

Strategi Manajemen Konflik untuk Meningkatkan Kolaborasi dan Kinerja dalam Konteks Pendidikan dan Organisasi

Dayuk Feqomara Dewi¹, Nayyifatul Fitriah², Kurnia Sari³, Zenol Rosul⁴,
Mu'alimin⁵

¹⁻⁵ Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

Alamat: Jl. Mataram No.1, Karang Miuwo, Mangli, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur
68136

Korespondensi penulis: dhayukkhucii182@email.com

Abstract. *Conflict management strategies are key to creating harmonious collaboration and improving organizational performance in both educational and general organizational contexts. Poorly managed conflicts can hinder productivity and create tension, but with the right strategies, conflicts can be transformed into opportunities for innovation and process improvement. This study uses a literature review method to analyze various conflict management strategies, such as open communication, mediation, and routine evaluation, which are effective in resolving conflicts and fostering synergy among organizational members. The findings show that implementing these strategies can enhance cooperation, improve interpersonal relationships, and support the achievement of organizational goals optimally.*

Keywords *conflict management, collaboration, organizational performance, education, organizational strategies.*

Abstrak. Strategi manajemen konflik merupakan kunci dalam menciptakan kolaborasi yang harmonis dan meningkatkan kinerja organisasi, baik di sektor pendidikan maupun organisasi umum. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menghambat produktivitas dan menciptakan ketegangan, tetapi dengan strategi yang tepat, konflik dapat diubah menjadi peluang untuk inovasi dan perbaikan proses kerja. Penelitian ini menggunakan metode literatur review untuk menganalisis berbagai strategi manajemen konflik, seperti komunikasi terbuka, mediasi, dan evaluasi rutin, yang efektif dalam menyelesaikan konflik dan mendorong sinergi antar anggota organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan strategi ini dapat meningkatkan kerja sama, memperbaiki hubungan interpersonal, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Kata kunci: manajemen konflik, kolaborasi, kinerja organisasi, pendidikan, strategi organisasi.

1. LATAR BELAKANG

Manajemen konflik telah menjadi salah satu elemen kunci dalam pengelolaan organisasi modern, terutama dalam menciptakan kolaborasi yang efektif dan meningkatkan kinerja. (Della Asmarani et al., 2022) Perang merupakan hal yang tidak dapat dicegah dalam dunia usaha, baik di bidang pendidikan maupun perusahaan standar, karena melibatkan individu atau perusahaan dengan latar belakang, impian, dan hobi yang berbeda. Namun, meskipun perang dikelola dengan pendekatan yang tepat, perang dapat menjadi katalis bagi pembangunan dan inovasi, dan bukannya sebuah hambatan. Oleh karena itu, penting untuk memahami dan menerapkan teknik manajemen pertempuran yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan efisien. (Siti Annisa Wahdiniawati¹ Fatimah Malini Lubis² Dila Erlianti³ Vina Budiarti Mustika Sari⁴ Sabalius Uhai⁵ Wenny Desty Febrian, 2023)

Dalam dunia pendidikan, konflik dapat muncul dari berbagai sumber, seperti perbedaan metode pengajaran, ketidaksepakatan antar tenaga pengajar, atau hubungan antara guru dan siswa. (Wartini, 2016) Jika tidak dikelola dengan baik, konflik ini dapat mengganggu proses pembelajaran dan menurunkan prestasi siswa. Sebaliknya, dengan penerapan manajemen konflik yang terencana, seperti musyawarah, komunikasi terbuka, dan evaluasi rutin, konflik dapat diubah menjadi peluang untuk meningkatkan kolaborasi antara guru, siswa, dan pihak manajemen. Hal ini menciptakan lingkungan belajar yang kondusif yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan. (Swarnawati et al., 2024)

Di sisi lain, organisasi umum juga menghadapi konflik internal dan eksternal yang kompleks. Dalam konteks organisasi jurnalistik, misalnya, seperti yang terjadi pada LPM Suaka UIN Sunan Gunung Djati Bandung, pola komunikasi internal dan eksternal memainkan peran penting dalam menyelesaikan konflik. Komunikasi yang efektif, baik vertikal, horizontal, maupun diagonal, terbukti menjadi alat strategis untuk menyelesaikan konflik yang berkepanjangan, membangun hubungan yang harmonis, dan meningkatkan efisiensi kerja organisasi. (Lumintang, 2015)

