



Strategi Manajemen Konflik dalam Perspektif Al-Qur'an dan Hadis

Candra Puspita Nurhamidin^{1*}, Kasim Yahiji²

¹ Mahasiswa Pascasarjana IAIN Sultan Amai Gorontalo; candranurhamidin1@gmail.com

² Dosen Pascasarjana IAIN Sultan Amai Gorontalo; kasimyahiji@iaingorontalo.ac.id

Abstrak: Konflik bukan hanya terjadi dalam masyarakat ataupun kelompok organisasi, konflik pun dapat terjadi dalam diri masing-masing individu. Guna menangani konflik dibutuhkan penanganan yang akurat, dengan penggunaan manajemen konflik. Dengan mengkaji serta menyelami strategi manage konflik, itu akan dapat membantu dalam meminimalisir konflik yang terjadi dalam masyarakat, organisasi maupun lembaga pendidikan. Studi ini bermaksud guna mengkaji seputar strategi manajemen konflik dalam perspektif Al-Qur'an serta Hadis. Studi ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data studi literatur/kepuustakaan yang bermula dari buku, artikel serta jurnal yang mengkaji seputar strategi manajemen konflik dalam perspektif Al-Qur'an serta Hadis. Hasil studi ini diperoleh, manajemen konflik ialah strategi kelompok ataupun organisasi serta individu dalam mengantisipasi perselisihan maupun pertentangan antar individu. Konflik dapat bermula dari faktor manusia maupun organisasi. Pendekatan yang dapat dilaksanakan dalam konflik yakni dengan menerapkan gaya kompromi, gaya menghindari, gaya mendominasi, gaya mengikuti kemauan, serta gaya kolaborasi. Strategi manajemen konflik yang dapat diimplementasikan dalam perspektif Al-Qur'an serta Hadis mencakup Negosiasi/perundingan, Tabayun, Musyawarah, Tahkim serta Islah.

Kata Kunci: Strategi, Manajemen Konflik, Al-Qur'an serta Hadis

DOI:

<https://doi.org/10.47134/pjpi.v1i2.238>

*Correspondence: Candra Puspita

Nurhamidin

Email: candranurhamidin1@gmail.com

Received: 27-12-2023

Accepted: 15-01-2024

Published: 24-02-2024



Copyright: © 2024 by the authors.

Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: Conflict doesn't only occur in a society or organizational group; it can also arise within each individual. Dealing with conflict requires accurate handling through conflict management. By examining and delving into conflict management strategies, it can help minimize conflicts in society, organizations, and educational institutions. This study aims to examine conflict management strategies from the perspective of the Qur'an and Hadith. This study employs a qualitative approach with literature study/data collection techniques originating from books, articles, and journals that discuss conflict management strategies from the perspective of the Qur'an and Hadith. The study's findings indicate that conflict management is a strategy for groups, organizations, and individuals to anticipate disputes and disagreements among individuals. Conflicts can stem from human and organizational factors. Approaches that can be implemented in conflict include using compromising styles, avoiding styles, dominating styles, following the will, and collaborative styles. Conflict management strategies that can be implemented from the perspective of the Qur'an and Hadith include negotiation, verification, consultation, arbitration, and reconciliation.

Keywords: Strategy, conflict management, Al-Qur'an and Hadith

Pendahuluan

Al-Qur'an, sebagai kitab suci umat Islam, berfungsi sebagai acuan serta petunjuk bagi seluruh umat Muslim. Hadis, yang mencakup perkataan serta perbuatan Rasulullah pada zamannya, menjadi teladan bagi seluruh umat serta contoh yang harus diikuti oleh kaum Muslim. Al-Qur'an serta Hadis dianggap sebagai prinsip dasar yang mencakup beragam aspek kehidupan manusia. Maka, urgen untuk terus melaksanakan penafsiran terhadap Al-Qur'an serta Hadis. Ini menjadi krusial sebab, periode wahyu serta kenabian telah berakhir, sedangkan kondisi zaman kian berubah seiring transformasi konsep manusia, serta manusia masih membutuhkan petunjuk tepat. Al-Qur'an diasumsikan sebagai sumber pendidikan Islam serta variasi disiplin ilmu lainnya, mencakup manajemen pendidikan Islam, sebab bernilai absolut yang bermula dari Allah swt. Tidak ada persoalan yang dapat menghindar dari kajian Al-Qur'an, mencakup dalam konteks manajemen pendidikan Islam (Rahmat Hidayat & Candra Wijaya, 2017).

Konflik ialah realitas yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan manusia. Sepanjang perjalanan hidup, individu akan terus dihadapkan pada situasi konflik serta berusaha mengatasi tantangan tersebut (Bertelsen, 2023; Bundy, 2018; Cheong, 2018; Contu, 2019; Curran, 2020; Frandsen, 2018; Hege, 2019; Hussein, 2019; Ma, 2021; Marineau, 2018; Meyer, 2018). Hal serupa berlaku dalam konteks kehidupan organisasi, di mana anggota organisasi secara konsisten menghadapi dinamika konflik. Terutama, perubahan strategi inovasi baru berpotensi memunculkan konflik, terutama bila tidak didukung oleh penghayatan yang mumpuni terhadap ide yang berkembang. Konflik dapat tafsirkan sebagai pertarungan antar individu ataupun kelompok dalam meraih kebutuhan, ide, nilai, serta sasaran berbeda. Konflik organisasional dapat menjadi hambatan dalam meraih sasaran organisasi, sehingga penanganan konflik menjadi kunci guna meminimalkan implikasi negatifnya. Pengelolaan konflik pun dapat dianggap sebagai indikator keberhasilan organisasi, mencerminkan kinerja secara komprehensif, mencakup aspek finansial, sumber daya manusia, metode kerja, serta lingkungan kerja kondusif (Rahmat Hidayat & Candra Wijaya, 2017).

