

# Aplikasi manajemen konflik para santri di pondok pesantren

Sugiyanta\*, Maemunah Sa'diyah, Abdul Hayyie Kattani

Magister Pendidikan Agama Islam Universitas Ibnu Khaldun Bogor

\*hst.sugiyantauikaz@mail.com

**Article Information:** Received July 2, 2022, Accepted June 1, 2023, Published June 8, 2023

## Abstract

*Differences among humans have become the provisions and destiny of Allah SWT. Because of these differences, human conflicts can occur, and conflicts can vary. Therefore it is crucial to know conflict management to solve the problems that occur in the conflict. Islam is a perfect religion, and rahmatan lil 'alamin has guided conflict management; as a religion of revelation that comes from the Creator of all things, Islamic law has guided how to resolve conflicts among humans. In this study, researchers want to reveal how conflict management occurs in students in Islamic boarding schools and resolve conflicts with conflict management according to Islamic law sourced from the Koran and As Sunnah shahihah. Islamic boarding school is a community or a collection of people seeking knowledge from various regions with different backgrounds, so it is very vulnerable to conflict; this requires the managers of Islamic boarding schools to understand conflict management fully. With the application of effective conflict management and the ability and innovation in choosing the best from several conflict management strategies ranging from tabayun, deliberation, islah, and other strategies, problems and conflicts can be overcome and appropriately resolved and bring maslahat to the people.*

**Keywords:** Conflict Management; Islamic Boarding School; Santri

## Abstrak

Perbedaan sesama manusia sudah menjadi ketentuan dan takdir Allah SWT. Karena adanya perbedaan itulah sehingga sangat mungkin terjadinya konflik sesama manusia, konflik yang terjadi bisa bermacam-macam maka dari itu sangatlah penting mengetahui manajemen konflik untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam konflik tersebut. Islam sebagai agama yang sempurna dan *rahmatan lil 'alamin* telah memberikan petunjuk dalam manajemen konflik, sebagai agama wahyu yang datang dari sang Pencipta segala sesuatu maka syariat Islam telah memandu bagaimana menyelesaikan konflik yang terjadi sesama manusia. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengungkap bagaimana manajemen konflik yang terjadi pada santri di pondok pesantren dan penyelesaian dengan manajemen konflik menurut syariat Islam yang bersumber dari Alquran dan As Sunnah yang *shahihah*. Pondok pesantren adalah sebuah komunitas atau kumpulan orang pencari ilmu yang datang dari berbagai daerah dengan latar belakang yang berbeda-beda sehingga sangat rentan adanya konflik, hal ini menuntut para pengelola pondok pesantren untuk memahami betul tentang manajemen konflik. Dengan penerapan manajemen konflik yang efektif dan kemampuan serta inovasi dalam memilih yang terbaik dari beberapa strategi manajemen konflik mulai dari tabayun, musyawarah, islah dan strategi lainnya maka permasalahan dan konflik yang terjadi dapat di atasi dan diselesaikan dengan baik dan membawa maslahat untuk umat.

**Kata kunci:** Manajemen Konflik; Pondok Pesantren; Santri

## **Pendahuluan**

Istilah manajemen termasuk hal yang baru, namun hakikatnya prinsip-prinsip manajemen telah ada sejak adanya manusia. Nabi Adam sebagai manusia pertama telah menerapkan prinsip manajemen ketika beliau membangun rumah tangga bersama istrinya Hawa. Demikian pula ketika datang perintah dari Allah SWT untuk berkorban atau bersedekah, maka nabi Adam mengumpulkan putra-putranya agar mereka berkorban, tindakan seperti ini adalah bagian dari prinsip manajemen yang telah dilakukan oleh nabi Adam AS.

Dalam perjalanannya manajemen mengalami makna yang lebih luas karena merupakan proses yang dilakukan seseorang untuk mengatur sesuatu baik pekerjaan itu dilakukan sendiri secara individu maupun pekerjaan yang dilakukan secara kelompok. Kalau ditinjau dari asal usul manusia menerapkan manajemen dalam pengertian dasar yang berarti bisa mengatur, merencanakan, mengelola, mengusahakan dan memimpin. Maka Manajemen telah lama diterapkan dalam kehidupan manusia, karena itu berkaitan dengan bagaimana proses sebuah organisasi atau lembaga itu di jalankan dan di atur sehingga dapat berjalan dengan baik dan maju.

