

Manajemen Konflik Islami : Dari Pertikaian Menuju Kesepakatan

Ari Apriani

Universitas Dian Nusantara, Indonesia

Ari.aprianii@undira.ac.id

Correspondence: Ari.aprianii@undira.ac.id <https://journal.aira.or.id/mumtaz> |
Submission Received : 25-03-2025; Revised : 09-04-2025; Accepted : 12-04-2025;
Published : 13-04-2025

Abstract

Islam delineates multiple methods for conflict resolution, as indicated in the verses of the Koran revealed to the Prophet Muhammad. As human beings, we are encouraged to replicate his perspectives and strategies in addressing conflict with sagacity. Islam advocates for negotiation, wherein all sides engage in discourse to achieve a just agreement. Conflict management must focus on the root reasons for each conflict to detect possible issues and address them promptly. This is crucial for addressing future conflicts. This methodology employs a qualitative framework alongside a descriptive strategy. To address this issue, it is essential to enhance the capabilities of organizational members and leaders through training, education, and program development grounded in Islamic values. This phase renders the Islamic method both theoretically pertinent and practically applicable for diverse organizations.

Keywords: Conflict Management, Islamic Principles, Resolution

Abstrak

Islam mengajarkan berbagai cara untuk mengatasi konflik, yang tersirat dalam ayat-ayat Al-Qur'an yang diturunkan kepada Rasulullah SAW. Sebagai umat manusia, kita diajak untuk meneladani sikap dan metode beliau dalam menghadapi konflik dengan kebijaksanaan. Salah satu metode yang dianjurkan oleh Islam adalah melalui negosiasi atau perundingan, di mana semua pihak yang terlibat saling berdialog untuk mencapai kesepakatan yang adil. Manajemen konflik perlu memperhatikan penyebab yang mendasari setiap perselisihan agar dapat mengidentifikasi potensi masalah dan menyelesaikannya dengan segera. Hal ini penting untuk menanggulangi konflik di masa mendatang. Pendekatan ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Untuk mengatasi masalah ini, penting untuk meningkatkan kapasitas anggota dan pemimpin organisasi melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan program yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Dengan langkah ini, pendekatan Islam tidak hanya menjadi relevan secara teoretis, tetapi juga menawarkan solusi praktis yang dapat diadaptasi oleh berbagai organisasi.

1. PENDAHULUAN

Konflik merupakan suatu kejadian atau peristiwa yang tidak dapat di hindari dalam kehidupan manusia, baik dalam konteks individu, kelompok, maupun masyarakat secara keseluruhan (Diana Wangania et al., 2023). Konflik seringkali muncul akibat adanya perbedaan pendapat, kepentingan, atau nilai-nilai yang dianut oleh individu maupun kelompok. Ketika tidak ditangani dengan baik, konflik dapat berkembang menjadi perselisihan yang lebih serius, yang bahkan bisa berujung pada kekerasan dan perpecahan sosial. Oleh karena itu, sangat penting untuk menerapkan pendekatan yang efektif dalam penyelesaian konflik, sehingga kita dapat mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan (Dwita et al., 2023).

Konflik adalah bagian penting dari kemajuan. Setiap langkah maju sering kali memerlukan perjuangan, serta penanganan yang tepat untuk setiap tantangan yang muncul (Marisi P. Manalu et al., 2023). Konflik-konflik ini sering kali muncul dari perasaan tidak dipedulikan, tidak dihiraukan tidak dihargai, dan tidak ditemani, serta rasa jengkel akibat beban kerja yang berlebihan (Nurul Hafshotus Shofirah et al., 2023). Konflik di dalam organisasi lembaga pendidikan seringkali muncul akibat ketidakcocokan pandangan mengenai apa yang dibutuhkan, apa yang diinginkan, begitupun dengan aturan dan tuntutan yang diajukan kepada anggota personalia yang berlainan (Putra Mahesa & Hadijah, 2024a). Mengendalikan konflik dengan berakibt dan memerlukan perhatian dalam proses yang lumayan sulit untuk dikendalikan. Meskipun konflik dapat digunakan sebagai alat yang berguna untuk meningkatkan hubungan baik, produktivitas, dan ketelitian dalam pekerjaan, jika tidak ditangani dengan baik, dampaknya bisa berakibat negatif pada kinerja individu (Defano Tanur et al., 2023).

Konflik adalah masalah yang kerap muncul di organisasi tentang keislaman, mengingat organisasi tersebut masih mendapatkan berbagai tantangan di banyak bidang (Masjudin et al., 2024). Dalam konteks ini, pimpinan yang ada pada suatu organisasi memegang peran penting dalam menanggapi berbagai konflik yang muncul di dalam institusi tersebut. Dengan kemampuan seorang pemimpin yang baik dalam menyelesaikan konflik, kita dapat memanfaatkan perbedaan pendapat tersebut sebagai pendorong dan rangsangan untuk meningkatkan kualitas kinerja (M. Alwi AF & Mulyawan Safwandy Nugraha, 2023). Hal ini tidak hanya membantu mencapai tujuan pendidikan Islam, tetapi juga memperkuat kerjasama antar lembaga dan meningkatkan hasil kerja secara keseluruhan (Saba, 2024).

Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan hikmah yang terkandung di balik perbedaan-perbedaan tersebut. Keberadaan perbedaan seharusnya dimanfaatkan sebagai sarana untuk menggabungkan berbagai hal yang saling bertentangan. Dengan cara ini, kita dapat membebaskan kehidupan manusia dari kepentingan individu dan berbagai keburukan, sehingga mereka dapat diarahkan secara seimbang menuju jalan yang lebih terang (Safitri, 2022). Islam senantiasa mengajarkan kebaikan kepada para penganutnya. Namun, di sisi lain, ajaran ini juga mengakui adanya keburukan yang tak dapat diabaikan dalam kehidupan. Keburukan-keburukan yang sering muncul dan terlihat dalam kenyataan sehari-hari dijelaskan dalam Al-Qur'an, kitab suci umat Islam (Salman Alfarisi, Uswatun Hasanah Unsur, 2021). Islam sebagai pedoman hidup akan kehilangan maknanya jika tidak diaktualisasikan dalam perilaku sehari-hari. Salah satu penyebab munculnya konflik dalam masyarakat adalah kurangnya pemahaman dan pengalaman terhadap ajaran Islam itu sendiri (Samsudin & Setyowati, 2022). Setiap organisasi memerlukan manajemen konflik yang efektif untuk menjamin kelancaran

operasional sistem manajemen organisasinya. Sebagai seorang pemimpin di suatu organisasi berkewajiban bertanggung jawab atas kestabilan, produktivitas, dan kemajuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola konflik yang mungkin muncul (Ningsih, 2020).

