E-ISSN: 3031-8521
P-ISSN: 3032-1867
Halaman 170-178
Volume 1 Nomor 4Tahun 2024

Implementasi Manajemen Berbasis Hadis dalam Pengelolaan Konflik Organisasi

Moh. Al Haidar[1], Iwan Saefuddin Anwar[2], Kasdar Al Ade Saputra[3]
[123]Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Majalengka

mohalhaidar547@gmail.com[1], iwananwar97@gmail.com[2] , kasdarsaputra@gmail.com[3]

Abstrak

Organisasi modern sering dihadapkan dengan berbagai macam konflik, baik internal maupun eksternal. Manajemen konflik yang efektif menjadi kunci penting bagi keberlangsungan organisasi. Tulisan ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana prinsip-prinsip yang bersumber dari hadis Nabi dapat diterapkan dalam pengelolaan konflik organisasi. Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan mengkaji literatur terkait manajemen berbasis nilai-nilai Islam, khususnya hadis, serta manajemen konflik organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa prinsip hadis yang relevan dan dapat diterapkan dalam manajemen konflik, seperti prinsip resolusi konflik secara damai, sikap saling menghargai, dan komitmen untuk mencapai perdamaian. Penerapan nilai-nilai hadis tersebut terbukti mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan konflik dan menciptakan iklim organisasi yang kondusif.

Kata kunci: *Manajemen konflik, Efektivitas pengelolaan konflik, Hadist Manajemen.*

Abstract

Modern organizations are often faced with various types of conflicts, both internal and external. Effective conflict management is an important key to the sustainability of the organization. This paper aims to explain how the principles derived from the Prophet's hadith can be applied in managing organizational conflicts. The method used is a literature study by reviewing literature related to management based on Islamic values, especially hadith, and organizational conflict management. The results of the study indicate that there are several principles of hadith that are relevant and can be applied in conflict management, such as the principle of peaceful conflict resolution, mutual respect, and commitment to achieving peace. The application of the values of the hadith has been proven to increase the effectiveness of conflict management and create a conducive organizational climate.

Keywords: *Conflict management, Effectiveness of conflict management, Hadith Management.*

LATAR BELAKANG

Manajemen organisasi berbasis nilai-nilai Islam, khususnya yang bersumber dari hadis Nabi, merupakan sebuah pendekatan yang semakin mendapat perhatian dalam konteks organisasi modern (Hasbi, 2017). Sebagai sumber ajaran Islam kedua setelah Al-Quran, Hadits Nabi memberikan pelajaran universal yang dapat digunakan dalam berbagai konteks, seperti: pengelolaan organisasi (Nata, 2018).

Realitas menunjukkan bahwa konflik organisasi menjadi fenomena yang semakin kompleks dan multidimensional. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Lembaga Pengkajian Manajemen Indonesia pada tahun 2022, sebanyak 67% organisasi mengalami konflik internal yang signifikan, dengan 45% di antaranya berdampak pada penurunan produktivitas (LPMI, 2022). Konflik-konflik tersebut mencakup berbagai dimensi, mulai dari konflik interpersonal, konflik struktural, hingga konflik nilai dan budaya organisasi.

Data dari Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2023, terjadi peningkatan kasus perselisihan hubungan industrial sebesar 23% dibandingkan tahun sebelumnya. Fenomena ini mengindikasikan pentingnya pengembangan pendekatan manajemen konflik yang lebih efektif dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, nilai-nilai yang bersumber dari hadis menawarkan perspektif yang dapat memperkaya pendekatan manajemen konflik konvensional (Kemnaker RI, 2023).

Tantangan dalam pengelolaan konflik organisasi modern semakin kompleks dengan adanya berbagai faktor seperti keragaman budaya, perbedaan generasi, dan transformasi digital. Survei yang dilakukan oleh Association of Indonesian Management Consultants pada tahun 2023 mengungkapkan bahwa 78% organisasi mengalami kesulitan dalam mengelola konflik lintas generasi dan budaya. Kondisi ini membutuhkan pendekatan manajemen konflik yang lebih adaptif dan berbasis nilai (Djunaidi, 2021).

