



**ANALISIS KONFLIK INTERPERSONAL: STUDI KUALITATIF  
TENTANG BENTUK DAN STRATEGI PENYELESAIAN  
KONFLIK DALAM DINAMIKA ORGANISASI**

**Shobirotul Mikhanah, Rulita Wulansari, Difa Aggreani,**

**Salsa Triya Ningrum, Ida Muthia Zahra**

Prodi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tidar

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sebuah bentuk konflik interpersonal dan strategi penyelesaiannya dalam dinamika organisasi mahasiswa. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara terhadap 15 informan yang berasal dari berbagai organisasi mahasiswa, seperti Himpunan Mahasiswa (HIMA), Unit Kegiatan Mahasiswa, Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM), dan Organisasi Daerah (Ormada). Data yang diperoleh ini dianalisis secara deskriptif untuk mengidentifikasi pola konflik dan strategi penyelesaian yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik interpersonal dalam organisasi mahasiswa terbagi menjadi tiga bentuk utama, yaitu konflik tugas, konflik hubungan, dan konflik proses. Konflik tugas muncul sebagai akibat dari perbedaan pendapat dalam pelaksanaan program kerja, konflik hubungan dipengaruhi oleh faktor emosional dan miskomunikasi, sedangkan konflik proses berkaitan dengan perbedaan cara kerja dan pembagian peran. Dalam penyelesaiannya, strategi kolaborasi menjadi pendekatan yang paling dominan, diikuti oleh kompromi, akomodasi, kompetisi, dan menghindar yang digunakan secara situasional. Simpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa konflik interpersonal merupakan sebuah bagian yang tidak terpisahkan dari dinamika organisasi mahasiswa dan dapat memberikan dampak konstruktif jika dikelola dengan baik melalui komunikasi yang efektif dan strategi penyelesaian yang tepat.

**Kata Kunci:** Konflik interpersonal, strategi penyelesaian konflik, organisasi mahasiswa, penelitian kualitatif.

## PENDAHULUAN

Konflik merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan sosial manusia, termasuk dalam organisasi. Dalam sebuah organisasi, interaksi antarindividu yang memiliki latar belakang, kepentingan, dan cara pandang yang berbeda sering menimbulkan konflik. Perbedaan tersebut tidak hanya berkaitan dengan tujuan yang dicapai, tetapi juga menyangkut nilai, persepsi, serta cara berkomunikasi dalam menjalankan aktivitas organisasi. Oleh karena itu, konflik dapat dipahami sebagai bagian yang wajar dalam dinamika interaksi sosial di dalam organisasi (Dewi et al., 2026).

Konflik dalam organisasi bersifat dinamis dan dapat terjadi dalam berbagai tingkatan, mulai dari konflik dalam diri individu, antarindividu, hingga antar kelompok. Setiap jenis konflik memiliki karakteristik dan dampak yang berbeda, sehingga perlu dipahami dengan baik agar dapat dikenali secara tepat. Dengan demikian, konflik tidak hanya dipandang sebagai kejadian sesaat, tetapi sebagai proses yang berkembang seiring dengan interaksi yang terjadi dalam organisasi (Purnamasari et al., 2025).

Dalam praktiknya, konflik dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, seperti ketidakjelasan pembagian tugas, keterbatasan sumber daya, serta komunikasi yang kurang efektif antar anggota. Selain itu, perbedaan kepentingan dan tujuan juga dapat memperbesar kemungkinan terjadinya konflik dalam hubungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa konflik tidak hanya berasal dari individu, tetapi juga berkaitan dengan sistem dan mekanisme yang ada dalam organisasi (Rakhmaniar, 2024; Falhi et al., 2025).

Selain faktor individu dan komunikasi, aspek struktural dan budaya organisasi juga turut

memengaruhi munculnya konflik. Ketidakseimbangan kewenangan, kurangnya kejelasan peran, serta lemahnya koordinasi antaranggota dapat memperburuk kondisi konflik. Di sisi lain, budaya organisasi yang kurang terbuka dalam komunikasi juga dapat meningkatkan potensi terjadinya konflik. Dengan demikian, konflik dalam organisasi memiliki cakupan yang luas, baik dari aspek interpersonal maupun struktural (Suwandi & Alfiany, 2024).

