



Manajemen Konflik di Lembaga dan Organisasi: Analisis Tren, Kategori, dan Strategi Penyelesaian

Lelly Anggraini^{1*}, Roifatul Hasanah², Mayaza Rizqi Amelia³, Ifrotul Hasanah⁴, Mu'alimin⁵

¹⁻⁵Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

*Penulis korespondensi: anngraoctvia@gmail.com

Abstract. *Conflict is an inevitable phenomenon in organizational life and has the potential to greatly affect performance, interpersonal relationships, and institutional sustainability. The complexity of interactions in educational, business, and social environments makes this issue increasingly relevant for in-depth study. This study aims to examine the development of scientific studies on types of conflict and conflict management strategies over the past six years. The main focus of the study is to answer two questions: what types of conflict are most dominant in organizations, and how are conflict resolution strategies applied in various institutional contexts? The research method used is a literature review with the main keyword "types of conflict," through searches in several scientific databases. From the selection results, five relevant articles were obtained and then analyzed based on research themes and trends. The analysis results show three main findings. First, conflicts within organizations can be classified into intrapersonal, interpersonal, and intergroup conflicts. Second, conflict resolution strategies emphasize the importance of effective communication, collaboration, mediation, and participatory leadership in creating sustainable solutions. Third, ethical and religious dimensions are also important aspects in building fair and harmonious resolutions. This study confirms that effective conflict management requires a multidimensional approach that integrates managerial, psychological, and moral values. Researchers are encouraged to conduct comparative studies between institutions to enrich their understanding of organizational conflict dynamics.*

Keywords: *Conflict; organization; Management; communication; Leadership.*

Abstrak. Konflik merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan organisasi dan memiliki potensi besar memengaruhi kinerja, hubungan antar individu, serta keberlanjutan lembaga. Kompleksitas interaksi dalam lingkungan pendidikan, bisnis, maupun sosial menjadikan isu ini semakin relevan untuk dikaji secara mendalam. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah perkembangan kajian ilmiah mengenai jenis-jenis konflik dan strategi manajemen konflik dalam enam tahun terakhir. Fokus utama penelitian diarahkan untuk menjawab dua pertanyaan: jenis konflik apa yang paling dominan dalam organisasi, dan bagaimana strategi penyelesaiannya diterapkan dalam berbagai konteks kelembagaan. Metode penelitian yang digunakan adalah *literature review* dengan kata kunci utama "jenis konflik", melalui penelusuran pada beberapa basis data ilmiah. Dari hasil seleksi, diperoleh lima artikel yang relevan dan kemudian dianalisis berdasarkan tema dan kecenderungan penelitian. Hasil analisis menunjukkan tiga temuan utama. Pertama, konflik dalam organisasi dapat diklasifikasikan menjadi konflik intrapersonal, interpersonal, dan antar kelompok. Kedua, strategi penyelesaian konflik menekankan pentingnya komunikasi efektif, kolaborasi, mediasi, serta kepemimpinan partisipatif dalam menciptakan solusi berkelanjutan. Ketiga, dimensi etika dan religius juga menjadi aspek penting dalam membangun resolusi yang berkeadilan dan harmonis. Kajian ini menegaskan bahwa pengelolaan konflik yang efektif membutuhkan pendekatan multidimensi yang mengintegrasikan aspek manajerial, psikologis, dan nilai moral. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan studi komparatif antar lembaga guna memperkaya pemahaman tentang dinamika konflik organisasi.

Kata kunci: Konflik; organisasi; manajemen; komunikasi; kepemimpinan.

1. LATAR BELAKANG

Konflik merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam dinamika organisasi, baik di sektor pendidikan, bisnis, maupun sosial. Seiring dengan semakin kompleksnya interaksi antarindividu dan kelompok, potensi konflik pun semakin meningkat. Urgensi pembahasan konflik terletak pada dampaknya yang signifikan terhadap kinerja, hubungan interpersonal, serta stabilitas organisasi. Dalam konteks pendidikan, misalnya, konflik

dapat muncul akibat perbedaan kepentingan, peran, maupun gaya komunikasi antar pemangku kepentingan. (Fauzi, 2023) Oleh karena itu, memahami jenis-jenis konflik dan strategi manajemen konflik yang tepat menjadi hal yang penting untuk menjaga keberlangsungan organisasi serta menciptakan lingkungan yang kondusif.

