

Strategi Penanganan Konflik Oleh Kiyai Di Pesantren Nurul Hidayah

Nafisatul Aini, Fadzilatun Nasihah, Ani Qotuz Zuhro'Fitriana

Universitas Islam Negeri KH Achmad Siddiq Jember
Email nafisah171@gmail.com fazdilattun@gmail.com aniquotuz2402@gmail.com

Abstrak:

Konflik yang menjadi bagian dari kehidupan selalu menjadi perbincangan yang dinamis dan tidak pernah mati. Konflik muncul dari banyak faktor seperti orang, struktur dan komunikasi. Konflik dapat menimbulkan dampak positif dan negatif. Hal ini tergantung pada manajemen konflik yang dilakukan. Ketika Anda mengetahui fakta-fakta konflik yang selalu mengiringi Anda, yang terpenting adalah menyiapkan cara-cara menghadapi konflik, sehingga keberadaan konflik menjadi energi yang dahsyat dan digunakan sebagai alat perubahan, bukan sebaliknya. . itu mengurangi kinerja atau menyebabkan efek destruktif lainnya. Dalam kaitan ini, Kyai sebagai pemimpin pesantren bertanggung jawab untuk menentukan tindakan preventif dan kuratif yang tepat. Dalam artikel ini, penulis mencoba memaparkan strategi penanganan konflik yang dapat dilakukan Kyai untuk mencapai solusi yang tepat. Penulis membagi upaya penyelesaian masalah ini menjadi dua bidang, yaitu upaya preventif dan kuratif. Dalam upaya preventif penguatan ESQ melalui budaya pesantren yang direpresentasikan dalam mujahada, isstighosah, transportasi, silaturahmi dan perkawinan antar keluarga pesantren menjadi kunci terpenting. Penulis memaparkan cara-cara yang dapat digunakan Kyai untuk mengelola konflik dalam lima strategi. Yakni al-tabayun (penjelasan), al-syura (pertimbangan), tahkim (upaya mediasi), al-ishlah (perdamaian), sikap al-afwu (saling memaafkan).

Kata Kunci: Manajemen konflik pesantren, Penguatan ESQ, Kultur Pesantren

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license



A. Pendahuluan

Pesantren tercantum dalam UU No. 13 sebagai salah satu jenis pendidikan agama. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 6 Pasal 15 Pesantren adalah lembaga pendidikan Islam yang diselenggarakan dengan sistem asrama atau pondok, dengan kyai sebagai pusat utama dan masjid sebagai pusat lembaga tersebut. Harapan masyarakat terhadap pesantren cukup tinggi. Hal ini dapat diturunkan dari keyakinan bahwa dengan ditempatkan di pondok pesantren anak-anak akan memperoleh karakter dan pemahaman yang lebih baik tentang ajaran Islam.

