



Bentuk Bentuk Konflik dalam Organisasi

Agustin Nurkumalasari¹, Atiqotus Sya'adah², Fitriyatul Jannah³, Nur Jannatul Muaffin⁴, Mu'allimin⁵

¹⁻⁵Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

E-mail: ankmala0808@gmail.com¹, saadahatigotus@gmail.com², fitriyatuljannah080@gmail.com³,

fifineilayah@gmail.com⁴

Abstract. *Conflict is something that cannot be avoided in life. Throughout life, humans are always faced with and struggling with conflict. One dimension of conflict is conflict within the organization. Organization members are always faced with conflict. Within an organization, of course, sometimes there are differences of opinion, incompatibilities and contradictions which can give rise to many conflicts, ranging from small conflicts to large conflicts, both hidden and overt. The results of this research examine forms of conflict in organizations and conflict resolution strategies that focus on the context of Islamic education. Four types of conflict that often occur in an organization are, intrapersonal, interpersonal, intragroup, intraorganizational, and interorganizational. Furthermore, in the conflict resolution strategy there are five stages, namely, deliberation, third person intervention, confrontation, bargaining and compromise. The methodology in this research uses a literature review where all information obtained comes from relevant journals and books.*

Keywords: *Conflict, Organization, Islamic Education*

Abstrak. Konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindarkan dalam kehidupan. Bahkan sepanjang kehidupan, manusia senantiasa dihadapkan dan bergelut dengan konflik. Salah satu dimensi konflik adalah konflik dalam organisasi. Anggota organisasi senantiasa dihadapkan pada konflik. Di dalam suatu organisasi tentu kadang kala terjadi perbedaan pandangan, ketidakcocokan dan pertentangan yang dapat menimbulkan banyak konflik, mulai dari konflik kecil hingga konflik besar, baik tersembunyi maupun terang-terangan. Hasil penelitian ini mengkaji tentang bentuk konflik dalam organisasi dan strategi penyelesaian konflik yang berfokus pada konteks pendidikan Islam. Empat macam konflik yang sering terjadi dalam suatu organisasi yaitu, intrapersonal, interperonal, intragroup, intraorganisasi, dan interorganisasi. Selanjutnya dalam strategi penyelesaian konflik ada lima tahap yaitu, musyawarah, campur tangan orang ketiga, konfontorasi, tawar menawar dan kompromi. Metodologi dalam penelitian ini menggunakan literature review dimana semua informasi yang diperoleh berasal dari jurnal dan buku yang relavan.

Kata Kunci: Konflik, Organisasi, Pendidikan Islam

PENDAHULUAN

Pada dunia organisasi kita menemukan berbagai macam karakter seseorang dari sifat pemimpin maupun anggota, tak heran lagi jika dalam sebuah organisasi sering terjadi konflik baik perorangan maupun kelompok. Stoner dan wankel dalam Wahyudi mengemukakan Konflik organisasi merupakan ketidaksesuaian antara dua anggota organisasi atau lebih yang timbul karna fakta bahwa mereka harus berbagi dalam hal sumber daya yang terbatas, atau aktivitas – aktivitas pekerjaan atau karena fakta bahwa mereka memiliki status, tujuan dan nilai – nilai persepsi yang berbeda – beda.

Hakekatnya konflik merupakan suatu pertentangan menang kalah antar kelompok dan perorangan yang berbeda kepentingan satu sama lain dalam sebuah organisasi. Atau dalam kata lain konflik adalah segala macam interaksi pertentangan atau antagonistic antara dua atau lebih

pihak pertentangan kepentingan ini berbeda dalam intensitasnya tergantung pada sarana yang dipakai. Masing – masing membela nilai yang mereka anggap benar, dan memaksa pihak lain untuk mengakui nilai – nilai tersebut baik secara halus maupun kasar. (Birru Mukdamien, 2020)

Dalam setiap organisasi pada Pendidikan maupun Perusahaan, perbedaan pengalaman bisa menjadi awal timbulnya konflik, perbedaan pengalaman dapat dilihat dari perbedaan latar belakang kebudayaan yang membentuk pribadi – pribadi yang berbeda. Seseorang akan terpengaruh dengan pola – pola pemikiran dan pendirian kelompoknya. Pemikiran yang berbeda itu pada akhirnya akan menghasilkan perbedaan karakter individu yang dapat memicu Adanya konflik. Konflik bisa muncul terus menerus apabila pemimpin tidak bisa menciptakan situasi sepaham dalam semua anggota organisasi.