Penelitian mengenai konflik dalam organisasi banyak dilakukan oleh peneliti sehingga menghasilkan beberapa sudut pandang yang berbeda-beda. Secara umum, konflik dipahami bukan hanya sebagai perbedaan kepentingan, tetapi juga sebagai dinamika sosial yang memengaruhi hubungan antarindividu maupun kelompok dalam sebuah institusi. Berbagai kajian menyoroti bagaimana konflik muncul, baik dari aspek personal, hubungan antarpribadi, hingga interaksi antarkelompok. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Deca dan Pitriani yang lebih menekankan pada strategi penyelesaian konflik, mulai dari pendekatan manajerial, komunikasi yang efektif, hingga proses mediasi dan negosiasi. (Deca & Pitriani, 2024)

Dalam konteks lembaga pendidikan, konflik sering kali tidak bisa dihindari karena adanya perbedaan latar belakang, kepentingan, maupun persepsi antaraktor pendidikan. Oleh karena itu, analisis sumber konflik, klasifikasi bentuknya, serta strategi penyelesaiannya menjadi tema penting dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Beberapa studi bahkan mengaitkan konflik dengan nilai-nilai religius dan filosofis, menunjukkan bahwa pendekatan penyelesaian konflik dapat bervariasi sesuai konteks sosial dan budaya masing-masing lembaga. Beberapa studi berfokus pada klasifikasi jenis konflik dalam organisasi, baik intrapersonal, interpersonal, maupun antar kelompok. Dalam lingkup pendidikan, penelitian Asvio dan Sriwahyuni juga menekankan pentingnya analisis sumber konflik, jenis, serta strategi resolusi yang kontekstual dengan lembaga pendidikan. (Asvio et al., 2025).

Namun demikian, masih terdapat sejumlah celah penelitian yang perlu diperhatikan. Pertama, meskipun sudah banyak studi yang membahas jenis konflik maupun strategi penyelesaiannya, kajian yang benar-benar mampu mengintegrasikan berbagai perspektif secara komprehensif masih sangat terbatas. Kedua, sebagian besar penelitian terdahulu lebih menekankan pada deskripsi fenomena di satu konteks tertentu, sementara analisis yang membandingkan dinamika konflik lintas organisasi seperti antara lembaga pendidikan, bisnis, dan politik belum banyak dilakukan. Ketiga, penelitian terkini yang secara sistematis memetakan tren konflik dalam kurun waktu enam tahun terakhir juga masih jarang ditemukan.

Berdasarkan kondisi tersebut, tujuan dari *literature review* ini adalah untuk mengidentifikasi, mengklasifikasi, dan menganalisis perkembangan kajian mengenai jenis konflik dan strategi manajemen konflik dalam organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai dinamika konflik sekaligus menjadi landasan konseptual bagi pengembangan penelitian dan praktik manajerial di masa mendatang.

2. KAJIAN TEORITIS

Konflik merupakan bagian tak terpisahkan dari dinamika organisasi, baik di sektor pendidikan, bisnis, maupun sosial. Kompleksitas interaksi antarindividu dan kelompok menyebabkan potensi munculnya konflik semakin tinggi yang berdampak pada kinerja organisasi, hubungan interpersonal, dan keberlanjutan lembaga (Fauzi, 2023). Oleh karena itu, pemahaman mengenai jenis konflik dan strategi manajemen konflik yang tepat sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja dan belajar yang kondusif serta produktif.

Konflik dalam organisasi secara umum dapat dikategorikan menjadi tiga jenis utama: konflik intrapersonal, konflik interpersonal, dan konflik antar kelompok. Konflik intrapersonal berkaitan dengan ketegangan internal individu yang sering muncul akibat ketidaksesuaian antara nilai, peran, dan tuntutan organisasi (Akbar et al., 2024). Konflik interpersonal terjadi antara individu dalam organisasi yang biasanya dipicu oleh perbedaan kepentingan, gaya komunikasi, dan sikap (Irawati & Wantara, 2022). Sedangkan konflik antar kelompok lebih kompleks karena melibatkan berbagai pihak dan kepentingan yang berbeda sehingga pengelolaannya membutuhkan pendekatan manajerial sistematis seperti negosiasi dan restrukturisasi organisasi (Akbar et al., 2024; Suradi, 2023).

