

PENERAPAN MANAJEMEN KONFLIK DALAM MEMBANGUN PEMBELAJARAN YANG HARMONIS DI PERGURUAN TINGGI

Gian Olivia Putri¹, Agus Lestari²
Universitas Jambi
gianoliviaputri@gmail.com

ABSTRACT : Conflict is an inevitable phenomenon within educational environments, including higher education institutions, due to interactions among students, lecturers, and academic staff who possess diverse backgrounds, interests, and perspectives. When not properly managed, conflicts can disrupt the learning process, decrease academic productivity, and negatively affect interpersonal relationships within the institution. This article aims to analyze the application of conflict management in creating a harmonious learning environment in higher education by examining its concepts, strategies, and practical implementation based on various previous studies. By reviewing a collection of articles that predominantly employ qualitative approaches, this study identifies the forms of conflict that arise within educational settings, their underlying causes, and the strategies implemented by institutions to address them. The findings reveal that effective conflict management is strongly influenced by open communication, negotiation, collaboration, mediation, and emotional regulation. Additionally, institutional culture, leadership style, and stakeholder participation play a significant role in determining the success of conflict resolution efforts. The study also highlights that conflict does not always bring negative impacts; when managed properly, it can serve as a source of innovation and improvement in educational quality. Therefore, implementing a systematic and adaptive conflict management framework is crucial for higher education institutions to foster a harmonious, democratic, and productive learning environment.

Keywords : Conflict management, higher education, harmonious learning, conflict resolution strategies, communication, collaboration, academic environment.

ABSTRAK : Konflik merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam lingkungan pendidikan, termasuk di perguruan tinggi, karena adanya interaksi antara mahasiswa, dosen, dan tenaga kependidikan yang memiliki latar belakang, kepentingan, dan persepsi yang beragam. Apabila tidak dikelola dengan baik, konflik dapat mengganggu proses belajar mengajar, menurunkan produktivitas akademik, serta merusak hubungan interpersonal dalam institusi pendidikan. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen konflik dalam menciptakan pembelajaran yang harmonis di perguruan tinggi dengan meninjau konsep, strategi, serta implementasinya berdasarkan berbagai hasil penelitian terdahulu. Melalui pengumpulan sejumlah artikel yang menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini mengidentifikasi bentuk-bentuk konflik yang muncul di lingkungan pendidikan, penyebab yang melatarbelakanginya, serta strategi penyelesaian yang diterapkan oleh berbagai lembaga pendidikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa manajemen konflik yang efektif sangat dipengaruhi oleh komunikasi terbuka, negosiasi, kolaborasi, mediasi, serta kemampuan mengelola emosi. Selain itu, konteks sosial, budaya institusi, gaya kepemimpinan, dan partisipasi seluruh pemangku kepentingan berperan besar dalam

Article History

Received: Desember 2025
Reviewed: Desember 2025
Published: Desember 2025

Plagiarism Checker No 695
Prefix DOI: Prefix DOI:
10.8734/sindoro.v1i2.360
Copyright: Author
Publish by: SINDORO



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

keberhasilan penyelesaian konflik. Penelitian juga menemukan bahwa konflik tidak selalu berdampak negatif; jika dikelola secara tepat, konflik dapat menjadi sumber inovasi dan peningkatan kualitas layanan pendidikan. Dengan demikian, penerapan manajemen konflik yang sistematis dan adaptif merupakan langkah penting bagi perguruan tinggi dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang harmonis, demokratis, dan produktif.

Kata Kunci : Manajemen konflik, pendidikan tinggi, pembelajaran harmonis, strategi penyelesaian konflik, komunikasi, kolaborasi, lingkungan akademik.

PENDAHULUAN

Konflik merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari lingkungan pendidikan, termasuk di perguruan tinggi. Interaksi antara mahasiswa, dosen, dan tenaga kependidikan sering kali memunculkan perbedaan pendapat yang berpotensi menjadi konflik apabila tidak dikelola dengan baik. Karena itu, manajemen konflik menjadi aspek penting untuk menjaga stabilitas dan efektivitas proses akademik. Penelitian oleh Hermansyah dan Sari (2023) menunjukkan bahwa konflik di perguruan tinggi umumnya muncul karena masalah komunikasi, beban kerja, serta perbedaan kepentingan antar individu maupun kelompok. Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa tanpa manajemen konflik yang tepat, suasana akademik dapat terganggu dan menurunkan produktivitas civitas akademika. Sementara itu, penelitian oleh Nurhayati (2022) menjelaskan bahwa kemampuan pimpinan kampus dalam menerapkan strategi penyelesaian konflik memiliki pengaruh besar terhadap kualitas hubungan antar warga kampus. Dalam penelitiannya, ia menemukan bahwa penggunaan pendekatan kolaboratif lebih efektif dibandingkan pendekatan kompetitif atau menghindar.