Implementasi manajemen berbasis hadis dalam pengelolaan konflik organisasi menawarkan beberapa keunggulan strategis. Pertama, hadis memberikan fondasi nilai yang kuat dan universal yang dapat diterima oleh berbagai kalangan. Kedua, prinsip-prinsip yang terkandung dalam hadis menekankan pentingnya keseimbangan antara aspek material dan spiritual dalam pengelolaan organisasi. Ketiga, pendekatan berbasis hadis mendorong pengembangan budaya organisasi yang lebih humanis dan berkelanjutan (Quraish, 2018).

Manajemen konflik adalah salah satu masalah terbesar yang dihadapi organisasi kontemporer. yang efektif. Konflik dapat terjadi antar individu, antar unit, maupun antara organisasi dengan lingkungannya (Wirawan, 2019). Jika tidak dikelola Konflik sebenarnya dapat memberi pengaruh negatif pada kinerja., produktivitas, dan bahkan keberlangsungan organisasi (Amin Rais, 2017) .

Selain tindakan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, perselisihan, ketidaksesuaian, dan pertengkaran sering terjadi dalam organisasi mana pun dengan jumlah anggota yang besar, yang dapat menyebabkan konflik. Setiap perusahaan berpotensi mengalami konflik, baik yang terselubung maupun yang sudah terlihat. Oleh

karena itu, konflik tidak dapat dihindari dalam kelompok, terutama lembaga pendidikan Islam. (Qamar, 2010).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana prinsip-prinsip hadis dapat diterapkan dalam manajemen konflik di organisasi. Penelitian ini juga bertujuan untuk menjelaskan penerapan manajemen yang berbasis nilai-nilai hadis dalam pengelolaan konflik organisasi serta dampaknya terhadap efektivitas pengelolaan konflik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kepustakaan (library research). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kajian literatur terkait manajemen berbasis nilai-nilai Islam, khususnya hadis, serta manajemen konflik organisasi. Analisis data dilakukan secara deskriptif-analitis dengan cara mengidentifikasi, mengklasifikasi, menginterpretasi, dan menyimpulkan prinsip-prinsip hadis yang dapat diterapkan dalam pengelolaan konflik organisasi (Mestika Zed, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Manajemen Konflik

Para ahli manajemen Indonesia memberikan definisi manajemen dengan penekanan pada proses dan pendekatan sistematis. Suhartini & Anisa (2023) menyatakan bahwa manajemen mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha anggota organisasi, dengan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Rahman & Wijaya (2022) menggambarkan manajemen sebagai perpaduan seni dan ilmu dalam mengelola sumber daya organisasi melalui pendekatan sistematis dan terintegrasi, yang penting di era digital untuk mencapai tujuan organisasi.

Hermawan & Putra (2023) memandang manajemen sebagai proses strategis yang mengoptimalkan sumber daya organisasi melalui fungsi-fungsi manajemen yang saling terkait untuk mencapai keunggulan kompetitif jangka panjang. Pratiwi & Santoso (2022) mendefinisikan manajemen sebagai penggabungan aspek sosial dan teknis dalam pengelolaan organisasi yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif.

Manajemen sebagai proses menekankan cara-cara yang digunakan orang untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Menurut Gerry R. Terry, manajemen adalah metode mencapai tujuan melalui kerja orang lain. Mary Parker Follett menyebut manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain ("The art of getting things done through people"). Dari pandangan ini, manajemen dapat disimpulkan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya dan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Follet, M. P. 2005).

Kata kerja Latin configurere, yang berarti saling menyerang, merupakan akar dari kata konflik. Konflik digambarkan sebagai ketidaksetujuan, kegagalan, atau pertikaian

dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia. Menurut sosiologi, konflik adalah suatu proses sosial di mana dua orang atau lebih (atau kelompok) berusaha untuk saling menghancurkan dengan menghancurkan atau melemahkan pihak yang berseberangan.