Strategi penyelesaian konflik dalam organisasi beragam dan disesuaikan dengan jenis serta konteks konflik. Kompromi, kolaborasi, dan komunikasi efektif merupakan strategi utama yang banyak diaplikasikan di lingkungan pendidikan dan organisasi umumnya (Fauzi, 2023; Deca & Pitriani, 2024). Pendekatan kolaboratif atau integratif dipandang sebagai strategi ideal karena memungkinkan solusi yang saling menguntungkan dan memperkuat hubungan antar pihak (Vientianty et al., 2024). Selain itu, kepemimpinan partisipatif juga berperan penting dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif, di mana anggota organisasi aktif dilibatkan dalam pengambilan keputusan untuk mengatasi konflik (Vientianty et al., 2024). Mediasi

sebagai peran pihak ketiga yang netral turut menjadi solusi efektif untuk meredakan ketegangan dan mencapai kesepakatan bersama (Deca & Pitriani, 2024).

Selain aspek manajerial dan psikologis, dimensi etika dan religius memainkan peran penting dalam membangun resolusi konflik yang adil dan harmonis. Pendekatan berbasis nilai-nilai moral, musyawarah, dan keadilan dalam islam memberikan kerangka kerja untuk mengelola konflik secara damai dan beradab (Kasim et al., 2019; Rasyad, 2021). Penyelesaian konflik yang mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan dan spiritual memiliki potensi meningkatkan kualitas hubungan sosial dan stabilitas organisasi (Santoso, 2019).

Tren riset terbaru menegaskan kebutuhan akan pendekatan multidimensi yang memadukan aspek struktural, psikologis, manajerial, serta nilai-nilai sosial dan religius dalam mengelola konflik organisasional (Asvio & Sriwahyuni, 2025). Pendekatan ini mendorong pengembangan strategi penyelesaian konflik yang adaptif, kontekstual, dan inklusif sehingga konflik tidak hanya diselesaikan tetapi juga dapat dimanfaatkan sebagai peluang peningkatan produktivitas dan budaya organisasi yang lebih harmonis dan berkelanjutan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan literature review dengan metode sistematis. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menelaah berbagai hasil penelitian terdahulu secara komprehensif, terstruktur, dan dapat direplikasi. Artikel ini mengikuti pedoman kajian literatur yang sistematis dengan tujuan menjaga transparansi dalam pelaporan dan memberikan peluang bagi replikasi penelitian oleh peneliti lain di masa mendatang.

Strategi pencarian literatur dilakukan melalui Google Scholar dan Publish or Perish (PoP) dengan menggunakan kata kunci "*jenis konflik*". Artikel yang dijadikan sumber memiliki kriteria: (1) bersumber dari jurnal ilmiah, (2) memiliki kemutakhiran enam tahun terakhir (2019–2025), (3) jumlah artikel minimal 10, (4) dapat diakses secara terbuka oleh publik. Berdasarkan hasil pencarian awal, diperoleh 10 artikel ilmiah. Selanjutnya dilakukan proses screening dan eligibility dengan cara mengeliminasi artikel yang memiliki gagasan topik serupa pada setiap sumber untuk meminimalkan duplikasi gagasan penelitian. Artikel juga diseleksi berdasarkan tahun publikasi sesuai kriteria. Dari hasil proses validasi diperoleh 5 artikel ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Artikel-artikel tersebut kemudian dikelompokkan melalui proses coding sesuai dengan definisi dan

gagasan penelitian yang serupa, lalu disajikan dalam bentuk tabel tema untuk memudahkan analisis dan interpretasi.

Tabel 1. Review Artikel.