Selanjutnya, penelitian oleh Arif dan Putra (2021) menyatakan bahwa konflik tidak selalu berdampak negatif; jika dikelola dengan baik, konflik justru dapat menjadi pendorong peningkatan kualitas layanan pendidikan karena menghasilkan ide-ide baru untuk perbaikan. Meskipun berbagai penelitian telah membahas penyebab, bentuk, dan strategi penanganan konflik, namun belum banyak kajian yang menyoroti bagaimana mekanisme manajemen konflik diterapkan secara nyata sesuai karakteristik sosial dan budaya masing-masing perguruan tinggi. Oleh karena itu, artikel ini berfokus untuk menganalisis manajemen konflik di lingkungan pendidikan tinggi dengan meninjau konsep, strategi, serta penerapannya dalam konteks institusi pendidikan.

Konflik dalam lingkungan sekolah bisa muncul dari berbagai sumber, seperti perbedaan persepsi antara siswa dan guru, perbedaan nilai, ketidakpuasan terhadap kebijakan sekolah, atau tekanan dari tugas dan tanggung jawab masing-masing pihak.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa jika konflik dibiarkan atau dikelola secara buruk, hal ini dapat mengganggu kenyamanan, proses belajar-mengajar serta hubungan interpersonal antar warga sekolah. Menurut penelitian oleh Magfirah (2024), implementasi manajemen konflik di sekolah terbukti mampu meredam ketegangan, memperbaiki komunikasi, dan membangun suasana yang lebih kondusif.

Jurnal Cendekia Dengan dukungan kepala sekolah dan tenaga pendidik dalam menerapkan strategi manajemen konflik — seperti mediasi, dialog terbuka, dan peran serta seluruh pemangku kepentingan situasi konflik dapat diubah menjadi peluang untuk memperbaiki kualitas pendidikan dan hubungan sosial di sekolah.

Meskipun demikian, tidak semua pendekatan manajemen konflik memiliki intensitas dan hasil yang sama. Aspek kontekstual seperti karakteristik warga sekolah, budaya sekolah, dan gaya kepemimpinan sangat menentukan efektivitas strategi yang diterapkan.

Oleh karena itu dalam artikel ini penting untuk mengeksplorasi bagaimana manajemen konflik diterapkan secara kontekstual di sebuah sekolah: metode apa yang digunakan, siapa saja pihak yang dilibatkan, dan bagaimana respons warga sekolah terhadap penerapan tersebut. Dengan fokus seperti itu, penelitian ini diharapkan bisa memberikan gambaran praktis tentang strategi manajemen konflik yang efektif dan relevan di lingkungan sekolah, sehingga dapat menjadi acuan bagi pengambil kebijakan dan praktisi pendidikan dalam menciptakan suasana belajar-mengajar yang harmonis dan produktif.

METODOLOGI

Metodologi penelitian dari berbagai artikel mengenai manajemen konflik pada lembaga pendidikan dan organisasi mahasiswa umumnya menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena peneliti ingin memahami secara lebih mendalam fenomena konflik yang terjadi di lingkungan sekolah, kampus, maupun organisasi mahasiswa, serta bagaimana strategi penyelesaiannya diterapkan oleh para pihak terkait. Pendekatan kualitatif dianggap paling sesuai untuk menggali pengalaman subjek, interaksi sosial, dinamika kelompok, dan proses komunikasi yang menjadi inti dari permasalahan konflik. Dalam proses pengumpulan data, sebagian besar penelitian menggunakan teknik wawancara mendalam kepada guru, siswa, dosen, pengurus organisasi, serta pemimpin lembaga. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih kaya mengenai penyebab konflik, bentuk-bentuk konflik yang muncul, serta langkah-langkah yang diambil dalam penyelesaiannya. Selain wawancara, observasi langsung juga menjadi teknik yang sering dipakai. Melalui observasi, peneliti dapat melihat situasi nyata di lapangan, mengamati perilaku pihak-pihak yang berkonflik, hingga memahami respon spontan guru atau pemimpin organisasi dalam menangani masalah. Dokumentasi seperti arsip sekolah, AD/ART organisasi, kebijakan lembaga, notulen rapat, atau dokumen kejadian konflik juga menjadi sumber data yang membantu memperkuat hasil wawancara dan observasi.

