

**MANAJEMEN KONFLIK
DALAM TINJAUAN AL-QUR'AN DAN FILSAFAT ILMU**

A.ROYANI¹, ANIS FAUZI², ABDUL MUIN³

Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

e-mail: : [ahmad@uinbanten¹](mailto:ahmad@uinbanten1), [anis.fauzi@uinbanten.ac.id²](mailto:anis.fauzi@uinbanten.ac.id), [abdul.muin@uinbanten.ac.id³](mailto:abdul.muin@uinbanten.ac.id)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini menganalisis dan mengkaji lebih dalam bagaimana manajemen konflik dalam perspektif Al-Qur'an dan Filsafat ilmu membantu menyelesaikan masalah dengan bijak khususnya yang terjadi dilembaga Pendidikan islam. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif study literature (library research). Sumber data yang diperoleh yaitu dengan mencari sumber data melalui Artikel ilmiah atau Jurnal, E-Book, atau sumber bacaan lainnya yang terkait dengan topik penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen konflik, tercantum pada surah Al-Baqarah ayat 176, surah An-Nisa ayat 35 dan surah Al-Hujurat ayat 10, Secara ontology adalah sebuah upaya mengelola terjadinya sebuah masalah yang terjadi dilembaga organisasi baik internal maupun eksternal, secara epistemologi manajemen konflik dapat dilakukan dengan berbagai macam cara salah satunya adalah musyawarah, dan secara aksiologi manajemen konflik bertujuan seorang pemimpin dapat menggunakan ayat-ayat tersebut dan teory filasata tersebut sebagai landasan dalam menyelesaikan konflik, mengendalikan sebuah masalah yang terjadi dan menghasilkan sebuah perbaikan

Kata Kunci : *Manajemen Konflik, Al-Qur'an, Filsafat Ilmu, Kepemimpinan dan Rekonsiliasi*

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze and examine more deeply how conflict management in the perspective of the Qur'an and Philosophy of Science helps to solve problems wisely, especially those that occur in Islamic educational institutions. The research method used in this study is a qualitative study literature method (library research). The source of data obtained is by searching for data sources through scientific articles or journals, E-Books, or other sources of reading related to the research topic. The results of this study show that conflict management, listed in surah Al-Baqarah verse 176, surah An-Nisa verse 35 and surah Al-Hujurat verse 10, ontology is an effort to manage the occurrence of a problem that occurs in organizational institutions both internally and externally, epistemologically conflict management can be carried out in various ways, one of which is deliberation, and axiologically conflict management aims to enable a leader to use verses and the philosophy theory as the basis for resolving conflicts, controlling a problem that occurs and producing an improvement.

Keywords : *Conflict Management, Qur'an, Philosophy of Science, leadership and reconciliatin.*

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan di era kontemporer saat ini telah melalui banyak perubahan dan berkembang pesat dalam upaya berkompetisi memberikan pendidikan terbaik pada masyarakat yang dipengaruhi oleh perkembangan globalisasi bentuk visi misi, model, karakteristik serta manajemen telah diusungkan oleh lembaga pendidikan untuk menciptakan lembaga yang unggul yang bisa memenuhi segala bentuk kebutuhan peserta didik dan masyarakat yang terkait dalam pendidikan. (Ichsan et al., 2020) lembaga Pendidikan yang unggul di topan oleh berbagai pendukung termasuk kepemimpinan yang baik, ehingga menciptakan suasana lembaga yang kondusif berkembang dan maju (Khalifatatus Sa'adah et al., 2023)

Copyright (c) 2025 SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS

Akan tetapi pada prosesnya, seiring berjalannya waktu, tentu lembaga pendidikan akan menghadapi adanya sebuah problematika, baik yang berasal dari internal seperti yang terjadi di lingkungan dalam sekolah ataupun eksternal seperti lembaga dengan sebuah kelompok masyarakat.(Sutisna, 2023) Hal ini tentu timbul diawali dengan banyaknya perbedaan sebuah paradigma dalam mengelola lembaga pendidikan, sehingga memantik adanya konflik antara personal ataupun antar kelompok.(Fathorrahman, 2021) Tentu saja konflik ini menjadi sebuah tantangan untuk menguji sejauh mana kualitas manajemen konflik yang dilakukan oleh lembaga pendidikan.(Anita et al., 2022)

Peran seorang pemimpin atau bisa disebut dengan aditokoh atau protagonis yang menjadi pusat sentral dalam memberikan kebijakan yang benar dalam mengelola lembaga pendidikan.(Asil et al., 2023) Di samping itu pemimpin harus mampu mengendalikan semua tantangan dan permasalahan yang terjadi di lingkungan sekolah.(H. Anwar et al., 2020) Maka dari itu manajemen konflik menjadi aktifitas terpenting dalam menangani sebuah masalah untuk menghindari adanya ketimpangan, mencari sebuah solusi dan dapat meningkatkan mutu pendidikan.(Dahari et al., 2022) Hal tersebut sesuai dengan pernyataan oleh Tidd dan Friedman bahwa pengelolaan konflik adalah sebuah tindakan untuk mengurangi adanya dampak negatif yang terjadi antar stakeholder.(Darmawan et al., 2023) Menurut Ekawarna (2021) guru besar bidang manajemen pendidikan berpendapat bahwa manajemen konflik memungkinkan adanya bentuk interaksi anggota untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan benar dan efisien dan menghindari adanya konflik setiap individu.(Ekawarna, 2021)

