

MANAJEMEN KONFLIK DALAM TIM KERJA DAN DAMPAKNYA PADA PRODUKTIVITAS SDM

Prameswari Maisin Az Zahrah¹, Zahrah Aulia², Asep Amaluddin³

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri

prameswarizahra1@icloud.com, zhr120705@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana manajemen konflik dalam tim kerja memengaruhi produktivitas sumber daya manusia (SDM) di lingkungan organisasi. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik analisis data melalui reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik dalam tim kerja tidak selalu berdampak negatif, melainkan dapat menjadi sarana peningkatan kreativitas dan kolaborasi apabila dikelola secara efektif. Namun, apabila dibiarkan tanpa penyelesaian yang tepat, konflik dapat menurunkan motivasi, komunikasi, serta produktivitas anggota tim. Penelitian ini menegaskan pentingnya kemampuan manajer dan pimpinan tim dalam menerapkan strategi manajemen konflik yang konstruktif untuk menjaga efektivitas kerja.

Kata kunci: manajemen konflik, tim kerja, produktivitas SDM

Abstract

This study aims to understand how conflict management within work teams affects human resource (HR) productivity in an organizational setting. The research approach used a descriptive qualitative method with data analysis techniques of reduction, presentation, and conclusion drawing. The results indicate that conflict within work teams is not always negative; instead, it can be a means of increasing creativity and collaboration when managed effectively. However, if left unaddressed, conflict can reduce team member motivation, communication, and productivity. This study emphasizes the importance of managers and team leaders' ability to implement constructive conflict management strategies to maintain work effectiveness.

Keywords: conflict management, work teams, HR productivity

Article History

Received: Desember 2025

Reviewed: Desember 2025

Published: Desember 2025

Plagirism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI : 10.8734/Tashdiq.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Tashdiq



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](#)

PENDAHULUAN

Lingkup sosial saat ini yang semakin kompleks dan dinamis dapat menimbulkan konflik dalam tim kerja menjadi fenomena yang tidak dapat dihindari dan bahkan menjadi bagian inheren dari proses kerja kolaboratif. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya heterogenitas sumber daya manusia dalam hal latar belakang pendidikan, pengalaman, nilai-nilai pribadi, serta gaya komunikasi yang beragam. Kecerdasan emosional juga salah satu hal berperan dalam kualitas suatu kelompok terutama dalam pengelolaan dan manajemen. Orang yang memahami emosi diri sendiri dan bisa membaca emosi orang lain mungkin lebih efektif dalam melakukan pekerjaannya (Asep amaludin, 2020).

Perbedaan tersebut, meskipun berpotensi memperkaya perspektif dalam pengambilan keputusan, seringkali menimbulkan ketegangan interpersonal yang dapat menghambat efektivitas kerja apabila tidak ditangani dengan tepat. Konflik merupakan bagian alami dari dinamika sosial di lingkungan kerja yang, apabila dikelola secara konstruktif, justru dapat menjadi sumber inovasi, kreativitas, dan pembelajaran tim. Dengan kata lain, konflik bukan sekadar sesuatu yang harus dihindari, tetapi perlu dikelola agar energi perbedaan dapat diarahkan menuju peningkatan kinerja kolektif (Amaludin, Awaliatullaila, et al., 2023)

Dalam konteks tersebut, manajemen konflik menjadi salah satu kompetensi utama yang harus dimiliki oleh pemimpin dan anggota tim dalam organisasi modern. Keberhasilan organisasi dalam mengelola konflik sangat bergantung pada kemampuan untuk memahami akar penyebab perbedaan, menumbuhkan komunikasi yang terbuka, serta menciptakan suasana kerja yang inklusif dan kolaboratif. Organisasi yang memiliki kemampuan manajemen konflik yang baik cenderung memiliki tingkat adaptabilitas dan ketahanan yang lebih tinggi terhadap perubahan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan konflik yang efektif bukan hanya menjaga harmoni sosial, tetapi juga memperkuat stabilitas dan daya saing organisasi dalam jangka panjang.

