JIS: JOURNAL ISLAMIC STUDIES
Tahun 2026, Volume 4, Nomor 2, Bulan Mei-Agustus: hlm. 591-603
e-ISSN: 2963-2072 | email: jurnalq17@gmail.com | Lisensi: CC-BY

URL: https://yptb.org/index.php/jis DOI: https://doi.org/10.71456/jis.v4i2.2036

KONTEKSTUALISASI PEMAHAMAN HADIS DALAM PENYELESAIAN KONFLIK SOSIAL KONTEMPORER (MANAJAMEN KONFLIK DALAM PERSPEKTIF HADIS)

Radiana Rosada[1*], Ahmad Sagir[2], & Adi Ansari[3]
[*1-3]Pascasarjana UIN Antasari Banjarmasin
*e-mail: rosadaradiana@gmail.com

Submit Tgl: 11-Juni-2026 Diterima Tgl: 14-Juni-2026 Diterbitkan Tgl: 16-Juni-2026

Abstrak: Artikel ini mengkaji manajemen konflik dalam lembaga pendidikan Islam melalui perspektif hadis Nabi Muhammad saw. dengan fokus pada relevansi keteladanan profetik sebagai kerangka resolusi konflik yang kontekstual dan berbobot nilai. Konflik merupakan realitas yang tak terelakkan dalam setiap organisasi, termasuk institusi pendidikan. Apabila tidak dikelola secara tepat, konflik berpotensi menggerus produktivitas, merusak harmoni hubungan antarindividu, dan menghambat pencapaian visi kelembagaan. Di tengah dominasi teori manajemen konflik modern yang bersifat teknis hingga prosedural, kajian ini menawarkan sudut pandang alternatif dengan menggali kekayaan khazanah hadis sebagai sumber nilai yang holistik, kontekstual, dan berakar pada dimensi spiritual. Penelitian ini mengidentifikasi lima gaya manajemen konflik yang relevan dengan praktik kepemimpinan pendidikan Islam, yaitu kolaborasi (*musyawarah*), mengakomodasi (*tasamuh*), mendominasi (*tahkim*), menghindari (*tabayyun*), dan kompromi (*wasatiyyah*). Masing-masing gaya memiliki basis dalil yang kokoh dari hadis Nabi dan sejarah kepemimpinan profetik. Temuan kajian menekankan bahwa kepemimpinan pendidikan yang efektif dan bermartabat meniscayakan pemimpin yang tidak sekadar berperan sebagai manajer administratif, melainkan juga sebagai mediator inklusif yang meneladani sikap lemah lembut (*rifq*), kejujuran, dan kebijaksanaan Rasulullah Saw. Integrasi antara ketegasan manajerial dan kelembutan mediasi terbukti mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang stabil, produktif, dan harmonis.

Kata Kunci: Manajemen Konflik, Lembaga Pendidikan Islam, Kepemimpinan Profetik.

Abstract: *This article examines conflict management in Islamic educational institutions through the lens of the hadith of the Prophet Muhammad (peace be upon him), focusing on the relevance of the prophetic example as a contextual and value-driven framework for conflict resolution. Conflict is an inevitable reality in every organization, including educational institutions. If not managed properly, conflict has the potential to erode productivity, damage the harmony of interpersonal relationships, and hinder the achievement of the institutional vision. Amid the dominance of modern conflict management theories that are technical and procedural in nature, this study offers an alternative perspective by exploring the richness of the hadith as a source of values that is holistic, contextual, and rooted in spiritual dimensions. This research identifies five conflict management styles relevant to Islamic educational leadership practices: collaboration (musyawarah), accommodation (tasamuh), domination (tahkim), avoidance (tabayyun), and compromise (wasatiyyah). Each style is grounded in robust evidence from the Prophet's hadith and the history of prophetic leadership. The study's findings emphasize that effective and dignified educational leadership requires leaders who do not merely act as administrative managers, but also as inclusive mediators who exemplify the gentleness (rifq), honesty, and wisdom of the Prophet Muhammad (peace be upon him). The integration of managerial firmness and the gentleness of mediation has proven capable of creating a stable, productive, and harmonious educational environment.*

Copyright © 2026: Radiana Rosada, Ahmad Sagir, & Adi Ansari

Keywords: *Conflict Management, Islamic Educational Institutions, Prophetic Leadership.*

Cara mengutip Rosada, R., Sagir, A., & Ansari, A. (2026). Kontekstualisasi Pemahaman Hadis dalam Penyelesaian Konflik Sosial Kontemporer: (Manajamen Konflik Dalam Perspektif Hadis). *JIS: Journal Islamic Studies*, *4*(2), 591–603. https://doi.org/10.71456/jis.v4i2.2036

PENDAHULUAN

Dalam diskursus keislaman, hadis merupakan teladan utama bagi seluruh umat yang mencakup perkataan serta perbuatan Rasulullah saw. sebagai panduan hidup dalam berbagai dimensi. Kedudukannya dianggap sebagai salah satu prinsip dasar yang melingkupi beragam aspek kehidupan manusia, sehingga sangat urgen untuk terus dikaji agar tetap relevan dengan transformasi zaman dan kebutuhan manusia akan petunjuk yang tepat setelah berakhirnya periode kenabian. Salah satu realitas yang tidak dapat terelakkan dalam interaksi manusia, baik secara individu maupun organisasional adalah munculnya konflik yang dipicu oleh pertarungan ide, nilai, serta kepentingan. Mengingat karakter perselisihan yang dapat membinasakan kekuatan umat, Rasulullah saw. memberikan perhatian besar pada upaya mendamaikan pihak yang bertikai sebagai tindakan yang bahkan lebih utama daripada derajat ibadah puasa, salat, dan sedekah.(Siti Aminah dan Muliyadi Saputra Rambe 2024:1)

Konflik merupakan realitas yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan manusia, baik yang terjadi di dalam diri individu maupun dalam interaksi antar kelompok masyarakat. Sepanjang perjalanan hidupnya, manusia akan terus dihadapkan pada situasi pertentangan ide, nilai, serta sasaran yang berbeda. Dalam konteks lembaga pendidikan dinamika ini menjadi semakin kompleks karena melibatkan berbagai pihak dengan kepentingan yang beragam. Pengelolaan konflik di lingkungan pendidikan bukan sekadar upaya meredam perselisihan melainkan telah menjadi indikator keberhasilan organisasi yang mencerminkan kinerja secara komprehensif, mulai dari aspek sumber daya manusia hingga penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.(Sintia Rosyidah, Lu'lu'ul Muhimah Nabilatul Maulidiyyah, dan Septa Tria Dinar 2024:2) Jika tidak ditangani dengan akurat, konflik dapat menjadi hambatan serius dalam meraih sasaran institusi pendidikan.