No	Penulis (Tahun)	Artikel	Metode Penelitian	Konteks	Temuan Utama
1	Fauzi, I (2023)	<i>Manajemen Konflik dan Cara Penyelesaian Konflik dalam Organisasi Sekolah</i>	Studi kualitatif kepustakaan	Organisasi sekolah	Konflik di sekolah timbul dari perbedaan kepentingan antar individu/kelompok; strategi penyelesaian meliputi kompromi, kolaborasi, dan komunikasi efektif.
2	Deca, D., & Pitriani, H. (2024)	<i>Manajemen Konflik dalam Sebuah Organisasi</i>	Kajian literatur	Organisasi umum	Konflik organisasi muncul karena ketidaksesuaian tujuan; penyelesaiannya melalui pendekatan manajerial berbasis negosiasi dan mediasi.
3	Akbar, A.F., Sholehah, G.I.F., dkk. (2024)	<i>Jenis-Jenis Konflik dalam Organisasi</i>	Deskriptif kualitatif	Organisasi sosial/pendid ikan	Mengidentifikasi berbagai jenis konflik (intrapersonal, interpersonal, dan antar kelompok) serta faktor pemicunya; menekankan pentingnya pemetaan konflik untuk solusi efektif.
4	Vientianty, D., Rasiqah, F., dkk. (2024)	<i>Manajemen Konflik dalam Organisasi</i>	Analisis kepustakaan	Dunia kerja dan organisasi	Manajemen konflik efektif dapat meningkatkan produktivitas; model penyelesaian melibatkan kepemimpinan partisipatif dan komunikasi terbuka.
5	Asvio, N., & Sriwahyuni , E. (2025)	<i>Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan: Analisis Sumber, Jenis dan Strategi Penyelesaian</i>	Studi kualitatif analitis	Lembaga pendidikan	Konflik di lembaga pendidikan bersumber dari perbedaan peran, komunikasi, dan kepentingan; strategi penyelesaian yang efektif mencakup pendekatan kolaboratif dan berbasis nilai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pencarian literatur, diperoleh beberapa artikel ilmiah terkait tema konflik dalam organisasi. Setelah melalui proses screening dan eligibility, artikel yang dianggap relevan, sesuai kriteria tahun publikasi (2019–2025), serta tidak memiliki duplikasi gagasan topik, tersaring menjadi 5 artikel utama untuk dianalisis lebih mendalam. Artikel yang dipilih ini mewakili berbagai perspektif, mulai dari organisasi pendidikan, organisasi umum, hingga perspektif religius dan sosial.

Jenis dan Klasifikasi Konflik

Hasil telaah menunjukkan bahwa konflik dalam organisasi dapat muncul dalam berbagai bentuk, baik intrapersonal, interpersonal, maupun antar kelompok. Menurut Akbar, pentingnya memahami ragam konflik karena setiap jenis memerlukan pendekatan penanganan yang berbeda. Setiap jenis konflik pasti memiliki karakteristik, penyebab, dampak serta solusi penyelesaian yang berbeda-beda (Akbar et al., 2024). Misalnya konflik intrapersonal sering berkaitan dengan masalah pribadi, tekanan peran, beban tugas, atau ketidaksesuaian antara nilai individu dengan tuntutan organisasi. Kondisi ini membutuhkan pendekatan yang lebih bersifat reflektif seperti dengan adanya konseling atau penguatan dan pemberian motivasi. Sedangkan konflik interpersonal yang biasanya muncul akibat perbedaan kepentingan maupun gaya komunikasi antar individu, sehingga lebih tepat ditangani melalui mediasi, diskusi terbuka, atau penyusunan aturan kerja yang jelas. Selain itu, konflik antar kelompok memiliki kompleksitas yang tinggi karena di dalamnya melibatkan banyak pihak, sumber daya, dan kepentingan yang saling bertentangan. Penanganannya sudah pasti berbeda dengan konflik intrapersonal maupun interpersonal karena membutuhkan strategi manajerial yang lebih sistematis, misalnya melalui negosiasi, restrukturisasi organisasi, atau kebijakan berbasis kesepakatan bersama.

Irawati dan Wantara menambahkan bahwa konflik intrapersonal, khususnya pada perempuan wirausaha, berdampak langsung pada kesejahteraan keluarga, sehingga memperlihatkan keterkaitan konflik pribadi dengan konteks sosial-ekonomi (Irawati & Wantara, 2022). Konflik semacam ini dapat berupa kebingungan dalam pengambilan keputusan, tekanan peran ganda antara pekerjaan dan rumah tangga, maupun dilema ketika menghadapi tuntutan usaha yang bertentangan dengan nilai atau kebutuhan keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa konflik personal tidak dapat dipandang sebagai persoalan individu semata, melainkan memiliki keterkaitan erat dengan dinamika sosial-ekonomi di sekitarnya. Lebih jauh lagi, ketika perempuan