2. KAJIAN TEORI

2.1 Manajemen Konflik

2.1.1 Pengertian Manajemen Konflik

Manajemen konflik merupakan suatu proses yang melibatkan perencanaan dan pengendalian kondisi yang tidak sesuai antar pihak-pihak yang berselisih (Wardana et al., 2024). Proses ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan pengendalian suatu usaha dalam sebuah organisasi, serta memanfaatkan kemampuan yang dimiliki untuk tujuan yang hendak dicapai (Diana Wangania et al., 2023). Manajemen konflik dapat dijadikan sebagai alat untuk memahami berbagai proses di mana para pihak yang terlibat dalam konflik, dan pihak ketiga menjadi perumusan dan menerapkan tindakan yang tepat untuk mengendalikan situasi tersebut. Tujuannya adalah untuk mencapai penyelesaian yang diinginkan (Purwanti, 2024). Manajemen konflik merupakan alat yang berfokus pada setiap tahap, yang menyangkut cara komunikasi termasuk perilaku baik dari pihak yang terlibat maupun dari pihak luar (Rozaq et al., 2024). Pendekatan ini menjelaskan bagaimana interaksi tersebut memengaruhi kepentingan dan interpretasi masing-masing pihak. Bagi pihak luar yang tidak terlibat langsung dalam konflik, sebagai pihak ketiga, sangat penting untuk memiliki informasi yang akurat mengenai situasi yang terjadi (Fakhrrozi, 2024). Komunikasi yang efektif antara para pihak yang berkonflik hanya dapat terwujud jika ada rasa saling percaya terhadap pihak ketiga tersebut. Manajemen konflik memiliki tujuan yang utama yaitu untuk membangun dan menjaga hubungan yang harmonis, baik atasan dan juga bawahan serta rekan sejawat, dan pihak luar lain yang bersangkutan (Wahyuni Firli Fangestu, 2023).

2.1.2 Penerapan Manajemen

Untuk mengatasi konflik, terdapat tiga tahapan yang perlu diperhatikan dalam pengelolaannya, yaitu (Hikmah et al., 2025):

- a. Perencanaan analisis konflik. Tahap ini merupakan tahap krusial yang melibatkan identifikasi konflik yang terjadi. Pada tahap ini, kita berusaha untuk menentukan sumber penyebab dan para pihak yang terlibat pada masalah tersebut. Saat konflik sudah ditahap yang jelas, identifikasinya akan menjadi lebih gampang dilakukan. Akan tetapi, saat konflik belum terwujud secara nyata, atau tidak jelas, maka perlu berupaya untuk memberikan stimulus agar konflik tersebut dapat muncul ke permukaan dan dikenali dengan jelas.
- b. Evaluasi Konflik. Tahap ini, yang perlu dilakukan adalah pertimbangan untuk menentukan apakah konflik yang terjadi sudah mendekati batas toleransi, sehingga perlu diminimalkan untuk menghindari dampak yang merugikan. Sebaliknya, mungkin konflik tersebut masih berada di sekitar titik kritis, yang justru dapat menghasilkan dampak positif. Ada juga kemungkinan bahwa konflik tersebut baru saja berada di tahap yang tersembunyi, sehingga perlu diberikan stimulus untuk mendekatinya ke titik kritis dan menciptakan dampak positif.
- c. Menyelesaikan konflik. Pada tahap ini, Pemimpin mengambil langkah-langkah untuk mengatasi konflik yang muncul. Ini termasuk memberikan stimulus apabila konflik tersebut masih dalam tahap tersembunyi dan memerlukan pencerahan.

Konflik dalam kehidupan organisasi dapat memiliki dua wajah: menguntungkan dan merugikan (Hesti Fadilah Nuvus, 2022). Konflik yang memberikan manfaat dikenal sebagai konflik fungsional, sementara yang memberikan kerugian disebut konflik yang tidak sehat. Suatu perselisihan dapat dianggap masih berjalan dengan baik yaitu ketika kedua pihak yang terlibat saling beruaya untuk memperbaiki kesalahan satu dengan lainnya, alih-alih berusaha

menghambat usaha untuk mencapai tujuan, atau atau lebih peduli dengan diri sendiri. Ketidakmampuan untuk memperbaiki dengan cara yang positif yang seringkali menjadi perselisihan berubah menjadi berdampak negatif dan merugikan (Fathurrohman & Hidayat, 2023).

2.1.3 Manfaat Manajemen Konflik

Manajemen konflik memiliki dampak yang signifikan terhadap individu-individu dalam suatu organisasi (Sa'adah et al., 2024). Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mampu menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Dengan demikian, setiap perselisihan yang terjadi dapat diselesaikan menjadi dan berdampak positif kedepannya untuk organisasi tersebut. Salah satu pertanyaan yang mungkin muncul di pikiran kita adalah, mengapa sebuah organisasi perlu mengembangkan manajemen konflik? Dalam mengelola konflik yang baik akan berdampak baik juga untuk organisasi, berikut manfaat nya (Nuratim et al., 2025):

- a. Evaluasi sistem pada organisasi tidak dapat dilakukan secara jelas tanpa adanya perselisihan pada organisasi. Perselisihan yang membangun justru akan menjadi alat bantu yang bermanfaat. Melalui konflik tersebut, mereka dapat mengukur strategi yang diterapkan berjalan dengan baik atau perlu di perbaiki.
- b. Penanganan manajemen konflik yang efektif, di bantu oleh prosedur yang tepat, akan mendukung organisasi untuk meningkatkan kemampuannya, terutama dalam aspek soft skill. Dengan penyelesaian perselisihan yang baik, organisasi dapat meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan internal, dengan demikian akan membuat semakin tangguh dan berdaya saing.

