

MANAJEMEN KONFLIK DALAM PERSPEKTIF ISLAM

M. Turmudi Abror

Abstraks

“Conflik is an open disagreement between two people or groups of people who have different goals and values” (Konflik adalah suatu pertentangan, perpecahan atau perselisihan pendapat diantara dua orang atau kelompok orang yang memiliki tujuan-tujuan dan nilai-nilai yang berbeda).¹ Dalam Islam, peristiwa konflik dianggap rahmat bagi manusia dan dapat dikembangkan menjadi area kompetisi, agar dapat menumbuhkan dan mendorong kreativitas yang tinggi, yang menjadi dasar bagi pertumbuhan dan pengembangan suatu kebudayaan kompetitif. Budaya konflik dalam masyarakat Islam harus dikembangkan dengan cara menghidupkan semangat melakukan musyawarah dan dialog untuk mencari titik temu, atau jika tidak mungkin didapatkan titik temu, maka dicari kesepakatan untuk tidak sepakat, artinya masing-masing saling menghargai perbedaan pendapat. Dalam konteks ini Berbagai konflik yang terjadi, hendaklah diselesaikan dengan cara yang damai oleh kedua belah pihak secara langsung atau melalui juru damai.

Kata Kunci: manajemen konflik, perspektif Islam

PENDAHULUAN

Salah satu aspek yang terpenting dalam kepemimpinan adalah kompetensi kemanusiaan (human competencies) yang dimiliki oleh seseorang yang menjadi taruhan mutu kepemimpinannya. Oleh karena itu aspek ini harus selalu diperhatikan dan ditingkatkan kearah yang lebih baik, terlebih jika dikaitkan dengan kecenderungan perubahan yang terjadi dalam tataran lokal, nasional dan global.

Semuanya itu mengimplikasikan pentingnya peningkatan dan pengembangan kualitas kompetensi kemanusiaan, yang salah satu unsur terpentingnya adalah kemampuan menangani konflik dan pemecahan masalah secara konstruktif. Kedua kemampuan ini merupakan kemampuan kemanusiaan yang harus melekat dan menonjol dalam kinerja kepemimpinannya.

Beberapa ahli telah mengemukakan berbagai gagasan mengenai manajemen konflik dalam kerangka fikir yang berbeda-beda sesuai dengan disiplin keilmuan yang mereka tekuni, dalam tulisan ini penulis mencoba mengupas manajemen konflik dalam perspektif Islam berangkat dari pemahaman dan reinterpretasi terhadap al-qur'an dan sunnah).

Untuk mempermudah para pembaca dalam menganalisa tulisan ini, maka saya tegaskan bahwa persoalan yang akan dibahas berangkat dari dua rumusan masalah pokok yakni; (1) definisi konflik dan manajemen penyelesaiannya secara umum, (2) manajemen konflik dalam perspektif Islam.

Pengertian Konflik

“Konflik is an open disagreement between two people or groups of people who have different goals and values” (Konflik adalah suatu pertentangan, percekocokan atau perselisihan pendapat diantara dua orang atau kelompok orang yang memiliki tujuan-tujuan dan nilai-nilai yang berbeda).²

Konflik meliputi perasaan atau tujuan. Seseorang yang memiliki perasaan atau anggapan bahwa pihak lain akan menghambat pencapaian tujuan atau keinginannya belum melakukan konflik terbuka sebelum diekspresikan. Jika diekspresikan secara terbuka, apalagi dengan cara-cara yang negatif maka konflik akan muncul. Pemicu konflik berupa ekspresi sikap, perasaan atau tindakan-tindakan negatif harus diakhiri, kesepakatan harus dicari, dan jalan kompromi harus ditemukan.³

Walaupun konflik cenderung membawa perasaan yang tidak menyenangkan bagi pihak-pihak yang terlibat, namun konflik memiliki nilai-nilai positif manakala ditangani secara konstruktif. Tidak jarang dampak dari penanganan suatu konflik mengakibatkan hubungan antara pihak-pihak yang terkait menjadi lebih baik dan lebih produktif. Para ahli memberikan berbagai komentar tentang kebaikan yang dapat dipetik dari suatu konflik, antara lain :

1. Konflik membuat seseorang berhadapan dengan dirinya sendiri.
2. Konflik menuntut dilakukannya penilaian kembali kedudukan dan pendirian pihak lain.
3. Konflik mendesak dirumuskan kembali berbagai peran dan hubungan satu sama lain.
4. konflik mencegah kemandegan (tidak maju dan tidak berkembang lagi) karena membuat orang selalu ingat akan adanya saingan.
5. konflik juga menyadarkan orang bahwa dalam situasi apapun dan bagaimanapun selalu ada pilihan-pilihan lain.

