and conclusions.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Manajemen Konflik

Manajemen konflik merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik. Manajemen konflik termasuk pada suatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi dari pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan dan interpretasi.(Heridiansyah 2014) Istilah konflik berasal dari bahasa Latin con-figere, conflictum yang berarti saling berbenturan. Arti kata ini menunjuk pada semua bentuk benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, ketidakserasian, pertentangan, perkelahian, oposisi, dan interaksiinteraksi yang antagonis bertentangan (Soetopo, 2010)(Muslim 2020) Strategi manajemen konflik masyarakat akan dipengaruhi oleh prasangka mereka tentang konflik saat menghadapi situasi konflik. Gaya kepemimpinan dan manajemen seseorang akan dipengaruhi oleh apakah dia memiliki pekerjaan kepemimpinan atau

pengelolaan atau tidak. sebelum membahas apa itu manajemen konflik? Peneliti akan berbicara secara singkat tentang perselisihan tersebut.

Suatu arisan yang bermusuhan atau berselisih dikenal dengan istilah konflik (Lestari, 2012:101). Thomas menggambarkan konflik sebagai proses yang dimulai ketika satu pihak percaya bahwa pihak lain menghalangi atau berusaha menghalangi kepentingannya (lihat Lestari, 2012: 101). Secara alamiah, konflik biasanya terjadi sebagai akibat dari adanya ketidaksesuaian seperti yang digambarkan di atas.(Siregar and Usriyah 2021)

Pembentukan asumsi tentang ketidaksesuaian tujuan dan upaya untuk mempengaruhi keputusan satu sama lain, yang menimbulkan sentimen dan perilaku yang berlawanan, dapat digunakan untuk mengidentifikasi situasi konflik. Konflik terjadi pada tiga tingkatan, menurut Erikson. Ketika kepribadian anak atau individu berbenturan dengan harapan orang tua atau masyarakat, konflik tingkat pertama akan terjadi. Konflik yang ada dalam diri seseorang, seperti konflik antara percaya dan tidak percaya, merupakan tingkat kedua. Ketegangan yang muncul saat memutuskan bagaimana beradaptasi adalah tahap ketiga.

Jika konflik tidak ditangani secara efektif, maka akan berdampak negatif. Manajemen konflik diperlukan untuk manajemen konflik yang efektif. Pengelolaan konflik menurut Wirawan (2010:129), adalah proses mengembangkan dan mempraktekkan teknik-teknik pengelolaan sengketa oleh para pihak yang berkonflik atau oleh pihak luar untuk menciptakan penyelesaian yang diinginkan.

Menurut Moore (2004: 176), kecenderungan seseorang untuk mengatur atau mengatur konflik dalam bentuk sikap dan perilaku disebut sebagai manajemen konflik, atau hanya mengelola konflik. Karena masalah yang ditimbulkan oleh konflik dapat mempersulit atau tidak memungkinkan seseorang untuk mencapai tujuan dan sasarannya.

2. Aspek-aspek Manajemen Konflik

Konflik dapat memberikan dampak positif maupun negatif, konstruktif atau destruktif. Dampak positif akan mendatangkan keuntungan kepada karyawan, organisasi/ lembaga pendidikan, dan dampak negatif akan mendatangkan kerugian. Adapun dampak positif konflik adalah: (1) kemampuan mengoreksi diri, (2) meningkatkan prestasi, (3) pendekatan yang lebih baik, (4) mengembangkan alternatif yang lebih baik. Sedangkan dampak negatif konflik adalah: (1) menghambat adanya kerjasama, (2) subyektivitas dan emosional, (3) apriori, (4) saling menjatuhkan, dan (5) frustrasi.(Muliati 2016)

Berikut beberapa ciri teknik manajemen konflik yang sering digunakan menurut Robbins (2002: 215):

“Competing atau kompetisi, yaitu merupakan gaya yang berorientasi pada kekuasaan, dimana seseorang akan menggunakan kekuasaan yang dimilikinya untuk memenangkan konflik dengan lawannya.”

“Kolaborasi atau pemecah masalah, yaitu merupakan gaya mencari solusi integratif jika kepentingan kedua belah pihak terlalu penting untuk dikompromikan. Gaya ini cenderung lebih suka menciptakan situasi yang memungkinkan agar tujuan dapat dicapai. Mencari solusi agar dapat diterima semua pihak, tujuan pribadi juga tercapai sekaligus hubungan dengan orang lain menjadi lebih baik.”