Dalam sudut pandang Islam, kegiatan pengelolaan konflik bukan hanya sebatas kegiatan mengatur sebuah masalah, akan tetapi Islam memberikan sebuah cara dalam mengatasi konflik berdasarkan Al-Qur'an(Maktumah et al., 2023). Nilai-nilai yang terkandung di dalam Al-Qur'an memberikan tuntunan yang bersifat moral dan etika yaitu menuntun manusia agar lebih beradab dan berakhlak dalam menyikapi adanya perselisihan dan perbedaan pendapat.(Hermawan, 2020) Pada dasarnya Al-Qur'an menjelaskan akan pentingnya sikap keadilan, kesabaran serta musyawarah dalam mengelola konflik. Hal tersebut telah dijelaskan oleh Allah Ta'ala dalam Surah Al-Hujurat Ayat ke 10 yang menyatakan bahwa *"orang-orang yang beriman itu sesungguhnya bersaudara, maka dari itu perbaikilah hubungan antar kedua yang berselisih"*, sehingga ketika adanya konflik diantara individu ataupun kelompok yang sedang terjadi, maka hendaklah memperbaiki hubungannya dengan cara yang baik di antara kedua belah pihak.(Kasim et al., 2019)

Disamping itu manajemen konflik juga dapat ditinjau dan dianalisis melalui perspektif filsafat ilmu, yang memberikan landasaan yang rasional, sistematis serta ilmiah untuk lebih memahami pokok penyelesaian konflik(Fauzi et al., 2022). Hal tersebut dikarenakan filsafat Ilmu mengarahkan untuk memahami lebih mendalam tentang hakikat dasar konflik, hal-hal yang menyebabkan adanya konflik, strategi dan cara yang tepat dalam menangani konflik, serta manfaat adanya manajemen konflik.(Koswara et al., 2024) Dengan adanya filsafat Ilmu ini juga memberikan panduan yang logis yaitu terstruktur dan strategis ketika terjadinya konflik, sehingga manajemen konflik menjadi tertib dan dapat dikendalikan dengan teratur.(Subekti et al., 2021)

Maka dari itu dengan pendekatan dua perspektif Al-Quran dan Filsafat ilmu ini, yang menggabungkan nilai-nilai keislaman belandaskan Al-Qur'an serta memahami secara ilmiah dengan filsafat ilmu, tentu seorang pemimpin dapat meningkatkan kemampuannya dalam mengelaborasi strateginya yang bukan hanya tepat dan efektif, tetapi dapat memberikan nilai-nilai yang bermoral dan beretika. sehingga dapat mengasikkan lembaga organisasi yang nyaman, kondusif, unggul dan harmonis bagi seluruh stakeholder yang ada dilembaga pendidikan.

Disamping pembahasan yang berkaitan dengan manajemen konflik kepemimpinan dengan dua tinjauan yaitu Al-Qur'an dan Filsafat ilmu, penelitian yang mengkaji hal tersebut secara khusus belum banyak dilakukan. Akan tetapi banyak beberapa penelitian yang mengkaji perihal manajemen konflik oleh seorang pemimpin. Penelitian oleh Deti pada tahun 2023 menjelaskan bahwa bentuk manajemen konflik kepala sekolah yaitu dengan menghindari sikap negative dan mengatasi masalah secara bersama-sama.(Rostini et al., 2023) Penelitian oleh Thoha pada tahun 2022 yang mengkaji tentang manajemen konflik kepala madrasah di lembaga pendidikan islam, menjelaskan bahwa manajemen konflik yang dilakukan oleh kepala madrasah menjadi tiga tahap yaitu menganalisa konflik, memberikan penilaian konflik dan penyelesaian konflik.(Thoha, 2018) Penelitian oleh Ruqaiyah tahun 2021 penelitian tentang strategi pendekatan mediasi kepala sekolah pada manajemen konflik, menjelaskan bahwa konflik yang berasal dari internal ataupun dari eksternal dapat dilakukan dengan pendekatan mediasi yang teratur untuk menghasilkan solusi yang komprehensif.(Ruqaiyah, 2021)

Penelitian oleh Ernaliza pada tahun 2020 yang mengkaji tentang peran kepala sekolah dala, upaya mengatasi Konflik guru, menjelaskan bahwa kepala sekolah dapat melakukan beberapa tindakan dalam mengelola adanya konflik antar guru yaitu dengan cara bersikap netral dan objektif, memberikan kesempatan dalam berpendapat, dan memotivasi guru agar tetap fokus menjalankan tugasnya.(Ernaliza et al., 2020) Penelitian oleh Syahrul tahun 2019 mengkaji tentang pengaruh manajemen konflik pada kinerja guru di Madrasah Aliyah Swasta, menjelaskan bahwa manajemen konflik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Swasta.(Budiman, 2019) Penelitian oleh Zaenal Tahun 2018 menjelaskan tentang manajemen konflik kepemimpinan kolektif di Pondok Pesantren Kediri, menjelaskan bahwa dalam manajemen konflik pondok pesantren melakukan beberapa pendekatan yaitu musyawarah, pembagian peran dan wewenang agar konflik dapat teratur sesuai kadarnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif** deskriptif dengan metode **analisis isi** (content analysis). Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada kajian literatur teks-teks keagamaan (Al-Qur'an) dan karya-karya filsafat ilmu.

