

Implementasi Strategi dalam Manajemen Konflik guna Mencegah Kekerasan di Lembaga Pendidikan Transportasi

Strategy Implementation in Conflict Management to Prevent Violence in Transportation Education Institutions

Diah Vitaloka Hartati^{1*}, Sultan², Sabaruddin³, Eka Nurmala⁴, Iksan Saifudin⁵

¹ Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, Sulawesi Selatan

^{2,3,4} Politeknik Pelayaran Malahayati, Aceh

⁵ Politeknik Pelayaran Sulawesi Utara, Sulawesi Utara

Article Info

Article history:

Received Sept 14, 2024

Revised Sept 27, 2024

Accepted Sept 28, 2024

Kata Kunci:

Manajemen,
Pendidikan,
Transportasi.

Konflik,
Vokasi,

Keywords:

Management, Conflict, Education,
Vocational, Transportation.

ABSTRAK

Pendidikan menjadi dasar yang sangat penting dalam membangun peradaban bangsa. Lembaga pendidikan pada bidang transportasi terus bertransformasi sebagai upaya dalam meningkatkan mutu pendidikannya. Sehubungan dengan berbagai kekerasan yang terjadi di lingkungan pendidikan maka sangat penting dilakukannya kajian ini untuk memberikan gambaran bagi masyarakat, tenaga pendidik dan kependidikan, hingga pengambil kebijakan pendidikan khususnya bidang transportasi. Kajian yang dilakukan menggunakan metode berupa studi literatur atau disebut juga dengan *literature review*. Hasil dari kajian ini diantaranya: 1) Konflik di lembaga pendidikan biasanya terjadi diantara individu, maupun kelompok, ataupun antara bagian di lingkungan tersebut; 2) Manajemen konflik di lembaga pendidikan dapat dilakukan dengan memediasi secara cepat untuk mencegah konflik semakin membesar; dan 3) Implementasi strategi manajemen konflik dapat dilakukan dengan membuat kebijakan pembelajaran kode etik profesi dan kegiatan rutin peningkatan kerjasama tim di luar ruangan (*outbound*).

ABSTRACT

Education is a fundamental basis for building national civilization. Educational institutions in the transportation sector continue to transform to enhance the quality of education. In connection with the violence in the educational environment, it is vital to carry out this study to provide an overview for the community, teaching, and education staff, and educational policymakers, especially in the transportation sector. The study was carried out using a method in the form of a literature study also called a literature review. The results of this study include: 1) Conflicts in educational institutions usually occur between individuals, groups, or between parts of the environment; 2) Conflict management in educational institutions can be conducted by mediating promptly to prevent conflicts from escalating.; and 3) Implementation of conflict management strategies can be done by creating professional code of ethics learning policies and routine activities to increase team collaboration outdoors (*outbound*).

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:**Name:* Diah Vitaloka Hartati*Institution:* Jl. Tentara Pelajar No. 173, Malimongan Tua, Kec. Wajo, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia – 90165*Email:* loka.hartati@gmail.com**1. PENDAHULUAN**

Pendidikan menjadi dasar yang sangat penting dalam membangun peradaban bangsa. Pemerintah terus berupaya memberikan layanan pendidikan hingga menjangkau seluruh pelosok tanah air dan meningkatkan kualitas pendidikan untuk dirasakan setiap warga masyarakat (Nurmala & Hartati, 2024).

Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 17 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan Pasal 664, menyatakan bahwa Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan mempunyai tugas menyelenggarakan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang transportasi. Berdasarkan peraturan di atas maka dapat kita ketahui bahwa BPSDM Perhubungan memiliki fungsi menyusun kebijakan yang bersifat teknis, perencanaan serta berbagai program dalam pengembangan SDM pada bidang transportasi serta melakukan pemantauan dan evaluasi dalam pelaksanaannya.

