

MANAJEMEN KONFLIK DALAM PERDAMAIAN

Mafaza Alfia Rahmah¹, Ziadatul Fariha²

Institut Al-Azhar

farihaziadatul11@gmail.com, Mafazaalfia79@gmail.com

Abstract. Conflict means quarrel, disagreement and disagreement. To avoid conflict, we need conflict management to create peace in Indonesia. Conflict management in the context of peace is related to the Third Principle of Pancasila, namely "Indonesian Unity". In conflict management, it is important to prioritize mutual respect and find solutions together in order to achieve mutual satisfaction. Conflict is any kind of relationship between humans that contains opposing characteristics, while conflict management is a process used to resolve and manage conflicts that occur in businesses/organizations. The aim of conflict management is to achieve optimal performance by keeping conflicts functional and avoiding disputes in order to create peace. One of the important studies for creating peace, both positive and negative, is conflict management. If the conflict management policy is implemented, peace will be achieved.

Keywords: Conflict, Conflict Management, Peace

Abstraksi. Konflik memiliki arti perpecahan, perselisihan dan pertentangan. Untuk menghindari adanya konflik, kita memerlukan adanya manajemen konflik untuk mewujudkan perdamaian di Indonesia. Manajemen konflik dalam konteks perdamaian memiliki hubungan dengan Sila Ketiga Pancasila yakni "Persatuan Indonesia". Dalam manajemen konflik, penting untuk mengedepankan sikap saling menghargai dan mencari solusi bersama agar dapat mencapai kepuasan bersama. Konflik adalah segala macam hubungan antara manusia yang mengandung sifat berlawanan, sedangkan manajemen konflik adalah proses yang digunakan untuk mengatasi dan mengatur konflik yang terjadi dalam bisnis/organisasi. Tujuan manajemen konflik adalah untuk mencapai kinerja yang optimal dengan cara memelihara konflik tetap bersifat fungsional dan menghindari perselisihan demi menciptakan perdamaian. Salah satu kajian penting untuk menciptakan perdamaian, baik positif maupun negative, yaitu pengelolaan konflik (conflict management). Apabila kebijakan conflict management terlaksana, maka akan tercapai perdamaian.

Kata Kunci : Konflik, Manajemen konflik, Perdamaian

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam kehidupan sosial tidak ada satupun manusia yang memiliki kesamaan yang persis, baik dari unsur etnis, kepentingan, kemauan, kehendak,

tujuan dan sebagainya. Perbedaan tersebut lah yang mengakibatkan terjadinya konflik. Dari setiap konflik ada beberapa diantaranya yang dapat diselesaikan, akan tetapi ada juga yang tidak dapat diselesaikan sehingga menimbulkan beberapa aksi kekerasan. Konflik artinya

percekcokan, perselisihan dan pertentangan. Sedangkan konflik sosial yaitu pertentangan antar anggota atau masyarakat yang bersifat menyeluruh di kehidupan.¹ Konflik dapat diolah kearah yang positif namun membutuhkan sebuah proses dan usaha yang tidak mudah. Konflik dijadikan sebagai stimulus peningkatan komunikasi serta kualitas kerja, namun dapat menurunkan kualitas kinerja seseorang apabila nantinya konflik itu tidak dapat dikendalikan sebagaimana mestinya (Wijayanti, 2015). Sehingga kita membutuhkan manajemen konflik untuk mencegah terjadinya konflik, dan meningkatkan kualitas hubungan antar sesama manusia,

Manajemen konflik termasuk pada suatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarahkan pada bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan (interests) dan interpretasi. Bagi pihak luar (di luar yang berkonflik) sebagai pihak ketiga, yang diperlukannya dalam informasi yang akurat tentang situasi konflik. Hal ini karena komunikasi efektif di antara pelaku dapat terjadi jika ada kepercayaan terhadap pihak ketiga.²

Manajemen konflik dalam perdamaian memiliki hubungan dengan Sila Ketiga Pancasila yaitu “Persatuan

