

Dinamika Manajemen Konflik di Organisasi Karang Taruna Lubuk Basung: Pendekatan Studi Kasus

**Melia Dwi Iranda¹, Monica Komala Putri², Naya Fitri Zahwa³, Shellin
Maretha Wibi⁴ Septia Nilam Sari⁵**

¹²³⁴⁵Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang
Email: irandameliadwi@gmail.com monicakomalaputri@gmail.com
nayafitrizahwa@gmail.com shellinxbyu@gmail.com
septainilamsari@gmail.com

Abstrak

Konflik merupakan bagian tak terpisahkan dari kehidupan organisasi, termasuk dalam organisasi kemasyarakatan seperti Karang Taruna. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika manajemen konflik di Karang Taruna Lubuk Basung, dengan fokus pada penyebab, dampak, dan strategi penyelesaian yang diterapkan. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan desain studi kasus, yang memungkinkan peneliti untuk menggali pengalaman mendalam dari pengurus, anggota aktif, dan pihak netral yang terlibat dalam dinamika konflik. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik dalam organisasi ini sering kali dipicu oleh perbedaan kepentingan dan komunikasi yang tidak efektif antar anggota. Pengurus organisasi berperan penting dalam mengelola konflik, baik sebagai mediator maupun pengambil keputusan. Beberapa strategi penyelesaian yang diterapkan meliputi mediasi langsung dan pendekatan kompromi. Penelitian ini juga menemukan bahwa meskipun konflik tidak dapat dihindari, cara pengelolaannya dapat memperkuat hubungan antar anggota dan meningkatkan kinerja organisasi. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya pengembangan keterampilan manajemen konflik dalam organisasi kemasyarakatan untuk menciptakan lingkungan yang lebih harmonis dan produktif. Rekomendasi penelitian ini dapat diterapkan pada organisasi serupa dalam mengelola konflik secara lebih efektif, dengan fokus pada komunikasi yang lebih baik dan pemahaman terhadap dinamika kelompok.

kunci: *Manajemen Konflik, Karang Taruna, Penyelesaian Konflik, Organisasi Kemasyarakatan*

Abstract

Conflict is an inseparable part of organizational life, including in community organizations such as Karang Taruna. This research aims to analyze the dynamics of conflict management in Karang Taruna Lubuk Basung, focusing on the causes,

impacts, and resolution strategies applied. The approach used is qualitative with a case study design, which allows researchers to explore the in-depth experiences of administrators, active members, and neutral parties involved in conflict dynamics. Data collection techniques were conducted through in-depth interviews, participatory observation, and document analysis. The results showed that conflicts in this organization are often triggered by differences in interests and ineffective communication between members. The organization's management plays an important role in managing conflicts, both as mediators and decision makers. Some of the resolution strategies implemented include direct mediation and compromise approaches. The study also found that although conflict is unavoidable, the way it is managed can strengthen relationships between members and improve organizational performance. The implication of these findings is the importance of developing conflict management skills in community organizations to create a more harmonious and productive environment. The recommendations of this study can be applied to similar organizations in managing conflict more effectively, with a focus on better communication and understanding of group dynamics.

Keywords: *Conflict Management, Youth Organization, Conflict Resolution, Community Organization*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi sosial seperti Karang Taruna menghadapi tantangan baru dalam hal manajemen dan pengelolaan anggotanya (Sudrajat et al., 2023). Organisasi yang awalnya bersifat non-formal kini dituntut untuk mengelola konflik yang lebih kompleks seiring dengan dinamika sosial yang berkembang (Ambarwati, 2021). Konflik dalam organisasi ini tidak hanya berkaitan dengan perbedaan pendapat atau ketidaksepakatan dalam pengambilan keputusan, tetapi juga melibatkan aspek emosional dan budaya yang lebih dalam (Syarnubi, 2016). Oleh karena itu, studi tentang manajemen konflik dalam organisasi sosial menjadi semakin penting untuk memahami bagaimana organisasi seperti Karang Taruna dapat bertahan dan berkembang dalam menghadapi perbedaan yang ada (Winata, 2022).

