



### Identifikasi Penyebab Dan Strategi Pendekatan Dalam Pengelolaan Konflik Pada Lembaga Pendidikan Islam

Frisca Nur Kumala Sari<sup>1</sup>, Siti Najmiyyatul Aliyyah<sup>2</sup>, Hilda Zaukia<sup>3</sup>, Mu'alimin<sup>4</sup>  
Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember<sup>1-4</sup>  
Email Korespondensi: [friscanur10@gmail.com](mailto:friscanur10@gmail.com)<sup>1</sup>, [sitinajmiyyatul@gmail.com](mailto:sitinajmiyyatul@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[hildazaukia12@gmail.com](mailto:hildazaukia12@gmail.com)<sup>3</sup>, [muualimin@gmail.com](mailto:muualimin@gmail.com)<sup>4</sup>

Article received: 31 Oktober 2024, Review process: 8 November 2024,  
Article Accepted: 23 November 2024, Article published: 01 Desember 2024

#### ABSTRACT

*Managing conflict well requires complex efforts and processes. Although conflict can serve as a means to improve communication, productivity, and work quality, if not handled properly, conflict can also have a negative impact on individual performance. The purpose of this study is to provide information on the causes and strategies for approaches in conflict management. The research approach used is Qualitative using the Literature Study method. Data collection techniques are obtained from reading and recording, and managing research data objectively, systematically, analytically, and critically and sourced from books, journals, articles, internet sites, and others that are relevant. The results of the study indicate that there are several causes of conflict, namely weak leadership, poor communication, and different interests. There are several strategies used in conflict management, namely: (1) Introduction, (2) Diagnosis, (3) Agreeing on a Solution, (4) Implementation, (5) Evaluation. Therefore, it is necessary to study the causes and strategies for approaches in conflict management, so that conflicts that occur can be minimized and a way out can be found.*

**Keywords:** Conflict, Causes Of Conflict, Conflict Management

#### ABSTRAK

*Mengelola konflik dengan baik memerlukan upaya dan proses yang kompleks. Meskipun konflik dapat berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan komunikasi, produktivitas, dan kualitas kerja, jika tidak ditangani dengan tepat, konflik juga bisa berdampak buruk pada kinerja individu. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman tentang penyebab dan strategi dalam pengelolaan konflik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui membaca dan mencatat, serta mengelola data penelitian secara objektif, sistematis, analitis, dan kritis, dengan sumber yang berasal dari buku, jurnal, artikel, situs internet, dan materi relevan lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya, ada beberapa penyebab konflik yakni kepemimpinan yang lemah, komunikasi yang kurang baik, dan adanya kepentingan yang berbeda. Adapun strategi yang digunakan dalam pengelolaan konflik ada beberapa yakni: pertama yakni Pengenalan, kedua yakni Diagnosis, ketiga yakni Menyetujui suatu Solusi, keempat yakni Pelaksanaan, kelima yakni Evaluasi. Maka dari itu perlu untuk mengkaji tentang penyebab dan strategi pendekatan dalam pengelolaan konflik, agar konflik-konflik yang terjadi bisa diminimalisir dan ditemukan jalan keluarnya.*

**Kata Kunci:** Konflik, Penyebab Konflik, Pengelolaan Konflik

## PENDAHULUAN

Konflik dalam organisasi pendidikan bisa muncul dari perbedaan pendapat mengenai kebutuhan, aturan, keinginan, atau tuntutan yang diajukan kepada anggota staf yang berbeda. Mengelola konflik dengan baik memerlukan upaya dan proses yang kompleks. Meskipun konflik dapat berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan komunikasi, produktivitas, dan kualitas kerja, jika tidak ditangani dengan tepat, konflik juga bisa berdampak buruk pada kinerja individu. Dalam Lembaga Pendidikan Islam konflik adalah masalah yang kerap muncul, karena mereka masih menghadapi berbagai tantangan. Dalam konteks ini, pemimpin lembaga pendidikan Islam memiliki peran penting dalam menanggapi konflik yang terjadi. Dengan keterampilan kepemimpinan yang efektif dalam mengelola konflik, hal ini dapat berfungsi sebagai pendorong dan rangsangan untuk meningkatkan kualitas kinerja dalam mencapai tujuan pendidikan Islam, sekaligus memperkuat kerjasama antar lembaga dan hasil kerja (Anita et al., 2022).