Indonesia”. Sila Ketiga Pancasila memiliki peran sentral dalam membebaskan bangsa Indonesia dari konflik, kekerasan, dan perpecahan. Dalam konteks manajemen konflik, Sila Ketiga Pancasila dapat diartikan sebagai pedoman untuk mencapai perdamaian dengan cara mempersatukan keberagaman bangsa Indonesia dan menekankan pentingnya persatuan dan kesatuan bangsa, menghilangkan penonjolan kekuatan atau kekuasaan, keturunan dan perbedaan warna kulit, serta menumbuhkan rasa senasib dan sepenanggungan.

Dalam konteks perdamaian, manajemen konflik dapat membantu mengurangi konflik dan membangun hubungan yang lebih baik antar pihak yang bertikai. Dalam manajemen konflik penting untuk mengedepankan sikap saling menghargai dan mencari solusi bersama agar dapat mencapai kepuasan bersama.

B. Permasalahan

Fokus kajian ini ada adalah tentang penyelesaian dari manajemen konflik dalam perdamaian sesuai dengan nilai Pancasila Sila Ketiga.

C. Data

Data dalam penelitian ini adalah definisi konflik dalam konteks manajemen, strategi manajemen yang

¹ Nikmatullah Taufiquzzaman, Suni Nurul Wajilah, dan Anita Lisdiana, “*Manajemen Konflik Dalam Menyelesaikan Konflik di Dalam Organisasi Risma Di Desa Makarti Kecamatan Tumijajar*” Social Pedagogy: Journal of Social Science Education

Vol. 2 No. 1 Tahun 2021 | P-ISSN 2722-7138 – E-ISSN 2722-7154

² Jurnal STIE Semarang, Vol 6, *Manajemen Konflik dalam Sebuah Organisasi*, Edisi Februari 2014 (ISSN : 2252 – 7826), 28.

efektif, serta penyelesaian konflik dalam mewujudkan perdamaian Indonesia.

D. Maksud dan Tujuan

Maksud tujuan penulisan ini adalah untuk membahas manajemen konflik dalam perdamaian. Dalam penulisan ini akan dijelaskan mengenai konflik, manajemen konflik, dan bagaimana manajemen konflik dapat membantu mewujudkan perdamaian. Diharapkan artikel ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai manajemen konflik dalam perdamaian dan memberikan kontribusi positif dalam mewujudkan perdamaian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Sebagaimana yang dikemukakan oleh

Mohammad Ali (1982 : 120) bahwa : “metode penelitian deskriptif digunakan untuk memecahkan sekaligus menjawab permasalahan yang terjadi pada masa sekarang”. Dilakukan dengan menempuh langkah-langkah pengumpulan, klasifikasi dan analisis atau pengolahan data, membuat kesimpulan dan laporan dengan tujuan utama untuk membuat penggambaran tentang suatu keadaan secara objektif dalam suatu deskripsi.³

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Konflik

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) konflik mempunyai arti percekocokan; perselisihan; dan pertentangan. Sedangkan menurut kamus sosiologi, konflik bermakna, *the overt struggle between individuals, or groups within a society, or between nation states*, yakni pertentangan secara terbuka antara individu-individu atau kelompok-kelompok di dalam masyarakat atau antara bangsa-bangsa.⁴

Konflik adalah segala macam bentuk hubungan antara manusia yang mengandung sifat berlawanan. Konflik berhubungan erat dengan perasaan manusia, misalnya perasaan yang selalu diabaikan, tidak dihargai, atau disepelkan, bahkan perasaan jengkel karena adanya kelebihan beban kerja dalam kehidupan dan ditinggalkan (Anwar Khoirul, 2016). Menurut Mukhtar dan Prasetyo, (2020). Konflik dapat diartikan sebagai realitas permanen pada suatu perubahan, dan perubahan tersebut merupakan realitas permanen pada Al-Qur'an. Konflik dipaparkan dalam Q.S Al-Baqarah : 176⁵, seperti :

³ Mohammad Ali, *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*, (Bandung : Angkasa 2013), 24.

