



Menyulut Energi Positif: Bagaimana Konflik yang Dikelola dengan Baik Memperkuat Kohesivitas Kelompok pada Generasi Z

Wahyunita Euniche Elizabeth Loe¹, Patriana Minandra Boboy², Joel Mellu³, Afrona Elisabeth Lelan Takaeb⁴, Christina Rony Nayoan⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Nusa Cendana, Kota Kupang, Indonesia

Email: ¹euniche01liza@gmail.com, ²anaboboy123@gmail.com,

³joelmellu27@gmail.com, ⁴afrona.takaeb@staf.undana.ac.id,

⁵christina.nayoan@staf.undana.ac.id

Abstract

Conflict is an unavoidable aspect of group dynamics, including among Generation Z, who are known for their familiarity with digital technology and their inclination towards communication and dialogue. Conflict has the potential to either strengthen or fracture a group. This article explores how effective conflict management can enhance group cohesion within Gen Z. We identify common causes of conflict, such as differences in opinion, misunderstandings, and heightened sensitivity. Various conflict management strategies are analyzed in depth. These include identification, assessment, and problem-solving (Fisher et al.), or avoidance, escalation, and maintenance strategies (Frost and Wilmot). Other approaches like deciding conflict (through domination, compromise, or integral problem-solving), stimulating conflict, reducing conflict, avoiding conflict, and accommodation are also presented as flexible frameworks. Given Gen Z's comfort with multi-personal interactions and discussions, strategies promoting consensus-building, constructive confrontation, and the achievement of shared goals will be highly effective. With proper management, conflict can be transformed into positive energy, fostering sustainable shared experiences, nurturing group bonds and pride, and ultimately significantly strengthening the unity and identity of Generation Z.

Keywords: *Conflict Management, Group Cohesion, Generation Z.*

Abstrak

Konflik adalah bagian tak terhindarkan dari dinamika kelompok, termasuk pada Generasi Z yang dikenal akrab dengan teknologi digital dan cenderung suka berkomunikasi serta berdialog. Konflik berpotensi memperkuat atau justru memecah belah kelompok. Artikel ini membahas bagaimana manajemen konflik yang efektif dapat memperkuat kohesivitas kelompok Generasi Z. Kami mengidentifikasi penyebab konflik seperti perbedaan pendapat, kesalahpahaman, dan sensitivitas berlebihan. Berbagai strategi manajemen konflik, seperti identifikasi, penilaian, dan pemecahan

masalah (menurut Fisher dkk.), atau strategi menghindar, eskalasi, dan pemeliharaan (menurut Frost dan Wilmot), dianalisis secara mendalam. Pendekatan lain seperti memutuskan konflik (melalui dominasi, kompromi, atau pemecahan integral), mendorong konflik, mengurangi konflik, menghindari konflik, dan akomodasi juga dipaparkan sebagai kerangka kerja yang fleksibel. Mengingat karakteristik Gen Z yang terbiasa dengan interaksi multi-personal dan diskusi, strategi yang mempromosikan musyawarah mufakat, konfrontasi konstruktif, dan pencapaian tujuan bersama akan sangat efektif. Dengan pengelolaan yang tepat, konflik dapat diubah menjadi energi positif, menciptakan pengalaman kebersamaan yang berkelanjutan, memupuk ikatan dan kebanggaan kelompok, sehingga secara signifikan memperkuat kesatuan dan identitas Generasi Z.

Kata Kunci: Manajemen Konflik, Kohesivitas Kelompok, Generasi Z.

PENDAHULUAN

Pada saat ini, terdapat kira-kira lima generasi yang berbeda mulai dari generasi *baby boomers* sampai generasi *alpha*. Generasi-generasi ini memiliki perbedaan-perbedaan dalam beberapa hal salah satunya adalah perilakunya. Berdasar pada (Sawitri, 2021) generasi *baby boomers* adalah kelompok yang lahir pada rentan waktu tahun 1940-1959 pada masa pasca perang. Generasi ini khas akan idealismenya (cenderung memiliki pendirian yang kokoh dan tidak mudah terpengaruh), revolusioner (sesuatu yang memiliki pengaruh besar dan tiba-tiba pada masyarakat, atau pada suatu aspek dalam usaha manusia) dan kolektivisme (pendirian moral, filosofi politik, ideologi, atau pandangan sosial yang menjunjung tinggi kelompok dan kepentingannya di atas kepentingan individu).