Luthans berpendapat bahwa konflik adalah keadaan yang disebabkan oleh kekuatan-kekuatan yang saling bertentangan yang berakar pada aspirasi manusia. Di sisi lain, konflik adalah respons yang terjadi ketika seseorang merasa terancam, baik dalam hal wilayah atau kepentingan, dan menggunakan kekerasan untuk mempertahankan wilayah atau kepentingan tersebut, menurut Asnawir dalam bukunya Manajemen Pendidikan (Asnawir, & Usman, 2002). Konflik, menurut Robbins dalam Perilaku Organisasi, adalah proses interaksi yang dihasilkan dari dua sudut pandang yang berlawanan dan memengaruhi orang-orang yang terlibat baik secara positif maupun buruk (Hidayat, 2016).

Menurut Hardjana, konflik merupakan suatu pertikaian atau pertentangan antara dua orang atau dua kelompok yang mana tindakan salah satu pihak bertentangan dengan pihak yang lain sehingga mengganggu salah satu atau keduanya. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa konflik merupakan akibat dari adanya pertentangan dan ketidaksesuaian antara individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang menyebabkan gangguan pada masing-masing pihak (Bashori, 2017).

Manajemen konflik adalah rangkaian aksi dan reaksi antara pihak-pihak yang terlibat serta pihak eksternal yang terlibat dalam suatu perselisihan. Pendekatan terhadap manajemen konflik mencakup pendekatan yang berkonsentrasi pada pada proses yang mengarahkan bentuk komunikasi (termasuk perilaku) dari pelaku luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan serta interpretasi konflik. Karena komunikasi yang berhasil antara pelaku konflik hanya dapat terjadi jika ada kepercayaan dari pihak ketiga, pihak ketiga (pihak yang berada di luar sengketa) memerlukan informasi yang dapat diandalkan tentang konflik tersebut. Menurut Wirawan, manajemen konflik adalah proses yang dilalui oleh pihak ketiga atau pihak yang berkonflik untuk mengembangkan dan menjalankan strategi. untuk mengendalikan konflik, dengan tujuan mencapai resolusi yang diinginkan.

Oleh karena itu, manajemen konflik merupakan strategi yang digunakan orang untuk menyelesaikan perselisihan atau pertikaian dengan orang lain dalam kehidupan sehari-hari. Semakin baik manajemen konflik dimiliki dan digunakan, semakin baik pula prosedur yang dibuat untuk menyelesaikan masalah.

Strategi Penanganan Konflik

Menurut Purnomo & Setiadi (2023), strategi adalah rangkaian keputusan dan langkah utama yang ditetapkan oleh manajemen puncak serta diimplementasikan di semua tingkatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Wibowo & Kusuma (2022) mendefinisikan strategi sebagai rencana menyeluruh yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi dengan memaksimalkan keunggulan kompetitif dan mengurangi keterbatasan yang ada.

Menurut Rahayu & Pratama (2021), strategi adalah pola atau rencana yang menyatukan tujuan utama organisasi, kebijakan, dan tindakan yang saling terkait.

Sementara itu, Hadiwibowo & Santosa (2023) mendefinisikan strategi sebagai pendekatan menyeluruh yang mencakup perancangan, perencanaan, dan pelaksanaan suatu kegiatan dalam waktu tertentu.

Strategi adalah elemen kunci dalam manajemen modern yang mengintegrasikan proses perencanaan, implementasi, dan evaluasi untuk memastikan tujuan organisasi tercapai dengan efektif dan efisien. Keberhasilan strategi bergantung pada kemampuannya dalam menyatukan berbagai elemen organisasi demi mencapai tujuan bersama.

Karena penyelesaian konflik melibatkan sentimen, kesadaran, dan kondisi mental orang yang terlibat, pendekatan psikologis diperlukan. Menurut Djohra, menemukan solusi yang menguntungkan semua pihak melalui penyelesaian konflik yang kreatif biasanya membutuhkan waktu, toleransi, dan kematangan emosional. Diharapkan hasil ini akan memuaskan setiap pihak, sehingga perselisihan dapat diselesaikan sepenuhnya (Qamar, 2010).

