

**BAB II**

**KONFLIK, RESOLUSI KONFLIK,**

**DAN KHULAFAT AR-RASYIDIN**

**A. Konflik**

**1. Pengertian Konflik**

Secara etimologi, konflik (*conflict*) berasal dari bahasa latin *configere* yang berarti saling memukul. Menurut Antonius, dkk. konflik adalah suatu tindakan salah satu pihak yang berakibat menghalangi, menghambat, atau mengganggu pihak lain yang mana hal ini dapat terjadi antar kelompok masyarakat atau dalam hubungan antar individu.<sup>1</sup> Selain itu, ahli lain mendefinisikan konflik sebagai interaksi sosial antar individu atau kelompok yang lebih dipengaruhi oleh perbedaan daripada persamaan.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>. Antonius Atosokhi Gea, dkk., *Relasi Dengan Sesama*. (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2002), Hal. 175

<sup>2</sup>. Bunyamin Maftuh, *Pendidikan Resolusi Konflik: Membangun Generasi Muda yang Mampu Menyelesaikan Konflik Secara Damai*. (Bandung: Program Pendidikan Kewarganegaraan, Universitas Pendidikan Indonesia, 2005), Hal. 47

Sedangkan menurut Mary Scannell, konflik adalah suatu hal alami dan normal yang timbul karena adanya perbedaan persepsi atau biasa disebut pandangan, tujuan atau nilai dalam sekelompok individu. Kemudian, menurut peneliti sendiri, konflik adalah suatu masalah yang terjadi, baik itu dari jiwa individu itu sendiri maupun yang timbul di masyarakat yang dapat menghasilkan dampak negatif. Koentjaraningrat (1981) mengatakan bahwa konflik merupakan suatu proses atau keadaan di mana dua pihak atau lebih berusaha untuk saling

menggagalkan tujuan masing-masing, karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai ataupun tuntunan dari masing-masing kelompok. Konflik juga bisa diartikan sebagai suatu ekspresi pertentangan antara dua pihak yang saling bergantung yang memiliki tujuan berbeda dan berusaha untuk menggagalkan tujuan dari pihak lain.

Hunt *and* Metcalf (1996: 97) membagi konflik menjadi dua jenis, yaitu *intrapersonal conflict* (konflik intrapersonal) dan *interpersonal conflict* (konflik interpersonal). Konflik intrapersonal adalah konflik yang terjadi dalam diri individu sendiri, misalnya ketika keyakinan yang dipegang individu bertentangan dengan

nilai budaya masyarakat, atau keinginannya tidak sesuai dengan kemampuannya. Konflik intrapersonal ini bersifat psikologis, yang jika tidak mampu diatasi dengan baik dapat mengganggu bagi kesehatan psikologis atau kesehatan mental (*mentalhygiene*) individu yang bersangkutan. Sedangkan konflik interpersonal ialah konflik yang terjadi antar individu. Konflik ini terjadi dalam setiap lingkungan sosial, seperti dalam keluarga, kelompok teman sebaya, sekolah, masyarakat dan negara. Konflik ini dapat berupa konflik antar individu dan kelompok, baik di dalam sebuah kelompok (*intragroup conflict*) maupun antar kelompok (*intergroup conflict*). Dalam penelitian ini titik fokusnya adalah pada konflik yang terjadi pada masa khulafa' ar-Rasyidin, dan bukan konflik dalam diri individu (*intrapersonal conflict*).

Melalui pengertian di atas, maka dapat kita tarik benang merahnya, bahwa suatu permasalahan bisa dikatakan konflik apabila memiliki karakteristik seperti berikut ini:

- a. Suatu konflik bisa terjadi apabila ada dua pihak secara perseorangan maupun kelompok yang terlibat dalam suatu interaksi yang saling bertentangan.