wirausaha tidak mampu mengelola konflik intrapersonal secara tepat, kondisi tersebut berpotensi memengaruhi stabilitas ekonomi keluarga, kualitas relasi antar anggota keluarga, bahkan perkembangan usaha yang dijalankan. Sebaliknya, kemampuan untuk menyeimbangkan konflik internal dapat menjadi kekuatan yang mendorong ketahanan keluarga sekaligus keberlanjutan usaha. Sementara itu, Suradi mengklasifikasikan konflik politik dan menyajikan model mediasi berbasis teknologi *deep learning*, yang membuka wawasan baru dalam pengelolaan konflik politik secara modern (SURADI, 2023). Pendekatan ini membuka peluang baru dalam pengelolaan konflik politik, karena mampu memproses data dalam jumlah besar, mengidentifikasi pola, serta memberikan prediksi yang lebih akurat mengenai potensi eskalasi konflik. Dengan demikian, penyelesaian konflik politik tidak lagi hanya mengandalkan pendekatan tradisional, tetapi juga didukung oleh analisis teknologi yang lebih canggih. Melalui pemanfaatan algoritma cerdas, proses mediasi dapat menjadi lebih objektif karena mampu mengurangi bias manusia, serta memberikan rekomendasi berbasis data yang lebih relevan. Hal ini menunjukkan adanya pergeseran paradigma dalam studi resolusi konflik, di mana inovasi teknologi tidak hanya berperan sebagai alat bantu, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam menjaga stabilitas politik dan mendukung pengambilan keputusan yang lebih efektif.

Strategi Manajemen Konflik dalam Organisasi

Penelitian yang membahas strategi resolusi konflik menunjukkan adanya variasi pendekatan yang disesuaikan dengan konteks organisasi. Dalam konteks pendidikan, Fauzi menyoroti bahwa strategi kompromi, kolaborasi, serta komunikasi terbuka memiliki peran penting dalam menciptakan penyelesaian yang adil dan berkelanjutan. Melalui kompromi, setiap pihak yang terlibat diajak untuk menurunkan ego dan menemukan titik tengah. Sementara itu, kolaborasi mendorong adanya kerja sama aktif untuk mencari solusi bersama, dan komunikasi terbuka menjadi sarana utama untuk memperjelas masalah sekaligus membangun saling pengertian. (Fauzi, 2023). Strategi-strategi tersebut dinilai sangat relevan diterapkan di sekolah karena lingkungan pendidikan melibatkan banyak pihak dengan kepentingan yang beragam, mulai dari guru, siswa, orang tua, hingga pihak manajemen sekolah. Ketika komunikasi berjalan transparan dan kolaborasi terbangun, konflik yang awalnya berpotensi merusak hubungan justru dapat menjadi peluang untuk memperkuat kebersamaan dan meningkatkan kualitas manajemen sekolah. Dengan demikian, penyelesaian konflik di lembaga pendidikan bukan hanya berfokus pada meredam ketegangan, tetapi juga

diarahkan untuk membangun budaya organisasi yang sehat, adaptif, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan Deca dan Pitriani yang menyoroti pendekatan mediasi dan negosiasi sebagai kunci efektivitas manajemen konflik dalam organisasi umum (Deca & Pitriani, 2024). Mediasi memungkinkan adanya pihak ketiga yang netral untuk membantu meredakan ketegangan, menjembatani perbedaan, serta memfasilitasi tercapainya kesepakatan yang adil bagi semua pihak. Sementara itu, negosiasi memberikan ruang bagi aktor yang terlibat untuk saling bertukar pandangan, menyampaikan kepentingan, serta mencapai titik temu yang dapat diterima bersama. Kedua pendekatan ini menekankan pentingnya keterbukaan, kesetaraan, dan komunikasi yang konstruktif dalam proses penyelesaian konflik. Vientianty menambahkan bahwa kepemimpinan partisipatif mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif, sehingga konflik dapat diarahkan menjadi peluang peningkatan produktivitas (Vientianty et al., 2024). Melalui keterlibatan aktif anggota dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin dapat membangun rasa memiliki, kepercayaan, serta transparansi di antara seluruh pihak. Kondisi ini membuat konflik yang muncul tidak selalu dipandang sebagai ancaman, melainkan dapat diarahkan menjadi sarana evaluasi dan perbaikan.