Sumber utama yang digunakan adalah Al-Qur'an, terutama ayat-ayat yang berkaitan dengan konflik, keadilan, musyawarah, dan rekonsiliasi. Ayat-ayat ini akan dianalisis secara mendalam. Data sekunder berasal dari literatur filsafat ilmu yang membahas konsep-konsep dasar tentang pengetahuan, eksistensi, dan moralitas yang relevan dengan manajemen konflik. Selain itu, penelitian terdahulu, jurnal akademik, dan buku terkait manajemen konflik dan filsafat ilmu juga menjadi sumber pendukung. Sumber Terkait seperti Buku tafsir Al-Qur'an, karya-karya pemikir muslim dan non-muslim terkait dengan manajemen konflik, serta tulisan-tulisan tokoh filsafat ilmu yang berkaitan dengan manajemen konflik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Manajemen Konflik dalam Al-Qur'an

Manajemen dapat diartikan sebagai ilmu tentang mengelola serta mengatur orang lain dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai suatu target(Kasim et al., 2019). Manajemen juga dapat diartikan sebagai ilmu seni dalam mengelola sebuah perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian(Jeka & Indriyani, 2024). Menurut Zainal dalam jurnalnya mengatakan bahwa manajemen adalah proses yang didalamnya terdapat upaya pemikiran untuk memandu pekerjaan berjalan dengan optimal(Abidin & Ratnawati, 2024). Hal tersebut juga disampaikan Mary Parker bahwa manajemen adalah perilaku seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui beberapa pihak orang lain dengan cara mengatur dan mengarahkan untuk mencapai tujuan



sebuah organisasi (Ridha, 2022). Menurut buku “Manajemen Kinerja” yang ditulis oleh Wibowo menyatakan bahwa manajemen adalah proses menggunakan sumber daya lembaga, untuk mencapai tujuan tertentu melalui tahap fungsi *planning*, *Organizing*, *Actuating* dan *controlling* (K. Anwar et al., 2024).

Dalam perspektif Al-Qur'an Menurut Ramayulis manajemen disebut dengan *At-Tadbir*, yang memiliki arti mengatur, hal tersebut tercantum pada Al-Qur'an surah As-Sajdah ayat 5 yaitu *يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ* yang artinya “*dia mengatur segala urusan yang ada di langit dan bumi*”, maksudnya adalah Allah Ta'ala sebagai pengatur atau pengelola (Yusdiana, 2024). Menurut Markaz Ta'dzim yang dikelola oleh Syaikh Imad Zuhair Hafidz, menjelaskan ayat tersebut bahwa segala urusan yang ada di langit dan bumi, semuanya dibawah kendali Allah Ta'ala. Penjelasan tersebut menjadi bukti bahwa Allah Ta'ala memiliki sifat mengatur atau sebagai manajer tertinggi (Hafidz, n.d.). Menurut tafsir Al-Misbah oleh Quraish Shihab, memberikan penjelasan ayat tersebut bahwa selagi dunia masih ada, maka segala urusan yang ada di dunia seluruhnya berada dalam pengatur Allah ta'ala (Sudrajat, 2024).

Konflik menurut Muniarti yaitu adalah kondisi yang muncul karena adanya sebuah pertentangan yang hadir berasal dari manusia itu sendiri Konflik juga dapat diartikan sebagai kejadian yang ada di kehidupan manusia yang kehadirannya tidak bisa dihindari (Kay & Skarlicki, 2020). Konflik pada dasarnya adalah sebuah interaksi ketidaksepahaman dan ketidaksesuaian antara kedua individu atau lebih dikarenakan perbedaan status, tujuan, paradigma atau persepsi (Arroyyani et al., 2023).

Konflik diartikan sebagai perselisihan, atau pertentangan, hal tersebut dijelaskan juga didalam al-Qur'an bahwa konflik dapat diartikan sebagai “*ikhtilaf*”. Sebagaimana telah dijelaskan di dalam Al-Qur'an makna tersebut dalam surah al Baqarah ayat 176 yaitu *وَإِنَّ الَّذِينَ أَخْتَلَفُوا فِي الْكُتُبِ آفَى شِقَاقٍ بَعِيدٍ*, kata *أَخْتَلَفُوا* memiliki makna berselisih yang mengacu pada semua bentuk benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, ketidakserasian, pertentangan, perkelahian, oposisi, dan interaksi-interaksi yang antagonis bertentangan (Alfarisi & Nasution, 2021). Dalam penjelasan lain bahwa konflik bisa disebut dengan *tanazu* sebagaimana dijelaskan dalam Al-Quran surah Al-Anfal ayat 46 yaitu *وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَتَزَوَّجُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ*, yang artinya “*taatlah kepada Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berbantah-bantahan*” kalimat *تَتَزَوَّجُوا* memiliki arti berbantah-bantahan, yang maksudnya adalah berseteru diantara kelompok manusia.

Konflik dapat muncul karena perbedaan pendapat, nilai, atau kepentingan. (Solehudin et al., 2023) Dalam pandangan Al-Qur'an, penyelesaian konflik harus diarahkan kepada upaya perdamaian, keadilan, dan menjaga persatuan umat. Beberapa ayat yang berkaitan dengan manajemen konflik diantaranya adalah ada pada surah **Al-Hujurat (49:9-10)**: “*maka perangilah golongan yang berbuat aniaya itu hingga golongan itu kembali kepada perintah Allah; jika golongan itu telah kembali (kepada perintah Allah), maka damaikanlah antara keduanya dengan adil dan berlaku adillah*”.