- b. Adanya pertentangan dalam kedua pihak, baik perseorangan maupun kelompok dalam menentukan tujuan, memainkan peran dan ambigu atau adanya nilai-nilai atau norma yang saling berlawanan.
- c. Munculnya interaksi yang seringkali ditandai oleh gejala-gejala perilaku yang direncanakan untuk saling meniadakan, mengurangi dan menekan terhadap pihak lain agar dapat memperoleh keuntungan seperti status, jabatan, tanggungjawab, pemenuhan berbagai macam kebutuhan fisik: sandang-pangan, materi dan lain sebagainya.
- d. Munculnya tindakan yang saling berhadapan sebagai akibat pertentangan yang berlarut-larut.
- e. Munculnya ketidakseimbangan akibat dari usaha masing-masing pihak yang saling mempertahankan ego.

## **2. Macam-Macam Konflik**

Dalam sebuah konflik tentu saja banyak macamnya. Diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Dilihat dari segi pihak yang terlibat dalam konflik.

- a. Konflik individu dengan individu; Konflik semacam ini dapat terjadi antara individu yang satu dengan individu lainnya. Misalnya, antara individu karyawan dengan bos, karyawan dengan karyawan, ketua dengan sekretaris, dan masih banyak lagi lainnya.
  - b. Konflik individu dengan kelompok; Konflik semacam ini biasanya terjadi antara pimpinan dengan bawahan-bawahannya, atau antara guru dengan para siswanya.
  - c. Konflik kelompok dengan kelompok; Konflik yang satu ini biasa terjadi dalam sebuah sepak bola, maupun antar kelompok motor. Biasanya *suporter* A akan berkonflik dengan *suporter* dari tim lain, jika timnya mengalami nasib yang kurang beruntung.
2. Dilihat dari segi dampak yang timbul.
- a. Konflik fungsional; Konflik fungsional adalah jenis konflik yang apabila dampaknya dapat memberi manfaat atau keuntungan bagi kehidupan, baik individu,

- kelompok, bangsa, dan negara, serta dapat dikelola dan dikendalikan dengan baik.
- b. Konflik infungsional; Konflik jenis ini adalah konflik yang apabila dampaknya justru merugikan, baik untuk diri sendiri maupun orang lain.
3. Macam-macam konflik berdasarkan posisi.
- a. Konflik vertikal, adalah konflik yang terjadi antara karyawan yang memiliki jabatan yang tidak sama dalam sebuah instansi.
  - b. Konflik horizontal, adalah konflik yang terjadi karena memiliki kedudukan/jabatan yang sama atau setingkat.
  - c. Konflik garis staf, adalah konflik yang terjadi antara karyawan yang memegang sisi komando, dengan pejabat staf sebagai penasihat.
  - d. Konflik peran, adalah konflik yang terjadi karena individu memiliki peran yang lebih dari yang lain.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup>.<http://www.artikelsiana.com/2015/06/konflik-pengertian-penyebab-macam-macam.html?m=1> (Diakses pada 22 Januari 2016, pukul 20.20 WIB.)

4. Macam-macam konflik berdasarkan hubungan antara tujuan dan tingkah laku.<sup>4</sup>
  - a. Kondisi tanpa konflik (*No Conflict*). Menurut pandangan orang pada umumnya, mungkin bahwa kondisi tanpa konflik merupakan kondisi yang diinginkan. Namun demikian, kelompok atau masyarakat yang damai, jika ingin bertahan lama, maka harus hidup dinamis, menyatukan konflik tingkah laku dan tujuan, serta menyelesaikannya secara kreatif.
  - b. Konflik laten (*Latent conflict*). Konflik laten adalah konflik yang berada di bawah permukaan. Konflik jenis ini perlu dibawa ke permukaan sebelum dapat diselesaikan secara efektif.
  - c. Konflik terbuka (*Open Conflict*). Konflik ini mengakar secara dalam serta sangat terlihat jelas, dan membutuhkan tindakan

---

<sup>4</sup>.M. Mukhsin Jamil, dkk., *Mengelola Konflik Membangun Damai: Teori, Strategi dan Implementasi Resolusi Konflik* (Semarang: WMC IAIN Walisongo Semarang, 2007) Hal. 10.

untuk mengatasi penyebab yang mengakar serta efek yang terlihat.