Oleh karena itu, maka sebuah organisasi membutuhkan pemimpin maupun anggota yang terampil dan professional terutama dalam hal mengendalikan egonisme perorangan. Para pemimpin mampu mengenali situasi – situasi yang mengarah akan timbulnya konflik. Para pemimpin harus bisa menjadikan konflik yang sudah terlanjur muncul menjadi berdampak positif pada organisasi. Sehingga pada akhirnya tercapainya tujuan – tujuan organisasi menjadi prioritas.

METODE

Metode yang di gunakan pada penelitian ini adalah metode studi literatur. Studi literatur ini dapat diambil dari berbagai sumber seperti surat kabar, buku, internet, majalah, dan artikel. Dalam metode studi literatur ini mempelajari buku referensi dari hasil yang penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik bahasan yaitu dinamika konflik dalam organisasi. Adapun langkah yang dilakukan dalam studi literatur ini adalah dengan mengkaji sumber kepustakaan baik primer maupun sekunder yaitu diawali dengan mengkaji hasil penelitian dari artikel jurnal terbaru lalu dilanjutkan sumber literatur lainnya.

Pengolahan data dan pengutipan referensi membaca abstrak guna mengidentifikasi relevansi dari referensi dengan topik penelitian, memahami gagasan utama dilanjutkan pembahasan lainnya lalu diabstraksikan untuk mendapat informasi yang utuh dan diinterpretasikan hingga hasilnya dibahas pada artikel ini.

PEMBAHASAN

A. Definisi Konflik

Konflik berasal dari bahasa latin: Confligo terdiri dari dua kata yaitu “con” yang berarti bersama-sama dan “fligo” yang berarti pemogokan, penghancuran atau peremukan, dalam (1976:519) kata konflik yan berarti pertentangan atau percekocan. Menurut Webster, (1974:213) dalam Daniel Carolus Kambey dikatakan bahwa kata konflik diserap dari bahasa inggris, conflict yang berarti: pertarungan (a fight), perbuatan kekerasan (struggle), persengketaan (a controversy), perlawanan yang aktif (acvtive opposition hostlity). (Gibson, 1996)

NO	Menurut Ahli	Definisi Konflik
1.	Taquiri dalam Newstorm dan Davis,1997	Kontroversi dan pertentangan antara dua pihak atau lebih secara terus menerus.
2.	Gibson, 1997	Hubungan yangmenciptakan kerja sama tetapi dapat juga melahirkan konflik.
3.	Stephen P. Robbin,1996	Konflik organisasi ditentukan oleh persepi individu atau kelompok. Jika mereka tidak menyadari adanya konflik maka secara umum diasumsikan tidak ada konflik. Sebaliknya jika kita merasa ada konflik dalam organisasi maka diasumsikan ada konflik.
4.	Muchlas, 1999	Merupakan bentuk interaktif yang terjadi pada tingkat individual, interpersonal,kelompok atau pada tingkatan individual yang sangat dekat hubungannya dengan stress.
5.	Minnery, 1985	Interaksi antara dua atau lebih pihak satu ke pihak yang lain berhubungan saling tergantung, namun terpisahkan oleh perbedaan tujuan.
6.	Pace & Faules, 1994	Ekspresi pertikaian antara individu degan individu yang lain, kelompok dengan kelompok yang lain karena beberapa alasan.
7.	Folger & Poole, 1984	Konflik dapat dirasakan, diketahui, diekspresikan melalui perilaku-perilaku komunikasi.
8.	Myers, 1982	Konflik berpusat pada beberapa penyebab utama, yaitu tujuan yang ingin dicapai, alokasi sumber-sumber yang dibagikan, keputusan yang diambil, maupun perilaku setiap pihak yang terlibat.
9.	Devilo, 1995	Interaksi yang disebut komunikasi antara individu yang satu dengan yan lainnya, tak dapatdisangkal akan menimbulkan konflik dalam level yang berbeda-beda.