Faktor pemicu konflik organisasi sangat bervariasi, bergantung pada strategis individu menginterpretasi, mempersepsikan, serta menanggapi situasi konflik di lingkungan kerja. Kemunculan beragam jenis konflik diimplikasi oleh dinamika serta transformasi organisasi. Maka, seorang pemimpin ataupun kepala sekolah patut menyelami beragam penyebab konflik yang dapat memicu kejadian konflik (Irham Fahmi, 2014). Rumusan masalah studi ini mencakup pembahasan seputar definisi, konsep pendekatan, serta strategi manajemen konflik dari perspektif Al-Qur'an maupun Hadis. Sasaran studi ini ialah agar mahasiswa dapat menyelami implementasi manajemen konflik dalam organisasi serta mengimplementasikan sebagai referensi dalam penghayatan konsep tersebut.

Metode

Studi ini mengadopsi pendekatan kualitatif, yakni menekankan pada tahapan ataupun tahapan tertentu demi menghasilkan informasi deskriptif, baik dalam bentuk tulisan maupun lisan dari pengamatan partisipan serta sikap. Metodologi studi ini ialah analisis deskriptif. Pendekatan pengumpulan informasi melibatkan studi pustaka ataupun literatur dari beragam sumber misal buku, artikel, serta jurnal, dengan melaksanakan analisis strategi kajian terhadap peristiwa yang terjadi beserta korelasinya dengan masa kini (Nurul Ulfatin, 2015). Sasaran pendekatan ini ialah guna mengevaluasi serta mengkaji gagasan yang didapati dalam literatur relevan. Riset deskriptif diimplementasikan sebagai metodologi studi yang memfokuskan pada penguraian objek, keadaan, sistem konsep, ataupun peristiwa yang terjadi pada masa kini.

Hasil dan Pembahasan

A. Pengertian manajemen konflik dalam perspektif Al-Qur'an dan Hadis

Kata "manajemen" ialah topik yang mengkaji aspek kehidupan manusia dalam lingkup pekerjaan, baik itu bagi seorang karyawan biasa maupun seorang manajer, bahkan keduanya sekaligus. Konsep manajemen dapat ditarsifkan sebagai strategi pencapaian target melalui beragam metode dengan mengelola orang untuk melaksanakan tugasnya. Pembahasan seputar manajemen tidak semata terbatas pada aspek umum, melainkan turut dapat terkait dengan manajemen pendidikan Islam. Manajemen pendidikan Islam diinterpretasikan sebagai representasi korelasi yang erat antara pengembangan konseptual dengan korelasi ilmu manajemen pendidikan serta pandangan Allah (wahyu) sebagai wawasan fundamental, panduan hidup, serta sumber konsultasi. (Maryam Kasim, Herson Anwar, Lian G Ota, 2019).

Istilah "konflik," bermula dari *confligere*, *conflictum* (saling berbenturan), merujuk pada segala bentuk benturan, ketidakselarasan, ketidakserasian, pertentangan, perkelahian, serta interaksi antagonis yang bertentangan (Kusworo, 2019). Maka, konflik dapat dianggap sebagai beragam situasi di mana terjadi pertentangan antar dua pihak ataupun lebih. Konflik dapat muncul dalam beragam konteks sosial, melibatkan dimensi internal diri seseorang, korelasi antar individu, kelompok, organisasi, bahkan lembaga negara yang timbul secara alami. Dalam bahasa Arab, konflik misal ini turut disebut sebagai "tanazu," sebagaimana didapati dalam Al-Qur'an surah al-Anfal ayat 46.

وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ وَاصْبِرُوا إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Terjemahannya:

Taatilah Allah dan Rasul-Nya, janganlah kamu berbantah-bantahan, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan kekuatanmu hilang, serta bersabarlah. Sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar. (QS. al-Anfal: 46) (Kementerian Agama RI, 2019)

Dalam peristiwa penciptaan Nabi Adam as, didapati sebuah episode yang dapat dianggap sebagai peristiwa konflik yang pertama. Ini diceritakan dalam Al-Qur'an Surah Al-A'raf/7:11-13. Ayat tersebut memaparkan dialog antar Allah maupun Iblis, di mana Iblis menolak bersujud kepada Nabi Adam, tindakan penolakan ini dipicu oleh keyakinan Iblis, dirinya lebih mulia daripada Nabi Adam. Akibatnya, Iblis diusir dari surga. Berlandaskan penafsiran Ibnu Katsir pada Surah Al-A'raf: 11, Allah memberikan pengingat kepada Bani Adam mengenai keagungan bapak mereka, yaitu Nabi Adam. Allah juga menjelaskan mengenai permusuhan serta kedengkian Iblis terhadap Bani Adam serta bapak mereka.

Tujuan dari penjelasan ini ialah agar manusia dapat lebih berhati-hati serta tidak mengikuti jejak Iblis. Pada ayat 12 Surah Al-A'raf yang menggambarkan pernyataan Iblis, "Saya lebih baik daripadanya," dianggap sebagai dalih yang ialah dosa besar. Iblis menolak tunduk sebab merasa lebih mulia serta tidak wajar bersujud kepada yang dianggap lebih minim keutamaannya. Pernyataan Iblis ini menyiratkan klaim dirinya lebih mulia sebab tercipta dari api, sementara Nabi Adam tercipta dari tanah. Tindakan pembangkangan Iblis di hadapan para malaikat, dengan menolak bersujud, berakibat pada perintah Allah pada ayat 13 Surah Al-A'raf untuk Iblis turun dari surga. Tafsir Ibnu Katsir mencerminkan interpretasi para ahli tafsir seputar interpretasi kata "minhaa" yang dapat merujuk pada surga ataupun kedudukan yang dulunya dimilikinya di surga (Ibnu Katsir, 2006).

