



## Strategi Manajemen Konflik untuk Meningkatkan Produktivitas Lembaga Pendidikan Islam

Rika Fadilatul Laila<sup>1</sup>, Salisa Indah Aini<sup>2</sup>, Sabila Sherinata Mayandari<sup>3</sup>,  
Mu'alimin<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup> Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

Alamat: Jl. Mataram No. 1, Mangli Kabupaten Jember, Jawa Timur Indonesia

Korespondensi penulis: [r.fadhila23420@gmail.com](mailto:r.fadhila23420@gmail.com)

**Abstract.** *Islamic educational institutions often face conflicts arising from misalignment between individual goals and institutional objectives, ineffective communication, and competition over resource utilization. Such conflicts, if not properly managed, can hinder organizational productivity. However, conflict management based on Islamic values, such as open dialogue, clarification, compromise, and accommodation, has proven to transform conflicts into opportunities for innovation, strengthen collaboration, and enhance productivity. This study adopts a literature review approach to analyze conflict management strategies aimed at improving the productivity of Islamic educational institutions. The findings reveal that a constructive approach to conflict management not only resolves issues but also fosters a harmonious and inclusive work environment. By employing strategies such as negotiation, mediation, and collaboration, conflicts can become drivers of innovation and organizational performance improvement. Moreover, the role of wise leadership in establishing policies based on Islamic values is crucial for creating a synergistic, productive, and competitive organization. This research is expected to serve as a reference for developing sustainable and effective conflict management strategies in Islamic educational institutions.*

**Keywords:** *conflict management, productivity, conflict strategy*

**Abstrak.** Lembaga pendidikan Islam sering menghadapi konflik yang timbul akibat ketidaksesuaian tujuan individu dengan institusi, komunikasi yang kurang efektif, dan persaingan dalam penggunaan sumber daya. Konflik semacam ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat menghambat produktivitas organisasi. Namun, manajemen konflik berbasis nilai-nilai Islam, seperti dialog terbuka, klarifikasi, kompromi, dan akomodasi, terbukti mampu mengubah konflik menjadi peluang untuk inovasi, memperkuat kerja sama, serta meningkatkan produktivitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan literatur review untuk menganalisis strategi manajemen konflik dalam meningkatkan produktivitas lembaga pendidikan Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan konstruktif dalam manajemen konflik tidak hanya menyelesaikan permasalahan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan inklusif. Dengan memanfaatkan strategi seperti negosiasi, mediasi, dan kolaborasi, konflik dapat menjadi pendorong inovasi dan peningkatan kinerja organisasi. Selain itu, peran kepemimpinan yang bijaksana dalam menetapkan kebijakan berbasis nilai Islam menjadi kunci dalam menciptakan sinergi organisasi yang produktif dan kompetitif. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengembangan strategi manajemen konflik yang berkelanjutan dan efektif di lembaga pendidikan Islam.

**Kata kunci:** manajemen konflik, produktivitas, strategi konflik.

### 1. LATAR BELAKANG

Dalam konteks pendidikan Islam, lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk generasi yang tidak hanya cakap secara akademis, tetapi juga memiliki karakter moral yang berlandaskan nilai-nilai Islam (Sholeh 2023, 62). Namun, sebagaimana organisasi lainnya, lembaga pendidikan Islam juga menghadapi berbagai konflik, baik dari dalam maupun luar. Konflik dapat muncul akibat berbagai faktor, seperti perbedaan pandangan,

kesalahpahaman, hingga benturan kepentingan antar individu maupun kelompok. Jika tidak dikelola dengan baik, konflik semacam ini dapat menghambat tercapainya tujuan lembaga pendidikan. Oleh sebab itu, diperlukan pendekatan manajemen konflik yang efektif untuk meredam dampak buruknya sekaligus memanfaatkan peluang positif yang ada.

Manajemen konflik adalah sebuah proses terstruktur untuk mengenali, menganalisis, dan mengatasi konflik dengan pendekatan yang konstruktif (Della Asmarani et al. 2022, 79). Di lembaga pendidikan Islam, manajemen konflik yang baik tidak hanya berfokus pada penyelesaian permasalahan, tetapi juga pada penciptaan suasana yang harmonis guna mendukung produktivitas dan kinerja organisasi. Berdasarkan berbagai studi, konflik tidak selalu bersifat negatif. Ketika dikelola dengan benar, konflik dapat menjadi pemicu inovasi, memperlambat hubungan antar anggota lembaga, serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan.

Penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen konflik sangat bergantung pada kepemimpinan yang bijaksana serta penggunaan strategi yang adaptif (Muhammad Shohibul Aqli et al. 2022, 4). Beberapa strategi seperti Perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi sering diterapkan di lembaga pendidikan Islam sebagai solusi yang selaras dengan nilai-nilai keagamaan. Pendekatan-pendekatan ini tidak hanya efektif dalam mengurangi ketegangan, tetapi juga dalam memperkuat kolaborasi antara kepala sekolah, guru, siswa, dan masyarakat sekitar.

Produktivitas lembaga pendidikan Islam sangat dipengaruhi oleh stabilitas dan sinergi dalam organisasi. Ketika konflik tidak dikelola dengan baik, hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya motivasi, terganggunya proses pembelajaran, bahkan perpecahan di dalam organisasi (Nurul Hafshotus Shofirah et al. 2024, 198). Sebaliknya, manajemen konflik yang berhasil mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperkuat kepercayaan antar anggota, serta meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Dengan demikian, pengelolaan konflik menjadi elemen krusial dalam membangun lembaga pendidikan yang kompetitif.

Tulisan ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen konflik yang dapat diterapkan di lembaga pendidikan Islam dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi. Melalui pendekatan tinjauan literatur, artikel ini mengidentifikasi pola-pola pengelolaan konflik, mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, dan memberikan rekomendasi praktis bagi para pemimpin lembaga pendidikan Islam. Harapannya, artikel ini dapat menjadi sumber acuan dalam pengembangan strategi manajemen konflik yang berkelanjutan dan efektif.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen Konflik**

Manajemen konflik merujuk pada proses pengelolaan dan penyelesaian konflik dalam sebuah organisasi atau kelompok dengan menggunakan berbagai pendekatan dan strategi yang bersifat konstruktif. Konflik merupakan suatu bentuk interaksi yang muncul akibat adanya perbedaan pendapat atau kepentingan antara individu atau kelompok (Syarnubi 2016, 21). Dalam lingkungan lembaga pendidikan Islam, konflik dapat terjadi di antara guru, siswa, maupun staf administrasi. Konflik tidak selalu membawa dampak buruk, jika dikelola dengan baik, konflik justru dapat menjadi kesempatan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui inovasi dan penyempurnaan proses kerja. Pendekatan dalam manajemen konflik mencakup perencanaan, pelaksanaan serta evaluasi, yang bertujuan untuk menyelesaikan konflik secara damai tanpa merugikan salah satu pihak (Hasanah et al. 2024).

### **Produktivitas**

Produktivitas merupakan salah satu indikator utama yang menunjukkan keberhasilan individu, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal dan efektif. Konsep produktivitas sering diasosiasikan dengan hubungan antara output yang dihasilkan dan input yang digunakan (Karmawan, Winanti, and Hartono 2015). Produktivitas memiliki dua aspek penting, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi berkaitan dengan penggunaan sumber daya secara maksimal, sedangkan efektivitas berhubungan dengan pencapaian target atau sasaran yang telah direncanakan (Wisnuwardhana et al. 2023, 19).

Dalam konteks kerja, produktivitas dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti kemampuan individu, tingkat motivasi, lingkungan kerja, serta pengelolaan organisasi. Konflik dalam organisasi dapat berdampak besar terhadap produktivitas. Konflik yang tidak diatasi dengan baik berpotensi menurunkan motivasi dan efisiensi kinerja. Sebaliknya, konflik yang dikelola dengan tepat dapat menjadi sumber inovasi dan mendorong peningkatan kinerja.

### **Strategi Konflik**

Strategi konflik merujuk pada cara atau pendekatan yang digunakan untuk menangani dan menyelesaikan konflik dalam sebuah organisasi. Tujuannya adalah menciptakan solusi yang menguntungkan semua pihak yang terlibat atau, dalam kondisi tertentu, mengurangi dampak negatif konflik. Terdapat lima strategi utama dalam mengelola konflik, yaitu kompetisi, kolaborasi, kompromi, penghindaran, dan akomodasi (Setyoningrum 2021, 186).