Dari beberapa definisi yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa konflik merupakan ekspresi pertikaian antara individu yang satu dengan lainnya. Karena beberapa penyebab/alasan utama, yaitu tujuan yang ingin di capai, dan alokasi sumber-sumber yang dibagikan. Disamping hal itu, sikap antagonis dan kontroversi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam situasi dan peristiwa tertentu dapat menjadi penyebab munculnya konflik dalam suatu organisasi.

B. Bentuk-bentuk konflik

Soerjono Soekanto membagi konflik sosial menjadi lima bentuk yaitu:

1. Konflik atau pertentangan pribadi, yaitu konflik yang terjadi antar dua individu atau lebih karena perbedaan pandangan dan sebagainya.
2. Konflik atau pertentangan rasial, yaitu konflik yang timbul akibat perbedaan-perbedaan ras.
3. Konflik atau pertentangan antar kelas sosial, yaitu konflik yang terjadi disebabkan adanya perbedaan kepentingan antar kelas sosial.
4. Konflik atau pertentangan politik, yaitu konflik yang terjadi akibat adanya kepentingan antar kelas sosial.
5. Konflik atau pertentangan yang bersifat internasional, yaitu konflik yang terjadi karena perbedaan kepentingan yang kemudian berpengaruh pada kedaulatan negara. (Sunarta, 2010)

Dalam pandangan Islam konflik terbagi menjadi dua yaitu:

1. Konflik Potensial

Dari hasil analisis terhadap beberapa ayat Al-Quran, ditemukan bahwa secara umum potensi konflik dapat dibagi pada potensi konflik universal. Potensi konflik universal ialah potensi berselisih yang dimiliki setiap individu dalam berinteraksi. (Ayat Al- Baqarah (2:168), dan Al-Bqarah (2:208).) Potensi konflik seperti ini dimiliki oleh setiap manusia, sekalipun tidak saling mengenal antara satu dengan lainnya. Potensi seperti ini dapat dirasakan ketika bertemu dengan orang untuk pertama kalinya dalam sebuah perjamuan malam, akan tetapi karena satu hal yang tidak kita sukai, baik perilaku, tutur kata, maupun warna dan busana yang dipakainya, kita dapat saja mempunyai kesan tidak senang padanya. Jelasnya, potensi konflik universal tidak membutuhkan adanya interaksi atau kontak sosial sebelumnya, sebab potensi ini melekat dalam diri setiap individu." (M.F. Zenrif, 2006)

Potensi konflik universal dapat berbentuk konflik intrapersonal dan interpersonal. Konflik intrapersonal adalah potensi konflik yang muncul dalam "diri" setiap orang, yakni potensi perselisihan antara dorongan-dorongan kebaikan (Al-Baqarah (2:97) & Al-Baqarah

(2:98))dan keburukan." (Al-Baqarah (2:168) & Al-Baqarah (2:208)) Dorongan untuk melawan atau menyatakan permusuhan terhadap kebaikan ditunjukkan dengan adanya dorongan berbuat kejahatan dan keburukan. Sebaliknya, adanya kesadaran melawan dorongan kejahatan ditunjukkan dengan kuatnya dorongan berbuat kebaikan. Konflik intrapersonal ini sering dialami ketika kita menghadapi pilihan untuk melakukan atau menolak mengerjakan sesuatu. Dalam kondisi seperti ini, kita dapat saja menyalahkan dan membenci, bahkan menyakiti dan membunuh diri sendiri. (Rifa'i, 2010)

Konflik interpersonal ialah potensi yang ada dalam "diri" setiap orang untuk membenci dan memusuhi yang lain. Konflik ini dapat berbentuk individu-individu," (Al- Zukhruf (43:67)) antarindividu dalam keluarga (At-Taghabun (64:14), dan Al-Qashash (28:8)), antarindividu yang terjalin dengan komitmen persahabatan," antaretnis atau komunitas masyarakat yang diikat dengan komitmen, baik komitmen kebangsaan atau kenegaraan," (An-nisa' (4:92), dan Al- Qashash (28:15)) maupun komitmen keagamaan." (Al-Nisa'(4:101), Al-Anfal (8:60), Al-Taubah (9:83), Al-Mumtahanah (60:1)) Potensi konflik yang disadarkan atas komitmen keagamaan, di samping disebabkan permasalahan politik dan ekonomi, banyak didorong oleh penilaian yang negatif, yang berakhir dengan pengejekkan pada agama lain (Al-An'am (6:108)).