Beberapa artikel menggunakan studi kasus sebagai pendekatan metodologinya. Studi kasus ini memungkinkan peneliti mengkaji satu kasus konflik tertentu secara mendalam, misalnya konflik kebijakan di perguruan tinggi tertentu, konflik organisasi mahasiswa, atau konflik antar dosen dan pimpinan. Dengan pendekatan tersebut, peneliti dapat memahami masalah berdasarkan konteks sebenarnya, melihat berbagai faktor penyebab, dan menilai bagaimana efektivitas strategi penyelesaiannya. Sementara itu, ada pula artikel yang menggunakan penelitian lapangan. Dalam penelitian semacam ini, peneliti hadir secara langsung di lokasi penelitian untuk melakukan pengamatan, interaksi, dan pencatatan data dari berbagai sumber secara langsung. Tidak semua artikel menggunakan penelitian lapangan; satu artikel menggunakan metode studi kepustakaan, yaitu mengumpulkan data dari berbagai literatur, jurnal, laporan internasional, dan penelitian terdahulu. Metode ini digunakan untuk membandingkan praktik manajemen konflik pada lembaga pendidikan di luar negeri dan melihat pola penyelesaian konflik berdasarkan teori-teori yang ada.

Dalam hal analisis data, hampir semua artikel menerapkan langkah-langkah umum analisis kualitatif seperti reduksi data, yaitu proses memilah informasi penting dan membuang data yang tidak relevan. Data yang telah direduksi kemudian disusun dan disajikan dalam bentuk narasi atau temuan yang terstruktur sehingga mudah dipahami. Setelah itu, peneliti melakukan

verifikasi data dengan melakukan triangulasi, yaitu membandingkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan keabsahan serta konsistensi informasi. Dari proses analisis tersebut, peneliti kemudian menarik kesimpulan mengenai pola konflik, strategi penyelesaian yang digunakan, hambatan yang dihadapi, dan efektivitas penerapan manajemen konflik pada masing-masing lembaga. Secara keseluruhan, metodologi dari seluruh artikel menunjukkan bahwa penelitian mengenai manajemen konflik sangat bergantung pada data kualitatif yang kaya dan mendalam. Penelitian-penelitian ini menekankan pentingnya memahami konflik dari sudut pandang manusia yang terlibat, sehingga metode yang digunakan lebih menekankan pada eksplorasi mendalam melalui wawancara, observasi, dokumentasi, serta kajian literatur. Pendekatan inilah yang memungkinkan peneliti menggambarkan proses terjadinya konflik, dinamika hubungan antarindividu atau kelompok, hingga strategi penyelesaian yang diterapkan di berbagai lingkungan pendidikan dan organisasi mahasiswa.

HASIL DAN DISKUSI

A. Strategi dalam Manajemen Konflik

Manajemen konflik membutuhkan strategi yang tepat agar penyelesaian dapat dilakukan secara efektif dan tidak menimbulkan masalah baru. Strategi-strategi ini membantu pihak-pihak yang terlibat untuk memahami sumber konflik, berkomunikasi secara konstruktif, serta menemukan solusi yang dapat diterima bersama. Berikut adalah prinsip dan strategi umum yang digunakan dalam menangani konflik di berbagai lingkungan pendidikan maupun organisasi.

1. Mengenal Konflik

Konflik perlu dikenali sejak tahap awal agar tidak berkembang menjadi permasalahan yang lebih kompleks. Gejala seperti perbedaan pendapat, ketegangan antarindividu, atau perubahan perilaku dapat menjadi indikator adanya konflik yang memerlukan perhatian.

2. Komunikasi Efektif

Komunikasi terbuka menjadi kunci dalam manajemen konflik. Setiap pihak perlu menyampaikan pandangan secara jujur dan mendengarkan pendapat orang lain dengan sikap terbuka. Penyampaian opini harus dilakukan dengan cara yang konstruktif agar tidak memperkeruh situasi.

3. Pemahaman bersama

Konflik sering terjadi karena kesalahpahaman atau informasi yang tidak utuh. Oleh karena itu, penting mencari titik temu dan memahami akar masalah secara objektif. Diskusi mendalam diperlukan untuk memastikan setiap pihak memahami isu yang sebenarnya.