Dalam Tafsir Ibnu Katsir, ayat tersebut mengajarkan bahwa perdamaian adalah tujuan utama yang harus dicapai saat konflik terjadi. Ketika terjadi perselisihan, tugas utama adalah mendamaikan kedua belah pihak dengan adil, dan bukan menempuh jalan kekerasan (Fauzi et al., 2022) M(M. Abdul Ghofar E.M & Mu'thi, 2003) manajemen konflik juga telah dijelaskan didalam surah **Al-Imran (3:159)**: yaitu *فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لَنْتَ لَهُمْ قُوَّةً غَلِيظَةً لَتَفْضَحُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ* yang artinya “*berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu*”. Menurut Tafsir Al-Jalalayn, ayat ini menunjukkan pentingnya kelembutan dalam kepemimpinan dan penyelesaian konflik. Musyawarah merupakan prinsip yang diutamakan dalam menyelesaikan permasalahan. Sikap



keras dan kasar dalam menghadapi konflik hanya akan memperburuk keadaan dan membuat orang-orang menjauh. Oleh karena itu, memaafkan dan bermusyawarah menjadi cara yang dianjurkan. Pada surah **An-Nahl ayat 90 juga menjelaskan tentang nilai-nilai manajemen konflik yaitu وَالْبَيْتِ وَالْمُنْكَرِ وَالْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَيْتِ** yang artinya “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan*”. Ayat ini menekankan pada pentingnya keadilan, kebaikan, dan menjauhi keburukan dalam setiap interaksi, termasuk dalam penyelesaian konflik (Ihsanniati et al., 2024). Keadilan adalah prinsip dasar yang mencegah konflik berkembang menjadi kekerasan atau ketidakadilan struktural. Pada kata **بِالْعَدْلِ** ini bermakna adil, dan bisa diartikan sebagai hukum yang adil, hal tersebut beberapa tafsir juga memaknai dengan menetapkan suatu hukum dengan adil dan benar (Damanik & Marito, 2024). Dengan keadilan tersebut menjadi salah satu upaya dalam mengelola konflik pada sebuah organisasi, namun keadilan pada dasarnya merupakan rahmat Allah SWT (Amril et al., 2023).

Didalam Al-Qur'an konflik memerlukan sebuah manajemen untuk mengelola konflik tersebut agar bisa terkendali dan menghindari terjadinya konflik yang besar dan berkepanjangan. Maka dari itu manajemen tersebut membutuhkan seorang pemimpin yang mampu menyelesaikan setiap permasalahan, hal tersebut pemimpin berperan penting dalam membuat kebijakan dan setiap langkah keputusannya sangat memberikan pengaruh besar (Putri et al., 2024).

Bentuk-Bentuk Manajemen Konflik di Dalam Al-Qur'an

Menurut wahyuni dalam jurnal “Manajemen Konflik dalam Tinjauan Al-Qur'an” menjelaskan ada 3 (Tiga) bentuk pada manajemen konflik, diantaranya yaitu: 1) Al-Sulh, 2) At-Tahkim, 3) Wasath (Mahyuni, 2017). Berikut penjelasan bentuk manajemen konflik di dalam Al-Qur'an:

Al-Sulhu (Perdamaian)

Kata *al-sulh* memiliki arti yaitu sebuah negoisasi mencari jalan keluar untuk mendamaikan pertengkaran diantara kedua individu atau kelompok. Al-sulh juga bisa disebut dengan *islah* yaitu upaya mendamaikan beberapa pihak yang berselisih dan menciptakan lingkungan yang harmonis. Bentuk Al-sulh ini telah diperintahkan oleh Allah Ta'ala pada sueah An-Bisa ayat ke 128 yaitu:

وَأَمْرًا خَافَتْ مِنْ بَعْضِهَا نُسُورًا أَوْ إِعْرَاضًا فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا أَنْ يُصْلِحَا بَيْنَهُمَا صُلْحًا وَالصُّلْحُ خَيْرٌ وَأُحْضِرَتِ الْأَنْفُسُ الشُّحَّ

Artinya: “*dan jika seorang wanita khawatir akan nusyuz atau sikap tidak acuh dari suaminya, maka tidak mengapa bagi keduanya mengadakan perdamaian yang sebenar-benarnya, dan perdamaian itu lebih baik (bagi mereka) walaupun manusia itu menurut tabiatnya kikir*”

Menurut tafsir Al-Qurtubi bahwa ayat tersebut memiliki nilai-nilai perdamaian, dimana secara umum kata **الصُّلْحُ** memiliki pengertian perdamaian yang memiliki dampak pada menentramkan jiwa dan menghilangkan seluruh perselisihan (Halimah et al., 2024).

Makna **الصُّلْحُ** juga dijelaskan pada surah Al-Hujurat ayat 10 yaitu:

وَإِنْ طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَتْ إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَىٰ فَقَاتِلُوا الَّتِي تَبْغِي حَتَّىٰ تَفِيءَ إِلَىٰ أَمْرِ اللَّهِ

Artinya: “*Dan kalau ada dua golongan dari mereka yang beriman itu berperang hendaklah kamu damaikan antara keduanya! Tapi kalau yang satu melanggar perjanjian terhadap yang lain, hendaklah yang melanggar perjanjian itu kamu perangi sampai surut kembali pada perintah Allah*”. Pada kalimat **فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا** dikisahkan tentang seorang kaum anshar yang sedang berselisih pada status kepemilikan, maka Allah Ta'ala memberikan sebuah opsional terbaik yang mengandung makna manajemen konflik yaitu dengan **فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا** “mendamaikan keduanya” dengan proses negosiasi untuk mencari jalan keluar yang terbaik.