- d. Konflik permukaan (*Surface conflict*). Konflik jenis ini memiliki akar yang tidak dalam atau tidak mengakar. Mungkin pula bahwa konflik permukaan ini muncul karena kesalahan pemahaaman mengenai sasaran dan dapat diatasi dengan perbaikan komunikasi.

### 3. Faktor Penyebab Konflik

Konflik bisa terjadi karena adanya faktor-faktor yang menjadi penyebabnya. Berbagai faktor penyebab tersebut dibedakan dalam beberapa jenis, yaitu:<sup>5</sup>

1. *Triggers* (Pemicu), peristiwa yang memicu sebuah konflik, namun tidak diperlukan dan tidak cukup memadai untuk menjelaskan konflik itu sendiri.
2. *Pivotal factors or root causes* (faktor inti atau penyebab dasar), terletak pada akar konflik yang perlu ditangani supaya pada akhirnya dapat mengatasi konflik.

---

<sup>5</sup>. *Ibid*, Hal. 16



3. *Mobilizing factors* (faktor yang memobilisasi), masalah-masalah yang memobilisasi kelompok untuk melakukan tindakan kekerasan.
4. *Aggravating factors* (faktor yang memperburuk), faktor yang memberikan tambahan pada *mobilizing factors* dan *pivotal factors*, namun tidak cukup untuk dapat menimbulkan konflik itu sendiri.

#### **4. Metode Penyelesaian Konflik**

Meskipun konflik merupakan bagian dari kehidupan, akan tetapi jika konflik tersebut merugikan diri sendiri maupun pihak lain maka harus diselesaikan. Kini banyak sekali upaya-upaya dalam menangani konflik. Apalagi mengingat konflik seolah sudah mendarah daging dalam kehidupan manusia. Terbukti hingga tahun 1980an sangat banyak peperangan yang terjadi antar negara bangsa. Dan pada masa kini, perang terjadi tidak lagi dengan senjata melainkan dengan akal pikiran atau biasa dikenal dengan faham atau ideologi. Bahkan, dalam dunia Islam sendiri, perang sudah terjadi sejak Muhammad diangkat menjadi seorang nabi dan rasul oleh Allah Swt. banyaknya pihak yang menentang

dakwah beliau, terpaksa membuat Rasulullah diperintahkan untuk berperang.

Peperangan dan konflik dalam tubuh Islam tidak berhenti ketika nabi wafat. Pada saat empat sahabat menjadi khalifah atau biasa dikenal dengan khulafa' ar-Rasyidin, konflik juga terjadi terus menerus dan perang tak bisa dihindarkan. Tidak peduli lagi apakah itu perang melawan pasukan non muslim atau pasukan sesama muslim yang sudah berbeda faham.

Oleh karena diperlukannya kedamaian dunia, maka berbagai cara diperlukan untuk menyelesaikan konflik-konflik yang ada. Berikut ini adalah beberapa jenis metode penyelesaian konflik.

1. Pencegahan konflik (*conflict prevention*)
2. Penanganan konflik (*conflict settlement*), upaya mengakhiri tingkah laku kekerasan dengan mencapai kesepakatan perdamaian.
3. Manajemen konflik (*conflict management*), bertujuan untuk membatasi dan menghindari kekerasan yang mungkin terjadi di waktu yang akan datang dengan cara mendukung perubahan tingkah laku yang positif pada pihak-pihak yang terlibat.

4. Resolusi konflik (*conflict resolution*), yaitu membahas berbagai penyebab konflik dan mencoba untuk membangun hubungan baru dan abadi di antara kelompok-kelompok yang saling bertikai.
5. Transformasi konflik (*conflict transformation*), membahas sumber politik dan sosial yang lebih luas dari suatu konflik dan mencoba untuk mentransformasikan energi negatif peperangan menjadi perubahan sosial dan politik yang bersifat positif.<sup>6</sup>