Strategi kompetisi melibatkan usaha untuk memenangkan konflik dengan mengutamakan kepentingan pribadi atau kelompok tertentu. Pendekatan ini efektif untuk

situasi yang memerlukan keputusan cepat, meskipun jika digunakan berlebihan, dapat merusak hubungan antar pihak. Sebaliknya, strategi kolaborasi menitikberatkan pada pencarian solusi bersama yang dapat memenuhi kebutuhan semua pihak. Meskipun memakan waktu dan tenaga lebih banyak, strategi ini sering menghasilkan manfaat jangka panjang yang positif.

Strategi kompromi mengutamakan keseimbangan antara memberi dan menerima untuk mencapai kesepakatan, sementara strategi penghindaran dipilih ketika konflik dianggap tidak terlalu penting atau penundaan dianggap solusi terbaik. Strategi akomodasi, di sisi lain, melibatkan pengorbanan kepentingan pribadi untuk mendukung kepentingan pihak lain, terutama dalam situasi yang menekankan pentingnya menjaga hubungan dibandingkan hasil akhir.

Pemilihan strategi konflik yang tepat sangat tergantung pada konteks situasi, jenis konflik, dan tujuan organisasi. Dalam praktiknya, keberhasilan pengelolaan konflik terletak pada kemampuan untuk menyesuaikan strategi dengan dinamika konflik. Pendekatan yang tepat tidak hanya menyelesaikan konflik, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas serta menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan literatur review untuk mendalami strategi manajemen konflik dalam meningkatkan produktivitas lembaga pendidikan Islam. Jenis penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam hasil kajian dari berbagai sumber literatur yang relevan. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari literatur sekunder, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, dan dokumen pendukung lainnya, yang diperoleh melalui pencarian berbasis data jurnal online, seperti Google Scholar. Proses pengumpulan data dilakukan menggunakan teknik dokumentasi dengan mengidentifikasi dan memilih literatur berdasarkan kata kunci, seperti “manajemen konflik”, “produktivitas”, serta “strategi konflik”. Data yang diperoleh dianalisis dengan pendekatan tematik, diawali dengan menyaring informasi untuk memastikan relevansi (reduksi data), kemudian disajikan dalam bentuk analisis data. Tahap akhir melibatkan penyusunan kesimpulan secara ilmiah dan diverifikasi dengan membandingkan hasil dari berbagai sumber untuk memastikan keakuratan. Pendekatan ini memberikan kerangka sistematis untuk memahami strategi manajemen konflik dalam konteks pendidikan Islam.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Konflik di lingkungan lembaga pendidikan Islam kerap muncul akibat ketidaksesuaian antara tujuan individu dan institusi, disertai dengan komunikasi yang kurang efektif serta persaingan dalam pemanfaatan sumber daya. Meskipun konflik ini berpotensi menghambat produktivitas, pengelolaan yang tepat justru dapat mendorong terjadinya inovasi serta meningkatkan kerja sama di antara pihak-pihak yang terlibat. Pengelolaan konflik yang efektif melibatkan metode seperti mediasi, diskusi bersama, dan klarifikasi, yang semuanya sejalan dengan nilai-nilai Islam (Anita et al. 2022).

Implementasi strategi manajemen konflik yang terstruktur terbukti dapat memperbaiki hubungan interpersonal dan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan produktif. Temuan penelitian juga menyoroti pentingnya peran pemimpin dalam memberikan arahan yang jelas serta menetapkan kebijakan yang mendukung penyelesaian konflik secara konstruktif.

### **Pendekatan Strategi Manajemen Konflik Berbasis Islam**

Strategi manajemen konflik yang memanfaatkan pendekatan Islam, seperti klarifikasi dan perbaikan, terbukti efektif dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di berbagai lembaga pendidikan Islam (Azizah, Nurlaeli, and Karawang 2024). Pendekatan ini menekankan pentingnya dialog yang terbuka, di mana semua pihak memiliki kesempatan yang sama untuk menyampaikan pandangan mereka, sehingga dapat mendorong transparansi dalam penyelesaian konflik.

