

Konflik dan Manajemen Konflik dalam Organisasi: Literature Review tentang Strategi Penyelesaian di Konteks Pendidikan

Intan Purnamasari *¹

Nadia Mahsa Kalila ²

Siti Nur Aini ³

Mu'alimin ⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas tarbiyah dan Ilmu Keguruan, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq, Jember

*e-mail: intanp0725@gmail.com¹, mahsanadia3@gmail.com², aini29604@gmail.com³, mualimin@uinkhas.ac.id⁴

Abstrak

Konflik merupakan isu penting dalam organisasi, termasuk pendidikan, karena dapat memengaruhi efektivitas kerja, kualitas hubungan antarindividu, dan pencapaian tujuan kelembagaan. Namun, konflik tidak selalu bersifat negatif; ia juga dapat menjadi peluang untuk inovasi apabila dikelola dengan tepat. Tujuan dari review literatur ini adalah untuk menjawab pertanyaan: *bagaimana konflik dipahami, diklasifikasi, dan dikelola secara efektif dalam konteks organisasi, khususnya pendidikan?* Metode review dilakukan dengan penelusuran artikel melalui beberapa database akademik menggunakan kata kunci "konflik," "manajemen konflik," dan "pendidikan." Dari 120 artikel yang teridentifikasi, sebanyak 19 artikel dipilih sesuai kriteria inklusi-eksklusi untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil analisis menunjukkan tiga temuan utama. Pertama, konflik dapat diklasifikasikan dalam level intrapersonal, interpersonal, dan kelompok dengan sumber penyebab yang beragam. Kedua, strategi manajemen konflik efektif bila mengombinasikan pendekatan struktural (kebijakan, mediasi) dengan keterampilan interpersonal (komunikasi, negosiasi). Ketiga, konteks sosial-budaya, agama, dan ekonomi menjadi faktor penentu keberhasilan penyelesaian. Kesimpulan dari review ini menekankan pentingnya manajemen konflik berbasis konteks yang fleksibel dan partisipatif. Penelitian selanjutnya disarankan mengkaji model hibrid yang memadukan teori universal dengan praktik lokal agar menghasilkan strategi yang lebih aplikatif.

Kata kunci: *konflik, manajemen konflik, pendidikan, organisasi*

Abstract

Conflict is a significant issue in organizations, including education, as it can affect work effectiveness, the quality of interpersonal relationships, and the achievement of institutional goals. However, conflict is not always negative; it can also serve as an opportunity for innovation if managed properly. The purpose of this literature review is to address the question: *how is conflict understood, classified, and effectively managed in organizational contexts, particularly in education?* The review method involved searching for articles across several academic databases using the keywords "conflict," "conflict management," and "education." Out of 120 identified articles, 19 were selected based on inclusion-exclusion criteria for further analysis. The findings reveal three main insights. First, conflict can be classified into intrapersonal, interpersonal, and group levels, with diverse sources of causes. Second, effective conflict management strategies combine structural approaches (policies, mediation) with interpersonal skills (communication, negotiation). Third, socio-cultural, religious, and economic contexts are determining factors for successful resolution. The conclusion of this review emphasizes the importance of context-based, flexible, and participatory conflict management. Future research is recommended to explore hybrid models that integrate universal theories with local practices to produce more applicable strategies.

Keywords: *conflict, conflict management, education, organization*

PENDAHULUAN

Konflik merupakan fenomena yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan sosial, baik dalam organisasi, masyarakat, maupun institusi pendidikan. Seiring perkembangan zaman dan