Meskipun konflik sering dianggap sebagai sesuatu yang negatif, konflik juga dapat memberikan dampak positif apabila dikelola dengan baik. Konflik yang dikelola secara tepat dapat mendorong munculnya inovasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, serta memperkuat hubungan kerja antar anggota. Sebaliknya, konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan produktivitas dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan konflik menjadi hal yang penting dalam menjaga efektivitas organisasi (Afrilianty et al., 2025; Anggraini et al., 2024).

Seiring dengan semakin kompleksnya interaksi dalam organisasi, konflik menjadi hal yang semakin sering terjadi dalam berbagai aktivitas organisasi. Perbedaan pendapat, kepentingan, dan cara pandang, antar anggota dapat berkembang menjadi konflik apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika konflik, faktor penyebab, serta strategi penyelesaiannya dalam organisasi (Abi et al., 2025).

Konflik juga sering terjadi dalam organisasi yang melibatkan interaksi yang intens antarindividu. Perbedaan pendapat, kepentingan, maupun cara pandang dalam kegiatan organisasi dapat berkembang menjadi konflik yang lebih kompleks jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, penting

untuk memahami bagaimana konflik terjadi, apa saja penyebabnya, serta bagaimana cara penyelesaiannya dalam organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada dinamika konflik yang terjadi dalam organisasi kemahasiswaan, faktor-faktor penyebab konflik, serta strategi penyelesaian konflik dalam menghadapi perbedaan yang terjadi. Sejalan dengan fokus tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika konflik, mengidentifikasi faktor-faktor penyebab konflik, serta mengkaji penyelesaian konflik dalam organisasi kemahasiswaan guna menjaga keharmonisan dan efektivitas organisasi, dengan mempertimbangkan bahwa penelitian mengenai konflik interpersonal dalam organisasi mahasiswa masih belum banyak mengkaji keterkaitan antara bentuk konflik dengan strategi penyelesaiannya secara empiris.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk memahami bentuk konflik dalam organisasi kemahasiswaan dan strategi penyelesaiannya. Penelitian ini dilakukan di Universitas Tidar, Kota Magelang, dengan fokus pada mahasiswa yang aktif terlibat dalam organisasi kemahasiswaan.

Informan dalam penelitian ini dipilih melalui teknik purposive sampling, dengan kriteria meliputi mahasiswa yang aktif, berpartisipasi dalam organisasi mahasiswa, dan pengalaman dengan dinamika konflik organisasi. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, dilengkapi dengan observasi dan dokumentasi.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman, yang meliputi kondensasi

data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk memastikan validitas data, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber dengan membandingkan informasi dari beberapa informan.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bagian ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari 15 informan melalui proses wawancara pada anggota dari beberapa organisasi mahasiswa, seperti Himpunan Mahasiswa (Hima), Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), dan Organisasi Daerah (Ormada). Data yang sudah dikumpulkan dianalisis untuk mengidentifikasi bentuk konflik interpersonal dan strategi penyelesaiannya dalam dinamika organisasi. Penyajian hasil penelitian ini berdasarkan temuan di lapangan yang dihubungkan dengan konsep dan teori yang relevan. Maka dari itu, bagian ini bukan hanya memaparkan data empiris, tetapi memberikan analisis mendalam terhadap fenomena yang diteliti.

#### **Bentuk Konflik dalam Dinamika Organisasi**

##### **1. Konflik Tugas**

Konflik tugas merupakan sebuah bentuk konflik yang paling dominan ditemukan dalam dinamika organisasi berdasarkan hasil wawancara terhadap 15 informan. Konflik ini biasanya muncul dalam forum rapat, seperti adanya perbedaan pendapat terkait perencanaan program kerja yang membahas teknis pelaksanaan kegiatan atau pengelolaan anggaran. Perbedaan ini disebabkan oleh keberagaman latar belakang, pola pikir, atau prioritas masing-masing anggota.

