

## Manajemen Konflik Dalam Organisasi Masyarakat Pendekatan Dan Praktik Dalam Konteks Islam

Fidyah Apriliani Fidori<sup>1\*</sup>, Himmatut Taqiyah<sup>2</sup>, Ayyul Fariqoini<sup>3</sup>,  
Mualimin Mualimin<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup> Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

Email: [fidyahapriliana08@gmail.com](mailto:fidyahapriliana08@gmail.com)<sup>1</sup>, [himmatuttaqiyah199@gmail.com](mailto:himmatuttaqiyah199@gmail.com)<sup>2</sup>, [ayyulfariqoini10@gmail.com](mailto:ayyulfariqoini10@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[muualimin@gmail.com](mailto:muualimin@gmail.com)<sup>4</sup>

Alamat: Jl. Mataram No.1, Karang Miuwo, Mangli, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur  
68136 Kampus

Korespondensi penulis: [fidyahapriliana08@gmail.com](mailto:fidyahapriliana08@gmail.com)

**Abstract.** *Conflicts within community organizations are common, particularly in multicultural environments. This article explores conflict management approaches rooted in Islamic values such as syura (consultation), islah (reconciliation), and afw (forgiveness) through a literature review. The findings reveal that Islamic principles are effective in resolving conflicts and fostering social harmony, supported by Islamic leadership characterized by shiddiq (integrity) and amanah (trustworthiness). While these approaches are highly relevant, challenges such as limited understanding and leadership capacity highlight the need for further strengthening and development.*

**Keywords:** *Conflict Management, Islam, Syura, Ishlah, Community Organizations.*

**Abstrak.** Konflik dalam organisasi masyarakat sering terjadi, terutama di lingkungan multikultural. Artikel ini menganalisis pendekatan manajemen konflik berbasis nilai-nilai Islam seperti syura (musyawarah), islah (rekonsiliasi), dan afw (pemaafan) melalui literature review. Hasil kajian menunjukkan nilai-nilai Islam efektif menyelesaikan konflik dan memperkuat harmoni sosial, didukung kepemimpinan Islami yang berlandaskan shiddiq (jujur) dan amanah (dapat dipercaya). Pendekatan ini relevan tetapi menghadapi tantangan seperti kurangnya pemahaman dan kapasitas kepemimpinan, sehingga memerlukan penguatan

**Kata kunci:** Manajemen Konflik, Islam, Syura, Ishlah, Organisasi Masyarakat.

### 1. LATAR BELAKANG

Konflik merupakan fenomena universal yang tak terelakkan dalam interaksi manusia, baik pada level individu, kelompok, maupun organisasi. Dalam konteks organisasi masyarakat, keberagaman latar belakang anggota, seperti perbedaan nilai, tujuan, dan kepentingan, sering kali menjadi pemicu utama munculnya konflik. Meski demikian, Islam sebagai agama yang mengajarkan kedamaian dan harmoni, memiliki prinsip-prinsip yang dapat menjadi pedoman dalam pengelolaan konflik, sehingga konflik tidak hanya menjadi sumber perpecahan, tetapi juga dapat diubah menjadi peluang untuk mencapai kemajuan.

Menurut Ross (1993), manajemen konflik adalah upaya yang dilakukan oleh pihak-pihak yang terlibat dalam konflik atau oleh pihak ketiga untuk mengarahkan perselisihan menuju hasil tertentu. Hasil tersebut bisa saja bersifat positif, seperti solusi kreatif atau kesepakatan bersama, namun juga bisa berupa hasil yang agresif atau tidak mengarah pada penyelesaian konflik sama sekali. Contoh manajemen konflik meliputi penyelesaian secara

mandiri, kolaborasi dalam mencari solusi (dengan atau tanpa keterlibatan pihak ketiga), atau pengambilan keputusan yang melibatkan pihak ketiga. Pendekatan yang menitikberatkan pada proses manajemen konflik cenderung memperhatikan cara pihak-pihak berkomunikasi dan bertindak, serta bagaimana hal tersebut memengaruhi kepentingan dan pandangan mereka terhadap konflik (Ummah, 2019).