2.2 Prinsip-Prinsip Manajemen Konflik Dalam Islam

Islam mengajarkan berbagai cara untuk mengatasi konflik, yang tersirat dalam ayat-ayat Al- Qur'an yang diturunkan kepada Rasulullah SAW (Rusdiana, 2023). Sebagai umat manusia, kita diajak untuk meneladani sikap dan metode beliau dalam menghadapi konflik dengan kebijaksanaan (Nurainiah, 2020). Salah satu metode yang dianjurkan oleh Islam adalah melalui negosiasi atau perundingan, di mana semua pihak yang terlibat saling berdialog untuk mencapai kesepakatan yang adil (Bintari & Musyarapah, 2023). Proses ini memberikan ruang bagi setiap pihak untuk menyampaikan pendapat, mendengarkan perspektif orang lain, dan mencari solusi yang saling menguntungkan tanpa mengorbankan kepentingan masing-masing (Samsudin & Setyowati, 2022). Rasulullah SAW menjadi teladan bagaimana komunikasi yang baik, disertai niat tulus untuk mencari kedamaian, dapat menghasilkan penyelesaian konflik yang konstruktif dan harmonis (Mukhtar Syuaib & Mardia, 2023). Banyak literatur menyoroti bahwa prinsip *ishlah* (rekonsiliasi) dan *syura* (*musyawarah*) merupakan pendekatan utama dalam menyelesaikan konflik di dalam organisasi masyarakat Islam. Dalam konteks Islam, terdapat berbagai cara yang dapat diterapkan untuk menyelesaikan konflik, terutama dalam lingkungan lembaga pendidikan Islam (Salman Alfarisi, Uswatun Hasanah Unsur, 2021).

2.2.1 Ishlah (Rekonsiliasi)

Ishlah atau sulh merupakan pendekatan dalam manajemen konflik yang menekankan penyelesaian masalah secara efektif dengan menghindari permusuhan dan pertikaian di antara individu. Dengan demikian, tujuan utama dari islah adalah menciptakan perdamaian. Seiring berjalannya waktu, konsep islah berkembang menjadi serangkaian langkah penyelesaian konflik yang di luar jalur hukum, yang kerap kali melibatkan proses mediasi. Selain itu, islah juga dipahami sebagai strategi untuk meresolusi konflik dengan mencapai kesepakatan antara kedua pihak demi mengakhiri perselisihan secara damai (Nurhamidin & Yahiji, 2023).

2.2.2 Syura (Musyawarah)

Dalam manajemen kelembagaan Islam, musyawarah menjadi prinsip fundamental dalam proses pengambilan keputusan. Al-Qur'an menekankan pentingnya musyawarah dalam

berbagai aspek kehidupan, termasuk urusan keluarga, pembentukan negara yang melibatkan hubungan antara pemimpin dan rakyat, serta pengelolaan organisasi. Musyawarah berfungsi sebagai pedoman untuk memastikan keseimbangan hak dan kewajiban, menegakkan keadilan, dan menciptakan keharmonisan dalam masyarakat. Islam mengajarkan bahwa setiap keputusan seharusnya diambil melalui musyawarah, yang dianggap sebagai tindakan yang mulia dan patut dicontoh (Puspitasari, 2022). Terkandung dalam Q.S Ali-Imran 159, bahwa musyawarah di ilustrasikan sebagai langkah dalam menyelesaikan suatu konflik untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi antar suatu hubungan.

Artinya :

“Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal”.

2.3 Resolusi

Resolusi konflik merupakan proses yang krusial untuk menyelesaikan perselisihan antara individu atau kelompok secara konstruktif dan efisien (Amin et al., 2024). Dengan melalui serangkaian langkah, seperti mengidentifikasi masalah, membuka saluran komunikasi, melakukan negosiasi, serta mempertimbangkan mediasi dan solusi, semua pihak yang terlibat dapat mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan (Fauza, 2022). Pendekatan dalam penyelesaian konflik dapat bervariasi, mulai dari kolaboratif hingga kompetitif, dan pemilihan cara yang sesuai sangat tergantung pada konteks serta karakteristik dari konflik tersebut (Budiyanto et al., 2024). Pentingnya resolusi konflik tak bisa diabaikan, karena proses ini tidak hanya menghindari eskalasi ketegangan, tetapi juga menjaga hubungan yang baik di antara pihak-pihak yang berselisih. Dengan menangani konflik secara proaktif, individu dan kelompok dapat mengasah keterampilan komunikasi, meningkatkan saling pengertian, serta menciptakan suasana yang lebih harmonis (Wahyuni Firli Fangestu, 2023).

Dalam konteks yang lebih luas, penerapan prinsip-prinsip resolusi konflik memiliki potensi yang signifikan untuk mendukung pembangunan masyarakat yang damai dan berkelanjutan. Oleh karena itu, sangat penting bagi individu, komunitas, dan organisasi untuk mengadopsi pendekatan resolusi konflik yang efektif, yang berlandaskan nilai-nilai keadilan, empati, dan saling menghormati (Hesti Fadilah Nuvus, 2022). Dengan demikian, resolusi konflik tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menyelesaikan perselisihan, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun hubungan yang lebih baik dan menciptakan masyarakat yang lebih harmonis (Soleh & Al-Kaf, 2024).

3. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif, khususnya melalui studi pustaka yang melalui pendekatan deskriptif. Dalam *library research*, terdapat beberapa aspek penting yang perlu diteliti. Salah satunya adalah penggunaan pengetahuan yang diperoleh dari ide, alih-alih dari pengalaman langsung dalam pengamatan lapangan. Selain itu, umumnya para peneliti tidak terlibat langsung dalam observasi lapangan (Ely Mulyati, 2024). *Library research* seperti jurnal-jurnal, buku, yang ada di media online merupakan aset berharga bagi para peneliti. Selain itu, data yang telah dipublikasikan sebelumnya juga dapat memberikan informasi yang sangat berarti bagi penulis (Prof. DR. Suliyanto, S.E., 2018). Data diperoleh melalui telaah dan kajian terhadap informasi serta teori yang disampaikan oleh

para ahli. Sumber-sumber tersebut meliputi koleksi arsip perpustakaan, buku, artikel jurnal penelitian, majalah, serta beberapa referensi dari internet dan sumber lainnya yang dianggap relevan dengan masalah yang sedang diteliti (Puspitaningtyas, 2016).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Faktor Pemicu Terjadinya Konflik

Konflik dalam pengembangan organisasi akan mengancam keberlangsungan operasionalnya. Situasi ini berpotensi mengancam operasional dan kesehatan keseluruhan organisasi. Konflik dapat muncul antara para pihak yang merasakan dampak negatif. Dalam konteks organisasi, seperti sekolah, potensi perselisihan dapat muncul diberbagai dimensi (Wafa, 2023).

Konflik intrapersonal terjadi pada diri seorang individu, seperti ketidakcocokan antara kepercayaan pribadi (Anggraini et al., 2016). Situasi ini sering kali menjadi penyebab kekecewaan dan rasa tidak puas. Konflik ini muncul disaat individu memilih beberapa pilihan yang bertolak belakang, dan individu tersebut merasa ragu akan pilihan tersebut. Konflik interpersonal muncul ketidak terdapat ketidakcocokkan pendapat mengenai isu-isu krusial, tujuan, dan tindakan. Kondisi ini dapat menimbulkan stres dan perselisihan karena para pihak yang terlibat mengalami kesulitan untuk menemukan kesepakatan hal yang terbaik untuk mereka (SPR, 2024).

Konflik dalam kelompok sering kali muncul di antara anggota-anggotanya. Penyebabnya bisa bervariasi, mulai dari perbedaan pendapat atau latar belakang, hingga cara yang berbeda dalam menyelesaikan suatu tugas. Ketidaksesuaian ini dapat menghambat kerja sama dan menimbulkan berbagai masalah. Konflik antar kelompok merujuk pada ketegangan yang terjadi antara kelompok-kelompok yang berbeda. Konflik ini biasanya muncul akibat keterkaitan yang saling bergantung serta perbedaan persepsi, tujuan, dan tuntutan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing kelompok (Fidori et al., 2024).

Konflik intraorganisasi merujuk pada pertikaian yang terjadi di dalam suatu organisasi, antara berbagai bagian atau unit yang ada. Bentuk-bentuk konflik ini dapat bervariasi, seperti konflik vertikal yang melibatkan berbagai tingkatan di dalam organisasi, terjadi perselisihan antara kelompok karyawan yang berbeda, serta kelompok dengan lini staf yang muncul diantara berbagai departemen (Suaib Tahir et al., 2023). Selain itu, terdapat pula konflik peran yang timbul akibat tumpang tindih atau ketidaksesuaian antara tanggung jawab dan peran yang dimainkan oleh individu dalam organisasi. Konflik antara organisasi yang berbeda merupakan hal yang biasa terjadi dan sering kali disebabkan oleh perbedaan dalam tujuan, keyakinan, atau prioritas. Penyelesaian konflik ini bisa menjadi tantangan, karena setiap organisasi memiliki harapan yang berbeda mengenai metode terbaik untuk menangani solusi. Dalam kasus ini, ketegangan antara kedua organisasi muncul akibat hubungan yang terbentuk dari tindakan sebelumnya memiliki konsekuensi merugikan bagi para pihak (BASRI, 2025).

4.2 Pendekatan Menangani Konflik

- a. *Problem Solving*, pendekatan ini dikenal sebagai solusi win-win. Dalam model ini, para pihak yang terlibat berkumpul untuk mendiskusikan permasalahan dan isu-isu terkait konflik yang mereka hadapi. Tujuannya adalah untuk mengintegrasikan kebutuhan masing-masing kelompok. Konflik dipandang sebagai masalah bersama, dan kedua belah pihak diharapkan dapat mencari solusi yang kreatif. Pendekatan ini cocok diterapkan apabila kedua kelompok yang berseteru memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi satu sama lain, komitmen yang kuat untuk menyelesaikan konflik, serta ketika investasi dalam organisasi sangat bernilai (Paramitha, 2017).
- b. *Superordinate Goals*, pengalihan fokus kepada tujuan yang lebih tinggi dapat menjadi

metode yang efektif untuk mengurangi konflik. Dengan cara ini, perhatian pihak-pihak yang terlibat dialihkan dari tujuan masing-masing yang berbeda menuju tujuan bersama yang lebih mulia (Dini Vientianty et al., 2024).

- c. *Expansion of Resources*, ketika konflik timbul akibat kelangkaan sumber daya, diperlukan upaya untuk memperluas sumber daya guna menyelesaikan permasalahan tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya yang dimiliki oleh organisasi umumnya terbatas, sehingga upaya untuk memperluasnya tidaklah mudah (Munandi, 2023).
- d. *Avoidance*, pemimpin melakukan penghindaran, seolah olah tidak ada konflik. ini guna mengambil tindakan yang tepat (BASRI, 2025).
- e. *Smoothing*, pendekatan ini menekankan pentingnya kesepahaman dan tujuan bersama. Tugas seorang pimpinan adalah berusaha memperkecil perbedaan di antara pihak-pihak yang berselisih, dengan menegaskan bahwa tanpa kerja sama, pencapaian tujuan organisasi akan terhambat. Selain itu, manajer harus menjaga netralitas dan tidak memihak kepada satu kelompok saja (Anggraini et al., 2016).
- f. *Compromise*, metode ini merupakan pendekatan tradisional dalam menyelesaikan konflik, di mana tidak ada pihak yang dianggap menang atau kalah. Dalam proses ini, setiap pihak saling memberikan konsesi dan pengorbanan untuk mencapai suatu kesepakatan yang memuaskan bagi kedua belah pihak (Juliadarma et al., 2024).
- g. *Authoritative Command*, pendekatan ini berlandaskan pada pemahaman bahwa eksekutif memiliki kewenangan untuk memaksa bawahannya menghentikan konflik. Meskipun pendekatan ini sering kali berhasil mengatasi isu-isu utama, konflik tersebut dapat muncul kembali di kemudian hari (Hikmah et al., 2025).
- h. *Intergroup Training*, kelompok yang terlibat dalam konflik diharapkan untuk mengikuti seminar atau lokakarya di luar lingkungan kerja, yang akan dipandu oleh seorang fasilitator yang akan mengelola interaksi antara kedua pihak. Pengalaman yang diperoleh diharapkan dapat memperbaiki sikap dan hubungan antar kelompok. Namun, perlu dicatat bahwa jenis intervensi ini memerlukan waktu dan biaya yang cukup besar, serta membutuhkan fasilitator yang berpengalaman dan terampil (Sulistiyorini & Fathurrohman, 2014).
- i. *Third Party Mediation*, teknik ini melibatkan seorang konsultan yang berperan sebagai pihak ketiga, diundang untuk memediasi antara kelompok yang berseteru. Alternatif lainnya adalah menggunakan jasa arbiter untuk menyelesaikan perselisihan tersebut (Hikmah et al., 2025).