Dalam prosesnya, penyampaian ide yang berbeda dilakukan secara terbuka melalui diskusi dan musyawarah dengan tetap memperhatikan etika

komunikasi. Namun, dalam beberapa kondisi disertai dengan peningkatan emosi. Hal ini juga diungkapkan oleh salah satu informan bahwa *"biasanya kalau rapat itu pasti ada yang beda pendapat, bahkan kadang nadanya agak naik karena sama-sama mempertahankan argumen."* Pernyataan ini menunjukkan konflik tidak hanya bersifat rasional, tetapi dapat dipengaruhi oleh faktor emosional. Namun, konflik yang terjadi masih berada dalam batas wajar dan tidak menghambat jalannya organisasi.

Di sisi lain juga, konflik tugas memiliki potensi positif jika dapat dikelola dengan baik. Perbedaan pendapat dapat menghasilkan berbagai alternatif solusi yang lebih beragam dan mendorong pengambilan keputusan yang lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa konflik tugas bersifat konstruktif dalam mendukung kinerja organisasi. Maka dari itu, konflik tidak selalu dipandang sebagai hambatan, tetapi sebagai bagian dari proses pembelajaran organisasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan konflik yang tepat menjadi kunci dalam memaksimalkan manfaatnya.

## 2. Konflik Hubungan

Konflik hubungan berkaitan dengan aspek emosional dan interpersonal antar anggota organisasi. Berdasarkan hasil wawancara, konflik ini umumnya dipicu oleh miskomunikasi, perbedaan persepsi, dan tekanan dalam menjalankan tugas. Konflik ini sering muncul dalam situasi tertentu, seperti saat evaluasi kegiatan atau jika mendekati deadline. Salah satu informan juga menyatakan bahwa *"kadang bukan karena masalah besar, tapi karena capek atau salah paham jadi emosinya naik."* Hal ini menunjukkan bahwa faktor psikologis memiliki peran penting dalam memicu konflik hubungan.

Meskipun sempat menimbulkan ketidaknyamanan, hubungan antar

anggota pada umumnya tetap dapat terjaga. Hal ini terlihat dari upaya anggota untuk tidak membawa permasalahan organisasi ke ranah pribadi. Sebagian besar informan menyatakan bahwa mereka berupaya menjaga profesionalitas. Selain itu, setelah konflik mereda, hubungan antar anggota cenderung kembali normal. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran kolektif untuk menjaga keharmonisan organisasi. Maka dari itu, konflik hubungan dapat dikelola secara efektif melalui komunikasi dan sikap saling memahami.

## 3. Konflik Proses

Konflik proses berkaitan dengan perbedaan cara kerja dan pembagian peran dalam organisasi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa perbedaan cara kerja dan karakter individu menjadi pemicu utama dalam konflik proses. Selain itu, pembagian kerja terkadang menimbulkan persoalan, terutama jika terdapat ketidaksesuaian antara tugas dengan kemampuan anggota atau adanya ketimpangan beban yang menjadi penyebab ketidakpuasan antar anggota, seperti ada informan yang menyatakan bahwa *"saat pelaksanaan kadang ada beberapa anggota yang menjalankan sesuka hatinya"* atau *"kadang ada yang kerjanya banyak, ada juga yang lebih santai."* Hal ini dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan.

Selain itu, beberapa narasumber juga menjelaskan bahwa setiap anggota memiliki gaya kerja yang berbeda, baik yang lebih terstruktur maupun yang lebih fleksibel. Perbedaan ini juga terlihat antar divisi yang memiliki karakter dan fokus pada kegiatan masing-masing.

Namun, disisi lain, konflik proses juga dapat memberikan dampak positif jika dikelola dengan baik. Dengan adanya komunikasi dan koordinasi yang lebih efektif, perbedaan cara kerja ini dapat

menghasilkan variasi strategi dalam menyelesaikan tugasnya.