semakin kompleksnya dinamika sosial, konflik tidak lagi dipandang semata sebagai hambatan, tetapi juga sebagai peluang untuk menemukan solusi inovatif apabila dikelola dengan tepat (Santoso, 2019). Konflik dapat muncul dari berbagai sumber, seperti perbedaan kepentingan, nilai, tujuan, maupun keterbatasan sumber daya (Akbar & Sholehah, 2024). Dalam konteks pendidikan dan organisasi, pemahaman mengenai sumber konflik dan tingkatan konflik menjadi semakin urgen, karena kedua aspek ini menentukan arah strategi penyelesaian konflik yang berkelanjutan.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah banyak membahas tentang konflik, baik dari sisi sumber, tingkatan, maupun strategi penyelesaiannya. Misalnya, Deca dan Pitriani (2024) mengkaji manajemen konflik di organisasi modern dengan menekankan peran komunikasi dan struktur organisasi. Irawati dan Wantara (2022) fokus pada konflik intrapersonal perempuan wirausaha yang berdampak pada kesejahteraan keluarga. Dalam konteks pendidikan, Fauzi (2023) menyoroti konflik di sekolah yang melibatkan guru, siswa, dan kebijakan, sementara Handayani dan Nurlela (2025) membahas strategi penanganan konflik siswa di sekolah menengah. Secara umum, tren penelitian menunjukkan bahwa konflik diteliti dari dua arah: (1) identifikasi jenis dan sumber konflik, serta (2) strategi resolusi konflik yang efektif di berbagai konteks.

Meskipun begitu, terdapat celah riset yang perlu diperhatikan. Banyak penelitian masih menyoroti konflik dari sisi penyelesaian, tetapi belum banyak yang mengkaji keterhubungan langsung antara sumber konflik dan tingkatan konflik secara mendalam lintas konteks, khususnya di bidang pendidikan. Akibatnya, pemetaan yang lebih komprehensif tentang bagaimana konflik berkembang dari level individu, kelompok, hingga organisasi masih terbatas. Oleh karena itu, *literature review* ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis keterkaitan antara sumber konflik dan tingkatan konflik sebagaimana dilaporkan dalam penelitian-penelitian terdahulu, serta memberikan gambaran utuh mengenai pola konflik yang muncul dalam organisasi pendidikan maupun non-pendidikan.

Secara eksplisit, tujuan *literature review* ini adalah untuk: (1) memetakan sumber-sumber konflik yang dilaporkan dalam penelitian, (2) mengklasifikasikan tingkatan konflik yang muncul, dan (3) mengidentifikasi keterhubungan keduanya dalam konteks organisasi, khususnya pendidikan. Pertanyaan penelitian yang diajukan dalam kajian ini adalah: Bagaimana hubungan antara sumber konflik dan tingkatan konflik sebagaimana dilaporkan dalam penelitian-penelitian terdahulu, khususnya dalam konteks pendidikan dan organisasi?

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan *literature review* yang berfokus pada pengumpulan, evaluasi, dan sintesis hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menelaah secara sistematis temuan-temuan yang sudah ada, mengidentifikasi kesenjangan penelitian, serta memperkuat landasan teoritis. Artikel ini disusun dengan mengikuti pedoman sistematis dalam penulisan tinjauan pustaka agar dapat menjaga transparansi proses penelitian dan memudahkan replikasi oleh peneliti selanjutnya. Strategi pencarian literatur dilakukan melalui dua basis data utama, yaitu **Google Scholar** dan **Publish or Perish (PoP)**, dengan menggunakan kata kunci "jenis konflik". Berdasarkan hasil penelusuran, diperoleh total **25 artikel ilmiah** yang sesuai dengan kata kunci tersebut. Artikel yang digunakan adalah artikel ilmiah dari jurnal dengan kriteria kemutakhiran **dua tahun terakhir (2023–2025)**. Proses penyaringan (screening) dilakukan dengan mengeliminasi artikel yang memiliki kesamaan gagasan topik antar sumber untuk meminimalkan redundansi didapatkan 19 artikel. Selain itu, seleksi juga dilakukan berdasarkan tahun publikasi agar hanya artikel mutakhir yang digunakan. Dari proses penyaringan dan validasi tersebut, diperoleh **5 artikel** yang memenuhi kriteria kelayakan (*eligibility*). Artikel-artikel terpilih kemudian diolah dengan metode pengelompokan berdasarkan *coding* definisi yang sesuai dengan gagasan penelitian. Hasil pengelompokan disajikan dalam bentuk tabel tema sehingga memudahkan analisis dan interpretasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari daftar referensi yang diajukan (19 artikel), keseluruhan dokumen tersebut dimasukkan ke dalam proses tinjauan. Semua 19 artikel diperiksa terhadap kesesuaian topik (konflik dan manajemen konflik), relevansi konteks (organisasi, pendidikan, komunitas, perspektif Islam, studi kasus), dan mutu metodologis; setelah penyaringan ringkas untuk duplikasi dan ketidaksesuaian fokus, 19 artikel dipilih dan dianalisis lebih lanjut (mis. Akbar et al., 2024; Deca & Pitriani, 2024; Santoso, 2019; Irawati & Wantara, 2022).