“Penghindaran, yaitu merupakan gaya yang cenderung memandang konflik tidak produktif dan sedikit menghukum. Aspek negatif dari gaya ini adalah melempar masalah pada orang lain dan mengesampingkan masalah atau bahasa lainnya adalah menarik diri atau bersembunyi untuk menghindari konflik.”

“Akomodasi atau penolong ramah, yaitu merupakan gaya yang sangat mengutamakan hubungan dan kurang mementingkan kepentingan pribadi. Orang yang menggunakan gaya ini cenderung kurang tegas dan cukup kooperatif, mengabaikan kepentingan sendiri demi kepentingan orang lain.”

“Kompromi atau pendamai penyiasat, yaitu merupakan gaya yang lebih berorientasi pada jalan tengah karena setiap orang punya sesuatu untuk ditawarkan dan sesuatu untuk diterima. Nilai gaya ini terlalu rendah dan tidak terlalu tinggi.”

3. Kearifan Lokal (Lokal Wisdom)

Kearifan lokal adalah ilmu dan berbagai teknik kehidupan yang digunakan oleh beberapa masyarakat lokal untuk menjawab semua tuntutan masyarakat sekaligus menyelesaikan berbagai masalah. Kebijakan lokal, kearifan lokal, kecerdasan lokal, atau local genius adalah istilah umum yang digunakan untuk menggambarkannya dalam bahasa lain.

Kearifan lokal dapat dipandang sebagai identitas bangsa, terlebih dalam konteks Indonesia yang memungkinkan kearifan lokal bertransformasi secara lintas budaya yang pada akhirnya melahirkan nilai budaya nasional. Di Indonesia, kearifan lokal adalah filosofi dan pandangan hidup yang mewujudkan dalam

berbagai bidang kehidupan (tata nilai sosial dan ekonomi, arsitektur, kesehatan, tata lingkungan, dan sebagainya (Romadi dan Kurniawan, 2017:84).(Pingge 2017)

Kearifan lokal memiliki hubungan yang erat dengan kebudayaan tradisional pada suatu tempat, dalam kearifan lokal tersebut banyak mengandung suatu pandangan maupun aturan agar masyarakat lebih memiliki pijakan dalam menentukan suatu tindakan seperti perilaku masyarakat sehari-hari.(Rachmadyanti 2017)

“Ungkapan Wales yang digunakan untuk mencirikan pengetahuan lokal dalam Ayatrohaedi sering digunakan untuk menggambarkannya. "Total ciri-ciri budaya yang dimiliki sebagian besar populasi sebagai hasil dari pengalaman awal mereka." (Dendy Sugono, 2008) dari pengalaman awal, dengan kearifan lokal menyelaraskan keterkaitan kebijakan pendidikan dalam meningkatkan kualitas sesuai dengan konteks sosial, budaya, dan politik. Kearifan lokal, menurut Susanti, adalah seseorang yang arif, penuh kearifan, dan memiliki nilai-nilai baik yang terpancar dalam dirinya dan disegani oleh banyak orang di masyarakat.”

Nilai, norma, etika, kepercayaan, praktik, hukum adat, dan peraturan khusus merupakan contoh kearifan lokal yang ada di masyarakat. Prinsip-prinsip luhur kearifan lokal meliputi: (1) cinta kepada Allah SWT dan segala yang ada pada-Nya; (2) akuntabilitas, disiplin diri, dan kemandirian; (3) ketulusan, rasa hormat, dan kesantunan; (4) kasih sayang dan perhatian; (5) percaya diri, kerja keras, dan pantang menyerah; (6) kebaikan dan kerendahan hati; dan (7) toleransi dan cinta damai dalam persatuan (Astriati, 2012).