6. konflik memfasilitasi adanya perubahan-perubahan.⁴

Jenis konflik yang dialami oleh individu dalam berinteraksi dengan lingkungannya bermacam-macam, tergantung pada sudut pandang yang digunakan. Dilihat dari segi konflik interpersonal dan substansi masalahnya, dibedakan tiga jenis konflik, yaitu

1. konflik faktual (*factual conflict*), mencakup ketidakselarasan yang terjadi pada situasi nyata (*disagree about the realities of a current situation*).
2. konflik nilai (*value conflict*), mencakup pertentangan mengenai nilai, tujuan atau maksud tertentu (*disagreement over values, goals or objectives*).
3. konflik strategis (*strategic conflict*), Konflik strategi mencakup pertentangan mengenai langkah-langkah atau rencana kerja terbaik untuk pindah dari situasi sekarang ke situasi yang didambakan (*disagreement over the best plan of action to move from the current situation to the desired situation*).⁵

Suatu konflik sesungguhnya tidak asing sama sekali bagi para individu. Sayangnya, dari awal mula situasi konflik seringkali dibayangkan seolah-olah hanya suatu peristiwa saja, padahal kenyataan sesungguhnya jarang sebuah konflik muncul secara tiba-tiba seperti gempa bumi.

Konflik tidaklah tiba-tiba meledak, melainkan berkembang sedikit demi sedikit melalui berbagai tahapan. Pada masing-masing tahapan ini ada faktor-faktor tertentu yang memperburuk situasi sehingga akhirnya muncul sebuah konflik. Pada mulanya memang sengaja dihindari, ditahan-tahan, dihindari, diambangkan, namun tiba-tiba bisa meledak menjadi konflik terbuka jika ada pemicu dari salah satu pihak.⁶

Berkaitan dengan *proces Commonwealth Secretariate*, mengidentifikasi lima tahapan dalam proses konflik sebagai berikut :

- a. Individu mempersepsikan adanya ketidakselarasan (*perceived conflict*)
- b. Individu merasakan adanya konflik (*felt conflict*)
- c. Konflik diekspresikan secara terang-terangan oleh individu (*manifest conflict*)
- d. Konflik ditangani oleh individu (*conflict resolution*)
- e. Keadaan individu pasca penanganan konflik (*resolution aftermath*)⁷

Selanjutnya penjelasan kelima tahapan tersebut sebagai berikut :

1. konflik dipersepsikan
Benih-benih konflik antara dua pihak, yang tentunya masih berupa konflik terpendam atau konflik tersamar, secara lambat

atau cepat dapat tumbuh menjadi besar. Sebab-sebab yang merangsang berkembangnya benih-benih konflik menjadi besar antara lain dengan perbuatan saling memberikan pandangan yang negatif antara pihak satu kepada pihak lainnya.

Pandangan atau persepsi masing-masing pihak mengenai pihak lainnya akan menentukan apakah selanjutnya akan terjadi konflik atau tidak. Pandangan salah satu pihak yang negatif tentang pihak lainnya, misalnya pandangan yang diwarnai rasa kesal, iri hati, dengki, benci, curiga, dan sejenisnya cenderung menyuburkan benih-benih konflik.