Konflik merupakan bagian tak terpisahkan dari kehidupan manusia, mencerminkan aspek sosial, budaya, dan profesionalitas individu. Dalam organisasi, termasuk institusi pendidikan, konflik sering kali muncul sebagai fenomena yang wajar. Di lingkungan pendidikan, konflik adalah hal umum yang dapat memberikan dampak signifikan, baik pada institusi itu sendiri maupun pada anggota atau karyawannya. Meski demikian, tidak semua konflik membawa kerugian; beberapa justru memberikan dampak positif. Konflik dapat menjadi peluang bagi organisasi untuk belajar dari kesalahan, memperbaiki diri, dan berkembang lebih baik. Sebaliknya, kurangnya kepercayaan dan komunikasi yang buruk sering kali menjadi penyebab konflik, yang dapat memicu kemarahan dari pihak-pihak yang terlibat (Indah & Nabila Sri Rizkiah, 2024).

Al-Qur'an dan hadis Nabi Muhammad SAW menawarkan berbagai pendekatan dalam menghadapi konflik, seperti musyawarah (syura), rekonsiliasi (ishlah), dan saling memaafkan (afw). Prinsip-prinsip ini relevan untuk diterapkan dalam organisasi masyarakat, terutama di Indonesia, yang memiliki keberagaman budaya dan agama. Pendekatan ini tidak hanya bertujuan untuk menyelesaikan konflik, tetapi juga membangun hubungan yang lebih harmonis dan berkelanjutan antaranggota organisasi.

Dalam praktiknya, manajemen konflik dalam organisasi masyarakat yang berbasis Islam sering kali menghadapi tantangan yang kompleks. Faktor-faktor seperti kepemimpinan yang tidak efektif, kurangnya komunikasi yang terbuka, dan ketidaktahuan terhadap nilai-nilai Islam dalam pengelolaan konflik dapat memperburuk situasi. Oleh karena itu, penelitian mengenai pendekatan Islam dalam manajemen konflik menjadi penting untuk menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik.

Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana pendekatan Islam dapat diterapkan dalam manajemen konflik di organisasi masyarakat. Dengan menelaah studi kasus dan praktik-praktik terbaik, penelitian ini berupaya memberikan panduan strategis bagi organisasi masyarakat dalam mengelola konflik secara konstruktif. Selain itu, artikel ini juga menyoroti peran kepemimpinan Islami dalam menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung penyelesaian konflik secara adil dan bermartabat.

Kecepatan penyelesaian konflik tergantung pada sejauh mana pihak-pihak yang terlibat berkeinginan untuk menyelesaikannya, tingkat kompleksitas atau besarnya konflik, serta seberapa cepat pihak ketiga memberikan intervensi. Manajemen konflik memiliki pengaruh signifikan terhadap anggota organisasi. Karena konflik memiliki potensi untuk meningkatkan kualitas organisasi, para pemimpin organisasi perlu memahami cara yang efektif untuk mengelola konflik (Rozaq et al., 2024).

Dalam bagian berikut, artikel ini akan mengulas konsep-konsep dasar manajemen konflik dalam Islam, kerangka kerja teoritis yang relevan, serta hasil penelitian empiris terkait implementasi nilai-nilai Islam dalam pengelolaan konflik. Dengan pendekatan ini, diharapkan artikel ini dapat berkontribusi dalam memperkaya literatur ilmiah sekaligus memberikan manfaat praktis bagi organisasi masyarakat dalam menghadapi tantangan konflik.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### A. Definisi Konflik

Konflik berasal dari kata Latin *configere*, yang berarti "saling memukul." Dalam pengertian yang lebih luas, konflik adalah suatu proses sosial yang melibatkan dua orang atau lebih, di mana setiap pihak berusaha mengalahkan atau melemahkan pihak lain, baik dalam bentuk fisik, emosional, atau melalui persaingan kepentingan. Konflik sering terjadi ketika ada perbedaan pendapat, tujuan, atau kepentingan antara individu atau kelompok yang terlibat. Selain itu, konflik juga bisa dipahami sebagai interaksi antara dua atau lebih pihak—baik individu maupun kelompok—yang memiliki tujuan atau kepentingan yang saling bertentangan atau tidak dapat dipenuhi secara bersamaan. Konflik seperti ini dapat menimbulkan ketegangan, yang memerlukan penyelesaian agar hubungan antara pihak-pihak yang terlibat dapat tetap terjaga (Mohamad, 2014).

