

ANALISIS MANAJEMEN KONFLIK PENGELOLA MASJID AL MUHAJIRIN PERUMNAS PANIKI II

Muhammad Subhansyah Pratama Ma'ruf¹, Mohammad Djufri Dapi², Ikra Rumiki³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sulawesi Utara

Korespondensi: msubhansyapmrf@gmail.com

Info Artikel

Riwayat artikel:

Diterima 12 Juni 2025

Direvisi 28 Agustus 2025

Diterima 28 Agustus 2025

Kata kunci:

Manajemen konflik; konflik
pengurus masjid

ABSTRAK

Manajemen konflik merupakan cara yang digunakan dalam mengelola konflik yang ada. Konflik yang terjadi dipengurus masjid diakibatkan karna pembangunan masjid, pembangunan pendopo, pembuatan usaha hidroponik, pembelian alat transportasi, dan pemilihan ketua yayasan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk konflik dan bentuk manajemen konflik yang dilakukan dalam menyelesaikan konflik antar pengurus dan jamaah. Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi kualitatif. Penelitian ini berlokasi di Masjid Al Muhajirin Perumnas Paniki II. Fokus pada penelitian ini adalah konflik yang terjadi di dalam pengelolaan masjid. Jenis data yang digunakan hasil dari wawancara. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pengelolaan data pada peneliti ini adalah editing dan verifikasi. Uji keabsahan dan kecukupan referensi sebagai pendukung data. Sedangkan teknik analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik terjadi diakibatkan karna perbedaan pendapat antara jamaah dan pengelola masjid dalam perencanaan kegiatan ataupun proyek pembangunan. Sedangkan manajemen konflik yang digunakan dalam menyelesaikan konflik antar jamaah dan pengurus yaitu dengan menggunakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan.



©2025 Para Penulis. Diterbitkan oleh PT. Meka Insight Publisher. Artikel ini merupakan artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Konflik merupakan bagian tak terpisahkan dari kehidupan manusia dan perkembangan masyarakat, dengan karakteristik yang beragam. Perbedaan jenis kelamin, strata sosial-ekonomi, sistem hukum, bangsa, suku, agama, kepercayaan, pandangan politik, budaya, serta tujuan hidup sering kali menjadi pemicu konflik. Sepanjang sejarah umat manusia, perbedaan ini selalu menimbulkan pertentangan. Selama perbedaan tersebut ada, konflik akan tetap hadir dan tidak dapat dihindari. Menurut (Hafifa, 2023), konflik dapat terjadi dalam berbagai skala, mulai dari antarindividu, antarkelompok, hingga antarorganisasi, yang masing-masing memiliki dorongan kuat untuk menang dalam setiap pertentangan.

Konflik dapat muncul ketika dua individu atau kelompok berpegang pada pandangan yang sama sekali bertentangan tanpa ruang kompromi, sehingga menghasilkan kesimpulan yang berbeda dan cenderung tidak toleran. Manajemen konflik yang efektif mampu mendorong motivasi, meningkatkan moral, serta memacu pertumbuhan individu dan organisasi. Sebaliknya, manajemen konflik yang buruk justru memperbesar potensi konflik dan berdampak negatif pada keseluruhan organisasi. Hal ini diperkuat oleh (Fatyandri et al., 2023) yang menyatakan bahwa terdapat berbagai strategi penanganan konflik interpersonal yang dapat diterapkan sesuai situasi, untuk meminimalkan atau menyelesaikan konflik.

Manajemen konflik sendiri diartikan sebagai proses mengidentifikasi, mengatasi, dan menyelesaikan konflik antara individu atau kelompok akibat perbedaan sudut pandang atau kepentingan (Fauzan et al., 2023). Dalam interaksi antarindividu dan subsistem dalam organisasi, perbedaan sifat atau kepentingan sering menimbulkan gesekan. Oleh karena itu, individu dan kelompok yang saling bergantung harus membangun hubungan kerja yang saling mendukung demi tercapainya tujuan organisasi.