Pada tingkat yang lebih tinggi, seperti perguruan tinggi berbasis Badan Layanan Umum (BLU), konflik sering kali muncul dari perbedaan pendekatan kebijakan, seperti sentralisasi versus desentralisasi dalam tata kelola keuangan. Studi kasus di UIN Jakarta dan UIN Malang menunjukkan bahwa pendekatan yang fleksibel dan adaptif dalam manajemen konflik dapat menciptakan efisiensi organisasi sekaligus mendukung kolaborasi antara berbagai unit kerja. Pendekatan ini menekankan pentingnya integrasi antara kebijakan dan strategi manajemen konflik untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. (Adolph, 2016)

Berdasarkan berbagai konteks tersebut, artikel ini bertujuan untuk mengkaji strategi manajemen konflik yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kolaborasi dan kinerja dalam organisasi pendidikan dan umum. Dengan memahami strategi ini, diharapkan organisasi dapat memanfaatkan konflik sebagai peluang untuk memperkuat kerja sama, mendorong inovasi, dan mencapai keberhasilan yang berkelanjutan. Penelitian ini juga memberikan wawasan praktis bagi para pemimpin organisasi dalam menghadapi tantangan konflik yang semakin kompleks di era modern ini. (Dharmariza et al., 2020)

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen konflik didefinisikan sebagai proses untuk mengidentifikasi, menganalisis dan menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif. Robbins dan Judge (2017) membagi konflik menjadi dua jenis utama, yaitu konflik fungsional dan disfungsional. Konflik

fungsional dapat meningkatkan kolaborasi dan inovasi jika dikelola dengan baik, sedangkan konflik disfungsional cenderung merusak hubungan antaranggota organisasi dan menurunkan kinerja. (Mafar, 2022) Dalam konteks pendidikan, konflik sering terjadi antara guru, siswa, dan manajemen. Melalui strategi seperti komunikasi efektif, musyawarah, dan evaluasi rutin, konflik ini dapat dikelola untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan lingkungan kerja yang kondusif. Strategi ini tidak hanya menyelesaikan masalah tetapi juga mendorong kolaborasi yang lebih produktif di lingkungan pendidikan. (Musfiroh et al., 2024)

Komunikasi menjadi elemen kunci dalam manajemen konflik yang efektif. Whetten dan Cameron (2011) menekankan pentingnya pola komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal dalam mengelola konflik di organisasi. Komunikasi vertikal memungkinkan interaksi yang jelas antara pimpinan dan bawahan, sementara komunikasi horizontal membantu memperkuat koordinasi antaranggota. (Fauzan Ahmad Siregar & Lailatul Usriyah, 2021) Di sisi lain, komunikasi diagonal menjembatani kesenjangan antar divisi yang berbeda. Dalam konteks organisasi pendidikan dan jurnalistik, pola komunikasi ini telah terbukti efektif dalam mempercepat penyelesaian konflik dan membangun kolaborasi yang harmonis. Dengan komunikasi yang terstruktur, organisasi tidak hanya dapat menyelesaikan konflik, tetapi juga mendorong inovasi melalui kolaborasi yang intensif di antara para pemangku kepentingan. (Ruqaiyah, 2021)

Manajemen konflik juga erat kaitannya dengan peningkatan kinerja organisasi. Menurut Rahim (2011), strategi manajemen konflik yang tepat dapat memperbaiki hubungan interpersonal, memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih baik, dan mendorong efisiensi kerja. Dalam organisasi pendidikan tinggi seperti universitas, perbedaan pendekatan kebijakan—misalnya antara sentralisasi dan desentralisasi—dapat memunculkan konflik. Namun, dengan penerapan strategi manajemen konflik yang fleksibel, organisasi dapat mengatasi tantangan ini untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi. Keseluruhan teori ini menunjukkan bahwa strategi manajemen konflik, bila diterapkan dengan benar, tidak hanya menyelesaikan masalah tetapi juga menciptakan nilai tambah melalui kolaborasi yang produktif dan peningkatan kinerja organisasi. (Nurul Hafshotus Shofirah et al., 2023)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode literatur review. Pendekatan ini bertujuan untuk menggali teori, konsep, dan temuan empiris dari berbagai sumber literatur yang relevan, seperti jurnal, buku, dan laporan penelitian, guna memahami bagaimana manajemen konflik diterapkan dalam berbagai konteks organisasi, khususnya di

bidang pendidikan. Metode ini dipilih karena memberikan ruang untuk mengeksplorasi dan menganalisis data secara mendalam berdasarkan kajian literatur yang telah ada.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Konflik sebagai Pemicu Kolaborasi dan Kinerja