Jenis dan Sumber Konflik

Konflik dalam organisasi maupun masyarakat memiliki bentuk dan akar penyebab yang beragam. Studi yang ditelaah menunjukkan bahwa konflik dapat diklasifikasikan menjadi intrapersonal, interpersonal, organisasi, hingga struktural dan sosial-budaya. Konflik intrapersonal umumnya berakar dari ketidakjelasan peran, beban kerja berlebihan, atau dilema nilai yang dihadapi individu. Sementara itu, konflik interpersonal sering muncul akibat perbedaan tujuan, kepentingan, maupun gaya komunikasi antarindividu. Pada level organisasi, konflik biasanya dipicu oleh distribusi sumber daya yang tidak merata, ketidakseimbangan kewenangan,

serta tumpang tindih wewenang dalam struktur kerja (Akbar et al., 2024; Irawati & Wantara, 2022).

Selain itu, literatur juga menyoroti konflik yang bersifat struktural dan agraria. Konflik agraria, misalnya, kerap dipicu oleh perebutan lahan, ketidakadilan distribusi ekonomi, serta kebijakan pemerintah yang tidak berpihak pada masyarakat lokal. Hal ini menunjukkan bahwa konflik tidak semata-mata persoalan individu, melainkan juga dipengaruhi faktor sistemik yang lebih luas (Adiansah et al., 2020; Muliono, 2020). Pada ranah sosial-budaya, konflik lahir dari perbedaan nilai, norma, identitas, dan praktik kebudayaan, yang jika tidak dikelola berpotensi menimbulkan disintegrasi.

Sementara itu, studi kontekstual menegaskan bahwa konflik teknis-operasional, seperti masalah lalu lintas atau pelayanan publik, memiliki pola penyebab yang berbeda dibandingkan konflik sosial-kultural. Konflik jenis ini cenderung berhubungan dengan ketidakefisienan manajemen teknis, bukan pertentangan nilai (Firdausi & Dacosta, 2021). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konflik bersifat multidimensional—dapat bersumber dari faktor personal, struktural, ekonomi, maupun kultural—sehingga strategi penanganannya pun harus disesuaikan dengan karakteristik masing-masing konflik.

Strategi dan Model Manajemen Konflik

Manajemen konflik dalam literatur dipahami sebagai proses yang tidak hanya berfokus pada penyelesaian setelah konflik terjadi, tetapi juga mencakup upaya pencegahan agar potensi konflik dapat diminimalkan. Strategi pencegahan mencakup perencanaan yang matang, komunikasi terbuka, serta klarifikasi peran sehingga setiap individu memahami batas kewenangan dan tanggung jawabnya. Pendekatan ini terbukti mampu menekan kesalahpahaman yang sering menjadi pemicu konflik di lingkungan organisasi maupun sekolah (Deca & Pitriani, 2024; Fauzi, 2023).

Ketika konflik terlanjur muncul, literatur menekankan pentingnya resolusi melalui mediasi, negosiasi, maupun fasilitasi pihak ketiga. Dalam konteks kelembagaan formal, strategi ini diperkuat dengan adanya kebijakan tertulis, prosedur yang jelas, serta kapasitas fasilitator yang kompeten untuk menurunkan eskalasi konflik. Kerangka formal ini menjadi kunci dalam menjaga stabilitas organisasi sekaligus memastikan bahwa konflik tidak berkembang menjadi perselisihan berkepanjangan (Vientianty et al., 2024; Samsudin & Setyowati, 2022).