Konflik merupakan gejala sosial yang selalu hadir dalam kehidupan sosial, bersifat interest, dan akan selalu ada kapan pun dan di mana pun. Menurut (Azmi, 2020), masyarakat merupakan arena konflik yang berlangsung secara terus-menerus, dari lingkup individu hingga masyarakat luas. Konflik ini sering kali muncul akibat proses-proses yang irasional dan emosional dari pihak-pihak yang terlibat. Lebih jauh, konflik merupakan bagian dari dinamika kelompok yang tidak akan pernah hilang, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, organisasi, maupun lembaga. Intensitas dan sifat konflik pun berbeda-beda pada tiap tahap perkembangan kelompok.

Berdasarkan observasi awal di Masjid Al Muhajirin Perumnas Paniki II, peneliti menemukan adanya konflik terkait penentuan masa jabatan ketua panitia pembangunan. Konflik ini dipicu oleh kecemburuan dan perbedaan persepsi dalam pengelolaan dana pembangunan. Fenomena tersebut menjadi representasi umum dari konflik dalam kepengurusan masjid, bahkan telah menjadi perbincangan di masyarakat sekitar. Oleh karena itu, peneliti tertarik mengkaji konflik ini dengan pendekatan penelitian kualitatif fenomenologi, guna memahami dinamika yang terjadi sekaligus mencari solusi penyelesaiannya.

Fokus penelitian ini adalah mengkaji secara mendalam konflik-konflik yang terjadi di Masjid Al Muhajirin Perumnas Paniki II, khususnya yang menjadi penyebab permasalahan dalam pengelolaan masjid. Penelitian ini berupaya mengeksplorasi bentuk-bentuk konflik yang muncul beserta faktor penyebabnya, sekaligus menggali strategi penyelesaian yang diterapkan. Fokus ini dipilih berdasarkan telaah pustaka, temuan penelitian terdahulu, dan informasi dari informan, dengan mempertimbangkan bahwa dalam penelitian kualitatif dimungkinkan ditemukan penyebab-penyebab baru di lapangan yang dapat memperkaya hasil penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji secara mendalam berbagai konflik yang terjadi dalam pengelolaan Masjid Al Muhajirin Perumnas Paniki II, dengan fokus pada bentuk, penyebab, dan upaya penyelesaiannya. Penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak pengelola masjid dalam memahami dinamika konflik yang muncul, sehingga memungkinkan dilakukannya langkah-langkah pencegahan yang tepat. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi pengurus masjid dalam membentuk pola pikir yang lebih konstruktif, guna menghindari terjadinya konflik yang tidak perlu di masa mendatang. Secara akademis, penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai konflik dalam pengelolaan masjid, sehingga dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen konflik di lingkungan organisasi keagamaan.

Manajemen merupakan ilmu sekaligus seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia bekerja demi mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama. Proses ini membutuhkan pemahaman konsep dasar, kemampuan menganalisis situasi dan kondisi, pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal, serta pemikiran strategis dalam melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai sasaran yang telah direncanakan. Dalam pelaksanaannya, manajemen mencakup empat fungsi utama, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Perencanaan adalah proses pemilihan dan penghubungan fakta serta penggunaan asumsi masa depan untuk merumuskan kegiatan yang diperlukan agar tujuan tercapai. Dalam tahap ini, penting menetapkan kebutuhan organisasi sehingga sumber daya dapat digunakan secara efektif dan efisien.

Pengorganisasian adalah proses membagi kerja menjadi tugas-tugas kecil, membebankannya sesuai kemampuan individu, mengalokasikan sumber daya, serta mengkoordinasikan semua unsur untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif (Fattah, 2009). Fungsi ini lebih efektif pada organisasi kecil dengan pengambilan keputusan cepat melalui pendekatan partisipatif. Selanjutnya, penggerakan (Syamsi, 1994) bertujuan menciptakan iklim kerja sama di antara pelaksana program, dengan melibatkan aspek *motivating*, *directing*, *influencing*, dan *commanding*. Sementara itu, pengawasan berperan menentukan apakah pelaksanaan berjalan sesuai rencana dengan menilai hasil dan memperbaiki penyimpangan. Meskipun sering dianggap bersifat negatif karena mencari kesalahan, pengawasan justru penting untuk memastikan pencapaian tujuan sesuai standar yang telah ditetapkan.