Pesantren adalah lembaga pendidikan Islam yang berasal dari Indonesia dan merupakan kekayaan warisan bangsa Indonesia yang tidak bertahan selama berabad-abad. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya pesantren yang sekaligus mendirikan sekolah umum yang sering disebut pesantren khalafi (modern), mulai dari pendidikan rendah hingga perguruan tinggi. Selain sekolah umum, tidak jarang pesantren menawarkan kursus keterampilan khusus yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan santri. Modernisasi pendidikan pesantren juga berdampak paling besar pada kelompok-kelompok besar dari berbagai lapisan masyarakat menyekolahkan anak-anak mereka ke pesantren. Akibatnya, siswa bersifat heterogen dan majemuk serta memiliki latar belakang sosial, budaya dan ekonomi yang berbeda. Perbedaan tersebut rentan terhadap munculnya konflik yang diidentikkan dengan kontradiksi, argumentasi, perselisihan, perbedaan pendapat atau perbedaan pendapat antar siswa. Selain itu, kehidupan di pondok pesantren tidak terikat dengan tradisi kehidupan individualistis dan berbagi semua aktivitas seperti makan, istirahat, tidur, belajar dan pesantren mengaji selama 24 jam meningkatkan potensi konflik. Dengan aktivitas pertanian sepanjang tahun, pasti ada potensi konflik yang perlu diwaspadai oleh pengelola. Mengingat terdapat berbagai kelompok masyarakat masuk Islam di dalam dan di luar pesantren yang meliputi santri, ustadz, ustadz, wali santri dan instansi terkait. Oleh karena itu, bisa juga terjadi konflik antar dewan Asatidz di lingkungan Pesantren. Menyadari bahwa konflik dapat muncul pada individu, kelompok, kelompok individu, kelompok atau organisasi. Konflik antara santri dan kyai atau majelis kyai dan asatidzi, kyai dengan masyarakat atau yayasan dalam masyarakat dan semua pesantren tidak terbatas pada santri dan asatidzi saja dan tidak menutup kemungkinan terjadinya konflik. Ingatlah bahwa konflik pada dasarnya adalah bagian dari kehidupan. Tidak ada manusia yang diciptakan persis sama dalam sifat, sifat, dan cara berpikirnya, yang membuat setiap manusia unik. Karena perbedaan-perbedaan tersebut, konflik juga menjadi situasi normal dalam masyarakat, institusi dan organisasi dalam proses interaksi sosial. Secara historis, konflik manusia dimulai setelah anak dan cucu Adam, ketika Qabil dan Habel berdebat tentang calon istri. Sebagaimana disebutkan dalam ayat tersebut, artinya: "Kemudian nafsunya memaksanya untuk membunuh

saudaranya, kemudian dia membunuhnya, maka dia termasuk orang-orang yang merugi” (Q.s. al-Maidah:30).

B. Metode penelitian

Untuk mengidentifikasi permasalahan tersebut, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan model deskriptif. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk memperoleh informasi tentang keadaan sekarang, bukan untuk menguji hipotesis atau tidak menggunakan hipotesis, tetapi hanya untuk mendeskripsikan informasi sesuai dengan variabel yang diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan secara mendalam dengan mengumpulkan data atau melalui wawancara atau observasi. Pendekatan kualitatif dipilih karena ingin mendeskripsikan penggunaan konflik dalam Islamic Internet Nurul Hidayah, untuk mendapatkan gambaran yang nyata dan mendapatkan informasi yang jelas tentang hal tersebut.

Tentang pengumpulan informasi melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Wawancara terstruktur yang digunakan dalam penelitian ini, ditandai dengan pertanyaan yang sangat terbuka, dapat lebih luwes dalam wawancara, tidak selalu terkait dengan petunjuk wawancara, tetapi tidak menyimpang dari topik penelitian, alur dan tujuan pembahasan. Tujuan dari wawancara adalah untuk memahami fenomena tersebut. Saat melakukan wawancara, peneliti memiliki kewajiban untuk mendengarkan dengan seksama dan mencatat apa yang dikatakan informan.

Dalam penelitian ini digunakan teknik non-probabilitas sebagai teknik pengambilan sasaran atau sampel, sasaran dalam penelitian ini adalah sasaran, teknik yang mengambil sampel dari sumber data atau memilih subjek dari sudut pandang tertentu, dengan mempertimbangkan kriteria atau karakteristik tertentu yang ditentukan berdasarkan tujuan penelitian (Sugiyono, 2013) Dalam analisis reduksi data melalui

penyajian data dan inferensi.