Bagaimana dengan manajemen konflik apakah juga sudah ada dan telah lama dikenal oleh manusia tentu jawabannya manajemen konflik sudah lama di kenal manusia, maka syariat Islam datang dan diturunkan sebagai agama yang *rahmatan lil 'alamin* tentu telah mengajarkan kepada pemeluknya semua perkara yang dilakukan oleh umatnya baik perkara itu kecil maupun yang besar termasuk masalah manajemen dan permasalahannya termasuk manajemen konflik. Rasulullah Saw sebagai panutan telah mencontohkan kepada kita bagaimana memajemen berbagai sektor kehidupan manusia di antaranya tentang pendidikan yang kemudian dikenal dengan manajemen pendidikan Islam. Sehingga selayaknya sebuah lembaga pendidikan Islam yang telah mengelola lembaganya berdasarkan tuntunan ajaran agama Islam maka ia telah melakukan manajemen Pendidikan Islam termasuk di dalamnya manajemen konflik.

Penulisan atau artikel yang membahas tentang manajemen konflik di tinjau dari *worldview* atau pandangan Islam belum banyak yang mengungkap bagaimana Islam datang memberikan solusi dan membawa perdamaian, sehingga konflik dapat diselesaikan dengan baik saling memaafkan dan tidak menimbulkan dendam. Bagaimana cara Rasulullah Saw menyelesaikan konflik di antara para sahabatnya, hal ini belum banyak di bahas serta bagaimana menerapkannya di era modern seperti saat ini. Maka penulisan ini akan sedikit mengulas hal tersebut yang di aplikasikan dalam sebuah pondok pesantren terhadap para santrinya. Banyak konflik-konflik yang terjadi di pondok pesantren yang dapat diselesaikan dengan penuh kemaslahatan dan persaudaraan karena berdasarkan syariat Islam yang bersumber pada Alquran dan As Sunnah yang *shahihah*.

Pada penelitian ini akan lebih riil di sajikan fakta-fakta atau kejadian-kejadian yang terjadi konflik, karena terjadi pada kehidupan yang nyata yaitu kehidupan para santri di sebuah pondok pesantren yang mereka hidup dalam satu lingkungan yang sama dengan aturan yang sama padahal asal mereka dari daerah yang berbeda-beda, baik suku, adat, budaya, bahasa, kebiasaan, warna kulit, bentuk rambut dan sebagainya sedangkan mereka harus menghadapi pola hidup dan peraturan sama yang diterapkan di pondok pesantren di mana mereka hidup sehari-hari mulai dari bangun tidur sampai tidur kembali.

Adapun berkaitan dengan manajemen konflik, sebagai manusia kita tidak bisa melepaskannya, mengingat persaingan antar lembaga akan selalu terjadi, yang jelas akan ada konflik di dalam sebuah lembaga. Akan tetapi jika seseorang mengelola lembaga dengan manajemen yang Islami, maka seberapa banyak dan beratnya konflik akan dapat di selesaikan dengan baik dan mendapatkan solusi yang adil dan diterima kedua belah pihak dengan lapang dada.

Penyelesaian sebuah konflik dalam sebuah organisasi atau sekelompok orang karena adanya perbuatan atau pengambilan keputusan yang belum disetujui oleh pihak lain alangkah baiknya kalau diselesaikan dengan manajemen konflik yang Islami. Karena manajemen konflik yang bersumber dari syariat Islam akan memberikan metode penyelesaian yang digunakan untuk berkomunikasi dengan pihak-pihak yang berkonflik dengan penuh persahabatan dan persaudaraan dan menghindari perpecahan dan permusuhan (Uswatun 2020).

Mengamati buku-buku manajemen konflik yang ada belum sepenuhnya mengungkap bagaimana syariat Islam menjelaskan dan mengajarkan manajemen konflik, bahkan buku-buku tersebut masih bersumber dan mengacu kepada buku-buku yang berasal dari barat. Maka nilai-nilai yang terkandung dalam manajemen konflik masih banyak mengandung unsur sekularisasi dan westernisasi sehingga perlu adanya usaha Islamisasi pada manajemen konflik yang dapat membawa *rahmatan lil'alamin*. Manajemen yang dapat memberikan solusi penyelesaian yang menyejukkan dan penuh kekeluargaan.

Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah mengimplementasikan nilai-nilai keislaman pada manajemen konflik dan berusaha memberikan panduan menyelesaikan pihak-pihak yang berkonflik sesuai dengan ajaran Islam terutama di pondok pesantren, yang syarat dengan muatan keimanan karena bersumber dari Alquran dan As Sunnah yang *shahihah*.

Sudah seharusnya pondok pesantren dikelola dengan sistem manajemen pendidikan Islam sebagai proses pembelajaran menerapkan ajaran Islam secara *'kaffah'* sebagai pengamalan firman Allah Ta'ala dalam surat Al Baqarah ayat 208.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ ٢٠٨

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam Islam keseluruhan, dan janganlah kamu turut langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya

syaitan itu musuh yang nyata bagimu.

Dengan motivasi dari ayat tersebut di atas kita meyakini bahwa tidak ada sendi-sendi kehidupan manusia ini kecuali sudah ada tuntunannya dalam ajaran Islam karena dalam ayat tersebut Allah SWT memerintahkan kepada orang-orang yang beriman untuk masuk Islam secara menyeluruh (*kaffah*) berarti manajemen pun sudah ada dalam Alquran sebagai sumber pedoman hidup kita. Tugas kitalah untuk menggalinya dan perkara lain yang bertalian dengan manajemen untuk mencapai tujuan pendidikan Islam di lembaga secara efektif" dan efisien.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 16-22 bulan Mei 2022 di SMP IT Al Binaa Islamic Boarding School yang beralamat di Jl. Raya Pebayuran, Kertasari Pebayuran Kabupaten Bekasi Jawa Barat.

Jenis metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan deskriptif kualitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Digunakan untuk meneliti populasi atau komunitas tertentu. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik.

Dalam penelitian ini pengambilan data dilakukan dengan cara interviu yaitu wawancara kepada beberapa guru asrama di pondok pesantren Al Binaa. Data primer adalah data yang secara langsung didapat dari lapangan atau lokasi penelitian dan untuk memperoleh data primer itu dapat dilakukan beberapa teknik pengambilan data yaitu antara lain data daftar pelanggaran yang menyebabkan konflik di pondok pesantren sehingga data diperoleh apa adanya tanpa rekayasa.

Wawancara atau *sharing* pendapat dilakukan pewawancara (*interviewer*) dalam hal ini peneliti untuk memperoleh informasi dari nara sumber secara langsung. Pada metode ini menggunakan pola wawancara terpimpin, yaitu wawancara yang dilakukan oleh pewawancara dengan mengajukan sederet pertanyaan lengkap dan terperinci, selain itu dengan wawancara tidak terpimpin dalam bentuk percakapan biasa penuh keakraban yang nantinya disaring yang sesuai dengan penelitian yang diteliti. Wawancara dilakukan kepada salah satu staf pengajar atau guru di asrama dan bagian kesiswaan atau kesantrian.

Untuk mendukung penelitian dibutuhkan dokumentasi dengan menggunakan kamera dan alat perekam pada *handphone*, untuk mengumpulkan data secara visual yang dilakukan pada tempat lokasi penelitian.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Temuan penelitian

Setelah melakukan penelitian dengan melakukan wawancara kepada ustaz Harun Sugiri salah satu guru di asrama pondok pesantren Al Binaa, bahwa konflik yang terjadi di pondok pesantren Al Binaa sangat variatif mulai dari konflik yang ringan, sedang, berat dan sangat berat. Konflik juga bisa terjadi antar santri satu kelas atau antar kelas baik di bawahnya ataupun di atasnya. Penyebab konflik bermacam-macam sehingga penanganannya juga berbeda-beda sesuai penyebabnya.