4.3 Pendekatan Dalam Perspektif Islam

Islam mendorong umatnya untuk menghadapi setiap tantangan dengan bijak dan penuh pertimbangan, serta menekankan pentingnya etika sosial. Hal ini mendorong masing-masing pribadi untuk memiliki empati kepada sekitar, yang di dorong oleh nilai-nilai kemanusiaan (Nailurrohman, 2023). Agama memiliki peran penting dalam masyarakat sipil, yaitu membawa nilai-nilai kemanusiaan, kejujuran, keadilan, dan solidaritas (Ahmad & Tamimi, 2022). Selain itu, ketika menghadapi permasalahan dalam suatu organisasi, perlu ada upaya untuk mengatasi konflik dengan bijaksana. Berikut adalah tindakan yang dapat dilakukan untuk dapat merespons konflik sosial (Haidar et al., 2024):

a. Keadilan

Keadilan merupakan nilai fundamental dalam Islam yang seharusnya diterapkan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam lingkungan organisasi. Dalam menghadapi konflik, sangat penting bagi setiap anggota untuk diperlakukan secara adil, tanpa mempertimbangkan keberpihakan terhadap salah satu pihak. Keadilan tidak hanya mencakup pengakuan atas hak-hak individu, tetapi juga upaya untuk mencapai solusi yang seimbang.

Dalam konteks organisasi, pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil tidak merugikan pihak manapun, serta mempertimbangkan kepentingan seluruh anggota (Juliadarma et al., 2024).

b. Musyawarah (*Syura*)

Musyawarah merupakan proses konsultasi yang dianjurkan dalam Islam untuk mencapai kesepakatan. Dalam konteks organisasi, musyawarah dapat dilaksanakan melalui rapat atau diskusi kelompok, di mana setiap anggota diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan pandangannya. Proses ini tidak hanya membantu menemukan solusi yang lebih baik, tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki dan keterlibatan di antara anggota. Selain itu, musyawarah mencerminkan prinsip demokrasi dan partisipasi yang sangat penting dalam pengambilan keputusan (Putra Mahesa & Hadijah, 2024b).

c. Pengampunan

Pengampunan merupakan nilai yang sangat dijunjung tinggi dalam Islam. Dalam konteks organisasi, ketika konflik muncul, sangat penting bagi para anggota untuk saling memaafkan dan melepaskan dendam. Tindakan memaafkan dapat meredakan ketegangan, sekaligus membuka kesempatan bagi rekonsiliasi. Dalam Surah Al-Nur ayat 22, Allah SWT mengajarkan pentingnya menghapus kebencian dan mempraktikkan sikap memaafkan. Dengan menerapkan nilai pengampunan, anggota organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif dan produktif (Anggraini et al., 2016).

d. *Ishlah*

Ishlah merupakan upaya untuk meredakan konflik antar belah pihak, serta untuk menyelesaikan aspek-aspek yang bisa memicu pertikaian dan konflik. Menurut perspektif islam, setiap manusia memiliki berbagai sifat dan watak. Beberapa orang pemaaf, sementara yang lain cenderung menyimpan dendam. Ada yang berani dan ada pula yang penakut, dan lain sebagainya. Allah berfirman dalam Surah Al-Hujurat: 9. Inti dari ayat ini adalah kehidupan, ketulusan, kebenaran dan kebaikan umat manusia dan kebaikan umat manusia yang bertanggung jawab atas eksistensi mereka. Akan tetapi, minimnya intensitas komunikasi sosial antar pihak-pihak tersebut telah menjadi salah satu faktor yang memicu terjadinya konflik sejajar dengan mudah (Nailurrohmah, 2023).

e. Silaturahmi

Melalui silaturahmi, kita memiliki kesempatan untuk menyambung kembali hubungan persaudaraan yang terputus karena perselisihan. Seperti yang disampaikan Rasulullah SAW, silaturahmi tidak hanya sekedar membaas kunjungan atau hadiah. Akan tetapi lebih pada menyatukan kembali yang telah terputus (Hadis Riwayat Bukhari). Dengan memperkuat interaksi yang positif dengan kerabat atau saudara, dan membuat kita lebih mengenali kondisi mereka. Bahkan, apabilakita dapat menawarkan bantuan mengurangi beban yang mereka rasakan. Harapannya, langkah ini dapat membantu meredakan emosi dan mengurangi egoisme dalam diri setiap individu (Ahmad & Tamimi, 2022).

f. *Tahkim*/Arbitrasi

Tahkim adalah mekanisme penyelesaian konflik atau penyelesaian perselisihan anatar pihak yang bersengketa dengan bantuan pihak berwenang. Di dalam Al-Qur'an, terdapat nilai-nilai yang diterapkan untuk menyelesaikan konflik-konflik kecil, seperti dalam ubungan keluarga ataupun sosial. Salah satu saran dalam ajaran tersebut adalah untuk melibatkan penilai tau perantara dalam menyelesaikan masalah. Arbitrase merupakan salah satu proses penyelesaian perselisihan yang melibatkan pihak ketiga yang tidak memihak. Akan tetapi, terdapat perbedaan mendasar antara arbitrase dan mediasi; dalam arbitrase, pihak-pihak yang terlibat mempunyai otoritas untuk menetapkan keputusan atau penyelesaian perselisihan yang harus diakui dan mengikat bagi semua pihak yang terlibat (Purwanti, 2024).

g. *Ta'awun*

Ta'awun adalah sikap saling membantu di antara sesama dalam hal kebaikan. Tujuan dari

ta'awun mencakup semua aspek selama tindakan tersebut tetap berada dalam koridor kebaikan. Hal ini tidak mengenal status atau golongan, karena *ta'awun* dalam kehidupan umat adalah cerminan dari karakter individu dan menjadi landasan dalam membangun peradaban umat. Menurut firman Allah yang terkandung dalam surat Al-Maidah ayat 2 (Nailurrohman, 2023).