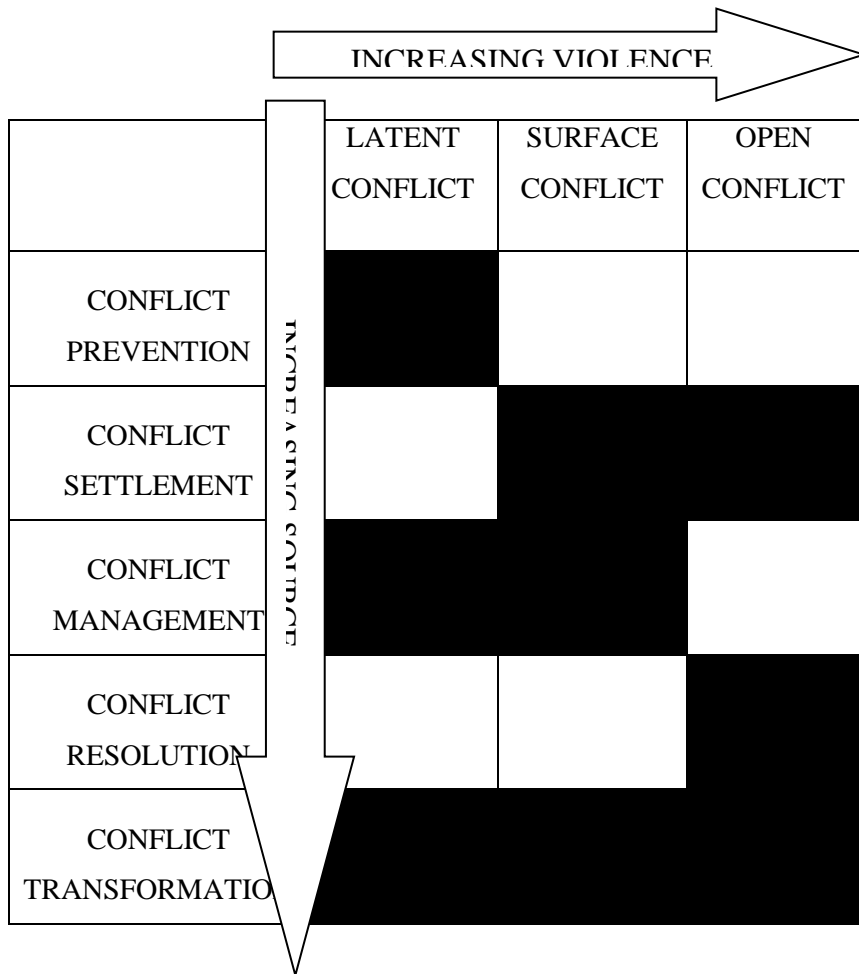
*Gambar:* berikut ini, tidak dimaksudkan untuk menjelaskan ‘kapan untuk melakukan apa’, namun hanya untuk menjelaskan berbagai istilah itu. Oleh sebab itu, misalnya, pencegahan konflik merujuk pada strategi yang membahas konflik ketika konflik itu masih laten, dengan harapan agar konflik itu tidak meningkat menjadi kekerasan.

---

<sup>6</sup>. *Ibid*, Hal. 13-14.

*Gambar:* gambar berikut ini merupakan terminologi respon terhadap konflik. Sumber:

Fisher, 2000: 7.



Konflik pada masa khalifah Ali bin Abi Thalib dengan Muawiyah dapat dijadikan contoh. Konflik tersebut merupakan konflik terbuka, yang secara jelas melibatkan sasaran dan tingkah laku yang saling bertentangan, dan menyebabkan banyaknya korban yang berjatuh. Suatu campur tangan yang tepat sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan konflik tersebut. Dan tentu saja harus menggunakan model resolusi konflik.

Berbagai upaya harus dilakukan, untuk menyelesaikan konflik yang ada. Sebab, situasi umat Islam pada masa itu sudah sangat memprihatinkan. Di mana perang antara pengikut Ali dan Muawiyah serta yang keluar dari golongan Ali –*Khawarij*- telah menyebabkan perpecahan di kalangan umat Islam. Oleh sebab itu, model penyelesaian konflik yang benar sangat dibutuhkan, agar terciptanya kedamaian.