⁴ M. Wahid Nur Tualeka, "TEORI KONFLIK SOSIOLOGI KLASIK DAN MODERN", JURNAL AL-HIKMAH, Volume, 3 Nomor, 1, Januari 2017 : 34.

⁵ Maryam Kasim, Herson Anwar, dan Lian G Ota, "Manajemen Konflik dalam Perspektif Al-

ذَٰلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ نَزَّلَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ ۖ وَإِنَّ الَّذِينَ
اٰخْتَلَفُوْا فِي الْكِتٰبِ لَفِي شِقَاقٍ بَعِيْدٍ

Artinya :

“Yang demikian itu adalah karena Allah telah menurunkan Al Kitab dengan membawa kebenaran; dan sesungguhnya orang-orang yang berselisih tentang (kebenaran) Al Kitab itu benar-benar dalam penyimpangan yang jauh (dari kebenaran).”

Dalam buku Organization Communication juga dijelaskan penyebab konflik Zalabak (2006 : 333) :

“ sexual harassment, discrimination and numerous types of ethical abuses all have legal consequences beyond the scope of this conflict discussion, they also can be viewed as important types organizations conflicts.”

“ pelecehan seksual, diskriminasi dan berbagai jenis pelanggaran etika ke semuanya memiliki konsekuensi dalam ruang lingkup konflik, itu juga bisa dilihat dari pentingnya jenis konflik dalam organisasi.”⁶

B. Bentuk dan Penyebab Terjadinya Konflik

Konflik terdiri dari enam bentuk : konflik dalam diri individu, konflik antar individu, konflik antar anggota dalam suatu

kelompok, konflik antar kelompok, konflik antar bagian dalam organisasi, dan konflik antar organisasi.

- 1) Konflik dalam diri individu merupakan konflik internal yang terjadi pada diri seseorang (konflik intrapersonal). Konflik ini akan terjadi ketika individu harus memilih dua atau lebih tujuan yang saling bertentangan dan kemudian ragu-ragu untuk memilih yang mana.
- 2) Konflik antar individu disebut juga sebagai konflik intrapersonal yang bersifat substantif, emosional, atau keduanya. Konflik ini terjadi ketika ada perbedaan dalam isu, tindakan, dan tujuan tertentu. Dalam konflik ini, pandangan atau keuntungan yang sama akan menentukan akhir dari konflik.
- 3) Konflik antar anggota dalam kelompok dapat berupa konflik substantive atau konflik efektif. Konflik substantive terjadi karena latar belakang keahlian yang berbeda dan ketika anggota komite sampai pada kesimpulan yang berbeda pada data yang sama. Sebaliknya,

Qur'an dan Hadist”, Jurnal Al-Himayah, Vol 3 No 2, Oktober 2019, 255.

⁶ Choerul Anwar, “MANAJEMEN KONFLIK UNTUK MENCIPTAKAN KOMUNIKASI YANG EFEKTIF”, JURNAL INTERAKSI, Vol 4 No 2, Juli 2015 : 154.

konflik efektif terjadi karena respons emosional terhadap situasi tertentu.

- 4) Konflik antar kelompok disebut juga sebagai konflik intergroup yang terjadi karena saling ketergantungan, perbedaan persepsi, perbedaan tujuan, dan tututan keahlian yang semakin meningkat.
- 5) Konflik antar bagian dalam organisasi terjadi antaraktor yang mewakili unit kerja tertentu.
- 6) Konflik antar organisasi terjadi karena adanya ketergantungan pada tindakan suatu organisasi, yang merugikan organisasi lain⁷.

Salah satu penyebab terjadinya konflik adalah karena reaksi yang diberikan oleh dua orang/kelompok atau lebih dalam situasi yang berbeda-beda. Berikut adalah penyebab terjadinya konflik di masyarakat :

- 1) Perbedaan pandangan, nilai atau tujuan antar individu.
- 2) Perbedaan pola kebudayaan dapat mempengaruhi pola kepribadian dan perilaku yang berbeda di kalangan masyarakat.
- 3) Perbedaan kepentingan antar individu tau kelompok.