5. KESIMPULAN

Manajemen konflik perlu memperhatikan penyebab yang mendasari setiap perselisihan agar dapat mengidentifikasi potensi masalah dan menyelesaikannya dengan segera. Hal ini penting untuk menanggulangi konflik di masa mendatang. Organisasi dapat meningkatkan kinerjanya dan memandang konflik sebagai kesempatan untuk melakukan perubahan dalam cara bekerja. Konflik, jika dikelola dengan baik, bisa berperan sebagai elemen yang produktif dan esensial dalam strategi pembangunan serta berperan dalam menciptakan perubahan yang positif. Faktor yang memicu terjadinya konflik adalah: (1) Konflik intrapersonal merujuk pada pertikaian yang terjadi dalam diri seseorang, seperti ketidakcocokan antara keyakinan atau keinginan pribadi, (2) Konflik interpersonal terjadi ketika terdapat ketidaksepakatan mengenai isu-isu penting, tujuan, dan tindakan, (3) Konflik dalam kelompok sering kali muncul di antara anggota-anggotanya, (4) Konflik antar kelompok merujuk pada ketegangan yang terjadi antara kelompok-kelompok yang berbeda, (5) Konflik intraorganisasi merujuk pada pertikaian yang terjadi di dalam suatu organisasi, antara berbagai bagian atau unit yang ada, (6) Konflik antara organisasi yang berbeda merupakan hal yang biasa terjadi dan sering kali disebabkan oleh perbedaan dalam tujuan, keyakinan, atau prioritas.

Resolusi Konflik yang dilakukan dengan dua pendekatan yaitu pendekatan untuk mengelola konflik yaitu: (1) *Problem Solving*, (2) *Superordinate Goals*, (3) *Expansion of Resources*, (4) *Avoidance*, (5) *Smoothing*, (6) *Compromise*, (7) *Authoritative Command*, (8) *Intergroup Training*, (9) *Third Party Mediation*, dan pendekatan menurut perspektif Islam yaitu : (1) keadilan, (2) musyawarah (*syura*), (3) pengampunan (*maaf*), (4) *Ishlah* (5) *Silahturahmi* (6) *Tahkim/Arbitrase*, (7) *Ta'awun*. Dalam penerapan nilai-nilai Islam dalam manajemen konflik menghadapi sejumlah tantangan. Salah satunya adalah kurangnya pemahaman di kalangan anggota organisasi tentang prinsip-prinsip tersebut, serta lemahnya kapasitas kepemimpinan dalam menerjemahkan nilai-nilai ini ke dalam kebijakan yang konkret. Untuk mengatasi masalah ini, penting untuk meningkatkan kapasitas anggota dan pemimpin organisasi melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan program yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Dengan langkah ini, pendekatan Islam tidak hanya menjadi relevan secara teoretis, tetapi juga menawarkan solusi praktis yang dapat diadaptasi oleh berbagai organisasi masyarakat. Hal ini dapat membantu menciptakan harmoni, mengelola perbedaan, dan meningkatkan efektivitas secara keseluruhan. Untuk memperkuat temuan ini, diperlukan penelitian lebih lanjut, seperti studi kasus dan analisis empiris, guna memberikan panduan yang lebih aplikatif bagi organisasi masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M., & Tamimi, A. S. (2022). Manajemen Konflik Qur'ani:(Analisis Penafsiran Wahbah Zuhaili Terhadap Ayat-ayat Konflik dalam Kitab Tafsir Al-Munir). *Pesan-TREND: Jurnal Pesantren* <https://jurnal.pustakaturats.com/index.php/pesan-trend/article/view/97>
- Amin, S., Pauji, A. I., & Malik, A. (2024). Implementasi Manajemen Konflik Dalam Penyelesaian Masalah Wali Murid Dan Tenaga Pendidik Di Smp Fajrul Islam. ... *Manajemen Pendidikan Islam*. <http://journal.iaitasik.ac.id/index.php/Manajerial/article/view/355>