Peserta didik ialah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari lembaga pendidikan itu sendiri. Bukan hanya itu, mereka juga sebagai generasi para penerus bangsa yang nanti akan meneruskan perjuangan dalam memajukan negara. Untuk itu maka lembaga pendidikan harus terus berupaya meningkatkan kemampuan berpikir kritis bagi para peserta didiknya agar pengembangan dapat terus ditingkatkan (Sari & Nurmala, 2024).

Tantangan dalam pendidikan semakin besar karena tuntutan masyarakat dan industri semakin meningkat. Oleh karena itu, membangun generasi yang taqwa, tanggap, tangguh, terampil, dan bertanggung jawab menjadi tantangan tersendiri bagi lembaga pendidikan khususnya di bawah BPSDM

Perhubungan. Sejalan dengan perkembangan zaman, kemajuan ilmu pengetahuan, serta teknologi, kurikulum turut mengalami evolusi guna memenuhi kebutuhan pendidikan serta mengatasi tantangan pendidikan yang muncul saat ini (Muktamar, Yusri, Amalia, Esse, & Ramadhani, 2024).

Lembaga pendidikan pada bidang transportasi terus bertransformasi sebagai upaya dalam meningkatkan mutu pendidikannya. Berbagai kebijakan dalam pendidikan telah di buat dalam menguatkan evolusi pendidikan di lembaga pendidikan transportasi. Revolusi pendidikan adalah sebuah perubahan yang mendasar dalam sistem pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan dalam menghadapi tuntutan zaman (Syahbana, Asbari, Anggitia, & Andre, 2024).

Pendidikan saat ini dalam lingkup formal maupun informal merupakan upaya dalam membentuk generasi yang berkarakter. Lembaga pendidikan menyediakan berbagai fasilitas dan informasi yang mendukung pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pengembangan ini juga mencakup pertumbuhan keterampilan dan pemikiran kritis yang menghasilkan ide-ide kreatif dari para peserta didik.

Peserta didik diharapkan akan memiliki kompetensi baik pada aspek kognitif, dan afektif, serta psikomotorik yang dapat dipelajari selama menjalani pendidikan. Pengembangan potensi ini tentunya pada lingkup pengetahuan, keterampilan dan berpengaruh terhadap sosial serta emosional dari peserta didik dalam menyelesaikan tuntutan pendidikan yang harus dilaksanakan.

Setiap lembaga pendidikan khususnya pada pendidikan tinggi vokasi bidang transportasi harus mampu mempersiapkan

para peserta didik agar menjadi lulusan yang dibutuhkan dunia pada masa mendatang karena proses pendidikan itu membutuhkan waktu cukup lama.

Berbagai harapan yang besar seperti karir dan peningkatan kesejahteraan menjadi dorongan keras bagi civitas akademika demi tercapainya tujuan dari pendidikan yang sesungguhnya.

Berlandaskan pada fungsi serta tujuan dari pendidikan yang terdapat didalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3, maka sudah seharusnya pendidikan dapat menjawab setiap harapan masyarakat karena dengan pendidikan yang telah dijalani mampu menambah kemajuan dalam berpikir dan keterampilan dalam bekerja. Peraturan ini menjadi dasar bagi berbagai tingkatan dari satuan lembaga pendidikan untuk membuat kebijakan serta menjalankan proses pendidikannya agar tercapai apa yang di cita-citakan didalam dunia pendidikan.

Kebijakan dalam pendidikan khususnya vokasi dalam bidang transportasi terus dikembangkan untuk meningkatkan kepuasan masyarakat terhadap proses pendidikan. Bukan hanya pada paradigma prestasi dari akademik saja namun juga harus mampu menjamin faktor keselamatan dan kenyamanan. Dengan demikian maka peserta didik dapat terbebas dari rasa takut dan stres ketika menjalani pendidikan, kebutuhan akan rasa aman dan juga nyaman terhindar dari berbagai konflik.