Nama santri	Takziran
Putri	3
Shofi	3
Shinta	3
Mia	3
Rofi	1
Yogis	1
Asna	1
Nurin	3
Himma	1
Elok	1
Nabila	1
Rara	1
Fauziah	1

C. Hasil dan pembahasan

a) Konflik

Dalam pandangan manajemen umum, keberadaan konflik mengalami pembaharuan. Pandangan lama mengatakan bahwa adanya konflik dalam suatu organisasi atau lembaga bukanlah hal yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa pandangan lama tentang konflik adalah negatif. Berlawanan dengan pandangan lama, konflik dalam pandangan baru menyatakan bahwa konflik tidak selalu bersifat buruk, tetapi bila dikelola dengan benar dan optimal, justru dapat menyebabkan suatu organisasi atau lembaga berkembang secara dinamis. Hal ini menunjukkan bahwa konflik bersifat fleksibel dalam pandangan baru. Kadang-kadang itu adalah keuntungan konstruktif dan kadang-kadang itu adalah kerugian yang melumpuhkan dan merusak. Pendapat ini sejalan dengan Tani Handoko yang mencatat bahwa pelaksanaan kegiatan organisasi yang optimal membutuhkan konflik yang konstruktif. Dari sudut pandang Islam, ada beberapa istilah yang mengarah pada pengertian konflik secara umum, misalnya Q.s. al-Zumar (39):31 kata al-khasm atau al-mukhasamah (tidak baik); al-ikhtilaf (perselisihan) dalam Q.s. al-Imran:103 dan 105, al-syu'ara:14; tanazu' (kontradiksi) dalam Q.s. untuk kami:59; al-qital dan al-harb (perang) Q.s. al-anfal:57, Q. hal. Muhammad:4, al-Baqarah:217. Beberapa istilah ini mengarah pada konsep konflik, perselisihan, permusuhan, perang, dan bahkan

pembunuhan. Menurut Tani Handoko, konflik pada dasarnya adalah segala bentuk interaksi yang bertentangan atau berlawanan antara dua pihak atau lebih. Seperti Tani Handoko, Kartono berpendapat bahwa konflik adalah benturan, benturan, kontradiksi, pertikaian, perjuangan, pertentangan, dan interaksi yang berlawanan. Lebih luas lagi, Dubin berpendapat bahwa konflik erat kaitannya dengan motif, tujuan, keinginan, atau harapan dari dua individu atau kelompok yang tidak dapat bertindak secara bersamaan (incompatible). Adanya ketidaksepakatan tersebut dapat berupa ketidaksepakatan dengan tujuan yang ditetapkan atau cara pencapaian tujuan tersebut. Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa konflik merupakan akibat dari kesalahpahaman dan ketidaksesuaian antara individu atau kelompok dalam hal pencapaian tujuan, sehingga menimbulkan gangguan pada masing-masing individu atau kelompok. Selain itu, konflik memiliki konsekuensi negatif dan merusak jika tidak dikelola. Namun, mereka juga dapat mengarah pada pengembangan lembaga atau organisasi jika dipraktikkan dengan benar dan optimal.

b) Penyebab konflik

Konflik muncul karena dipicu oleh berbagai sumber. Menurut Wahjosumidjo, konflik itu sendiri selalu bersumber dari masyarakat dan perilakunya, selain struktur organisasi dan komunikasi. Dari ketiga sumber pemicu tersebut, akan muncul alasan atau pemicu konflik lainnya, seperti: B. Prasangka, salah paham, keras kepala atau egoisme, sensitif/mudah tersinggung, berbeda interpretasi, berbeda metode/cara/pendekatan, ketergantungan pada pekerjaan, perbedaan kepentingan, dll. kebutuhan, perbedaan nilai budaya, perbedaan tujuan, status/promosi persaingan, pengurangan Sumber Daya tertentu (kekuasaan, pengaruh, uang, waktu, ruang, popularitas dan status). Pemicu yang berbeda ini juga menghasilkan konflik yang berbeda. Secara umum, ada banyak jenis dan bentuk konflik, baik dari segi aktor maupun perannya. Robert G. Owens menyatakan bahwa konflik dapat timbul antara orang atau unit sosial, intrapersonal atau dalam kelompok (internasional). Konflik juga terjadi antara dua orang atau lebih atau unit sosial, yang dikenal sebagai konflik interpersonal, konflik kelompok, dan konflik internasional. Menurut pedoman manajemen sekolah yang disebutkan oleh Mujamil Qomar, konflik terbagi menjadi beberapa tingkatan, yaitu:

- konflik intrapersonal, yaitu konflik yang terwujud dalam diri seseorang.
- Konflik interpersonal, yaitu konflik antara dua orang atau lebih. Intragroup conflict, yaitu konflik antara dua orang atau lebih dalam suatu kelompok.
- Konflik antarkelompok, yaitu konflik antarkelompok. konflik intra organisasi, yaitu konflik antar unit organisasi. Konflik antar organisasi, yaitu konflik yang timbul antar organisasi. Di pesantren khususnya, menurut penelitian Bashor dalam jurnalnya, kemungkinan konflik adalah yang pertama terkait dengan komunitas. Perselisihan antara yayasan dan masyarakat tidak dapat dilepaskan dari kekecewaan masyarakat terhadap yayasan itu sendiri. Konflik antara harapan masyarakat seringkali menimbulkan konflik antara yayasan dan masyarakat. Masalah ini juga menyebabkan kekecewaan masyarakat terhadap yayasan. Kedua, yayasan dengan sponsor pesantren. Menurutnya, perselisihan antara wali pondok pesantren (kyai) dan pengelola dana merupakan hal yang lumrah dalam struktur organisasi pesantren. Selain dominasi kekuasaan, tatanan komunikasi lembaga pendidikan Islam seringkali terabaikan yang berujung pada kurangnya kesepahaman dalam mencapai tujuan bersama. Ketiga, dengan komunitas Kyai. Muhaimin Iskandar mengatakan bahwa Pondok Pesantren harus menjadi tempat yang nyaman bagi santri dan juga tempat untuk berinteraksi secara efektif dengan masyarakat. Harapan dari pernyataan tersebut tentunya agar tidak ada sekat-sekat interaksi antara keduanya di pondok pesantren. Masyarakat memiliki minat yang sama terhadap pondok pesantren dan sebaliknya.

Menurut Sulthon Masyhud dkk. Sementara itu, dalam bukunya Manajemen Pesantren, potensi konflik di pesantren antara lain sebagai berikut:

1. konflik antar guru atau dewan asatidz
2. konflik antara ustadz dan santri
3. konflik antar santri
4. konflik antara lembaga pesantren dengan lingkungan
5. konflik antara pengurus dengan pengasuh/ kyai.

c) Strategi penanganan konflik

Pesantren sebagai lembaga pendidikan yang bernafaskan Islam, tentu saja kyai sebagai pemimpinnya tidak akan meninggalkan kaidah-kaidah keislaman dalam menjawab berbagai aspek masalah termasuk di dalam penyelesaian konflik. Oleh karena itu penyelesaian konflik yang dilakukan kyai pun tidak akan

bertentangan dengan ayat-ayat al-Qur'an dan hadits nabi saw. Ada banyak strategi yang diberikan al-Qur'an untuk menyelesaikan konflik. Akan tetapi penulis mengamati ada lima strategi yang sering digunakan dalam penyelesaian konflik oleh kyai di Pesantren. lima strategi tersebut adalah al-tabayun (klarifikasi), al-syura (musyawarah), tahkim (upaya mediasi), alishlah (berdamai), dan sikap al-'afwu (saling memaafkan).

