

Accepted:
Oktober 2025

Revised:
November 2025

Published:
Desember 2025

MANAJEMEN KONFLIK DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

Yustia Rachma Fitriani

Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri Bojonegoro

email: yustiarachmaftriani@gmail.com

Ahmad Manshur

Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri Bojonegoro

email: manshur@unugiri.ac.id

Abstract

This study aims to analyze conflict management in Islamic educational institutions and how Islamic principles can be applied to manage emerging conflicts effectively. Conflict is a natural and unavoidable phenomenon in any organization, including Islamic educational institutions that consist of individuals with diverse backgrounds, values, and interests. This research employs a library research method, collecting data from various books, journals, and relevant academic sources. The results indicate that conflicts in Islamic educational institutions may arise from differences in perspectives, leadership styles, ineffective communication, and limited resources. Therefore, it is essential to implement conflict management strategies based on Islamic values such as syura (consultation), 'adl (justice), islah (reconciliation), ihsan (benevolence), and ukhuwah islamiyah (brotherhood). By applying these principles, conflicts can be transformed into opportunities for learning, strengthening social relations, and improving institutional quality. In conclusion, effective and Islamic-based conflict management can foster a harmonious, conducive, and productive environment within Islamic educational institutions.

Keywords: conflict management, Islamic educational institutions, Islamic values, consultation, justice

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen konflik dalam lembaga pendidikan agama Islam serta bagaimana penerapan prinsip-prinsip Islam dapat digunakan dalam mengelola konflik yang terjadi. Konflik merupakan fenomena alamiah yang tidak dapat dihindari dalam setiap organisasi, termasuk lembaga pendidikan Islam yang terdiri dari berbagai individu dengan latar belakang, nilai, dan kepentingan yang berbeda. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan (library research) dengan mengumpulkan data dari berbagai literatur seperti buku, jurnal, dan sumber ilmiah lainnya yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik dalam lembaga pendidikan Islam dapat bersumber dari perbedaan pandangan, gaya kepemimpinan, komunikasi yang kurang efektif, dan keterbatasan sumber daya. Untuk itu, diperlukan strategi manajemen konflik yang berlandaskan nilai-nilai Islam, seperti musyawarah

(syura), keadilan ('adl), islah (perdamaian), ihsan (berbuat baik), dan ukhuwah islamiyah (persaudaraan). Dengan penerapan nilai-nilai tersebut, konflik dapat diubah menjadi sarana pembelajaran, penguatan hubungan sosial, serta peningkatan kualitas lembaga pendidikan. Kesimpulannya, manajemen konflik yang efektif dan islami mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, kondusif, dan produktif di lingkungan lembaga pendidikan Islam.

Kata Kunci: manajemen konflik, lembaga pendidikan Islam, nilai-nilai Islam, musyawarah, keadilan

Pendahuluan

Lembaga Pendidikan Islam mengalami perkembangan pesat dalam beberapa tahun terakhir. Lembaga pendidikan tersebut dijalankan oleh organisasi dan yayasan keagamaan yang mendasarkan pada prinsip-prinsip Islam. Misi utama lembaga lembaga pendidikan Islam adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan mengajarkan nilai-nilai Islam kepada peserta didik, agar mereka tidak hanya berprestasi secara akademis, tetapi juga berakhlakul karimah. Konflik dalam lembaga pendidikan Islam tidak bisa dianggap remeh. Pada era globalisasi, pendidikan Islam telah menghadapi tantangan multidimensi dan kompleks seperti : teknologi, ideologi, sosial, budaya, ekonomi, dan politik. Dalam lingkup pendidikan, konflik yang sering muncul adalah perbedaan pandangan terhadap metodologi pengajaran penafsiran agama, hingga konflik antar personil, semuanya dapat memicu ketegangan dan menghambat proses pembelajaran. Hal ini menjadi suatu tantangan yang nyata bagi lembaga pendidikan Islam, yang tidak hanya harus mengajarkan pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter, dan spiritualitas individu. Problem akhir yang harus kita lakukan bukanlah bersaing untuk menghindari persaingan, akan tetapi bagaimana kita dapat memanajemen konflik tersebut sehingga dapat bekerja sama yang produktif. Manajemen adalah sebuah proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia

dan sumber-sumber lain. Manajemen konflik memainkan peran krusial dalam memastikan kelancaran proses pendidikan dan memelihara harmoni di lingkungan lembaga pendidikan Islam. Dengan pemahaman yang baik tentang esensi konflik, serta penerapan strategi yang tepat berdasarkan prinsip-prinsip Islam, lembaga- lembaga ini dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan harmonis (Nadhfiyah et al., 2024). Dalam konteks pendidikan, konflik menjadi salah satu kajian menarik dalam ilmu manajemen pendidikan. Kehadiran konflik dalam studi manajemen pendidikan selalu melekat dalam persoalan keseharian yang dialami pengelola lembaga pendidikan. Berdasarkan hal itu, pengelola lembaga pendidikan membutuhkan perspektif dan tanggung jawab yang lebih luas dalam penanganan konflik. Apalagi dalam penanganan konflik dalam lembaga pendidikan, pengelola lembaga pendidikan dihadapkan kepada dinamisasi sejumlah personel (baik tenaga edukatif maupun non edukatif) yang memiliki watak dan sifat yang berbeda-beda. Dalam mengelola personel tersebut, frekuensi konflik antara individu dan organisasi, memiliki potensi yang sama. Realitas yang tidak terelakkan dalam dunia pendidikan ini, mengemuka karena pada dasarnya setiap personel memiliki visi dan orientasi kegiatan yang berbeda. Untuk mencapai tujuan organisasi, mereka saling mengadakan interaksi dan saling mempengaruhi (Amarullah, 2022).

Dalam setiap kelompok perkumpulan atau organisasi dan kehidupan dengan banyak orang yang berpatisipasi didalamnya, selain adanya kegiatan atau proses kerjasama untuk mencapai tujuan dalam perkumpulan tersebut atau disebut organisasi, tidak jarang terjadi perbedaan pandangan dalam menyikapi berbagai hal, perbedaan, dan pertentangan tersebut yang terjadi dapat menimbulkan permasalahan didalam kelompok tersebut secara tiba-tiba. Dalam kegiatan yang melibatkan banyak orang atau biasa kita sebut sebagai organisasi di mana pun tempatnya pasti ada permasalahan yang timbul/ konflik, baik tidak nampak maupun yang muncul secara terbuka. Oleh karena itu, permasalahan adalah hal yang wajar di sebuah perkumpulan yang melibatkan orang banyak atau organisasi, termasuk dalam lembaga pendidikan. Apalagi permasalahan organisasi bisa akan lebih banyak muncul seperti halnya di lembaga pendidikan Islam yang statusnya di kelola oleh sebuah yayasan (Sholeh, 2023). Pengelolaan konflik yang tidak bijak akan menimbulkan efek permasalahan yang jauh lebih besar dari masalah yang dihadapi. Efek tersebut yaitu berupa perselisihan/permusuhan dalam kurun waktu yang lama, terjadi kehancuran, menciptakan ketidakstabilan, hingga menyebabkan jatuhnya korban jiwa pada orang-orang yang berada dalam konflik tersebut. Oleh karena itu, manajemen konflik sangat diperlukan guna mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan. Tidak semua konflik menimbulkan dampak negatif bagi pihak-pihak yang menghadapinya. Beberapa kondisi, konflik justru menjadi pemacu agar hasil yang

ingin dicapai sesuai dengan yang ditargetkan. Konflik merupakan sesuatu yang wajar atau alamiah karena adanya perbedaan perilaku dalam berorganisasi. Namun proses interaktif yang terjadi di dalamnya justru dapat menciptakan keharmonisan, kedamaian, kerjasama untuk membuat inovasi, perubahan hingga peningkatan (Zulkarnain et al., 2024). 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 ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif. 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 (Syarnubi, 2016).