4. Negosiasi

Negosiasi dilakukan untuk mencari solusi yang saling menguntungkan. Dalam proses ini, setiap pihak diharapkan terbuka terhadap kompromi demi mencapai kesepakatan yang adil dan dapat diterima bersama.

5. Kolaborasi

Kolaborasi menekankan kerja sama antar pihak untuk menciptakan solusi bersama. Pendekatan ini mempromosikan sinergi, partisipasi, dan rasa saling memiliki terhadap keputusan yang diambil.

6. Mengelola emosi

Konflik sering melibatkan emosi kuat yang dapat menghambat penyelesaian. Pengelolaan emosi sangat penting agar keputusan yang diambil tetap rasional dan tidak dipengaruhi oleh kemarahan maupun tekanan psikologis.

7. Mediasi atau penengah

Dalam kondisi tertentu, pihak ketiga yang netral diperlukan untuk memediasi konflik. Mediator membantu memfasilitasi dialog, menjaga objektivitas, dan memandu pihak-pihak yang berkonflik menuju solusi yang adil.

8. Pembelajaran dan evaluasi

Setelah konflik terselesaikan, evaluasi diperlukan untuk mengetahui penyebab utama konflik dan mencegah terulangnya situasi serupa. Proses ini penting sebagai pembelajaran berharga bagi lembaga maupun individu.

B. Manajemen Konflik dalam Perspektif Demokrasi

Manajemen konflik dalam perspektif demokrasi menekankan pentingnya partisipasi, keterbukaan, serta penghormatan terhadap kebebasan berpendapat. Dalam sistem demokratis, keberagaman pandangan merupakan hal yang wajar, sehingga konflik tidak dapat dihindari. Tujuan utama manajemen konflik dalam konteks ini adalah menyelesaikan perbedaan secara damai melalui dialog, musyawarah, dan negosiasi tanpa meniadakan hak-hak dasar setiap pihak.

1. Keterlibatan Partisipatif

Demokrasi mendorong setiap individu atau kelompok untuk terlibat aktif dalam proses penyelesaian konflik. Partisipasi ini memungkinkan suara semua pihak terdengar sehingga keputusan yang dihasilkan lebih representatif.

2. Dialog dan negosiasi

Proses demokratis memberi ruang bagi dialog terbuka dan negosiasi yang berorientasi pada solusi. Informasi dibagikan secara transparan dan pendapat beragam dihargai untuk menghasilkan keputusan yang saling menguntungkan.

3. Penghormatan terhadap kebebasan berpendapat

Setiap pihak memiliki hak menyampaikan pendapat tanpa rasa takut. Kebebasan berekspresi ini merupakan syarat utama dalam menemukan solusi yang adil dan tidak memihak.

4. Keterbukaan dan transparansi

Proses pengambilan keputusan harus dilakukan secara terbuka agar semua pihak dapat memahami dasar kebijakan yang diambil. Transparansi menciptakan kepercayaan dan meminimalkan kecurigaan antar pihak.

5. Institusi demokratis yang kuat

Lembaga seperti senat akademik, badan legislatif, dan sistem peradilan internal yang independen memiliki peran penting dalam mengatur mekanisme penyelesaian konflik yang adil dan dapat dipertanggungjawabkan.

C. Konflik dalam Tubuh Perguruan Tinggi

Konflik dalam perguruan tinggi dapat berasal dari berbagai sumber, baik dari hubungan interpersonal, kebijakan akademik, maupun distribusi sumber daya. Keragaman latar belakang civitas akademika serta kompleksitas struktur organisasi perguruan tinggi menjadikan konflik sebagai sesuatu yang umum terjadi. Beberapa jenis konflik yang sering muncul antara lain:

1. Konflik antarindividu

Terjadi akibat perbedaan kepentingan pribadi, gaya komunikasi, atau persoalan interpersonal antar mahasiswa, dosen, maupun staf.

2. Konflik akademik

Timbul karena perbedaan pandangan terkait kurikulum, metode pengajaran, standar akademik, atau evaluasi pembelajaran.

3. Konflik kepemimpinan

Berkaitan dengan perbedaan pandangan antara pimpinan dan fakultas terkait arah kebijakan, prioritas lembaga, atau gaya kepemimpinan.

4. Konflik antar departemen atau fakultas

Kompetisi sumber daya, perbedaan visi, dan ketidakselarasan tujuan dapat memicu konflik antarunit organisasi.