- 4) Perbedaan latar belakang sosio-kultural dapat memicu konflik.

- 5) Perubahan sosial yang terlalu cepat dapat memicu konflik sosial dalam masyarakat.

C. Pengertian Manajemen Konflik

Manajemen konflik adalah proses yang digunakan untuk mengatasi dan mengatur konflik yang terjadi dalam bisnis atau organisasi. Pengertian manajemen konflik (conflict management) dapat didefinisikan sebagai proses, seni, ilmu, dan segala sumber daya yang tersedia dalam individu, kelompok, ataupun organisasi untuk mencapai tujuan mengelola konflik (Santosa, 2000 : 6).⁸

Menurut Ross (1993) manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik dan mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan, positif, kreatif, bermufakat, atau agresif. Manajemen konflik bertujuan untuk mencapai kinerja yang optimal dengan cara tetap memelihara konflik tetap bersifat fungsional dan menghindari

⁷ Gustiana A Kambo, *Sosiologi Politik sebagai Bahan Ajar*, (Makassar : Humanities Genius, 2022), 111-113.

⁸ Willya Acmad S.Sos, M.Kesos, MANAJEMEN KONFLIK Teori dan Praktik, (Surabaya : Cipta Media Nusantara (CMN), 2023), 7.

perselisihan atau bahkan permusuhan.

Manajemen konflik dapat melibatkan bantuan diri sendiri, kerjasama dalam memecahkan masalah (dengan atau tanpa bantuan pihak ketiga) atau pengambilan keputusan oleh pihak ketiga. suatu pendekatan yang berorientasi pada proses manajemen konflik menunjuk pada pola komunikasi (termasuk perilaku) para pelaku dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan dan penafsiran terhadap konflik.⁹

Manajemen konflik dalam perspektif Al-Qur'an dan Hadist dalam HR. Bukhari : 6423 yakni : (Bassam, 2019)¹⁰

حَدَّثَنَا عَلِيُّ حَدَّثَنَا سُفْيَانُ حَدَّثَنَا أَبُو الرَّبَادِ
عَنْ الْأَعْرَجِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ
اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ
عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لَا تَقُومُ السَّاعَةُ حَتَّى تَقْتَتِلَ
فَتَتَّانَ دَعَاؤُهُمَا وَاجِدَةٌ

Artinya :

“ Hari kiamat tidak terjadi hingga dua kelompok saling membunuh padahal semboyan keduanya satu. “

Dari kisah tersebut hendaknya kita mengambil pelajaran dan menjaga kesatuan umat Islam dengan mengedepankan kepentingan

Bersama secara keseluruhan (Ashshiddieqy, 1966).

D. Bentuk – Bentuk Manajemen Konflik

1. Al - sulh (Negoisasi)

Al – sulh merupakan istilah bahasa Arab yang secara nahasa berarti meredam pertikaian, menyelesaikan perselisihan. Sedangkan menurut istilah “sulh” berarti suatu jenis akad atau perjanjian untuk mengakhiri perselisihan/pertengkar antara dua pihak yang bersengketa secara damai.¹¹ Menurut Ibnu Qudamah, sulh adalah negoisasi antara dua pihak yang bersengketa yang dapat membawa kepada perdamaian. Menurut Mejelle, Pasal 1531, mendefinisikan sulh sebagai akad yang menghilangkan perselisihan dengan persetujuan dan menjadi akad yang disepakati dengan penawaran dan penerimaan. Definisi di atas menunjukkan bahwa tujuan sulh adalah untuk mengakhiri konflik dan permusuhan antara pihak-pihak yang bersengketa secara damai sehingga mereka dapat mempertahankan hubungan.

⁹ Jurnal STIE Semarang, Vol 6, *Manajemen Konflik dalam Sebuah Organisasi*, Edisi Februari 2014 (ISSN : 2252 – 7826), 29.