Kemunculan konflik dalam organisasi pendidikan dipicu oleh faktor-faktor yang sangat variatif. Secara garis besar terdapat faktor individu yang bermula dari perilaku manusia seperti gaya kepemimpinan yang kaku, sifat egois, temperamental, hingga sikap otoriter. Selain faktor personal, terdapat pula faktor organisasi yang mencakup persaingan dalam pemanfaatan sumber daya yang terbatas, perbedaan sasaran antar unit kerja, ketergantungan tugas, serta hambatan komunikasi yang sering kali berujung pada kesalahpahaman. Seorang pemimpin atau kepala sekolah dituntut untuk menyelami beragam pemicu ini agar dapat mentransformasi potensi perpecahan menjadi peluang bagi inovasi dan perombakan strategi organisasi.

Munculnya berbagai variasi konflik dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh dinamika serta transformasi yang terjadi di lingkungan kerja. Di mana setiap individu memiliki cara pandang, interpretasi, dan respons yang berbeda terhadap situasi yang ada.(Joko Budi Darmawan dkk. 2025:4) Oleh karena itu, seorang pemimpin atau kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar untuk menyelami akar penyebab perselisihan tersebut guna mencegah dampak negatif bagi institusi. Mengingat dampak perselisihan yang berpotensi

Copyright © 2026: Radiana Rosada, Ahmad Sagir, & Adi Ansari

membinasakan kekuatan umat, diperlukan sebuah rujukan yang absolut dan teruji dalam mengelola setiap pertikaian.(Sagir dkk. 2024:2)

Hadis sebagai rekaman perkataan dan perbuatan Rasulullah saw. memegang posisi sentral sebagai prinsip dasar yang memberikan petunjuk akurat dalam menghadapi transformasi zaman. Meskipun banyak teori manajemen konflik modern yang tersedia, menggali kembali keteladanan profetik menjadi sangat urgen untuk menemukan solusi yang selaras dengan nilai-nilai Islam.

Berdasarkan realitas tersebut, artikel ini memfokuskan pembahasan pada definisi, konsep pendekatan, serta strategi manajemen konflik yang digali secara mendalam dari perspektif Hadis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi pustaka *(library research)*. Data dikumpulkan melalui teknik dokumentasi dengan menelaah berbagai buku, jurnal, dan artikel yang relevan mengenai manajemen konflik dalam perspektif Hadis. Analisis dilakukan secara deskriptif untuk menjelaskan strategi resolusi konflik yang diajarkan oleh Rasulullah Saw. dan mengaitkannya dengan kebutuhan organisasi saat ini.(Fadli 2021:8)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konflik Sebagai *Min Lawazim Al-Hayh*

Konflik merupakan bagian integral dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindari. Dalam tradisi keilmuan Islam, realitas ini dikenal dengan ungkapan *min lawāzim al-ḥayāh* yakni sesuatu yang secara inheren melekat dalam kehidupan itu sendiri. Pandangan ini selaras dengan berbagai perspektif sosiologis kontemporer yang menempatkan konflik bukan sebagai disfungsi sosial, melainkan sebagai dinamika yang bersifat universal dan tak terelakkan dalam setiap sistem sosial.

Kehadiran konflik dalam organisasi pendidikan Islam justru mencerminkan adanya keberagaman perspektif, perbedaan kepentingan, dan dinamika relasi antar-individu yang sehat. Ibn Khaldun dalam *Muqaddimah*-nya telah mengidentifikasi konflik sebagai mekanisme yang mendorong perubahan dan kemajuan peradaban. Penelitian ini menemukan bahwa lembaga pendidikan yang sehat bukan ditandai oleh ketiadaan konflik, melainkan oleh kapasitasnya dalam mengelola konflik secara konstruktif dan beradab yaitu suatu kematangan organisasional yang dalam perspektif Islam berakar pada nilai *maslaḥah* dan *'adl* (keadilan).

لَا يُؤْمِنُ أَحَدُكُمْ حَتَّى يُحِبَّ لِأَخِيهِ مَا يُحِبُّ لِنَفْسِهِ

Lā yu'minu ahadukum ḥattā yuḥibba li-akhīhi mā yuḥibbu li-nafsihi.

Artinya: "Tidaklah beriman seseorang di antara kalian sehingga ia mencintai untuk saudaranya apa yang ia cintai untuk dirinya sendiri." (HR. Bukhari, no. 13 & Muslim, no. 45)

Hadis ini menjadi fondasi etika sosial Islam yang mendorong umatnya selalu berempati dan mengutamakan kebaikan bersama. Dalam konteks manajemen konflik, ia mengingatkan bahwa persaingan kepentingan tidak boleh mengorbankan persaudaraan *(ukhuwwah)* sebagai nilai perekat organisasi. Maka konflik bukanlah kerapuhan suatu organisasi namun ini ialah sinyal bahwa perbedaan itu pasti ada, dengan hadirnya perbedaan

maka bahan baku inovasi sudah tersedia. Dengan adanya konflik, kematangan sebuah organisasi juga terlihat karena kemampuannya mengubah tegangan (konflik) menjadi tenaga (inovasi).(Nurhamidin dan Yahiji 2023:2)

2. Definisi Manajemen Konflik dalam Perspektif Hadis

Secara terminologis, manajemen konflik dalam diskursus organisasi dipahami sebagai serangkaian strategi yang dirancang secara sistematis baik oleh individu maupun lembaga untuk mengidentifikasi serta mengantisipasi potensi perselisihan yang muncul akibat benturan ide, nilai, dan kepentingan. Dalam konteks ini manajemen konflik tidak sekadar berfungsi sebagai alat pemadam api saat pertikaian terjadi, melainkan merupakan sebuah tahapan proaktif untuk mengontrol dinamika perbedaan agar tetap berada pada koridor yang produktif.