Pada hakikatnya adanya perbedaan persepsi bisa menghasilkan hal positif. Untuk menghadapi perbedaan yang mengakibatkan terjadinya konflik, perlu adanya manajemen untuk mengelola konflik, salah satu sikap dan etika ketika terjadinya konflik yaitu: 1) menerima segala bentuk perbedaan, 2) melihat pendapat seseorang menjadi sebuah solusi, 3) Bersikap terbuka, senantiasa menerima pendapat, saran dan kritik orang, 4) Bersikap objektif, yaitu bertujuan untuk mencari jalan keluar yang baik dan benar, 5) Tidak memandang perbedaan pendapat sebagai pertentangan atau permusuhan(Nurainiah, 2020).

At-Tahkim (Mediator)

Menurut Abdul Fatah Muhammad dalam bukunya yang menyebut definisi tahkim yaitu Bersandarnya dua orang yang bertikai kepada seseorang yang mereka percayai dan mereka ridha dan ikhlas atas keputusannya untuk menyelesaikan permasalahan mereka(Rosmita et al., 2024). Secara bahasa, tahkim memiliki makna yaitu mempercayai kepada seseorang sebagai pencegah atau pengengah suatu konflik permasalahan. At-tahkim dapat kita pahami adalah bentuk pengangkatan kepada seseorang atau lebih bahan rujukan dan panduan dalam menuntun orang yang berselisih, guna menyelesaikan perselisihan mereka secara damai yang bersumber pada hukum AlQur'an, sunnah, maupun ijma(Setiawan & Fauzi, 2024). Bentuk *at-tahkim* telah dijelaskan didalam Al-Qur'an pada surah An-nisa ayat 35 yaitu:

وَإِنْ خِفْتُمْ شِقَاقَ بَيْنِهِمَا فَابْعَثُوا حَكَمًا مِّنْ أَهْلِهِ وَحَكَمًا مِّنْ أَهْلِهَا

Artinya: “Dan jika kamu khawatirkan ada persengketaan antara keduanya, maka kirimlah seorang hakam dari keluarga laki-laki dan seorang hakam dari keluarga perempuan”.

Pada ayat diatas orang yang ditunjuk untuk menyelesaikan segala konflik dan sengketa disebut dengan seorang *hakam*. Ayat di atas pada dasarnya adalah menjelaskan tentang konflik internal pada sebuah keluarga, namun ayat tersebut memiliki nilai kandunga tentang anjuran mengelola konflik melalui seseorang yang disebut dengan hakam, yaitu orang yang dipercaya dapat membawa keadilan dan solusiatas konflik(Husna, 2024).

Pada surah An-nisa ayat 35, ayat tersebut memberi ilustrasi tentang mengelola konflik. setiap pemimpin harus memperhatikan bagaimana strategi dalam penyelesaian konflik, Sebagaimana dijelaskan sebelumnya tentang mengendalikan konflik dalam kepemimpinan, ada beberapa cara mengatasi konflik, diantaranya dengan cara negoisasi. Menurut Arief dalam artikelnya tentang “Manajemen Konflik Dalam Perspektif Lembaga Pendidikan Islam” memberikan pemahaman pada surah tersebut yaitu: 1) mempercepat menyelesaikan konflik, 2) menyerahkan segala urusan kepada orang yang mampu dan memiliki kompeten dalam menyelesaikan masalah, 3) seorang pengengah (*hakam*) sebagai teladan, 4) memiliki keinginan yang kuat untuk melakukan perbaikan atau islah (penyelesaian)(Fiandi & Junaidi, 2023).

Wasath (Penengah)

Bentuk manajemen konflik yang ketiga ini disebut dengan *wasath* yang memiliki makna keadilan, sikap moderat, keseimbangan dan kesederhanaan. Kata *wasath* juga dapat dipahami sebagai penengah atau pihak ketiga yang tidak berpihak pada individu atau kelompok yang sedang berkonflik. Didalam Alquran kata *wasath* dijelaskan pada surah al-Baqarah ayat 143 yaitu:

وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا

Artinya: “Dan demikian (pula) Kami telah menjadikan kamu (umat Islam), umat yang adil dan pilihan agar kamu menjadi saksi atas (perbuatan) manusia dan agar Rasul (Muhammad) menjadi saksi atas (perbuatan) kamu”. Kata *wasath* pada ayat tersebut memiliki sebuah makna yaitu pertengahan di antara dua pihak. Allah Ta’ala memberikan sifat kepada umat islam ini dengan sifat *wasathan*, hal itu dikarenakan keharusan sikap pertengahan dalam menjalankan agama Allah. Selain itu, kata *wasath* dapat diartikan sebagai bentuk perilaku adil. Menurut Tafsir Aisarut Tasir dari syaikh Abu Bakar Jabir Al-Jaziri, menjelaskan bahwa makna dari *أُمَّةً وَسَطًا* adalah sikap pertengahan adalah perilaku yang sangat baik(Al-Jazairi, 1990).

Al-wasath dalam bentuk manajemen konflik, disebut juga sebagai moderasi yang mencegah perilaku pemikiran yang radikal yang dapat memicu konflik semakin besar. Hal tersebut seorang pemimpin khususnya dalam konteks pendidikan sangat penting untuk menerapkan nilai-nilai moderasi dalam pengajaran agama dan dalam lingkungan lembaga, sehingga peserta didik dapat memahami pentingnya menghargai perbedaan dan hidup berdampingan secara damai. Walaupun realita yang terjadi adalah masih banyak seorang pemimpin yang belum sepenuhnya menjalankan bentuk manajemen konflik ini dengan menanamkan nilai-nilai moderasi (Ferdino et al., 2024). Bentuk manajemen konflik penengah atau *al-wasath* mengharuskan untuk berlaku adil, sebagaimana dijelaskan pada surah Al-Maidah ayat 8 yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ؕ ءَاعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa”. Kata بِالْقِسْطِ memiliki makna berlaku adil. Sikap adil menjadi salah satu bagian terpenting yang harus ada pada bentuk-bentuk manajemen konflik *al-wasath* yaitu seorang yang mampu menjalankan keadilan untuk menciptakan sikap pertengahan.