Manajemen konflik ialah tahapan yang melibatkan pihak terlibat dalam konflik ataupun pihak ketiga yang merancang strategi konflik serta mengimplementasikannya guna mengontrol konflik serta meraih resolusi yang diinginkan (Abdul Aziz Wahab, 2008). Selain itu, manajemen konflik pun ialah strategi yang melibatkan organisasi serta individu dalam mengidentifikasi serta mengelola perbedaan, dengan sasaran menekan beban serta menemukan solusi dari konflik yang tidak teratasi. Sementara itu, konflik yang belum teratasi dapat dianggap sebagai sumber potensial guna inovasi strategi perombakan (Irawan, H, 2020). Wirawan pun menyatakan manajemen konflik ialah tahapan ataupun pihak ketiga yang merancang strategi konflik serta mengimplementasikan guna mengontrol konflik sehingga resolusinya selaras dengan harapan. Tindakan ini urgen guna menciptakan kedamaian, bahkan dalam situasi sulit sekalipun. Ini turut mencerminkan ajaran Nabi Muhammad saw., yang mendorong serta menginterpretasikan seputar perdamaian(sulh), mencakup dalam hadis riwayat Abu Darda'.

أَلَا أُخْبِرُكُمْ بِأَفْضَلِ مِنْ دَرَجَةِ الصَّيَّامِ وَالصَّلَاةِ وَالصَّدَقَةِ قَالُوا بَلَى يَا رَسُولَ اللَّهِ
قَالَ إِصْلَاحُ ذَاتِ النَّيِّبِ وَفَسَادُ ذَاتِ النَّيِّبِ الْخَالِفَةِ

Artinya : “Maukah kalian saya informasiku suatu hal yang lebih utama daripada derajat puasa, sholat serta sedekah?. Para sahabat menjawab: tentu ya Rasulullah. Lalu Nabi bersabda: hal tersebut ialah mendamaikan perselisihan, sebab karakter perselisihan itu membinasakan” (HR. Abu Daud)

Merujuk Lynne Irvine, sebagaimana dijelaskan dalam karya Wirawan, manajemen konflik dapat ditarsifkan sebagai strategi yang melibatkan organisasi maupun individu dalam mengidentifikasi strategi mengelola perbedaan, dengan sasaran menekan beban serta implikasi konflik yang tidak teratasi. Sementara itu, konflikpun dianggap sebagai sumber potensial dem inovasi serta perombakan (Wirawan, 2010).

Pelaksanaan manajemen konflik patut dilaksanakan secara sistematis guna meraih sasaran tertentu. Adapun sasaran dari manajemen konflik ialah mengantisipasi serta meminimalkan gangguan bagi anggota organisasi, sehingga mereka dapat fokus pada visi, misi, serta sasaran perusahaan ataupun organisasi. Selain itu, manajemen konflik bermaksud membangun rasa saling menghormati serta menghargai di antar anggota organisasi, mengelola kebervariatifan, mengintensifkan kreativitas melalui pemanfaatan konflik, mengintensifkan kualitas keputusan dengan mempertimbangkan beragam informasi serta sudut pandang, memfasilitasi aktivitas bersama maupun koordinasi, menciptakan prosedur penyelesaian konflik, mengantisipasi lingkungan kerja membosankan misal ketidakpercayaan serta moral minim, menghindari pemogokan, hinga mengintensifkan loyalitas serta komitmen terhadap organisasi (Eko Sudarmanto, 2021).

Konflik ialah fenomena yang sering terjadi dalam beragam aspek kehidupan. Dalam konteks ini, perbedaan kepentingan diidentifikasi sebagai sumber utama terjadinya konflik (Kusworo, 2019). Konflik muncul sebagai akibat dari adanya pemicu ataupun sumber tertentu. Maka, sejumlah pemicu konflik bermula dari perilaku manusia. Contohnya ialah peristiwa Habil serta Qabil, yang dapat dianggap sebagai konflik pertama yang tercatat dalam sejarah bumi. Pada peristiwa tersebut, ketidakmenerimaan kurban yang diajukan oleh Qabil menyebabkan kemarahan serta akhirnya membawa pada tindakan tragis membunuh saudaranya, Habil (Ibnu Katsir). Adapun, konflik dalam konteks organisasi dapat disebabkan oleh beragam faktor misal yang akan diuraikan berikut ini:

1. Faktor Individu. Suatu faktor penyebab konflik yang bermula dari manusia melibatkan eksistensi atasan, terutama dalam konteks gaya kepemimpinnya. Faktor ini dapat muncul dari perilaku personil ataupun anggota yang cenderung mempertahankan peraturan secara kaku. Selain itu, konflik dapat dipicu oleh ciri-ciri kepribadian individu, misal sikap egois, temperamental, fanatik, serta otoriter.
2. Faktor Organisasi. Faktor konflik yang bermula dari tingkat organisasi mencakup persaingan dalam pemanfaatan sumber daya yang tersedia, perbedaan sasaran antar unit di dalam organisasi, ketergantungan tugas antar unit, perbedaan nilai serta

persepsi, problematika terkait dengan status, serta hambatan dalam komunikasi yang dapat mengakibatkan kesalahpahaman (Rahmat Hidayat & Candra Wijaya, 2017).

Jenis serta karakteristik konflik tersebut menyuguhkan implikasi signifikan, terutama dalam konteks manajemen lembaga pendidikan Islam. Eksistensi manajer menjadi krusial dalam mengelola konflik, diharapkan mampu menjalankan tugasnya dengan efektif agar dapat meraih kepuasan bagi seluruh pihak terkait, terutama para konflik yang bersangkutan. Adapun aktivitas dalam manajemen konflik mencakup perencanaan analisis, evaluasi, serta penyelesaian konflik.

B. Konsep Pendekatan manajemen konflik

Pada buku berjudul "How to Manage Conflict," didapati lima pendekatan yang umumnya dikenal serta diterima dalam konteks manajemen konflik. Tidak ada satu pun pendekatan yang dapat efektif diimplementasikan dalam seluruh situasi. Maka, menjadi urgen untuk mengembangkan kemampuan dalam menerapkan setiap gaya yang selaras dengan konteks ataupun situasi yang dihadapi.