Konflik merupakan satu bentuk interaksi sosial yang melibatkan antara diri individu dan manusia lain yang saling menentang sekiranya berlaku percanggahan pandangan (Razi & Jamian, 2024). Perbedaan pandangan ini dapat menjadi masalah jika tidak segera didapat kesepakatan bersama antara pihak yang berkonflik. Ketegangan dan persaingan yang muncul dalam konflik sering kali disebabkan oleh perbedaan kebutuhan, nilai, atau tujuan antara pihak-pihak yang terlibat (Susanto, Dwianansya, & Trihantoyo, 2024). Pada satuan pendidikan seharusnya konflik dapat menjadi momen untuk bertumbuh kembang menuju arah menjadi lebih baik lagi, tetapi akan sangat di

khawatirkan jika konflik yang tidak segera diatasi mempengaruhi kemampuan bekerjasama antar peserta didik atau bahkan bisa mengarah pada situasi kekerasan di lembaga pendidikan.

Konflik pada hakikatnya adalah segala sesuatu interaksi pertentangan atau antagonistic antara dua pihak atau lebih (Shofirah, Wasalma, Annisa, & Ubbad, 2024). Perselisihan atau konflik jika tidak diselesaikan dengan cara yang baik dapat mengarah pada perasaan emosional marah serta menyebabkan kebencian serta stres bagi pihak-pihak yang berkonflik sehingga bisa menjadi penyebab perilaku kekerasan seperti penganiayaan, intimidasi (*bullying*), maupun kekerasan seksual. Seringnya konflik terjadi karena adanya tindakan seseorang melakukan penolakan atau ungkapan tidak setuju pada suatu sikap atau perilaku yang dilakukan oleh orang lainnya.

Kekerasan psikologis yang menyerang mental maupun kekerasa secara fisik tidak boleh terjadi di lingkungan pendidikan, apalagi sampai dilakukan bersamaan terhadap korban yang sama. Hal tersebut tentu akan merusak proses pendidikan sehingga bisa menyebabkan kerugian dan permasalahan serius yang dapat mengancam kenyamanan bahkan keselamatan dari korban.

Dugaan penganiayaan terhadap mahasiswa baru oleh mahasiswa senior di kampus sering terjadi, seperti yang terjadi di Universitas Taulaka Palu dan STIP Marunda Jakarta (Syahputra, 2024). Kabar tentang hal ini sering terdengar di masyarakat, keadaan ini tentu sangat mengganggu bagi semuanya. Sehubungan dengan berbagai kekerasan yang terjadi dilingkungan pendidikan maka sangat penting dilakukannya kajian ini untuk memberikan gambaran bagi masyarakat, tenaga pendidik dan kependidikan, hingga pengambil kebijakan pendidikan khususnya bidang transportasi. Tujuannya untuk dapat menciptakan suasana dan iklim yang baik di lingkungan pendidikan vokasi berbasis asrama (*boarding school*) khususnya bidang transportasi sehingga dapat menjamin

kenyamanan dan keselamatan bagi para peserta didik penerus bangsa.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara atau teknik yang dilakukan dalam penelitian sehingga metode ini harus sudah direncanakan sebelum penelitian dilakukan agar penelitian dapat berjalan dengan lancar dan data yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan dan juga valid, reliabel, objektif serta rasional (Siregar & Hartati, 2023). Kajian yang dilakukan menggunakan metode berupa studi literatur atau disebut juga dengan *literature review*. Kajian ini tentu terdapat beberapa tahapan yang dilakukan untuk mendapat hasil yang diharapkan, beberapa tahapan diantaranya yaitu mencari referensi terbaru serta terpercaya kemudian dikelompokkan untuk selanjutnya diolah dan disajikan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk-Bentuk Konflik yang Terjadi di Lembaga Pendidikan

Konflik dapat terjadi kapanpun pada setiap individu bahkan dimanapun mereka berada. Pada dasarnya, konflik adalah proses batin yang melibatkan kegelisahan akibat adanya pertentangan, atau dapat dianggap sebagai interaksi pertentangan antara dua pihak atau lebih (Hidayat, 2024).

