

Teori Manajemen Konflik dalam Pendidikan dan Organisasi: Sebuah Literatur Review atas Pendekatan Konseptual dan Praktis

Rifkiatul Musarofah^{1*}, Yusmi Afrida², Lailatul Munawaroh³, Laila Silvi Romadhoni⁴, Mu'alimin⁵

¹⁻⁵ Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

*Penulis korespondensi: kikijajah2023@gmail.com

Abstract: *Conflict management has become an increasingly important concern in various areas of life, whether in education, organizations, or society at large, especially in the face of the fast-paced dynamics of the digital age. The complexity of interactions between individuals and groups poses unique challenges that require conflict management strategies that not only focus on problem solving, but also aim to create harmony, collaboration, and increased productivity. This study aims to systematically review the literature discussing conflict management issues during the period 2020 to 2024. The two main questions asked are: (1) what are the latest trends and approaches in conflict management research, and (2) what conflict management strategies are most widely used in various social and professional contexts. The results of the review show that recent research highlights three main areas of conflict management application, namely in the context of education, the organizational work environment, and family life. Several dominant strategies that emerge include the importance of effective communication, active participation from all parties involved, the implementation of an adaptive organizational culture, and an approach based on social harmony values. Overall, this study confirms that conflict management is multidimensional and continues to evolve toward more strategic and contextual application. Future research is expected to integrate cross-disciplinary findings to develop conflict management models that are more responsive to the challenges of the digital age.*

Keywords: *Conflict Management; Education; Organization; Strategy*

Abstrak. Manajemen konflik semakin menjadi perhatian penting dalam berbagai bidang kehidupan, baik di sektor pendidikan, organisasi, maupun masyarakat umum, terutama dalam menghadapi dinamika era digital yang serba cepat. Kompleksitas interaksi antarindividu dan kelompok menimbulkan tantangan tersendiri yang menuntut adanya strategi pengelolaan konflik yang tidak hanya berfokus pada penyelesaian masalah, tetapi juga berorientasi pada terciptanya keharmonisan, kolaborasi, dan peningkatan produktivitas. Kajian ini memiliki tujuan untuk meninjau secara sistematis literatur yang membahas isu manajemen konflik selama periode 2020 hingga 2024. Dua pertanyaan utama yang diajukan adalah: (1) bagaimana tren dan pendekatan penelitian terbaru dalam bidang manajemen konflik, serta (2) strategi manajemen konflik apa yang paling banyak digunakan dalam berbagai konteks sosial dan profesional. Hasil telaah menunjukkan bahwa penelitian terkini menyoroti tiga ranah utama penerapan manajemen konflik, yaitu dalam konteks pendidikan, lingkungan kerja organisasi, serta kehidupan keluarga. Beberapa strategi dominan yang muncul mencakup pentingnya komunikasi yang efektif, partisipasi aktif dari semua pihak yang terlibat, penerapan budaya organisasi yang adaptif, dan pendekatan yang berlandaskan nilai-nilai harmoni sosial. Secara keseluruhan, kajian ini menegaskan bahwa manajemen konflik bersifat multidimensional dan terus berkembang menuju penerapan yang lebih strategis dan kontekstual. Penelitian mendatang diharapkan dapat mengintegrasikan temuan lintas disiplin untuk membangun model manajemen konflik yang lebih responsif terhadap tantangan era digital.

Kata kunci: Manajemen konflik; Pendidikan; Organisasi; Strategi.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan isu manajemen konflik dalam berbagai bidang, khususnya pendidikan dan organisasi, semakin menunjukkan urgensi pada era globalisasi dan digitalisasi. Kompleksitas interaksi antarindividu dan kelompok menuntut adanya strategi manajemen konflik yang adaptif agar tercipta lingkungan kerja maupun pembelajaran yang kondusif. Dalam konteks pendidikan, konflik tidak hanya muncul antara peserta didik, tetapi juga dalam hubungan

dosen, tenaga kependidikan, hingga pengelola lembaga (Nurul Hafshotus Shofirah et al., 2024). Di sisi lain, dalam dunia kerja, budaya organisasi memainkan peran krusial dalam mengarahkan cara individu menghadapi perbedaan dan ketegangan (Fauzi & Purbasari, 2024).