2. konflik dirasakan
pada tahap ini baru terasa didalam hati dan hanya diketahui oleh orang yang merasakannya. Dalam hubungan ini perlu diingat bahwa perasaan kesal dan tidak senang, sikap negatif satu sama lain, dan hal-hal lain yang dapat memicu konflik, walaupun kini belum diungkapkan, tetap akan terus berpengaruh pada tingkah laku mereka dibelakang hari.
3. konflik diwujudkan
Dua tahapan konflik sebelumnya dapat disusul oleh konfrontasi, yaitu kedua belah pihak yang berbeda tujuan, berbeda nilai, dan bersengketa tadi saling berhadapan. Tingkah laku kedua belah pihak dalam konflik terbuka bisa disertai dengan pelampiasan amarah atau berhadapan secara baik-baik untuk berunding guna mencari penyelesaian yang dapat diterima oleh kedua belah pihak (kompromi).
Pengungkapan rasa kesal dan pelampiasan amarah yang menandai adanya konflik didalam hati, yang selama ini dibiarkan tersembunyi, terwujud melalui ucapan kata-kata dan perbuatan-perbuatan tertentu.
4. konflik ditangani
Dalam tahap ini kedua belah pihak yang terlibat konflik bertingkah laku dengan caranya masing-masing, berupaya menangani konflik yang terjadi diantara mereka. Dalam proses perkembangan berikutnya, ada dua kemungkinan hasil penanganan konflik, yaitu ketegangan yang dialami oleh kedua belah pihak bisa mereda, ditekan sedemikian rupa untuk dilupakan, atau menyenangkan kedua belah pihak. Jika tidak ditangani secara konstruktif, kemungkinan lainnya ialah konflik semakin besar.
5. pasca penanganan konflik
Situasi antara kedua belah pihak yang terlibat konflik akan sangat bergantung pada hasil penanganannya, yaitu apakah menyenangkan kedua belah pihak, maka pasca penanganan

konflik dapat disusul oleh munculnya penanganan ulang konflik, yang dapat menghasilkan perdamaian yang memuaskan kedua belah pihak atau sebaliknya. Hasil akhir yang diharapkan dari penanganan sebuah konflik adalah penyelesaian yang berdampak memuaskan kedua belah pihak.⁸

Sesungguhnya, gejala akan timbulnya suatu konflik dapat diidentifikasi secara dini melalui adanya perbedaan-perbedaan yang tajam antara pihak-pihak tertentu (minimal dua pihak) yang berinteraksi dalam suatu unit atau sistem sosial tertentu. Perbedaan atau kesenjangan yang tajam biasanya rentan dalam munculnya konflik, terlebih pada suasana persaingan dan keterbatasan sumber-sumber daya dalam pencapaian tujuan. Masyarakat Indonesia yang dikenal sangat heterogen sangat rentan dengan berbagai konflik.

Keserbaragaman unsur masyarakat di Indonesia, di satu sisi dapat di pandang sebagai anugerah yang tiada ternilai, namun di sisi lain menyimpan potensi konflik. Potensi konflik ini akan berkembang subur bilamana disiram dengan persaingan yang ketat untuk mendapatkan sumber-sumber penghidupan yang makin terbatas. Selain itu, kesenjangan ekonomi yang sangat mencolok, perlakuan aparat yang tidak adil dapat semakin memperbesar bibit-bibit konflik.

B. MANAJEMEN KONFLIK DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Dengan berpijak pada penegasan Nabi Muhammad saw bahwa “*ikhtilafu ummati rohmatun*”⁹, pertentangan ummatku adalah rahmat. Hal ini mengandung arti, bahwa Nabi telah memaknai terhadap realitas konflik pada posisi yang positif, hal ini mengandung pengertian bahwa konflik itu bisa dimaknai sebagai cermin adanya kedekatan, karena tidak akan mungkin muncul konflik jika tidak ada komunikasi sebelumnya. Artinya, tidak akan ada konflik jika antara yang satu dengan yang lain itu saling berjauhan. Jadi konflik menurut petunjuk Nabi di atas, harus dilihat, dimaknai dan di ambil pengertiannya dari segi yang positif, disamping menjauhkan segi negatifnya.