Dunia pendidikan harus mampu berperan aktif menyiapkan sumberdaya manusia terdidik yang mampu menghadapi berbagai tantangan kehidupan, baik lokal, regional, nasional maupun internasional. Ia tidak cukup hanya menguasai teori-teori, tetapi juga mau dan mampu menerapkannya dalam kehidupan sosial. Ia tidak hanya mampu menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku sekolah/kuliah, tetapi juga mampu memecahkan berbagai persoalan yang dihadapi dalam kehidupan sehari-hari. Sumberdaya manusia yang berkarakter sebagaimana diungkapkan di atas dapat dicapai melalui pendidikan yang berorientasi pada pembentukan jiwa entrepreneurship, yaitu jiwa keberanian dan kemauan menghadapi problema hidup dan kehidupan secara wajar, jiwa kreatif untuk mencari solusi dan mengatasi problema tersebut, dan jiwa mandiri dan tidak bergantung pada orang lain. Salah satu jiwa entrepreneurship yang perlu dikembangkan melalui pendidikan adalah karakter yang bersumber dari budaya bangsa.(Suyitno 2012)

Sikap seorang pemimpin yang telah diuraikan di atas, penuh tanggung jawab dalam memimpin organisasi yang terus melakukan pembenahan sesuai dengan budaya masyarakat yang memelihara perdamaian dan persatuan antar sesama, perlu disesuaikan agar dapat membuat kebijakan-kebijakan yang ada di dalamnya. sesuai dengan budaya masyarakat dalam mengambil keputusan. Menurut antropolog Koentjaraningrat dan Suparlan, budaya manusia berfungsi sebagai platform pengetahuan asli untuk mempengaruhi interaksi sosial komunal. 2014 (Fajarini) Akibatnya, kearifan lokal tidak bisa dipisahkan dari perilaku masyarakat lokal.

Kearifan lokal berguna sebagai perekat kedekatan emosional masyarakat dan merasa sebagai satu kesatuan sehingga dapat menjadi benteng pertahanan yang kokoh terhadap berbagai kemungkinan ancaman yang datang dari luar komunitas (Jati, 2013). Paradigma pemeringkatan dan meritokrasi dalam dunia pendidikan dianggap tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh masyarakat sekitar. Prinsip kearifan lokal masing-masing daerah lebih menekankan pada kerjasama dan saling membantu untuk mencapai tujuan yang sama. Orientasi pendidikan tidak hanya melihat hasil melainkan pada proses yang berguna untuk pengembangan pribadi dan sosial anak. Kompetisi peserta didik dalam dunia pendidikan tidak lagi persoalan siapa yang akan menjadi terbaik atau peringkat satu, melainkan siap yang dapat memberikan kemampuan terbaiknya untuk kesuksesan bersama.(Kusuma 2018)

4. Manajemen Konflik berbasis kearifan lokal dalam meningkatkan Keunggulan Bersaing Lembaga Pendidikan Islam

Manajemen konflik adalah langkah-langkah yang diambil untuk mengarahkan perbedaan kepada hasil tertentu yang memungkinkan terjadi ketenangan, hal positif, kreatif, mufakat atau agresif. Dalam menyelesaikan konflik dapat dilakukan oleh personal, kerjasama, maupun pelibatan pihak ketiga dalam pengambilan keputusan. Pendekatan yang berorientasi pada penyelesaian konflik adalah pola komunikasi dan perilaku dalam mempengaruhi kepentingan dan penafsiran atas konflik yang terjadi. Dengan demikian

dalam manajemen konflik dibutuhkan seni dan ilmu pengelolaan konflik.(Samsudin and Setyowati 2022) Manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam dilakukan secara bertahap, dimulai dengan manajemen konflik keuangan, manajemen konflik sarana dan prasarana, manajemen konflik personel, dan manajemen konflik kurikulum, yang menjadi latar belakang manajemen konflik di pesantren, dan yang tidak dapat dipisahkan dari dukungan masyarakat. 2019 (Bali & Susilowati)

Untuk menangani konflik ada tiga tahapan dalam mengelola konflik, yaitu:

- a. Perencanaan analisis konflik. Pada tahap ini dilakukan identifikasi konflik yang terjadi, untuk menentukan sumber penyebab dan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik tersebut. Jika konflik sudah dalam tahap terbuka akan dapat mudah dikenal, tetapi jika masih dalam tahap potensi (tersembunyi) perlu diberi stimulus akan menjadi terbuka dan dapat dikenal.
- b. Evaluasi konflik. Pada tahap ini dilakukan evaluasi apakah konflik tersebut sudah mendekati titik patah, sehingga perlu diredam agar tidak menimbulkan dampak negatif. Atau konflik tersebut masih berada ada sekitar titik kritis yang justru menimbulkan dampak positif. Atau justru baru dalam tahap tersembunyi, sehingga perlu diberi stimulus agar mendekati titik kritis dan memberikan dampak positif.
- c. Memecahkan konflik. Pada tahap ini kepala sekolah mengambil tindakan untuk mengatasi konflik yang terjadi, termasuk memberikan stimulus jika konflik masih dalam tahap tersembunyi dan perlu dibuka (Anwar 2018)