Studi mengenai manajemen konflik di dalam organisasi telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian cenderung berfokus pada organisasi bisnis atau pemerintah (Winata, 2022). Penelitian mengenai manajemen konflik dalam organisasi kemasyarakatan seperti Karang Taruna masih sangat terbatas. Penelitian ini menunjukkan perlunya kajian yang lebih spesifik mengenai bagaimana organisasi non-formal, yang sering kali beroperasi dengan sumber daya terbatas dan tanpa struktur formal yang ketat, mengelola konflik yang muncul. Oleh karena itu, penting untuk memperluas cakupan penelitian ini dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi dinamika konflik dalam konteks organisasi lokal yang memiliki karakteristik dan tantangan unik.

Penelitian ini berfokus pada dinamika manajemen konflik yang terjadi di Karang Taruna Lubuk Basung, sebuah organisasi kemasyarakatan yang memiliki peran strategis dalam pemberdayaan pemuda dan masyarakat setempat. Dengan menggunakan pendekatan studi kasus, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai bagaimana konflik terjadi dan bagaimana organisasi ini mengelola konflik tersebut. Pendekatan ini memungkinkan penulis untuk menggali permasalahan secara lebih komprehensif dan menyajikan data yang lebih akurat tentang situasi di lapangan (Pugu et al., 2024).

Penelitian ini juga menganalisis proses-proses manajerial dalam menghadapi konflik yang muncul dalam Karang Taruna Lubuk Basung, serta untuk mengevaluasi efektivitas metode penyelesaian konflik yang diterapkan oleh organisasi ini. Penelitian ini tidak hanya akan melihat bagaimana konflik diselesaikan, tetapi juga faktor-faktor yang mempengaruhi penyelesaian tersebut, seperti perbedaan nilai, komunikasi antar anggota, serta peran pemimpin dalam mengarahkan proses resolusi konflik. Dengan menganalisis hal ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen konflik dalam konteks organisasi sosial.

Kontribusi penelitian ini sangat penting baik untuk pengembangan teori manajemen konflik maupun untuk praktik manajerial dalam organisasi kemasyarakatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi organisasi serupa dalam mengelola konflik yang muncul, baik yang bersifat struktural maupun interpersonal. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan wawasan baru mengenai bagaimana organisasi kemasyarakatan dapat meningkatkan efektivitas operasionalnya melalui pengelolaan konflik yang lebih baik, sehingga menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan harmonis. Penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga memberikan rekomendasi yang dapat diimplementasikan dalam pengelolaan organisasi non-formal untuk mencapai tujuan yang lebih besar dan berkelanjutan. Penelitian ini akan menginspirasi lebih banyak penelitian dan praktik dalam manajemen konflik di sektor sosial, khususnya di kalangan organisasi pemuda dan masyarakat.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memahami dinamika manajemen konflik dalam organisasi Karang Taruna di Lubuk Basung. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali pengalaman, pandangan, dan strategi yang diterapkan oleh pengurus dan anggota dalam menangani konflik. Dengan menggunakan desain studi kasus, penelitian ini dapat mengeksplorasi faktor penyebab, pola interaksi antar anggota, serta strategi penyelesaian konflik yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk mengintegrasikan berbagai teknik pengumpulan data, seperti wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen, untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif tentang dinamika konflik dalam konteks sosial dan budaya organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Lubuk Basung, Kabupaten Agam, Sumatera Barat, dengan subjek penelitian yang terdiri dari pengurus, anggota aktif, dan pihak netral yang terlibat dalam dinamika konflik organisasi. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan informan kunci, serta observasi terhadap interaksi anggota dalam kegiatan sehari-hari. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode analisis tematik untuk mengidentifikasi tema-tema utama terkait konflik, seperti penyebab konflik, dampaknya, dan strategi penyelesaian yang digunakan. Pendekatan analisis ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang fenomena konflik dan memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi organisasi serupa dalam mengelola konflik secara efektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Atau Pendekatan Manajemen Konflik Apa Saja Yang Diterapkan Oleh Anggota Dan Pemimpin Karang Taruna Lubuk Basung