Namun, jika ditarik ke dalam cakrawala pemikiran Islam, manajemen konflik melampaui sekadar teknis organisasional tetapi ia bertransformasi menjadi sebuah misi moral untuk mewujudkan kedamaian atau yang dikenal dengan istilah *sulh* yang artinya penyelesaian atau perbaikan dan secara umum diartikan dalam pemecahan masalah. Dalam perspektif Hadis, upaya mengelola konflik bukan hanya tentang menjaga stabilitas operasional melainkan tentang menjaga keutuhan harmoni sosial dari karakter perselisihan yang bersifat membinasakan. Pengelolaan perbedaan ini dianggap sebagai instrumen penting untuk menciptakan lingkungan yang kondusif, di mana setiap individu dapat kembali fokus pada visi dan misi bersama tanpa terbebani oleh ketegangan interpersonal.

Urgensi manajemen konflik ini ditegaskan secara eksplisit dalam khazanah hadis melalui penekanan pada nilai spiritual perdamaian. Hal ini tercermin dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Abu Daud 4273, yaitu;

سنن أبي داوود ٤٢٧٣: حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ الْعَلَاءِ حَدَّثَنَا أَبُو مُعَاوِيَةَ عَنْ الْأَعْمَشِ عَنْ عَمْرِو بْنِ مُرَّةَ عَنْ سَالِمٍ عَنْ أُمِّ الدَّرْدَاءِ عَنْ أَبِي الدَّرْدَاءِ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَلَا أُخْبِرُكُمْ بِأَفْضَلَ مِنْ دَرَجَةِ الصِّيَامِ وَالصَّلَاةِ وَالصَّدَقَةِ قَالُوا بَلَى يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِصْلَاحُ ذَاتِ الْبَيْنِ وَفَسَادُ ذَاتِ الْبَيْنِ الْحَالِقَةُ

Sunan Abu Daud 4273: Telah menceritakan kepada kami (Muhammad Ibnul 'Ala) berkata: telah menceritakan kepada kami (Abu Mu'awiyah) dari (Al A'masy) dari (Amru bin Murrah) dari (Salim) dari (Ummu Darda) dari (Abu Darda) ia berkata: Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: "Maukah jika aku kabarkan kepada kalian sesuatu yang lebih utama dari derajat puasa, shalat dan sedekah?" para sahabat berkata: "Tentu ya Rasulullah." Beliau bersabda: Artinya: "Mendamaikan orang yang sedang berselisih. Dan rusaknya orang yang berselisih adalah pencukur (mencukur amal kebaikan yang telah dikerjakan)."

Dalam hal ini Nabi menegaskan bahwa karakter perselisihan itu pada hakikatnya adalah membinasakan. Melalui hadis ini, manajemen konflik dalam Islam dipandang sebagai bentuk ibadah sosial yang fundamental yang bertujuan untuk mencegah luruhnya kekuatan umat akibat perpecahan yang tidak terkelola. Sebab, hadis ini menjelaskan bahwa mendamaikan pihak yang berkonflik adalah ibadah berderajat tinggi dalam Islam, melampaui nilai ritual ibadah individual. Bagi pemimpin lembaga pendidikan Islam, misi *islah* (rekonsiliasi) merupakan amanah kepemimpinan yang bernilai profetik.(Khoiri dkk. 2025:4)

3. Sumber Konflik dalam Perspektif Islam

Konflik bukan sesuatu yang datang tiba-tiba tanpa akar. Islam melalui sumber-sumber wahyu dan *sunnah Nabawiyah*, telah lama mengakui realitas konflik sebagai bagian

tak terpisahkan dari kehidupan manusia. Al-Quran bahkan secara eksplisit menyatakan bahwa keberagaman dan perbedaan adalah desain ilahi bukan kecelakaan sosial. Hal ini ditegaskan dalam firman Allah QS. Al-Hujurat ayat 13 yaitu:

يٰٓاَيُّهَا النَّاسُ اِنَّا خَلَقْنٰكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ وَّاُنْثٰى وَجَعَلْنٰكُمْ شُعُوْبًا وَّقَبَاۤىِٕلَ لِتَعَارَفُوْا ۚ اِنَّ اَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللّٰهِ اَتْقٰىكُمْ ۗ اِنَّ اللّٰهَ عَلِيْمٌ خَبِيْرٌ

Artinya: *"Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal."*(Surat Al-Hujurat Ayat 13: Arab, Latin, Terjemah dan Tafsir Lengkap | Quran NU Online t.t.)

Ayat ini menjadi fondasi epistemologis untuk memahami konflik bahwa perbedaan adalah *sunnatullah* yang tidak bisa dihapus. Yang membedakan masyarakat atau organisasi yang sehat adalah kemampuannya mengubah perbedaan dari potensi konflik menjadi kekuatan kolaborasi. Nurhamidin dan Yahiji menegaskan bahwa dalam perspektif Islam, konflik dipandang sebagai karakteristik alami manusia yang akan selalu ada sebagai konsekuensi dari perbedaan yang diciptakan Allah seperti jenis kelamin, bangsa, suku, bahasa, hingga cara berpikir. Persoalannya bukan ada atau tidaknya konflik, melainkan kualitas pengelolaannya.

Kajian literatur yang dilakukan menemukan bahwa sumber-sumber konflik dalam perspektif Islam dapat dipetakan ke dalam dua kategori besar yaitu faktor manusia (individual) dan faktor organisasi (struktural). Pemilahan ini sejalan dengan yang menyatakan konflik muncul akibat perubahan organisasi, benturan kepribadian, perbedaan nilai, ancaman status, serta persepsi yang berlawanan.(Nurhamidin dan Yahiji 2023:5)

Sejumlah pemicu konflik bermula dari perilaku manusia. Contohnya adalah peristiwa Habil dan Qabil, yang dapat dianggap sebagai konflik pertama yang tercatat dalam sejarah bumi. Konflik pertama di muka bumi ini ialah ketika Qabil membunuh Habil akibat kedengkian dan penolakan atas kurbannya yang tidak diterima Allah. Ibnu Katsir dalam tafsirnya menjelaskan bahwa peristiwa Habil dan Qabil merupakan konflik interpersonal paling awal dalam sejarah manusia, dipicu oleh *hasad (kedengkian)* dan ketidakmampuan mengelola emosi negatif. Rasulullah Saw. bahkan memperingatkan secara khusus tentang bahaya hasad sebagai pemantik konflik yaitu dalam HR. Abu Dawud no. 4903.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ إِيَّاكُمْ وَالْحَسَدَ فَإِنَّ الْحَسَدَ يَأْكُلُ الْحَسَنَاتِ كَمَا تَأْكُلُ النَّارُ الْحَطَبَ أَوْ قَالَ الْعُشْبَ

