

Menentukan Gaya Penyelesaian Masalah di Lingkungan Pondok Pesantren Miftahul Huda Karangsalam Cibuntu Melalui Manajemen Konflik

Ina Nurwahidah¹, Alfiyatun², Manarul Hidayat³

¹STITNU Al-Farabi Panganadaran ; inanurwahidah@stittualfarabi.ac.id

²STITNU Al-Farabi Panganadaran ; alfiyatun@stittualfarabi.ac.id

³STITNU Al-Farabi Panganadaran ; manarulhidayat@stittualfarabi.ac.id

Excellent :

Journal Of Islamic Studies

Vol 2 No 1, May 2025

Hal : 23-31

Received: 10 May 2025

Accepted: 25 May 2025

Published: 31 May 2025

Publisher's Note: Publisher: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STITNU Al-Farabi Pangandaran, Indonesia stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>).

Abstract :

Islamic boarding schools with diverse backgrounds of students often face potential conflicts. This study aims to examine the problem-solving style in the Miftahul Huda Karangsalam Islamic Boarding School in Cibuntu through effective conflict management. Method- This research uses a descriptive qualitative approach with Edmund Husserl's phenomenological method. Data were obtained through complete participant observation and interviews, then analyzed in depth. Findings-Kiai leadership styles, whether charismatic, authoritarian-paternalistic, or laissez-faire, play an important role in managing conflict. Cultural values such as istighosah, haul and mujahadah also contribute to building solidarity and mutual understanding. Problem-solving strategies include deliberation, islah (reconciliation), and tabayyun (clarification of information) by involving conflicting parties, administrators, and kiai as the main mediator. Originality-This research provides insight into a typical problem-solving style in a pesantren environment, which combines elements of kiai leadership, cultural values, and problem-solving strategies that are appropriate to the pesantren context.

Keywords : Conflict Management, Boarding School, Leadership Style, Cultural Values, Problem-Solving Strategy.

Abstrak :

Pondok pesantren dengan keberagaman latar belakang santri sering menghadapi potensi konflik. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji gaya penyelesaian masalah di lingkungan Pondok Pesantren Miftahul Huda Karangsalam Cibuntu melalui manajemen konflik yang efektif. Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode fenomenologi Edmund Husserl. Data diperoleh melalui observasi partisipasi lengkap dan wawancara, kemudian dianalisis secara mendalam. Temuan-Gaya kepemimpinan kiai, baik kharismatik, otoriter-paternalistik, maupun laissez-faire, berperan penting dalam mengelola konflik. Nilai-nilai kultural seperti istighosah, haul, dan mujahadah juga berkontribusi dalam membangun solidaritas dan saling pengertian. Strategi penyelesaian masalah meliputi musyawarah, islah (rekonsiliasi), dan

tabayyun (klarifikasi informasi) dengan melibatkan pihak yang berkonflik, pengurus, dan kiai sebagai mediator utama. Originalitas - Penelitian ini memberikan wawasan tentang gaya penyelesaian masalah yang khas di lingkungan pondok pesantren, yang mengombinasikan unsur kepemimpinan kiai, nilai-nilai kultural, dan strategi penyelesaian masalah yang sesuai dengan konteks pesantren.

Kata Kunci: *Manajemen Konflik, Pondok Pesantren, Gaya Kepemimpinan, Nilai-Nilai Kultural, Strategi Penyelesaian Masalah.*

Pendahuluan

Konflik di pondok pesantren timbul sebagai hasil adanya keragaman latar belakang warga pesantren, masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur pesantren itu sendiri. Salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang sulit dimengerti, atau informasi yang mendua dan tidak lengkap, serta gaya individu pemimpin yang tidak konsisten. Pertarungan kekuasaan dalam pesantren atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumber daya yang terbatas, atau saling ketergantungan antar kelompok kegiatan kerja guna mencapai tujuan. Ketidaksesuaian tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi dengan perilaku yang diperankan pada jabatan masing-masing dan perbedaan dalam nilai-nilai atau persepsi. Karakteristik kepribadian tertentu seperti otoriter juga dapat menimbulkan konflik (Sofia, 2021).