Konflik secara etimologis berasal dari bahasa Latin “con” yang berarti bersama dan “fligere” yang berarti benturan atau tabrakan, yang dalam konteks sosial menggambarkan fenomena pertentangan mulai dari konflik antarpribadi hingga peperangan internasional (Azmi, 2020). Teori konflik memandang bahwa perubahan sosial bukanlah hasil penyelesaian nilai secara damai, melainkan akibat dari pertentangan yang melahirkan kompromi berbeda dari kondisi semula (Hafifa, 2023). Menurut Thomas dan Killman dalam (Azmi, 2020), konflik merupakan ketidakcocokan nilai atau tujuan, baik dalam diri individu maupun hubungan antarindividu, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan teori Ralf Dahrendorf yang mengkritik fungsionalisme struktural, di mana fungsionalis menekankan keseimbangan dan kohesi masyarakat melalui nilai bersama, sedangkan teoritis konflik menyoroti peran kekuasaan dan pemaksaan oleh kelompok dominan (Ritzer & Goodman, 2005). Dahrendorf menegaskan bahwa otoritas melekat pada posisi, bukan individu, sehingga pengurus masjid harus menjalankan peran sesuai posisi untuk menghindari konflik.

Dahrendorf berpendapat bahwa dalam setiap asosiasi selalu ada ketegangan antara pihak yang memegang struktur kekuasaan dan pihak yang tunduk padanya. Posisi jabatan memengaruhi perilaku individu karena peran yang disandang, meski sering kali tidak disadari. Konsep-konsep seperti kepentingan laten, kepentingan nyata, kelompok semu, dan kelompok kepentingan digunakan untuk memahami bentuk konflik. Dahrendorf juga menyoroti hubungan konflik dengan perubahan, sejalan dengan pemikiran Lewis Coser yang melihat fungsi konflik dalam mempertahankan status quo, namun ia menekankan bahwa konflik adalah bagian dari realitas sosial yang dapat mendorong perubahan dan perkembangan. Perubahan tersebut bisa bersifat radikal jika konflik yang terjadi besar, atau bahkan mengubah struktur sosial secara tiba-tiba bila disertai kekerasan. Dengan demikian, konflik merupakan fenomena yang tak terpisahkan dari dinamika sosial, di mana perubahan sering kali lahir dari ketegangan dalam struktur kekuasaan.

Manajemen konflik menurut Wirawan dalam (Hafifa, 2023) adalah proses di mana pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun dan menerapkan strategi untuk mengendalikan konflik agar mencapai resolusi yang diinginkan. Ross, yang dikutip oleh Edi, menambahkan bahwa manajemen konflik mencakup langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga untuk mengarahkan perselisihan menuju hasil tertentu, seperti penyelesaian konflik yang menghasilkan ketenangan, kesepakatan positif, kreativitas, atau bahkan tindakan agresif. Berdasarkan definisi tersebut, manajemen konflik dapat dipahami sebagai proses pengaturan, perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan dalam rangka menyelesaikan permasalahan yang ada. Ross dalam (Hafifa, 2023) mengemukakan dua strategi utama dalam manajemen konflik, yaitu self-help dan joint problem solving.