Pada dasarnya, konflik dapat dipahami sebagai hubungan psikologis yang antagonis, yang melibatkan sikap emosional bermusuhan, perbedaan dalam sistem nilai, serta interaksi yang bersifat saling bertentangan. Konflik bisa muncul dalam berbagai bentuk, mulai dari perlawanan yang halus, terkontrol, dan tersembunyi, hingga perlawanan yang terbuka dan jelas terlihat. Selain itu, konflik juga dapat dipahami sebagai keadaan di mana terdapat ketidaksesuaian antara nilai atau tujuan yang dimiliki oleh pihak-pihak yang terlibat (Syarnubi Syarnubi, 2016).

## **B. Manajemen Konflik**

Manajemen konflik merujuk pada tindakan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang terlibat untuk mengarahkan perselisihan menuju penyelesaian yang bisa bersifat konstruktif maupun destruktif. Menurut M. Sastra Pradja, secara etimologis, manajemen berarti kepemimpinan, proses pengaturan, atau upaya memastikan kelancaran pelaksanaan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan dengan pengorbanan seminimal mungkin. Secara sederhana, manajemen dapat diartikan sebagai proses pengelolaan (Khusnuridlo, 2020)

Manajemen konflik merujuk pada proses mengenali dan menangani masalah secara beraturan agar menghasilkan hasil yang positif. Teori ini mengacu pada lima pendekatan utama menurut Thomas-Kilmann: kompetisi, kolaborasi, kompromi, penghindaran, dan akomodasi. Setiap pendekatan memiliki kesamaan tergantung pada konteks, tujuan, dan kepentingan yang terlibat dalam konflik. Pada organisasi masyarakat, manajemen konflik yang efektif dapat membantu menciptakan keharmonisan sosial dan meningkatkan kerja sama antaranggota. Pendekatan ini juga menjadi lebih bermakna ketika diselaraskan dengan nilai-nilai keadilan, musyawarah, dan saling menghormati sebagaimana diajarkan dalam Islam (Sulhan, 2011).

## **C. Nilai-Nilai Dalam Manajemen Konflik**

Dalam manajemen konflik, terdapat beberapa nilai penting yang harus diterapkan untuk mencapai penyelesaian yang efektif dan konstruktif antara pihak-pihak yang terlibat, di antaranya:

1. **Komunikasi yang Terbuka:** Nilai ini mengutamakan pentingnya komunikasi yang jujur dan transparan antara pihak-pihak yang berkonflik. Komunikasi yang efektif memungkinkan setiap pihak untuk mengungkapkan perasaan, kepentingan, dan pandangannya dengan jelas, sehingga dapat mengurangi ketegangan.
2. **Pemeliharaan Hubungan Jangka Panjang:** Dalam manajemen konflik, fokus tidak hanya pada penyelesaian perselisihan, tetapi juga pada upaya menjaga atau memperkuat hubungan antar pihak yang terlibat setelah konflik selesai.
3. **Keadilan:** Penyelesaian konflik harus dilakukan secara adil untuk semua pihak yang terlibat. Setiap pihak harus merasa bahwa keputusan yang diambil tidak merugikan salah satu pihak dan memberi ruang bagi kepentingan masing-masing.

4. Keterbukaan untuk Berkompromi: Penyelesaian konflik yang efektif sering melibatkan kompromi, di mana setiap pihak menyadari perlunya menyesuaikan diri atau memberi ruang untuk kepentingan pihak lain demi mencapai kesepakatan yang bersama.
5. Empati: Memahami perspektif pihak lain sangat penting dalam manajemen konflik. Dengan empati, pihak-pihak yang berkonflik dapat lebih mudah memahami alasan di balik tindakan atau sikap lawan mereka, sehingga mempermudah pencarian solusi yang dapat diterima bersama.
6. Integritas: Dalam manajemen konflik, pihak-pihak yang terlibat harus bertindak dengan integritas, memegang prinsip moral dan etika yang jelas, serta menjaga kepercayaan di antara pihak-pihak yang berkonflik. (Rahim, M. A.2011)

Islam menawarkan pendekatan unik dalam manajemen konflik yang berakar pada nilai-nilai Al-Qur'an dan hadis. Prinsip-prinsip seperti *ishlah* (rekonsiliasi), *afw* (memaafkan), dan *adil* (keadilan) menjadi landasan penting dalam menyelesaikan konflik. Konsep *syura* (musyawarah) yang tercantum dalam AlQur'an Surah Asy-Syura [42]:38 juga menekankan pentingnya konsultasi dalam pengambilan keputusan untuk mencapai solusi bersama. Dalam praktiknya, penerapan nilai-nilai Islam ini tidak hanya bertujuan untuk menyelesaikan konflik, tetapi juga memperkuat ikatan sosial dan rasa saling percaya antaranggota organisasi.