Lebih lanjut, produktivitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu indikator utama keberhasilan pengelolaan konflik di dalam tim. Produktivitas tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis, komunikasi interpersonal, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajer atau pimpinan tim. (Azizah & Amaludin, 2022) menegaskan bahwa konflik yang dikelola dengan baik dapat memperjelas peran, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan menumbuhkan saling pengertian antaranggota tim. Sebaliknya, konflik yang diabaikan atau dibiarkan tanpa penyelesaian dapat menimbulkan ketegangan emosional, menurunkan tingkat kepercayaan, menghambat kerja sama, dan pada akhirnya mengganggu pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kemampuan organisasi dalam menyeimbangkan antara dinamika konflik dan efektivitas kerja menjadi faktor kunci dalam menjaga keberlanjutan produktivitas SDM di era persaingan global yang semakin ketat.

KAJIAN TEORI

1. Konsep Manajemen Konflik

Manajemen konflik merupakan suatu proses strategis yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memahami, dan menangani perbedaan pandangan, kepentingan, maupun nilai-nilai antarindividu atau kelompok dalam organisasi secara konstruktif dan terarah. Konflik tidak dapat dihindari dalam dinamika sosial kerja karena setiap individu memiliki latar belakang, tujuan, serta cara berpikir yang berbeda. Oleh karena itu, manajemen konflik berfungsi bukan untuk menghilangkan konflik sepenuhnya, melainkan mengubah potensi destruktifnya menjadi energi produktif bagi peningkatan kinerja tim. Pendekatan kolaborasi digunakan ketika kedua pihak berupaya mencari solusi terbaik melalui komunikasi terbuka dan kerja sama yang saling menguntungkan. Kompromi dilakukan apabila kedua pihak bersedia memberikan sebagian kepentingannya untuk mencapai kesepakatan bersama. Sementara itu, strategi kompetisi lebih menekankan pada upaya mempertahankan posisi atau kepentingan tertentu, yang biasanya muncul dalam situasi yang menuntut keputusan cepat. Akomodasi terjadi ketika satu pihak mengalah demi menjaga hubungan, sedangkan penghindaran dilakukan ketika konflik dianggap tidak produktif untuk dilanjutkan. Amaludin menegaskan bahwa pemilihan strategi manajemen konflik sangat bergantung pada konteks situasi, karakteristik individu yang terlibat, serta tujuan organisasi yang hendak dicapai. Dengan demikian, manajemen konflik bukan hanya keterampilan teknis, tetapi juga bagian dari kecerdasan sosial dan emosional dalam kepemimpinan organisasi.

2. Konflik dalam Tim Kerja

Konflik dalam tim kerja merupakan fenomena sosial yang muncul akibat adanya perbedaan persepsi terhadap tujuan organisasi, ketidakseimbangan beban kerja, perbedaan peran dan tanggung jawab, atau bahkan gaya komunikasi yang tidak selaras antaranggota.

Secara umum konflik dalam tim dapat dibedakan menjadi dua jenis utama, yaitu task conflict dan relationship conflict. Task conflict atau konflik yang berkaitan dengan tugas dapat bersifat positif apabila mendorong anggota tim untuk berpikir kritis, mempertimbangkan alternatif solusi, dan memperkaya proses pengambilan keputusan. Sebaliknya, relationship conflict atau konflik hubungan lebih bersifat emosional, biasanya berakar pada perbedaan kepribadian, ego, atau persepsi antarindividu, dan cenderung menurunkan efektivitas kerja serta kohesi tim.