Prinsip Manajemen Konflik dalam Perspektif Al-Qur'an

Berdasarkan ayat-ayat tersebut, beberapa prinsip manajemen konflik dalam pendidikan Islam diantaranya yaitu: (1) **Musyawaharah (Syura)**: Al-Qur'an mengajarkan agar persoalan-persoalan diselesaikan melalui musyawarah atau konsultasi. Ini menunjukkan bahwa partisipasi semua pihak dalam menemukan solusi sangat dianjurkan. Musyawarah bertujuan agar keputusan diambil secara adil dan berimbang, hal tersebut tercantum pada surah Asy-Syura: 38 (Firdaus & Musoffa, 2024). (2) **Keadilan**: Prinsip keadilan menjadi landasan penting dalam manajemen konflik. Konflik harus diselesaikan dengan adil, sebagaimana disebutkan dalam Al-Hujurat ayat 9, dimana setiap pihak diberikan kesempatan yang sama untuk didengarkan, dan pihak yang melakukan tindakan aniaya harus dihentikan sampai keadilan tegak (Makhsusiyah, 2023). (3) **Pemaafan dan Rekonsiliasi**: Pada surah Al-Imran ayat 159, Allah Ta'ala mengajarkan kepada kita untuk memaafkan dan mengupayakan rekonsiliasi yaitu memperbaiki dan memulihkan hubungan ke keadaan semula sebagai langkah pertama dalam menyelesaikan konflik. Memaafkan berarti menahan emosi dan tidak membalas dendam, yang merupakan cara efektif untuk meredakan ketegangan dan memulihkan hubungan (Bharata et al., 2023). (4) **Kesabaran dan Tawakkal**: pada surah Al-Baqarah ayat 153, menjelaskan bahwa Konflik sering kali membutuhkan waktu untuk diselesaikan. Al-Qur'an menekankan pentingnya kesabaran dalam menghadapi cobaan dan bertawakkal kepada Allah dalam setiap usaha penyelesaian konflik (Zaki, 2024).

Pendekatan Filsafat Ilmu dalam Manajemen Konflik

Dalam filsafat ilmu, manajemen konflik dipahami dari sudut pandang epistemologi (teori pengetahuan) dan ontologi (hakikat realitas). Konflik dianggap sebagai fenomena yang tak terelakkan dalam kehidupan manusia karena perbedaan persepsi, nilai, dan pengalaman. (1) **Epistemologi Konflik**: Filsafat ilmu memberikan paradigma bahwa konflik sering kali terjadi karena perbedaan cara pandang terhadap kebenaran. Setiap individu atau kelompok memiliki keyakinan yang berbeda tentang apa yang benar atau salah, baik atau buruk (Rohman & Harsono, 2023). Oleh karena itu, memahami sumber konflik epistemologis dapat membantu menemukan solusi yang lebih mendasar, yakni dengan mencari titik temu dalam persepsi masing-masing pihak. (2) **Ontologi Konflik**: Konflik bukan hanya gejala pada dunia sosial, akan tetapi sesuatu hal yang mendasar dalam dunia komunikasi antar manusia. Filsafat ilmu memandang bahwa konflik adalah bagian dari hal yang bersifat alami dari kehidupan manusia.

Copyright (c) 2025 SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS

Maka dari itu pendekatan yang tepat bukanlah menghindari konflik, tetapi memahaminya dan mengelolanya sehingga bisa menjadi alat untuk perkembangan dan pembaruan sosial (Rambe et al., 2024). (3) **Aksiologi Konflik**: Filsafat ilmu aksiologi menekankan pada nilai-nilai etika yang ada pada manajemen konflik dan berfokus pada bagaimana manajemen konflik tersebut memberikan manfaat dan bertujuan untuk mengendalikan sebuah masalah yang terjadi dan menghasilkan sebuah perbaikan (Nurafifah et al., 2024).

Korelasi Perspektif Al-Qur'an dan Filsafat Ilmu

Ketika perspektif Al-Qur'an digabungkan dengan filsafat ilmu, kita dapat memperoleh pendekatan manajemen konflik yang lebih mendalam tentang suatu permasalahan. Al-Qur'an mengarahkan pada nilai-nilai keadilan, pemaafan, dan musyawarah, yang dikorelasikan dengan pendekatan dari filsafat ilmu yang rasional dan logis.