Strategi self-help merupakan tindakan sepihak yang dapat bersifat destruktif maupun konstruktif, misalnya melalui exit (keluar dari tekanan), avoidance (menghindari konflik jika biayanya lebih besar dari keuntungannya), noncompliance (menolak bertindak sesuai harapan pihak lain karena keterbatasan kewenangan), dan unilateral action (tindakan sepihak yang berpotensi menimbulkan kekerasan karena benturan kepentingan). Sementara itu, strategi joint problem solving menekankan penyelesaian masalah melalui pertemuan langsung antar pihak yang terlibat, dengan langkah-langkah seperti identification of interest (mengidentifikasi kepentingan secara jelas), weighting interest (menilai dan memprioritaskan kepentingan melalui komunikasi terbuka), dan third-party assistance and support (menghadirkan pihak ketiga yang netral untuk memfasilitasi, menerjemahkan keluhan menjadi tuntutan konkret, serta membantu penyusunan agenda). Dalam penyelesaian konflik, prinsip keadilan juga ditekankan agar tidak ada pihak yang dirugikan dalam merumuskan kesepakatan damai.

Masjid berasal dari kosakata bahasa Arab *sajada* yang memiliki akar kata *s-j-d*, bermakna “sujud” atau “menundukkan kepala hingga dahi menyentuh tanah”. Kata *masjid* merupakan bentuk kata benda (*isim*) dari akar tersebut yang menunjuk pada tempat, sehingga secara bahasa berarti tempat sujud atau tempat menundukkan kepala sebagai wujud ketundukan penuh kepada Allah SWT (Munir & Ilaihi, 2021). Dengan demikian, masjid bukan sekadar bangunan fisik, tetapi juga simbol tempat seorang muslim merendahkan diri dan beribadah secara total kepada Tuhannya.

Menurut (Hafifa, 2023), masjid merupakan simbol eksistensi sebuah masyarakat muslim. Keberadaan masjid dalam suatu komunitas muslim tidak hanya mencerminkan kualitas jamaahnya, tetapi juga menunjukkan sejauh mana pemahaman dan pengamalan ajaran Islam diterapkan. Berdasarkan definisi tersebut, masjid dapat disimpulkan sebagai tempat seorang muslim menundukkan kepala dan memohon segala kebaikan kepada Allah SWT dalam menjalani kehidupan di dunia, sekaligus menjadi pusat spiritual dan moral bagi masyarakat muslim.

Manajemen masjid merupakan pelaksanaan kegiatan masjid secara berurutan sesuai fungsi-fungsi manajemen, yang mencakup pengelolaan unsur 7M: *Men, Money, Method, Materials, Machines, Market, Mechanism*, dengan konsep POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) sebagai panduan utama (Imanuddin et al., 2022). Dalam pandangan Islam, setiap proses harus dilakukan rapi, tertib, dan teratur, disertai perencanaan yang matang agar menghasilkan manfaat, sebab Allah mencintai perbuatan yang direncanakan dan dikerjakan dengan baik. Menurut Sufa'at Mansur, manajemen masjid adalah usaha pemimpin untuk merealisasikan fungsi masjid melalui kegiatan yang melibatkan orang lain, sedangkan Eman Suherman menyebutnya sebagai kegiatan yang memanfaatkan perangkat unsur dan fungsi untuk menjalankan aktivitas yang mengandung kepatuhan kepada Allah. Komponen pentingnya meliputi *Idarah* (kelembagaan, pengurus, pembiayaan), *Imarah* (kegiatan jamaah, dakwah, tarbiyah, ekonomi, sosial), dan *Ri'ayah* (pemeliharaan fisik dan fasilitas masjid).