Penelitian sebelumnya telah banyak membahas teori, konsep, dan praktik manajemen konflik dari berbagai perspektif. Misalnya, Kristanto (2020) mengulas konsep dasar dan strategi resolusi konflik dalam organisasi, sedangkan Khovivah, Sholehah, dan Saleh (2024) menekankan pentingnya memahami definisi konflik dan implikasinya dalam pendidikan. Tren yang muncul dalam penelitian mutakhir adalah pergeseran dari sekadar membahas teori menuju pada implementasi strategis, baik dalam lembaga pendidikan (Tanur & Razita, 2023) maupun dalam keluarga dan komunitas (Sugitanata & Ridwan, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa literatur terus berkembang untuk menjawab kebutuhan praktis di lapangan.

Namun demikian, terdapat celah penelitian yang masih perlu diisi. Banyak studi hanya menekankan pada aspek konseptual atau kasus tertentu, tetapi belum mengintegrasikan temuan-temuan lintas konteks secara komprehensif. Beberapa kajian juga cenderung fokus pada lingkungan pendidikan Islam atau organisasi tertentu tanpa mengaitkannya dengan dinamika era digital yang lebih luas (Bashori, 2020; Maktumah & Minhaji, 2023). Selain itu, minimnya telaah literatur yang menyajikan pemetaan tema dan strategi manajemen konflik terbaru menimbulkan kebutuhan untuk menyusun sintesis yang lebih menyeluruh.

Oleh karena itu, artikel *literature review* ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis penelitian-penelitian mengenai manajemen konflik pada periode 2020–2024, dengan fokus pada pendidikan, organisasi, dan konteks sosial. Kajian ini diharapkan dapat menyajikan peta tematik yang membantu memahami tren, tantangan, serta peluang pengembangan teori dan praktik manajemen konflik.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian dan Konsep Dasar Manajemen Konflik

Konflik merupakan bagian tak terhindarkan dari interaksi sosial, yang muncul akibat perbedaan tujuan, kepentingan, nilai, atau persepsi antarindividu maupun kelompok. Dalam konteks organisasi dan pendidikan, konflik dapat bersifat disfungsional bila tidak dikelola dengan baik, tetapi juga dapat menjadi katalis bagi inovasi dan perubahan positif ketika ditangani secara konstruktif (Kristanto, 2020; Pratiwi, 2021). Shofirah, Wasalma, dan Annisa (2024) menegaskan bahwa dalam pendidikan Islam, konflik sering muncul akibat perbedaan persepsi antara guru, peserta didik, dan pengelola lembaga, sehingga diperlukan pendekatan manajemen yang tidak hanya menyelesaikan perbedaan tetapi juga menumbuhkan harmoni.

Senada dengan itu, Bashori (2020) menyoroti pentingnya peran nilai-nilai keagamaan dalam mengarahkan penyelesaian konflik ke arah resolusi damai dan pembelajaran moral. Oleh karena itu, manajemen konflik dipahami sebagai serangkaian proses sistematis untuk mengenali, mengelola, dan menyelesaikan konflik guna mencapai keseimbangan dan produktivitas dalam hubungan sosial maupun organisasi.

Teori-Teori Utama dalam Manajemen Konflik

Berbagai teori telah dikembangkan untuk menjelaskan dinamika dan strategi pengelolaan konflik. Salah satu yang paling banyak digunakan adalah Model Thomas–Kilmann, yang mengklasifikasikan gaya penanganan konflik ke dalam lima tipe: kompetisi, kolaborasi, kompromi, penghindaran, dan akomodasi (Kristanto, 2020; Pratiwi, 2021). Model ini membantu memahami kecenderungan perilaku individu atau organisasi dalam menghadapi konflik, serta menyesuaikan pendekatan berdasarkan konteks. Selain itu, teori resolusi konflik berbasis kepentingan (interest-based conflict resolution) menekankan pentingnya menggali kebutuhan mendasar di balik posisi pihak-pihak yang berkonflik untuk menemukan solusi yang saling menguntungkan (Tanur, Razita, & kolega, 2023; Zohriah, Torismayanti, & Firdaos, 2024).