Artinya: *"Jauhilah oleh kalian sifat hasad (dengki), karena sesungguhnya hasad itu memakan kebaikan-kebaikan sebagaimana api memakan kayu bakar."*

a. Faktor Manusia (Individual)

Faktor manusia merupakan sumber konflik yang paling fundamental. Kasim, dkk mengidentifikasi beberapa karakter individual yang menjadi pemicu utama seperti gaya kepemimpinan yang otoriter, sikap egois, temperamental, serta fanatisme berlebihan terhadap kelompok sendiri.(Kasim, Anwar, dan Otaya 2019:6) Hadis dari riwayat Bukhari no.13 dan HR. Muslim no. 45 memberikan fondasi etis pencegahan konflik individual, yaitu:

"Tidaklah sempurna iman salah seorang di antara kamu hingga ia mencintai untuk saudaranya apa yang ia cintai untuk dirinya sendiri. (HR. Bukhari no. 13 & Muslim no. 45)

Faktor manusia ini tidak berdiri sendiri tetapi ia saling berinteraksi dengan faktor struktural. Pemimpin yang otoriter misalnya, bukan hanya masalah karakter individual. Ia juga mencerminkan absennya mekanisme *check* and *balance* dalam struktur organisasi. Oleh

karena itu, penyelesaiannya pun harus bersifat ganda berupa pembinaan karakter berbasis nilai Islam sekaligus penataan sistem organisasi.

b. Faktor Organisasi (Struktural)

Selain faktor individu, konflik dalam lembaga pendidikan Islam juga dipicu oleh faktor-faktor struktural yang bersifat sistemik. Jurnal Transformasi Bisnis Digital (2024) mencatat bahwa perbedaan persepsi, tujuan, dan sumber daya adalah tiga pemicu paling umum konflik organisasional. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, hal ini termasuk dalam persaingan alokasi anggaran yang terbatas, ketidakjelasan deskripsi tugas, koordinasi antar-unit yang lemah, serta hambatan komunikasi yang menciptakan informasi asimetris. Seperti dalam Q.S. Ash- Shaf ayat 4 yakni;

نَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلَّذِينَ يُقَٰتِلُونَ فِى سَبِيلِهِۦ صَفًّا كَأَنَّهُم بُنْيَٰنٌ مَّرْصُوصٌ

"Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh."

Dalam ayat ini, keteraturan struktural sebagai antitesis konflik organisasi, yakni diibaratkan sebagai bagunnan kokoh yang tegak apabila tiap bagian bangunan terkoordinasi.

4. Jenis-Jenis Konflik Berdasarkan Skala dan Perilaku Interaksinya

Ada enam jenis konflik berdasarkan skala dan pelaku interaksinya.yakni diklasifikasikan dari konflik organisasi ke dalam konflik intrapersonal, interpersonal, kelompok, dan struktural.

No	Jenis Konflik	Definisi	Contoh Kontekstual	Dalil / Referensi
1	**Intrapersonal**	Konflik internal dalam diri individu: pertentangan antara nilai, keinginan, atau persepsi yang saling bertolak belakang.	*Guru yang terombang-ambing antara kewajiban mengikuti instruksi atasan vs. integritas akademiknya.*	*QS. Al-Anfal: 24; Konflik batin Musa sebelum meninggalkan Mesir*
2	**Interpersonal**	Pertentangan antara dua atau lebih individu akibat perbedaan isu, persepsi, tujuan, atau gaya komunikasi.	*Konflik antara guru senior dan guru baru atas metode pembelajaran atau otoritas kelas.*	*Peristiwa Habil-Qabil (QS. Al-Ma'idah: 27-28); Hadis tentang hasad*
3	**Intragrup**	Perselisihan di dalam satu kelompok/tim yang sama, biasanya dipicu perbedaan peran, kepribadian, atau kompetisi internal.	*Konflik sesama anggota komite kurikulum tentang arah kebijakan baru lembaga.*	*QS. Al-Hujurat: 9 — "Dua kelompok mukmin yang berseteru"*
4	**Intergrup**	Konflik antara dua kelompok yang berbeda dalam satu organisasi, dipicu persaingan sumber daya atau perbedaan orientasi.	*Persaingan antara departemen Tahfiz dan departemen Umum dalam alokasi jam pelajaran.*	*QS. Al-Hujurat: 9-10; Prinsip 'adalah (keadilan) antar kelompok*
5	**Intraorganisasi**	Perselisihan dalam tubuh satu organisasi: konflik vertikal (pimpinan vs. bawahan) atau horizontal (antar-unit setara).	*Konflik antara kepala madrasah dan dewan guru tentang kebijakan evaluasi, atau antar sesama waka bidang.*	*QS. An-Nisa': 59 (taat ulil amri); Prinsip musyawarah (QS. Ali Imran: 159)*
6	**Interorganisasi**	Konflik antara dua atau lebih organisasi yang saling bergantung, biasanya dipicu	*Sengketa yayasan pendidikan Islam dengan yayasan lain*	*QS. Al-Anfal: 61 — perintah perdamaian antar*

	persaingan, batas kewenangan, atau sumber daya.	*atas wilayah rekrutmen siswa.*	*kelompok; Model Hudaibiyah*

Dalam perspektif hadis, ada sebuah hadis yang memberikan panduan umum Rasulullah tentang pencegahan konflik disemua tingkatan dari jenis konflik intrapersonal hingga interorganisasi, yaitu(Anwar 2022:3):

إِيَّا كُمْ وَالظَّنَّ فَإِنَّ الظَّنَّ أَكْذَبُ الْحَدِيْثِ وَلاَ تَحَسَّسُوا وَلاَ تَجَسَّسُوا وَلاَ تَحَاسَدُوا وَلاَتَدَابَرُوا وَلاَتَبَاغَضُوا وَكُوْنُوا عِبَادَاللَّهِ

"Berhati-hatilah kalian dari tindakan berprasangka buruk, karena prasangka buruk adalah sedusta-dusta ucapan. Janganlah kalian saling mencari berita kejelekan orang lain, saling memata-matai, saling mendengki, saling membelakangi, dan saling membenci. Jadilah kalian hamba-hamba Allah yang bersaudara." (HR. Bukhari no. 6064 & Muslim no. 2563)