1. Gaya Kolaborasi

Gaya kolaborasi, ataupun yang sering disebut sebagai kerjasama, merujuk pada pendekatan penyelesaian konflik di mana seluruh pihak berserta meraih kemenangan bersama. Individu yang menetapkan gaya ini berusaha melaksanakan pertukaran informasi. Penggunaan gaya ini erat korelasinya dengan metode pemecahan problematika serta terbukti paling efektif dalam mengatasi situasi konflik yang kompleks. Kendati demikian, gaya ini tidak optimal bila pihak terkait tidak berniat menuntaskan problematika ataupun didapati keterbatasan waktu, sebab proses kerjasama memerlukan waktu. Gaya ini menjadi alternatif yang baik saat identitas individu serta sifat problematikanya jelas, namun menjadi tidak efektif apabila pihak terkait dalam konflik berniat untuk konfrontasi (Eko Sudarmanto, dkk, 2021).

2. Gaya mengikuti Kemauan

Gaya placating, dikenal sebagai mengikuti kemauan, ialah pendekatan berbeda dalam penanganan konflik. Pada gaya ini, individu menilai orang lain lebih tinggi serta menilai dirinya sendiri minim, mencerminkan rasa minim diri dari individu tersebut. Gaya mengikuti kemauan ini bermaksud guna menyamakan perbedaan di antar pihak terlibat serta mencari elemen persamaan. Apabila diimplementasikan secara efektif, gaya ini dapat menjaga korelasi interpersonal yang harmonis (Eko Sudarmanto, dkk, 2021).

3. Gaya Mendominasi

Gaya dominan, yang dikenal sebagai mengikuti kemauan sendiri, ialah pendekatan yang menekankan pada kepentingan pribadi. Dalam gaya dominan ini, perhatian terhadap

kepentingan orang lain diabaikan sepenuhnya. Kemampuan untuk menyabilan data serta fakta, menimbang beragam problematika, menyuguhkan nasihat yang akurat, serta mengambil tahapan konkret selama konflik sangat krusial. Namun, bila kekuasaan tersebut diimplementasikan dengan tidak akurat, hal tersebut dapat menjadi hambatan terhadap kesuksesan di masa depan (Eko Sudarmanto, dkk, 2021).

4. Gaya menghindari

Gaya menghindari, sebagai pendekatan keempat dalam penanganan konflik, melibatkan individu yang tidak menempatkan penilaian tinggi pada dirinya sendiri maupun pada pihak lain. Namun, didapati aspek negatif dari pendekatan ini, yakni cenderung untuk mengalihkan tanggung jawab problematika kepada pihak lain ataupun mengabaikan problematika tersebut. Dengan menerapkan gaya ini, seseorang akan menarik diri dari situasi konflik serta membiarkan orang lain yang menuntaskannya (Eko Sudarmanto, dkk, 2021).

5. Gaya kompromi

Gaya terakhir dalam menangani konflik ialah gaya kompromi. Gaya ini ditempatkan di tengah diagram "5 Gaya Manajemen Konflik." Penilaian terhadap gaya ini bergantung pada penilaian nilai antar kepentingan individu dengan kepentingan pihak lain. Gaya kompromi ini menekankan pada pendekatan jalan tengah, di mana setiap pihak berkontribusi serta tawaran yang dapat diterima. Pendekatan ini akan sangat efektif saat kedua belah pihak yang berkonflik berdalih yang akurat, namun dapat menghasilkan solusi yang tidak akurat bila suatu pihak bersalah (Eko Sudarmanto, dkk, 2021).

C. Strategi Manajemen konflik dalam perspektif Al-Qur'an dan hadis

Eksistensi seorang kepala ataupun pemimpin bersignifikansi besar dalam penyelesaian konflik. Kepemimpinan memerlukan ketaatan terhadap arahan serta solusi yang diberikan untuk kebaikan bersama, misal yang ditegaskan dalam ayat Al-Qur'an pada QS. An-Nisa'/4:59.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Terjemahan:

Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ulul'amri (pemegang kekuasaan) diantara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat). (QS. An-Nisa'/4:59) (Kementerian Agama RI, 2019).

Ketika konflik terjadi, kehadiran seorang pemimpin bertindak dalam mengingatkan kembali visi-misi bersama. Melalui pengalihan fokus kembali kepada tujuan awal

organisasi, konflik yang timbul mampu ditemukan solusinya menuju kedamaian hingga pemulihan motivasi kebersamaan. Ini sejalan dengan ajaran yang diriwayatkan oleh Aisyah ra, di mana Rasulullah secara konsisten berdoa setelah shalat malam:

“Ya Allah, Tuhan Jibril, Mikail serta Israfil, Pencipta langit serta bumi, yang mengetahui yang gaib serta yang nyata. Engkaulah yang memberi putusan antar hamba-hamba-Mu seputar apa yang mereka perselisihkan. Berilah aku petunjuk yang akurat seputar apa yang diperselisihkan itu dengan izin-Mu. Sesungguhnya Engkaulah yang memberi petunjuk kepada orang yang Engkau kehendaki ke jalan yang lurus.” (HR. Bukhari serta Muslim)