Secara ringkas ustaz Harun mengelompokkan atau membuat katagori konflik di antaranya:

1. Konflik dengan katagori ringan karena penyelesaiannya cukup dengan nasehat dan bimbingan serta arahan-arahan yang menjadikan santri sadar akan kesalahannya.
2. Konflik dengan kategori sedang, pada kategori ini santri biasanya sudah ada gejala emosi atau lepas kendali sehingga perlu di berikan peringatan agar tidak berlanjut ke konflik yang lebih besar.
3. Konflik dengan katagori berat, yaitu konflik yang membutuhkan penanganan serius dan bimbingan yang lebih melekat serta diberikan peringatan kedua kalinya.
4. Konflik dengan katagori sangat berat, yaitu konflik yang sudah tidak bisa di selesaikan oleh guru asrama dan penyelesaiannya harus melibatkan orang tua santri.

Adapun data yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil rekapitulasi konflik selama 5 bulan terakhir

No.	Bulan	Kriteria			
		Ringan	Sedang	Berat	Sangat Berat
1	Januari 2022	17	10	0	0
2	Februari 2022	6	18	1	2
3	Maret 2022	10	14	2	1
4	April 2022	14	9	4	0
5	Mei 2022	13	7	5	2
		60	58	12	5

Pencatatan konflik dilakukan terhadap para santri selama 5 bulan awal pada tahun 2022 melalui laporan kasus pada guru Bimbingan dan Konseling (BK), kriteria konflik diklasifikasi ke dalam 4 kategori yaitu: Ringan, sedang, berat; dan sangat berat.

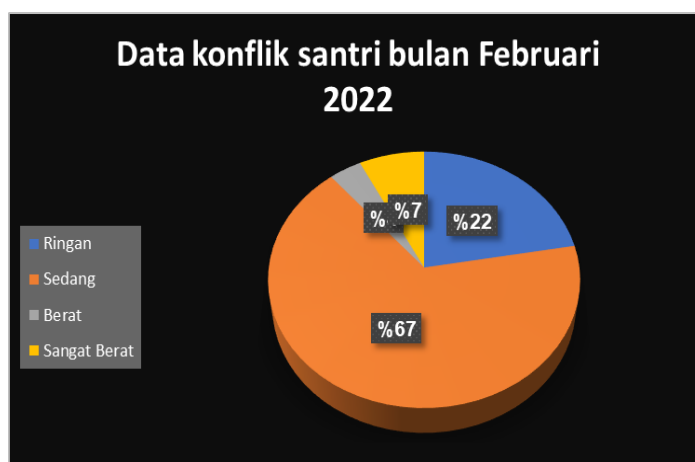
Dari hasil pencatatan secara sederhana dapat disimpulkan bahwa rata-rata santri melakukan konflik di pondok pesantren Al Binaa, yaitu sebanyak 60 santri melakukan konflik ringan, 58 santri melakukan konflik sedang, lainnya sebanyak 12 dan 5 orang santri melakukan konflik berat dan sangat berat.



Gambar 1. Persentase konflik yang terjadi bulan Januari 2022

Santri melakukan konflik pada bulan Januari 2022 kebanyakan konflik yang kriterianya ringan dan sedang ini karena mereka baru mulai masuk ke pondok pesantren setelah mereka libur semester ganjil, dan hasilnya sebagaimana yang disajikan pada gambar 1, terlihat bahwa sebanyak 63% santri melakukan konflik ringan dan 37% santri melakukan konflik sedang.

Hal ini mengindikasikan bahwa waktu interaksi mereka masih sedikit karena mereka baru masuk setelah berlibur sehingga potensi konflik masih rendah .



Gambar 2. Persentase konflik santri pada bulan Februari 2022

Santri pada bulan Februari 2022 setelah mereka tinggal di pondok pesantren selama sebulan lebih maka mulai muncul konflik yang lebih beragam dan bahkan sampai kategori yang berat dan sangat berat, dan hasilnya sebagaimana yang disajikan pada gambar 2, terlihat bahwa sebanyak 22% santri melakukan konflik

ringan, 67% santri melakukan konflik sedang, dan selebihnya 15% santri melakukan konflik yang masuk dalam kategori berat dan sangat berat.