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

Artinya: (juga lebih baik dan lebih kekal bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhan dan melaksanakan salat, sedangkan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah di antara mereka. Mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang Kami anugerahkan kepada mereka. QS. AsySyura[42]:38

#### **D. Kepemimpinan Islami**

Kepemimpinan Islami adalah pendekatan yang mengutamakan nilai-nilai spiritual dan etika Islam sebagai dasar dalam memimpin. Dalam Islam, seorang pemimpin dianggap sebagai khalifah yang memiliki tanggung jawab moral untuk membimbing, memotivasi, dan menyelesaikan konflik dengan kebijaksanaan. Kepemimpinan Islami menonjolkan sifat-sifat seperti *shiddiq* (jujur), *amanah* (dapat dipercaya), *fathonah* (cerdas), dan *tabligh* (mampu menyampaikan kebenaran). Dalam konteks manajemen konflik, pemimpin Islami berfungsi sebagai fasilitator yang

menghubungkan berbagai pandangan yang berbeda, mendorong dilaksanakannya musyawarah, dan menciptakan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak.

Kepemimpinan dalam perspektif Islam dapat kita lihat dari Al-Qur'an. Surat yang menjelaskan tentang kepemimpinan adalah surat Al-Baqarah (2) ayat 30;

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِي الْاَرْضِ خَلِيْفَةً قَالُوْۤا اَنْتَ جَعَلُۢهَا فِيْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya: (Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah<sup>13</sup> di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”QS. AlBaqarah [2]

Dalam ayat tersebut, kata *Khalifah* digunakan untuk menggambarkan pemimpin yang memikul amanah dan bertanggung jawab dalam menegakkan kebaikan (ma'ruf) serta mencegah kemungkaran (munkar). Selain itu, istilah *Imam* juga digunakan untuk merujuk pada pemimpin yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan petunjuk Allah. Istilah ini dapat ditemukan dalam surah Al-Anbiya ayat 73. Dari perspektif Islam, kepemimpinan diartikan sebagai usaha untuk menuntun, membimbing, memandu, dan menunjukkan jalan yang diridhai oleh Allah SWT. Apa yang membedakan kepemimpinan Islam dari jenis kepemimpinan lainnya adalah penekanan pada nilai-nilai yang diajarkan Islam, di mana setiap tindakan pemimpin bertujuan untuk meraih keridhaan Allah SWT (Olifiansyah et al., 2020).

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode literatur review. Pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis literatur yang relevan untuk memberikan pemahaman mendalam mengenai manajemen konflik dalam organisasi masyarakat, khususnya dalam konteks Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi konsep, teori, dan praktik manajemen konflik melalui kajian dokumen dan literatur ilmiah.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari artikel jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan dokumen-dokumen terkait yang secara khusus membahas manajemen konflik, organisasi masyarakat, serta perspektif Islam dalam pengelolaan konflik. Referensi tambahan seperti makalah konferensi, publikasi pemerintah atau lembaga non-

pemerintah, serta karya akademik mahasiswa Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember angkatan diatas tahun 2022.

Pengumpulan data dilakukan melalui identifikasi literatur dengan pencarian yang dilakukan menggunakan basis data akademik seperti Google Cendikia dan Perpustakaan Digital Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dengan kata kunci seperti manajemen konflik, organisasi masyarakat Islam, dan pendekatan Islam dalam penyelesaian konflik.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari kajian literatur yang dilakukan, ditemukan beberapa temuan utama terkait manajemen konflik dalam organisasi masyarakat dengan pendekatan Islam. Hasil ini disusun berdasarkan tema utama yang diperoleh dari analisis literatur:

##### **A. Penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Manajemen Konflik**

Konflik dalam kehidupan organisasi merupakan hal yang tidak dapat dihindari, karena setiap saat kita akan dihadapkan pada situasi tersebut. Konflik dapat terjadi antara anggota organisasi, antara pemimpin dengan anggota atau bawahannya, bahkan dengan pihak eksternal organisasi. Dalam terminologi Al-Qur'an, istilah konflik dapat disejajarkan dengan kata "ikhtilaf," yang bermakna perselisihan atau perbedaan.