Dilihat dari pandangan strukturalis, ada potensi konflik antara pimpinan, raja, presiden, rektor, atau direktur pada satu sisi, dan rakyat, mahasiswa, atau buruh pada sisi yang berlawanan (Surat Thaha (20:80))." Potensi "konflik struktural" ini merupakan akibat dari ketidakadilan, kedhaliman, dan bentuk lain dari penindasan kaum elit terhadap masyarakat alit (kecil) (Yunus (19:90))." Dalam pandangan struktur agama, potensi konflik dapat terjadi antara nabi, kyai, pendeta, pastur, biksu atau missionaris (da'i), dengan umatnya. (Al-An'an (6:112), dan At-taubah (9:120), Al-Furqan (25:31))"

Potensi konflik yang terakhir ini disebabkan ada sebagian masyarakat yang bersifat munafik dan menjadi demagog (penghasut), yakni seseorang yang mampu mempengaruhi kebanyakan masyarakat dan pimpinan dengan keindahan bahasa dan rasionalisasi analitis terhadap sebuah realitas. Sekalipun analisis para demagog tidak berdasarkan realitas yang sebenarnya, para demagog tetap mampu merasionalisasi informasinya sehingga seakan-akan apa yang diinformasikannya benar-benar berangkat dari sebuah realitas (Al-Munafiqun (63:4)). Tindakan yang berangkat dari hasil analisis para demagog telah mengakibatkan kaum elit mengambil kebijakan yang kurang tepat, sebaliknya sebagian masyarakat memberikan penilaian terhadap pimpinan dengan salah disebabkan informasi yang tidak benar dari demagog.

2. Konflik Aktual

Konflik potensial yang disebut di atas, apabila diorganisir dan dimobilisasi massa, maka ia akan menjadi konflik aktual, yakni realitas konflik sosial. Dalam hal ini al-Quran menggambarkan konflik model ini dengan menggunakan kata "", pada tingkat konflik yang paling rendah, dan kata "" untuk tingkat konflik yang tinggi.

Konflik sosial yang terendah ditunjukkan dalam berbagai model konflik

Pertama, dengan hadirnya demagog yang memberikan rasionalisasi yang menakjubkan tentang keberhasilan kehidupannya dan ditampakkan di depan orang banyak atas nama Tuhan, walaupun sesungguhnya yang berada di dalam jiwanya adalah kebalikan dari apa yang ada pada permukaannya. Salah satu ciri dari perilaku konflik yang disebabkan perbuatan demagog ialah

1. Sesuatu yang ada dalam hatinya jauh dari kenyataan yang ditampakkannya di depan orang banyak
2. Apabila dia berada di belakan orang banyak, dia justru membuat kerusakan di atas bumi
3. Apabila diingatkan, dia menunjukkan kesombongan dan keangkuhan (Al-baqarah (2:204-206)).

Kedua, konflik sosial yang didahului oleh perdebatan (mujadalah) (al-Baqarah (2: 197), al nisa (4:107, 109), al-An'am (6:25), al-A'raf (7; 71), al-Anfal (8:6). Hud (11:32, 74), al-Ra'd (13: 13), al-Nahl (16: 111, 125), al-Kahfi (18: 54, 56), al-Hajj (22: 3,8, dan 68), al-Ankabut (29: 46), Luqman (31:20), al-Mukmin (40:), yaitu perdebatan antara logika yang benar dan yang salah, kebaikan dengan keburukan, dan antara keadilan dengan kebatilan.

Konflik seperti ini sering terjadi antara mereka yang mengajak kepada kebenaran dan mereka yang mempertahankan tradisi yang salah (Al-Zukhruf (43:58)).