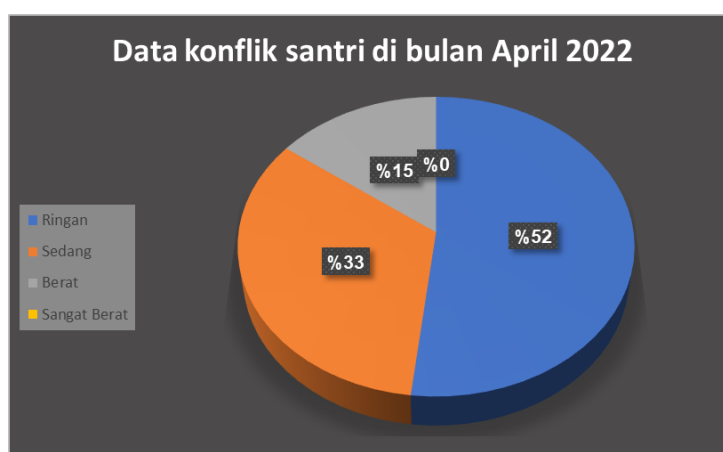
Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat korelasi waktu interaksi santri terhadap konflik yang timbul di antara para santri.



Gambar 3. Persentase kategori konflik santri bulan Maret 2022

Pada bulan Maret 2022 konflik di antara para santri lebih kompleks, sebagai guru asrama di pondok pesantren tantangannya juga semakin berat, karena harus menyelesaikannya dan memberikan solusi yang terbaik untuk para santri. Bentuk kompleksitas konfliknya tergambar sebagaimana yang disajikan pada gambar 3, terlihat bahwa sebanyak 52% santri melakukan konflik dengan kategori sedang, 37% santri melakukan konflik ringan, 7% konflik dengan kategori berat, dan ada sebanyak 4% dengan kategori sangat berat.

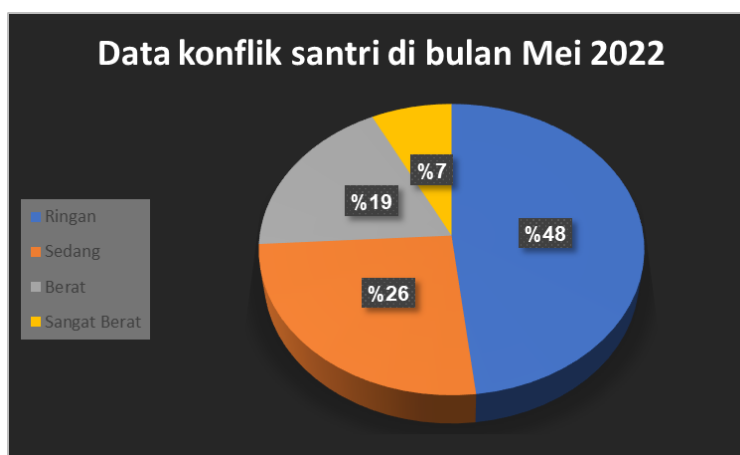
Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat kompleksitas masalah yang dihadapi santri, namun ada hal-hal yang masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan, dari segi akhlak santri adab dan etika pergaulan santri.



Gambar 4. Persentase konflik santri di bulan April 2022

Semakin lama interaksi sesama santri maka konflik bertambah disisi lain ada yang sudah terselesaikan dengan baik akan tetapi ada juga konflik yang baru muncul untuk mengukur kualitas karakter santri. Hal itu sebagaimana yang disajikan pada gambar 4, terlihat bahwa sebanyak 52% konflik kategori ringan, 33% konflik dalam kategori sedang, 15% konflik dalam kategori berat.

Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat penyelesaian positif konflik santri terhadap kategori sangat berat yang selama ini terjadi akhirnya bisa diselesaikan dengan baik, namun ada hal-hal yang masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan, dari segi kualitas adab dan akhlak santri.



Gambar 5. Persentase konflik santri di bulan Mei 2022

Santri melakukan konflik di bulan Mei 2022, sangat variatif mulai dari konflik dengan kategori ringan sampai konflik dengan kategori sangat berat. Hal ini menunjukkan bahwa konflik di antara para santri di pondok pesantren akan senantiasa ada, karena di sana terjadi interaksi sesama santri yang mempunyai karakter dan perilaku yang berbeda-beda sehingga ketika ada gesekan maka akan terjadi konflik.

Hasilnya sebagaimana yang disajikan pada gambar 5, terlihat bahwa sebanyak 48% santri melakukan konflik ringan, 26% melakukan konflik sedang, 19% melakukan konflik berat, dan ada sebanyak 7% santri melakukan konflik sangat berat.

Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat persepsi bahwa konflik tidak bisa dihindari selama masih ada interaksi sesama santri. Untuk itu manajemen konflik masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan. Agar penyelesaian konflik dari segi kualitas penanganannya semakin baik sehingga santri lebih nyaman untuk tinggal di pondok pesantren.



## B. Hasil wawancara dengan guru asrama

Untuk mendapatkan informasi tentang apa saja yang menyebabkan konflik para santri di pondok pesantren Al Binaa, maka peneliti mewawancarai salah satu guru asrama yaitu Ustaz Misbah. Beliau adalah guru asrama yang sudah lama mengabdikan di pondok pesantren Al Binaa sehingga telah berpengalaman menyelesaikan konflik-konflik yang terjadi pada santri di pondok pesantren tersebut.

Setelah menanyakan apa saja penyebab terjadinya konflik di antara para santri maka beliau menjelaskan penyebab utama masalah *bullying* atau saling mengejek di antara para santri atau hal lain diantaranya:

1. Berebut tempat duduk di kelas atau tempat tidur di asrama
2. Saat mengantre makan ada yang menyerobot
3. Salah paham ketika diberikan tugas oleh ustaz
4. Permintaannya tidak dipenuhi
5. Ingin menang sendiri ketika bermain
6. *Bulliyng* dan mengejek teman
7. Dan sebagainya

Berdasarkan data yang ada di pengasuhan atau keasramaan pondok pesantren Al Binaa diperoleh gambaran sebagai berikut:

Tabel 2. Data Pelanggaran Yang Menimbulkan Konflik

No.	Pelanggaran	Jumlah kasus
1	<i>Bullying</i>	22
2	Memakai vape	18
3	Membawa Hp ( <i>hand phone</i> )	16
4	Bermain kartu remi	13
5	Keluar pesantren tanpa izin	11
6	Meninggalkan <i>halaqoh</i> Alquran	8
7	Tidak shalat berjamaah	6
8	Terlambat hadir shalat Jumat	6
9	Memakai barang orang lain tanpa izin	5
10	Pelanggaran lainnya	15
	Jumlah	<b>120</b>

Walaupun terus adanya konflik yang terjadi antar santri di pondok pesantren Al Binaa konflik tersebut dapat diselesaikan dengan damai dengan islah yang tulus. Hal ini dapat mencegah permusuhan dan perpecahan di antara para santri sehingga mereka para santri tetap hidup berdampingan penuh kerukunan dalam bingkai *ukhuwwah Islamiyah*.

## **Kesimpulan**

Konflik akan selalu ada di kalangan santri walaupun mereka hidup di pondok pesantren demikian juga di setiap kehidupan manusia secara alamiah akan terjadi konflik sebagai respons dari masyarakat sosial selama mereka berinteraksi satu dengan yang lainnya. Ketika ada konflik atau dirinya mengalami konflik maka konflik itu segera di selesaikan dengan baik dan di manajemen dengan bagus agar persaudaraan dan perdamaian tetap terjaga dengan utuh. Kunci dari efektivitas kesuksesan manajemen konflik di pondok pesantren adalah kepala pengasuhan yang dapat mengombinasikan atau memilih yang terbaik antara beberapa strategi manajemen konflik yang ada mulai dari *tabayyun*, *musyawarah*, *tahkim*, *islah*, dan strategi lainnya. Oleh karena itu, pimpinan atau kepala pengasuhan pondok pesantren harus berupaya untuk terus meningkatkan kemampuan, wawasan, serta inovasi dalam mengelola konflik yang terjadi sehingga upaya peningkatan mutu pondok pesantren secara keseluruhan dapat terlaksana secara lebih optimal, kedamaian santri tinggal di asrama dapat terjaga sehingga mereka belajar dengan tenang dan menuntut ilmu dengan nyaman.

Pengembangan manajemen konflik di pondok pesantren atau lembaga pendidikan Islam lainnya sangat penting dan urgen untuk mengembangkan pondok pesantren atau lembaga menjadi lebih baik dan profesional. Selain itu pondok pesantren memiliki cara-cara yang unik dalam resolusi konflik dan mempunyai manajemen konflik yang khusus terutama melalui pendekatan tradisi-tradisi pendidikan keislaman yang dikembangkan. Karena selain ilmu manajemen modern pondok pesantren juga menyelesaikan konflik dengan pendekatan *ruhiyyah* atau pendekatan keimanan.