Dalam Al-Qur'an, terdapat ayat yang ditemukan dalam Surah Al-Hujurat: 9, Allah swt. memerintahkan untuk merestui perdamaian antar dua kelompok dari umat mukmin yang terlibat pertikaian. Meskipun mereka saling menyerang, mereka akan tetap diakui sebagai orang-orang yang beriman. Dalam penafsiran Ibnu Katsir, ayat ini dijelaskan melalui beberapa hadis, di antaranya: *“Sesungguhnya cucuku ini ialah sayyid (pemimpin). Kelak ia akan mendamaikan dua kubu besar kaum muslimin.”* (Fathul Baari (V/361). (Al-Bukhari (no.2704)). Hadis ini ialah hadis yang disampaikan oleh Rasulullah saat sedang berkhotbah, saat itu Rasulullah bersama dengan Al-Hasan Bin 'Ali diatas mimbar. (HR. Bukhari, No. 6952). Resolusi konflik dalam Islam dapat diwujudkan melalui sikap misal ihsan, musyawarah, silaturahmi, tabayun, hakam (mediator konflik), islah, serta ukhuwah. Penerapan konsep ini dalam manajemen konflik berpotensi untuk meminimalisir konflik dalam organisasi. Selama proses penyelesaian konflik, urgen bagi pihak terkait untuk bersikap terbuka serta saling menghargai, selaras dengan ajaran Allah dalam QS. Al-Mujadalah/58: 11. Dialog hingga diplomasi yang dilaksanakan dengan bahasa yang tenang serta tidak provokatif turut menjadi kunci urgen dalam menjelajahi serta menuntaskan konflik. Pasca tercapai kesepakatan damai, komitmen untuk menjalankan resolusi konflik menjadi hal yang sangat ditekankan, sebagaimana Allah sampaikan dalam QS. Ali 'Imran ayat 105.

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

Terjemahan :

Janganlah kamu menjadi seperti orang-orang yang bercerai-berai dan berselisih setelah sampai kepada mereka keterangan yang jelas. Mereka itulah orang-orang yang mendapat azab yang sangat berat. (QS. Ali 'Imran: 105) (Kementerian Agama RI, 2019).

Dalam lingkungan organisasi, resolusi konflik dapat dilaksanakan melalui sejumlah pendekatan. Pertama, dengan menangani problematika yang muncul ataupun yang masih terpendam. Kedua, meninjau problematika secara proporsional tanpa membesar-besarkan ataupun mengada-ngada. Ketiga, melibatkan otoritas yang lebih tinggi (*Referring to higher authority*) sebagai penengah, peredam, ataupun pengambil keputusan, misal seorang mediator ataupun pengambil keputusan. Kelima, dengan berkompromi untuk meraih manfaat, sehingga dapat mengembangkan fleksibilitas serta menghindari sikap yang kaku.

Winardi mencatat dua teknik resolusi konflik, yakni mengelola konflik secara langsung maupun tidak langsung (Rahmat Hidayat & Candra Wijaya, 2017). Dalam konteks Islam, didapati sejumlah serta guna menuntaskan konflik yang dapat diaplikasikan dalam konteks lembaga pendidikan Islam.

1. Negosiasi ataupun Perundingan

Dalam pelaksanaan manajemen konflik, umumnya diprakarsai di lembaga umum maupun lembaga pendidikan Islam ialah melalui proses perundingan ataupun negosiasi. Pendekatan ini guna menyelami secara komprehensif problematika kedua belah pihak yang ujungnya menelusuri solusi optimal bagi seluruh pihak. Negosiasi, yang umumnya dilaksanakan tanpa eksistensitara pihak lain, memungkinkan mereka untuk bersama merundingkan hal yang dapat disepakati sebagai solusi dari konflik yang dihadapi. Negosiasi ataupun perundingan ialah bentuk musyawarah untuk meraih mufakat dengan menyuguhkan solusi serta tindakan yang dapat diambil oleh kedua belah pihak terkait dalam konflik (Hasanah, U, 2020). Persepsi Islam, sebagaimana termaktub dalam ayat Al-Qur'an, menyuguhkan acuan guna menuntaskan konflik melalui perundingan ataupun negosiasi. Contohnya didapati dalam QS. An-Naml: 33-35, yang menginterpretasikan penerapan negosiasi oleh ratu Balqis kepada Nabi Sulaiman.

قَالُوا نَحْنُ أَوْلَىٰ قُوَّةً وَأَوْلُوا بِأَسْ شَدِيدٍ ۖ وَالْأَمْرُ إِلَيْكِ فَانْظُرِي مَاذَا تَأْمُرِينَ قَالَتْ إِنَّ الْمُلُوكَ إِذَا دَخَلُوا قَرْيَةً أَفْسَدُوهَا وَجَعَلُوا أَعْرَٰةَ أَهْلِهَا آيَةً ۚ وَكَذَٰلِكَ يَفْعَلُونَ وَإِنِّي مُرْسِلَةٌ إِلَيْهِمْ بِهَدِيَّةٍ فَنْظُرَۃً ۖ ثُمَّ يَرْجِعُ الْمُرسَلُونَ

Terjemahan:

Mereka menjawab, “Kita mempunyai kekuatan dan ketangkasan yang luar biasa (untuk bertindak), tetapi keputusan berada di tanganmu. Maka, pertimbangkanlah apa yang akan engkau perintahkan.” Dia (Balqis) berkata, “Sesungguhnya raja-raja apabila menaklukkan suatu negeri, mereka tentu membinasakannya dan menjadikan penduduknya yang mulia jadi hina. Demikianlah yang mereka akan perbuat. Sesungguhnya aku akan mengirim utusan kepada mereka dengan (membawa) hadiah dan (aku) akan menunggu apa yang akan dibawa kembali oleh para utusan itu. (An-Naml:33-35). (Kementerian Agama RI, 2019).

Dalam menjalankan proses negosiasi, pertentangan antar kedua belah pihak dapat diatasi dengan baik, serta kesepakatan yang dicapai tidak akan merugikan suatu pihak. Konsep negosiasi erat korelasinya dengan resolusi konflik sebab keduanya mempunyai kesamaan dalam meraih tujuan. Dalam konteks negosiasi, resolusi ataupun penyelesaian konflik dapat ditarsifkan sebagai strategi untuk mengubah konflik negatif menjadi konflik positif dengan bantuan serta arahan pihak yang tidak terlibat dalam konflik tersebut (Ihsandi, A., 2020).