Konflik adalah bagian alami dari setiap organisasi, termasuk di sektor pendidikan dan organisasi umum. (Siti Annisa Wahdiniawati¹ Fatimah Malini Lubis² Dila Erlianti³ Vina Budiarti Mustika Sari⁴ Sabalius Uhai⁵ Wenny Desty Febrian, 2023) Perbedaan pendapat, nilai, atau tujuan sering kali memicu konflik, yang dapat berdampak positif atau negatif tergantung pada cara pengelolaannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik yang dikelola dengan baik melalui strategi manajemen yang terencana mampu mendorong kolaborasi antarindividu dan kelompok. Dalam konteks pendidikan, misalnya, konflik antar guru atau antara guru dan siswa yang diselesaikan melalui pendekatan musyawarah dan komunikasi terbuka tidak hanya memperbaiki hubungan tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Strategi Manajemen Konflik yang Efektif

Strategi manajemen konflik yang efektif melibatkan identifikasi penyebab konflik, memilih metode penyelesaian yang sesuai, dan menerapkan solusi yang adil untuk semua pihak. (Huriyah et al., 2023) Pola komunikasi vertikal, horizontal, dan diagonal menjadi alat utama untuk mengatasi konflik, menciptakan hubungan yang lebih harmonis, dan memperkuat kolaborasi. (Nadiroh et al., 2023) Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan strategi seperti mediasi, negosiasi, dan evaluasi rutin cenderung lebih berhasil dalam menyelesaikan konflik. Strategi ini memungkinkan anggota organisasi untuk bekerja sama dalam mencapai solusi yang menguntungkan semua pihak. (Della Asmarani et al., 2022)

Pengaruh Strategi Manajemen Konflik terhadap Kinerja

Manajemen konflik yang terencana tidak hanya menyelesaikan masalah tetapi juga meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi. (Priadi et al., 2023) Konflik yang dikelola dengan baik dapat mendorong anggota organisasi untuk berpikir kreatif, menghasilkan ide-ide baru, dan memperbaiki proses kerja. Dalam sektor pendidikan, misalnya, strategi manajemen konflik yang efektif telah terbukti meningkatkan prestasi siswa dan efisiensi kerja guru. Di sektor organisasi umum, strategi ini meningkatkan koordinasi tim, memperkuat kepercayaan antar anggota, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif. (Ajeng Puspitasari Santosa, Ujang Cepi Barlian, Fikry Ramadhan, 2023)

Manajemen Konflik Sebagai Pilar Kesuksesan Organisasi

Hasil penelitian menggarisbawahi bahwa manajemen konflik yang efektif adalah pilar penting untuk keberhasilan organisasi. (Islam & Vol, 2022) Dengan mengubah konflik menjadi peluang, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif. Strategi manajemen konflik yang tepat tidak hanya meningkatkan hubungan interpersonal tetapi juga mendorong kinerja individu dan kolektif. Oleh karena itu, penerapan strategi yang terstruktur dalam manajemen konflik menjadi elemen kunci dalam membangun kolaborasi yang produktif dan memastikan keberlanjutan kinerja organisasi di berbagai sektor. Organisasi yang berhasil mengelola konflik secara strategis cenderung lebih tangguh dalam menghadapi tantangan internal maupun eksternal. (Ali Bilhadj, 2017)

TABEL 1.1
LITERATUR REVIEW

No	Judul Artikel	Tahun	Hasil
1	Penerapan Konsep Manajemen Konflik Untuk Membangun Kolaborasi Yang Produktif Di Lembaga Pendidikan	2023	Dapat disimpulkan bahwa konflik adalah ketidaksesuaian atau pertentangan antar individu, kelompok atau organisasi yang disebabkan oleh perbedaan status, tujuan dan persepsi. Konflik organisasi melibatkan konflik antara berbagai tujuan kelompok yang ada.
2	Implementasi Kebijakan Tata Kelola Pembiayaan Badan Layanan Umum pada Universitas Islam Negeri	2022	Berdasarkan uraian dan pembahasan temuan penelitian, peneliti dapat merumuskan kesimpulan sebagai berikut: Pertama, time table pemerintah dalam pembentukan UIN sebagai badan BLU telah dipahami secara konseptual dengan baik oleh setiap institusi dengan mengedepankan model pengendalian pembiayaan yang tidak memihak, kini itu tidak selalu bersumber sepenuhnya. sepenuhnya dari pembiayaan. pihak berwenang.
3	POLA KOMUNIKASI LPM SUAKA UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG DALAM MENYELESAIKAN KONFLIK PADA KEGIATAN JURNALISTIK	2017	Berdasarkan permasalahan yang peneliti ajukan, maka peneliti meneliti pertukaran verbal organisasi yang dicapai dalam kegiatan jurnalistik di organisasi pers ulama UIN Sunan Gunung Djati Bandung, terdapat dua komunikasi organisasi yang dicapai yaitu komunikasi batin dan pertukaran verbal eksternal.
4	Manajemen Konflik (Strategi Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Studi Kasus: Madrasah	2022	Perang dapat digambarkan sebagai perselisihan antara dua atau lebih peserta suatu perusahaan atau organisasi dalam suatu perusahaan yang timbul karena fakta bahwa mereka harus menggunakan sumber daya yang langka bersama-sama atau melakukan kegiatan bersama-sama dan/atau karena