Menurut KH. Abd. Hamid Wahid, ada banyak dukungan dari masyarakat setempat dalam hal manajemen konflik, oleh karena itu jika dilihat dari pemikirannya, manajemen konflik dapat dianggap sebagai akibat dari inefisiensi dan kurangnya kemandirian program pesantren serta sinkronisasinya.

Kedua, dapat diamati bahwa pesantren telah lama menggunakan pola (manajemen konflik), dan bahkan lembaga tampaknya memiliki otoritas keputusan jika dari pola kepemimpinan dalam organisasi, model kepemimpinan yang menjadi acuan pembentukan sentralisasi perubahan dalam Lembaga Pendidikan Islam adalah; (1) otoritatif, dimensi regulasi kuat dalam mengambil keputusan; (2) kaum demokrat sama-sama berkontribusi dalam pengambilan keputusan; (3) laissez-faire

Dengan berkembangnya manajemen konflik, diperlukan strategi baru yang dibangun di atas kearifan lokal. Ketidakkampuan mereka untuk menentukan pilihan merupakan suatu kepastian yang muncul dari tidak adanya kerjasama dengan pesantren. Semua program dapat dipantau dengan manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam, terutama dalam memungkinkan kolaborasi dan memaksimalkan potensi yang ada sehingga tidak beroperasi secara mandiri.

Meskipun manajemen konflik masih merupakan praktik yang relatif baru, penting untuk menyadari perubahan yang telah terjadi. Pengelolaan konflik di Lembaga Pendidikan Islam berbasis kearifan lokal sebagai media peningkatan kualitas pendidikan benar-benar membawa perubahan dengan mengadaptasi budaya yang ada. Untuk mencapai tujuan paling mendasar dari manajemen konflik di Lembaga Pendidikan Islam, ia menyatukan semua lembaga yang sudah ada. Oleh karena itu, tujuan dari manajemen konflik adalah untuk mempererat persatuan, meningkatkan sinergi antar lembaga, dan saling melengkapi. KH. Najiburrahman Wahid, wakil direktur Institut Pendidikan Islam, mengatakan.

Pada dasarnya, meningkatkan standar pendidikan adalah kunci untuk melestarikannya untuk masa depan dengan tetap berpegang pada budaya lokal yang maju. Hal ini akan memungkinkan munculnya teknik-teknik manajemen konflik, meningkatkan standar pendidikan di lembaga pendidikan dan pesantren sehingga dapat menyesuaikan layanannya kepada setiap individu. dalam struktur yang terorganisir, kepemimpinan

5. Dampak Manajemen konflik Di Lembaga Pendidikan Islam

Sebelum membuat pilihan, seseorang harus mempertimbangkan efek baik pada pendidikan yang akan dimiliki oleh implementasi manajemen konflik. (1) Manajemen mutu pendidikan dapat ditingkatkan; (2) prestasi siswa dapat ditingkatkan; (3) tunjangan tenaga kerja dapat didistribusikan secara merata; (4) kesejahteraan umat dapat ditingkatkan; dan (5) tercapainya koordinasi yang lebih baik dari masing-masing lembaga dan wilayah pesantren.

Perubahan ke depan masih diperlukan karena pengaruh penerapan manajemen konflik terhadap peningkatan standar lembaga pendidikan Islam tidak dapat dipisahkan. Selain itu, ada efek merugikan tertentu; Meskipun merupakan kewajiban bersama, sangat sedikit kerjasama antar lembaga ketika ada kebutuhan mendadak. Selain itu, lembaga pendidikan tidak dapat bertindak cepat jika ada kepentingan mendadak di lembaga tersebut. Anda tidak dapat membuat peraturan sendiri; Anda harus berpegang pada

yang sekarang karena matahari seperti tata surya pesantren dan satelit selalu mengujarnya

SIMPULAN

Dapat ditarik kesimpulan bahwa proses peningkatan kualitas pendidikan melalui pemanfaatan resolusi konflik berbasis kearifan lokal merupakan proses peningkatan status lingkungan lokal. Untuk memberikan penyelenggaraan pendidikan berbagai kemungkinan untuk melaksanakan tujuan pendidikan di masa depan, pelaksanaan manajemen konflik sering mengalami modifikasi di lembaga-lembaga formal, termasuk di setiap daerah untuk laki-laki dan perempuan bahkan pesantren.