Dalam perspektif teori kepemimpinan dan konflik, Hakiki dan Anggraini (2022) menyatakan bahwa pemimpin berperan sebagai fasilitator yang menjaga komunikasi terbuka dan mendorong kolaborasi untuk mencegah eskalasi konflik. Pandangan ini diperkuat oleh Husnul, Purnawati, dan Septiningrum (2024) yang menemukan bahwa strategi kepemimpinan kolaboratif mampu meningkatkan kinerja dan menurunkan ketegangan interpersonal dalam institusi pendidikan tinggi.

Selain itu, teori sistem dan budaya organisasi juga memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman konflik. Fauzi dan Purbasari (2024) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang adaptif dan partisipatif berperan dalam meminimalkan konflik di era digital, sedangkan Maktumah dan Minhaji (2023) menambahkan bahwa nilai-nilai sosial dan religius turut membentuk pola penyelesaian konflik dalam konteks pendidikan Islam. Di sisi lain, Ropiah, Tutiany, dan Tjitra (2023) menerapkan teori Imogene King untuk mengkaji pengaruh manajemen konflik terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan, menunjukkan bahwa teori manajemen konflik juga relevan dalam bidang pelayanan publik.

Faktor Kontekstual dalam Penerapan Teori Manajemen Konflik

Implementasi teori manajemen konflik sangat dipengaruhi oleh konteks sosial, budaya, dan institusional. Dalam lembaga pendidikan Islam, nilai-nilai spiritual seperti keikhlasan, keadilan, dan ukhuwah menjadi dasar penting dalam penyelesaian konflik (Shofirah et al.,

2024; Bashori, 2020). Sementara itu, di lingkungan organisasi kerja modern, digitalisasi menghadirkan tantangan baru berupa komunikasi daring yang cepat namun berisiko menimbulkan kesalahpahaman (Fauzi & Purbasari, 2024). Dalam konteks keluarga, konflik juga dapat terjadi akibat perbedaan pilihan politik dan pandangan sosial, sehingga dibutuhkan strategi yang menekankan komunikasi empatik dan pengelolaan emosi (Sugitanata & Ridwan, 2024). Oleh karena itu, adaptasi teori manajemen konflik harus mempertimbangkan faktor kontekstual yang spesifik agar penerapannya efektif.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah literatur review. Pendekatan ini dipilih untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyintesis berbagai hasil penelitian yang relevan dengan topik kajian. Artikel ini disusun dengan mengikuti pedoman literatur review yang menekankan pada transparansi dan keterulangan (replicability), sehingga proses yang dilakukan dapat ditelusuri serta memungkinkan replikasi pada penelitian sejenis di masa mendatang. Strategi pencarian literatur dilakukan melalui basis data Google Scholar dan aplikasi Publish or Perish (PoP) dengan memasukkan kata kunci yang sesuai dengan topik penelitian. Kriteria inklusi yang ditetapkan yaitu artikel ilmiah yang bersumber dari jurnal dan prosiding, diterbitkan dalam rentang tahun 2020–2024 (kemutakhiran 4 tahun terakhir), dapat diakses secara terbuka oleh publik, serta memiliki relevansi langsung dengan fokus penelitian. Berdasarkan hasil penelusuran awal, diperoleh sebanyak 17 artikel. Selanjutnya dilakukan proses screening dengan mengeliminasi artikel yang memiliki gagasan topik sejenis apabila ditemukan duplikasi dari berbagai sumber. Artikel juga diseleksi berdasarkan tahun publikasi sesuai kriteria. Setelah melalui tahap eligibility, jumlah artikel yang memenuhi syarat dan digunakan sebagai data penelitian berjumlah 5 artikel. Artikel yang terpilih kemudian diolah dengan cara pengelompokan berdasarkan coding definisi yang sesuai dengan gagasan penelitian, sehingga menghasilkan klasifikasi dalam bentuk tabel tema untuk mempermudah analisis dan penyajian temuan.