Dalam Islam, peristiwa konflik dapat dikembangkan menjadi area kompetisi, agar dapat menumbuhkan dan mendorong kreativitas yang tinggi, yang menjadi dasar bagi pertumbuhan dan pengembangan suatu kebudayaan kompetitif. Dalam konteks ini, konflik mempunyai wajah ganda, satu sisi dapat memperkuat budaya kompetitif, dan sisi lainnya dapat melahirkan budaya destruktif.¹⁰

Dalam hubungan ini, maka etika sosial sangat diperlukan agar konflik dapat diubah menjadi bentuk kompetisi yang sehat, terbuka, dan merangsang kreativitas karena tanpa etika sosial konflik menjadi akar kekerasan, menjatuhkan derajat manusia.

Budaya konflik dalam masyarakat Islam harus dikembangkan menjadi rahmat, dengan cara menghidupkan semangat melakukan musyawarah dan dialog untuk mencari titik temu, atau jika tidak mungkin didapatkan titik temu, maka dicari kesepakatan untuk tidak sepakat, artinya masing-masing saling menghargai perbedaan pendapat.¹¹

Oleh karena itu, masyarakat seharusnya dipersiapkan mental mereka untuk sanggup menghadapi kemungkinan munculnya konflik secara terbuka dan mampu mengendalikan secara kreatif. Munculnya konflik seharusnya diyakini dapat membuat masyarakat tumbuh makin dewasa.

Untuk dapat mengendalikan konflik tetap terjaga dalam koridor kemanusiaan yang adil dan beradab dapat melalui penyelesaian hukum yang bermartabat dan berwibawa. Oleh karena itu munculnya organisasi sosial dan lahirnya kelompok-kelompok kepentingan adalah hal yang alamiah, sebagai kodrat manusiawi. Sehingga konflik akan menjadi perekat kedekatan hubungan satu sama lain yang saling membutuhkan.

Istilah *ikhtilaf* /konflik) dalam al-quran disebut beberapa kali, diantaranya adalah surat al-nisa'; 58-59, maryam: 37, hud: 118, al-zariyat:8, al-maidah 48 dan Yunus:93. Dalam Al-Qur'an surat An Nisa ayat 58-59 agar tidak terjadi/menghindari konflik, Allah berfirman yang artinya "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan menyuruh kamu apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil, sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu, sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat". Dan "Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan Rasul serta pemimpinmu, jika kamu berselisih pendapat (baca;konflik) maka kembalikanlah kepada Allah (al-qur'an) dan rasul (sunnah).¹²

Apabila terjadi konflik untuk mendamaikan sebaiknya menggunakan perantara/fasilitator. Allah berfirman dalam surat An Nisa' ayat 35 yang artinya : "Dan jika kamu khawatirkan ada persengketaan antara keduanya, maka kirimlah seorang hakam (para pendamai) dari keluarga laki-laki dan seorang hakam dari keluarga perempuan. Jika kedua orang hakam itu bermaksud mengadakan perbaikan niscaya Allah memberi taufiq kepada suami – istri itu, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal".¹³

Walaupun ayat di atas berkenaan dengan konflik dan penyelesaian dalam persoalan pernikahan, namun dapat dianalogikan pada semua jenis konflik baik konflik dalam bidang perdata maupun

pidana. Dalam konstalasi pemikiran ushul fiqih dan fiqih hal ini disebut dengan *qiyas jali*.¹⁴

Konflik merupakan ujian dari Allah dan Allah tidak menyuruh kita larut dalam konflik tetapi Allah memerintahkan kita untuk berlomba-lomba dalam kebaikan sebagaimana firman Allah : “Dan kami telah menurunkan kepadamu kitab dengan kebenaran. Membenarkan apa yang sebelumnya dari kitab yang menjadi kesaksian atasnya. Maka hukumlah diantara mereka dengan apa yang Allah turunkan, dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu mereka dengan meninggalkan kebenaran yang telah datang kepadamu. Bagi tiap-tiap diantara kamu, Kami telah jadikan peraturan dan jalan, dan kalau Allah menghendaki niscaya kamu dijadikan satu umat, tetapi Allah hendak menguji kamu tentang apa yang telah diberikan-Nya kepadamu, maka berlomba-lombalah kamu berbuat kebajikan. Hanya kepada Allah tempat kembali kamu sekalian, maka Dia kabarkan kepadamu apa yang kamu perselisihkan”.(Al-Maidah : 5, 48).¹⁵