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa anggota dan pemimpin Karang Taruna Lubuk Basung menerapkan beberapa strategi manajemen konflik yang berbeda sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Strategi pertama yang paling sering diterapkan adalah pendekatan kolaboratif, di mana pihak-pihak yang berkonflik didorong untuk duduk bersama dan mencari solusi yang menguntungkan semua pihak melalui dialog terbuka. Dalam implementasinya, pendekatan ini melibatkan pertemuan rutin yang difasilitasi oleh pengurus senior, pembentukan tim mediasi khusus untuk menangani perselisihan yang lebih serius, serta penyelenggaraan forum diskusi yang memberikan kesempatan bagi setiap anggota untuk menyampaikan aspirasi dan kekhawatirannya. Pendekatan kolaboratif ini terbukti efektif dalam mengurangi ketegangan antarkelompok dan membangun kesepahaman bersama, terutama ketika konflik bersumber dari perbedaan interpretasi terhadap program kerja atau alokasi sumber daya organisasi. Strategi ini juga berhasil menciptakan atmosfer keterbukaan yang mendorong anggota untuk lebih proaktif dalam mengkomunikasikan permasalahan sebelum berkembang menjadi konflik yang lebih besar (Panuju, 2019).

Strategi kedua yang diidentifikasi dalam penelitian adalah penggunaan pendekatan kompromi, yang diterapkan ketika pihak-pihak yang berkonflik memiliki kepentingan atau tujuan yang sulit diselaraskan sepenuhnya. Dalam implementasi strategi ini, pemimpin Karang Taruna berperan sebagai mediator yang membantu mengidentifikasi titik-titik kompromi yang dapat diterima oleh semua pihak. Proses negosiasi biasanya dimulai dengan mengidentifikasi kepentingan inti dari masing-masing pihak, dilanjutkan dengan eksplorasi alternatif solusi yang dapat mengakomodasi sebagian besar kepentingan tersebut. Pendekatan kompromi ini sering diterapkan dalam penyelesaian konflik terkait pembagian tanggung jawab program, alokasi anggaran, atau penentuan prioritas kegiatan organisasi (Nurza, 2024). Para pemimpin organisasi juga mengembangkan sistem rotasi kepemimpinan dan pembagian peran yang lebih adil untuk mencegah dominasi kelompok tertentu dan

memastikan setiap anggota mendapat kesempatan yang setara dalam pengembangan kapasitas kepemimpinan.

Strategi ketiga yang diterapkan adalah pendekatan akomodatif, yang digunakan terutama ketika konflik melibatkan perbedaan pendapat antara anggota junior dan senior, atau ketika ada kebutuhan untuk mempertahankan harmoni organisasi dalam jangka panjang. Dalam penerapan strategi ini, pihak yang memiliki posisi lebih kuat atau senior seringkali mengambil inisiatif untuk mengakomodasi kepentingan pihak lain demi menjaga keutuhan dan stabilitas organisasi. Pendekatan akomodatif ini melibatkan proses mentoring dan pembimbingan yang intensif dari pengurus senior kepada anggota junior, program pengembangan kapasitas yang terstruktur, serta sistem evaluasi kinerja yang transparan dan objektif. Para pemimpin organisasi juga aktif mengembangkan program-program yang mendorong interaksi positif antaranggota, seperti kegiatan team building, proyek kolaboratif lintas divisi, dan forum sharing pengalaman yang memungkinkan terjadinya transfer pengetahuan dan nilai-nilai organisasi secara efektif.