Tabel 1. Hasil Review.

No	Penulis & Tahun	Metode Penelitian	Konteks	Penemuan Utama
1	Shofirah, N.H., Wasalma, A.H., Annisa, I., dkk. (2024). <i>Teori Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Islam</i>	Studi Literatur	Pendidikan Islam	Artikel ini menekankan pentingnya teori manajemen konflik dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam, dengan pendekatan yang menekankan pencegahan dan resolusi damai agar tercipta iklim akademik kondusif.
2	Kristanto, A. (2020). <i>Manajemen Konflik</i>	Studi Pustaka / Analisis Teoritis	Umum (Manajemen)	Penelitian ini membahas konsep-konsep dasar manajemen konflik secara komprehensif, menekankan pada strategi penyelesaian konflik untuk menciptakan hubungan organisasi yang harmonis.
3	Fauzi, K.A., & Purbasari, R. (2024). <i>Peran Budaya Organisasi Dalam Manajemen Konflik Pada Tempat Kerja di Era Digital</i>	Studi Kualitatif (Analisis Konseptual)	Tempat kerja / organisasi modern	Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam mengurangi intensitas konflik di era digital, serta mendorong kolaborasi dan adaptasi terhadap perubahan teknologi.
4	Tanur, D., Razita, M.N., dkk. (2023). <i>Manajemen Konflik dan Upaya Penanganan Konflik dalam Organisasi Pendidikan di Sekolah</i>	Studi Kualitatif	Organisasi Pendidikan (Sekolah)	Artikel ini mengungkap bahwa penanganan konflik di sekolah memerlukan strategi komunikasi efektif, mediasi, dan pendekatan partisipatif untuk menjaga stabilitas organisasi pendidikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan proses penelusuran literatur, diperoleh 20 artikel dari berbagai sumber. Setelah melalui tahap penyaringan dan validasi sesuai dengan kriteria inklusi, jumlah artikel yang dianalisis lebih lanjut adalah 4 artikel. Artikel yang terpilih merepresentasikan berbagai konteks penelitian mengenai manajemen konflik, mulai dari pendidikan Islam, organisasi pendidikan, hingga organisasi kerja dan keluarga.

Manajemen Konflik dalam Pendidikan

Berikut ini penjelasan Beberapa artikel menekankan pentingnya penerapan teori dan strategi manajemen konflik dalam lembaga pendidikan. Shofirah, Wasalma, dan Annisa (2024) menjelaskan bahwa teori manajemen konflik dapat membantu menciptakan iklim akademik yang kondusif dalam pendidikan Islam, sedangkan Tanur dan Razita (2023) menemukan bahwa penanganan konflik di sekolah membutuhkan komunikasi efektif, mediasi, dan partisipasi seluruh pihak. Hal ini sejalan dengan temuan Asil, Lutfiani, dan Amalia (2023) yang

menegaskan bahwa manajemen konflik di lembaga pendidikan berfungsi menjaga keharmonisan serta meningkatkan efektivitas organisasi.

Manajemen Konflik dalam Organisasi dan Dunia Kerja

Artikel lain menyoroti bagaimana organisasi non-pendidikan menghadapi dinamika konflik. Fauzi dan Purbasari (2024) menekankan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam mereduksi intensitas konflik di tempat kerja pada era digital, dengan mendorong sikap kolaboratif dan adaptif terhadap perubahan teknologi. Sementara itu, Pratiwi (2021) meninjau perkembangan teori konflik organisasi dan menemukan bahwa tren manajemen konflik bergeser dari perspektif struktural menuju pendekatan yang lebih adaptif dan partisipatif.