Perspektif Filosofis dan Religius tentang Konflik

Selain pendekatan manajerial, beberapa studi juga menyoroti konflik dari perspektif nilai dan etika. Kasim memandang konflik dalam kerangka Al-Qur'an dan Hadis, menekankan pentingnya prinsip musyawarah, keadilan, dan penyelesaian damai. (Kasim et al., 2019). Dengan menerapkan prinsip-prinsip keadilan dan musyawarah, konflik tidak sekadar diatasi, tetapi dikelola sedemikian rupa sehingga hasilnya dapat diterima bersama, meminimalkan ketegangan jangka panjang, dan memperkuat harmoni organisasi.

Rasyad menambahkan dimensi teologis bahwa konflik dalam Al-Qur'an diposisikan sebagai dinamika sosial yang menuntut kebijaksanaan dalam penyelesaian (Rasyad, 2021). Pandangan ini menekankan bahwa konflik tidak selalu bersifat negatif, melainkan dapat menjadi pemicu perubahan dan perbaikan jika ditangani dengan kebijaksanaan. Dalam konteks ini, penyelesaian konflik memerlukan pertimbangan nilai-nilai moral dan prinsip keadilan, sehingga hasilnya dapat diterima oleh semua pihak tanpa merugikan satu sama lain.

Santoso membahas konflik dalam konteks perdamaian, dengan penekanan pada pentingnya rekonsiliasi dan harmoni sosial. Perspektif ini juga menunjukkan bahwa konflik bukan hanya permasalahan praktis dalam organisasi, tetapi juga menyentuh aspek moral, filosofis, dan spiritual (Santoso, 2019). Dalam konteks ini, penyelesaian konflik diarahkan untuk membangun kesepahaman bersama, memperkuat nilai-nilai kemanusiaan, dan menciptakan lingkungan sosial yang lebih harmonis. Dengan demikian, konflik dipandang sebagai peluang untuk pembelajaran, pertumbuhan karakter, dan pembentukan budaya organisasi yang lebih inklusif, adil, dan berorientasi pada kesejahteraan bersama.

Secara keseluruhan, hasil kajian literatur ini menunjukkan bahwa konflik dalam organisasi merupakan fenomena multidimensi yang dapat dilihat dari perspektif struktural, psikologis, manajerial, maupun nilai-nilai religius. Tren utama penelitian enam tahun terakhir memperlihatkan bahwa (1) klasifikasi jenis konflik semakin diperluas untuk memahami kompleksitas fenomena, (2) strategi resolusi konflik menekankan pada kolaborasi, komunikasi efektif, serta peran kepemimpinan partisipatif, dan (3) nilai-nilai etika dan religius tetap menjadi landasan penting dalam menciptakan penyelesaian yang berkeadilan. Dengan demikian, literatur ini memperkaya pemahaman mengenai konflik sekaligus membuka peluang penelitian lanjutan untuk mengintegrasikan berbagai pendekatan lintas disiplin dalam pengelolaan konflik organisasi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan kajian literatur ini, dapat disimpulkan bahwa konflik dalam lembaga dan organisasi merupakan fenomena multidimensi yang muncul dari berbagai tingkat dan konteks, mulai dari individu hingga kelompok. Konflik dikategorikan secara umum menjadi intrapersonal, interpersonal, dan antar kelompok, masing-masing memiliki karakteristik, penyebab, serta dampak yang berbeda. Pemahaman yang mendalam terhadap ragam konflik ini menjadi penting karena setiap jenis memerlukan pendekatan penanganan yang spesifik, mulai dari intervensi reflektif untuk konflik pribadi, mediasi dan komunikasi terbuka untuk konflik antar individu, hingga strategi manajerial sistematis untuk konflik antar kelompok.

Kajian ini juga menunjukkan adanya variasi strategi manajemen konflik yang disesuaikan dengan konteks organisasi. Strategi tersebut menekankan pentingnya komunikasi yang efektif, kolaborasi antar pihak, mediasi, negosiasi, dan kepemimpinan partisipatif untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Selain aspek manajerial,

nilai-nilai etika, filosofis, dan religius tetap memegang peran penting dalam penyelesaian konflik, khususnya dalam memastikan hasil resolusi yang adil, harmonis, dan diterima bersama.