2. Tabayyun

Tabayyun, dalam pengertian bahasa, mengacu pada tindakan mencari kejelasan seputar sesuatu hingga memastikan keadaannya dengan akurat. Secara terminologi, tabayyun dapat diartikan sebagai strategi cermat dalam menginvestigasi serta menilai

dengan hati-hati informasi, lalu menginterpretasikannya kepada pihak yang membutuhkannya, guna merumuskan alternatif solusi, baik konteks hukum, kebijakan, atau lainnya. (Syarifudin, F., 2019). Dalam ajaran Islam, umat diwajibkan bersikap kritis, teliti, serta waspada dalam merespons serta menyiarkan informasi, terutama bila bermula dari sumber yang tidak dapat dipercaya. Ini dilaksanakan agar keputusan serta kebijakan yang diambil tidak menimbulkan kerusakan serta kemudharatan. Konsep tabayyun turut tercermin dalam ajaran Al-Qur'an, misal yang disampaikan dalam QS. Al-Hujurat ayat 6.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنْ جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَنْ تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهَالَةٍ فَتُصْحَبُوا عَلَىٰ مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ

Terjemahan: *Wahai orang-orang yang beriman, jika seorang fasik datang kepadamu membawa berita penting, maka telitilah kebenarannya agar kamu tidak mencelakakan suatu kaum karena ketidaktahuan(-mu) yang berakibat kamu menyesali perbuatanmu itu. (QS. Al-Hujurat:6), (Kementerian Agama RI, 2019).*

Tabayyun ialah perilaku luhur yang mengandung prinsip pokok dalam menjaga keaslian ajaran Islam serta memelihara proporsionalitas dalam interaksi sosial. Bahaya terbesar dari ketidakbertabuyyunan ialah munculnya kesalahpahaman, kecurigaan, kecemasan, penyesalan, bahkan fitnah palsu terhadap individu lain (Umam, K., 2018). Rasulullah telah menyuguhkan perintah serta pengingat agar selalu bersikap tabayyun dalam menanggapi beragam situasi, sebagaimana yang dijelaskan dalam hadis. Dari Anas bin Malik ra, Rasulullah bersabda, “Kehati-hatian ialah dari Allah serta tergesah-gesah ialah dari setan” (HR. Abu Ya’la). Selain itu didapati hadis:

إِنْ فِيكَ خَصْلَتَيْنِ يُحِبُّهُمَا اللَّهُ: الْحِلْمُ وَالْأَنَاءُ

Artinya: “*Sesungguhnya dalam dirimu didapati dua sifat yang dicintai oleh Allah, yakni sabar serta tidak tergesa-gesa.*” (HR. Bukhari no. 586)

Dalam ranah lembaga pendidikan Islam, praktik Tabayyun menjadi strategi manajemen konflik yang sering diimplementasikan. Ini dipandang urgen mengingat pengelolaan lembaga pendidikan melibatkan kompleksitas tinggi serta keterkaitan dengan beragam pihak, baik internal maupun eksternal lembaga tersebut.

3. Musyawarah

Dalam kerangka manajemen kelembagaan Islam, penekanan diberikan pada nilai musyawarah dalam proses pengambilan keputusan. Al-Qur'an turut menyoroti urgensinya musyawarah dalam berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk dalam konteks rumah tangga, pembentukan negara yang melibatkan pemimpin maupun rakyat, serta dalam struktur kelembagaan organisasi. Musyawarah dijadikan sebagai standar guna menjaga kesetaraan hak dan kewajiban, menegakkan keadilan, serta mempromosikan harmoni dalam masyarakat. Islam mengajarkan setiap pengambilan keputusan seharusnya

melibatkan musyawarah, serta Al-Qur'an menegaskan nilai ini sebagai sikap terpuji dalam kehidupan. Dalam Al-Qur'an, musyawarah diasumsikan sebagai tahapan utama penyelesaian konflik serta memperbaiki korelasi antar sesama umat Muslim selaras dengan ayat dalam QS. Ali 'Imran ayat 159.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِظَ الْقَلْبُ لَأَفْقَضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Terjemahan:

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. (QS. Ali 'Imran: 159) (Kementerian Agama RI, 2019).

Tujuan dari musyawarah ialah menyuguhkan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, sekaligus berbagi tanggungjawab secara bersama dalam penyelesaian konflik. Bila merujuk pada sejarah Islam pada masa Rasulullah, Allah swt. memerintahkan Rasulullah untuk melaksanakan musyawarah dalam diskusi seputar beragam aspek, mencakup peeksistensigan, politik, ekonomi, masyarakat, bahkan problematika keluarga. Ini tercermin dalam suatu hadis berikut:

وَيَرْوَى عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ مَا رَأَيْتُ أَحَدًا أَكْثَرَ مَشُورَةً لِأَصْحَابِهِ مِنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ

Artinya:

"Telah diriwayatkan pula dari Abu Hurairah, ia berkata, "Aku tidak pernah meninjau seseorang yang paling sering bermusyawarah dengan para sahabat selain dari pada Rasulullah shallallahu 'alaihi."
(HR. Timidzi 1636)

Isi sejumlah ayat Al-Qur'an turut menegaskan segala hal yang berkaitan dengan kebaikan, mencakup problematika rumah tangga, kepemimpinan, serta politik, sebaiknya diselesaikan melalui musyawarah (Muliati, I., 2016).

4. Tahkim

Manajemen konflik dikenal dengan istilah tahkim, merujuk pada penyelesaian konflik yang melibatkan seorang hakim. Dalam konteks Al-Qur'an, implementasi hakim ataupun pihak ketiga hadir dalam manajemen konflik pada skala kecil, misal lingkup keluarga, maupun berimplikasi lebih luas. Dalam upaya meraih keadilan, manajemen konflik dapat mencari bantuan dari pihak luar guna mengantisipasi disproporsionalitas serta menghindari timbulnya persepsi ketidakadilan selama proses mediasi. Maka, eksistensi utama hakim ialah membantu pihak terkait menemukan solusi mutualistik (Nurhayati, N., 2019). Suatu ayat Al-Qur'an ditemukan dalam QS. Al-Hujurat ayat 9:

وَأِنْ طَائِفَتٌ مِّنَ الْمُؤْمِنِينَ آفَضُوا فَاَصْلَحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَتْ إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَىٰ فَقَاتِلُوا الَّتِي تَبْغِي حَتَّىٰ تَفِيءَ إِلَىٰ أَمْرِ اللَّهِ فَإِنَّ فَاءَ فَاَصْلَحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ

Terjemahan: Jika ada dua golongan orang-orang mukmin bertikai, damaikanlah keduanya. Jika salah satu dari keduanya berbuat aniaya terhadap (golongan) yang lain, perangilah (golongan) yang berbuat aniaya itu, sehingga golongan itu kembali kepada perintah Allah. Jika golongan itu telah kembali (kepada perintah Allah), damaikanlah keduanya dengan adil. Bersikaplah adil! Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bersikap adil. (QS. Al-Hujurat: 9) (Kementerian Agama RI, 2019).