Penelitian juga mengungkapkan bahwa keberhasilan implementasi strategi-strategi manajemen konflik tersebut sangat bergantung pada konsistensi penerapan dan komitmen seluruh anggota organisasi. Pemimpin Karang Taruna secara aktif melakukan monitoring dan evaluasi terhadap efektivitas setiap pendekatan yang diterapkan, serta melakukan penyesuaian strategi berdasarkan hasil evaluasi tersebut. Para pengurus juga mengembangkan sistem dokumentasi penanganan konflik yang komprehensif, yang mencakup pencatatan kronologi kejadian, strategi yang diterapkan, serta hasil yang dicapai. Sistem dokumentasi ini tidak hanya berfungsi sebagai bahan pembelajaran organisasi, tetapi juga menjadi referensi berharga dalam pengembangan strategi manajemen konflik yang lebih efektif di masa mendatang. Selain itu, organisasi juga secara berkala menyelenggarakan pelatihan manajemen konflik dan kepemimpinan bagi seluruh anggota untuk memastikan setiap individu memiliki pemahaman dan keterampilan yang memadai dalam mengelola konflik secara konstruktif.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemilihan Strategi Manajemen Konflik Di Karang Taruna Lubuk Basung

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa faktor internal organisasi memainkan peran krusial dalam pemilihan strategi manajemen konflik di Karang Taruna Lubuk Basung. Struktur kepemimpinan dan hierarki organisasi menjadi pertimbangan utama dalam menentukan pendekatan penyelesaian konflik yang akan diterapkan. Tingkat senioritas dan pengalaman anggota dalam berorganisasi turut mempengaruhi bagaimana suatu konflik akan ditangani, dimana anggota senior cenderung lebih dilibatkan dalam proses mediasi dan pengambilan keputusan. Kapasitas sumber daya organisasi, baik dari segi waktu, dana, maupun ketersediaan fasilitator yang kompeten, juga menjadi faktor penentu dalam pemilihan strategi manajemen konflik. Budaya organisasi yang menekankan pada nilai-nilai kebersamaan dan gotong royong membentuk preferensi terhadap pendekatan yang lebih kolaboratif (Widodo et al., 2024). Dinamika komunikasi internal, termasuk pola interaksi antara

pengurus dan anggota, mempengaruhi efektivitas implementasi strategi yang dipilih. Tingkat urgensi penyelesaian konflik dan dampaknya terhadap kinerja organisasi juga menjadi pertimbangan dalam pemilihan pendekatan yang akan digunakan. Karakteristik personal dari pihak-pihak yang terlibat konflik, seperti gaya kepemimpinan dan kemampuan negosiasi, turut mempengaruhi strategi yang dianggap paling sesuai untuk situasi tertentu.

Faktor eksternal juga memberikan pengaruh signifikan terhadap pemilihan strategi manajemen konflik di Karang Taruna Lubuk Basung. Ekspektasi dari pemangku kepentingan eksternal, seperti pemerintah daerah dan masyarakat sekitar, menjadi pertimbangan dalam menentukan pendekatan penyelesaian konflik. Kondisi sosial budaya masyarakat setempat mempengaruhi acceptability dari berbagai strategi manajemen konflik yang dapat diterapkan. Pengalaman dan pembelajaran dari organisasi Karang Taruna di daerah lain menjadi referensi dalam pemilihan strategi yang telah terbukti efektif. Tekanan waktu dari program-program yang harus dilaksanakan mempengaruhi urgensi penyelesaian konflik dan pemilihan strategi yang sesuai. Ketersediaan dukungan dari pihak eksternal, baik dalam bentuk pendampingan maupun fasilitasi, turut mempengaruhi kapasitas organisasi dalam mengimplementasikan strategi tertentu. Perubahan dinamika sosial dan tuntutan masyarakat terhadap peran Karang Taruna juga memberikan konteks dalam pemilihan pendekatan penyelesaian konflik. Perkembangan teknologi dan media sosial turut mempengaruhi cara konflik diidentifikasi dan ditangani. Keterlibatan alumni dan tokoh masyarakat dalam proses penyelesaian konflik juga menjadi pertimbangan dalam pemilihan strategi yang akan diterapkan.