Secara keseluruhan, literatur terbaru menegaskan bahwa pengelolaan konflik yang efektif membutuhkan pendekatan multidimensi, menggabungkan aspek struktural, psikologis, manajerial, dan nilai-nilai sosial-religius. Temuan ini menyoroti pentingnya integrasi berbagai perspektif dalam merancang strategi resolusi konflik yang adaptif dan kontekstual, sehingga konflik tidak hanya diselesaikan, tetapi juga dapat dimanfaatkan sebagai peluang untuk meningkatkan produktivitas, memperkuat hubungan antaraktor, dan membangun budaya organisasi yang lebih inklusif, harmonis, dan berkelanjutan. Berdasarkan hasil kajian ini, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas kajian dengan membandingkan dinamika konflik dan strategi penyelesaiannya di berbagai jenis organisasi, serta mengintegrasikan pendekatan manajerial, psikologis, dan nilai-nilai etis atau religius. Selain itu, eksplorasi penggunaan teknologi dan metode analisis modern juga diharapkan dapat mendukung pemetaan konflik secara lebih akurat dan pengambilan keputusan yang efektif, sehingga hasil penelitian memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan konflik yang adaptif, inklusif, dan berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Akbar, A. F., Sholehah, G. I. F., Komariah, S., Tsuraya, I. Q., & Muallimin, M. (2024). Jenis-jenis konflik dalam organisasi. *Student Research Journal*, 2(6), 184–199. <https://doi.org/10.55606/srj-yappi.v2i6.1637>
- Asvio, N., & Sriwahyuni, E. (2025). Manajemen konflik di lembaga pendidikan: Analisis sumber, jenis, dan strategi. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1).
- Dalimunthe, S. F. (n.d.). Manajemen konflik dalam organisasi. <https://media.neliti.com/media/publications/78255-ID-manajemen-konflik-dalam-organisasi.pdf>
- Deca, D., & Pitriani, H. (2024). Manajemen konflik dalam sebuah organisasi. *Cendekia Inovatif dan Berbudaya*, 1(3), 331–336. <https://doi.org/10.59996/cendib.v1i3.355>
- Fauzi, I. (2023). Manajemen konflik dan cara penyelesaian konflik dalam organisasi sekolah. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(1), 108–115. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i1.127>
- Irawati, S. A., & Wantara, P. (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>
- Karakter. (2024). Strategi efektif dalam manajemen konflik: Studi kasus di organisasi modern. Karakter: Jurnal Riset Ilmu Pendidikan Islam, 2(1), 206–221.
<https://doi.org/10.61132/karakter.v2i1.409>
- Kasim, M., Anwar, H., & Otaya, L. G. (2019). Manajemen konflik dalam perspektif Al-Qur'an dan hadis. Jurnal Al-Himayah, 3(2), 255–270.
- Kasmawanto, Z. (2025). Manajemen konflik untuk keberhasilan organisasi: Strategi dan tantangan. Humanis: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora, 17(1), 64–75.
<https://doi.org/10.52166/humanis.v17i01.8761>
- Rasyad, R. (2021). Konflik dalam Al-Qur'an. Jurnal Ilmiah Al-Mu'ashirah: Media Kajian Al-Qur'an dan Al-Hadits Multi Perspektif, 18(1), 12–29.
<https://doi.org/10.22373/jim.v18i1.10450>
- Rozaq, A. (2024). Urgensi manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja organisasi. Karakter: Jurnal Riset Ilmu Pendidikan Islam, 1(4), 228–235.
<https://doi.org/10.61132/karakter.v1i4.232>
- Santoso, T. (2019). Konflik dan perdamaian. CV Saga Jawadwipa.
<https://repository.petra.ac.id/18927/>
- Siregar, N. M. (2020). Manajemen konflik dalam komunikasi organisasi. Hikmah, 14(1), 119–132. <https://jurnal.uinsyahada.ac.id/index.php/Hik/article/download/2479/2126>
- Suradi, M. A. P. (2023). Klasifikasi jenis konflik partai politik dan mediasi menggunakan modified deep learning RCNN [Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta]. <https://doi.org/10/Naskah%252520Publikasi.pdf>
- Vientianty, D., Rasiqah, F., & Mawaddah, N. (2024). Manajemen konflik dalam organisasi. Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia, 2(3), 264–275.
<https://doi.org/10.55606/jubpi.v2i3.3115>