Terjadinya perselisihan atau konflik dapat disebabkan dari berbagai keadaan tertentu tanpa disengaja ataupun dengan sengaja dilakukan. Hal ini tentu karena perbedaan pendapat atau pandangan tentang sebuah pemikiran atau keadaan yang terjadi. Konflik yang berlarut-larut antara orang dapat meningkatkan stres dan mempengaruhi pendidikan dan kemajuan pribadi (David, Kurniadi, Arifin, Romadhoni, & Siregar, 2023).

Dalam konteks lembaga pendidikan, terdapat beberapa jenis konflik, seperti antara individu, kelompok, atau antar bagian di institusi tersebut (Lestari, Ratnasari, Ulum, & Azizy, 2024). Konflik dapat terjadi dengan berbagai alasan yang tidak dapat dipastikan,

sehingga dibutuhkan penyelesaian yang nyata dalam berbagai konflik yang telah terjadi.

Konflik yang terjadi di lembaga pendidikan mencakup setiap unsur pada civitas akademika, bahkan sangat disayangkan ketika hal tersebut terjadi di kalangan peserta didik atau mahasiswa yang sedang menjalani pendidikan khususnya pada lembaga pendidikan vokasi bidang transportasi. Hal ini dapat menjadi masalah yang mengganggu proses pendidikan dalam menyiapkan para generasi penerus insan perhubungan di Indonesia.

Bentuk-bentuk kekerasan sesama siswa yaitu mengolok-olok, memukul, mencubit, berteriak/membentak di depan umum, berbicara keras, memperlakukan siswa lainnya, dan saling menyalahkan (Ismayani & Tanjung, 2022). Kekerasan yang terjadi kepada peserta didik akan mengakibatkan stres dan dapat menjadi trauma yang berkepanjangan dalam hidup sehingga dirinya tidak percaya diri dalam menjalani kehidupan mulai dari perubahan perilaku hingga tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Kerugian ini tidak hanya dirasakan pada korban kekerasan namun juga kepada para peserta didik yang menyaksikan atau mengetahui kejadian tersebut sehingga mereka tidak berani melaporkan karena sudah melekat rasa takut yang mendalam di dalam dirinya. Berbagai dampak negatif ini harus disingkirkan dengan menekan perilaku tindak kekerasan di lembaga pendidikan.

Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan

Iklm organisasi harus dijaga agar setiap unsur didalam organisasi itu dapat berjalan dengan rasa aman dan nyaman. Lingkungan sekolah dapat dipandang sebagai keluarga yang keharmonisannya akan tercipta jika tidak ada konflik di antara para anggotanya (Suncaka, 2023). Jika tidak dikelola dengan baik maka konflik dapat menyebabkan perpecahan dan akan mengakibatkan kesulitan menjaga kebersamaan dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Konflik yang berpeluang terjadi setiap saatnya harus dapat dikelola dengan baik agar berpengaruh positif bagi organisasi terutama lembaga pendidikan. Walaupun konflik menurut pandangan kontemporer (interaksionis) berfungsi positif, namun pandangan ini selalu mewaspadai kemungkinan timbulnya dampak negatif yang bersumber dari konflik yang terlalu tinggi dan tidak terkendali (Maliki, Simatupang, Irfan, & Janah, 2024).

Pengaruh perselisihan atau konflik pada organisasi bergantung dengan sifat konflik itu sendiri serta cara dalam pengelolaannya. Oleh karena itu, manajemen konflik dalam komunikasi organisasi sangat penting untuk mengontrol bagaimana orang bereaksi terhadap konflik dan mengurangi dampak negatifnya terhadap pertukaran bisnis dan antar pribadi secara keseluruhan (Eliawati, Simaremare, & Milfayetty, 2024).

Organisasi pendidikan atau lembaga pendidikan khususnya bidang transportasi saat ini dipaksa untuk berpikir keras dan berusaha untuk menghilangkan konflik negatif yang dapat mengakibatkan kekerasan dengan berbagai bentuk terutama fisik dan mental yang dapat melukai korban. Hal ini tentu tidak sesederhana yang dipikirkan, namun juga berbagai aspek harus dikaji dalam administrasi pendidikan terkait dengan mutu pendidikannya. Peningkatan mutu pendidikan tidak hanya dilihat dari satu sudut pandang saja, tetapi mencakup seluruh aspek proses pendidikan, mulai dari input, proses, dan output (Agustin & Effane, 2022).