Keberagaman ini menjadikan tantangan dalam mengelola pendidikan di pesantren. Banyaknya kasus perbedaan *background* budaya menjadi sumber konflik jika tidak dikelola dengan baik (Afandi, 2016). Oleh karena itu, penting bagi pesantren untuk menanamkan nilai-nilai inklusivitas, toleransi, dan solidaritas di kalangan santri, sehingga keberagaman dapat menjadi kekuatan yang memperkaya kehidupan pesantren.

Perbedaan budaya di lingkungan pesantren sering kali memunculkan potensi konflik, baik yang bersifat terbuka maupun terselubung. Konflik ini dapat bermula dari hal-hal sederhana, seperti cara berbicara, kebiasaan sehari-hari, atau pemahaman nilai yang berbeda. Ketidaksesuaian ini sering kali memunculkan salah paham yang jika dibiarkan, dapat berkembang menjadi perpecahan antar kelompok santri.

Selain itu, perbedaan nilai dan tradisi juga berpotensi menimbulkan ketegangan. Misalnya, santri dari daerah tertentu mungkin merasa lebih dominan dibandingkan yang lain, atau ada persepsi negatif terhadap budaya tertentu. Situasi ini, jika tidak

diatasi dengan bijaksana, dapat mengganggu keharmonisan hubungan antar santri dan menghambat proses pendidikan.

Oleh karena itu, konflik yang muncul akibat keberagaman budaya ini membutuhkan perhatian serius dari pengelola pesantren. Pendekatan yang tepat diperlukan untuk meminimalisir potensi konflik, baik melalui penguatan nilai-nilai bersama maupun melalui upaya mediasi dan penyelesaian yang konstruktif.

Pondok Pesantren Miftahul Huda Karangsalam Cibuntu sebagai lembaga pendidikan Islam tidak terlepas dari dinamika konflik yang muncul akibat keragaman latar belakang santri dan masalah komunikasi. Menentukan gaya penyelesaian masalah di lingkungan pesantren melalui manajemen konflik yang efektif menjadi solusi akan masalah yang terjadi di pesantren. Dalam konteks ini, manajemen konflik menjadi sangat penting untuk menjaga kelancaran proses pendidikan.

Gaya penyelesaian masalah di pesantren tidak hanya bergantung pada individu, tetapi juga pada nilai-nilai kultural yang ada. Tradisi-tradisi seperti istighosah, haul, dan mujahadah berperan penting dalam menciptakan suasana kondusif untuk dialog dan penyelesaian konflik (Hilmawan, 2021). Selain itu, kepemimpinan kiai sebagai figur sentral dalam pesantren memiliki pengaruh besar terhadap cara konflik dikelola dan menciptakan lingkungan pesantren yang harmonis. Gaya kepemimpinan yang digunakan, seperti kepemimpinan kharismatik atau otoriter-paternalistik, dapat menentukan efektivitas resolusi konflik.

Pengurus pesantren juga memiliki peran strategis dalam menjaga harmoni dan menyelesaikan konflik yang muncul di lingkungan pesantren. Mereka tidak hanya menjadi seorang santri, tetapi juga menjadi mediator dalam menyelesaikan perselisihan antar santri. Keberhasilan Pimpinan dan pengurus pesantren dalam menciptakan harmoni di lingkungan pesantren sangat tergantung pada kemampuan memahami akar konflik dan menerapkan strategi (Gunawan, D. A., 2019).

Bahan dan Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kualitatif Deskriptif, dengan pendekatan Fenomenologi Edmund Husserl. Untuk mengamati fenomena-fenomena konseptual subyek yang diamati melalui tindakan dan pemikirannya guna memahaminya yang disusun oleh subyek di sekitar kejadian sehari-hari (Ritzer,

2007). Pendekatan fenomenologi ini menuntut bersatunya subyek peneliti dengan subyek pendukung dan obyek penelitian.

Menurut Sugiyono, metode penelitian deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis terhadap suatu hasil penelitian, tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan dari hasil penelitian tersebut (Sugiyono, 2021).