Dalam al-qur'an konflik atau pertikaian telah ada dan menjadi bagian yang melekat dalam kehidupan manusia. Surat Al-Hujurat ayat 9-10 menjelaskan:

تَبَغَىٰ الَّذِينَ فَنَاقَلُوا الْأَخْرَىٰ عَلَىٰ إِحْدَاهُمَا بَغْتًا فَإِن بَيْنَهُمَا فَصْلِحُوا مَوْجِبًا وَآخَرَىٰ مَوْجِبًا وَإِن كُنْتُم مِّن بَيْنِهِمْ فَوَارِدًا إِلَىٰ اللَّهِ فَإِن إِلَهُكُمْ إِلَهُ وَاحِدٌ فَمَا لِيَغْفِرَ لِمَن يَشَاءُ وَإِذْ هِيَ حَتَّىٰ تَرْحَمُونَ لَعَلَّكُمْ تَهْتَفُونَ أَخْوَظُوا بَيْنَ فَصْلِحُوا إِخْوَةَ الْمُؤْمِنُونَ

*Dan apabila ada dua golongan orang mukmin berperang, maka damaikanlah antara keduanya. Jika salah satu dari keduanya berbuat zalim terhadap (golongan) yang lain, maka perangilah (golongan) yang berbuat zalim itu, sehingga golongan itu kembali kepada perintah Allah. Jika golongan itu telah kembali (kepada perintah Allah), maka damaikanlah antara keduanya dengan adil, dan berlakulah adil. Sungguh, Allah mencintai orang-orang yang berlaku adil. Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat.*

Menurut penjelasan undang-undang Nomor 7 tahun 2012, menyatakan bahwa konflik dapat menyebabkan hilangnya rasa aman, timbulnya rasa takut, rusaknya lingkungan dan pranata sosial, kerugian harta benda, jatuhnya korban jiwa, timbulnya trauma psikologi (dendam, benci, antipati), serta melebarnya jarak segregasi antara para pihak yang berkonflik sehingga dapat menghambat terwujudnya kesejahteraan umum.

Dalam salah satu jurnal ada sebuah kasus konflik di Lembaga Pendidikan tepatnya di SMP yang berada di daerah Kabupaten Majene Sulawesi. Kepala sekolah SMP tersebut menyebutkan bahwasannya telah terjadi sebuah konflik internal antar siswa. Salah satu penyebabnya yakni karena ketidakcerdasan para siswa dalam menggunakan media sosial sehingga menimbulkan aksi perundungan (bullying) dalam media tersebut. Berdasarkan fenomena tersebut, terlihat bahwa terdapat dua pihak, baik secara individu maupun kelompok, yang terlibat dalam

interaksi yang saling bertentangan. Jenis konflik yang terjadi di sekolah itu adalah konflik interpersonal, yang muncul akibat perbedaan pendapat atau kepentingan antara individu satu dengan yang lainnya atau antara kelompok (Erwin, 2023).

Dalam konteks ini, penanganan konflik sangat penting, karena jika tidak diselesaikan dengan baik dan tuntas, hal tersebut dapat mengganggu keseimbangan sumber daya dan merusak hubungan antar individu yang terlibat. Peran kepala sekolah juga sangat penting dalam mengelola konflik tersebut. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian mengenai penyebab dan strategi dalam pengelolaan konflik, agar konflik yang muncul dapat diminimalisir dan solusi dapat ditemukan.

## METODE

Penelitian ini adalah penelitian studi literatur. Studi literatur adalah analisis data dari berbagai referensi, termasuk buku serta hasil penelitian sebelumnya yang relevan, guna mendapatkan landasan teori terkait masalah yang diteliti (Munib & Wulandari, 2021). Pendekatan ini juga dikenal sebagai penelitian perpustakaan. Penelitian studi literatur ini merupakan serangkaian kegiatan yang mencakup pengumpulan data pustaka, membaca, mencatat, serta mengelola data secara objektif, sistematis, analitis, dan kritis (Putri et al., 2020). Manfaat dari studi literatur ini adalah untuk memperkaya dan memperluas wawasan penulis mengenai topik penelitian yang sedang dilakukan, membantu penulis merumuskan masalah penelitian, serta membantu penulis dalam memilih teori, metode, dan hasil penelitian yang tepat untuk digunakan. Data yang dikumpulkan dan dianalisis adalah data sekunder, data ini terdiri dari hasil penelitian seperti buku, jurnal, artikel, situs internet, dan sumber relevan lainnya (Aryana, 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini yang berkaitan dengan penyebab dan strategi dalam mengelola konflik, dapat peneliti paparkan sebagai berikut:

### A. Pengertian Konflik

Secara etimologis, istilah "konflik" berasal dari bahasa Latin, yakni "con" yang berarti bersama dan "fliegere" yang berarti benturan atau tabrakan. Oleh karena itu, konflik dalam konteks sosial dapat dipahami sebagai benturan antara kepentingan, keinginan, pendapat, dan berbagai hal lain yang sering kali sulit dipahami oleh individu-individu yang terlibat (Nurainiah, 2020). Menurut Daniel Carolus Kambey, kata "konflik" berasal dari bahasa Inggris "conflict," yang berarti: pertarungan (perkelahian), perbuatan kekerasan (perjuangan), persengketaan (kontroversi), dan perlawanan aktif (permusuhan oposisi aktif) (Nurkumalasari & Et, 2023).

Konflik dapat dipahami dengan mudah sebagai proses pertentangan antara dua pihak atau lebih yang saling bergantung pada objek yang menjadi penyebab konflik, melalui pola perilaku atau interaksi yang mempengaruhi hasil dari konflik tersebut (Ummah, 2019).

Dalam organisasi Konflik adalah istilah yang mencakup berbagai kepentingan atau perbedaan pandangan yang melibatkan dan mempengaruhi suatu

---

organisasi. Anggota yang memiliki perbedaan tersebut cenderung mempertahankan prinsip masing-masing dengan berusaha menjelaskan pandangan yang mereka miliki. Konflik cenderung muncul ketika pandangan tersebut tidak diremehkan, tidak dikagumi, atau dianggap sepele oleh anggota lainnya. Konflik dalam organisasi dapat berdampak negatif pada aktivitas dan kegiatan organisasi, serta menurunkan produktivitas anggota dan meningkat (Defano Tanur et al., 2023).

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa konflik, baik dari segi etimologi maupun sosial, adalah benturan antara kepentingan, keinginan, dan pendapat yang sering kali sulit dipahami oleh individu-individu yang terlibat. Konflik biasanya muncul ketika pandangan atau prinsip yang berbeda tidak dihargai atau dianggap sepele, yang berdampak pada interaksi antara pihak-pihak tersebut. Dalam konteks organisasi, konflik dapat memiliki efek negatif pada aktivitas, produktivitas, dan kesalahan yang mungkin timbul, karena anggota organisasi cenderung mempertahankan pandangan mereka masing-masing. Dengan demikian, konflik merupakan proses pertentangan yang mempengaruhi hubungan dan hasil dalam suatu kelompok.

Adapun jenis-jenis konflik sebagai berikut:

- 1) Konflik didalam individu  
Konflik muncul ketika seseorang merasa kebingungan mengenai tugas mana yang seharusnya dikerjakan, terutama ketika ada berbagai permintaan yang saling bertentangan atau ketika individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya (Wahyudi, 2015)
- 2) Konflik antar individu dengan organisasi yang sama  
Konflik terjadi karena adanya tekanan yang berkaitan dengan posisi atau perbedaan sifat individu.
- 3) Konflik antar individu dan kelompok  
Konflik ini berhubungan dengan cara individu menghadapi tekanan untuk memenuhi keseragaman yang ditentukan oleh kelompok kerja mereka. Sebagai contoh, seseorang dapat dihukum karena melanggar norma-norma yang ada dalam kelompok.
- 4) Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama  
Munculnya konflik karena adanya ketegangan antara berbagai kelompok. Ketegangan ini merujuk pada situasi di mana dua atau lebih kelompok memiliki tujuan, nilai, atau kepentingan yang berbeda, yang sering kali menjadi pemicu terjadinya konflik.
- 5) Konflik antar organisasi  
Konflik antar kelompok dapat timbul akibat saling ketergantungan, perbedaan pandangan, tujuan yang tidak sejalan, serta meningkatnya kebutuhan akan keahlian. Misalnya, terjadi konflik antara kelompok guru seni dan kelompok guru matematika. Kelompok guru seni berpendapat bahwa untuk mengajarkan lagu tertentu dan melatih pernapasan, suara harus dikeluarkan dengan keras. Di sisi lain, kelompok guru matematika merasa terganggu karena suara tersebut mengganggu konsentrasi siswa dalam belajar. Selain itu, konflik di antara kelompok guru juga dapat

disebabkan oleh perbedaan usia atau senioritas, idealisme, kepentingan, kebutuhan, aliansi politik, serta faktor lain yang ada dalam masing-masing kelompok (Suncoko, 2023)