	Tsanawiyah Negeri 2 Jember)		mereka mempunyai status, impian, nilai-nilai yang berbeda dan persepsi yang unik.
5	Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Itikurih Hibarna Ciparay	2022	Berdasarkan hasil penelitian dan dialog yang telah dikemukakan pada dialog sebelumnya, yang pada dasarnya mengacu secara keseluruhan pada permasalahan dan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian perjuangan di SMP Itikurih Hibarna Ciparay dapat diselesaikan melalui beragam strategi, tingkat pertama adalah teknik konflik, kontradiksi dan anomali. , tahap kedua yang penting mendefinisikan perjuangan yang terjadi, tahap selanjutnya adalah Anda memutuskan untuk berperilaku pasti.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Manajemen konflik merupakan strategi penting dalam menciptakan kolaborasi yang harmonis dan meningkatkan kinerja organisasi, baik di sektor pendidikan maupun organisasi umum. Konflik yang tidak dapat dihindari dalam organisasi sering kali dipicu oleh perbedaan tujuan, persepsi, atau nilai di antara individu atau kelompok. Namun, jika dikelola dengan strategi yang tepat, konflik dapat menjadi peluang untuk memperbaiki hubungan antaranggota organisasi, mendorong inovasi, dan meningkatkan efisiensi kerja. Dalam konteks akademis, misalnya, manajemen perjuangan dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif sehingga membantu terwujudnya impian akademis.

Strategi manajemen konflik yang efektif, seperti komunikasi terbuka, mediasi, dan evaluasi rutin, terbukti mampu memperkuat kolaborasi di antara anggota organisasi. Pola komunikasi yang terstruktur, baik vertikal, horizontal, maupun diagonal, membantu mengatasi perbedaan persepsi dan membangun hubungan kerja yang harmonis. Dengan strategi ini, organisasi tidak hanya dapat menyelesaikan konflik tetapi juga menciptakan sinergi yang produktif dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan untuk mengelola konflik secara proaktif dan konstruktif.

Secara keseluruhan, penerapan strategi manajemen konflik yang tepat merupakan pilar utama dalam meningkatkan kolaborasi dan kinerja organisasi. Dengan mengubah konflik menjadi peluang, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan. Kesadaran akan pentingnya manajemen konflik dan implementasi strategi yang relevan memungkinkan organisasi untuk tumbuh secara efektif di tengah tantangan yang dinamis. Hal ini menjadikan manajemen konflik tidak hanya sebagai alat untuk menyelesaikan masalah tetapi juga sebagai motor penggerak kolaborasi dan kinerja yang optimal.

Sebagai upaya untuk meningkatkan kolaborasi dan kinerja melalui strategi manajemen konflik, disarankan agar organisasi mengadopsi pendekatan yang proaktif dan sistematis dalam mengelola konflik. Organisasi perlu menyediakan pelatihan bagi pemimpin dan anggota untuk meningkatkan keterampilan komunikasi, negosiasi, dan mediasi. Selain itu, menciptakan budaya komunikasi terbuka dan transparan sangat penting untuk mendorong penyelesaian konflik secara efektif. Evaluasi rutin terhadap strategi yang diterapkan dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi kelemahan dan peluang perbaikan. Dengan menerapkan strategi yang fleksibel dan adaptif, organisasi tidak hanya dapat menyelesaikan konflik tetapi juga memanfaatkannya sebagai peluang untuk memperkuat kerja sama tim dan mencapai tujuan bersama secara optimal.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Kami secara pribadi ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan dan kontribusinya dalam penyusunan buletin ini. Terima kasih kami sampaikan kepada para mentor, kolega dan keluarga yang telah memberikan motivasi, kursus dan inspirasi. Optimis artikel ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi rujukan pengetahuan akan pentingnya strategi pengendalian perang untuk meningkatkan kolaborasi dan kinerja secara keseluruhan dalam konteks organisasi yang beragam, khususnya di bidang pelatihan.