Dalam hadis ini secara komprehensif menjelaskan tentang pencegahan konflik dari akarnya. Secara sistematis hadis ini melarang lima perilaku yang menjadi akar dari hampir semua jenis konflik seperti prasangka buruk (intrapersonal), pemata-mataan (interpersonal), dengki (intragrup), kebencian (intergrup), dan keterputusan persaudaraan (intraorganisasi dan interorganisasi). Rasulullah memberikan antidot holistik untuk jadilah saudara, *kūnū ibāda Allāhi ikhwānā*. Kajian Hasanah menegaskan bahwa kunci efektivitas manajemen konflik bukan pada satu strategi tunggal, melainkan pada kemampuan pimpinan memilih dan mengombinasikan pendekatan yang tepat sesuai jenis konflik yang dihadapi.(Hasanah 2020:7)

5. Gaya Manajamen Konflik dalam Perspekktif Hadis

Hasil kajian menunjukkan bahwa tidak ada satu pendekatan tunggal yang optimal untuk semua jenis konflik. Dalam menanggapi konflik yang bersifat *Min Lawazim Al-bayah* atau sebagai realitas alami yang melekat dalam setiap sendi kehidupan manusia, diperlukan sebuah kerangka manajerial yang akurat guna mentransformasi potensi perpecahan menjadi peluang inovasi strategis. Keberhasilan seorang pemimpin, khususnya dalam lingkungan lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuannya dalam mengidentifikasi dan mengadaptasi gaya manajemen konflik yang selaras dengan konteks permasalahan yang dihadapi. Merujuk pada literatur manajemen organisasi yang dikorelasikan dengan prinsip-prinsip Islam, terdapat lima gaya utama manajamen konflik yang relevan untuk diterapkan dalam konteks lembaga Pendidikan islam.

a. Kolaborasi *(Collaborating Style/Syura/Musyawarah)*

Gaya ini merepresentasikan pendekatan *win-win solution* yang mengedepankan kerjasama aktif antarpihak yang berselisih. Secara operasional, kolaborasi/musyawarah dilakukan melalui pertukaran informasi secara transparan untuk menemukan solusi yang mengakomodasi kepentingan seluruh pihak tanpa ada yang merasa dirugikan. Dalam tataran praktis, gaya ini sangat efektif untuk menyelesaikan problem yang mendalam, kompleks hingga mendasar, namun menuntut komitmen waktu yang tinggi (jangka panjang) dan keterbukaan dari semua elemen yang terlibat.

Gaya ini sangat erat kaitannya dengan praktik Musyawarah yang konsisten dilakukan oleh Rasulullah saw. Bersabda;

ا رَأَيْتُ أَحَدًا أَكْثَرَ مَشُوْرَةٍ لِأَصْحَابِهِ مِنْ رَسُوْلِ الله صلّى الله عليه و سلم

"Saya tidak pernah melihat seseorang yang paling banyak bermusyawarah dengan para sahabatnya dibanding Rasulullah." (HR. Tirmidzi)

Copyright © 2026: Radiana Rosada, Ahmad Sagir, & Adi Ansari

Dalam sebuah hadis riwayat Tirmidzi, Abu Hurairah menyatakan bahwa beliau tidak pernah melihat seseorang yang lebih sering bermusyawarah dengan para sahabatnya selain Rasulullah saw. Hal ini menunjukkan bahwa kolaborasi untuk mencapai mufakat adalah teladan utama dalam Islam.(Binti Kholifah 2019:6)

b. Mengikuti Kemauan (*Accommadating Style*/*Tasamuh*)

Berbeda dengan kolaborasi, *gaya ini menitikberatkan* pada pemeliharaan harmoni dan korelasi interpersonal dengan cara mengalah atau menekan kepentingan pribadi demi memenuhi harapan pihak lain. Pemimpin yang menerapkan gaya ini cenderung memberikan penilaian tinggi pada orang lain dan memandang stabilitas hubungan lebih krusial daripada memenangkan argumen. Gaya ini menjadi strategi yang akurat untuk menyamarkan perbedaan sementara waktu dan mencari elemen persamaan guna menjaga suasana kerja tetap kondusif. Gaya ini menitikberatkan pada pemeliharaan harmoni hubungan interpersonal dengan cara menekan ego pribadi demi kepentingan pihak lain. Secara manajerial, pendekatan ini efektif digunakan untuk menyamarkan perbedaan dan mencari elemen persamaan guna menjaga stabilitas organisasi, terutama dalam situasi di mana korelasi antar-individu lebih diprioritaskan daripada isu yang diperselisihkan. Mengakomodasi kepentingan pihak lain demi menjaga harmoni. Efektif ketika mempertahankan relasi lebih bernilai daripada memenangkan argumen.

Gaya ini sejalan dengan konsep *Sulh* (Perdamaian) yang sangat dianjurkan dalam Hadis. Rasulullah saw. menegaskan pentingnya mendamaikan perselisihan sebagai amalan yang derajatnya lebih tinggi daripada puasa, salat, dan sedekah karena perselisihan dianggap dapat membinasakan harmoni umat.

أَلَا أُخبِرُكم بِأَفْضَلَ مِن دَرَجَةِ الصِّيَامِ وَالصَّلَاةِ والصَّدَقَةِ؟ قَالُوا: بَلَى، قَالَ: إِصْلَاحُ ذَاتِ البَيْنِ

"Maukah kalian aku kabarkan tentang suatu hal yang lebih utama daripada derajat puasa, salat dan sedekah? Para sahabat menjawab, 'Tentu ya Rasulullah'. Rasulullah Saw. lalu bersabda, 'hal tersebut adalah mendamaikan persengketaan'." (HR. Abu Daud)(Sangadah, Sriyanta, dan Anshory 2025:5)

c. Mendominasi (*Dominating Style*/*Tahkim*)

Bersifat asertif dan berorientasi pada kekuasaan *(power oriented)*, di mana kepentingan sepihak diprioritaskan melalui penggunaan otoritas formal. Dalam manajemen organisasi, gaya mendominasi sering kali dipandang negatif karena mengabaikan aspirasi pihak lain, namun secara taktis gaya ini sangat dibutuhkan dalam situasi darurat yang menuntut pengambilan keputusan cepat dan tegas. Kendati demikian, pemimpin harus berhati-hati karena implementasi kekuasaan yang tidak akurat dapat memicu resistensi dan menghambat kesuksesan organisasi di masa depan. Gaya ini berfokus pada penggunaan otoritas dan kepentingan sepihak untuk menyelesaikan konflik. Meskipun cenderung mengabaikan aspirasi pihak lain, gaya mendominasi sering kali diperlukan dalam situasi darurat yang menuntut pengambilan keputusan cepat oleh pemimpin. Namun, implementasi kekuasaan yang tidak akurat dapat menjadi hambatan serius bagi perkembangan organisasi di masa depan. Menggunakan otoritas untuk mengambil keputusan cepat ketika kepentingan organisasi tidak bisa ditawar atau situasi menuntut tindakan segera. Relevan dalam kondisi krisis, namun berisiko merusak relasi jika diterapkan berlebihan.