Berbagai konflik dialami peserta didik pada lembaga pendidikan vokasi bidang transportasi diantaranya konflik kepada sesama teman maupun dengan adik kelas bahkan kakak kelasnya sekalipun. Tujuan utama manajemen konflik adalah untuk membangun dan mempertahankan kerja sama yang kooperatif dengan para bawahan, teman sejawat, atasan dan pihak luar (Mudawamah, Maulidiyah, Sari, & Azizi, 2024).

Penyelesaian konflik harus dibantu oleh pihak ketiga karena pendekatan otomatis

terkadang tidak memberikan hasil terbaik (Cahyani & Rosidin, 2024). Pihak lembaga pendidikan harus mampu memediasi dengan cepat jika ternyata diketahui telah terjadi konflik diantara peserta didik, penanganan yang cepat dapat mencegah konflik semakin membesar sehingga tidak terjadi tindakan kekerasan yang dapat berakibat fatal hingga berpeluang menghilangkan nyawa manusia.

Implementasi Strategi dalam Manajemen Konflik guna Mencegah Kekerasan di Lembaga Pendidikan

Lembaga pendidikan vokasi bidang transportasi yang berbasis asrama (*boarding school*) harus memiliki kemampuan dalam mengelola konflik dengan efektif untuk mencegah terjadinya tindak kekerasan yang dapat merugikan semua pihak. Kehidupan asrama yang seharusnya mampu memberikan ikatan kekeluargaan yang kuat antara peserta didik juga memiliki resiko yang tinggi karena kemungkinan terjadinya gesekan kepentingan juga berpeluang besar.

Menurut George R. Terry (1958) didalam bukunya dengan judul *Principles of Management* dikemukakan bahwa fungsi pada manajemen mencakup *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan) serta *Controlling* (Pengawasan). Kemudian 4 fungsi dari manajemen itu disebut pula dengan singkatan POAC.

Berdasarkan dari pendapat yang terdapat di atas maka itu tentu setiap lembaga pendidikan harus mampu menerapkan fungsi dari manajemen tersebut. Dalam hal pencegahan tindakan kekerasan maka fungsi dari pengawasan (*controlling*) menjadi fokus utama karena tindakan cepat dapat dilakukan jika diketahui ada konflik diantara peserta didik yang memiliki potensi terjadinya hal negatif seperti kekerasan. Lembaga pendidikan vokasi bidang transportasi berbasis asrama terus melakukan evaluasi dalam memperbaiki mutu pendidikannya untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang humanis serta *zero violence*.

Tingginya tuntutan masyarakat akan pendidikan yang bermutu dan jauh dari kekerasan serta berbagai tindakan intimidasi

(*bullying*) menjadi tantangan tersendiri yang harus diwujudkan oleh lembaga pendidikan terutama bagi pemimpinnya. Perubahan yang cepat dari perkembangan zaman mempengaruhi psikologis peserta didik yang berbeda-beda pula, sehingga pemimpin yang dapat beradaptasi dengan cepat sangat dibutuhkan yaitu pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam menangani konflik di lingkungan lembaga pendidikan (Rendhika, 2024). Para pemimpin ini selain memahami tentang administrasi juga mampu berfungsi sebagai mediator untuk memediasi dan fasilitator dalam memfasilitasi proses mediasi terhadap konflik. Proses ini tentu dapat dilakukan pemimpin selama posisinya netral dalam melaksanakan musyawarah maupun metode lainnya untuk menyelesaikan konflik agar tidak membesar dan menimbulkan kerugian pada kedua belah pihak.

Strategi lain yang dapat dilakukan yaitu membuat kebijakan pembelajaran kode etik profesi yang mengajarkan nilai-nilai dasar etika sesuai dengan profesinya dan kegiatan rutin peningkatan kerjasama tim di luar ruangan (*outbound*) sehingga lebih menarik dan tidak membosankan serta praktis yang tentunya dilaksanakan oleh ahlinya dan diikuti oleh seluruh peserta didik serta pengawasan oleh tim pembinaan.