- Anggraini, D. A., Sofah, R., & Hakim, I. A. (2016). Manajemen Konflik Intrapersonal. *Eprints.Walisongo.Ac.Id*. <https://repository.unsri.ac.id/17571/>
- BASRI, H. (2025). *MANAJEMEN KONFLIK DALAM MENINGKATKAN BUDAYA ORGANISASI DI SMP IT MUTIARA GLOBAL KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR*. repository.uin-suska.ac.id. <http://repository.uin-suska.ac.id/86997/>
- Bintari, A., & Musyarapah, M. (2023). Manajemen Konflik dalam Pendidikan Islam Multikultural. *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 7(4), 1718. <https://doi.org/10.35931/am.v7i4.2700>
- Budiyanto, M. A., Rohmat, C. S., & ... (2024). Strategi Manajemen Konflik Dalam Menyelesaikan Masalah. ... : *Journal of Islamic* <https://ejournal.stitqurrotaayun.ac.id/index.php/idaroqatuna/article/view/38>
- Defano Tanur, Marsya Nisa Razita, & Ona Rangratu. (2023). Manajemen Konflik dan Upaya Penanganan Konflik dalam Organisasi Pendidikan di Sekolah. *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa*, 2(3), 225–237. <https://doi.org/10.58192/insdun.v2i3.1039>
- Diana Wangania, Michiko Nishino, Hendry Rumengan, Stephanus Stephanus, Roland Londok, Rosmini Wali, & Yonatan Tumangkeng. (2023). Strategi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen di Universitas Teknologi Sulawesi Utara. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(3), 27–36. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i3.56>
- Dini Vientianty, Fildza Rasiqah, & Nadiyah Mawaddah. (2024). Manajemen Konflik dalam Organisasi. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia*, 2(3), 264–275. <https://doi.org/10.55606/jubpi.v2i3.3115>
- Dwita, F., Agustine, L., Supardi, S., & Shalahuddin, S. (2023). Konflik pada Tempat Kerja Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Toxic di Perguruan Tinggi: Systematic Literature Review. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 8(1), 41. <https://doi.org/10.32503/jmk.v8i1.3306>
- Ely Mulyati, et al. (2024). Metode Penelitian: Buku Referensi. In *PT.Media Penerbit Indonesia*. PT.Media Penerbit Indonesia.
- Fakhrrozi, R. M. (2024). *Hubungan manajemen konflik dengan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan: Penelitian di SD IT Bina Muda dan SD IT Matahati*. digilib.uinsgd.ac.id. <https://digilib.uinsgd.ac.id/95369/>
- Fathurrohman, S., & Hidayat, W. (2023). Implementasi Manajemen Konflik Dalam Penyelesaian Masalah Di Mi Assu'Ada Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam*, 5(2), 211–220. <https://doi.org/10.30739/jmpid.v5i2.2564>
- Fauza, H. N. (2022). *Manajemen Konflik Dalam Menangani Permasalahan Antar Santri Di Pondok Pesantren Darul Ulum Sirau Kecamatan UIN. Prof. KH Saifuddin Zuhri* [https://eprints.uinsaizu.ac.id/15425/1/Skripsi Fauza Himatun Nangimah 1817103017.pdf](https://eprints.uinsaizu.ac.id/15425/1/Skripsi%20Fauza%20Himatun%20Nangimah%201817103017.pdf)
- Fidori, F. A., Taqiyah, H., Fariqoini, A., & Mualimin, M. (2024). Manajemen Konflik Dalam Organisasi Masyarakat Pendekatan Dan Praktik Dalam Konteks Islam. In *Student Research Journal*. <https://journal-stiayappimakassar.ac.id/index.php/srj/article/download/1631/1988>
- Haidar, M. Al, Anwar, I. S., & Saputra, K. A. A. (2024). Implementasi Manajemen Berbasis Hadis dalam Pengelolaan Konflik Organisasi. *Journal of Exploratory Dynamic* <https://edp.web.id/index.php/edp/article/view/111>

- Hesti Fadilah Nuvus. (2022). *Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di Mts Pesantren Sabilil Muqorrobin (PSM)*. repository.radenintan.ac.id. <http://repository.radenintan.ac.id/30151/>
- Hikmah, N., Sya'ada, N., Hakiki, F., & ... (2025). Strategi Efektif dalam Manajemen Konflik Studi Kasus di Organisasi Modern. ... *Ilmu Pendidikan Islam*. <https://ejournal.aripafi.or.id/index.php/Karakter/article/view/409>
- Juliadarma, M., Yusuf, R., Ilyas, U., Sebe, K. M., & ... (2024). Urgensi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Kartika: Jurnal Studi* <https://lptnunganjuk.com/ojs/index.php/kartika/article/view/67>
- M. Alwi AF, & Mulyawan Safwandy Nugraha. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Konflik (Studi Kasus MTss Al-Istiqomah Kecamatan Warudoyong Kota Sukabumi). *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 31–48. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v2i2.1290>
- Marisi P. Manalu, Ana Sriekaningsih, & Diki Diki. (2023). Pengaruh Internal Conflict Terhadap Kinerja Pegawai Dan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(1), 314–327. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v10i1.966>
- Masjudin, M., Thohri, M., & Na'amy, N. (2024). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Peningkatan Kompetensi, Motivasi, dan Kinerja Pendidik. *Jurnal Manajemen Dan Budaya*, 4(2), 39–51. <https://doi.org/10.51700/manajemen.v4i2.636>
- Mukhtar Syuaib, M., & Mardia. (2023). Manajemen Konflik Di Lembaga Pendidikan Islam. *Tadbiruna*, 2(2), 108–120. <https://doi.org/10.51192/tadbiruna.v2i2.500>
- Munandi, S. (2023). Pelatihan Manajemen Konflik Bagi Masyarakat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 91–97. <https://jurnal.alahyansukabumi.com/index.php/jpmmocci/article/view/51>
- Nailurrohman, N. (2023). *Manajemen Konflik dalam Al-Qur'an: Kajian Tematik Term atas Kata al-Qatlu dalam Al-Qur'an*. [etheses.iainmadura.ac.id. http://etheses.iainmadura.ac.id/id/eprint/4366%0Ahttp://etheses.iainmadura.ac.id/4366/8/BAB III.pdf](http://etheses.iainmadura.ac.id/etheses.iainmadura.ac.id/id/eprint/4366%0Ahttp://etheses.iainmadura.ac.id/4366/8/BAB%20III.pdf)
- Ningsih, P. K. (2020). Strategi Islami Dalam Manajemen Konflik Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Syariah. In *UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*. repository.uinjkt.ac.id. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/56469>
- Nurainiah, N. (2020). Manajemen Konflik dalam Pendidikan Islam. *Serambi Tarbawi*, 8(2), 131–146. <https://doi.org/10.32672/tarbawi.v8i2.5071>
- Nuratim, N., Robbaniyyah, L., & ... (2025). Persepsi Karyawan Terhadap Manajemen Konflik dan Dampaknya Pada Kinerja Organisasi. ... *Agama Islam*. <https://journal.aripafi.or.id/index.php/jmpai/article/view/845>
- Nurhamidin, C. P., & Yahiji, K. (2023). Strategi Manajemen Konflik dalam Perspektif Al-Qur'an dan Hadis. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 15. <https://doi.org/10.47134/pjpi.v1i2.238>
- Nurul Hafshotus Shofirah, Amiroh Hilmi Wasalma, Isti Annisa, M. Roikul Ubbad, & Mu'alimin Mu'alimin. (2023). Teori Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Islam. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 197–207. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v2i1.592>