## B. Penyebab Konflik

### 1. Kepemimpinan yang Lemah

Robbins mengatakan bahwa, “kepemimpinan ialah kemampuan seseorang untuk memengaruhi suatu kelompok dalam mencapai suatu tujuan” (Robbins & Judge, 2013). Kepemimpinan yang lemah dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya konflik. Hal ini disebabkan karena cara resolusi konflik sangat tergantung pada perilaku kepemimpinan yang diterapkan.

### 2. Komunikasi yang Kurang Baik

Dalam kehidupan, komunikasi memiliki peran yang sangat penting. Ia tidak dapat dipisahkan karena berkontribusi dalam membentuk sistem sosial yang saling bergantung (Herlina et al., 2021). 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 kesalahpahaman, yang berpotensi menimbulkan konflik (Wahyudi, n.d.). Konflik ini sering terjadi akibat kesalahan dalam menyampaikan aspirasi. Kegagalan komunikasi muncul akibat kebutuhan, pengetahuan, serta nilai-nilai yang diyakini oleh seorang pimpinan berbeda sehingga proses komunikasi tidak berjalan dengan baik, dan informasi yang di sampaikan sulit dipahami oleh karyawan (Asiah, 2017)

### 3. Adanya Kepentingan yang Berbeda

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 (Nieke, 2011).

Adapun teori-teori berbagai penyebab konflik, dimana setiap teori memiliki metode dan tujuan yang berbeda, diantaranya yaitu:

#### 1. Teori Hubungan Masyarakat

Teori ini berpendapat bahwa munculnya konflik akibat perbuatan yang berkelanjutan, ketidakpercayaan, dan permusuhan antar berbagai kelompok dalam masyarakat. Tujuan dari teori hubungan masyarakat antara lain:

- Membangun komunikasi yang saling memahami.
- Mendorong toleransi serta membantu masyarakat untuk menerima diversitas yang sudah ada.

#### 2. Teori Negosiasi Prinsip

Teori ini berpendapat bahwa ketidaksesuaian posisi dan perbedaan pandangan. Tujuan dari teori ini antara lain:

- a. Membantu mereka untuk tidak mengikutkan perasaan pribadi dari berbagai masalah.
  - b. Membangun kemampuan bernegosiasi berdasarkan kepentingan masing-masing.
3. Teori Kebutuhan Manusia
- Teori ini berpendapat bahwa kebutuhan dasar manusia, baik mental, fisik, dan sosial yang tidak terpenuhi atau terhalang menjadi penyebab adanya konflik. Tujuan yang ingin dicapai antara lain:
- a. Membantu mencari dan memenuhi kebutuhan yang belum tercapai secara bersama-sama, serta menghasilkan opsi untuk pemenuhan kebutuhan tersebut.
  - b. Mendorong mencapai kesepakatan yang memenuhi kebutuhan dasar masing-masing.
4. Teori Identitas
- Teori ini berpendapat bahwa konflik dapat muncul ketika identitas seseorang merasa terancam, ancaman ini berkaitan dengan kehilangan atau penderitaan di masa lampau yang belum terselesaikan. Tujuan ini meliputi:
- a. Dengan adanya lokakarya dan dialog antara pihak-pihak yang terlibat, mereka dapat mengidentifikasi ancaman dan ketakutan yang mereka rasakan, serta membangun empati dan rekonsiliasi.
  - b. Mencapai kesepakatan yang mengikuti kebutuhan identitas utama semua pihak.
5. Teori Kesalahpahaman Antarbudaya
- Teori ini berpendapat bahwa komunikasi antar budaya yang berbeda dapat menyebabkan konflik. Tujuan yang ingin dicapai antara lain:
- a. Mengembangkan pemahaman tentang budaya satu samalain.
  - b. Mengurangi penilaian negatif yang dimiliki masing-masing orang.
  - c. Mengembangkan efektivitas komunikasi antarbudaya.
6. Teori Transformasi Konflik
- Teori ini berpendapat munculnya konflik disebabkan oleh ketidaksetaraan dan ketidakadilan yang berkaitan dengan isu sosial, budaya, dan ekonomi. Tujuan yang ingin dicapai meliputi:
- a. Merombak dan membuat ulang susunan dan kerangka yang menimbulkan ketidaksetaraan dan ketidakadilan, serta ketimpangan ekonomi.
  - b. Membangun ikatan antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik serta membangun sikap yang positif.
  - c. Menciptakan bermacam-macam metode dan sistem yang mendukung pemberdayaan, keadilan, perdamaian, pengampunan, rekonsiliasi, dan pengakuan (Benjamin et al., 2017).