## **B. Resolusi Konflik**

### **1. Pengertian Resolusi Konflik**

Resolusi konflik atau dalam bahasa Inggris disebut *conflict resolution* memiliki pengertian yang berbeda-beda. Resolusi dalam *Webster dictionary* menurut Levine adalah tindakan mengurai suatu permasalahan, melakukan pemecahan, dan penghapusan atau

penghilangan permasalahan.<sup>7</sup> Sedangkan Weitzman dalam *Morton and Coleman*, mendefinisikan resolusi konflik sebagai sebuah tindakan pemecahan masalah bersama (*solve a problem together*).<sup>8</sup> Resolusi konflik juga dapat diartikan sebagai usaha untuk menangani sebab-sebab konflik dan berusaha membangun hubungan baru yang bisa tahan lama di antara kelompok-kelompok yang berseteru.

Resolusi konflik adalah suatu cara individu atau kelompok untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi dengan individu lain atau kelompok lain secara sukarela. Resolusi konflik juga menyarankan penggunaan cara-cara yang lebih demokratis dan konstruktif untuk menyelesaikan konflik dengan memberikan kesempatan kepada pihak-pihak yang berkonflik untuk memecahkan masalah mereka oleh diri mereka sendiri atau dengan melibatkan pihak ketiga yang bijak, netral, dan adil untuk membantu pihak-pihak yang berkonflik guna menyelesaikan masalahnya.

---

<sup>7</sup>. Stewart Levine, *Getting to Resolution (Turning conflict into collaboration)*. (San Fransisco: Berrett Koehler Publishers Inc, 1998), Hal. 3.

<sup>8</sup>. Deutsch Morton, and Peter T. Coleman, *The Handbook of Conflict Resolution, Theory and Practice*. (San Fransisco: Jossey-Bass Publisher, 2006), Hal. 197

Resolusi konflik merupakan sekumpulan teori dan penyelidikan yang bersifat eksperimental dalam memahami sifat-sifat konflik, meneliti strategi terjadinya konflik, kemudian membuat resolusi terhadap konflik. Dengan kata lain, resolusi konflik dapat diartikan sebagai penyelesaian konflik atau upaya penanganan suatu konflik.

Resolusi konflik memiliki tujuan agar kita dapat mengetahui bahwa konflik itu ada dan diarahkan pada keterlibatan berbagai pihak dalam isu-isu mendasar, sehingga dapat diselesaikan secara efektif. Selain itu, agar kita memahami gaya dari resolusi konflik dan mendefinisikan kembali jalan pintas ke arah pembaharuan penyelesaian konflik. Resolusi konflik difokuskan pada sumber konflik antara dua pihak, agar mereka bersama-sama mengidentifikasi isu-isu yang lebih nyata. Selain itu, resolusi konflik dipahami pula sebagai upaya dalam menyelesaikan dan mengakhiri konflik.

## **2. Kemampuan Resolusi Konflik**

Bodine dan Crawford dalam Jones dan Kmitta, merumuskan beberapa macam kemampuan yang sangat

penting dalam menumbuhkan inisiatif resolusi konflik, diantaranya:<sup>9</sup>

- a. Kemampuan orientasi; kemampuan orientasi dalam resolusi konflik meliputi pemahaman tentang konflik dan sikap yang menunjukkan anti kekerasan, kejujuran, keadilan, toleransi, dan harga diri.
- b. Kemampuan persepsi; kemampuan persepsi adalah suatu kemampuan seseorang untuk dapat memahami bahwa tiap individu dengan individu yang lainnya berbeda. Mampu melihat situasi seperti orang lain melihatnya (empati), dan menunda untuk menyalahkan atau memberi penilaian sepihak.
- c. Kemampuan emosi; dalam resolusi konflik mencakup kemampuan untuk mengelola berbagai macam emosi, termasuk di dalamnya rasa marah, takut, frustrasi, dan emosi negatif lainnya.
- d. Kemampuan berfikir kreatif; kemampuan berfikir kreatif dalam resolusi konflik meliputi kemampuan memahami masalah untuk

---

<sup>9</sup>. Tricia S. Jones and Dan Kmita, *School Conflict Management: Evaluating Your Conflict Resolution Education Program* (Ohio: Ohio Commission on Dispute Resolution & Conflict Management, 2001) Hal. 2.



memecahkan masalah dengan berbagai macam alternatif jalan keluar.