Islam mengajarkan berbagai cara untuk mengatasi konflik, yang disampaikan melalui ayat-ayat Al-Qur'an yang diturunkan kepada Rasulullah SAW. Sebagai umat manusia, kita dianjurkan untuk meneladani cara-cara beliau dalam menangani konflik dengan bijaksana. Salah satu metode yang diajarkan oleh Islam untuk menyelesaikan konflik adalah melalui negosiasi atau perundingan, di mana pihak-pihak yang terlibat dalam konflik saling berdialog dan berusaha mencapai kesepakatan yang adil. Proses ini memungkinkan setiap pihak untuk mengungkapkan pandangannya, mendengarkan perspektif orang lain, serta mencari solusi yang menguntungkan semua pihak tanpa menimbulkan kerugian. Dalam hal ini, Rasulullah SAW memberi contoh bagaimana komunikasi yang baik dan niat untuk mencari kedamaian dapat mengarah pada penyelesaian konflik yang konstruktif dan harmonis.

Penyelesaian konflik dapat dilakukan oleh pihak-pihak yang terlibat secara langsung, tanpa perlu melibatkan pihak ketiga. Dalam pendekatan ini, kelompok tidak berusaha mencari solusi berdasarkan aturan yang telah ditentukan, tetapi lebih kepada menciptakan aturan yang dapat mengatur interaksi mereka dengan pihak lain (Rivai, n.d.).

Banyak literatur menekankan bahwa prinsip islah (rekonsiliasi) dan syura (musyawarah) adalah pendekatan utama dalam menyelesaikan konflik di organisasi masyarakat Islam. Dalam konteks Islam, didapati sejumlah serta guna menuntaskan konflik yang dapat diaplikasikan dalam konteks lembaga pendidikan Islam.

### 1) Islah (Rekonsiliasi)

Islah atau sulh adalah pendekatan dalam manajemen konflik yang berfokus pada penyelesaian konflik secara efektif dengan menghindari permusuhan dan perselisihan antar individu. Dengan kata lain, islah bertujuan untuk menciptakan perdamaian. Seiring waktu, konsep islah berkembang menjadi serangkaian langkah penyelesaian konflik di luar jalur hukum, yang sering kali melibatkan proses mediasi. Islah juga dipahami sebagai strategi untuk menyelesaikan konflik dengan mencapai kesepakatan antara kedua pihak demi mengakhiri perselisihan secara damai (Nurhamidin & Yahiji, 2023).

### 2) Syura (Musyawarah)

Dalam manajemen kelembagaan Islam, musyawarah merupakan prinsip utama dalam pengambilan keputusan. Al-Qur'an menekankan pentingnya musyawarah dalam berbagai aspek kehidupan, seperti dalam urusan rumah tangga, pembentukan negara yang melibatkan hubungan antara pemimpin dan rakyat, serta dalam pengelolaan organisasi. Musyawarah dijadikan sebagai pedoman untuk memastikan keseimbangan hak dan kewajiban, menegakkan keadilan, dan menciptakan keharmonisan di masyarakat. Islam mengajarkan bahwa setiap keputusan seharusnya diambil melalui musyawarah, yang dianggap sebagai tindakan mulia dan layak untuk diteladani (Nurhamidin & Yahiji, 2023).

Dalam salah satu ayat Al-Qur'an, musyawarah digambarkan sebagai langkah penting untuk menyelesaikan konflik dan memperbaiki hubungan antar sesama umat Muslim, sesuai dengan ayat dalam QS. Ali 'Imran ayat 159.

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

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.

## **B. Kepemimpinan Islami sebagai Faktor Penentu**

Kepemimpinan Islami yang efektif memiliki peran sentral untuk menciptakan sebuah organisasi yang kondusif dalam menyelesaikan konflik. Pemimpin yang memiliki sifat amanah dan fathonah dapat membangun komunikasi yang efektif dan dapat menciptakan rasa adil di antara anggota organisasi. Dalam praktiknya, kepemimpinan Islami tidak hanya bertindak sebagai pengelola konflik tetapi juga sebagai penjaga harmoni sosial dalam organisasi.