## **Strategi Penyelesaian Konflik**

### **1. Kolaborasi**

Kolaborasi merupakan sebuah strategi penyelesaian konflik yang paling dominan digunakan dalam organisasi mahasiswa, termasuk beberapa informan yang diwawancarai. Berdasarkan hasil wawancara, konflik umumnya diselesaikan melalui diskusi terbuka dan musyawarah bersama. Pendekatan ini memungkinkan setiap anggota untuk menyampaikan pendapatnya secara bebas. Dari berbagai hasil wawancara dengan narasumber, terlihat bahwa anggota organisasi cenderung melibatkan semua pihak yang berkaitan untuk mencari solusi, seperti salah satu informan menyatakan bahwa *"biasanya diobrolin bareng-bareng biar semua enak dan gaada yang merasa dirugikan."* Hal ini menunjukkan bahwa kolaborasi sangat mengedepankan prinsip keadilan dan keterbukaan.

Dominasi strategi kolaborasi menunjukkan bahwa organisasi mahasiswa cenderung mengedepankan nilai kekeluargaan dalam menyelesaikan konflik. Pendekatan ini juga dapat menghasilkan solusi yang menguntungkan semua pihak (win-win solution). Selain itu, kolaborasi juga memperkuat hubungan antar anggota dan meningkatkan rasa saling percaya. Maka dari itu, kolaborasi tidak hanya menyelesaikan konflik, tetapi juga memperkuat dinamika organisasi.

### **2. Kompromi**

Kompromi merupakan sebuah strategi penyelesaian konflik dengan cara saling mengurangi tuntutan untuk mencapai kesepakatan bersama. Strategi ini digunakan dalam situasi tertentu, terutama jika waktu terbatas atau perbedaan pendapat sulit disatukan. Kompromi menjadi sebuah solusi praktis

yang memungkinkan konflik diselesaikan secara cepat. Pendekatan ini juga dianggap cukup adil karena melibatkan kedua belah pihak dalam pengambilan keputusan.

Namun, kompromi juga tidak selalu menghasilkan solusi yang optimal. Dalam beberapa kasus, keputusan yang diambil merupakan hasil pengurangan tuntutan sehingga tidak sepenuhnya memuaskan. Maka dari itu, strategi ini perlu diimbangi dengan komunikasi yang baik agar tidak menimbulkan konflik lanjutan. Dengan hal ini, kompromi bersifat fleksibel namun memiliki keterbatasan dalam penerapannya.

### **3. Kompetisi**

Strategi kompetisi dilakukan dengan cara mempertahankan pendapat secara tegas dalam situasi konflik. Strategi ini biasanya muncul dalam diskusi yang intens, terutama jika anggota organisasi memiliki keyakinan kuat terhadap ide yang disampaikan. Dalam beberapa kondisi, kompetisi disertai dengan adanya peningkatan emosi dalam penyampaian pendapat. Hal ini juga menunjukkan bahwa strategi ini melibatkan aspek rasional dan emosional secara bersamaan.

Walaupun dapat mendorong munculnya ide-ide kritis, kompetisi berpotensi memicu konflik hubungan jika tidak dikendalikan. Penggunaan strategi kompetisi yang berlebihan dapat merusak hubungan interpersonal dalam organisasi. Maka dari itu, kompetisi sebaiknya digunakan secara situasional. Dengan adanya pengelolaan yang tepat, strategi ini tetap dapat memberikan sebuah kontribusi positif.

### **4. Akomodasi**

Akomodasi merupakan sebuah strategi penyelesaian konflik dengan cara mengalah untuk menjaga hubungan baik. Sikap mengalah untuk menjaga

keharmonisan ini juga sering dilakukan oleh sebagian anggota. Lalu, strategi ini dapat digunakan jika hubungan interpersonal dianggap lebih penting dibandingkan mempertahankan pendapat pribadi. Strategi ini mencerminkan adanya sikap toleransi dalam organisasi. Selain itu, strategi ini juga dapat berfungsi meredakan konflik secara cepat.

Namun, penggunaan akomodasi secara berlebihan dapat menimbulkan ketidakseimbangan. Pihak yang terus menerus mengalah dapat berpotensi merasa tidak dihargai. Maka dari itu, strategi ini perlu digunakan secara proporsional. Hal ini perlu dilakukan dengan diimbangi komunikasi yang terbuka antar anggota organisasi.