Proses pengambilan keputusan dilakukan secara kolektif, melibatkan semua pihak terkait, yang tidak hanya menghasilkan solusi yang lebih adil tetapi juga memastikan bahwa keputusan yang diambil lebih diterima oleh semua pihak. Dengan demikian, strategi ini memungkinkan lembaga pendidikan Islam untuk mengelola konflik sebagai sebuah kesempatan, bukan hanya untuk menyelesaikan permasalahan, tetapi juga untuk memperkuat kerja sama tim.

Selain itu, implementasi pendekatan ini mampu meningkatkan solidaritas antaranggota organisasi, membangun rasa saling percaya, dan menciptakan hubungan yang harmonis di dalam lingkungan lembaga. Kepercayaan ini menjadi modal utama bagi lembaga pendidikan untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan bersama secara efektif.

Dengan mengedepankan nilai-nilai Islam dalam manajemen konflik, pendekatan ini tidak hanya relevan dalam konteks budaya organisasi Islam, tetapi juga memberikan landasan spiritual yang kuat untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, penuh keharmonisan, dan berorientasi pada solusi yang adil dan inklusif.

### **Dampak Positif pada Produktivitas**

Manajemen konflik yang dilakukan dengan pendekatan konstruktif dapat menciptakan peluang untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam lembaga pendidikan (Fadillah 2024). Konflik yang terkelola dengan baik mendorong anggota organisasi untuk mencari solusi baru, menghasilkan ide-ide segar, dan memperbaiki cara kerja yang ada. Hal ini juga dapat meningkatkan motivasi kerja, karena individu merasa dihargai saat pendapat mereka didengarkan dan kontribusi mereka diakui selama proses penyelesaian konflik.

Selain itu, pendekatan konstruktif dalam manajemen konflik dapat membantu membangun budaya organisasi yang inklusif. Dengan mendorong partisipasi semua pihak dalam dialog terbuka, lingkungan kerja menjadi lebih kooperatif dan saling mendukung. Keberagaman pendapat tidak hanya dihormati, tetapi juga dimanfaatkan untuk memperkuat pengambilan keputusan dan menciptakan kebijakan yang lebih adaptif.

Lingkungan kerja yang harmonis, hasil dari manajemen konflik yang efektif, memberikan dampak positif langsung pada produktivitas. Siswa dan staf dapat bekerja dengan fokus yang lebih baik tanpa terganggu oleh ketegangan interpersonal. Hal ini memungkinkan proses pembelajaran berjalan lebih lancar, sementara pengelolaan lembaga menjadi lebih efisien karena setiap individu mampu berkontribusi secara optimal dalam suasana yang mendukung.

Dengan demikian, konflik yang dikelola secara positif tidak hanya menyelesaikan masalah, tetapi juga menjadi pendorong untuk mencapai tujuan institusi dengan lebih efektif.

### **Tantangan dalam Manajemen Konflik**

Mengelola konflik di lembaga pendidikan menghadapi beberapa kendala utama, seperti adanya bias pribadi yang dapat memengaruhi objektivitas dalam pengambilan keputusan, kurangnya kemampuan mendengar dengan empati, serta minimnya keterampilan mediasi di kalangan pemimpin maupun staf. Kendala ini dapat memperburuk situasi konflik jika tidak ditangani dengan tepat. Untuk mengatasi hal tersebut, pelatihan manajemen konflik secara berkala menjadi hal yang sangat penting. Pelatihan ini harus dirancang agar relevan dengan konteks budaya lokal dan selaras dengan nilai-nilai Islam, seperti keadilan, kebijaksanaan, dan kerja sama.

#### **1. Bias Individu**

Bias pribadi, baik yang disadari maupun tidak, dapat menyebabkan ketidakadilan dalam menyelesaikan konflik. Hal ini terjadi karena individu cenderung memprioritaskan pandangan atau kepentingan pribadinya, sehingga mengabaikan kebutuhan pihak lain. Oleh karena itu, penting untuk membangun kesadaran akan bias

ini melalui pelatihan dan diskusi reflektif (Paramita, Isbanah, and Purwohandoko 2018).