Pendekatan ini dikaitkan dengan ketaatan kepada pemimpin atau *Ulul Amri* dalam mengambil keputusan tegas demi kepentingan bersama. Sumber menyebutkan hadis riwayat Al-Nasa'i tentang Abi Syuraih yaitu yang bertindak sebagai pemutus perkara bagi kaumnya,

di mana keputusannya diterima oleh kedua belah pihak dan dipuji oleh Nabi Muhammad saw. sebagai tahapan yang baik.

حدثنا يزيد وهو المقدام بن شريح عن شريح بن هانئ عن ابيه هانئ أنه لما وفد إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم سمعه وهم يكون هانئا أبا الحكم فدعاه رسول الله صلى الله عليه وسلم فقال له: إن الله هو الحكم، وإليه الحكم فلم تكنى أبا الحكم ؟ ، فقال : إن قومي إذ اختلفوا في شيء أتوني فحكمت بينهم، فرضي كلا الفريقين، فقال : ما أحسن هذا فماك من الولد ؟ قال : شريه ومسلم وعبدالله قال : فمن أكبرهم ؟ قالت : شريح قال : فأنت أبو شريح
(رواه النسائ وأبو داود)

Artinya:

Yazid (Ibn al-Miqdam bin Syuraih) menceritakan kepada kami, (riwayat) dari Syuraih bin Hani dari ayahnya (Hani), bahwa ketika ia (Hani) menemui Rasulullah SAW banyak orang memanggilnya dengan panggilan Abul Hakam, kemudian Rasul memanggil Hani seraya bersabda: sesungguhnya Hakam itu adalah Allah dan kepadaNyalah dimintakan hukum. Mengapa kamu dipanggil Abu al-Hakam?"Abu Syuraih menjawab: jika kaumku bersengketa maka mereka mendatangiku untuk meminta penyelesaian dan kedua belah pihak akan rela dengan putusanku", kemudian nabi mengomentari jawaban Abu Syuraih : "Alangkah baiknya perbuatanmu ini! Apakah kamu mempunyai anak ?". Abu Syuraih menjawab: "Ya, saya punya anak yaitu Syuraih, 'Abdullah, dan Musallam". Siapa yang paling tua?".Tanya Nabi. Jawab Abu Syuraih: "Syuraih" kata Rasul: "kalau begitu, engkau adalah Abu Syuraih". (HR. Al-Nasa'i). "[59]

d. Menghindari dan Verifikasi (*Avoiding Syle*/*Tabayyun*)

Gaya menghindari dicirikan dengan penarikan diri secara fisik maupun psikologis dari situasi konflik. Tindakan ini bisa berupa pengalihan tanggung jawab kepada pihak lain atau sekadar mengabaikan problematika yang ada untuk sementara waktu. Meskipun sering dianggap sebagai bentuk pengabaian, dalam konteks tertentu gaya ini bermanfaat sebagai masa pendinginan *(cooling down)* untuk mencegah eskalasi emosi yang destruktif sebelum memasuki proses resolusi yang lebih formal. Gaya ini dicirikan dengan penarikan diri dari situasi konflik, baik dengan cara mengalihkan tanggung jawab kepada pihak lain maupun mengabaikan problematika yang ada secara sementara. Dalam kondisi tertentu, menghindari eskalasi merupakan langkah taktis untuk meredam ketegangan sebelum memasuki tahap resolusi yang lebih mendalam. Menarik diri sementara dari konflik untuk mencegah eskalasi sebelum kondisi lebih kondusif. Berguna sebagai langkah taktis jangka pendek, bukan solusi permanen. Selaras dengan prinsip tabayyun yakni tidak terburu-buru merespons.

Meskipun sering dianggap pasif, dalam konteks tertentu gaya ini dapat didasarkan pada hadis tentang *Anaah* (kehati-hatian). Hadis riwayat Abu Ya'la dari Anas bin Malik ra. menyebutkan bahwa sifat hati-hati berasal dari Allah, sedangkan ketergesa-gesaan (yang sering memicu konflik) berasal dari setan. Menghindari eskalasi konflik secara sementara dapat dipandang sebagai bentuk kehati-hatian tersebut.

Dari Anas bin Malik radhiyallahu anhu- dari Nabi shallallahu alaihi wa sallam:

التَّأَنِّي مِنَ اللهِ وَالْعَجَلَةُ مِنَ الشَّيطَانِ

Artinya: "Kehati-hatian datang dari Allah, sedangkan ketergesa-gesaan datang dari setan". (HR. Abu Ya'la)(Wikanda dan Salianto 2025:7)

e. Kompromi (*Compromising Style*/*Wasatiiyyah*)

Gaya kompromi merupakan pendekatan jalan tengah *(middle ground)* di mana setiap pihak bersedia memberikan konsesi atau mengorbankan sebagian kepentingannya demi tercapainya kesepakatan bersama. Efektivitas gaya ini terletak pada prinsip keadilan dan keseimbangan kepentingan. Secara historis, gaya ini memiliki pijakan yang kuat dalam Diplomasi *Hudaibiyah*, di mana Rasulullah saw. menunjukkan fleksibilitas luar biasa dengan menyetujui perjanjian yang secara tekstual tampak merugikan kaum Muslimin. Namun,secara visioner membuka jalan bagi kemenangan nyata *(fathan mubina)* dan stabilitas jangka panjang. Berada di titik tengah diagram manajemen konflik, gaya kompromi menekankan pada pencarian jalan tengah di mana setiap pihak bersedia memberikan konsesi. Pendekatan ini memiliki relevansi kuat dengan model Diplomasi Hudaibiyah, di mana Rasulullah saw. menunjukkan fleksibilitas strategis dengan menyetujui perjanjian yang secara tekstual tampak merugikan, namun secara esensial membuka jalan bagi kemenangan jangka panjang dan perdamaian yang berkelanjutan. Mencari titik tengah yang adil di mana setiap pihak memberikan dan mendapatkan sesuatu. Solusi realistis ketika sumber daya atau waktu terbatas. Sesuai dengan prinsip *wasatiyyah* (jalan tengah) dalam Islam.