Menurut Asnawir, ada beberapa cara penyelesaian sengketa, antara lain: Pendekatan menang-kalah (win-lose approach), yaitu satu pihak dipaksa berkompromi dengan memberikan tekanan dari posisi otoritas atau kekuasaannya. Biasanya, pihak yang kalah tidak banyak memperoleh hasil, solusi kalah-kalah (fall-fall solution), yang sering dikenal dengan istilah "lose-lose method", yaitu semua pihak merasa kalah, sering kali sebagai akibat dari pencarian kambing hitam yang tidak kenal kompromi dan pendekatan menang-menang (win-win solution), yaitu semua pihak sama-sama kuat dan menggunakan teknik pemecahan masalah untuk mencapai kesepakatan.

Metode yang digunakan untuk menyelesaikan konflik memiliki pola tertentu. Spiegel (1994) menguraikan lima strategi untuk menangani konflik, Penghindaran: Kecenderungan ini muncul ketika terdapat sedikit kerja sama dan keuletan antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik, sehingga konflik sering kali tidak terlihat, Persaingan: Kecenderungan ini muncul ketika kerja sama antara pihak-pihak tersebut sulit. Pihak yang lebih kuat biasanya akan menang dan memaksakan keinginannya kepada pihak yang lebih lemah, Akomodasi: Kecenderungan ini muncul ketika terdapat keinginan yang kuat untuk bekerja sama tetapi sedikit ketekunan. Penekanannya adalah pada pemeliharaan hubungan interpersonal, Kompromi: Kecenderungan ini muncul ketika pihak-pihak yang berselisih cukup gigih dan kooperatif dan Kolaborasi: Kecenderungan ini muncul ketika ketekunan dan kesiapan untuk bekerja sama keduanya tinggi. Pola ini umumnya menghasilkan hasil resolusi terbaik.

Kolaborasi merupakan strategi yang paling efektif untuk menyelesaikan konflik di antara kelima kecenderungan ini. Para pihak tetap teguh dalam tekad mereka untuk menyelesaikan perselisihan secara menyeluruh dan transparan dengan menentukan akar permasalahan dan menghasilkan solusi yang menguntungkan semua pihak. Meskipun seringkali sulit karena memerlukan kesadaran dari semua pihak yang terlibat untuk benar-benar mengakhiri masalah,

Strategi penyelesaian ini merupakan strategi yang paling dituntut oleh para mediator atau negosiator. Ini berarti bahwa mereka harus menyadari pentingnya mengesampingkan kemenangan pribadi dan lebih mengutamakan kemenangan kolektif.

Dengan cara ini, penyelesaian yang dicapai akan memiliki durabilitas yang permanen dan kekuatan yang solid (Qamar, 2010).

Penerapan Nilai Hadis dalam Manajemen Konflik

Hadis Nabi mengajarkan beberapa prinsip yang dapat diterapkan dalam manajemen konflik organisasi. Pertama, prinsip resolusi konflik secara damai. Dalam sebuah hadis, Nabi Muhammad SAW bersabda: "Orang-orang yang paling aku cintai dan yang paling dekat denganku pada hari kiamat ialah mereka yang paling baik akhlaknya" (Al-Tirmidhi, 2017). Prinsip ini menekankan pentingnya menyelesaikan konflik melalui pendekatan yang santun, saling menghargai, dan menghindari kekerasan.

Implementasi nilai-nilai hadis dalam manajemen konflik organisasi telah menunjukkan hasil yang signifikan dalam berbagai aspek pengelolaan organisasi modern. Penelitian ini mengungkapkan bahwa prinsip-prinsip yang bersumber dari hadis dapat diintegrasikan secara efektif dalam praktik manajemen konflik kontemporer (Syafii, 2018).

Pertama, penerapan prinsip musyawarah (syura) dalam pengelolaan konflik organisasi terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan partisipatif. Melalui implementasi musyawarah, organisasi dapat mengembangkan mekanisme pengambilan keputusan yang melibatkan berbagai stakeholder, sehingga menghasilkan resolusi konflik yang lebih komprehensif dan diterima semua pihak (Didin, 2017).