## 2. Ketidakmampuan Mendengar Secara Aktif

Mendengarkan dengan empati adalah keterampilan penting dalam manajemen konflik (Insani et al. 2023). Ketidakmampuan untuk benar-benar memahami perspektif pihak lain sering kali memperburuk konflik. Meningkatkan keterampilan mendengarkan aktif melalui simulasi atau role-play dapat membantu individu lebih memahami sudut pandang orang lain.

## 3. Kurangnya Keterampilan Mediasi

Mediasi memerlukan keahlian khusus untuk menjaga keseimbangan dalam diskusi dan memastikan bahwa solusi yang dihasilkan adil bagi semua pihak (Wantua et al. 2023). Banyak pemimpin dan staf belum dilengkapi dengan keterampilan ini, sehingga seringkali konflik dibiarkan tanpa penyelesaian yang memadai. Pelatihan mediasi yang berbasis praktik dapat menjadi solusi efektif untuk memperkuat kemampuan ini.

Dengan mengatasi tantangan-tantangan tersebut, lembaga pendidikan Islam dapat mengelola konflik secara lebih konstruktif, menciptakan lingkungan yang harmonis, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

No	Judul	Penulis	Hasil
1.	Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam	Anita, Anita Putri, Nasruddin Harahap, Nurul Hidayati Murtafiah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen konflik yang efektif adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Dengan memanfaatkan strategi seperti negosiasi, mediasi, dan tabayyun, konflik dapat diubah menjadi peluang untuk memperbaiki kinerja dan hubungan dalam organisasi. Pemimpin lembaga pendidikan Islam harus terus meningkatkan keterampilan manajemen konflik untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.
2.	Implementasi Manajemen Konflik Sebagai Upaya dalam Meningkatkan	Ditha Nur Azizah, Acep Nurlaeli, Sya'roni Ma'shum	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik yang efektif tidak hanya mengatasi masalah tetapi juga menciptakan

	Produktivitas Kerja di Lembaga Pendidikan Islam		peluang untuk pertumbuhan dan inovasi di lembaga pendidikan Islam.
3.	Implementasi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Produktivitas Madrasah di MTs Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi	Amiruddin Siahaan, Neliwati Neliwati, Nadhilah Ajrina	Penelitian ini menegaskan pentingnya kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola konflik dan meningkatkan produktivitas madrasah melalui kerjasama, komunikasi efektif, dan strategi penyelesaian yang adil dan inklusif.
4.	Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan	ikma Prasetyo, Abullah Aminuddin Aziz	Pendekatan manajemen konflik yang diterapkan di SMK KHT, seperti kompromi dan akomodasi, terbukti efektif dalam meningkatkan produktivitas guru. Dengan strategi ini, konflik tidak hanya dikelola tetapi juga dimanfaatkan sebagai sarana untuk meningkatkan kerjasama dan inovasi di lingkungan sekolah
5.	Implementasi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Sekolah Di Mas Masyithah Jember	Ella Asmarani, Ismawati, Budi Susanto, Mu' Alimin	Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik adalah hal yang umum terjadi dalam kehidupan sosial dan institusi pendidikan seperti MAS Masyithah Jember. Konflik ini disebabkan oleh ketidaksesuaian pemikiran, perbedaan pendapat, perbedaan karakter individu, serta faktor komunikasi dan budaya.

Sumber: Google Scholar 1

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Konflik di lembaga pendidikan Islam sering kali muncul akibat ketidaksesuaian tujuan individu dengan institusi, komunikasi yang kurang efektif, serta persaingan dalam penggunaan sumber daya. Namun, dengan implementasi manajemen konflik yang berbasis nilai-nilai Islam, seperti dialog terbuka, klarifikasi, kompromi, dan akomodasi, konflik dapat diubah menjadi peluang untuk inovasi, peningkatan kerja sama, serta produktivitas yang lebih baik. Pendekatan ini juga mampu memperkuat solidaritas antaranggota organisasi dan menciptakan hubungan yang harmonis di lingkungan kerja.



Untuk meningkatkan efektivitas manajemen konflik, lembaga pendidikan perlu memberikan pelatihan berkala yang mencakup pengelolaan bias pribadi, keterampilan mendengar aktif, dan mediasi berbasis nilai Islam. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, transparan, dan inklusif, yang mendukung keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan bersama secara efektif dan berkelanjutan.