Pada pembahasan ini, konflik dapat dinilai sebagai bentuk kemajuan untuk perkembangan dan pembelajaran. Manajemen konflik bukan hanya untuk menyelesaikan masalah, tetapi juga untuk memperdalam pemahaman tentang nilai-nilai keadilan, toleransi, dan persaudaraan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, Al-Qur'an menawarkan solusi yang mendalam dan komprehensif untuk menangani konflik, yang melibatkan musyawarah, keadilan, pemaafan, dan kesabaran. Yang tentu jika hal ini dilaksanakan secara benar maka penyelesaian konflik bisa dicapai dengan baik dan menjadikan win-win solution dalam menyelesaikan masalah yang terjadi, penyelesaian konflik berdasarkan nilai-nilai dari wahyu tentu selain bagian dari perintah Allah juga tentu memiliki nilai ibadah. Ketika prinsip-prinsip ini diterapkan dalam pendekatan rasional dan logis yang diusulkan oleh filsafat ilmu, manajemen konflik dalam bentuk Ashulh (perdamaian), Al-tahkin (mediator), al-washat (penengah) dapat dijalankan secara lebih efektif dan membawa dampak positif bagi individu maupun masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., & Ratnawati, R. (2024). Manajemen Mutu Pendidikan Pondok Pesantren Nurul Huda Pragaan Sumenep Di Era 5.0. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 7(1), 96–105.
- Al-Jazairi, A. B. J. (1990). *Aysarut tafasir Likalamil Aliyyil Kabiir* (jilid 3). Rasim Adversiting.
- Alfarisi, S., & Nasution, U. H. U. A. A. (2021). Tafsir Ayat-Ayat Al Qur'an Tentang Manajemen Konflik. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 141–159.
- Amril, A., Putri, E. W., & Andrea, D. (2023). Integrasi Islam dan Politik dalam Perspektif Hamka. *Substantia: Jurnal Ilmu-Ilmu Ushuluddin*, 25(1), 74. <https://doi.org/10.22373/substantia.v25i1.17097>
- Anita, A., Putri, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(2), 135–147.
- Anwar, H., Arsyad, L., & Mobonggi, A. H. (2020). The management of culture and environment of madrasah: Its implementation and challenges in industrial revolution era 4.0. *Jurnal Prima Edukasia*, 8(2), 188–198.
- Anwar, K., Ansori, A., Amrizal, A., Putri, M. S., & Umiati, T. (2024). Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pendidikan dalam Perspektif Islam. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 128–137.
- Arroyyani, P., Sholekhah, R. N., & Risqiyah, N. A. (2023). Literature Review: Dinamika Konflik Dalam Organisasi. *Student Scientific Creativity Journal*, 1(6), 392–401.

- Asil, I., Lutfiani, R., Amalia, F., Syarifudin, H. E., Islam, U., Sulthan, N., Hasanudin Banten, M., Artikel, I., Kunci, K., Pendidikan, :, & Manajemen, K. (2023). Manajemen Konflik Di Lembaga Pendidikan. *Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(7).
- Bharata, W. S., Bakar, A., Sabry, M. S., Fajrin, S., & Rizal, R. (2023). Wawasan Al-Qur'an tentang Musyawarah (Suatu Kajian Tematik). *Attractive: Innovative Education Journal*, 5(2), 479–493.
- Budiman, S. (2019). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Al Wasliyah Kabupaten Labuhanbatu. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2).
- Dahari, Rivana, A., Utama, M. M. A., & Guci, A. (2022). Manajemen Konflik (Studi Kasus SMP Asy-Syukriyyah Tangerang). *Jurnal Hikmah: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(2), 62–69.
- Damanik, A., & Marito, S. (2024). Tela'ah Atas Penafsiran Buya Hamka Dalam Tafsir Al-Azhar Tentang Keadilan Sosial. *Amsal Al-Qur'an: Jurnal Al-Qur'an Dan Hadis*, 1(1), 1–14.
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., & ... (2023). Dinamika Manajemen Konflik Di Lingkungan Kerja. *Jurnal of ...*, 1(4).
- Ekawarna. (2021). *Manajemen Konflik dan Stres* (B. S. Fatmawati (ed.)). Bumi Aksara.
- Ernaliza, E., Fitria, H., & Fitiani, Y. (2020). Peranan Manajerial Kepala Sekolah dalam Mengatasi Konflik Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 245–250. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.28>
- Fathorrahman, F. (2021). Manajemen Konflik dan Stres di Sekolah. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 12(2), 183–200. <https://doi.org/10.47766/itqan.v12i2.122>
- Fauzi, A., Suryapermana, N., & Ruhmawan, I. (2022). Strategic Management and Educational Dynamics of Islamic Boarding Schools in Banten. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3877–3888. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i3.1538>
- Ferdino, M. F., Razzaq, A., & Imron, K. (2024). Konsep Moderasi Beragama Pada Pendidikan Agama Islam Dalam Perspektif Al-Qur'an Surah Al-Baqarah Ayat 143. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(3), 1495–1504.
- Fiandi, A., & Junaidi, J. (2023). Manajemen Konflik Dalam Perspektif Lembaga Pendidikan Islam. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(9), 1–8.
- Firdaus, G., & Musoffa, M. S. (2024). Musyawarah dalam al-Qur'an. *Ayatuna: Jurnal Studi Al-Qur'an, Falsafah Dan Keislaman*, 1(1), 62–76.
- Hafidz, I. Z. (n.d.). *Tafsir Al-Madinah Al-Munawwarah / Markaz Ta'dzhim al-Qur'an* (Surah Al-M).
- Halimah, S. N., Yunita, N., & Zakiyah, Z. (2024). *KONSEP NUSYUZ DALAM AL-QUR'AN (Studi Komparatif Tafsir Al-Jami'li Ahkam Qur'an dan Al-Azhar)*. Institut Agama Islam Negeri (Iain) Curup.
- Hermawan, I. (2020). Konsep Nilai-Nilai Karakter Islami Sebagai Pembentuk Peradaban Manusia. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 1(2), 200–220.
- Husna, M. (2024). *Makna Hakam Dalam Qs An-Nisa Ayat 35 Perspektif Ibnu 'Asyur Analisis Pendekatan Tafsir Maqāṣidi*. UIN SUSKA RIAU.
- Ichsan, A. S., Sembiring, I. D., & Luthfiah, N. (2020). Pendidikan Islam Menghadapi Tradisi, Transisi, dan Modernisasi. *Fitrah: Journal of Islamic Education*, 1(1), 107–123. <https://doi.org/10.53802/fitrah.v1i1.11>
- Ihsanniati, N. S., Ramadhan, M. N. G., Thobroni, A. Y., Yaqin, A. A., & Qisom, S. (2024). Keadilan Sosial: Konsep Keadilan Dan Peran Manusia Dalam Mewujudkan