¹⁰ Maryam Kasim, Herson Anwar, dan Lian G Otaaya, “*Manajemen Konflik dalam Perspektif Al-*

Qur'an dan Hadist”, Jurnal Al-Himayah, Vol 3 No 2, Oktober 2019, 256.

¹¹ Sayyid Sabiq, *Fiqh Sunnah*, juzu' 3, (Cairo: Dar al-Fath, 2000), 210.

2. Tahkim (Arbitrase)

Dalam perspektif islam, “*arbitrase*” dapat dipadankan dengan istilah “*tahkim*”. Tahkim sendiri berasal dari kata “*hakkama*”. Secara etimologi, tahkim berarti menjadikan seseorang sebagai pencegah suatu sengketa.¹²

Menurut Wahbah Zuhaili dalam kitab Al-Fiqh al-Islami wa Adillatuh, tahkim adalah dua pihak yang berperkara bersepakat untuk menunjuk seseorang untuk memberikan suatu keputusan hukum guna menyelesaikan persengketaan yang terjadi di antara keduanya dengan berdasarkan petunjuk hukum syara’.¹³

Tahkim dimaksudkan sebagai upaya untuk menyelesaikan sengketa di mana para pihak yang terlibat dalam sengketa di beri kebebasan untuk memilih seorang Hakam (mediator) sebagai penengah atau orang yang dianggap netral yang mampu mendamaikan ke dua belah pihak yang bersengketa.¹⁴

3. Wasatha (Mediasi)

Kata wasatha dalam Bahasa Arab berarti pusat dan tengah. Dalam Al-Quran, kata ini

berarti keadilan, sikap moderat, keseimbangan dan kesederhanaan. Sedangkan secara istilah yaitu masuknya penengah atau pihak ketiga yang netral untuk membantu menyelesaikan perselisihan pihak yang bersengketa. Dalam alternatif penyelesaian sengketa kata wasatha ini dapat sepadankan dengan proses mediasi karena keduanya merupakan proses pengikutsertaan pihak ketiga dalam penyelesaian suatu perselisihan sebagai penengah dalam memberi nasihat.

Mediasi dapat mengantarkan para pihak pada perwujudan kesepakatan damai yang permanen dan lestari, mengingat penyelesaian sengketa melalui mediasi menempatkan kedua belah pihak pada posisi yang sama, tidak ada pihak yang dimenangkan atau pihak yang dikalahkan (*win-win solution*) sehingga para pihak yang terlibat sengketa merasakan tidak adanya pihak menang dan pihak kalah. Mediasi bukan hanya mempercepat proses penyelesaian sengketa, tetapi juga menghilangkan

¹² Mahyuni dan Desi Yudiana, “*Manajemen Konflik dalam Tinjauan Alquran*”, Almufida Vol. II No. 1 Januari – Juni 2017, 186.

¹³ Dr.Siska Lis Sulistiani, M.ag.,M.E.S.Sy, *Peradilan Islam*, (Jakarta Timur : Sinar Grafika, 2020), 84.

¹⁴ Mahyuni dan Desi Yudiana, “*Manajemen Konflik dalam Tinjauan Alquran*”, Almufida Vol. II No. 1 Januari – Juni 2017, 187.

dendam dan mempertahankan hubungan silaturahmi.¹⁵

4. Pengertian Perdamaian

Perdamaian bisa diartikan bermacam-macam.