Secara tersirat alqur’an menjelaskan bahwa bibit-bibit konflik (potensi konflik) yang perlu dipahami, antara lain, adalah adanya perbedaan-perbedaan keyakinan, kesenjangan ekonomi yang mencolok, persaingan yang ketat, keterbatasan ruang gerak fisik dan sumber-sumber kehidupan, dan ketidakadilan. Fenomena konflik diantisipasi akan makin bertambah subur dalam era demokrasi, keterbukaan, yang sarat dengan persaingan yang ketat seperti sekarang dan ke depan.

Keserbaragaman unsur masyarakat di Indonesia, di satu sisi dapat di pandang sebagai anugerah yang tiada ternilai, namun di sisi lain menyimpan potensi konflik. Potensi konflik ini akan berkembang subur bilamana disiram dengan persaingan yang ketat untuk mendapatkan sumber-sumber penghidupan yang makin terbatas. Selain itu, kesenjangan ekonomi yang sangat mencolok, perlakuan aparat yang tidak adil dapat semakin memperbesar bibit-bibit konflik.

Kita sebagai masyarakat muslim yang sivilized memiliki kewajiban moral untuk mengembangkan iklim kehidupan yang demokratis, terbuka, normatif, sehat dan menghargai harkat dan martabat sesama manusia. Terciptanya iklim seperti ini merupakan misi universal. Misi ini semakin penting diwujudkan jika dikaitkan dengan kondisi kehidupan masyarakat Indonesia sekarang ini.¹⁶

Didalam aktivitas sehari-hari kita perlu mengembangkan kiat-kiat yang kreatif yang kita rumuskan berdasarkan pemahaman dan reinterpretasi kita terhadap al-qur’an dan sunnah, contohnya adalah sebagai berikut :

1. Kembangkanlah suasana yang positif

2. Jelaskan persepsi atau gambaran anda tentang diri anda sendiri dan kedudukan atau pendirian anda.
3. Jelaskan persepsi atau gambaran atau pemahaman tentang pihak-pihak yang lain.
4. Jelaskan persepsi, gambaran, atau pemahaman tentang sebab-sebab timbulnya konflik.
5. Jelaskan faktor-faktor yang mendasari sebab-sebab timbulnya konflik.
6. Kendalikanlah jawaban dan reaksi anda.
7. Berilah semua pihak kesempatan mengungkapkan perasaan.
8. Pusatkan perhatian anda pada kebutuhan-kebutuhan dan tujuan-tujuan bersama.
9. Ciptakan berbagai pilihan.
10. Kembangkan dan laksanakan bagian-bagian yang memang dapat dikerjakan.

Penyelesaian konflik akan terjadi saat pihak-pihak yang terlibat dalam konflik mulai saling memahami pendirian pihak lawan secara akurat (tepat dan cermat). Kedua belah pihak sudah tidak keberatan lagi berdiskusi, karena mereka sudah sama-sama mau mengakhiri konflik, walaupun mereka masih tetap memiliki perbedaan-perbedaan atau ketidaksepakatan dalam hal tujuan dan nilai-nilai tertentu. Perbedaan, penyelesaian, dan upaya mengakhiri konflik akan terjadi hanya setelah mereka berhasil menemukan pemecahan masalah yang memuaskan kedua belah pihak.

Wawasan tentang perbedaan atau penyelesaian konflik tersebut di atas menggunakan metode pemecahan masalah yang lebih demokratis, yang memberi kelonggaran kepada pihak-pihak terkait. Setiap orang memiliki gaya tersendiri dalam menangani konflik, yang dapat dikategorikan ke dalam tiga gaya dasar berikut.