## 6. DAFTAR REFERENSI

- Anita, Anita, Anita Putri, Nasruddin Harahap, and Nurul Hidayati Murtafiah. 2022. "Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam." *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam* 6 (2): 135–47. <http://ojs.ummetro.ac.id/index.php/attajdid/article/view/2377>.
- Asmarani, Della, Ismawati Ismawati, Budi Susanto, and 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>.
- Azizah, Ditha Nur, Acep Nurlaeli, and Universitas Singaperbangsa Karawang. 2024. "Implementasi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Lembaga Pendidikan Islam." *Dirasah* 7 (2): 619–29.
- Fadillah, Zikry Indra. 2024. "Manajemen Konflik Pada Lembaga Pendidikan." *JME Jurnal Management Education* 2 (02): 42–49.
- Hasanah, Dina Maulidatul, Nur Izsasi, Aminah Haryanti, Putri Anadatul Ustazia, and Mu'alimin. 2024. "Model Pengelolaan Konflik Di Lembaga Pendidikan Islam." *Reflection : Islamic Education Journal* 1 (4): 97–112.
- Insani, Sri Mulya, Mutiara Putri, Pepi Pebrianti, and Dinda Sri Artica. 2023. "Peran Komunikasi Dan Empati Dalam Manajemen Konflik Antar Teman Sebaya Mahasiswa Departemen Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang." *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial* 2 (9): 2023–54.
- Karmawan, I Gusti Made, Winanti Winanti, and Sugiarto Hartono. 2015. "Pengaruh Iklim Kerja, Kompensasi, Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pada STMIK Dharma Putra." *ComTech: Computer, Mathematics and Engineering Applications* 6 (1): 64. <https://doi.org/10.21512/comtech.v6i1.2287>.
- Muhammad Shohibul Aqli, Dian Runi Masruroh, Faizatul Malihati, and Mu' Alimin. 2022. "Pengelolaan Konflik Studi Kasus Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember." *Al Fuadiy : Jurnal Hukum Keluarga Islam* 4 (2): 01–10. <https://doi.org/10.55606/af.v4i2.43>.
- Nurul Hafshotus Shofirah, Amiroh Hilmi Wasalma, Isti Annisa, M. Roikul Ubbad, and Mu'alimin Mu'alimin. 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>.
- Paramita, RA. Sista, Yuyun Isbanah, and Purwohandoko. 2018. "BIAS KOGNITIF DAN KEPERIBADIAN INDIVIDU: STUDI PERILAKU INVESTOR MUDA DI SURABAYA." *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* 9 (2): 214–35.
- Setyoningrum, Muthia Umi. 2021. "Cara Pemimpin Perempuan Dalam Mengelola Konflik Di

- Organisasi Kemahasiswaan.” *Borneo Journal of Islamic Education* 1 (2): 2021. [https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3301959&val=28919&title=Cara Pemimpin Perempuan dalam Mengelola Konflik di Organisasi Kemahasiswaan](https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3301959&val=28919&title=Cara%20Pemimpin%20Perempuan%20dalam%20Mengelola%20Konflik%20di%20Organisasi%20Kemahasiswaan).
- Sholeh, Muh Ibnu. 2023. “IMPLEMENTASI NILAI-NILAI KEISLAMAN DALAM PROGRAM ANTI-BULLYING DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM.” *ALMANAR: Jurnal Fakultas Agama Islam* 1 (2): 62–85. <https://doi.org/10.24198/jkk.v6i1.7738>.
- Syarnubi. 2016. “Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Islam Dan Problematikanya: Studi Kasus Di Fakultas Dakwah Uin-Suka Yogyakarta.” *Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 2 (1): 151–78.
- Wantua, Fence, Mohamad Hidayat Muhtarb, Mutia Cherawaty Thalibd Viorizza Suciani Putric, and Nirwan Junus. 2023. “EKSISTENSI MEDIASI SEBAGAI SALAH SATU BENTUK PENYELESAIAN SENGKETA LINGKUNGAN HIDUP PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA.” *Bina Hukum Lingkungan* 7 (2): 267–89.
- Wisnuwardhana, Adhitya Pratama, Christian Wiradend Wolor, Marsofiyati, and Marsofiyati. 2023. “Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya.” *Jurnal Manajemen Riset Inovasi* 2 (1): 13–27. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i1.2110>.