Konflik adalah proses alami yang melekat pada sifat semua hubungan dan dapat diatasi melalui manajemen yang konstruktif. Para ahli percaya bahwa konflik adalah aspek alami dari hubungan manusia. Konflik yang ditangani dengan baik dapat membawa perubahan yang diinginkan oleh seseorang atau masyarakat. Penelitian manajemen konflik di suatu lembaga menjadi perhatian bagi para pemerhati pendidikan maupun pengambil kebijakan di antaranya menunjukkan bahwa dalam penyelesaikan suatu konflik harus mengedepankan nilai-nilai kompromi dan nilai-nilai kebaikan bersama, tidak mengedepankan egoisme, serta dibutuhkan peran pemimpin untuk turun langsung dalam menyelesaikan suatu masalah. Manajemen konflik merupakan aktivitas untuk mengendalikan dan mengubah konflik demi menciptakan keluaran konflik yang menguntungkan. Manajemen konflik merupakan upaya untuk mengarahkan konflik destruktif menjadi konflik konstruktif sehingga menimbulkan dan mengembangkan kreativitas dan inovasi (Mardia & Mukhtar, 2023).

Pendidikan yang berhasil adalah pendidikan yang mampu menciptakan dan mengembangkan generasi yang cerdas, berkarakter, bermoral, dan berkepribadian. Untuk itulah,

diperlukan rancangan suatu sistem pendidikan yang mampu menciptakan pembelajaran yang berkualitas, yaitu pembelajaran yang menyenangkan, merangsang, dan menantang peserta didik untuk mengembangkan diri secara optimal. Disinilah, pendidikan harus mampu memberikan kesempatan kepada setiap peserta didik untuk maju sesuai dengan prinsip pendidikan yang demokratis dan untuk menjadi dirinya sendiri. Dalam konsep Islam, pendidikan dilakukan seumur hidup (min al mahdi ila al lahd, long life education), dan jika dilihat dari hubungan antara keberadaan manusia sebagai pelaku pendidikan, alam (kosmologi) sebagai tempat melaksanakan pendidikan, dan Tuhan sebagai sandarannya, maka tujuan ideal pendidikan Islam adalah melahirkan manusia sempurna, manusia tauhid, insan kamil, dan atau manusia taqwa sebagai ultimate goal. Tujuan yang bersifat kolektif dalam pendidikan Islam adalah memurnikan penghambaan hanya kepada Allah (ta'abbudi ilallah) serta menyatukan ide dan pikiran dalam tujuan yang sama (Manshur & Farida, 2023).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan dengan mengumpul-kan literatur (materi) dari berbagai jurnal, internet dan buku-buku yang ditulis oleh orang-orang yang memahami prinsip dan tujuan/sasaran terkait evaluasi dan pembinaan kinerja guru. Berdasarkan bahan pustaka yang diperoleh dari jurnal, internet dan buku-buku, kemudian artikel ini disusun dengan cara menghimpun semua literatur yang diperoleh (Sukainten et al., 2023), khususnya terkait manajemen konflik dalam lembaga pendidikan.

Hasil dan Pembahasan

Penyebab dan Bentuk Konflik dalam Lembaga Pendidikan Islam

Konflik di lembaga pendidikan agama Islam dapat muncul karena perbedaan pendapat, kepentingan, maupun nilai-nilai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Konflik itu timbul karena terjadinya ketidak harmonisan antara seseorang dalam suatu kelompok, dan antara orang lain dari kelompok yang lain, dan antara satu kelompok dengan kelompok lainnya. Konflik berbeda pengertiannya dengan perbedaan pendapat. Akan tetapi perbedaan pendapat yang tidak diakomodasikan dengan baik akan dapat melahirkan konflik dan pertentangan yang membahayakan, kemudian mengakibatkan hilangnya kekuatan persatuan dan kesatuan. Konflik semacam ini disebut dalam bahasa Arab dengan "tanazu" sebagaimana dinyatakan Allah SWT dalam al-Qur'an surat al-Anfal ayat 47 (Nurainiah, 2020).