1. Gaya agresif, ditandai dengan menyerang pihak lain, seperti: “Ayo, kita lawan saja, biar tahu rasa!”
2. Gaya lugas, di tandai dengan ekspresi sikap, perasaan dan tindakan yang terus-terang, sopan dan bersedia berunding. Contoh : “ Saya setuju, bahwa antara saya dan Anda tidak ada persetujuan tentang masalah X. Namun demikian, kita tetap berhubungan baik sebagai saudara.”
3. Gaya pasif, di tandai dengan mengelak, menahan diri, tidak mengeluh. Contoh: “ sudahlah, buat apa kita repot-repot berselisih dalam hal yang sepele seperti itu. “

Pada prinsipnya tidak ada gaya menangani konflik yang baik ataupun yang buruk, tetapi tergantung situasinya. Gaya tertentu bisa baik kita gunakan jika situasinya tepat. Namun dari ketiga gaya di

atas, gaya lugas dan pasif-lah yang acapkali dianjurkan al-qur'an dalam menyelesaikan berbagai konflik.

Untuk dapat menangani konflik secara konstruktif, pihak-pihak yang terlibat di dalam konflik perlu memiliki kemampuan dan keterampilan tertentu yang di sebut sebagai kemahiran berunding kemahiran ini mencakup sejumlah kemampuan :

- (a) merumuskan masalah yang mendasari konflik,
- (b) memahami sudut pandang pihak lain tentang penyebab timbulnya konflik,
- (c) menemukan cara penyelesaian konflik yang memuaskan kedua belah pihak (*win-win solution*)
- (d) keterampilan berkomunikasi yang efektif
- (e) memiliki etiket yang baik dan mampu mengendalikan emosi.

Kemahiran-kemahiran tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Merumuskan masalah yang mendasari konflik
Suatu konflik biasanya disebabkan adanya hambatan di dalam hubungan antara kedua belah pihak yang terlibat. Sebagai mana telah diuraikan dalam sub pokok bahasan proses terjadinya konflik, hambatan yang dirasakan atau dialami oleh adanya kontradiksi (pertentangan), ketidakselarasan, atau ketidakcocokan tingkah laku (sikap, perasaan, pikiran, dan tindakan-tindakan) di antara pihak-pihak yang terlibat. Kedua belah pihak harus berupaya dan berterus terang untuk menemukan masalah tersebut.
- b. Saling memahami sudut pandang pihak lain tentang inti permasalahan
konflik tidak dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan, jika kedua belah pihak hanya mempertahankan sudut pandang masing-masing, tanpa kemauan yang tulus untuk saling memahami sudut pandang pihak lain. Dalam hal ini, kedua belah pihak harus jujur, berterus terang dan mampu menangkap apa yang diinginkan dan yang tidak diinginkan oleh pihak lain.
- c. Komitmen untuk menemukan cara-cara penyelesaian yang konstruktif.
Suatu penyelesaian konflik disebut konstruktif, jika dampak dari upaya penanganannya memuaskan kedua belah pihak, artinya kedua belah pihak merasa sama-sama menang (*win-win solution*). Cara ini harus menjadi komitmen dari kedua belah pihak agar upaya perundingan berjalan lancar
- d. Keterampilan berkomunikasi
Dalam penanganan konflik, komunikasi memiliki peranan yang sangat penting, sebab penanganan suatu konflik dilakukan

melalui proses komunikasi, artinya kedua belah pihak harus saling menyatakan pesan-pesannya secara verbal (kata-kata) ataupun nonverbal (gerak panca indra dan anggota tubuh lainnya). Penanganan konflik sering kali gagal karena salah satu atau kedua belah pihak tidak memiliki keterampilan berkomunikasi yang baik. Menyatakan sikap, pikiran, dan perasaan harus jelas, lugas dan mudah di pahami pihak lain, sehingga pihak lainpun memberi reaksi yang diharapkan dapat dimengerti atau difahami maksudnya.

e. Itikad baik dan mengendalikan emosi

Mungkin saja empat kemahiran di atas sudah dimiliki oleh salah satu atau kedua belah pihak, akan tetapi bilamana tidak didasarkan atas itikad yang baik, cepat atau lambat penanganan konflik akan berakhir dengan keburukan. Itikad pihak-pihak yang terlibat konflik secara sadar atau tidak akan dirasakan bahkan nampak dari reaksi-reaksi yang diungkapkannya, seperti dari nada suara, kata-kata yang digunakan, bahasa mata, dan anggota tubuh yang lainnya. Pernyataan dan gerak yang memuat unsur-unsur emosi yang negatif, menyinggung atau merendahkan pihak lain akan menjadi bumerang yang tidak diinginkan. Oleh sebab itu kemampuan mengendalikan emosi sangat penting dimiliki. Dalam Islam, etikat/niat yang baik sangat dianjurkan dalam berbagai perbuatan, lebih-lebih dalam menyelesaikan konflik.