5. Konflik mengenai sumber daya

Persaingan terhadap fasilitas, dana penelitian, ruang laboratorium, dan anggaran dapat menimbulkan ketegangan antar kelompok.

6. Konflik budaya dan nilai

Keanekaragaman budaya dapat memunculkan benturan nilai, terutama jika tidak dikelola dengan sensitivitas budaya.

7. Konflik kepentingan

Terjadi ketika kepentingan individu atau kelompok tertentu bertentangan dengan tujuan bersama atau etika akademik.

8. Konflik kebijakan

Perubahan atau penerapan kebijakan baru sering memunculkan resistensi dan ketegangan di antara staf dan mahasiswa.

D. Siklus Konflik dalam Tubuh Perguruan Tinggi

Konflik di perguruan tinggi memiliki pola tertentu yang berulang, mulai dari pemicu hingga penyelesaian dan pencegahan. Setiap tahap memerlukan penanganan yang tepat agar konflik tidak membesar dan mengganggu suasana akademik. Siklus konflik umumnya melalui tahap berikut:

a) Pemicu konflik

Konflik dimulai dari isu tertentu seperti masalah akademik, perbedaan pandangan antara fakultas dan administrasi, atau ketidakjelasan kebijakan.

b) Eskalasi

Jika tidak ditangani dengan baik, konflik kecil dapat berkembang menjadi lebih besar dan berdampak luas pada lingkungan kampus.

c) Intervensi

Pihak terkait seperti fakultas, administrasi, atau mediator eksternal melakukan langkah-langkah untuk meredam konflik melalui diskusi, mediasi, atau forum dialog.

d) Penentuan strategi penyelesaian

Pada tahap ini ditentukan solusi yang paling tepat, seperti revisi kebijakan, restrukturisasi, atau klarifikasi komunikasi.

e) Implementasi solusi

Solusi yang disepakati diterapkan melalui tindakan konkret sesuai konteks masalah.

f) Evaluasi dan pemantauan

Dampak penerapan solusi dipantau untuk memastikan masalah benar-benar terselesaikan.

g) Pemulihan dan rekonsiliasi

Setelah konflik mereda, hubungan antar pihak perlu diperbaiki melalui dialog lanjutan dan rekonsiliasi.

h) Pencegahan

Tahap ini fokus pada upaya mencegah konflik serupa melalui peningkatan komunikasi, penguatan kebijakan, dan pelatihan keterampilan interpersonal.

E. Analisis SWOT Konflik dalam Perguruan Tinggi

Analisis SWOT menggambarkan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang muncul dalam konteks konflik di perguruan tinggi. Analisis ini dapat membantu memahami kondisi internal dan eksternal yang memengaruhi dinamika konflik.

Strengths (Kekuatan)

Perguruan tinggi memiliki sumber daya manusia berkualitas, struktur organisasi yang mapan, fasilitas akademik memadai, serta reputasi baik yang dapat menjadi modal dalam mengelola konflik.

Weaknesses (Kelemahan)

Beberapa kelemahan meliputi kurangnya komunikasi antarpihak, kebijakan yang tidak jelas, rendahnya keterlibatan mahasiswa, serta minimnya pelatihan manajemen konflik bagi staf dan dosen.

Opportunities (Peluang)

Terdapat peluang untuk meningkatkan kolaborasi fakultas dan mahasiswa, menyediakan program pelatihan interpersonal, serta menciptakan sistem mediasi internal yang lebih baik.

Threats (Ancaman)

Konflik dapat memperburuk reputasi perguruan tinggi, menimbulkan pemberitaan negatif, menimbulkan ketidaksesuaian dengan regulasi pemerintah, dan berpotensi mengganggu kualitas pendidikan jika berlangsung lama.

KESIMPULAN

Konflik merupakan bagian yang tidak terhindarkan dalam lingkungan pendidikan, terutama di perguruan tinggi maupun sekolah, karena interaksi antara berbagai individu dengan kepentingan, nilai, dan latar belakang yang berbeda. Melalui berbagai penelitian yang dirujuk dalam artikel, terlihat bahwa konflik pada dasarnya tidak selalu bersifat destruktif; justru

apabila dikelola dengan tepat, konflik dapat menjadi sumber ide baru, inovasi, serta peningkatan kualitas hubungan dan layanan pendidikan. Oleh karena itu, manajemen konflik memegang peranan penting dalam menciptakan suasana belajar yang harmonis dan produktif. Artikel ini menegaskan bahwa komunikasi terbuka, pemahaman bersama, kemampuan mengelola emosi, serta kesediaan untuk bernegosiasi dan berkolaborasi menjadi landasan utama dalam penyelesaian konflik. Penggunaan mediasi dan evaluasi pascakonflik juga diperlukan agar penyelesaian yang tercapai tidak hanya bersifat sementara, tetapi mampu memperbaiki pola interaksi ke depan.