- Keadilan Perspektif Al-Qur'an. *Al-Tadabbur: Jurnal Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir*, 9(01).
- Jeka, F., & Indriyani, T. (2024). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Genta Mulia*, 15(1), 189–197.
- Kasim, M., Anwar, H., & Ota, L. G. (2019). Manajemen Konflik Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Hadis. *Jurnal Al Himayah*, 3(2).
- Kay, A. A., & Skarlicki, D. P. (2020). Cultivating a conflict-positive workplace: How mindfulness facilitates constructive conflict management. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 159, 8–20.
- Khalifatus Sa'adah, Ainol, & Ismatul Izzah. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Implementasi Kurikulum Merdeka di Probolinggo. *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 120–135. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i1.553>
- Koswara, N., Suparman, S., Saadah, E., & Hadian, M. H. (2024). Manajemen Konflik dalam Pendidikan Berbasis Agama, Filsafat, Psikologi dan Sosiologi. *Journal of Education Research*, 5(1), 106–115.
- M. Abdul Ghofar E.M, & Mu'thi, A. (2003). *Tafsir Ibnu Katsir 5.1.pdf* (Y. Harun & Hartono (eds.); Pertama). Pustaka Imam asy-Syafi'i.
- Mahyuni, D. Y. (2017). Manajemen Konflik dalam Tinjauan Alquran. *Almufida: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 2(1), 175–198.
- Makhsusiyah, F. M. (2023). Seni Mengelola Konflik Dalam Al-Qur'an: Kajian Atas Surah Al-Hujurat Ayat 9-10. *Jurnal Al-Murabbi*, 9(1), 81–96.
- Maktumah, L., Minhaji, M., & Hosaini, H. (2023). Manajemen Konflik: Sebuah Analisis Sosiologis dalam Pengembangan Pendidikan Islam. *Attractive: Innovative Education Journal*, 5(2), 684–699.
- Nurafifah, A., Ringoringo, J. J., & Ramadiva, S. (2024). Penilaian Aksiologis Terhadap Konflik Dalam Sudut Pandang Nilai Etika & Sosio-Politik. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(14), 106–115.
- Nurainiah. (2020). Konflik Hirarki, Konflik Fungsional, Konflik Lini-Staf Dan Konflik Formal-Informal. *Jurnal Studi Pemikiran Dan Pengembangan Pendidikan Islam*, 131–146.
- Putri, E. S., Faudzi, M. Y., & Kurniati, K. (2024). Peran Pemimpin dalam Menangani Konflik Keamanan Nasional: Perspektif Etika Politik Islam. *Ethics and Law Journal: Business and Notary*, 2(2), 202–217.
- Rambe, A. A., Syahputra, D., & Daulay, I. H. (2024). Analisis Filsafat terhadap Pentingnya Komunikasi dalam Perilaku Organisasi. *EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies*, 4(2), 580–588.
- Ridha, A. (2022). *Teori Manajemen*. Penerbit NEM.
- Rohman, I. Z., & Harsono, M. (2023). Studi Literatur Kepemimpinan Pemberdayaan Dalam Kajian Filsafat Ilmu. *MANAJEMEN DEWANTARA*, 7(3), 492–500.
- Rosmita, R., Fitriani, F., & Nasaruddin, N. (2024). Sengketa Hak Kepemilikan terhadap Tanah yang Bergeser Pasca Bencana dalam Tinjauan Hukum Islam. *BUSTANUL FUQAH: Jurnal Bidang Hukum Islam*, 5(2), 405–428.
- Rostini, D., Khalifaturrahmah, K., Sulaiman, S., & Amaly, N. (2023). Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(1), 173–180. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v4i1.234>
- Ruqaiyah, R. (2021). Mediation Approach : Strategi Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan. *MUNAQASYAH: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(2), 212–225. <https://doi.org/10.58472/mnq.v3i2.122>

- Setiawan, A., & Fauzi, M. L. (2024). *Penyelesaian Gugatan Sederhana (Small Claim Court) Terhadap Sengketa Wanprestasi*. UIN RADEN MAS SAID.
- Solehudin, M. M., Anwar, H. M., Lc, M. M., Fahrizal, H. M., Asmarany, A. I., Cholid, N., Kutoyo, M. S., Werdiningsih, R., Esti Liana, S. H., & Marlita, M. D. (2023). *Manajemen Konflik Organisasi*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Subekti, I., Syukri, A., Badarussyamsi, B., & Rizki, A. F. (2021). Kontribusi filsafat ilmu dalam penelitian ilmiah dan kehidupan sosial. *Jurnal Filsafat Indonesia*, 4(3), 229–241.
- Sudrajat, E. (2024). *Strategi kepala madrasah dalam upaya peningkatan mutu lulusan di Madrasah Aliyah Negeri 5 Garut*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.