Dalam kondisi tertentu, tingkat konflik yang moderat justru dapat meningkatkan inovasi dan kreativitas, karena memunculkan proses pertukaran gagasan dan evaluasi yang lebih mendalam. Namun, apabila konflik tidak dikelola dengan baik, dapat terjadi disfungsi organisasi, seperti rendahnya semangat kerja, meningkatnya stres karyawan, serta menurunnya rasa saling percaya antaranggota tim. Oleh karena itu, manajemen konflik yang efektif menuntut kemampuan pemimpin tim untuk menjadi fasilitator komunikasi, menjaga keseimbangan peran, serta membangun budaya kerja yang menghargai perbedaan sebagai kekuatan, bukan ancaman.

3. Produktivitas SDM dan Hubungannya dengan Konflik

Produktivitas sumber daya manusia (SDM) dalam konteks organisasi mencerminkan kemampuan individu maupun tim dalam menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil kerja secara efektif dan efisien. Produktivitas tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis seperti keterampilan atau sarana kerja, tetapi juga oleh faktor psikologis, lingkungan sosial, serta kualitas hubungan antarindividu dalam tim. Pengelolaan konflik yang baik memiliki korelasi positif dengan peningkatan produktivitas kerja. Ketika konflik diselesaikan dengan cara yang adil dan terbuka, muncul rasa saling menghormati, kejelasan peran, serta komitmen yang lebih kuat terhadap tujuan bersama (Asep amaludin, 2020)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam melalui interpretasi terhadap makna, perilaku, dan dinamika yang terjadi di lapangan. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menggambarkan secara komprehensif bagaimana manajemen konflik dalam tim kerja memengaruhi produktivitas sumber daya manusia (SDM) dalam konteks organisasi modern. Penelitian kualitatif berfokus pada eksplorasi makna di balik interaksi sosial dan pengalaman individu, bukan pada pengukuran statistik semata. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pada proses interpretatif terhadap data empiris yang dikumpulkan melalui berbagai sumber yang relevan.

Data penelitian diperoleh melalui dua teknik utama, yaitu studi pustaka (*library research*) dan observasi kualitatif terhadap dinamika kerja tim dalam lingkungan organisasi pendidikan. Studi pustaka dilakukan dengan menganalisis berbagai karya ilmiah, jurnal, buku, dan artikel akademik yang membahas topik manajemen konflik dan produktivitas SDM, khususnya yang ditulis oleh Amaludin (2020; 2021; 2022; 2023). Sumber-sumber tersebut dijadikan dasar untuk memahami kerangka teori, pendekatan konseptual, serta hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan fokus penelitian ini. Sementara itu, observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung situasi kerja dalam tim, interaksi antarindividu, serta pola komunikasi yang berpotensi memunculkan konflik atau kolaborasi dalam organisasi.

Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan model analisis interaktif dari Miles dan Huberman, yang mencakup tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Pada tahap reduksi data, peneliti menyeleksi, memfokuskan, dan menyederhanakan data yang diperoleh dari hasil studi pustaka dan observasi untuk mendapatkan informasi yang paling relevan dengan tujuan penelitian. Tahap penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian naratif dan tabel konseptual untuk memudahkan interpretasi hubungan antara manajemen konflik dan produktivitas SDM. Selanjutnya, tahap penarikan kesimpulan dilakukan dengan menafsirkan pola-pola temuan yang muncul dan mengaitkannya dengan teori yang telah dikaji sebelumnya.