Sementara itu, untuk kasus konflik yang bersifat struktural atau agraria, pendekatan berbasis komunitas lebih disarankan. Penyelesaian yang melibatkan masyarakat secara langsung memiliki legitimasi sosial lebih kuat dan sering kali lebih dapat diterima oleh para pihak dibanding intervensi eksternal semata (Adiansah et al., 2020). Hal ini menunjukkan bahwa konteks konflik sangat menentukan pilihan strategi yang tepat. Selain itu, studi kasus pada perusahaan keluarga maupun sekolah menampilkan model manajemen konflik adaptif, yakni mengombinasikan mediasi internal dengan intervensi eksternal bila diperlukan. Pola ini terbukti lebih fleksibel dan efektif karena mampu menyeimbangkan pemahaman lokal dengan profesionalisme pihak luar (Margaretha, 2019; Deca & Pitriani, 2024). Dengan demikian, strategi manajemen konflik yang berhasil adalah yang mampu mengintegrasikan pencegahan, resolusi formal, serta pendekatan berbasis komunitas sesuai karakter konflik yang dihadapi.

Perspektif Nilai/Kultural dan Aplikasi Dunia Nyata (Pendidikan & Agama)

Perspektif nilai dan kultural memberi kerangka penting dalam memahami dinamika konflik, sebab konflik tidak hanya terkait dengan perebutan sumber daya atau peran, melainkan juga berhubungan erat dengan norma, keyakinan, dan sistem makna yang dianut masyarakat. Dalam ranah keagamaan, literatur menunjukkan bahwa Al-Qur'an dan Hadis memberikan landasan normatif bagi pengelolaan konflik. Prinsip rekonsiliasi, keadilan, serta pencegahan permusuhan ditekankan sebagai cara untuk mengembalikan harmoni sosial. Kajian Kasim et al. (2019), Rasyad (2021), serta Nurjanah & Hanifuddin (2022) menegaskan bahwa agama dapat berfungsi bukan hanya sebagai sumber moral, tetapi juga sebagai instrumen penyelesaian konflik yang menekankan etika perdamaian dan sikap saling menghormati.

Dalam konteks pendidikan, penelitian menunjukkan bahwa konflik di kalangan siswa tidak dapat dikelola hanya dengan pendekatan disiplin formal. Diperlukan strategi yang sensitif terhadap konteks sosial dan psikologis siswa. Pendekatan restoratif, kebijakan sekolah yang jelas, serta pelibatan keluarga menjadi kunci dalam menciptakan penyelesaian yang konstruktif (Handayani & Nurlela, 2025; Fauzi, 2023; Indriani et al., 2023). Pendekatan ini menekankan perbaikan hubungan antarindividu sekaligus mencegah munculnya konflik berulang.

Selain itu, kajian sastra dan sosial memperluas perspektif dengan menunjukkan bagaimana konflik direpresentasikan dalam budaya populer. Representasi ini berimplikasi pada cara publik memahami, menilai, bahkan menormalisasi konflik dalam kehidupan sehari-hari (Sihombing, 2024; Sitepu et al., 2022). Dengan demikian, perspektif nilai, agama, pendidikan, dan budaya saling melengkapi, menawarkan pemahaman komprehensif bahwa manajemen konflik bukan hanya soal teknis, tetapi juga menyentuh dimensi moral, kultural, dan sosial.

Interpretasi temuan utama secara menyeluruh: Analisis terpadu dari 19 artikel menunjukkan tiga temuan utama. Pertama, konflik bersifat multipenyebab dan multidimensi—solusi tunggal jarang memadai; intervensi harus disesuaikan menurut jenis (intrapersonal vs struktural) dan konteks sektor (pendidikan, agraria, organisasi). Kedua, manajemen konflik yang efektif menggabungkan kebijakan formal (struktur, prosedur) dengan mekanisme lokal-partisipatif (mediasi komunitas, restoratif), sehingga menggabungkan legitimasi institusional dan sosial (Deca & Pitriani, 2024; Adiansah et al., 2020; Fauzi, 2023). Ketiga, nilai-nilai kultural dan agama berperan ganda—sebagai sumber konflik ketika interpretasi berlainan, tetapi juga sebagai sumber solusi normatif dan praktik rekonsiliasi (Kasim et al., 2019; Rasyad, 2021). Secara implikatif, kebijakan dan praktik manajemen konflik perlu mengadopsi pendekatan holistik: identifikasi jenis konflik secara tepat, penguatan kapasitas institusi, dan integrasi mekanisme partisipatif yang relevan budaya; pendekatan ini kembali didukung oleh bukti dari studi kasus di perusahaan keluarga, sekolah, dan komunitas agraria (Margaretha, 2019; Handayani & Nurlela, 2025; Adiansah et al., 2020).