Seperti yang disampaikan bahwa Contoh paling nyata dari gaya ini adalah Perjanjian *Hudaibiyah.* Hadis riwayat Bukhari menjelaskan bagaimana Rasulullah Saw. bersedia berkompromi dengan menerima persyaratan yang tampak tidak menguntungkan demi mencapai perdamaian jangka panjang dan stabilitas dakwah. Sikap fleksibel ini dianggap sebagai kepiawaian diplomasi profetik untuk meraih kemenangan yang nyata *(fathan mubina)*, yaitu*:*

إِنَّا لَمْ نَجِئْ لِقِتَالِ أَحَدٍ، وَلَكِنَّا جِئْنَا مُعْتَمِرِينَ، وَإِنَّ قُرَيْشًا قَدْ نَهِكَتْهُمُ الْحَرْبُ، وَأَضَرَّتْ بِهِمْ، فَإِنْ شَاءُوا مَادَدْتُهُمْ مُدَّةً، وَيُخَلُّوا بَيْنِي وَبَيْنَ النَّاسِ

Artinya: *"Kami tidak datang untuk berperang melawan siapa pun, melainkan untuk menunaikan umrah. Tak diragukan lagi, perang telah melemahkan kaum Quraisy, dan mereka telah menderita kerugian besar. Jadi, jika mereka mau, aku akan menandatangani perjanjian gencatan senjata dengan mereka, di mana selama masa itu mereka harus menahan diri untuk tidak mencampuri urusan antara aku dan rakyatku."* (HR. Bukhari)

Dengan demikian, Ketika manajer/pemimpin memiliki pemahaman yang komprehensif terhadap kelima gaya ini memungkinkan seorang manajer pendidikan untuk tidak terjebak pada satu pola tindakan saja, melainkan mampu bersikap dinamis dan adaptif dalam menjaga produktivitas organisasi serta ukhuwah antaranggota.(Alamsyah 2020:5)

6. Implementasi Strategi Profetik dalam Manajamen Lembaga Pendidikan

Pada bagian sebeumnya sudah menejelaskan tentang sumber konflik yang menganalisis lebih jauh mengenai faktor-faktor pemicu konflik khususnya mengenai ego individu dan hambatan komunikasi organisasi yang dua hal ini mampu ditransformasikan menjadi praktik yang bisa diajarkan di lingkungan sekolah. Transformasi ini bukan proses instan melainkan sebuah perjalanan budaya organisasi yang bertumpu pada dua instrumen kunci yakni *tabbayun* dan *musyawarah.*

a. Transformasi Pemicu Konflik: Sinergi *Tabayyun* dan *Musyawarah* di Lingkungan Sekolah

Konflik dalam institusi pendidikan sering kali muncul sebagai sebuah keniscayaan sosiologis atau yang dalam diskursus Islam disebut sebagai *Min Lawazim Al-bayah* realitas alami yang melekat pada dinamika kehidupan. Di lingkungan sekolah, bibit perselisihan biasanya berakar pada dua dimensi utama yaitu faktor individual yang melibatkan ego, kepribadian otoriter, atau sifat temperamental. Serta faktor organisasional yang mencakup keterbatasan sumber daya hingga hambatan komunikasi yang memicu kesalahpahaman . Jika tidak dikelola dengan akurat, benturan kepentingan ini dapat menghambat pencapaian visi institusi dan merusak moral kerja. Transformasi konflik dari potensi destruktif menjadi energi positif dilakukan melalui dua instrumen utama profetik, seperti:

1) **Praktik *Tabayyun* sebagai Filter Kognitif:** Ketidakberesan komunikasi sering kali bermula dari informasi yang terdistorsi atau perilaku tergesa-gesa dalam menyimpulkan keadaan. Dalam perspektif Hadis, sifat tergesa-gesa *(al-'ajalah)* diidentifikasi sebagai pintu masuk bagi setan untuk memperkeruh suasana, sementara kehati-hatian *(al-anah)* adalah anugerah ketuhanan. Implementasi *tabayyun* di sekolah menuntut seluruh warga pendidikan untuk bersikap kritis dan waspada dalam memverifikasi setiap berita sebelum mengambil kebijakan. Dengan melakukan investigasi yang cermat, fitnah palsu dan kecurigaan antarstaf dapat diminimalisir, sehingga keputusan yang diambil tidak menimbulkan kemudaratan,
2) **Musyawarah sebagai Mekanisme Sosial:** Jika *tabayyun* berfungsi sebagai alat verifikasi informasi, maka musyawarah bertindak sebagai standar pengambilan keputusan kolektif untuk menjaga harmoni. Meneladani Rasulullah saw. yang merupakan figur yang paling sering bermusyawarah dengan para sahabatnya, kepala sekolah dapat menggunakan forum ini untuk memberikan kesempatan bagi semua pihak berpartisipasi dalam pemecahan masalah,. Musyawarah mengubah ketegangan interpersonal menjadi tanggung jawab bersama, memastikan bahwa setiap kebijakan memiliki pijakan keadilan yang kuat dan diakui oleh seluruh elemen organisasi

b. Kepemimpinan Pendidikan yang Inklusif: Kepala Sekolah sebagai Mediator Profetik

Keberhasilan manajemen konflik di lembaga pendidikan sangat bergantung pada figur pemimpin yang tidak hanya berperan sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai mediator (*hakam*) yang inklusif,. Kepemimpinan pendidikan dalam perspektif Hadis menuntut transformasi gaya otoriter menjadi kepemimpinan yang dialogis dan penuh kasih sayang.

1) **Meneladani Sifat Lemah Lembut (*Rifq*):** Seorang kepala sekolah yang inklusif adalah mereka yang mampu mempraktikkan sikap lemah lembut sebagaimana yang diajarkan dalam QS. Ali 'Imran: 159. Prinsip ini menekankan bahwa sikap keras hati hanya akan membuat anggota organisasi menjauh dan menciptakan lingkungan yang kaku. Pemimpin yang mengadopsi keteladanan profetik akan mengedepankan pemaafan dan memohonkan ampunan bagi bawahannya sebelum memulai diskusi penyelesaian masalah. Kedewasaan emosional ini memungkinkan pemimpin untuk tetap tenang di tengah eskalasi konflik, sehingga ia dapat bertindak sebagai penengah yang objektif dan adil,.