- Paramitha, I. A. (2017). Teori Manajemen Konflik Pendidikan. *Convention Center Di Kota Tegal*, 5(1), 6–37. <https://ejournal-nipamof.id/index.php/PPIMAN/article/view/635>
- Prof. DR. Suliyanto, S.E., M. M. (2018). *Metode penelitian bisnis : untuk skripsi, tesis, dan disertasi* (A. Cristian (ed.)). Andi.
- Purwanti, P. (2024). *Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Bidang Pengabdian Kepada Masyarakat Di Prodi Pendidikan Agama Islam Uin SMH Banten*. repository.ptiq.ac.id. <https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/1700/>
- Puspitaningtyas. (2016). Penelitian Kuantitatif, Metode Penelitian Kuantitatif. In *Google Books* (Issue April 2016). PT Raja Grafindo Persada.
- Puspitasari, F. F. (2022). Model Manajemen Konflik Lembaga Pendidikan Islam: Tinjauan Komparatif Tafsir Ibn Katsir dan Tafsir Jalalain. *Tadbir Muwahhid*, 6(1), 95–109. <https://doi.org/10.30997/jtm.v6i1.4950>
- Putra Mahesa, L., & Hadijah, H. (2024a). Manajemen Konflik dalam Lembaga Pendidikan Islam. *TADTRIBUNA: Journal of Islamic Education Management*, 4(1), 29–34. <https://doi.org/10.61456/tjiec.v4i1.135>
- Putra Mahesa, L., & Hadijah, H. (2024b). Manajemen Konflik dalam Lembaga Pendidikan Islam. *TADTRIBUNA: Journal of Islamic Education Management*, 4(1), 29–34. <https://doi.org/10.61456/tjiec.v4i1.135>
- Rozaq, A., Hamdani, Y., Putrilhiya, E., & ... (2024). Urgensi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. ... *Pendidikan Islam*. <https://ejournal.aripafi.or.id/index.php/Karakter/article/view/232>
- Rusdiana, R. (2023). Manajemen Konflik Pemilu Perspektif Islam. *Jurnal Hadratul Madaniyah*, 10(2), 46–53. <https://doi.org/10.33084/jhm.v10i2.6030>
- Sa'adah, M., Nikmah, T. I., Retha, A. W. M., & ... (2024). Literatur Review Tentang Manajemen Konflik: Sumber, Gejala, dan Dampak Konflik Dalam Organisasi. *Jurnal Ekonomi* <https://journal.unimar-amni.ac.id/index.php/EBISMEN/article/view/2742>
- Saba, Z. I. Z. (2024). Manajemen Konflik Pada Lembaga Pendidikan. *JME Jurnal Management Education*, 2(02), 42–49. <https://journal.sabajayapublisher.com/index.php/jme/article/view/361>
- Safitri, E. N. (2022). *Manajemen Konflik Warga NU-Muhammadiyah (Studi Kasus di Dusun Tumpak Rejo Desa Tambang Kecamatan Pudak Kabupaten Ponorogo)*. etheses.iainponorogo.ac.id. [http://etheses.iainponorogo.ac.id/20897/%0Ahttp://etheses.iainponorogo.ac.id/20897/%0Ahttp://etheses.iainponorogo.ac.id/20897/1/302180079_Elsa Nurrohm Safitri_KPI.pdf](http://etheses.iainponorogo.ac.id/20897/%0Ahttp://etheses.iainponorogo.ac.id/20897/%0Ahttp://etheses.iainponorogo.ac.id/20897/1/302180079_Elsa%20Nurrohm%20Safitri_KPI.pdf)
- Salman Alfariasi, Uswatun Hasanah Unsur, A. A. N. (2021). Tafsir Ayat-Ayat Al Qur'an Tentang Manajemen Konflik. *Cybernetics: Journal Educational Research and Sosial Studies*, 2(1), 141–159. <https://www.pusdikra-publishing.com/index.php/jrss/article/view/164>
- Samsudin, S., & Setyowati, N. (2022). Manajemen Konflik Lembaga Pendidikan Dasar Islam. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, 4(2), 549–563. <https://doi.org/10.37680/scaffolding.v4i2.1601>
- Soleh, M., & Al-Kaf, I. (2024). Manajemen Konflik dalam Pernikahan: Analisis Surah An-Nisā' Ayat 34-35. In *UInScof*.

- SPR, R. R. (2024). *Strategi Manajemen Konflik Dalam Membangun Harmonisasi Beragama Di Masyarakat Towani Tolotang Di Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidrap*. repository.iainpare.ac.id. <https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/6648/>
- Suaib Tahir, M., Wahab, A. J., & Hariyadi, M. (2023). Manajemen Konflik Antarumat Beragama Berbasis Al-Quran, Etis Dan Teknis. In *Al Burhan: Jurnal Kajian Ilmu dan Pengembangan Budaya Al-Qur'an* (Vol. 22, Issue 02). repository.ptiq.ac.id. <https://doi.org/10.53828/alburhan.v22i02.1032>
- Sulistiyorini, & Fathurrohman, M. (2014). Pengelolaan Lembaga Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam. In *The 2 nd Annual Conference on Islamic Education* academia.edu. https://www.academia.edu/download/87048892/Buku_Prosiding_ACIEM_2_Manado_Lengkap.pdf#page=195
- Wafa, M. A. (2023). Strategi Manajemen Konflik dalam Lingkungan Pendidikan Agama Islam: Pendekatan Resolusi Damai. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 ...*, 1441–1447. <https://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jcm/article/view/2874%0Ahttps://ojs.cahaya-mandalika.com/index.php/jcm/article/download/2874/2249>
- Wahyuni Firli Fangestu, I. (2023). Manajemen Konflik Dalam Mengatasi Konflik Pada Lembaga Pendidikan di Luar Negeri. *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 1(2), 30–42. <https://doi.org/10.61104/jq.v1i2.64>
- Wardana, A. K., Aulia, M. F. R., & Suharyat, Y. (2024). Manajemen Konflik. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 95–102. <https://doi.org/10.55681/nusra.v5i1.1856>