Lokasi penelitian ini adalah Pondok Pesantren Miftahul Huda Karangsalam. Alasan pemilihan lokasi ini karena peneliti merupakan santri di pesantren tersebut dan mengingat pentingnya meneliti serta membahas terkait gaya penyelesaian masalah.

Dalam penelitian kualitatif ini peneliti sebagai *human instrument* yang mana berfungsi untuk menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, manafsirkan data, memberi makna dan membuat kesimpulan atas temuannya (Sugiyono, 2021).

Data diperoleh melalui observasi partisipasi lengkap dan wawancara. Data yang sudah terkumpul akan diklasifikasi, dikategorisasi, diinterpretasi, dan kemudian dianalisis. Analisis digunakan dengan memakai konsep-konsep dari berbagai pandangan yang tersusun dalam kerangka teori sehingga akhirnya mampu menciptakan kesimpulan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya terjadi di lapangan.

Melalui observasi partisipasi lengkap peneliti sudah terlibat sepenuhnya terhadap apa yang dilakukan sumber data. Jadi suasananya sudah natural, peneliti tidak terlihat melakukan penelitian. Hal ini merupakan keterlibatan peneliti yang tertinggi terhadap aktivitas kehidupan yang diteliti.

Susan Stainback menyatakan "In participant observation, the researcher observes what people do, listen to what they say, and participates in their activities". Dalam observasi partisipatif, peneliti mengamati apa yang dikerjakan orang, mendengarkan apa yang mereka ucapkan, dan berpartisipasi dalam aktivitas mereka (Stainback, 1988).

Hasil dan Pembahasan

Pondok pesantren dengan keberagaman budaya menghadirkan dinamika sosial yang unik, termasuk potensi konflik antar santri. Beberapa karakteristik pemimpin dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kharismatik: Kiai sebagai pemimpin memiliki peran sentral dalam mengelola konflik. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan kemampuan kiai untuk memotivasi dan menginspirasi santri dalam menyelesaikan masalah secara damai. Kiai berfungsi sebagai mediator yang mampu menciptakan suasana dialog terbuka antara pihak-pihak yang berseteru.
2. Kepemimpinan Otoriter-Paternalistik: Dalam situasi tertentu, kiai menerapkan pendekatan tegas dengan menetapkan aturan dan konsekuensi bagi pelanggaran. Pendekatan ini bertujuan untuk menjaga disiplin dan memastikan bahwa santri memahami batasan-batasan yang ada.
3. Kepemimpinan Laissez-Faire: Terdapat pula situasi di mana kiai memberikan kebebasan kepada santri untuk mencari solusi atas masalah mereka sendiri. Pendekatan ini mendorong kemandirian dan tanggung jawab di kalangan santri, meskipun tetap dengan bimbingan dari pengurus pesantren.

Mereka diharapkan bertakwa kepada Allah SWT. Mereka tafaqquh fi al-dien dan berusaha untuk selalu mensosialisasikan ajaran islam dalam realitas umat islam. Allah berfirman :

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنفِرُوا كَآفَّةً ۚ فَلَوْ أَنَّهُ ٱلْفَرَّ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَآئِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا۟ فِي ٱلْءَدِينِ وَلِيَذُنَّوْا۟
قُلُوبُهُمْ ۚ رَجَعُوا۟ إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ ۚ

Artinya : “Dan tidak sepatutnya orang-orang mukmin itu semuanya pergi (ke medan perang). Mengapa sebagian dari setiap golongan di antara mereka tidak pergi untuk memperdalam pengetahuan agama mereka dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali, agar mereka dapat menjaga dirinya”.(Qs. At-taubah: 111).

Dalam memimpin pondok pesantren dihadapkan pada perubahan sosial,kultur, ekonomi, dan politik sehingga memberikan dampak yang cukup besar bagi keberlangsungan lembaga dakwah di pondok pesantren. Hal tersebut juga disebabkan dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan. Disatu sisi, gaya kepemimpinan tertentu dapat menyebabkan peningkatan kerja, disisi lain dapat menyebabkan penurunan kinerja.

Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk pola atau bentuk tertentu. Setiap corak lembaga dakwah tentunya memiliki gaya kepemimpinan tersendiri. Pada pondok pesantren misalnya yang dipimpin oleh ustadz cenderung lebih otoriter, karena semua keputusan yang dilakukan lebih sering difikirkan sendiri tanpa melibatkan banyak peran serta masyarakat dan masih kental akan budaya turun menurun serta menjadi tokoh sentral. Berbeda dengan lembaga dakwah yang lain, menggunakan kepemimpinan demokratis, karena semuanya telah diatur dengan jelas dan semua orang yang memenuhi kualifikasi untuk menjadi pemimpin maka memiliki kesempatan untuk menjadi pemimpin.

Pesantren merupakan lembaga dakwah, yang membutuhkan kepemimpinan yang baik. Arti dari pesantren itu sendiri, pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mengayomi dan menjadi panutan bagi santri dengan gaya kepemimpinan yang khas. Kiprah pondok pesantren yang berpegang teguh pada idealisme, membentuk jaringan intelektual, sampai menjunjung tinggi moral (akhlak), dievaluasi salah satu lembaga yang masi mampu eksis dalam melewati banyak sekali rintangan serta tantangan jaman yang menentang. Walaupun pondok pesantren masih memiliki beberapa keterbatasan pada berintegrasi menggunakan perubahan. Secara definitif, pondok pesantren dapat diartikan menjadi lembaga dakwah tradisional islam.

Pesantren merupakan lembaga dakwah islam yang santrinya bertempat tinggal dilingkungan pondok pesantren yang dipimpin. Dimana santrinya mempelajari, mendalami, menghayati, dan mengamalkan ajaran agama islam dengan menekankan pentingnya etika agama sebagai pedoman berperilaku dalam kehidupan sehari-hari (Kompri, 2018). Allah SWT berfirman dalam surah al-anbiya :73

هُمۡ اِمۡمَةٌ يُّهۡدُوۡنَ بِاَمۡرِنَاۙ وَجَعَلۡنَا وَاٰوَحٰیۡنَاۙ اِلَیۡهِمۡ فَعَلَّ الْخَیۡرَ ؕ وَكَانُوۡا لَنَاۤ وِیۡۤءَۙ وَءِیۡۤءَۙ الزَّكٰۤىۤٓ
الصَّلٰۤیۡنَ ۙ ۙ ع

Artinya : “Dan kami menjadikan mereka itu sebagai pemimpin- pemimpin yang memberikan petunjuk dengan perintah kami dan kami wahyukan kepada mereka agar berbuat kebaikan, melaksanakan sholat, dan menunaikan zakat, dan hanya kepada kami mereka menyembah.”

Nilai-nilai kultural yang ada di Pondok Pesantren berperan penting dalam proses penyelesaian konflik. Tradisi seperti istighosah, haul, dan mujahadah tidak hanya berfungsi sebagai sarana spiritual, tetapi juga sebagai metode untuk membangun solidaritas antar santri. Melalui kegiatan-kegiatan ini, santri diajarkan untuk saling menghargai dan memahami satu sama lain, sehingga konflik dapat diminimalisir.

Dalam menghadapi masalah antar santri atau masalah lain yang ada di pesantren, perlu bagi pimpinan dan pengurus untuk mengembangkan gaya/ strategi penyelesaian masalah. Berikut ini gaya/strategi penyelesaian masalah yang bisa diterapkan:

1. Musyawarah: Pertemuan rutin antara pengurus dan santri untuk mendiskusikan isu-isu yang muncul. Musyawarah ini bertujuan untuk mencapai kesepakatan bersama dan mengurangi ketegangan. Dalam strategi ini pimpinan dan pengurus berperan sebagai fasilitator untuk membantu pihak yang terlibat dalam konflik mencapai kesepakatan bersama. Strategi ini tidak hanya mengutamakan penyelesaian masalah, tetapi juga memperkuat rasa persaudaraan antar santri (Aijudin, Anas & Hamidah, 2017).
2. Islah: Upaya rekonsiliasi dilakukan dengan pendekatan persuasif, sehingga semua pihak merasa didengar dan dihargai. Islah ini menjadi forum diskusi yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman antar santri mengenai pentingnya menghargai perbedaan budaya dan nilai-nilai yang ada. Dengan memberikan wawasan tentang keberagaman dan cara hidup yang berbeda, santri akan lebih siap untuk menghadapinya tanpa menimbulkan konflik. Pendekatan ini juga dapat menciptakan suasana yang lebih inklusif dan toleran di kalangan santri.
3. Tabayyun: Klarifikasi informasi sebelum mengambil keputusan sangat penting untuk menghindari kesalahpahaman yang dapat memicu konflik lebih lanjut.

Kiai berperan sebagai mediator utama dalam penyelesaian konflik di pesantren. Melalui pendekatan yang adil dan bijaksana, kiai dapat membantu menyelesaikan perbedaan pendapat dengan cara yang konstruktif (Mardiyah, R., & Sulaiman, 2019). Kiai juga berfungsi sebagai teladan bagi santri dalam menghadapi konflik, menunjukkan pentingnya komunikasi yang baik dan sikap saling menghormati. Dalam menyelesaikan konflik Pondok Pesantren Miftahul Huda

Karangsalam Cibuntu telah menerapkan gaya/strategi penyelesaian masalah yang sudah di paparkan di atas.

Kesimpulan

Pondok Pesantren Miftahul Huda Karangsalam Cibuntu menghadapi dinamika konflik yang muncul akibat keberagaman latar belakang santri dan masalah komunikasi. Untuk mengatasi hal tersebut, gaya penyelesaian masalah yang diterapkan meliputi:

1. Kepemimpinan kiai yang menerapkan gaya kharismatik, otoriter-paternalistik, dan laissez-faire sesuai situasi.
2. Pemanfaatan nilai-nilai kultural seperti istighosah, haul, dan mujahadah untuk membangun solidaritas dan saling pengertian.
3. Strategi penyelesaian masalah melalui musyawarah, islah (rekonsiliasi), dan tabayyun (klarifikasi informasi) dengan melibatkan pihak yang berkonflik, pengurus, dan kiai sebagai mediator utama.

Kombinasi kepemimpinan kiai, nilai-nilai kultural, dan strategi penyelesaian masalah yang tepat membantu meminimalisir konflik dan menciptakan lingkungan pesantren yang harmonis meskipun terdapat keberagaman latar belakang santri.

Referensi

- Afandi, A. H. (2016). Masyarakat pesantren dan resolusi konflik pesantren and community conflict resolution. *Jurnal Kajian Politik Dan Masalah Pembangunan*, 12(1).
- Aijudin, Anas & Hamidah, I. (2017). Pesantren Dan Mediasi Konflik Keagamaan. *Pusat Studi Agama Dan Perdamaian*.
- Gunawan, D. A., & S. (2019). Pembinaan karakter kebangsaan bagi generasi muda melalui kegiatan santri siap guna (Studi kasus di komunitas SSG Daarut Tauhid Kota Bandung). *Prosiding Seminar Nasional*, 55–61.
- Hilmawan, A. (2021). Tradisi Pendidikan Pesantren sebagai Strategi Edukatif. *Jurnal Pendidikan Islam*.
- Mardiyah, R., & Sulaiman, A. (2019). Peran Kiai dalam Manajemen Konflik. *Jurnal Ilmu Agama*.
- Ritzer, G. (2007). Sosiologiilmuberparadigmaganda. *Jakarta: Raja GrafindoPersada*.

Sofia, N. N. (2021). Manajemen Konflik di Pesantren Melalui Kultur Pesantren dan Gaya Kepemimpinan Kyai. *Jurnal Studi Islam Dan Kemuhammadiyah (JASIKA)*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.18196/jasika.v1i1.1>

Stainback, S. S. william. (1988). understanding & conducting qualitative research. *Kendall/Hunt Publishing Company; Dubuque, Iowa*.

Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Pendidikan. *Badung, ALFABETA.Cv*.