7. DAFTAR REFERENSI

- Adolph, R. (2016). *manajemen konflik*. 17, 1–23.
- Ajeng Puspitasari Santosa, Ujang Cepi Barlian, Fikry Ramadhan, I. S. (2023). Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Itikurih Hibarna Ciparay. *AL-AFKAR: Journal for Islamic Studies*, Vol. 6(No. 2), Hal. 84-94. <https://doi.org/10.31943/afkarjournal.v6i2.517>. Conflict
- Ali Bilhadj, M. A. (2017). POLA KOMUNIKASI LPM SUAKA UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG DALAM MENYELESAIKAN KONFLIK PADA KEGIATAN JURNALISTIK (Studi Kasus Lembaga Pers Mahasiswa Suaka UIN Sunan Gunung Djati Bandung). *CHANNEL: Jurnal Komunikasi*, 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.12928/channel.v5i1.6350>
- Della Asmarani, Ismawati, I., Budi Susanto, & Mu' Alimin. (2022). Implementasi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Sekolah Di Mas Masyithah Jember. *Jurnal Riset Rumpun Agama Dan Filsafat*, 1(2), 74–82. <https://doi.org/10.55606/jurrafi.v1i2.491>
- Dharmariza, M., Hidayat, R., & Widhagdha, M. F. (2020). Pemberdayaan Masyarakat Sebagai Strategi Resolusi Konflik Sosial. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(1), 1. <https://doi.org/10.31258/jkp.11.1.p.1-6>

- Fauzan Ahmad Siregar, & Lailatul Usriyah. (2021). Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(2), 163–174. <https://doi.org/10.47766/idadrah.v5i2.147>
- Huriyah, L., Fauziyah, N., Ula, N., Perdana, W. C., Syahroni, M. F. M., & Hidayah, Z. A. (2023). Manajemen Konflik dalam Konteks Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 9(2), 114–125. <https://doi.org/10.26594/dirasat.v9i2.3735>
- Islam, J. P., & Vol, M. (2022). *MANAJEMEN KONFLIK LEMBAGA PENDIDIKAN DASAR ISLAM*. 4(2), 549–563.
- Lumintang, J. (2015). Dinamika konflik dalam organisasi. *E-Journal "Acta Diurna," IV(2)*, 1–12.
- Mafar, F. (2022). Produktivitas Karya Ilmiah Dosen UIN KHAS Jember Pada Jurnal Terindeks Scopus. *IKOMIK: Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Informasi*, 2(1), 40–47. <https://doi.org/10.33830/ikomik.v2i1.3120>
- Musfiroh, L., Ferawati, Y., & Azizatussa'adah, N. (2024). Edukasi Manfaat Adanya Perusahaan Asuransi di Kalangan Mahasiswa UIN KHAS Jember. *Jumat Pendidikan: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(2), 91–94. <https://doi.org/10.32764/abdimaspen.v5i2.3666>
- Nadiroh, U., Kristi, Y. I., & Irwanto, F. (2023). Penerapan Konsep Manajemen Konflik Untuk Membangun Kolaborasi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(1), 25–34.
- Nurul Hafshotus Shofirah, Amiroh Hilmi Wasalma, Isti Annisa, M. Roikul Ubbad, & Mu'alimin Mu'alimin. (2023). 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>
- Priadi, A., Wicaksono, W., Yusuf, R., Rijal, S., & Suroso, A. (2023). Manajemen Konflik (Dark Side) di Tempat Kerja Pada Solusi Konstruktif untuk Tim yang Harmonis. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 745–763.
- Ruqaiyah, R. (2021). peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam dinamika manajemen konflik dilembaga pendidikan. *MUNAQASYAH: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(2), 212–225. <https://doi.org/10.58472/mnq.v3i2.122>
- Siti Annisa Wahdiniawati¹ Fatimah Malini Lubis² Dila Erlianti³ Vina Budiarti Mustika Sari⁴ Sabalius Uhai⁵ Wenny Desty Febrian. (2023). strategi manajemen konflik. *Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan*, 7, 1–11.
- Swarnawati, A., Yusuf, A. S., & Sari, S. P. (2024). *Kepemimpinan Perempuan dalam Menghadapi Konflik Organisasi dari Perspektif Komunikasi*. 538–547.
- Wartini, S. (2016). Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 64. <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12194>