Dalam upaya pencegahan *bullying* melalui penerapan nilai-nilai dasar perdamaian yang termuat pada program sekolah ramah anak menunjukkan adanya penurunan tindakan *bullying* baik secara verbal, fisik maupun mental (Annisa & Habiby, 2024).

Setiap strategi dan program yang dilaksanakan tentu harus tetap dilakukan evaluasi agar proses perbaikan terus berjalan menuju peningkatan mutu pendidikan dan pelayanan. Pendidikan yang berkualitas sangat dirindukan oleh masyarakat dengan lingkungan yang bersih, sehat, aman, dan nyaman.

4. KESIMPULAN

Konflik di lembaga pendidikan biasanya terjadi diantara individu, maupun kelompok, ataupun antara bagian di lingkungan tersebut.

Manajemen konflik di lembaga pendidikan dapat dilakukan dengan memediasi secara cepat jika ternyata diketahui telah terjadi konflik diantara peserta didik, penanganan yang cepat dapat mencegah konflik semakin membesar sehingga tidak terjadi tindakan kekerasan yang dapat berakibat fatal hingga berpeluang menghilangkan nyawa manusia.

Implementasi strategi dalam manajemen konflik guna mencegah kekerasan di lembaga pendidikan dapat dilakukan dengan membuat kebijakan pembelajaran kode etik profesi yang mengajarkan nilai-nilai dasar etika sesuai dengan profesinya dan kegiatan rutin peningkatan kerjasama tim di luar ruangan (*outbound*) sehingga lebih menarik dan tidak membosankan serta praktis yang tentunya dilaksanakan oleh ahlinya dan diikuti oleh seluruh peserta didik serta pengawasan oleh tim pembinaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, P., & Effane, A. (2022). Model pengembangan peningkatan mutu pendidikan dan manajemen pendidikan mutu berbasis sekolah. *Karimah Tauhid*, 1(6), 903–907. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v1i6.7700>
- Annisa, A., & Habiby, W. N. (2024). Implementasi Nilai-Nilai Dasar Perdamaian dalam Upaya Pencegahan Bullying di Sekolah Ramah Anak: Implementation of Basic Values in Efforts to Prevent Bullying in Child-Friendly Elementary Schools. *Anterior Jurnal*, 23(2), 123–133. <https://doi.org/10.33084/antterior.v23i2.6799>
- Cahyani, A. D., & Rosidin, R. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam Penyelesaian Konflik Perkebunan di Desa Air Buluh Kecamatan Ipuh Kabupaten Mukomuko. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 6(1), 50–57. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3947141>