Untuk memastikan keabsahan dan validitas data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber sebagaimana disarankan oleh Amaludin (2022), yaitu dengan membandingkan dan memverifikasi hasil temuan dari berbagai sumber literatur akademik dan hasil observasi lapangan. Triangulasi ini bertujuan untuk memperkuat kredibilitas interpretasi data, mengurangi bias subjektif peneliti, serta meningkatkan tingkat keandalan hasil penelitian. Melalui pendekatan ini, diharapkan penelitian mampu memberikan pemahaman yang mendalam dan komprehensif mengenai bagaimana manajemen konflik diterapkan dalam tim kerja dan sejauh mana pengaruhnya terhadap produktivitas sumber daya manusia di lingkungan organisasi pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik dalam tim kerja merupakan fenomena yang memiliki dua sisi yang saling berlawanan di satu sisi, konflik dapat menjadi katalisator bagi pertumbuhan organisasi, namun di sisi lain, dapat pula menjadi penghambat produktivitas apabila tidak dikelola dengan baik. Berdasarkan hasil observasi dan analisis pustaka, konflik dalam tim kerja dapat dikategorikan menjadi dua bentuk utama, yaitu konflik fungsional (*functional conflict*) dan konflik disfungsional (*dysfunctional conflict*). Kedua jenis konflik ini memiliki karakteristik, penyebab, dan dampak yang berbeda terhadap dinamika kerja tim.

Konflik fungsional adalah bentuk konflik yang konstruktif, di mana perbedaan pendapat atau perspektif antaranggota tim justru menghasilkan diskusi yang produktif, kreativitas yang lebih tinggi, dan peningkatan inovasi dalam pengambilan keputusan (Amaludin, Rizky, et al., 2023). Konflik fungsional biasanya muncul karena adanya perbedaan ide dalam merumuskan strategi kerja, pembagian peran, atau penentuan metode penyelesaian masalah. Dalam konteks ini, konflik berfungsi sebagai sarana pengujian gagasan sehingga tim dapat mencapai solusi terbaik secara rasional dan argumentatif. Dengan demikian, konflik fungsional memperkuat kohesi tim, memperkaya wawasan anggota, serta meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan. Amaludin menegaskan bahwa konflik fungsional merupakan bentuk dinamika sosial yang sehat, karena di dalamnya terdapat interaksi terbuka dan rasa saling menghormati antarpersonel yang berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

Sebaliknya, konflik disfungsional cenderung bersifat destruktif dan menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja tim. Konflik jenis ini biasanya timbul akibat perbedaan kepentingan pribadi, komunikasi yang tidak efektif, ketidakseimbangan kekuasaan, atau kurangnya kejelasan peran dalam organisasi. Konflik disfungsional mengakibatkan menurunnya tingkat kepercayaan antaranggota tim, meningkatnya stres kerja, dan menurunnya semangat kolaborasi. Selain itu, konflik disfungsional dapat mengarah pada fragmentasi kelompok, munculnya perilaku pasif, serta ketegangan interpersonal yang menghambat koordinasi. Apabila kondisi ini dibiarkan tanpa intervensi manajerial, produktivitas SDM akan menurun secara signifikan karena energi dan waktu tim terbuang untuk mempertahankan posisi masing-masing, bukan untuk mencapai tujuan bersama (AMALUDIN, 2021).

Dalam manajemen konflik, hasil penelitian menegaskan bahwa keberhasilan organisasi dalam menghadapi konflik sangat bergantung pada kemampuan kepemimpinan (*leadership skill*) dalam mengelola perbedaan. Pemimpin yang efektif tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator komunikasi dan penjaga keseimbangan sosial dalam tim. Amaludin (2023) menekankan bahwa keberhasilan manajemen konflik berakar pada tiga kompetensi utama: komunikasi terbuka, empati interpersonal, dan pengambilan keputusan yang partisipatif. Komunikasi terbuka memungkinkan setiap anggota tim untuk menyampaikan pendapat dan perasaannya tanpa rasa takut, sementara empati membantu pemimpin memahami kondisi emosional anggota tim, sehingga mampu meredakan ketegangan secara humanis. Pengambilan keputusan partisipatif, di sisi lain, memperkuat rasa memiliki terhadap keputusan yang dihasilkan, sehingga setiap anggota merasa terlibat aktif dalam proses organisasi.