Ada banyak jenis konflik berdasarkan sudut tinjauan yang digunakannya. Ditinjau dari segi fungsinya ada dua jenis konflik, yaitu: konflik konstruktif dan destruktif. Konflik konstruktif adalah konflik yang memiliki nilai positif bagi pengembangan organisasi. Dengan konflik justru mendatangkan manfaat. Konflik destruktif adalah konflik yang memiliki nilai negatif bagi organisasi yang mendatangkan kerusakan (Amarullah, 2022). Misalnya, perbedaan pandangan antara guru dan kepala madrasah mengenai metode pembelajaran agama, pembagian tugas yang dianggap tidak adil, atau miskomunikasi antara guru dan peserta didik. Konflik juga bisa bersumber dari faktor struktural, seperti kebijakan lembaga yang kurang jelas atau keterbatasan sumber daya. Dalam perspektif Islam, perbedaan ini merupakan hal wajar selama dikelola dengan bijaksana dan tidak menimbulkan permusuhan.

Ada beberapa penyebab Konflik, seperti Kepemimpinan yang lemah dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya konflik. Hal ini disebabkan karena cara resolusi konflik sangat tergantung pada perilaku kepemimpinan yang diterapkan.lalu, Masalah komunikasi dapat muncul akibat perbedaan dalam gaya berbicara, komunikasi nonverbal, dan gaya penulisan. Perbedaan ini sering kali mengganggu proses komunikasi. Ketika komunikasi terganggu, hal ini dapat menyebabkan persepsi yang salah dan kesalahanpahaman, yang berpotensi menimbulkan konflik. Manusia memiliki berbagai perasaan, pandangan, dan latar belakang budaya. Akibatnya, setiap individu mempunyai tujuan dan kepentingan masing-masing. Terkadang, setiap orang dapat melaksanakan tindakan yang sama, namun dengan tujuan yang berbeda. Tujuan yang berbeda ini bisa memicu terjadinya konflik (Sari et al., 2024).

Konflik juga dapat terjadi jika para anggota suatu kelompok merasakan tujuan mereka bertentangan. Setiap anggota dalam kelompok perlu menghindari orientasi individualis, para anggota hendaknya berusaha mencapai beberapa tujuan sekaligus. Hal ini mungkin tidak sukar, karena tujuan-tujuan itu sering saling melengkapi. Misalnya, satu orang ingin belajar sebanyak-banyaknya, sedangkan orang lain ingin membagi pengetahuannya dengan kelompok itu. Ini merupakan tujuan-tujuan yang saling melengkapi yang kedua-duanya dapat dipenuhi. Beberapa orang juga bersedia untuk menangguhkan tujuan mereka demi kebaikan kelompok. Seringnya terjadi konflik dalam kelompok karena kesukaran membagi sumber daya yang tersedia. Para anggota kelompok merasakan keterbatasan sumber daya dan cenderung untuk memperjuangkan siapa yang harus mendapatkan apa. Tetapi jika orang-orang itu sadar sumber daya dapat diperluas, tenaga para anggota dapat digunakan dalam usaha untuk membaginya. Sekalipun sumber daya itu tidak dapat diperluas, setidaknya sumber daya tersebut dapat dinikmati bersama (Tremblay et al., 2016).

Strategi penyelesaian konflik Berdasarkan Nilai-Nilai Islam

Dalam sebuah konflik mungkin ada beberapa alasan kedua pihak yang terlibat tidak cukup mampu untuk keluar dari apa yang mereka perselisihan, karena mereka tidak cukup rasional, oleh karenanya membutuhkan pihak diluarnya. Pihak luar atau pihak ketiga kehadirannya sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan konflik agar konflik dapat dikelola dan dihindari dari tindak diskriminasi, kekerasan, dan lainnya. Sebagaimana Al-Quran menegaskan untuk menghadirkan pihak ketiga, “Dan jika kamu khawatir terjadi persengketaan antara keduanya, maka kirumlah seorang juru damai dari keluarga laki-laki dan seorang juru damai dari keluarga perempuan. Jika keduanya (juru damai itu) bermaksud mengadakan perbaikan, niscaya Allah memberikan taufik kepada suami-istri itu. Sungguh Allah Maha Mengetahui, Mahateliti.” Penekanan dari saya, Juru damai adalah pihak ketiga atau orang yang tidak terlibat dalam pertikaian dan memiliki tujuan untuk mendamaikan (Anwar, 2022).