- e. Kemampuan berfikir kritis; kemampuan berfikir kritis dalam resolusi konflik, yaitu kemampuan memprediksi dan menganalisis situasi konflik yang sedang dialami.

Berbagai kemampuan di atas memang harus dimiliki seseorang agar bisa menjalankan resolusi konflik dengan baik dan benar. Sebab, jika seseorang mediator tidak memiliki kemampuan-kemampuan tersebut, maka mustahil penanganan konflik akan bisa berjalan sebagaimana mestinya. Malah bisa saja konflik akan berlanjut atau memicu konflik baru. Dengan demikian, seorang mediator mutlak harus menguasai semua kemampuan di atas.

### **3. Pelaksanaan Resolusi Konflik**

Dalam kehidupan, konflik adalah sesuatu yang tidak mungkin bisa dihindarkan. Ketika seseorang menyatakan masalah mereka dan mencari solusinya, konflik menjadi sumberdaya yang berharga dibandingkan sebuah masalah yang harus diselesaikan. Dengan demikian, resolusi konflik adalah suatu metode dan

proses terkonsep yang digunakan untuk membantu menyelesaikan konflik dengan damai.<sup>10</sup>

Menurut Forsyth, ada beberapa metode untuk melakukan pelaksanaan resolusi konflik, sehingga dapat mengubah seseorang yang berkonflik menjadi sebuah perdamaian dan penyelesaian yang akur, yaitu:

- a. *Commitment=Negotiation*; negosiasi adalah proses komunikasi timbal balik yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih untuk mencari tahu masalah-masalah secara lebih spesifik, menjelaskan posisi mereka dan saling bertukar gagasan.
- b. *Misperception=Understanding*; konflik sering kali terjadi karena kesalahpahaman. Orang-orang sering menganggap bahwa orang lain ingin berkompetisi dengan mereka, namun pada kenyataannya orang lain tersebut hanya ingin bekerjasama dengan mereka. Mereka mengira ketika orang lain tersebut sedang mengkritik mereka secara personal. Mereka percaya bahwa motif orang lain tersebut adalah untuk menguntungkan pihak mereka. Seharusnya, setiap

---

<sup>10</sup>. Donelson R. Forsyth, *An Introduction To Group Dynamics* (California: Brooks/Cole Publishing Company, 1983)

orang harus menghilangkan pola pikir seperti itu dengan cara berkomunikasi secara aktif terkait motif dan tujuan orang lain di dalam diskusi. Komunikasi saja tidak cukup untuk menyelesaikan konflik, tetapi mereka juga membuat kesalahpahaman serta tipu muslihat dapat dinetralisir. Komunikasi dapat membuka peluang seseorang untuk saling percaya, namun itu juga dapat menjadi “boomerang” jika komunikasi itu buruk, oleh karena itu perlu melakukan pola komunikasi yang baik dan benar.

- c. *Strong Tactics=Cooperative Tactics*; taktik yang jitu akan mampu membuka peluang untuk menyelesaikan sebuah konflik.
- d. *Upward=Downward Conflict Spiral*; kerjasama yang konsisten di antara orang-orang untuk jangka waktu yang panjang dapat meningkatkan rasa saling percaya. Tetapi, ketika anggota kelompok terus bersaing satu sama lain, rasa saling percaya akan lebih sukar dipahami. Dalam hal ini, bisa dikatakan, bahwa orang akan bisa saling bersaing jika cara hidup mereka diperuntukkan untuk bersaing. Namun, mereka

akan bisa bekerjasama, jika mereka memiliki keinginan yang sama untuk bekerjasama.