Manajemen Konflik dalam Konteks Sosial dan Keluarga

Selain pendidikan dan organisasi, manajemen konflik juga dikaji dalam lingkup sosial dan keluarga. Sugitanata dan Ridwan (2024) mengungkapkan bahwa konflik politik dalam keluarga dapat diminimalisasi dengan komunikasi terbuka dan strategi penyelesaian yang menekankan harmoni. Kajian ini menunjukkan bahwa konflik bukan hanya terjadi dalam organisasi formal, melainkan juga dalam ranah domestik yang berdampak pada kualitas hubungan sosial.

Secara keseluruhan, hasil review ini menunjukkan bahwa manajemen konflik memiliki relevansi lintas konteks dan terus berkembang mengikuti tantangan zaman. Literatur terbaru cenderung mengarah pada pendekatan strategis yang menekankan komunikasi, budaya organisasi, serta mediasi partisipatif. Temuan-temuan tersebut memperlihatkan bahwa meskipun konteks berbeda, pola utama dalam mengelola konflik adalah menciptakan keseimbangan antara pencegahan, pengelolaan, dan resolusi secara konstruktif (Kristanto, 2020; Bashori, 2020).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kajian terhadap berbagai literatur, dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik merupakan elemen kunci dalam menciptakan harmoni dan efektivitas hubungan sosial, baik di lingkungan pendidikan, organisasi, maupun keluarga. Dalam konteks pendidikan, penerapan teori dan strategi manajemen konflik terbukti mampu membangun iklim akademik yang kondusif melalui komunikasi, mediasi, dan partisipasi aktif seluruh pihak. Di dunia kerja, budaya organisasi yang kolaboratif dan adaptif terhadap perubahan teknologi menjadi faktor utama dalam mereduksi konflik serta meningkatkan kinerja kolektif. Sementara itu, dalam ranah sosial dan keluarga, komunikasi terbuka serta

pendekatan yang berlandaskan nilai harmoni terbukti efektif dalam menjaga hubungan interpersonal.

Secara umum, temuan literatur menunjukkan bahwa pola pengelolaan konflik lintas konteks memiliki kesamaan prinsip, yakni berorientasi pada pencegahan, pengelolaan, dan resolusi yang konstruktif. Manajemen konflik kini berkembang ke arah pendekatan yang lebih strategis dan kontekstual, dengan menekankan peran komunikasi efektif, budaya organisasi yang sehat, serta mediasi partisipatif. Dengan demikian, manajemen konflik bukan sekadar alat penyelesaian masalah, tetapi juga menjadi sarana penting untuk memperkuat kolaborasi dan produktivitas di berbagai bidang kehidupan .

Kontribusi utama dari literature review ini adalah penyajian sintesis yang mengintegrasikan temuan lintas konteks, sehingga memperlihatkan pola umum manajemen konflik sekaligus kekhasan strategi sesuai bidang. Bagi akademisi, hasil ini memberikan landasan teoritis untuk mengembangkan model manajemen konflik yang lebih adaptif dengan dinamika era digital. Bagi praktisi, sintesis ini menawarkan panduan aplikatif dalam mengelola konflik secara konstruktif agar tercapai lingkungan kerja, pendidikan, maupun keluarga yang harmonis dan produktif.

DAFTAR REFERENSI

- Akbar, A. F., Sholehah, G. I. F., Komariah, S., & Muallimin, M. A. (2024). Jenis-jenis konflik dalam organisasi. *Student Research Journal*, 2(6), 184–199. <https://doi.org/10.55606/srj-yappi.v2i6.1637>
- 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. <http://dx.doi.org/10.24127/att.v6i2.2377>
- Asil, I., Lutfiani, R., Amalia, F., & Syarifudin, H. E. (2023). Manajemen konflik di lembaga pendidikan. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(7). <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/humantech/article/view/3278>
- Bashori, B. (2020). Resolusi manajemen konflik (kajian manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam). *Civic-Culture: Jurnal Ilmu Pendidikan PKN dan Sosial Budaya*, 4(2). <https://doi.org/10.31597/cc.v4i2.318>
- Fauzi, K. A., & Purbasari, R. (2024). Peran budaya organisasi dalam manajemen konflik pada tempat kerja di era digital. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)*, 60–68. <https://doi.org/10.23960/jbm.v20i2.2285>