## 5. Menghindar

Strategi menghindar dilakukan dengan cara tidak terlibat secara langsung dalam konflik. Beberapa anggota memilih diam atau menarik diri untuk mencegah situasi semakin memanas. Strategi ini biasanya digunakan dalam situasi yang dianggap sensitif atau sulit dihadapi. Strategi ini dapat memberikan dampak positif dalam jangka pendek.

Namun, strategi menghindar tidak menyelesaikan akar dari permasalahan. Konflik yang dihindari berpotensi muncul kembali di kemudian hari. Maka dari itu, strategi ini sebaiknya tidak dijadikan pilihan utama, yang mana strategi ini diperlukan pendekatan yang lebih terbuka dalam menyelesaikan konflik.

## SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, konflik interpersonal tampaknya memang tidak bisa dilepaskan dari kehidupan organisasi mahasiswa. Bentuknya pun beragam, mulai dari konflik tugas, konflik hubungan, sampai konflik proses. Dari ketiganya, konflik tugas muncul paling sering dan justru

cenderung memberi dampak positif, karena perbedaan pendapat yang muncul bisa memunculkan ide atau solusi alternatif yang lebih beragam.

Di sisi lain, konflik hubungan dan konflik proses biasanya lebih dipicu oleh hal-hal seperti emosi, kesalahpahaman dalam komunikasi, atau perbedaan gaya bekerja antar anggota. Walaupun begitu, konflik jenis ini tidak selalu berdampak buruk selama masih bisa dikendalikan dengan baik dan tidak sampai merusak relasi dalam tim.

Dalam hal penyelesaian, pendekatan kolaboratif terlihat paling efektif dan paling sering dipilih. Hal ini karena prosesnya mengutamakan diskusi bersama dan berusaha mencari jalan tengah yang sama-sama menguntungkan. Namun, strategi lain seperti kompromi, kompetisi, akomodasi, maupun menghindari konflik juga tetap digunakan, tergantung situasi yang sedang dihadapi.

Pada akhirnya, kunci utama dari pengelolaan konflik terletak pada komunikasi yang terbuka serta sikap saling memahami antar anggota. Dengan begitu, hubungan tetap terjaga dan kinerja organisasi pun bisa berjalan lebih optimal, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi organisasi mahasiswa dalam mengelola konflik secara lebih efektif, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dengan cakupan yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

Abi, Y., Pienrasmi, H., & Verawati, N. (2025). Gaya Komunikasi Pimpinan dalam Penyelesaian Konflik Internal. *Jurnal ISO: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 5(2), 7. <https://doi.org/10.53697/iso.v5i2.3840>

Afrilianty, L. (2025). MANAJEMEN KONFLIK DALAM ORGANISASI PERKANTORAN. *Jurnal Sains Student Research*, 3(3). <https://doi.org/10.61722/jssr.v3i3.5055>