Ketiga, konflik keluarga disebabkan permasalahan kekeluargaan, seperti pengasuhan anak, pemilikan terhadap harta waris, kecemburuan terhadap pasangannya, dan segala bentuk konflik keluarga (2 Ali-Imran (3:44))." Konflik seperti ini banyak terjadi di Negara-negara maju maupun berkembang yang fenomenanya dapat dilihat dari meningkatnya angka perceraian dan gugat cerai.

Keempat, "perang dingin" antarumat beragama, yaitu konflik antarumat beragama, kelompok mukmin pada satu sisi dan kelompok kafir pada sisi lain (Al-Naml (27: 45), dan al-Hajj (22: 19)).

Satu indikasi yang menunjukkan terjadinya konflik bentuk ini. Sementara itu, kata yang menunjukkan pada tingkatan konflik aktual yang tinggi dapat terjadi antarpersonal yang diakibatkan permasalahan keluarga, baik karena permasalahan perkawinan yang tidak disetujui

maupun disebabkan masalah warisan," antar etnis dan agama yang disebabkan fitnah," antarnegara (pemerintahan), atau peperangan antaragama (perang suci). Bentuk-bentuk konflik ini hingga kini dapat kita amati dengan jelas dalam berbagai kehidupan sosial, sekalipun dengan motif dan dorongan yang berbeda dengan apa yang ada dalam setiap ayat secara tekstual.

Fenomena konflik sosial ini dapat dilihat dari terjadinya pembunuhan yang tidak disengaja atau melakukan sesuatu dengan tidak bermaksud untuk membunuh, akan tetapi secara tidak langsung mengakibatkan terjadinya pembunuhan," atau pembunuhan terhadap individu atau perusakan terhadap alam semesta," pembunuhan terhadap pimpinan (Negara maupun agama)," atau pembunuhan terhadap anak sendiri.

Konflik potensial dan aktual yang telah dijelaskan dalam Al-Quran tidak lain agar kita mengetahui potensi-potensi dan gambaran konflik yang sering terjadi dalam kehidupan antar manusia. Selain kita mengetahui sejauhmana keberadaan konflik yang ada dalam hidup, Al-Quran juga memberikan resolusi disetiap konflik yang ada didalamnya. Karena bagi penulis, konflik sendiri bagaikan 'penyakit yang harus ada 'obatnya (Akhmad Rifa'i, 2010)

C. Hasil Literatur Review

Hasil dari literatur review pada ke lima artikel ini, kami menemukan beberapa macam perbedaan pendapat dalam pengertian manajemen konflik dalam organisasi.

Temuan pada jurnal pertama yaitu konflik adalah pertentangan dua atau lebih terhadap satu hal atau lebih dengan sesama anggota organisasi atau dengan organisasi lain, dan bertentangan dengan hati nurani sendiri.

Temuan pada jurnal dua yaitu Konflik dalam bahasa Yunani adalah *configere*, *conflictum*, berarti saling berbenturan. Ini menunjukkan semua bentuk benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, ketidakserasian, pertentangan, perkelahian, oposisi dan interaksi antagonis bertentangan. Konflik adalah relasirelasi psikologis antagonis, berkaitan dengan tujuan yang tidak bisa disesuaikan, interes-teres eksklusif yang tidak bisa dipertemukan, sikap emosional yang bermusuhan dan struktur-struktur nilai yang berbeda.

Temuan pada jurnal ketiga yaitu Konflik dalam organisasi dapat terjadi antara lain karena konflik dalam diri individu (Han, 2016), yang terjadi bila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang dia harapkan untuk melaksanakannya. Bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.

Temuan pada jurnal empat yaitu Setiap terjadinya konflik pasti memiliki latar belakang penyebabnya. Secara umum ada beberapa sebab timbulnya konflik, yaitu:

- a) Hendricks, W. (1992) mengidentifikasi proses terjadinya konflik terdiri dari tiga tahap: pertama; peristiwa sehari-hari, kedua: adanya tantangan, sedangkan yang ketiga: timbulnya pertentangan

Temuan pada jurnal kelima yaitu Konflik sudah menjadi bagian dari kehidupan manusia. Ketika orang memperebutkan sebuah area, mereka tidak hanya memperebutkan sebidang tanah saja, namun juga sumber daya alam seperti air dan hutan yang terkandung di dalamnya.