Pengelolaan masjid seringkali menemui kendala, terutama di pedesaan, karena organisasi masjid jarang terbentuk dengan baik dan sering terpusat pada satu ulama yang memegang berbagai peran. Kesadaran berorganisasi yang rendah, kurangnya pengetahuan manajemen, dan lemahnya ukhuwah islamiyah menjadi hambatan dalam pengembangan masjid. Padahal, masjid memegang peran penting sebagai pusat spiritual, emosional, dan sosial masyarakat muslim, serta memiliki nilai fisik dan spiritual yang besar. Oleh karena itu, pengelolaan masjid perlu dilakukan secara profesional dengan sistem manajemen modern untuk menyesuaikan perkembangan zaman. Langkah awal perbaikan dapat dimulai dari spesialisasi peran, seperti memisahkan tugas imam, khatib, dan muazin, yang dapat menjadi dasar pembentukan badan pengurus masjid yang efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan paradigma interpretatif untuk memahami secara mendalam fenomena konflik dalam pengelolaan masjid, berbeda dari penelitian sebelumnya yang umumnya menggunakan pendekatan kuantitatif. Melalui wawancara langsung dengan informan kunci, observasi perilaku, serta pengumpulan bukti dokumen, peneliti berupaya memperoleh gambaran utuh mengenai penyebab, dinamika, dan bentuk konflik yang terjadi. Sebagaimana dikemukakan oleh (Moleong, 2017), penelitian kualitatif bertujuan memahami fenomena yang dialami subjek secara holistik dalam konteks alamiah dengan mendeskripsikannya ke dalam kata-kata dan bahasa, sementara menurut (Creswell, 2007), laporan penelitian kualitatif harus mencakup suara partisipan, reflektivitas peneliti, deskripsi, interpretasi, dan kontribusi bagi literatur atau perubahan kebijakan. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan (Spradley, 1997) bahwa pemaknaan peneliti menjadi kunci untuk mengungkap alasan, sebab, dan faktor di balik fenomena, serta dengan paradigma interpretatif yang menurut (Anis Chariri, 2009) berfokus pada arti dan persepsi individu terhadap realitas sosial. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan interpretasi yang kaya dan menggambarkan fakta konkret mengenai konflik dalam pengelolaan masjid.

Penelitian ini dilaksanakan di Masjid Al Muhajirin Perumnas Paniki II, Sulawesi Utara, dengan tujuan menambah khasanah keilmuan terkait konflik dalam pengelolaan masjid. Setelah memperoleh izin penelitian selama tiga bulan (April–Juni 2023) dari pihak pengelola, peneliti melakukan wawancara, observasi kegiatan, serta memeriksa dokumen pendukung. Pemilihan informan kunci dilakukan untuk mendapatkan akses dan data, di mana informan tersebut adalah individu yang memiliki informasi serta kekuasaan formal maupun informal dalam memberikan izin masuk lokasi penelitian. Proses ini memerlukan negosiasi dengan pemimpin atau pihak berpengaruh agar penelitian dapat berjalan lancar. Setelah mendapat persetujuan dari informan kunci, peneliti menggunakan teknik snowball sampling, yaitu metode pengambilan sampel melalui jaringan atau rantai hubungan yang