### **1) Sifat Shiddiq**

Shiddiq adalah sifat yang menggambarkan kejujuran, di mana seseorang tidak pernah berbohong dalam keadaan apa pun. Kejujuran sering dianggap sebagai kunci menuju keberhasilan. Dalam konteks kepemimpinan, penerapan sifat shiddiq berarti seorang pemimpin selalu berbicara jujur dan memastikan bahwa setiap keputusan, perintah, serta konsekuensi yang diambil berdasarkan kebenaran dan integritas (Olifiansyah et al., 2020).

### **2) Sifat Amanah**

Amanah adalah salah satu dari empat sifat wajib yang dimiliki oleh Rasulullah SAW, yang berarti dapat dipercaya. Sifat ini tercermin dalam sikap Rasulullah ketika menerima pesan atau wahyu yang harus disampaikan. Beliau selalu menyampaikan pesan tersebut dengan penuh kejujuran, tanpa mengurangi, menambah, atau mengubah apapun dari pesan yang diterima. Dalam konteks ini, amanah menunjukkan bahwa setiap informasi atau tugas yang diberikan harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan tanpa ada manipulasi, menjaga integritas dalam setiap tindakan (Olifiansyah et al., 2020).

### **3) Sifat Tabligh**

Tabligh, dalam pengertian bahasa, berarti penyampaian atau mengungkapkan sesuatu. Secara istilah, tabligh merujuk pada kegiatan menyampaikan ajaran Allah dan Rasul-Nya kepada orang lain, khususnya kepada umat Muslim. Tabligh adalah salah satu tugas penting dalam dakwah, yang bertujuan untuk menyebarkan ilmu dan wahyu yang diterima oleh Nabi Muhammad SAW kepada umat manusia. Sebaliknya, lawan dari sifat *shiddiq* adalah *kitman*, yaitu menyembunyikan hal-hal yang seharusnya disampaikan atau diajarkan. Dalam konteks ini, *kitman* berarti tidak menunaikan

keajiban untuk menyampaikan informasi atau ajaran yang seharusnya diketahui oleh orang lain, yang dapat merugikan kebenaran dan keadilan (Olifiansyah et al., 2020).

#### 4) Sifat Fathonah

Fathonah adalah salah satu sifat wajib yang dimiliki oleh Nabi dan Rasul, yang sangat penting karena memungkinkan Rasul untuk membedakan dengan jelas antara yang benar dan yang salah. Sifat ini juga memungkinkan Rasul memberikan petunjuk dan arahan yang tepat kepada umatnya, agar mereka dapat menjalani kehidupan dengan benar. Fathonah menggambarkan kesadaran, kebijaksanaan, dan kecerdasan, yang menjadi landasan bagi keputusan dan tindakan yang bijak. Sifat ini berlawanan dengan sifat mustahil, yaitu *ghaflah* (lemah, lalai) atau *ghabwah* (bodoh), yang berarti ketidakmampuan untuk memahami atau membedakan dengan benar. Dalam konteks ini, fathonah mencakup kemampuan untuk berpikir dengan jernih, memberikan solusi yang tepat, dan memahami situasi dengan akurat (Olifiansyah et al., 2020)

### C. Kontribusi Pendekatan Islam dalam Organisasi Masyarakat Modern

Pendekatan Islam dalam manajemen konflik memberikan perspektif baru yang relevan di tantangan organisasi masyarakat modern. Di Indonesia, keberagaman agama dan budaya sangat tinggi, pendekatan Islam yang menekankan moderasi (*wasathiyah*) memiliki peran dalam memberikan solusi inklusif untuk konflik yang sensitif. Pendekatan ini tidak hanya bermanfaat bagi organisasi berbasis agama tetapi juga dapat diadopsi oleh organisasi masyarakat umum.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Manajemen konflik dalam organisasi masyarakat merupakan aspek krusial yang menentukan keberlangsungan, efektivitas, dan harmoni organisasi. Berdasarkan kajian literatur, pendekatan Islam menawarkan kontribusi signifikan melalui penerapan nilai-nilai *ishlah* (rekonsiliasi), *syura* (musyawarah), dan *afw* (pemaafan). Nilai-nilai ini tidak hanya berorientasi pada penyelesaian konflik tetapi juga pada penciptaan hubungan yang lebih harmonis dan berkelanjutan antaranggota organisasi.