- Pertama, melakukan al-tabayun (klarifikasi). dalam hal ini altabayun dijadikan sebagai upaya mencari kejelasan dan klarifikasi atas sebuah informasi, terlebih informasi yang masih simpang-siur kejelasannya, yang dapat menimbulkan fitnah dan konflik. Spirit al-tabayun dikatakan dalam al-Quran untuk menguji kebenaran informasi dari seorang fasiq . Hal ini tertuang dalam Q.s. al-hujurat: “Hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang Fasik membawa suatu berita, Maka periksalah dengan teliti agar kamu tidak menimpakan suatu musibah kepada suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatanmu itu”. (Q.s. al-hujurat: 6)
- Kedua, melakukan tahkim (upaya mediasi). Dalam hal ini upaya tahkim dilakukan sebagai salah satu cara mendamaikan dua belah pihak yang tengah berkonflik dengan mendatangkan mediator sebagai juru damai, sebagaimana dikatakan dalam Q.s. al-nisa': 35, “Dan jika kamu khawatir ada persengketaan antara keduanya, Maka kirimlah seorang hakam dari keluarga laki-laki dan seorang hakam dari keluarga perempuan. jika kedua orang hakam itu bermaksud Mengadakan perbaikan, niscaya Allah memberi taufik kepada suami-isteri itu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal”. (Q.s. an-nisa: 35) Ayat tersebut merupakan salah satu contoh cara menyelesaikan suatu perselisihan. Yakni dengan mendatangkan hakam yang diberi tugas untuk mengetahui persoalan perselisishan yang terjadi dan sebab-sebabnya. Kemudian berusaha mendamaikan keduanya. Namun sebagai catatan bahwa seorang mediator harus 'berdiri di tengah'. artinya, tanpa memihak dan bersimpati kepada salah satu pihak yang tengah berkonflik.
- Ketiga, melakukan al-syura (musyawarah). Upaya ini ditempuh guna memecahkan persoalan (baca: mencari solusi) dengan mengambil keputusan bersama. sebuah konflik terlebih lagi jika konflik yang dihadapi tersebut bersifat kompleks, Kyai dan warga pesantren yang menjunjung tinggi nilai ukhuwah al-Islamiyyah akan membawa konflik ke dalam suatu musyawarah untuk mencari pemecahan yang tepat, dimana di dalamnya terdapat negosiasi negosiasi untuk menghasilkan kesepakatan-kesepakatan dan menuntut mereka yang terlibat konflik untuk rela kehilangan sesuatu demi memperoleh penyelesaian yang paling bijak . Pentingnya musyawarah dalam mencari solusi pemecahan konflik ditegaskan dalam Q.s. asy-syura: 38, “Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezki yang Kami berikan kepada mereka. (Q.s. asy-syura: 38)
- Keempat, sikap al-'afwu (saling memaafkan). Ketika terjadi konflik, maka masing-masing pihak cenderung mempertahankan ego sektoral mereka, sehingga al-'afwu merupakan indikator awal lahirnya kebaikan dan ketakwaan seseorang, yang mampu menciptakan kondisi perdamaian dalam kehidupan manusia. seperti yang tercantum dalam Q.s. al-baqarah: 237: “jika kamu menceraikan isteri-isterimu sebelum kamu bercampur dengan mereka, Padahal Sesungguhnya kamu sudah menentukan maharnya, Maka bayarlah seperdua dari mahar yang telah kamu tentukan itu, kecuali jika isteri-isterimu itu mema'afkan atau dima'afkan oleh orang yang memegang ikatan nikah , dan pema'afan kamu itu lebih dekat kepada takwa. dan janganlah kamu melupakan keutamaan di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha melihat segala apa yang kamu kerjakan. (Q.s. al-baqarah : 237)
- Kelima, setelah upaya saling memaafkan, maka tekad untuk berdamai (alishlah) pun menjadi sebuah keharusan guna mencapai penyelesaian konflik yang paripurna. islah ini merupakan proses penyelesaian konflik yang berupaya memulihkan pihak-pihak yang bertikai melalui upaya kerja sama. Itulah beberapa strategi yang sering diaplikasikan oleh pengasuh pesantren dalam mengelola konflik dalam komunitas pesantrennya. strategistrategi yang telah dipaparkan Hal ini juga tidak menutup kemungkinan bahwa konflik dapat diselesaikan dalam institusi lain. Dengan kelima strategi tersebut diharapkan dapat menjadi solusi agar konflik yang muncul tidak bersifat destruktif atau menghambat produktivitas, tetapi menjadi pendorong perubahan yang lebih baik.