Perdamaian adalah sebuah istilah/kata untuk menyebut suatu kondisi adanya harmoni, kemandirian (tidak terjadi perang), serasi, dan adanya saling pengertian. Perdamaian juga bisa diartikan suasana yang tenang dan tidak adanya kekerasan. (Zamroni: materi kuliah pendidikan perdamaian PPs UNY) Dalam situasi penuh perdamaian maka akan tercipta kerukunan antar anggota masyarakat. Perdamaian sebetulnya bisa dikembangkan dengan mengendalikan emosi setiap orang. Karena ketidakmampuan mengatur emosi itulah yang gampang terbakar jika tersulut api sedikit saja.¹⁶

Salah satu kajian penting untuk menciptakan perdamaian, baik positif maupun negatif, yaitu pengelolaan konflik (*conflict management*). Beberapa ilmuwan sosial mendefinisikan *conflict management* sebagai

konsep yang tidak hanya bertujuan mencegah kekerasan dalam konflik melalui praktik pengelolaan, tetapi juga mentransformasikan konflik.¹⁷ Kebijakan perdamaian adalah bagian proses dari musyawarah pihak-pihak berkonflik yang harus diimplementasikan secara bersama. Jika kebijakan *conflict management* terlaksana, maka akan tercapai perdamaian.

5. Strategi Penanganan Konflik Melalui Prinsip-prinsip Manajemen Konflik dalam Perdamaian

Strategi-strategi dalam penyelesaian konflik yang terjadi dalam organisasi perlu melibatkan komunikasi yang berfungsi sebagai alat dalam mengubah dan mengarahkan persepsi maupun perilaku orang-orang yang berkonfrontasi kepada redanya konflik yang terjadi. Komunikasi organisasi menjadi kunci utama dalam kegiatan berorganisasi, hal ini karena komunikasi organisasi dapat dijadikan sebagai media bagi para

¹⁵Prof. Dr. Syahrizal Abbas, Mediasi, 24

¹⁶ Taat Wukandari, M.Pd., "Menciptakan Perdamaian Melalui Pendidikan Perdamaian di Sekolah", Mozaik, Vol 5, No 1, hal. 71.

¹⁷ Novi Susan, M.A, Pengantar Sosiologi Konflik, (Jakarta : KENCANA, 2014), h. 124.

pengurus dan anggota organisasi dalam menyampaikan perintah, nasihat, informasi, kritik, saran maupun ide-ide (Antos, 2011; Dewi & Handayani, 2013).¹⁸ Strategi penanganan konflik didasarkan pada prinsip-prinsip manajemen konflik yang berbeda yang dapat dipilih sesuai dengan situasi dan kondisi konflik yang terjadi. Beberapa prinsip manajemen konflik yang umum digunakan antara lain :

- Penghindaran : Mengatasi konflik dengan menghindari masalah yang timbul. Strategi ini cocok digunakan ketika konflik tidak signifikan atau ketika menangani konflik dapat menimbulkan kerugian yang lebih besar.
- Penyelesaian : Mencari solusi yang memuaskan semua pihak yang terlibat dalam konflik. Strategi ini melibatkan komunikasi yang efektif, negosiasi, dan kolaborasi untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.
- Kompromi : Mencapai kesepakatan dengan saling mengorbankan beberapa

kepentingan. Strategi ini cocok ketika waktu dan sumber daya terbatas, dan ketika penting untuk mencapai kesepakatan yang cepat.

- Dominasi : Mengatasi konflik dengan menggunakan kekuatan atau otoritas untuk memaksakan kehendak pada pihak lain. Strategi ini cocok digunakan ketika keputusan cepat diperlukan dan ketika pihak yang terlibat dalam konflik tidak setara dalam kekuatan atau otoritas.
- Pengalihan : Mengalihkan perhatian dari konflik yang ada ke masalah atau kegiatan lain yang lebih penting. Strategi ini cocok digunakan ketika konflik tidak dapat dihindari, tetapi tidak dapat segera diselesaikan.
- Komunikasi efektif : Meningkatkan pemahaman antara pihak yang terlibat dalam konflik melalui komunikasi yang jelas, terbuka, dan jujur. Strategi ini penting dalam semua tahap penanganan konflik dan dapat membantu

¹⁸ Fauzan Ahmad Siregar dan Lailatul Usriyah, "Peranan Organisasi dalam Manajemen Konflik",

mengurangi ketegangan dan membangun hubungan yang lebih baik antara pihak yang terlibat.