- Hakiki, M. S., & Anggraini, D. A. (2022). Studi literatur kepemimpinan, konflik dan manajemen konflik. *MANDAR: Social Science Journal*, 1(2), 121–131. <https://doi.org/10.31605/mssj.v1i2.2058>
- Hamzah, M. (2025). Musyawarah dan moderasi dalam manajemen konflik lembaga pendidikan Islam: Pendekatan partisipatif berbasis nilai. *IslamicEdu Management Journal*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.71259/jvd83f54>
- Hikmah, N., Sya'ada, N., Hakiki, F., & Mu'alimin, M. A. (2025). Strategi efektif dalam manajemen konflik: Studi kasus di organisasi modern. *Karakter: Jurnal Riset Ilmu Pendidikan Islam*, 2(1), 206–221. <https://doi.org/10.61132/karakter.v2i1.409>
- Husnul, N. R. I., Purnawati, E., & Septiningrum, L. D. (2024). Strategi manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja dosen di perguruan tinggi. *Indonesian Journal of Education and Learning*, 8(1), 86–93. <https://doi.org/10.31002/ijel.v8i1.2096>
- Khovivah, W. V., Sholehah, M., Saleh, M. A., Jamilah, A. U., & Mu'alimin, M. A. (2024). Definisi konflik dan pentingnya manajemen konflik dalam pendidikan. *MASMAN: Master Manajemen*, 2(4), 40–51. <https://doi.org/10.59603/masman.v2i4.566>
- Kristanto, A. (2020). Manajemen konflik. https://opacperpus.iainmadura.ac.id/index.php?p=show_detail&id=24756
- Maktumah, L., Minhaji, M., & Hosaini, H. (2023). Manajemen konflik: Sebuah analisis sosiologis dalam pengembangan pendidikan Islam. *Attractive: Innovative*, 5(2), 684–699. <https://doi.org/10.51278/aj.v5i2.623>
- Nugroho, L. (2021). Peran komunikasi dalam manajemen konflik. *AL-IDZAAH: Jurnal Dakwah dan Komunikasi*, 3(2), 1–11. <https://doi.org/10.24127/al-idzaah.v3i2.1717>
- Pratiwi, M. A. (2021). Perkembangan teori konflik organisasi. *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(1), 51–65. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i1.2209>
- Rahma, M. A., & Lestari, S. B. (2020). Manajemen konflik organisasi untuk menjaga komitmen dalam Unit Kegiatan Selam 387 Universitas Diponegoro. *Interaksi Online*, 8(1), 202–232. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/interaksi-online/article/view/26454>
- Ropiah, S., Tutiany, T., & Tjitra, E. (2023). Optimalisasi manajemen konflik berbasis teori Imogene King terhadap kepuasan kerja perawat dan bidan pelaksana di RSIA X Tangerang Selatan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 9(1), 339–354. <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.9.1.339-354.2023>
- Shofirah, N. H., Wasalma, A. H., Annisa, I., Ubbad, M. R., & Mu'alimin, M. A. (2024). Teori manajemen konflik dalam pendidikan Islam. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 2(1), 197–207. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v2i1.592>
- Sugitanata, A., & Ridwan, M. (2024). Menuju keluarga yang harmonis: Manajemen konflik politik dalam keluarga di tengah perbedaan pilihan politik. *Jurnal Indragiri Penelitian Multidisiplin*, 4(1), 67–74. <https://doi.org/10.58707/jipm.v4i1.706>

Tanur, D., Razita, M. N., & Rangratu, O. (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>

Zohriah, A., Torismayanti, T., & Firdaos, R. (2024). Implementasi strategi manajemen konflik untuk mencegah kekerasan di sekolah. *EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies*, 4(1), 17–37. <https://doi.org/10.31957/PJDIR.V2I1.1945>