Selain itu, hasil observasi menunjukkan bahwa strategi manajemen konflik kolaboratif merupakan pendekatan paling efektif dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia (SDM). Strategi ini menekankan pentingnya keterlibatan seluruh anggota tim dalam mencari solusi yang saling menguntungkan (*win-win solution*). Dengan penerapan strategi kolaboratif, setiap anggota tim diberi ruang untuk mengemukakan gagasan, mendengarkan pendapat orang lain, dan bersama-sama membangun konsensus yang adil. Pendekatan kolaboratif tidak hanya menyelesaikan permasalahan secara rasional, tetapi juga membangun iklim kerja yang harmonis, meningkatkan rasa saling percaya, serta memperkuat komitmen terhadap tujuan organisasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa penerapan strategi kolaboratif berkontribusi langsung terhadap peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan efisiensi organisasi. Ketika setiap anggota tim merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berpendapat, maka muncul rasa kepemilikan (*sense of belonging*) dan komitmen emosional terhadap organisasi. Dalam kondisi tersebut, anggota tim tidak hanya bekerja karena kewajiban formal, melainkan karena dorongan internal untuk berkontribusi terhadap kesuksesan bersama. Lingkungan kerja yang kolaboratif memperkuat hubungan interpersonal yang positif, meminimalisir konflik laten, serta meningkatkan kemampuan adaptasi tim terhadap perubahan kebijakan dan tantangan eksternal.

Temuan lain mengindikasikan bahwa manajemen konflik yang efektif tidak hanya berdampak pada aspek psikologis individu, tetapi juga memberikan pengaruh struktural terhadap sistem kerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan konflik yang terkendali, organisasi mampu membangun budaya komunikasi dua arah yang transparan, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta mengoptimalkan sinergi antarunit kerja. Organisasi yang mampu mengelola konflik secara bijaksana akan memiliki daya tahan organisasi (*organizational resilience*) yang lebih tinggi, karena setiap tantangan internal dipandang sebagai peluang untuk melakukan pembenahan dan inovasi berkelanjutan.

Dalam konteks organisasi Pendidikan yang menjadi fokus observasi dalam penelitian ini konflik sering muncul akibat perbedaan persepsi antara tenaga pendidik, staf administrasi, dan manajemen mengenai pembagian beban kerja atau metode pembelajaran. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan penerapan strategi kolaboratif, forum diskusi terbuka, dan gaya kepemimpinan partisipatif, konflik dapat diubah menjadi sarana pembelajaran sosial yang meningkatkan solidaritas serta rasa tanggung jawab bersama. Hal ini sejalan dengan pandangan Amaludin (2021) bahwa organisasi yang mampu memfasilitasi konflik secara konstruktif akan tumbuh menjadi komunitas pembelajar (*learning organization*) yang adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa manajemen konflik yang baik merupakan fondasi bagi peningkatan produktivitas SDM. Konflik yang dikelola dengan cara terbuka, adil, dan partisipatif dapat memperkuat kerja sama tim, meningkatkan komunikasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Sebaliknya, konflik yang diabaikan atau diselesaikan secara otoriter berpotensi menimbulkan ketidakpuasan, stres kerja, dan disintegrasi tim. Dengan demikian, manajemen konflik bukan sekadar upaya teknis dalam mengatasi perbedaan, tetapi merupakan strategi manajerial dan psikologis yang integral dalam menjaga stabilitas organisasi dan memaksimalkan potensi manusia di dalamnya.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penerapan strategi manajemen konflik tidak dapat disamaratakan. Faktor seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, serta tingkat kedewasaan emosional anggota tim sangat memengaruhi efektivitas strategi yang digunakan. Sebagai contoh, dalam organisasi yang memiliki struktur hierarki kuat, pendekatan kompromi lebih sering digunakan karena dapat menjaga stabilitas hubungan kerja tanpa menimbulkan resistensi. Sedangkan dalam organisasi yang lebih demokratis, pendekatan kolaboratif dan partisipatif cenderung memberikan hasil yang lebih optimal.