berkesinambungan (Neuman, 2013), sehingga memungkinkan penentuan informan lanjutan secara efektif dan efisien.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu wawancara, observasi, dan telaah catatan lapangan dengan menggunakan triangulasi data. Metode utama yang digunakan adalah wawancara mendalam (*in-depth interview*) kepada informan yang telah ditentukan, dengan pertanyaan tidak terstruktur dan suasana yang cair untuk menggali informasi secara komprehensif. Selain wawancara dan observasi partisipatif, data juga diperoleh melalui telaah arsip dan catatan organisasi yang relevan, seperti dokumen pengelolaan keuangan, bukti pertanggungjawaban, laporan kegiatan, peraturan, serta dokumen pendukung lainnya yang berfungsi sebagai artefak untuk memperkuat temuan dari observasi dan wawancara. Pengolahan data dilakukan secara kualitatif dengan mengacu pada pandangan (Moleong, 2017), yaitu mengorganisasi data, memilah, menemukan pola, dan menyimpulkan informasi penting. Proses analisis dilakukan melalui tiga tahap yang berlangsung simultan sebagaimana diungkapkan (Huberman et al., 2013), yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Reduksi data memfokuskan hasil penelitian pada pelaku konflik dan pengelola Masjid Al Muhajirin, sedangkan penyajian data dimulai dengan hasil wawancara yang dianalisis sesuai rumusan masalah. Penarikan kesimpulan bertujuan menemukan makna dari data yang telah diolah sehingga menghasilkan temuan yang signifikan. Untuk menjamin keabsahan data, digunakan metode triangulasi sumber sebagaimana dijelaskan oleh (Moleong, 2017), yaitu memeriksa data melalui berbagai perspektif, salah satunya dengan mewawancarai para pengurus masjid, kemudian menganalisis hasilnya untuk memperoleh kesimpulan yang lebih dapat diterima kebenarannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengumpulkan informasi dari pengurus Masjid Al Muhajirin Perumnas Paniki II, tokoh masyarakat, dan pihak terkait melalui observasi serta wawancara mendalam. Fokus penelitian adalah mengidentifikasi bentuk-bentuk konflik yang terjadi di lingkungan pengurus masjid serta strategi manajemen konflik yang digunakan. Berdasarkan temuan, konflik yang muncul bersifat wajar dalam dinamika organisasi dan umumnya dipicu oleh perbedaan pendapat, transparansi penggunaan dana, serta kepentingan yang berbeda antarindividu maupun kelompok. Konflik yang terjadi meliputi pembangunan masjid, proyek hidroponik, pembelian alat transportasi, pembangunan pendopo, hingga pemilihan ketua yayasan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar konflik bersifat konstruktif karena memunculkan diskusi, konsensus, dan perbaikan dalam pengambilan keputusan. Misalnya, pada pembangunan masjid, meski ada pro dan kontra terkait kesiapan dana, keputusan untuk melanjutkan proyek tetap diambil dengan keyakinan bahwa manfaatnya akan lebih besar. Proyek hidroponik memunculkan perdebatan akibat kerugian finansial, namun diselesaikan dengan menjual aset proyek dan mengedepankan tujuan awal yang bersifat sosial. Konflik lain, seperti pembelian mobil pengangkut jenazah, diambil berdasarkan pertimbangan fungsional untuk menggantikan peran remaja masjid yang semakin berkurang, meski awalnya ditentang sebagian jamaah.

Pembangunan pendopo dan pemilihan ketua yayasan juga menjadi sumber konflik yang akhirnya terselesaikan melalui pendekatan bijak dan partisipatif. Pembangunan pendopo yang semula ditolak sebagian pihak, pada akhirnya terbukti bermanfaat dan mengubah pandangan jamaah. Sementara itu, pemilihan ketua yayasan diselesaikan melalui aklamasi setelah muncul perbedaan pemahaman tentang masa jabatan. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen konflik di Masjid Al Muhajirin dipengaruhi oleh kepemimpinan yang tegas, komunikasi yang terbuka, serta kemampuan mengarahkan perbedaan pendapat menjadi solusi yang menguntungkan bersama.

Konflik dalam kepengurusan Masjid Al Muhajirin Perumnas Paniki II terjadi akibat kesalahpahaman dalam berbagai aspek seperti pembangunan masjid, pembangunan hidroponik, pembangunan pendopo, pembelian alat transportasi berupa mobil, dan pemilihan ketua yayasan. Konflik ini melibatkan pengurus yayasan, masyarakat, dan tokoh masyarakat yang memiliki perbedaan pendapat dalam melaksanakan kegiatan. Meskipun "banyak orang yang memandang bahwa konflik dianggap sebagai hal yang negatif," namun "apabila kita mampu mengelola konflik dengan cara yang

baik tentu konflik tersebut akan memberikan suatu manfaat yang positif bagi semua pengurus." Oleh karena itu, Yayasan Masjid Al Muhajirin Perumnas Paniki II menerapkan manajemen konflik sebagai langkah penyelesaian permasalahan yang melibatkan semua elemen terkait.

Penerapan manajemen konflik di Masjid Al Muhajirin Perumnas Paniki II dilakukan melalui empat fungsi manajemen. Pertama, perencanaan (planning) yang menjadi langkah awal penyelesaian konflik. Seperti yang disampaikan Bapak Adnan Mandiri: "jadi torang pe kepengurusan yayasan diisi secara majemuk (pemahamannya) maka yang torang dorong dari awal pembentukan yayasan adalah kase sama visi dan persepsinya dulu." Dalam perencanaan ini, pengurus yayasan menetapkan program-program melalui rapat bersama dengan memberikan ruang seluas-luasnya untuk perbedaan pendapat sebelum mengambil keputusan final yang mengedepankan kemaslahatan semua pihak.