Faktor situasional dan kontekstual turut berperan dalam menentukan strategi manajemen konflik yang dipilih oleh Karang Taruna Lubuk Basung. Tingkat kompleksitas konflik yang terjadi mempengaruhi kebutuhan akan pendekatan yang lebih komprehensif atau sederhana dalam penyelesaiannya. Keterlibatan berbagai pihak dalam konflik, baik secara langsung maupun tidak langsung, mempengaruhi strategi yang dianggap paling efektif untuk mencapai resolusi. Ketersediaan waktu untuk penyelesaian konflik mempengaruhi pemilihan pendekatan yang dapat segera diimplementasikan atau membutuhkan persiapan lebih lanjut. Dampak potensial dari konflik terhadap keberlanjutan program organisasi menjadi pertimbangan dalam menentukan prioritas dan strategi penanganan. Tingkat kematangan organisasi dalam mengelola konflik mempengaruhi kemampuan untuk mengimplementasikan strategi yang lebih kompleks. Pengalaman sebelumnya dalam menangani konflik serupa memberikan pembelajaran berharga dalam pemilihan pendekatan yang akan digunakan. Ketersediaan data dan informasi mengenai akar permasalahan konflik mempengaruhi ketepatan dalam pemilihan strategi penyelesaian. Kondisi psikologis dan emosional pihak-pihak yang terlibat juga menjadi pertimbangan dalam menentukan timing dan pendekatan yang tepat untuk manajemen konflik.

Solusi Yang Sering Diberikan Dalam Penyelesaian Masalah Di Karang Taruna Lubuk Basung

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa dinamika internal organisasi menjadi faktor dominan yang mempengaruhi pemilihan strategi manajemen konflik di Karang Taruna Lubuk Basung. Tingkat kepercayaan antara pengurus dan anggota menjadi landasan utama dalam menentukan pendekatan yang akan digunakan untuk menyelesaikan perselisihan. Kematangan organisasi dalam hal pengalaman menangani konflik sebelumnya memberikan wawasan berharga dalam memilih strategi yang paling sesuai dengan situasi yang dihadapi. Ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten dalam mediasi dan resolusi konflik turut mempengaruhi kapasitas organisasi untuk mengimplementasikan strategi tertentu. Pola komunikasi yang telah terbangun antara berbagai tingkatan dalam organisasi membentuk preferensi terhadap pendekatan penyelesaian konflik yang lebih sesuai dengan budaya organisasi. Struktur kepemimpinan yang ada, termasuk pembagian wewenang dan tanggung jawab, memberikan kerangka kerja dalam pemilihan strategi manajemen konflik. Tingkat keterlibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan juga mempengaruhi penerimaan terhadap strategi yang dipilih. Keberadaan sistem dokumentasi dan evaluasi konflik sebelumnya membantu organisasi dalam mengidentifikasi pendekatan yang telah terbukti efektif.

Faktor lingkungan eksternal turut memberikan pengaruh signifikan dalam pemilihan strategi manajemen konflik. Harapan dari masyarakat sekitar terhadap kinerja dan profesionalisme Karang Taruna menciptakan tekanan untuk memilih pendekatan yang dapat menjaga citra organisasi. Keterlibatan tokoh masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya dalam proses penyelesaian konflik mempengaruhi legitimasi strategi yang dipilih. Perkembangan teknologi komunikasi dan media sosial mengubah cara konflik diidentifikasi dan ditangani dalam organisasi. Kondisi sosial budaya masyarakat setempat memberikan konteks dalam pemilihan pendekatan yang sesuai dengan nilai-nilai lokal. Dukungan dari pemerintah daerah dan lembaga terkait mempengaruhi ketersediaan sumber daya untuk implementasi strategi tertentu. Pengalaman organisasi Karang Taruna di daerah lain menjadi referensi dalam mengembangkan pendekatan yang inovatif. Tuntutan program dan kegiatan yang harus dilaksanakan mempengaruhi urgensi penyelesaian konflik dan pemilihan strategi yang tepat. Dinamika politik lokal juga turut mempengaruhi pertimbangan dalam memilih pendekatan penyelesaian konflik yang dianggap paling strategis.