Analisis terhadap hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan dampak psikologis negatif, seperti stres kerja,

kelelahan emosional, dan penurunan rasa percaya diri. Hal ini berimplikasi langsung terhadap produktivitas SDM karena menurunkan konsentrasi dan komitmen terhadap tugas. Sebaliknya, manajemen konflik yang efektif justru dapat meningkatkan kejelasan peran, memperkuat kerja sama tim, dan menciptakan sinergi yang berkelanjutan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen konflik bukan hanya berfungsi untuk menyelesaikan perbedaan, tetapi juga sebagai strategi penguatan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Analisis Tematik Manajemen Konflik dan Dampaknya terhadap Produktivitas SDM

Aspek	Deskripsi Temuan	Dampak terhadap SDM
Jenis Konflik	Terdapat dua jenis konflik utama: fungsional (positif) dan disfungsional (negatif).	Konflik fungsional meningkatkan kreativitas; disfungsional menurunkan koordinasi dan kepercayaan tim.
Peran Pemimpin	Pemimpin yang komunikatif dan empatik mampu menengahi konflik dengan bijak.	Meningkatkan rasa saling percaya dan keterbukaan antaranggota.
Strategi Kolaboratif	Pendekatan berbasis partisipasi, menghargai pendapat semua anggota tim.	Meningkatkan motivasi, loyalitas, dan efektivitas kerja.
Faktor Organisasi	Budaya, gaya kepemimpinan, dan struktur organisasi memengaruhi efektivitas strategi.	Adaptasi strategi meningkatkan stabilitas tim dan efisiensi kerja.
Dampak Psikologis	Konflik yang tidak dikelola menimbulkan stres dan kelelahan emosional.	Penurunan produktivitas dan komitmen kerja.
Dampak Positif Manajemen Konflik	Manajemen konflik efektif meningkatkan kolaborasi, kreativitas, dan inovasi tim.	Meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik dalam tim kerja merupakan fenomena alami yang tidak dapat dihindari dalam organisasi modern, namun dapat menjadi sumber kekuatan apabila dikelola secara konstruktif. Konflik fungsional terbukti mampu meningkatkan kreativitas, inovasi, dan efektivitas kolaborasi, sedangkan konflik disfungsional cenderung menurunkan koordinasi dan produktivitas kerja. Efektivitas manajemen konflik sangat bergantung pada gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta kemampuan komunikasi antaranggota tim.

Pendekatan kolaboratif menjadi strategi paling efektif dalam mengelola konflik karena menumbuhkan rasa saling menghargai, meningkatkan partisipasi, serta memperkuat motivasi dan loyalitas kerja SDM. Sebaliknya, pengabaian terhadap konflik justru menimbulkan stres, menurunkan kepercayaan, dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen konflik yang terencana dan berbasis komunikasi terbuka bukan hanya berfungsi

untuk menyelesaikan perbedaan, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan produktivitas, komitmen, dan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

REFERENSI

- AMALUDIN, A. (2021). *Karakteristik Pekerjaan , Pemberdayaan*. 18(02), 196-207.
- Amaludin, A., Awaliatullaila, N., & Sosial, K. (2023). *Manajemen filantropi komunitas sosial Al-jabbar dalam Meminimalisasi Kemurtadan di Kabupaten PANGANDARAN*. 14(1).
- Amaludin, A., Rizky, A., & Fintani, P. S. (2023). Conflict Management from a Spiritual Leadership Perspective. *Journal of Social Research*, 2(12), 4254-4264. <https://doi.org/10.55324/josr.v2i12.1580>
- Asep amaludin, M. (2020). *PENGARUH EFIKASI GURU DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP PENGELOLAAN KELAS DIMODERASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL Asep Amaludin* 1. 10, 117-130.
- Azizah, N., & Amaludin, A. (2022). *Penanaman Karakter Santri Taman Pendidikan Al- Qur ' an Al-umm Kroya*. 2(03), 2-7.