Didalam Alquran terdapat beberapa-berapa strategis dalam menyelesaikan konflik, adapun strategis tersebut untuk terwujudnya resolusi konflik adalah:

- a. Klarifikasi (*Tabayyun*), Tabayyun berasal dari kata tabayyana artinya menjadi jelas. Secara Bahasa Tabayyun adalah mencari kebenaran tentang sesuatu hingga jelas benar keadaannya. Sedangkan menurut terminology adalah menyeleksi dan meneliti berita, tidak terburu-buru dalam memutuska masaalah, baik dalam hukum, kebijakan dan

sebagainya hingga nyata dan benar penjelasannya. Setiap informasi yang diterima, sumber utamanya harus jelas dan di dukung beberapa sumber lainnya.

- b. Mediasi (*Tahkim*), mediasi berasal dari Bahasa Yunani “mediare” yang artinya berada ditengah. Sedangkan menurut istilah adalah suatu proses untuk menyelesaikan masalah antara pihak yang bersengketa dengan kesepakatan bersama melalui pihak ketiga sebagai penengah (mediator) yang bersifat tidak ada intervensi (netral) dan impartial (tidak memihak) dalam melakukan dialog antara pihak yg bersengketa dengan suasana kejujuran, transparan, dan tukar pikiran dalam menyelesaikan masalah supaya tercapainya mufakat.
- c. Berdamai (*Islah*), Menurut Ibnu Manzhur kata Islah merupakan antonim dari kata fasad yang mengindikasikan rehabilitasi setelah terjadi kerusakan, sehingga dapat dimaknai sebagai Iqamah. Dengan demikian, Islah adalah menghentikan dan menghilangkan segala bentuk perbedaan, perselisihan, permusuhan dan pertikaian.
- d. Berbuat baik (*Ihsan*), Ihsan adalah merupakan fondasi dasar dalam Islam selain fondasi iman dan Islam. Ihsan tidak dapat di ceraikan dari Islam dan Iman. Ketiganya saling berhubungan satu sama lain sehingga tidak dapat di pisahkan, salah satunya sebagai kesempurnaan dalam berislam.
- e. Berlaku adil, Adil berasal dari Bahasa Arab *adl* artinya berlaku dan bersikap dalam keseimbangan. Keseimbangan meliputi antara kewajiban dan hak dan kerasian dengan sesame manusia. Keadilan pada hakikatnya adalah memperlakukan manusia sesuai dengan haknya atas kewajiban yang telah di milikinya.

Manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam harus berlandaskan pada prinsip musyawarah (syura), keadilan ('adl), dan ukhuwah islamiyah. Pimpinan lembaga perlu memfasilitasi dialog terbuka antara pihak-pihak yang terlibat, agar dapat menemukan solusi bersama secara damai. Pendekatan islami menekankan pentingnya saling memaafkan, menghindari prasangka buruk, serta menjadikan konflik sebagai sarana introspeksi dan perbaikan. Dengan manajemen yang baik dan nilai-nilai spiritual yang kuat, konflik dapat berubah menjadi peluang untuk memperkuat kebersamaan dan meningkatkan kualitas lembaga pendidikan Islam.

Penutup

Manajemen konflik dalam lembaga pendidikan agama Islam memiliki peranan penting dalam menjaga keharmonisan dan efektivitas pelaksanaan proses pendidikan. Konflik merupakan hal yang wajar dan tidak dapat dihindari dalam kehidupan organisasi, termasuk dalam lembaga pendidikan Islam yang dikelola oleh berbagai individu dengan latar belakang, pandangan, dan kepentingan yang berbeda. Namun, konflik yang muncul harus dikelola dengan bijaksana agar tidak menimbulkan perpecahan, melainkan menjadi sarana untuk memperbaiki sistem dan meningkatkan kualitas lembaga. Dalam perspektif Islam, konflik dapat diarahkan menjadi konstruktif melalui penerapan nilai-nilai luhur seperti musyawarah (syura), keadilan ('adl), islah (perdamaian), ihsan (berbuat baik), dan ukhuwah islamiyah (persaudaraan). Strategi penyelesaian konflik yang berlandaskan prinsip-prinsip Islam tidak hanya menekankan pada penyelesaian perbedaan, tetapi juga pada upaya mempererat hubungan dan memperkuat semangat kebersamaan di antara seluruh warga lembaga. Manajemen konflik yang baik mampu mengubah potensi pertentangan menjadi