- David, M., Kurniadi, D., Arifin, Z., Romadhoni, D., & Siregar, M. S. (2023). Dampak Program Pendidikan Damai terhadap Tingkat Stres dan Kesejahteraan Psikologis Taruna/I di Politeknik Pelayaran Malahayati. *CIVITAS (Jurnal Pembelajaran dan Ilmu Civic)*, 9(2), 6–11. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3789914>
- Eliawati, T., Simaremare, A., & Milfayetty, S. (n.d.). Pengaruh motivasi kerja dan konflik kelompok terhadap kinerja organisasi di Universitas Potensi Utama. *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik*, 8(1), 36–44. <https://doi.org/10.20961/jdc.v8i1.81983>
- Hidayat, W. (2024). Komunikasi Kepemimpinan dalam Penyelesaian Konflik di Sekolah. *NIZAMULILMI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 41–51. <https://ejournal.inkhas.ac.id/index.php/nizamulilmi/article/view/217/218>
- Ismayani, I., & Tanjung, A. M. (2022). Penegakan Hukum atas Kekerasan Pada Siswa (Studi Kasus di Lingkungan Sekolah Kota Medan). *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 2(4), 81–87. <https://doi.org/10.58939/afosj-las.v2i4.478>
- Lestari, S. A., Ratnasari, D., Ulum, M. S., & Azizy, M. D. N. (2024). Pendidikan dan Model Pengelolaan Konflik. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia (JPPI)*, 1(2), 1–16. <https://doi.org/10.62017/jppi.v1i2.135>
- Maliki, B. I., Simatupang, I. H., Irfan, N., & Janah, N. N. (2024). Analisis Manajemen Konflik dan Stres Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bravo Solution Kabupaten Tangerang: Studi Kasus Perusahaan Jasa yang Bekerja di Bidang Konsultan IT. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(2), 1–8. <https://doi.org/10.62281/v2i2.172>
- Mudawamah, F. Z., Maulidiyah, P. A. D., Sari, H. M., & Azizi, M. T. (2024). Literature Review Konsep Dasar dan Manajemen Konflik. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 4(1), 214–223. <https://tinyurl.com/mvb3vvh8>
- Muktamar, A., Yusri, H., Amalia, B. R., Esse, I., & Ramadhani, S. (2024). Transformasi Pendidikan: Menyelami Penerapan Proyek P5 untuk Membentuk Karakter Siswa. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 1–8. <https://doi.org/10.62504/t3r1by91>
- Nurmala, E., & Hartati, D. V. (2024). Improving the Quality of Vocational Learning through Merdeka Learning (Literature Review): Peningkatan Mutu Pembelajaran Vokasi melalui Merdeka Belajar (Tinjauan Literatur). *SABIQ: Jurnal Sosial dan Bidang Pendidikan*, 1(1), 10–18. <https://doi.org/10.62554/3vxqzn57>
- Razi, N. N. M., & Jamian, M. N. (2024). Penyelesaian Konflik dalam Teks Sastra Sejarah Hikayat Merong Mahawangsa. *E-BANGI Journal*, 21(1), 535–545. https://journalarticle.ukm.my/23545/1/526_535_714302360371PB.pdf
- Rendhika, R. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Dinamika Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan. *UNISAN JURNAL*, 3(1), 642–657. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/2143/1562>
- Sari, M., & Nurmala, E. (2024). Applying the Problem-Based Learning Model to Enhance Critical Thinking Skills in Leadership Education (Literature Review): Penerapan Model Pembelajaran Berbasis Masalah untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis pada Pembelajaran Kepemimpinan (Tinjauan . *SABIQ: Jurnal Sosial dan Bidang Pendidikan*, 1(1), 19–26. <https://doi.org/10.62554/8tqweq15>
- Shofirah, N. H., Wasalma, A. H., Annisa, I., & Ubbad, M. R. (2024). Teori Manajemen Konflik dalam Pendidikan Islam. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 2(1), 197–207. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v2i1.592>
- Siregar, M. S., & Hartati, D. V. (2023). Pengoperasian Dynamic Positioning System di Kapal PSV. WM Sulawesi saat Snatching pada Drillship GSF Explorer. *Airman: Jurnal Teknik dan Keselamatan Transportasi*, 6(2), 189–198. <https://doi.org/10.46509/ajtk.v6i2.413>
- Suncaka, E. (2023). Manajemen Konflik di Sekolah. *Journal on Education*, 5(4), 15143–15153. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2597>
- Susanto, D. F., Dwianansya, W., & Trihantoyo, S. (2024). Strategi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 28 Surabaya. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(3), 10. <http://dx.doi.org/10.22373/ji.v13i1.22793>
- Syahbana, A., Asbari, M., Anggitia, V., & Andre, H. (2024). Revolusi Pendidikan: Analisis Kurikulum Merdeka Sebagai Inovasi Pendidikan. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(2), 27–30. <https://doi.org/10.4444/jisma.v3i2.935>
- Syahputra, Y. (2024). Penganiayaan Mahasiswa

Baru pada Kegiatan Ospek Kampus dalam Tinjauan Hak Asasi Manusia dan Hukum Pidana Islam. *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum*, 8(1), 250–261. <https://journal.umpo.ac.id/index.php/LS/article/view/8875/2950>