Sebagai seorang hakim, perhatiannya seharusnya tidak terbatas pada menentukan strategi penyelesaian konflik semata, melainkan pula pada pengaturan aturan serta struktur yang efektif. Ini bermaksud agar pihak-pihak terkait dalam konflik dapat dengan jelas menyiarkan problematika dari sudut pandang masing-masing serta menyuguhkan respons yang optimal. Suatu hadis yang mengulas seputar tahkim ialah:

“Diriwayatkan *Abi Syuraih* melapor kepada *Rasulullah*, kaumnya telah berselisih dalam suatu perkara, lalu mereka datang kepadanya (*Abi Syuraih*), serta dia pun memutuskan perkara mereka. Putusan itu diterima oleh kedua belah pihak. Mendengar itu *Nabi* berkata: “atahapan baiknya ini”. (HR. *Al-Nasa’i*).

Beragam faktor dapat menjadi pemicu konflik, misal kurangnya kemampuan berpikir serta fokus pada solusi, keterkaitan dengan peristiwa sebelumnya, melepaskan emosi secara berlebihan, dan lainnya. Maka, keberadaan seorang hakim ataupun mediator menjadi sangat urgen dalam serta mengelola konflik menuju arah yang positif, sekaligus mengantisipasi terjadinya diskriminasi, kekerasan, serta perilaku tidak terpuji lainnya (Rokhmad, A., 2017).

5. Islah

Islah ataupun sulh ialah usaha dalam manajemen konflik yang bermaksud menuntaskan konflik secara efektif, dengan menghindari unsur permusuhan serta pertikaian antar manusia. Dengan ungkapan lain, islah lebih menitikberatkan pada proses pencapaian perdamaian. Secara evolusioner, islah telah mengalami perkembangan menjadi serangkaian tahapan penyelesaian konflik di luar ranah pengadilan, seringkali melibatkan mediasi. Islah turut ditafsirkan sebagai strategi penyelesaian konflik dengan mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak untuk mengakhiri konflik secara damai. Panduan untuk menempuh jalur islah ataupun perdamaian saat menghadapi konflik telah dijelaskan dalam Al-Qur'an serta hadis *Rasulullah* (Kurdi, A. J., 2019). Rujukan Al-Qur'an yang mengkaji seputar Islah didapati pada QS. Al-Hujurat ayat 10.

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلَحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Terjemahan:

Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah kedua saudaramu (yang bertikai) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu dirahmati. (QS. Al-Hujurat:10) (Kementerian Agama RI, 2019).

Dengan adanya praktik islah, proses penyelesaian konflik dapat dipercepat, serta kedua individu yang terlibat dalam konflik tersebut dapat mendapatkan manfaat. Secara mendasar, konflik yang muncul di antar makhluk sosial ialah fenomena alami serta seharusnya diselesaikan dengan pendekatan damai, yakni melalui islah. Sejalan dengan prinsip ini, dalam riwayat, Rasulullah saw bersabda:

وَأَنِّي سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: إِنَّ النَّاسَ إِذَا رَأَوْا الظَّالِمَ فَلَمْ يَأْخُذُوا عَلَيْهِ
(يَدِيهِ أَوْ شَاكُ أَنْ يَعْصِمَهُمُ اللَّهُ بِعِقَابٍ مِنْهُ)

Artinya:

“Sesungguhnya aku mendengar Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam bersabda, ‘Sesungguhnya manusia bila meninjau seseorang yang berbuat kezaliman lalu tidak mengantisipasinya, maka ‘adzab Allah akan menimpa mereka seluruh.’ [HR. Abu Dawud (no. 4338) serta At-Tirmidziy (no. 2168)]

Dari hadis tersebut, dapat disimpulkan, Rasulullah saw menekankan pentingnya mendamaikan pihak-pihak yang tengah terlibat dalam konflik. sasaran utama dari praktik Islah ialah meraih penyelesaian konflik, mengantisipasi pertikaian, serta meminimalkan perpecahan di antar umat Islam (Mulati, I., 2016).

Simpulan

1. Konflik ialah perbedaan internal yang muncul dari ide, nilai, keyakinan, serta perasaan berbeda antar dua individu ataupun lebih. Sebagai seorang pemimpin, mempunyai eksistensi sentral dalam mengelola konflik guna pengembangan, peningkatan, serta produktivitas organisasi. Manajemen konflik dalam perspektif Al-Qur'an serta Hadis ialah serangkaian tindakan untuk menggambarkan kepentingan individu yang terlibat, meredam konflik, serta memperbaiki korelasi pasca konflik. Konflik dalam organisasi dapat disebabkan oleh faktor manusia serta organisasi.
2. Dalam manajemen konflik, didapati lima pendekatan umum yang dapat diterima. Setiap pendekatan memyandang kecocokan berbeda untuk situasi tertentu, misal Gaya Kompromi, Gaya Menghindari, Gaya Mendominasi, Gaya Mengikuti Kemauan, serta Gaya Kolaborasi.