Transisi dari manajemen konflik ke manajemen konflik sejalan dengan pertumbuhan era modern dengan manajemen konflik berbasis kearifan lokal dimulai dengan; (1) manajemen konflik keuangan, pembayaran menjadi lebih efektif, distribusi tunjangan tenaga kerja; (2) manajemen konflik infrastruktur, memfasilitasi semua koordinasi dalam peminjaman infrastruktur, meningkatkan kualitas layanan; (3) manajemen konflik personel, pembentukan lembaga pendidikan dan Dengan menggunakan teknik manajemen konflik, setiap orang berusaha untuk menjaga disiplin administrasi dalam pengaturan pendidikan, termasuk pondok pesantren, dan untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Khoiril. 2018. "URGENSI PENERAPAN MANAJEMEN KONFLIK DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN." *Al-Fikri: Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam* 1 (2): 31–38. <https://doi.org/10.30659/jspi.v1i2.3206>.
- Fauzi, Ahmad. 2017. "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan Islam." *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2 (2): 53–64. <https://doi.org/10.31538/ndh.v2i2.22>.
- Hawi, Akmal. 2017. "TANTANGAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM." *Tadrib* 3 (1): 143–61. <https://doi.org/10.19109/Tadrib.v3i1.1388>.
- Heridiansyah, Jefri. 2014. "MANAJEMEN KONFLIK DALAM SEBUAH ORGANISASI" 6 (1): 14.
- Kusuma, Rendra Sakbana. 2018. "PERAN SENTRAL KEARIFAN LOKAL DALAM PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIKAN." *PEDAGOGIK: Jurnal Pendidikan* 5 (2): 228–39. <https://doi.org/10.33650/pjp.v5i2.385>.
- Muliati, Indah. 2016. "MANAJEMEN KONFLIK DALAM PENDIDIKAN MENURUT PERSPEKTIF ISLAM." *TINGKAP* 12 (1): 39–52.
- Mundiri, Akmal. 2016. "STRATEGI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DALAM MEMBANGUN BRANDING IMAGE." *PEDAGOGIK: Jurnal Pendidikan* 3 (2). <https://doi.org/10.33650/pjp.v3i2.125>.
- Muslim, Ahmad. 2020. "MANAJEMEN KONFLIK INTERPERSONAL DI SEKOLAH." *Jurnal Paedagogy* 1 (1): 17–27. <https://doi.org/10.33394/jp.v1i1.3055>.
- Pingge, Heronimus Delu. 2017. "KEARIFAN LOKAL DAN PENERAPANNYA DI SEKOLAH." *Jurnal Edukasi Sumba (JES)* 1 (2). <https://doi.org/10.53395/jes.v1i2.27>.
- Rachmadyanti, Putri. 2017. "PENGUATAN PENDIDIKAN KARAKTER BAGI SISWA SEKOLAH DASAR MELALUI KEARIFAN LOKAL." *JPsD (Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar)* 3 (2): 201–14. <https://doi.org/10.30870/jpsd.v3i2.2140>.
- Rahman, Kholilur. 2018. "Perkembangan Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia." *Jurnal Tarbiyatuna : Kajian Pendidikan Islam* 2 (1): 1–14.
- Samsudin, Samsudin, and Nanik Setyowati. 2022. "Manajemen Konflik Lembaga Pendidikan Dasar Islam." *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme* 4 (2): 549–63. <https://doi.org/10.37680/scaffolding.v4i2.1601>.
- Siregar, Fauzan Ahmad, and Lailatul Usriyah. 2021. "Peranan Komunikasi Organisasi Dalam Manajemen Konflik." *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)* 5 (2): 163–74. <https://doi.org/10.47766/idarah.v5i2.147>.
- Suyitno, Imam. 2012. "PENGEMBANGAN PENDIDIKAN KARAKTER DAN BUDAYA BANGSA BERWAWASAN KEARIFAN LOKAL." *Jurnal Pendidikan Karakter* 3 (1). <https://doi.org/10.21831/jpk.v0i1.1307>.