PENUTUP

Bertitik tolak dari pembahasan dan analisis dalam uraian-uraian terdahulu dapat disimpulkan bahwa:

1. *“Conflik is an open disagreement between two people or groups of people who have different goals and values”* Konflik adalah suatu pertentangan, percekocokan atau perselisihan pendapat diantara dua orang, atau kelompok orang yang memiliki tujuan-tujuan dan nilai-nilai yang berbeda.
2. Islam-sebagaimana termaktub dalam al-qur’an dan sunnah-menganjurkan agar berbagai konflik yang terjadi, hendaklah diselesaikan dengan cara yang damai oleh kedua belah fihak/kelompok secara langsung atau melalui juru damai. Dalam Islam, peristiwa konflik dapat dikembangkan menjadi area kompetisi, agar dapat menumbuhkan dan mendorong kreativitas yang tinggi, yang menjadi dasar bagi pertumbuhan dan pengembangan suatu kebudayaan kompetitif. Dalam konteks ini, konflik mempunyai wajah ganda, satu sisi dapat memperkuat budaya komprtitif, dan sisi lainnya dapat melahirkan budaya

destruktif. Budaya konflik dalam masyarakat Islam harus dikembangkan menjadi rahmat, dengan cara menghidupkan semangat melakukan musyawarah dan dialog untuk mencari titik temu, atau jika tidak mungkin didapatkan titik temu, maka dicari kesepakatan untuk tidak sepakat, artinya masing-masing saling menghargai perbedaan pendapat. Dalam konteks ini Berbagai konflik yang terjadi, hendaklah diselesaikan dengan cara yang damai oleh kedua belah pihak/kelompok secara langsung atau melalui juru damai sebagaimana firman Allah dalam surat al-Nisa' ayat 35.

¹ Commonwealth Secretariat, Principles of Management, Modul 2, Unit 7, PP.51 – 54

² Ibid

³ Malayu S, (1994), Prinsip-Prinsip Dasar Management Modern, Bandung, Tarsito
Nolan B, Management Of Change, PP 15 – 18 (Conflict)

⁴ Rochman Natawidjaja (1997), Konsep Dasar Penelitian Tindakan, (Makalah, tidak diterbitkan).

⁵ Supratiknya, A. (1995), Komunikasi Antar Pribadi, Tinjauan Psikologis, Yogyakarta, Karnisius, hal; 5-6.

⁶ Supratiknya, 1995, Komunikasi, hal; 7-8

⁷ Commonwealth Secretariat, Principles, PP 55

⁸ ibid

⁹ Shahih Buhary dan Muslim

¹⁰ Jhon L. Esposito, Mohammad Arkoun dan Mohammed 'Abed al-Jabry, 2002, Dialektika Peradaban; Modernisme Politik Dan Budaya di Akhir Abad ke-20 Yogyakarta; Qalam

¹¹ Nurcholish Madjid, 1999, Membangun Masyarakat Madani, Jakarta; Nuansa Madani

¹² Al-Qur'an dan Terjemahannya, Depag RI, CV Delia Citra Utama, Th. 2001

¹³ Al-Qur'an dan Terjemahannya, Depag RI, CV Delia Citra Utama, Th. 2001

¹⁴ 'Abdul Wahab Khallaf, Ushul Fiqih, Kairo; Dar al-Fikr

¹⁵ Al-Qur'an dan Terjemahannya, Depag RI, CV Delia Citra Utama, Th. 2001

¹⁶ Tim ICCE UIN Jakarta, 2003, Demokrasi, Hak Asasi Manusia, Masyarakat Madani, Jakarta; Tim ICCE UIN Syarif Hidayatullah Jakarta bekerjasama dengan The Asia Foundation dan Prenada Media.