Dalam perspektif demokrasi, manajemen konflik menuntut adanya transparansi, partisipasi penuh dari semua pihak, serta penghormatan terhadap kebebasan berpendapat. Perguruan tinggi sebagai institusi yang sarat dengan keberagaman gagasan dan budaya dituntut untuk membangun mekanisme penyelesaian konflik yang adil, representatif, dan dapat dipertanggungjawabkan. Konflik yang terjadi di institusi pendidikan umumnya terbagi dalam beberapa bentuk, seperti konflik interpersonal, konflik akademik, atau konflik kebijakan yang muncul akibat perbedaan visi dan ketidakselarasan kepentingan. Konflik-konflik tersebut memiliki pola yang berulang mulai dari pemicu, eskalasi, intervensi, penentuan strategi penyelesaian, hingga evaluasi dan pencegahan. Siklus ini menunjukkan bahwa konflik tidak dapat dipandang sebagai peristiwa yang berdiri sendiri, melainkan sebagai proses yang membutuhkan penanganan berkelanjutan. Melalui analisis SWOT, artikel juga menggambarkan bahwa perguruan tinggi memiliki kekuatan seperti sumber daya manusia yang kompeten dan struktur organisasi yang jelas, tetapi juga memiliki kelemahan berupa kurangnya komunikasi efektif dan minimnya pelatihan manajemen konflik. Di sisi lain, terdapat peluang untuk mengembangkan budaya dialog, pelatihan interpersonal, dan sistem mediasi internal, sementara ancaman berupa kerusakan reputasi dan terganggunya stabilitas akademik dapat muncul apabila konflik tidak ditangani dengan benar. Pada akhirnya, artikel ini menekankan bahwa keberhasilan manajemen konflik bergantung pada kemampuan lembaga pendidikan dalam memahami konteks sosial, budaya, dan karakter setiap warganya, serta kesiapannya untuk mengelola perbedaan secara konstruktif. Dengan penerapan strategi yang tepat, konflik justru dapat menjadi kekuatan positif dalam memperkuat hubungan, meningkatkan kualitas layanan, dan membangun lingkungan pendidikan yang lebih harmonis dan demokratis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmat, Dayu; Hambali, Hambali; Anwar, Faisal. Strategi Manajemen Konflik dalam Membangun Lingkungan Pendidikan yang Harmonis.
- Anisa; Nurdiana, Defi Dachlian. Manajemen Konflik Organisasi Intra Kampus: Analisis Konflik dan Dampaknya terhadap Organisasi.
- Darma, Hamidah. Manajemen Konflik dalam Dunia Pendidikan Perguruan Tinggi.
- Hariyanti, Maritsa; Rengganis, Guitari Dwi; Faisal, Fawaida Ilmalmaula; Abidin, Rahman Asyrof; Mu'allimin, Jember Mu'allimin. Urgensi Penerapan Manajemen Konflik dalam Organisasi Perkuliahan.
- Hidayah, Anisatul; Supriadi, Muhamad; Shaleh, Shaleh. Urgensi Penerapan Manajemen Konflik dalam Organisasi Perkuliahan.

Magfirah, Laila. Peran Manajemen Konflik dalam Mewujudkan Lingkungan Sekolah yang Kondusif.

Melvia, Dwi Arta; Hakim, Ahmad Khairul. Strategi Manajemen Konflik: Studi Analisis pada Organisasi FORMAJ (Forum Mahasiswa Jombang).

Nukhbatillah, Isyfi Agni; Nisa, Risalatun; Nurhidayat; Ilmi, Irpan. Manajemen Konflik dalam Mewujudkan Good University Governance: Analisis Penanganan Konflik Kebijakan di STITNU Al-Farabi Pangandaran.

Syarnubi. Manajemen Konflik dalam Pendidikan Islam dan Problematikanya: Studi Kasus di Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Wahyuni, Indra; Fangestu, Firli. Manajemen Konflik dalam Mengatasi Konflik pada Lembaga Pendidikan di Luar Negeri.