### C. Strategi Dalam Mengelola Konflik

Mengelola konflik adalah aktivitas penting yang harus dilakukan untuk menyelesaikan ketegangan dan perselisihan yang muncul, serta mengarahkannya

ke jalur yang positif, konstruktif, dan produktif. Setiap orang dalam organisasi berpotensi menghadapi konflik (Triyantoro et al., 2023). Jika konflik tersebut tidak dikelola dengan baik dan berlangsung lama, hal ini dapat menghambat efektivitas dan efisiensi organisasi. Konflik bisa menjadi masalah serius dalam organisasi, terlepas dari bentuk dan kompleksitasnya. Apabila konflik terus berlangsung tanpa penyelesaian. Kemampuan mengelola konflik diperlukan oleh pemimpin untuk menyelesaikan berbagai konflik yang muncul. Seorang pemimpin perlu memiliki keterampilan dalam mengelola konflik, agar konflik yang terjadi dapat memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi (Siregar et al., 2021).

Menurut Mangkunegara, terdapat beberapa strategi yang dirumuskan untuk mengelola konflik, yaitu:

- 1) Pengenalan. Kesenjangan terjadi antara kondisi saat ini atau yang teridentifikasi dan kondisi ideal yang diharapkan. Hambatan utama muncul ketika terjadi kesalahan dalam mendeteksi, baik dengan mengabaikan masalah yang ada atau menganggap ada masalah padahal sebenarnya tidak.
- 2) Diagnosis. Ini adalah langkah yang paling penting. Metode yang sesuai dan terbukti efektif dalam menjawab pertanyaan tentang siapa, apa, mengapa, di mana, dan bagaimana dapat mencapai hasil optimal. Arahkan perhatian pada masalah utama dan hindari hal-hal kecil yang kurang relevan.
- 3) Menyepakati solusi. Kumpulkan masukan tentang solusi yang potensial dari setiap orang yang terlibat. Saring penyelesaian yang kurang praktis atau sulit diterapkan. Hindari menggunakan solusi yang kurang optimal, cari yang terbaik.
- 4) Pelaksanaan. Perlu diingat bahwa setiap keputusan dapat membawa manfaat dan risiko. Namun, berhati-hatilah agar pertimbangan ini tidak terlalu memengaruhi keputusan dan arah menuju kepentingan kelompok tertentu.
- 5) Evaluasi. Keputusan yang diambil mungkin menimbulkan masalah baru. Jika solusi tersebut terlihat kurang efektif, kembalilah ke langkah-langkah sebelumnya dan coba lagi (Muspawi & Mohammad, 2014).

Mengimplementasikan strategi-strategi ini dapat membantu menghasilkan solusi yang efektif dan mempertahankan hubungan baik antara pihak-pihak yang terlibat, serta mencapai perdamaian, rekonsiliasi, dan pembangunan berkelanjutan di tengah perbedaan yang ada (Binawan et al., 2023).

## SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa konflik merupakan proses pertentangan yang mempengaruhi hubungan dan hasil dalam suatu kelompok. Terdapat berbagai jenis konflik antara lain, konflik didalam individu, konflik antar individu dengan organisasi yang sama, konflik antar individu dan kelompok, konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama, konflik antar organisasi. Konflik ini muncul akibat beberapa penyebab, seperti kepemimpinan yang lemah,

komunikasi yang kurang baik, dan perbedaan kepentingan. Konflik dapat memiliki efek negatif dan positif tergantung strategi penyelesaiannya. Beberapa strategi untuk menyelesaikan konflik meliputi: pertama, identifikasi kesenjangan antara kondisi saat ini dan kondisi ideal. Selanjutnya, lakukan diagnosis untuk memahami aspek-aspek utama konflik. Setelah itu, kumpulkan masukan untuk menyepakati solusi yang praktis dan optimal. Pada tahap pelaksanaan, pertimbangkan keuntungan dan kerugian tanpa mengabaikan kepentingan kelompok. Terakhir, evaluasi hasil solusi yang diambil untuk memastikan efektivitasnya dan melakukan revisi jika diperlukan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Anita, A., Putri, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(2), 135–147.
- Aryana, S. (2021). Studi Literatur: Analisis Penerapan dan Pengembangan Penilaian Autentik Kurikulum 2013 pada Jurnal Nasional dan Internasional. *Seminar Nasional Pascasarjana*, 4(1).
- Asiah, S. (2017). *Manajemen Konflik Teori dan Aplikai*. Pustaka Cendakia.
- Benjamin, Rochana, E., & Mulyaningsih, H. (2017). *Manajemen Konflik*. CV. Anugrah Utama Raharja.
- Binawan, Riska, & Najicha, F. U. (2023). Peranan Wawasan Nusantara Sebagai Upaya Dalam Mengatasi Konflik Nasional. *AZZAHRA: Scientific Journal of Social and Humanities*, 1(3), 175–185.
- Defano Tanur, Marsya Nisa Razita, & Ona Rangratu. (2023). Manajemen Konflik dan Upaya Penanganan Konflik dalam Organisasi Pendidikan di Sekolah. *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa*, 2(3), 225–237. <https://doi.org/10.58192/insdun.v2i3.1039>
- Erwin, E. (2023). Strategi Sekolah Dalam Mengelola Konflik Di SMP Negeri 1 Sendana Kabupaten Majene. *EDUSTUDENT: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(1), 15. <https://doi.org/10.26858/edustudent.v3i1.53277>
- Herlina, Febrianno, R., Fadesana, N. S., & Dkk. (2021). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. CV. Basya Utama.
- Munib, A., & Wulandari, F. (2021). Studi Literatur: Efektivitas Model Kooperatif Tipe Course Review Horay Dalam Pembelajaran Ipa Di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 7(1), 163.
- Muspawi, & Mohammad. (2014). Manajemen konflik (upaya penyelesaian konflik dalam organisasi). *Jambi University*, 16.
- Nieke. (2011). Manajemen dan Resolusi Konflik dalam Masyarakat. *Jurnal Universitas Negeri Jakarta, Volume XII(No.02)*, 54.
- Nurainiah, N. (2020). Manajemen Konflik dalam Pendidikan Islam. *Serambi Tarbawi*, 8(2), 131–146.
- Nurkumalasari, A., & Et, A. (2023). Bentuk Bentuk Konflik dalam Organisasi. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 237–249.
- Putri, F. A., Bramasta, D., & Hawanti, S. (2020). Studi Literatur Tentang Peningkatan

- 
- Kemampuan Berpikir Kritis Siswa Dalam Pembelajaran Menggunakan Model Pembelajaran The Power Of Twodi Sd. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 6(2), 606.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior 15th edition*. Pearson Education.
- Siregar, Ahmad, F., & Lailatul, U. (2021). Peranan komunikasi organisasi dalam manajemen konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(2), 163-174.
- Suncoko, E. (2023). Manajemen Konflik Di Sekolah. *Journal on Education*, 1(1), 45-55. <https://doi.org/10.46244/visipena.v1i1.22>
- Triyantoro, Fariz, M., & Rizal, A. S. (2023). Strategi Dan Pendekatan Dalam Mengelola Konflik. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi (JIMEA)*, 1(1), 91-100.
- Ummah, M. S. (2019). Manajemen Konflik Teori Dan Aplikasi. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
- Wahyudi, A. (n.d.). Konflik, Konsep Teori dan Permasalahan. *Jurnal Elektronik Universitas Tulungagung*.
- Wahyudi, A. (2015). Konflik, Konsep Teori Dan Permasalahan. *Jurnal Publiciana*, 8(1), 1-15.