Kedua, pengorganisasian (organizing) dilakukan dengan melibatkan masyarakat dalam pembentukan struktur organisasi. Menurut (Fattah, 2009), "Pengorganisasian merupakan proses membagi kerja ke dalam tugas-tugas kecil, membebankan tugas-tugas itu kepada orang sesuai dengan kemampuannya, dan mengalokasikan sumber daya, serta mengkoordinasikannya dalam rangka efektifitas pencapaian tujuan organisasi." Pengurus masjid mengadakan pertemuan dengan masyarakat untuk menyusun struktur organisasi dan pembagian tugas yang jelas, sehingga setiap pengurus memahami tanggung jawabnya masing-masing.

Ketiga dan keempat adalah pengendalian (actuating) dan pengawasan (controlling). Menurut (Syamsi, 1994), "Fungsi pengendalian merupakan usaha untuk menciptakan iklim kerja sama di antara staf pelaksana program sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien." Bapak Adnan Mandiri menjelaskan: "dalam kepengurusan ini kan ada bidangnya masing-masing dan mempunyai program kerja. Nah untuk pelaksanaannya sendiri mereka melakukannya bersama-sama sehingga tujuan dapat tercapai secara maksimal." Pengawasan dilakukan melalui sistem pelaporan SPJ dari setiap bidang yang kemudian dievaluasi bersama untuk memastikan kegiatan berjalan sesuai rencana.

Strategi penyelesaian konflik yang diterapkan meliputi dua pendekatan utama. Pertama, strategi self-help dimana pengurus yayasan (ketua, sekretaris, bendahara) memegang kekuasaan dalam mengatur semua aspek kepengurusan, mulai dari kegiatan keagamaan hingga pembangunan fisik. Kedua, strategi joint problem solving yang melibatkan pertemuan langsung dengan semua pihak terkait. Pengurus masjid menerapkan komunikasi terbuka dan transparan dalam setiap pertemuan, mendengarkan semua masukan dari jamaah meskipun tidak semua harus diikuti. Kombinasi kedua strategi ini memungkinkan pengurus untuk menyelesaikan konflik dengan tetap melibatkan masyarakat dalam pengambilan keputusan, sehingga tercipta keseimbangan antara kepemimpinan yang tegas dan partisipasi aktif dari jamaah. Hasil dan pembahasan memuat temuan-temuan penelitian dan pembahasan ilmiah. Temuan-temuan penelitian harus didukung oleh data yang memadai. Bagian ini harus menjawab hipotesis penelitian, dan menguraikan perbandingannya dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian di Masjid Al Muhajirin Perumnas Paniki II, konflik yang muncul umumnya berakar pada perbedaan pendapat mengenai alokasi dana jamaah untuk berbagai proyek—pembangunan masjid, pendopo, usaha hidroponik, pembelian mobil, hingga pemilihan ketua yayasan. Sementara sebagian bentuk konflik tersebut selaras dengan teori yang digunakan, ada pula dilema yang khas pada konteks lokal, yaitu kekhawatiran jamaah agar infaq yang diberikan benar-benar dimanfaatkan secara tepat. Faktor utama penyebab konflik ini adalah ketiadaan kesepahaman awal tentang prioritas dan mekanisme penggunaan dana, yang memicu ketidakpercayaan dan gesekan antara pengurus dan jamaah.

Penyelesaian konflik di Masjid Al Muhajirin mengandalkan kepemimpinan kuat Bapak Adnan Mandiri, yang mampu menahan tekanan dan menegakkan keputusan berdasarkan pertimbangan manfaat bersama. Manajemen konflik dilakukan secara sistematis melalui fungsi perencanaan,

pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan, di mana setiap perbedaan pendapat diurai dalam pertemuan terbuka yang melibatkan pengurus yayasan, tokoh masyarakat, dan jamaah. Dengan cara ini, konflik tidak dibiarkan berlarut, melainkan langsung dibahas dan diselesaikan agar tercipta harmoni dalam pelaksanaan kegiatan masjid.