Kepemimpinan Islami memainkan peran sentral dalam mengelola konflik secara efektif. Pemimpin yang berpegang pada prinsip *shiddiq* (jujur), *amanah* (dapat dipercaya), *fathonah* (cerdas), dan *tabligh* (mampu menyampaikan kebenaran) dapat menjadi fasilitator yang mendorong musyawarah, keadilan, dan keterbukaan dalam organisasi. Kepemimpinan

yang seperti ini tidak hanya menyelesaikan konflik tetapi juga mencegah munculnya konflik baru melalui pendekatan preventif.

Dalam praktiknya, pendekatan berbasis Islam menunjukkan efektivitas yang tinggi dalam menangani konflik di organisasi masyarakat, terutama yang beroperasi di lingkungan multikultural dan multireligius seperti Indonesia. Prinsip moderasi Islam (*wasathiyah*) menjadi kunci dalam menciptakan solusi yang inklusif, adil, dan dapat diterima oleh semua pihak.

Namun, implementasi nilai-nilai Islam dalam manajemen konflik tidak lepas dari tantangan, seperti kurangnya pemahaman anggota organisasi terhadap prinsip-prinsip tersebut dan lemahnya kapasitas kepemimpinan dalam menerjemahkan nilai-nilai ini ke dalam kebijakan yang konkret. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kapasitas anggota dan pemimpin organisasi melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan program berbasis nilai-nilai Islam.

Dengan demikian, pendekatan Islam tidak hanya relevan secara teoretis tetapi juga memberikan solusi praktis yang dapat diadaptasi oleh berbagai organisasi masyarakat untuk menciptakan harmoni, mengelola perbedaan, dan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Penelitian lebih lanjut, termasuk studi kasus dan analisis empiris, diperlukan untuk memperkuat temuan ini dan memberikan panduan yang lebih aplikatif bagi organisasi masyarakat.

## DAFTAR REFERENSI

- Deutsch, M. (2011). *The handbook of conflict resolution: Theory and practice*. Wiley-Blackwell.
- Haya, & Khusnuridlo, M. (2020). *Kepemimpinan manajemen konflik*. Probolinggo: El-Rumi Press.
- Indah, R., & Rizkiah, N. S. (2024). Peran manajemen konflik dan cara penanganan konflik dalam organisasi sekolah. *CERDAS - Jurnal Pendidikan*, 3(1), 20–24. <https://doi.org/10.58794/cerdas.v3i1.882>
- Khusnuridlo, M. (2020). *Kepemimpinan & manajemen konflik*.
- Mohamad, M. (2014). *Manajemen konflik: Upaya penyelesaian konflik*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jambi Kampus Pinang Masak, Mendalo – Darat Jambi, 16(2), 41–46.
- Nurhadi, M. (2019). *Resolusi konflik pada organisasi berbasis Islam: Studi kasus pada Nahdlatul Ulama*. Disertasi, Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.

- 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>
- Olifiansyah, M., Hidayat, W., Dianying, B. P., & Dzulfiqar, M. (2020). Kepemimpinan dalam perspektif Islam. *EL-HIKMAH: Jurnal Kajian dan Penelitian Pendidikan Islam*, 14(1), 98–111. <https://doi.org/10.20414/elhikmah.v14i1.2123>
- Rahim, M. A. (2011). *Managing conflict in organizations*. Transaction Publishers.
- Rivai, V. (n.d.). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*.
- Rozaq, A., Hamdani, Y., Putrilhiya, E., & Liani, N. (2024). Urgensi manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja organisasi. 228–235.
- Sulhan, M. (2011). Dalam perspektif Islam. *Menara*, 12(2), 1–4. <http://repository.uinsu.ac.id/9198/1/BUKU%20FARMASI%20DALAM%20PERSFEKTIF%20ISLAM.pdf>
- Syarnubi, S. (2016). Manajemen konflik dalam pendidikan Islam dan problematika: Studi kasus di Fakultas Dakwah UIN-Suka Yogyakarta. *Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 151–178.
- Syukri, A. (2021). Musyawarah sebagai solusi konflik dalam perspektif Islam: Studi kasus organisasi masyarakat di Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Sosial dan Agama*, 14(3), 34–49.
- Ummah, M. S. (2019). Manajemen konflik dalam organisasi. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.