d) Penguatan esq melalui kultur pesantren

Dapat dipastikan bahwa potensi konflik dan penyebabnya berbeda-beda antara satu pesantren dengan pesantren lainnya. Begitu pula para juru kunci atau kyai memiliki cara tersendiri dalam menghadapi konflik yang muncul pada masing-masing bidaknya, tergantung dari kerumitan yang mereka hadapi. Namun, penulis tunjukkan bahwa setiap pesantren di Indonesia secara khusus telah menanamkan nilai-nilai yang memberdayakan setiap warganya untuk menghindari konflik destruktif di antara mereka sendiri. Hal ini terlihat pada pesantren yang sarat dengan nilai-nilai pendidikan Islam dan selalu mengembangkan dan memperkuat transmisi nilai-nilai yang berkaitan dengan kualitas (eQ) dan spiritualitas (sQ) kepada masyarakat tani dalam berbagai aktivitas sehari-hari.

Pesantren diyakini mampu mendidik manusia yang tidak hanya cerdas secara intelektual (iQ) tetapi juga dapat mengintegrasikan potensi kecerdasan seperti eQ dan sQ. eQ sendiri diartikan sebagai kemampuan untuk menciptakan sinergi antara emosi dan pikiran dengan mengenali, menjangkau dan membangkitkan emosi untuk membantu pikiran dan memahami emosi dan maknanya. Penulis berasumsi bahwa orang dengan eQ tinggi dicirikan oleh tingkat kepekaan sosial yang tinggi terhadap lingkungannya. Ia begitu peka terhadap kebutuhan dan keinginan orang lain sehingga ia matang baik secara fisik maupun mental untuk mengatasi setiap masalah yang dihadapinya, terutama masalah atau masalah orang lain. Hal ini sesuai dengan pernyataan Daniel Goleman bahwa kecerdasan emosional dapat berupa kemampuan untuk memotivasi diri sendiri sedemikian rupa sehingga menahan frustrasi, tidak larut dalam kegembiraan yang berlebihan, mengatur suasana hati dan menjauhkan dari beban stress yang dapat melumpuhkan. dia kemampuan berpikir, berempati dan berdoa.

Dari sudut pandang ini, nampaknya eQ mengacu pada kemampuan mengendalikan emosi atau perasaan sedemikian rupa sehingga mengarah pada tekad dan penuh motivasi. Keadaan ini menciptakan perasaan dan emosi yang tenang yang mengarah pada pemikiran yang cemerlang dan mampu menghadapi dan mengatasi konflik yang sehat.

Kemudian Ary Ginanjar menegaskan bahwa sQ adalah suara hati, yang mampu mengungkap kebenaran hakiki yang tak terlihat oleh mata. Mata hati ini berasal dari titik ketuhanan atau pusat spiritual yang melekat pada diri setiap orang sejak lahir. Hal ini didasarkan pada proses Tuhan menghembuskan ruh ke dalam tubuh manusia, dilanjutkan dengan nilai-nilai spiritual Tuhan ke dalam tubuh manusia. Namun, nilai spiritual ini masih menjadi potensi yang perlu dikembangkan lebih lanjut. Ary Ginanjar menjelaskan lebih detail bahwa sQ (kecerdasan spiritual) adalah kemampuan yang mengilhami setiap perilaku, perbuatan dan aktivitas dengan langkah dan pemikiran yang wajar dengan rasa ibadah kepada pribadi seutuhnya, mencita-citakan kebenaran (hanif) dan pola pikir tauhid yang dimilikinya. (Integralis) dan berprinsip hanya karena Allah SWT.