Dalam konteks Islam, ada sejumlah Strategi manajemen konflik yang diajarkan, diformulasikan, serta dijewantahkan dalam proses kerja berlandaskan ajaran Al-Qur'an. Sejumlah strategi tersebut meliputi Negosiasi/Perundingan, Tabayyun, Musyawarah, Tahkim, serta Islah.

Daftar Pustaka

- Bashori, B. (2016). Manajemen Konflik Di Tengah Dinamika Pondok Pesantren Dan Madrasah. *Muslim Heritage*, 1(2), 353–370.
- Bertelsen, B. (2023). Staying with the conflict–parenting work and the social organization of post-divorce conflict. *Journal of Family Studies*, 29(1), 46–62. <https://doi.org/10.1080/13229400.2020.1869578>
- Bundy, J. (2018). Organization–stakeholder fit: A dynamic theory of cooperation, compromise, and conflict between an organization and its stakeholders. *Strategic Management Journal*, 39(2), 476–501. <https://doi.org/10.1002/smj.2736>
- Cheong, J. O. (2018). Determinants of Performance in Government: Focusing on the Effect of Organizational Politics and Conflicts in Organizations. *International Journal of Public Administration*, 41(7), 535–547. <https://doi.org/10.1080/01900692.2017.1280818>
- Contu, A. (2019). Conflict and Organization Studies. *Organization Studies*, 40(10), 1445–1462. <https://doi.org/10.1177/0170840617747916>
- Curran, N. M. (2020). Conflict and responsibility: Content analysis of American news media organizations' framing of North Korea. *Media, War and Conflict*, 13(3), 352–371. <https://doi.org/10.1177/1750635219839203>
- Fahmi Irham. (2014). *Manajemen (Teori, kasus, solusi)*, Bandung: Alfabeta.
- Frandsen, F. (2018). Voices in Conflict? The Crisis Communication of Meta-Organizations. *Management Communication Quarterly*, 32(1), 90–120. <https://doi.org/10.1177/0893318917705734>
- Hasanah, U. (2020). Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 10(1), 1–11.
- Hege, A. (2019). Work-life conflict among U.S. long-haul truck drivers: Influences of work organization, perceived job stress, sleep, and organizational support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph16060984>
- Hidayat, Rahmat & Candra Wijaya, (2017). *Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan: LPPPI.
- Hussein, A. F. F. (2019). Conflicts: Their types, and their negative and positive effects on organizations. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(8), 10–13.
- Ihsandi, A. (2020). Konflik Sosial Siswa dengan Guru dan Penanganan dalam Bimbingan Konseling (Studi Kasus Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Bandar Laksamana Kabupaten Bengkalis Riau). UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU.
- Irawan, H. (2020). *Manajemen Konflik Mengelola Marah dan Stress secara Bijak*. (Deepublish).

- Kasim, Maryam, Herson Anwar, Lian G Ota (2019), "Manajemen Konflik Dalam Perspektif Al-Qur'an dan Hadis", Jurnal Al-Himayah, Vol. 3, No. 2, Oktober.
- Katsir, Ibnu, (2006). "Shahih Tafsir Ibnu Katsir: Pengesahan Hadits Berdasarkan Kitab-kitab Syaikh Muhammad Nashiruddin al-Albani dan Ulama Ahli Hadits Lainnya disertai Pembahasan yang Rinci dan Mudah difahami. Terj. Syaikh Shafiyyurrahman al-Mubarakfuri. Jilid III (Bogor: Pustaka Ibnu Katsir).
- Kementerian Agama RI, (2019). Al-Qur'an dan Terjemahan Al-Qur'an Edisi Penyempurnaan, Jakarta: Yayasan Penerjemah Al-Qur'an
- Kurdi, A. J. (2019). Ishlah dalam Pandangan Ibn Asyur dan Signifikansinya dalam Upaya Deradikalisasi (Telaah Penafsiran QS. al-Hujurat: 9 dalam Kitab Al-Tahrir wa Al-Tanwir). Nun: Jurnal Studi Alquran Dan Tafsir Di Nusantara, 3(2), 129–148.
- Kusworo, (2019). Manajemen Konflik & Perubahan Dalam Organisasi, Sumedang: Alqaprint Jatinangor.
- Ma, Q. (2021). Development of a conflict-free unsignalized intersection organization method for multiple connected and autonomous vehicles. PLoS ONE, 16(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249170>
- Marineau, J. E. (2018). Multiplex Conflict: Examining the Effects of Overlapping Task and Relationship Conflict on Advice Seeking in Organizations. Journal of Business and Psychology, 33(5), 595–610. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9511-z>
- Meyer, C. O. (2018). How do non-governmental organizations influence media coverage of conflict? The case of the Syrian conflict, 2011–2014. Media, War and Conflict, 11(1), 149–171. <https://doi.org/10.1177/1750635217727309>
- Muliati, I. (2016). Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam. TINGKAP, 12(1), 39–52
- Nurhayati, N. (2019). Penyelesaian Sengketa dalam Hukum Ekonomi Islam. Jurnal Hukum Ekonomi Syariah, 3(1), 1–11
- Rokhmad, A. (2017). Paradigma Hukum Islam dalam Penyelesaian Sengketa. International Journal Ihya'Ulum Al-Din, 18(1), 49–64
- Sudarmanto Eko, dkk, (2021). Manajemen Konflik, Makassar: Yayasan Kita Menulis.
- Sugianto, Alip dkk, (2020), Manajemen Konflik Organisasi dalam Menciptakan Komunikasi Efektif Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi, Jurnal Penelitian Komunikasi dan Opini Publik, Vol. 24 No. 2, Desember.
- Syarifudin, F. (2019), Urgensi tabayyun dan kualitas informasi dalam membangun komunikasi. Al-Kuttab: Jurnal Kajian Perpustakaan, Informasi Dan Kearsipan, 1(2), 29–39
- Umam, K. (2018). Mereda Konflik; Menghargai Identitas (studi kasus pada aliran-aliran kepercayaan yang ada di Indramayu). ASKETIK: Jurnal Agama Dan Perubahan Sosial, 2(2), 163–174