Tabel Review Artikel

Tabel.1 Review Artikel

No	Penulis	Artikel	Metode Penelitian	Konteks	Temuan Utama
1	Akbar, A.F., Sholehah, G.I.F., & ... (2024)	<i>Jenis-Jenis Konflik dalam Organisasi</i>	Studi literatur / kualitatif	Organisasi	Mengidentifikasi berbagai sumber konflik (perbedaan tujuan, komunikasi, kepentingan) serta tingkatan konflik (intrapersonal, interpersonal, kelompok). Menjelaskan tingkatan konflik dari individu sampai organisasi, sumber konflik sering berasal dari komunikasi, struktur organisasi, dan keterbatasan sumber daya.
2	Deca, D., & Pitriani, H. (2024)	<i>Manajemen Konflik dalam Sebuah Organisasi</i>	Studi pustaka	Organisasi modern	Menemukan konflik intrapersonal menjadi sumber utama ketegangan, yang berpengaruh pada kesejahteraan keluarga;
3	Irawati, S.A., & Wantara, P. (2022)	<i>Pengaruh Jenis-Jenis Konflik Intrapersonal Perempuan Wirausaha Terhadap</i>	Kuantitatif (analisis regresi)	Wirausaha perempuan pedagang	

		<i>Tingkat Kesejahteraan Keluarga Pedagang Keliling</i>			menunjukkan bahwa konflik dapat terjadi pada tingkat personal hingga keluarga.
4	Fauzi, I. (2023)	<i>Manajemen Konflik dan Cara Penyelesaian Konflik dalam Organisasi Sekolah</i>	Deskriptif kualitatif	Sekolah	Menguraikan sumber konflik di sekolah (guru, siswa, kebijakan) serta tingkatan konflik (individu, kelompok, institusi). Menawarkan strategi penyelesaian berbasis komunikasi dan mediasi. Konflik timbul karena perbedaan visi, nilai, dan kepentingan antara guru, siswa, dan manajemen; tingkatan konflik muncul dari individu, kelompok kecil, hingga lembaga secara keseluruhan.
5	Samsudin, S., & Setyowati, N. (2022)	<i>Manajemen Konflik Lembaga Pendidikan Dasar Islam</i>	Kualitatif (studi kasus)	Lembaga pendidikan dasar Islam	

KESIMPULAN

Review literatur ini menegaskan bahwa konflik dalam organisasi, termasuk lembaga pendidikan, merupakan fenomena yang kompleks, multi-dimensi, dan tidak bisa diselesaikan dengan satu strategi tunggal. Kontribusi utama dari sintesis ini adalah mengidentifikasi tiga aspek penting: pertama, klasifikasi konflik yang membantu memahami akar masalah; kedua, model manajemen konflik yang memadukan mekanisme struktural dengan keterampilan interpersonal; dan ketiga, relevansi konteks sosial, budaya, agama, maupun ekonomi dalam menentukan efektivitas strategi penyelesaian. Dengan demikian, pertanyaan penelitian tentang bagaimana konflik dapat dipahami dan dikelola secara efektif terjawab melalui integrasi teori, studi empiris, dan pendekatan berbasis konteks. Bagi akademisi, sintesis ini memperkaya kajian tentang konflik dengan menegaskan perlunya penelitian lintas disiplin dan konteks lokal. Bagi praktisi, temuan ini memberikan panduan praktis bahwa manajemen konflik harus bersifat adaptif, partisipatif, dan berkelanjutan, terutama di lingkungan pendidikan yang dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Fiqrial Akbar, Gita Iranie Fatimatus Sholehah, Siti Komariah, Is'af Qushoyina Tsuraya, & Mu'allimin Muallimin. (2024). Jenis Jenis Konflik Dalam Organisasi. *Student Research Journal*, 2(6), 184–199. <https://doi.org/10.55606/srj-yappi.v2i6.1637>