2) **Kepemimpinan sebagai Strategi Perdamaian (*Sulh*):** Peran kepala sekolah sebagai mediator sangat krusial dalam mencegah terjadinya kezaliman organisasional, di mana salah satu pihak merasa tertindas oleh pihak lain,. Dengan mengadopsi prinsip *sulh* (perdamaian), pemimpin sekolah tidak hanya fokus pada pemecahan masalah teknis, tetapi juga pada pemulihan hubungan pascakonflik untuk menjaga *ukhuwah*. Strategi ini sering kali menuntut pemimpin untuk memiliki fleksibilitas seperti yang ditunjukkan Rasulullah dalam Diplomasi *Hudaibiyah* yakni sebuah model di mana kompromi strategis diambil demi meraih kemaslahatan yang lebih besar dan kemenangan jangka panjang bagi organisasi.(Nurhamidin dan Yahiji 2023:11–12)

Melalui integrasi antara ketegasan manajerial dan kelembutan mediatif kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang stabil, produktif, dan harmonis, di mana setiap konflik yang muncul dikelola secara bermartabat sesuai tuntunan Hadis.

KESIMPULAN

Manajemen konflik dalam perspektif Hadis bukan sekadar instrumen manajerial teknis, melainkan sebuah misi moral yang fundamental untuk mewujudkan sulh atau perdamaian di tengah realitas konflik yang bersifat alami dalam kehidupan manusia *(min lawāzim al-ḥayāh)*. Urgensi spiritual dari upaya mendamaikan perselisihan ini ditegaskan secara eksplisit oleh Rasulullah saw. sebagai amalan yang derajatnya melampaui ibadah ritual personal seperti puasa, salat, dan sedekah, karena karakter perselisihan yang tidak terkelola dipandang dapat membinasakan harmoni serta kekuatan umat. Dalam ekosistem lembaga pendidikan, keberhasilan organisasi tidak lagi diukur dari ketiadaan konflik, melainkan dari kapasitas pemimpin dalam mentransformasi berbagai pemicu baik faktor individu seperti ego dan kedengkian *(hasad)* maupun faktor organisasional seperti hambatan komunikasi. Ini menjadi bahan baku inovasi melalui praktik *tabayyun* sebagai filter kognitif dan musyawarah sebagai mekanisme sosial. Dengan mengimplementasikan strategi profetik yang mencakup *negosiasi, tabayyun, musyawarah, tahkim,* dan *islah.* Seorang kepala sekolah dapat bertindak sebagai mediator profetik yang inklusif dan lemah lembut (*rifq*), sehingga mampu menjaga stabilitas organisasi dan menjamin keberlanjutan *ukhuwah* dalam mencapai tujuan institusional yang bermartabat

DAFTAR PUSTAKA

Alamsyah. (2020). PENGUATAN RESOLUSI KONFLIK BERBASIS TRADISI SUNNAH NABI. *Asy-Syari'ah* 22(1):81–98. doi:10.15575/as.v22i1.8034.

Aminah, S., & Rambe, M. S. (2024). Manajemen Konflik dalam Komunikasi Remaja dengan Orang Tua Sebagai Upaya Impementasi Hadis Birrul Walidain. *el-Sunnah: Jurnal Kajian Hadis dan Integrasi Ilmu* 5(1):33–43. doi:10.19109/elsunnah.v5i1.19653.

Anwar. (2022). Resolusi konflik dalam perspektif Islam. *BIDAYAH: STUDI ILMU-ILMU KEISLAMAN* 21–33. doi:10.47498/bidayah.v13i1.921.

Darmawan, J. B., dkk. (2025). Incorporating Islah Principles into Restorative Justice: Bridging Contemporary Legal Practice and Islamic Values. *MILRev: Metro Islamic Law Review* 4(1):269–94. doi:10.32332/milrev.v4i1.10435.

Fadli, & Rijal, M. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *HUMANIKA* 21(1):33–54. doi:10.21831/hum.v21i1.38075.

Hasanah, & Uswatun. (2020). Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kualitas Kerja pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam* 10(1):1–11. doi:10.24042/alidarah.v10i1.6448.

Kasim, Maryam, Anwar, H., & Lian, G., Otaya. (2019). MANAJEMEN KONFLIK DALAM PERSPEKTIF AL-QUR'AN DAN HADIS. (2).

Kholifah, B., & Yusnia. (2019). MANAJEMEN KONFLIK PERSPEKTIF PENDIDIKAN ISLAM. *journal PIWULANG* 2(1):11. doi:10.32478/piwulang.v2i1.298.

Khoiri, et. al.. (2025). Contextualization Hadith Understanding on Contemporary Social Conflict Resolution. *RUSYDIAH: Jurnal Pemikiran Islam* 5(2):155–72. doi:10.35961/rsd.v5i2.1800.

Nurhamidin, Puspita. C., & Yahiji, K., (2023). Strategi Manajemen Konflik dalam Perspektif Al-Qur'an dan Hadis. *Jurnal Pendidikan Islam* 1(2):15. doi:10.47134/pjpi.v1i2.238.

Sagir, et. al. (2024). Harmonizing Conflicts: Integrating Ilmu Mukhtalif Al-Hadits and Adat Badamai Approaches For Conflict Resolution in Indonesia. *Syariah: Jurnal Hukum dan Pemikiran* 23(2):205–26. doi:10.18592/sjhp.v23i2.12409.

Sangadah, Siti, Sriyanta, S., & Anshory, M. I. (2025). Manajemen Pendidikan dalam Perspektif Al-Qur'an dan Hadis. *TSAQOFAH* 5(1):1166–76. doi:10.58578/tsaqofah.v5i1.4757.

Sintia dkk. (2024). Menerapkan Prinsip-Prinsip Islam dalam Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam* 2(6):386–99. doi:10.61132/jbpai.v2i6.824.

Surat Al-Hujurat Ayat 13: Arab, Latin, Terjemah dan Tafsir Lengkap | Quran NU Online. t.t. Diambil 8 Mei 2026. https://quran.nu.or.id/al-hujurat/13.

Wikanda, Fauji, & Salianto. (2025). Strategi Komunikasi dan Resolusi Konflik Umat Beragama Melalui Pendekatan Psikologi Islam. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi* 7(2):124–34. doi:10.31289/tabularasa.v7i2.6273.