REFERENSI

- Anis Chariri. (2009). Filsafat Dan Metode Penelitian Kualitatif. *Repositori Universitas Diponegoro*, 1–27.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33503885/FILSAFAT__DAN_METODE_PENELITIAN_KUALITATIF-libre.pdf?1397889089=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DFILSAFAT_DAN_METODE_PENELITIAN_KUALITATI.pdf&Expires=1678931258&Signature=IhiPjAZ72DthMgjeDvd
- Azmi, M. (2020). Konflik dan Infaq Pembangunan Masjid Jami' Baitussalam: study kasus Pembangunan Masjid di Desa Serah Panceng Gresik. *Repositori Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative Inquiry and Research Design Choosing among Five Approaches* (L. C. Shaw (ed.); 2nd ed.). SAGE Publication.
- Fattah, N. (2009). *LANDASAN MANAJEMEN PENDIDIKAN* (11th ed.). Remaja Rosdakarya : Bandung., 2011.
- Fatyandri, A. N., Nurhidayati, M., Riana, sheril fitri, Lusiana, Fenny, & Moderin. (2023). Hubungan antara Manajemen Konflik dan Kinerja Organisasi melalui Negosiasi pada Industri Manufaktur. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(2), 534. <https://journal-nusantara.com/index.php/JIM/article/view/1305>
- Fauzan, R., Ekasari, R., Sucandrawati, N. L. K. A. S., Jauhar, N., Sudirjo, F., Ramli, A., Raniadita, M. A., Mohklas, & Sudadi. (2023). *Manajemen Konflik* (D. P. Sari (ed.)). PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.
- Hafifa, N. (2023). Analisis Manajemen Konflik Pengurus Masjid di Kecamatan Patampanua Kabupaten Pinrang. *Repositori Institut Agama Islam Negeri (IAIN)*.
- Huberman, A. M., Miles, M. B., & Saidana, J. (2013). *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook* (H. Salmon (ed.); 3rd ed.). SAGE Publication.
<https://books.google.co.id/books?id=p0wXBAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=onepage&q&f=false>
- Imanuddin, M., Sudarmanto, E., Yulistiyono, A., Hasbi, I., Darmayanti, E. T., Jubaidah, W., Suharyat, Y., Fatira, M., Nurhikmah, Alfiana, Syahrul, Y., R. A. M., & Rakhmawati, I. (2022). *MANAJEMEN MASJID* (handarini rohana taufik usman (ed.); 1st ed.). WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (37th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
http://perpustakaan.binadarma.ac.id/opac/detail-opac?id=7880&utm_source=chatgpt.com
- Munir, M., & Ilaihi, W. (2021). *MANAJEMEN DAKWAH* (Suwito (ed.); 5th ed.). Prenada Media, 2021.
https://books.google.co.id/books?id=xRRNEAAAQBAJ&hl=id&source=gbbs_book_other_versions
- Neuman, W. L. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial : Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif* (7th ed.). PT. Indeks, 2016 © 2011, 2006, 2003 Pearson Education, Inc. https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=1919&utm_source=chatgpt.com
- Ritzer, G., & Goodman, D. J. (2005). *TEORI SOSIOLOGI MODERN* (6th ed.). Jakarta : Kencana Prenada, 2004. https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=15466&utm_source=chatgpt.com
- Spradley, J. P. (1997). *Metode Etnografi* (1st ed.). Tiara Wacana., 1997.
https://books.google.co.id/books/about/Metode_etnografi.html?id=ehLGnQAACAAJ&redir_esc=y
- Syamsi, I. (1994). *POKOK POKOK ORGANISASI DAN MANAJEMEN* (3rd ed.). Jakarta : Rineka Cipta, 1994. <http://digilib.fisipol.ugm.ac.id/handle/15717717/10706>