Penguatan kedua intelek ini selalu berpijak pada pesantren. Hal ini menunjukkan bahwa upaya preventif para kyai memang dilakukan sejak dini. Melalui penguatan tersebut memperkuat kaum tani dari berbagai konflik negatif dan destruktif. Pada dasarnya, pendidikan pesantren mencakup ketiga aspek kecerdasan manusia. Hal ini tercermin dari isi yang diajarkan yang mengandung kecerdasan (kognitif atau berbasis pengetahuan), hal ini tercermin dari pembelajaran siswa pada khususnya dan kesaksian warga pedesaan pada umumnya. Kemudian pesantren selalu memasyarakatkan dan mengamalkan muatan pembelajaran Kecerdasan Emosional (EQ) yang lebih dikenal dengan konsep Islam Hablun Min An-Nas, sehingga memiliki kepekaan sosial yang tinggi. Hal ini terlihat dari upaya pondok pesantren untuk mengumpulkan para santri di satu tempat selama menuntut ilmu. Dari hidup bersama seluruh penghuninya di lingkungan pesantren, memberikan pelajaran nyata tentang kehidupan bermasyarakat dengan segala permasalahannya. Dan kecerdasan spiritual (sQ) yang dikenal dengan konsep hablun min Allah tentunya merupakan konten yang selalu ada di pesantren.

Tidak terbatas pada belajar di dalam ruangan atau di masjid, yang dalam arti luas memperkuat dua kecerdasan (esQ), tetapi dilakukan melalui tradisi pesantren, yang merata di setiap pesantren. Ini menjangkau masyarakat petani yang lebih luas, karena semua Asatidzi, wali Santri, alumni petani dan penduduk setempat dapat berpartisipasi selain Santri. Tradisi tersebut meliputi kegiatan, Mujahadah/Istighosah, Haul, Akhir al-Sanah, dan perkawinan antar keluarga Kyai.

D. Kesimpulan

Konflik adalah suatu kontradiksi, argumentasi, ketidaksetujuan, atau perbedaan pendapat antara individu atau kelompok. Penyebab konflik sebagian besar adalah faktor manusia, struktur dan komunikasi. Konflik dapat bersifat positif dan konstruktif serta negatif dan destruktif. Hal ini tergantung pada manajemen konflik yang dilakukan.

Upaya penyelesaian konflik dapat dilakukan melalui upaya preventif dan remedial. Secara preventif, penguatan esQ melalui kultur pesantren merupakan proteksi utama, agar tidak muncul konflik destruktif. Penguatan EsQ budaya petani tercermin dalam kegiatan mujahada, isstighosah, transportasi, dan perkawinan antar keluarga petani. Setelah tindakan preventif, upaya penyembuhan menjadi upaya krusial dalam penyelesaian konflik. Lima strategi dapat digunakan dalam proses penyembuhan ini. Yaitu al-tabayun (penjelasan), al-syura (pertimbangan), tahkim (upaya mediasi), al-ishlah (perdamaian) dan sikap al-'afwu (saling memaafkan).

DAFTAR PUSTAKA

Aijudin, Anas dan Ida Hamidah, Pesantren Dan Mediasi Konflik Keagamaan: Studi Kasus Pondok Pesantren Al Muayyad Windan Surakarta, Pusat Studi Agama dan Perdamaian (PSAP) Surakarta, Kemenag Karanganyar, Jawa Tengah, Indonesia, Vol. 11, No. 1, Februari 2017.

Ary Ginanjar, Agustian, Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual (ESQ) , Jakarta: Arga Wijaya Persada, 2004

Farchan, Hamdan dan Syarifuddin, Titik tengkar Pesantren Resolusi Konflik Masyarakat Pesantren, Yogyakarta: Pilar Religia, 2005.

Kementerian Agama RI, Al-Qur'an Dan Tafsirnya, Jakarta: Kementerian Agama RI, 2010.

Kementerian Agama RI, Al-Qur'an Dan Terjemahannya, Bandung: SYGMA Publishing, 2011.