Dan yang terakhir kami menemukan di artikel Konflik adalah perjuangan yang dilakukan oleh berbagai pihak untuk memperoleh hal-hal yang langka seperti nilai, status, kekuasaan, otoritas, dan lain sebagainya, dimana tujuan dari mereka bertikai itu tidak hanya untuk memperoleh keuntungan, tetapi juga untuk menundukkan saingannya dengan kekerasan atau ancaman.

No	Penulis	Judul	Jurnal	Metode	Hasil penelitian
1	Sri Wulan Dari, Muhamma d syaifuddin, Tuti Andriani	Konflik dalam organisasi pendidikan	Journal homepage, Vol. 1, NO.1, agustus 2023	Metode penelitian ini merupakan penelitian analisis kualitatif,	Konflik adalah pertentangan dua atau lebih terhadap satu hal atau lebih dengan sesama anggota organisasi atau dengan organisasi lain, dan bertentangan dengan hatinurani sendiri (Husaini Usman, 2014)
2	Nuraini	Manajemen konflik dalam pendidikan islam	Jurnal studi pemikiran, riset dan pengembangan pendidikan islam, vol.8, No.2, juli 2020	Metode penelitian ini merupakan penelitian kualitatif	Konflik dalam bahasa Yunani adalah <i>confingere</i> , <i>conflictum</i> , berarti saling berbenturan. Ini menunjukkan semua bentuk benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, ketidakserasian, pertentangan, perkelahian, oposisi dan interaksi

					antagonis bertentangan. Konflik adalah relasi psikologis antagonis, berkaitan dengan tujuan yang tidak bisa disesuaikan, interes-eksklusif yang tidak bisa dipertemukan, sikap emosional yang bermusuhan dan struktur-struktur nilai yang berbeda (Soetopo, 2010: 267).
3	Birru Muqdamien	Konflik dalam organisasi	Jurnal literasi pendidikan nusantara, Vol. 1, No. 1, juni 2020	Metode penelitian ini merupakan penelitian kualitatif	Konflik dalam organisasi dapat terjadi antara lain karena konflik dalam diri individu (Han, 2016), yang terjadi bila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang dia harapkan untuk melaksanakannya. Bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.

4	Jefri Heridiansyah	Manajemen konflik dalam sebuah organisasi	Jurnal STIE Semarang, vol.6, No.1, Februari 2014	Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif	Setiap terjadinya konflik pasti memiliki latar belakang penyebabnya. Hendricks, W. (1992) mengidentifikasi proses terjadinya konflik terdiri dari tiga tahap: pertama; peristiwa sehari-hari, kedua: adanya tantangan, sedangkan yang ketiga: timbulnya pertentangan.
5	Drs. Mustamin, M.Si	Studi konflik sosial di desa Bugis dan Pangina Kecamatan Sape Kabupaten Bima tahun 2014	Jurnal JIME, Vol.2, No.2, Oktober 2016	Metode penelitian ini merupakan metode penelitian kualitatif	Konflik sudah menjadi bagian dari kehidupan manusia. Ketika orang memperebutkan sebuah area, mereka tidak hanya memperebutkan sebidang tanah saja, namun juga sumber daya alam seperti air dan hutan yang terkandung di dalamnya.
6		Konflik pengelolaan hutan	https://elearning.menlhk.go.id/pluginfile.php/849/mod_resource/content/1/pendahuluan.html		Konflik adalah perjuangan yang dilakukan oleh berbagai pihak untuk memperoleh hal-hal yang langka seperti nilai, status, kekuasaan, otoritas, dan lain sebagainya, dimana tujuan dari mereka bertikai itu