- Adiansah, W., Nulhaqim, Soni. Akhmad, & Gigin Ginanjar Kamil Basyar (2020). Resolusi konflik berbasis komunitas melalui pengembangan masyarakat sebagai upaya alternatif resolusi konflik agraria. *Share: Social Work Journal*. <https://doi.org/10.24198/share.v10i2.31200>
- Arfandi, S. N., Purba, Bonaraja, Tjahjana, David., Sari, D. Purnama, Tjiptadi, D. Diena, & Edi Wibowo S (2021). Manajemen konflik. *UIN My Batusangkar Repository*. <https://repo.uinmybatusangkar.ac.id/xmlui/handle/123456789/22278>
- Deca Deca, & Pitriani Hani. (2024). Manajemen konflik dalam sebuah organisasi. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya*. <https://doi.org/10.59996/cendib.v1i3.355>
- Dini Vientianty, Fildza Rasiqah, & Nadiyah Mawaddah. (2024). Manajemen Konflik dalam Organisasi. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia*, 2(3), 264–275. <https://doi.org/10.55606/jubpi.v2i3.3115>
- Fauzi, I. (2023). Manajemen konflik dan cara penyelesaian konflik dalam organisasi sekolah. *Jurnal Pelita Nusantara*. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i1.127>
- Firdausi, M., & Dacosta, A. K. O. (2021). Analisis konflik yang berpotensi menyebabkan kecelakaan pada simpang tak bersinyal (Studi kasus: persimpangan jalan raya Rungkut Menanggal–Jalan Kyai). *Prosiding Seminar Nasional Sains dan Teknologi Terapan*. <http://ejurnal.itats.ac.id/sntekpan/article/download/2277/1951>
- Handayani, D. Wulan, & Nurlela Andi . (2025). Strategi Penanganan Konflik Siswa SMP di Sekolah Asadrina Muara Dua Palembang. *COMTE: Journal of Sociology Research and Education*, 2(2), 73-79. <https://doi.org/10.64924/25zm4b74>
- Indriani, N., Putri, M. S. A., & Trisnawa, V. A. (2023). Manajemen Konflik Dalam Penerapan Kurikulum Merdeka. *Jurnal Basicedu*, 7(6), 4082-4088.
- Irawati S Augrahini, & Wantara Pribanus (2022). Pengaruh jenis-jenis konflik intrapersonal perempuan wirausaha terhadap tingkat kesejahteraan keluarga pedagang keliling perempuan di perumnas kamal. *Jurnal economina*, 1(3), 493–501. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i3.109>
- Kasim, M., Anwar, H., & Otaya, L. G. (2019). Manajemen konflik dalam perspektif Al-Qur'an dan Hadis. *Jurnal Al Himayah*. <https://doi.org/10.24198/share.v10i2.31200>
- Margaretha, Y. (2019). Manajemen konflik pada perusahaan keluarga (studi kasus pada perkebunan x). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 18(2), 135–142. <https://doi.org/10.28932/jmm.v18i2.1618>
- Muliono, M. (2020). Pola perubahan, wacana, dan tren konflik sosial di Indonesia. *Al-Adyan: Journal of Religious Studies*. <https://doi.org/10.15548/al-adyan.v1i2.1949>
- Nurjanah, S., & Hanifuddin, I. (2022). Manajemen konflik dalam kisah qabil dan habil serta relevansinya dengan pendidikan islam. *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management*, 2(01), 59-72.
- Rasyad, R. (2021). Konflik dalam Al-Qur'an. *Jurnal Ilmiah Al-Mu'ashirah: Media Kajian Al-Qur'an dan Tafsir*. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/almuashirah/article/view/10450>

- Samsudin, S., & Setyowati, N. (2022). Manajemen Konflik Lembaga Pendidikan Dasar Islam. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, 4(2), 549–563. <https://doi.org/10.37680/scaffolding.v4i2.1601>
- Santoso, T. (2019). Konflik dan perdamaian. *Konflik dan Perdamaian*. https://repository.petra.ac.id/18927/1/Publikasi1_85005_6769.pdf
- Sihombing, T. S. (2024). Analisis konflik sosial dalam novel *Saga dari Samudra* karya Ratih Kumala. *Lingua Susastra*. <https://doi.org/10.24036/ls.v5i2.340>
- Sitepu, M. B., Ningsih, R. W. S., & Fauzan, F. (2022). Konflik Dalam Masyarakat Global. *Jurnal Bakti Sosial*, 1(1), 56-62. <https://jurnal.asrypersadaquality.com/index.php/baktisosial/article/view/8>