Prinsip kedua yang diterapkan adalah keadilan ('adalah) dalam pengelolaan konflik. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam manajemen konflik mengalami peningkatan signifikan dalam tingkat kepercayaan karyawan dan efektivitas resolusi konflik. Implementasi prinsip ini mencakup perlakuan yang adil terhadap semua pihak, transparansi dalam proses pengelolaan konflik, dan objektivitas dalam pengambilan keputusan (Rivai, 2019).

Aspek ketiga adalah penerapan prinsip perdamaian (islah) sebagai landasan dalam resolusi konflik. Pendekatan ini menekankan pentingnya mediasi dan rekonsiliasi sebagai metode utama dalam penyelesaian konflik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mengimplementasikan prinsip islah mengalami penurunan signifikan dalam eskalasi konflik dan peningkatan dalam harmonisasi hubungan kerja (Jusmalian, 2018).

Implementasi nilai-nilai hadis juga tercermin dalam pengembangan sistem komunikasi organisasi yang efektif. Penelitian mengungkapkan bahwa organisasi yang menerapkan prinsip komunikasi berbasis hadis mengalami peningkatan dalam kualitas interaksi antar karyawan dan efektivitas penyelesaian konflik (Hendri, 2019).

Dampak Nilai Hadis terhadap Efektivitas Pengelolaan Konflik

Implementasi nilai-nilai hadis dalam manajemen konflik telah menunjukkan dampak positif yang signifikan terhadap efektivitas pengelolaan konflik organisasi.

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa dampak utama yang dapat dikelompokkan dalam beberapa aspek.

Dampak pada Aspek Struktural

Penerapan nilai-nilai hadis telah menghasilkan perubahan positif dalam struktur pengelolaan konflik organisasi. Organisasi yang mengimplementasikan prinsip-prinsip hadis menunjukkan peningkatan efisiensi dalam sistem pengelolaan konflik, termasuk perbaikan dalam mekanisme komunikasi dan pengambilan keputusan (Karim, 2020).

Sistem komunikasi organisasi mengalami peningkatan efektivitas melalui penerapan nilai-nilai keterbukaan dan kejujuran yang bersumber dari hadis. Hal ini tercermin dalam menurunnya kesalahpahaman komunikasi dan meningkatnya kecepatan penyelesaian konflik (Umer Chapra, 2021).

Dampak pada Aspek Kultural

Implementasi nilai-nilai hadis telah berkontribusi signifikan dalam pembentukan budaya organisasi yang lebih harmonis. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan prinsip-prinsip hadis mengalami penguatan dalam nilai-nilai kebersamaan dan toleransi (Nawawi, 2019).

Pengembangan etos kerja islami melalui implementasi nilai-nilai hadis juga telah menghasilkan peningkatan dalam komitmen kerja dan produktivitas karyawan. Hal ini tercermin dalam menurunnya tingkat turnover dan meningkatnya kepuasan kerja (Ibrahim, 2018).

Perbedaan pandangan tidak selalu buruk; bahkan, umat Islam memiliki pepatah terkenal yang berbunyi, "Perbedaan pendapat di antara umatku adalah berkah." Selama persyaratan tertentu terpenuhi, pertentangan pendapat sebenarnya dapat bermanfaat. Persyaratan tersebut meliputi: Perbedaan pandangan harus berusaha untuk menemukan kebenaran, Setiap orang perlu menghormati pendapat orang lain, Pendapat harus diungkapkan secara terbuka, Tidak seorang pun dimaksudkan untuk diserang atau dirugikan oleh pendapat yang diungkapkan, Niat yang tulus dan kesadaran penuh harus menjadi dasar dari setiap pendapat yang ditawarkan dan Pandangan-pandangan ini harus dapat meningkatkan pengetahuan, ide, informasi, dan hal-hal lainnya.

Oleh karena itu, perbedaan pendapat harus dapat mengarah pada hasil yang bermanfaat. Untuk mengatasi perbedaan pendapat yang dapat menyebabkan pertikaian, Abuddin Nata berpendapat bahwa perlu untuk mengembangkan etika berikut (Zaitun, 2020), Menerima perbedaan sebagai sesuatu yang wajar, Kenali bahwa pendapat seseorang bisa akurat atau tidak akurat, Karena pendapat kita mungkin tidak benar, terimalah saran, kritik, dan rekomendasi orang lain, Bersikaplah tidak memihak dengan lebih berkonsentrasi pada fakta daripada pembelaan Anda sendiri dan Pandanglah perbedaan pendapat sebagai sumber kekayaan dan kemungkinan menemukan solusi untuk berbagai masalah daripada sebagai penyebab konflik atau permusuhan.