## **Saran**

Pengembangan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam mengenai manajemen konflik dalam tataran praktik dan evaluasi pelaksanaan masing-masing strategi dengan metode dan pengumpulan data yang lebih valid. Selain itu, penelitian penyempurnaan teori mengenai manajemen konflik dan aspek-aspek yang mempengaruhinya masih dapat dilakukan menimbang terbatasnya penelitian dalam konteks ini, terlebih di pondok pesantren

## **Daftar Pustaka**

- Fernando, M., Mihardjo, A. I., Widjaja, D. C., Ekonomi, F., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2015). Analisis Pengaruh Gaya Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Sheraton Surabaya. Universitas Kristen Petra, 2016, 73-86.
- Idris, S. (2015). Pembaruan Pendidikan Islam Di Indonesia. Kreatif: Jurnal Studi Pemikiran Pendidikan Agama Islam.
- Khasanah, P. (2014). Meningkatkan Kemampuan Manajemen Konflik Melalui Konseling Kelompok. *PSIKOPEDAGOGIA Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 3(2), 67. <https://doi.org/10.12928/psikopedagogia.v3i2.4467>
- Kurdi, A. J. (2019). Ishlah dalam Pandangan Ibn Asyur dan Signifikansinya dalam Upaya Deradikalisasi (Telaah Penafsiran Q.S al-Hujurat: 9 dalam Kitab Al-Tahrir wa

- ALTanwir). Nun: Jurnal Studi Alquran Dan Tafsir Di Nusantara. <https://doi.org/10.32495/nun.v3i2.49>
- Mardianto, A., Koentjoro, & Purnamaningsih, H. E. (2000). Penggunaan Manajemen Konflik Ditinjau dari Status Keikutsertaan dalam Mengikuti Kegiatan Pecinta Alam di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. *Psikologi*, 4(2), 111–119. <https://jurnal.ugm.ac.id/jpsi/article/view/7003>
- Margaretha, Y. (2019). Manajemen Konflik Pada Perusahaan Keluarga (Studi Kasus Pada Perkebunan X). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 18(2), 135-142. <https://doi.org/10.28932/jmm.v18i2.1618>
- Muliati, I. (2016). Manajemen Konflik dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam. *Jurnal Tingkap*, 12(1), 39-52.
- Muspawi, M. (2014). Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi). *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora*, 16(2), 41-46.
- Nurhayati, N. (2019). Penyelesaian Sengketa Dalam Hukum Ekonomi Islam. *Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*. <https://doi.org/10.26618/Jhes.V3i1.2118>
- Program, M., Magister, S., & Komunikasi, I. (2015). Manajemen Konflik Untuk Menciptakan Komunikasi Yang Efektif (Studi Kasus Di Departemen Purchasing Pt. Sumi Rubber Indonesia). *Manajemen Konflik Untuk Menciptakan Komunikasi Yang Efektif (Studi Kasus Di Departemen Purchasing PT. Sumi Rubber Indonesia)*, 4(2), 148–157. <https://doi.org/10.14710/interaksi,4,2,148-157>
- Rokhmad, A. (2017). Paradigma Hukum Islam dalam Penyelesaian Sengketa. *International Journal Ihya Ulum Al-Din*. <https://doi.org/10.21580/ihya.17.1.1731>
- Supriyadi, S. (2017). Community of Practitioners: Solusi Alternatif Berbagi Pengetahuan antar Pustakawan. *Lentera Pustaka: Jurnal Kajian Ilmu Perpustakaan, Informasi Dan Kearsipan*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.14710/lenpust.v2i2.13476>
- Syarifudin, F. (2019). Urgensi tabayun dan kualitas informasi dalam membangun komunikasi. *Al-Kuttab: Jurnal Kajian Perpustakaan, Informasi Dan Kearsipan*. <https://doi.org/10.24952/ktb.vli2.1994>
- Umam, K. (2018). Mereda Konflik; Menghargai Identitas (studi kasus pada aliran-aliran kepercayaan yang ada di Indramayu). *ASKETIK*. <https://doi.org/10.30762/ask.v2i2.911>
- Wartini, S. (2016). Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 64.