Agustin Nurkumalasari, Atiqotus Sya'adah, Fitriyatul Jannah, & Nur Jannatul

- Muaffin. (2023). Bentuk Bentuk Konflik dalam Organisasi. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 237-249. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v4i1.1035>
- Alfiandy, A. N. (2025). *PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MEREDAN KONFLIK ANTAR DEPARTEMEN*. 1, 760-768.
- Almadina Rakhmaniar. (2024). Komunikasi Krisis Dalam Organisasi: Analisis Naratif Tentang Pengelolaan Konflik Internal. *RISOMA: Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 2(2), 113-127. <https://doi.org/10.62383/risoma.v2i2.243>
- Ariani, F. (2024). *THE ROLE OF CONFLICT MANAGEMENT IN RESOLVING CONFLICTS IN ORGANIZATIONS*. 1-5.
- Dania Fahira Falhi, Dina Talitha Salsabila, Rizka Yulia Mahmud, Moh. Ilham Ali, & Mu'alimin. (2025). Manajemen Konflik dalam Organisasi Pendidikan: Tinjauan Sistematis atas Strategi Penyelesaian dan Implikasi terhadap Produktivitas. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 3(5), 176-182. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v3i5.1463>
- Faizal, M. I., & Lukitasari, L. (2024). *PENINGKATAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DALAM ORGANISASI MELALUI MANAJEMEN KONFLIK DI LKSA MALIKUL A'LA* (Vol. 13, Issue 1).
- I Gusti Ayu Apsari Pradnya Dewi, Ni Putu Keisya Anatasia, Ni Kadek Dwi Anatasya, Ni Putu Friska Ayu Damayanti, & Ni Luh Nadia Eka Yanthi. (2025). Dinamika Konflik dalam Organisasi: Identifikasi Ciri-Ciri dan Faktor Penyebabnya. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 6(1), 489-500. <https://doi.org/10.55606/jimek.v6i1.9728>
- Indartono, S., & Ph, D. (2014). *CONFLICT MANAGEMENT 2014 Edition*.
- Khaliq, A., & Salito. (2026). Strategi Manajemen Konflik antar Mahasiswa dalam Meningkatkan Keharmonisan Lingkungan Kampus. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Ilmu Pendidikan (JAMED)*, 2(1), 84-94. <https://journal.yapakama.com/index.php/JAMED>
- Lelly Anggraini, Roifatul Hasanah, Mayaza Rizqi Amelia, Ifrotul Hasanah, & Mu'alimin Mu'alimin. (2025). Manajemen Konflik di Lembaga dan Organisasi: Analisis Tren, Kategori, dan Strategi Penyelesaian. *Demokrasi: Jurnal Riset Ilmu Hukum, Sosial Dan Politik*, 2(4), 49-59. <https://doi.org/10.62383/demokrasi.v2i4.1298>
- Miles, M. B. (2003). *Qualitative data analysis.pdf*.
- Ní Aoláin, F. (2000). *The Politics of Force: Conflict Management and State Violence in Northern Ireland (2000)* Blackstaff Press Belfast Professor Fionnuala NiAolain (Issue 12). <http://ssrn.com/abstract=2143132> Electronic copy available at: <https://ssrn.com/abstract=2143132> Electronic copy available at: <https://ssrn.com/abstract=2143132>
- Nia Wulandari, E., & Zahwa Syahbaniah, M. (2024). *Upaya Penyelesaian Konflik Komunikasi Interpersonal Dalam Dinamika Organisasi LDK Syahid FDIKOM di UIN Jakarta*. 02(01), 49-53. <https://jurnal.itc.web.id/index.php/jiksp/index>
- Nurohim, A. T. I. A., Psikologi, P. S., Psikologi, F., & Surakarta, U. M. (2019). *STRATEGI PENYELESAIAN KONFLIK INTERPERSONAL*.
- Permana, A. H. (2024). *Konflik interpersonal pada pengurus himpunan mahasiswa program studi (hmps) psikologi islam iain kediri*.
- Purnamasari, I., Mahsa Kalila, N., Nur Aini, S., Studi Manajemen Pendidikan Islam, P., tarbiyah dan Ilmu Keguruan, F., & Kiai Haji Achmad Siddiq, U. (2025). Konflik dan Manajemen Konflik dalam Organisasi: Literature Review tentang Strategi Penyelesaian di Konteks Pendidikan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 3, 224-232.
- Rizal, P. muhammad, Anita, D. grave, Nur, S. D., Dedi, M., Sinthania, D., Lis, H., Oktoviana, B. V., Edy, S. E., Januar, M. A., Amruddin, Syahirul, A. M. D., Mutia, L., & Bayu, A. D. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF*. Pradina Pustaka.
- Roche Teague, & C. (2014). *The Oxford Handbook of Conflict Management in Organization*.
- Sahrani, W., Hasibuan, E. E., Fahra, S. A., & Ahmad, Y. A. (2025). *KONFLIK DALAM KOMUNIKASI INTERPERSONAL*. 8, 1857-1863.
- Siti, B. N., Eddy, R., & Sri, H. (2024). *MANAJEMEN KONFLIK*.

Wardana, A. K., Aulia, M. F. R., & Suharyat, Y. (2024). Manajemen Konflik. In *NUSRA: Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan* (Vol. 5, Issue 1). <https://doi.org/10.55681/nusra.v5i1.1856>