- e. *Many=One*; individu yang tidak terlibat dalam konflik, tidak sepatutnya memihak kepada salah satu dari pihak-pihak yang bertikai. Melainkan ia harus menjadi seorang mediator dan menyelesaikan konflik tersebut. Ia juga harus bersikap netral, agar penyelesaian konflik bisa berjalan dengan lancar dan hasil perdamaian bisa didapat.
- f. *Anger=composure*; ketika keadaan “memanas”, seseorang yang bertentangan harus mampu mengontrol emosinya. Metode yang efektif untuk mengontrol emosi adalah dengan berhitung 1 sampai 10 atau menyampaikan humor atau lelucon. Humor dapat memberikan emosi yang positif dan meredakan emosi negatif seperti amarah.

## C. **Khulafa’ ar-Rasyidin**

### 1. **Pengertian Secara Bahasa**

Khulafa’ ar-Rasyidin berasal dari kata khulafa’ dan ar-Rasyidin. Kata *Khulafa’*, merupakan jamak dari kata *khalifah* yang berarti pengganti, sedangkan kata *ar-Rasyidin* artinya mendapat petunjuk. Jadi, khulafa’ ar-Rasyidin menurut bahasa adalah orang yang ditunjuk

sebagai pengganti, pemimpin atau penguasa yang selalu mendapat petunjuk dari Allah Swt.

Dalam bahasa Arab, kata khulafa' ar-Rasyidin yaitu الخلفاء الرشيدون (*Al-Khulafa' al-Rasyiduna*) yang berarti empat orang khalifah (pemimpin) pertama agama Islam, yang dipercaya oleh umat Islam untuk meneruskan kepemimpinan Nabi Muhammad Saw.<sup>11</sup>

## 2. Pengertian Secara Istilah

Menurut istilah, khulfa' ar-Rasyidin adalah pemimpin umat dan kepala negara yang telah mendapat petunjuk dari Allah Swt. untuk meneruskan perjuangan Nabi Muhammad Saw.<sup>12</sup> Khulafa' ar-Rasyidin merupakan empat sahabat setia nabi, yaitu Abu Bakar, Umar bin Khatab, Utsman bin Affan, dan Ali bin Abi Thalib.

Khulafa' ar-Rasyidin adalah empat orang khalifah (pemimpin) pertama agama Islam, yang dipercayai oleh umat Islam sebagai penerus kepemimpinan setelah Nabi Muhammad Saw. wafat. Empat orang tersebut adalah

---

<sup>11</sup>. <http://www.masuk-islam.com/pembahasan-khulafaur-rasyidin-lengkap-pengertian-sejarah-biografi-masa-kekhalfahan-dll.html> (diakses pada, Selasa 14 Juni 2016, pukul 07.10 WIB)

<sup>12</sup> . <http://kisahsahabatnabi-byputri.blogspot.co.id/p/khulafaur-rasyidin.html?m=1>, (diakses pada Kamis, 14 Januari 2016, pukul 07.10 WIB.)

para sahabat dekat Muhammad bahkan dalam sejarah mereka disebutkan sebagai yang paling dekat dengan nabi, dalam membela ajaran yang dibawa Muhammad pada masa kesarulannya. Khulafa' ar-Rasyidin dipilih bukanlah berdasarkan keturunan, melainkan berdasarkan konsesus bersama umat Islam.

### **3. Tugas Khulafa'ar-Rasyidin**

Jika Rasulullah Saw. memiliki dua tugas utama, yaitu tugas kenabian dan kenegaraan, maka khulafa' ar-Rasyidin tidaklah sama dengan apa yang ditugaskan kepada nabi. Tugas khulafa' ar-Rasyidin hanya menggantikan tugas nabi sebagai kepala negara, pemegang kendali pemerintahan dan pemimpin umat. Berikut adalah lamanya masa khulafa' ar-Rasyidin dalam menjalankan tugasnya:

- a. Abu Bakar ash Shiddiq (632-634 M)
- b. Umar ibn Khattab (634-644 M)
- c. Utsman ibn Affan (644-655 M)
- d. Ali ibn Abi Thalib (655-661 M)