Karakteristik konflik yang terjadi menjadi pertimbangan kunci dalam menentukan strategi manajemen yang akan diterapkan (Prasetyo & Anwar, 2021). Tingkat kompleksitas permasalahan mempengaruhi kebutuhan akan pendekatan yang lebih komprehensif atau sederhana dalam penyelesaiannya. Jumlah pihak yang terlibat dalam konflik, baik secara langsung maupun tidak langsung, mempengaruhi strategi yang dianggap paling efektif untuk mencapai resolusi. Intensitas emosional dari pihak-pihak yang berkonflik menjadi pertimbangan dalam menentukan timing dan pendekatan yang tepat. Dampak potensial konflik terhadap keberlanjutan program organisasi mempengaruhi prioritas dan strategi penanganan yang dipilih (Lubis et al.,

2015). Ketersediaan informasi mengenai akar permasalahan konflik membantu dalam memilih pendekatan yang paling sesuai. Pengalaman sebelumnya dalam menangani konflik serupa memberikan pembelajaran berharga dalam pemilihan strategi. Tingkat kesiapan pihak-pihak yang berkonflik untuk mencari solusi bersama mempengaruhi efektivitas strategi yang dipilih. Keberadaan pihak ketiga yang netral dan dapat diterima oleh semua pihak juga menjadi faktor penting dalam pemilihan strategi manajemen konflik.

SIMPULAN

Karang Taruna Lubuk Basung mengembangkan strategi manajemen konflik yang komprehensif, mencakup tiga pendekatan utama: kolaboratif, kompromi, dan akomodatif. Strategi ini dirancang untuk mengatasi kompleksitas konflik internal dengan memperhatikan dinamika organisasi, karakteristik anggota, dan konteks lingkungan. Pendekatan kolaboratif mendorong dialog terbuka, strategi kompromi memfasilitasi negosiasi, sedangkan pendekatan akomodatif fokus pada pembinaan antaranggota. Keberhasilan implementasi strategi sangat bergantung pada konsistensi, komitmen anggota, serta sistem dokumentasi dan evaluasi konflik yang sistematis. Faktor-faktor yang memengaruhi pemilihan strategi meliputi tiga dimensi: internal (struktur kepemimpinan, budaya organisasi), eksternal (harapan pemangku kepentingan, kondisi sosial), dan situasional (kompleksitas konflik, ketersediaan informasi). Organisasi secara aktif mempertimbangkan karakteristik personal, tingkat urgensi, dan dampak potensial konflik dalam menentukan pendekatan penyelesaian masalah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, A. (2021). *Perilaku dan teori organisasi*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Lubis, R. P., Firdaus, M., & Sasongko, H. (2015). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Investasi Asing Langsung pada Sektor Perkebunan di Indonesia. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 16(2), 80–89.
- Nurza, R. (2024). Evaluasi Dampak Model Collaborative Governance Pada Pengelolaan Sumber Daya Berkelanjutan. *Konferensi Nasional Mitra FISIP*, 2(1), 454–467.
- Panuju, R. (2019). *Komunikasi pemasaran: pemasaran sebagai gejala komunikasi komunikasi sebagai strategi pemasaran*. Prenada Media.
- Prasetyo, M. A. M., & Anwar, K. (2021). Karakteristik Komunikasi Interpersonal serta Relevansinya dengan Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 5(1), 25.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sudrajat, S., Saliman, S., Supardi, S., & Wibowo, S. (2023). Pemberdayaan Generasi Muda Melalui cyber Entrepreneur Program Di Desa Wisata Bokoharjo, Prambanan, Sleman, Yogyakarta. *Social Studies*, 8(3).

- Syarnubi, S. (2016). Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Islam dan Problematikanya: Studi Kasus di Fakultas Dakwah UIN-SUKA Yogyakarta. *Tadrib*, 2(1), 151–178.
- Widodo, S. U., Wingkolatin, W., & Majid, N. (2024). Implementasi Nilai Pancasila Melalui Ekstrakurikuler Paskibra Guna Pembentukan Jiwa Nasionalisme Dalam Mewujudkan Ketahanan Lingkungan Sekolah. *SOKO GURU: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 79–93.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.