energi positif bagi inovasi, kreativitas, dan kemajuan lembaga pendidikan. Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam tidak hanya berfungsi sebagai tempat transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai wadah pembentukan karakter dan spiritualitas yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedamaian, keadilan, dan persatuan dalam bingkai ajaran Islam.

Daftar Pustaka

- Amarullah, Abd Karim. "Manajemen Konflik Dalam Lembaga Pendidikan Islam." *Aktualita: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan* 12, no. II (2022): 11–20.
- Anwar. "921-Article Text-2875-1-10-20220630" 13, no. 2 (2022): 2022. 'Islam Dan Resolusi Konflik', Religi, Vol. XIV, No. 1, Jan-Juni 2018, Hal. 23. Ibid., 23." *Al Dhikra | Jurnal Studi Qur'an Dan Hadis* 2, no. 1 (2019): 2022.
- Manshur, A, and F Isroani. "Pengembangan Manajemen Kurikulum Pendidikan Profetik Di Pesantren Tahfidz Difabel Darul A'shom Jogjakarta." ... *Jurnal Pendidikan* ..., 2023, 925–40.
- Mardia dan Muhammad Mukhtar, "Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Islam," *Ta'dibi : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2023): 108–129
- Nadhfiyah, Kamilatun. dkk, "Manajemen Konflik Pada Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus di Fakultas Ilmu Tarbiyah UIN Raden ,Mas Said Surakarta)", *JHPP: Jurnal Hasil Penelitian dan Pengembangan* 2, No.4. (2024): 137–146.
- Nurainiah. "Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Islam." *Serambi Tarbawi* 8, no. 2 (2020): 131–46
- Sholeh, Muh Ibnu, Stai K H Muhammad, Ali Sodiq, Jl Raya, and Ngundut Tulungagungjawa Timur. "EDUSIANA: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam Manajemen Konflik Di Lembaga Pendidikan Islam." *EDUSIANA : Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam* 10 (2023): 1–20.
- Sari, Frisca Nur Kumala, Siti Najmiyyatul Aliyyah, Hilda Zaukia, and Mu'alimin. "Identifikasi Penyebab Dan Strategi Pendekatan Dalam Pengelolaan Konflik Pada Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal IHSAN Jurnal Pendidikan Islam* 2, no. 4 (2024): 62–70.
- Sukainten, Ratu Atikah, Iif Nasikhatul Ummah, Fahad Achmad Sadat, and Delis Sri Maryati. "Proses Dan Teknik Supervisi Pendidikan Islam." *Tanzhimuna* 2, no. 2 (2023): 221–35. <https://doi.org/10.54213/tanzhimuna.v2i02.198>.
- Syarnubi. "Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Islam Dan Problematika: Studi Kasus Di Fakultas Dakwah UIN-Suka Yogyakarta." *Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 2, no. 1 (2016): 151–78.
- Tremblay, Jean-marie, Mark D. Regnerus, Sociologia D A Sistema Nacional D E Educação, Fernando Tavares Júnior, José Luís Sanfelice, Fernando Tavares Júnior, Luiz Fernandes Dourado, et al. "No. 1 (2016): 1689–99.
- Zulkarnain, dkk, "Implementasi Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Agama", *ALLIGATION: Journal of Administration and Educational Management* 7, No.1, (2024): 235–239.

Journal Salimiya: Vol. 6, No.4, Desember 2025, e-ISSN; 2721-7078

Copyright rests with the authors

Copyright of Jurnal Salimiya is the property of Jurnal Salimiya and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.

<https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/salimiya>