- Mediasi : Menggunakan pihak ketiga yang netral untuk membantu pihak yang terlibat dalam konflik mencapai kesepakatan. Mediator bertindak sebagai fasilitator dalam proses negosiasi dan membantu pihak yang terlibat untuk mencapai solusi yang saling menguntungkan.
- Arbitrasi : Menggunakan pihak ketiga yang netral untuk membuat keputusan yang mengikat bagi pihak yang terlibat dalam konflik. Arbitrator mendengarkan argument dari kedua belah pihak dan kemudian membuat keputusan yang adil dan mengikat.
- Negoisasi : Mencapai kesepakatan melalui

perundingan antara pihak yang terlibat dalam konflik. Negoisasi melibatkan pertukaran informasi, argument, dan tawaran untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.

KESIMPULAN

Manajemen konflik adalah proses yang digunakan untuk mengatasi dan mengatur konflik yang terjadi dalam bisnis atau organisasi. Manajemen konflik dalam perdamaian dapat membantu mengatasi konflik dan mencapai tujuan yang diperjuangkan dengan cara yang mengontrol dan tidak menyerang lawan dalam proses penyelesaian konflik. Upaya penyelesaian konflik dapat dilakukan dengan melibatkan pihak ketiga atau actor dari pihak lain, menciptakan mekanisme pencegahan konflik secara kolektif yang disepakati bersama dan mengidentifikasi proses pengelolaan lingkungan dan sumber daya yang tidak berjalan secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, P. (2009). *Mediasi*. Jakarta: Kencana.
- Achmad, W. (2023). *Manajemen Konflik Teori dan Praktik*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN).
- Ali, M. (2013). *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa.
- Anwar, C. (2015, July). Manajemen Konflik Untuk Menciptakan Komunikasi yang Efektif. *Jurnal Interaksi*, IV, 154.

- Heridiansyah, J. (2014, Februari). Manajemen Konflik dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal STIE Semarang*, 29.
- Heridiansyah, J. (2014, Februari). Manajemen Konflik dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal STIE Semarang*, VI, 28.
- Kambo, G. (2022). *Sosiologi Politik sebagai Bahan Ajar*. Makassar: Humanities Genius.
- Kasim, M., Anwar, H., & Otaya, L. (2019, Oktober). Manajemen Konflik dalam Perspektif Al-Qur'an dan Hadist. *Jurnal Al Himayah*, III, 256.
- Kasim, M., Anwar, H., & Otaya, L. (2019, Oktober). Manajemen Konflik dalam Perspektif Al-Qur'an dan Hadist. *Jurnal Al Himayah*, III, 255.
- Mahyuni, & Yudiana, D. (2017). Manajemen Konflik dalam Tinjauan Al-Qur'an. *Almufida*, II, 186.
- Mahyuni, & Yudiana, D. (2017). Manajemen Konflik dalam Tinjauan Al-Qur'an. *Almufida*, II, 187.
- Sabiq, S. (2000). *Fiqh Sunnah*. Cairo: Dar al-fath.
- Siregar, F. A., & Usriyah, L. (2021). Peranan Organisasi dalam Manajemen Konflik. *Jurnal Idarah : Pendidikan dan Kependidikan*, V, 170.
- Sulistiani, D. L. (2020). *Peradilan Islam*. Jakarta Timur: Sinar Grafika.
- Susan, N. (2014). *Pengantar Sosiologi Konflik*. Jakarta: Kencana.
- Taufiquzzaman, N., Wajilah, S. N., & Lisdiana, A. (2021). Manajemen Konflik Dalam Menyelesaikan Konflik di Organisasi RISMA di Desa Makarti Tumijajar. *Social Pedagogy : Journal of Social Science Education*, II, 2.
- Tualeka, M. N. (2017). Teori Konflik Sosiologi Klasik dan Modern. *Jurnal Al-Hikmah*, III, 34.
- Wulandari, T. (2010). Menciptakan Perdamaian Melalui Pendidikan Perdamaian di Sekolah. *Mozaik*, V, 71.