					tidak hanya untuk memperoleh keuntungan, tetapi juga untuk menundukkan saingannya dengan kekerasan atau ancaman.
7	Akhmad rifa'i	Konflik dan resolusinya dalam perspektif islam	Millah edisi khusus desember 2010	Metode penelitian ini merupakan metode penelitian kualitatif	Islam sebagai agama selalu mengajarkan kebaikan bagi umatnya, namun di sisi lain Islam juga menyebutkan ada keburukan yang harus diakui dalam kehidupan. Keburukan yang sering terjadi dan nampak dalam kehidupan ini dijelaskan dalam ajaran Islam dalam kitabnya yaitu Al-Quran.
8		Konflik dalam organisasi			Konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindarkan dalam kehidupan. Bahkan sepanjang kehidupan, manusia senantiasa dihadapkan dan bergelut dengan konflik. Demikian halnya dengan kehidupan organisasi.

9	Sunarto	Konflik dalam organisasi (merugikan sekaligus menguntungkan)	Vol. X 1 februari 2010 55:72		Organisasi dalam segala macam bentuk dan jenisnya dalam mewujudkan tujuan bersama dengan seluruh elemen yang ada pasti pernah mengalami situasi yang tidak bisa memuaskan keinginan semua orang.
---	---------	---------------------------------------------------------------	------------------------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

DAFTAR PUSTAKA

- 2 Ali-Imran (3:44). (n.d.).
- Akhmad Rifa'i. (2010, Desember). Konflik dan Resolusinya dalam Perspektif Islam. 178-180. doi:<https://journal.uui.ac.id/Millah/article/view/5248/4688>.
- Al- Zukhruf (43:67). (n.d.).
- Al-An'am (6:108). (n.d.).
- Al-An'an (6:112), dan At-taubah (9:120), Al-Furqan (25:31). (n.d.).
- al-Baqarah (2: 197), al nisa (4:107, 109), al-An'am (6:25), al-A'raf (7; 71), al-Anfal (8:6). Hud (11:32, 74), al-Ra'd (13: 13), al-Nahl (16: 111, 125), al-Kahfi (18: 54, 56), al-Hajj (22: 3,8, dan 68), al-Ankabut (29: 46), Luqman (31:20), al-Mukmin (40: . (n.d.).
- Al-Baqarah (2:168) & Al-Baqarah (2:208). (n.d.).
- Al-baqarah (2:204-206). (n.d.).
- Al-Baqarah (2:97) & Al-Baqarah (2:98). (n.d.).
- Al-Munafiqun (63:4). (n.d.).
- Al-Naml (27: 45), dan al-Hajj (22: 19). (n.d.).
- Al-Nisa'(4:101), Al-Anfal (8:60), Al-Taubah (9:83), Al-Mumtahanah (60:1). (n.d.).
- Al-Zukhruf (43:58). (n.d.).
- An- Nisa' (4:92) & Al-Qashash (28: 15). (n.d.).
- An-nisa' (4:92), dan Al- Qashash (28:15). (n.d.).
- At-Taghabun (64:14), dan Al-Qashash (28:8). (n.d.).
- Ayat Al- Baqarah (2:168), dan Al-Bqarah (2:208). (n.d.).
- Birru Mukdamien. (2020). Konflik Dalam Organisasi. Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara, 1(1).
- Gibson. (1996). Sistem Sosial Budaya Indonesia. Bumi Aksara.
- M.F. Zenrif. (2006). Realitas & Metode Penelitian Sosial Dalam Perspektif Al Qur'an. Malang: UIN Malang Press.
- Rifa'i, A. (2010, Desember). konflik dan resolusinya dalam perspektif islam. doi:<https://journal.uui.ac.id/Millah/article/view/5248/4688>.
- Rifa'i, A. (2010, Desember). Konflik dan resolusinya dalam perspektif islam. 176-178. doi:<https://journal.uui.ac.id/Millah/article/view/5248/4688>.
- Sri Mulyani, DKK. (2020). Mengelola Konflik Dalam Organisasi Untuk Menunjang Efektifitas Kerja Karyawan CV. Enigma. Jurnal Pengabdian, 2(02). doi:<http://dx.doi.org/10.32493/j.pdl.v2i2.3972>
- Sunarta. (2010, Februari 01). Konflik dalam Organisasi. X(01).
- Surat Thaha (20:80). (n.d.).
- Yunus (19:90). (n.d.).