Rekomendasi ini tidak dimaksudkan untuk mendukung setiap sudut pandang yang mungkin diungkapkan seseorang. Kita harus berani menyatakan bahwa suatu ide

tidak benar dan harus diabaikan jika bertentangan dengan prinsip-prinsip yang ditemukan dalam Al-Qur'an dan Sunnah, melanggar moralitas, memicu permusuhan, merusak prinsip-prinsip Islam, menyimpang dari akal sehat, atau Solidaritas para Mages. Meskipun demikian, penolakan tersebut perlu disampaikan dengan integritas dan kesopanan yang tinggi.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa prinsip-prinsip hadis Nabi dapat diterapkan secara efektif dalam manajemen konflik organisasi. Beberapa prinsip hadis yang relevan antara lain: resolusi konflik secara damai, saling menghargai perbedaan, dan komitmen untuk mencapai perdamaian. Penerapan nilai-nilai hadis tersebut terbukti mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan konflik, menciptakan iklim organisasi yang kondusif, serta mendorong kepercayaan, kerja sama, dan komitmen anggota organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad, Achmad. 2021. Manajemen Konflik dalam Perspektif Islam. Yogyakarta: UII Press.

Al-Tirmidhi, 2018. Sunan al-Tirmidhi. Riyadh: Maktabah al-Ma'arif.

Ash-Shiddieqy, Hasbi, 2017. Sejarah dan Pengantar Ilmu Hadis. Semarang: Pustaka Rizki Putra.

Asnawir, & Usman, M. B, 2002. Media Pembelajaran. Ciputat Pers.

Bashori, 2017. manajemen konflik di tengah dinamika pondok pesantren dan madrasah. Muslim Heritage, 01(2), 365.

Didin Hafidhuddin, 2020. Manajemen Syariah dalam Praktik. Jakarta: Gema Insani Press.

Hendri Tanjung, 2019. Manajemen Syariah dalam Praktik. Jakarta: Gramedia.

Hidayat, R, 2016. Manajemen Pendidikan Islam. Lembaga Peduli Pengembangan. Pendidikan Indonesia.

Ibrahim Abu Sinn , Ahmad. 2018. Manajemen Syariah. (Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Jusmaliani, 2018. Pengelolaan Sumber Daya Insani. Jakarta: Bumi Aksara.

Karim , Adiwarman. 2020. Ekonomi dan Manajemen Islam. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2023. Statistik Perselisihan Hubungan Industrial 2023. Jakarta: Kemnaker.

Lembaga Pengkajian Manajemen Indonesia,2022. Laporan Tahunan Kondisi Manajemen Indonesia 2022. Jakarta: LPMI Press.

M. Umer Chapra, 2021. Islam dan Manajemen Kontemporer. Jakarta: Gema Insani Press.

Mestika Zed, 2018. Metode Penelitian Kepustakaan. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.

Nata, Abuddin. Hadis Nabi sebagai Sumber Hukum Islam. Jakarta: Kencana, 2018.

Nawawi ,Ismail. 22019. Manajemen dalam Perspektif Islam. Surabaya: ITS Press.

Qamar, M. 2010. Manajemen Pendidikan Islam. Erlangga.
Quraish, M. Shihab. 2018. Wawasan Al-Quran tentang Manajemen. Bandung: Mizan.
Rais, Amin. 2017. Manajemen Konflik Organisasi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
Syafii Antonio, 2021. Muhammad. Manajemen Bisnis Syariah. Jakarta: Tazkia Publishing.
Veithzal Rivai. 2019. Islamic Human Capital Management. Jakarta: Rajawali Press.
Wirawan. 2019. Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Humanika.
Zaitun, 2020, Manajemen Konflik dalam Pendidikan Islam. Serambi Tarbawi, 8(2), 131–146.