Selanjutnya Gen X. Generasi ini adalah kelompok yang lahir pada tahun 1960 hingga 1979. Generasi ini merupakan generasi yang lahir pada masa transisi politik dimana kapitalisme dan meritokrasi (doktrin yang mendukung ketidaksetaraan dan sebagai prinsip keadilan yang berbasis kesetaraan (Sabani et al., 2024)) mendominasi. Generasi ini khas akan sikap materialistisnya, kompetitif dan individualis. Mengikutinya terdapat Gen Y yang lahir pada kisaran tahun 1980-1994 pada masa globalisasi dan munculnya internet. Generasi ini juga khas akan individualisnya dikarenakan mulai munculnya internet. Kemudian generasi Z yang lahir pada tahun 1995-2010. Generasi Z adalah generasi yang memiliki keterikatan dengan teknologi digital yang sangat erat. Generasi ini umumnya bertumbuh seiring dengan perkembangan teknologi yang terjadi di sekitar mereka sehingga mereka memiliki pemahaman yang baik akan teknologi dibanding generasi sebelumnya. Generasi ini adalah kelompok yang yang dikatakan erat dengan teknologi *digital native* dan disebut *iGeneration* atau generasi internet (Pujiandrie et al., 2024). Dan akhirnya ialah generasi *alpha* yang merupakan kelompok yang lahir pada tahun 2011 hingga 2025 ini. Generasi ini disebut sebagai "anak-anak milenium" dan masih berada dalam usia anak-anak, sehingga karakteristiknya belum sepenuhnya terlihat

Berfokus pada Generasi Z, mereka dikenal dengan perilaku yang suka berkomunikasi dan senang berdialog, di mana komunikasi adalah cara untuk terciptanya hubungan antara satu individu dengan individu yang lain (Parid, 2020), serta merupakan proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan untuk tujuan tertentu agar mewujudkan suatu kegiatan komunikasi efektif (Rahman, 2016). Dalam konteks Gen Z, interaksi ini kerap membentuk kelompok diskusi, dan dalam kelompok tersebut, kohesivitas kelompok menjadi sangat penting karena hubungan erat menciptakan pengalaman kebersamaan yang berkelanjutan, yang pada akhirnya

membentuk identitas kelompok yang kohesif (Houldin et al., 2018). Menurut (Forsyth, 2021), kohesivitas kelompok ialah tingkat kesatuan suatu kelompok, dari kesatuan kelompok tersebut terdapat ikatan ketertarikan atau kebanggaan kelompok yang dapat digunakan dalam menilai persepsi anggota terhadap kesatuan kelompok mereka.

Namun, dalam upaya menciptakan dan membangun kohesivitas kelompok, konflik seringkali tak terhindarkan. Konflik berasal dari bahasa Latin “*configure*” yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik adalah suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) di mana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya. Konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu dalam suatu interaksi, seperti menyangkut ciri fisik, kepandaian, pengetahuan, adat istiadat, keyakinan, dan lain sebagainya (Pratiwi et al., 2022). Konflik ini dapat memberikan dua dampak berlawanan yaitu memperkuat kohesivitas kelompok atau justru menimbulkan perpecahan. Pada Generasi Z yang sangat akrab dengan interaksi multi-personal dan diskusi, potensi konflik dalam dinamika kelompok mereka sangat tinggi. Meskipun banyak literatur telah membahas manajemen konflik secara umum, belum banyak kajian spesifik yang mengulas bagaimana manajemen konflik yang efektif dapat diterapkan pada karakteristik unik Gen Z untuk tidak hanya mencegah perpecahan, melainkan juga secara strategis memperkuat ikatan dan kesatuan kelompok mereka. Ini menjadi krusial karena pemahaman yang mendalam tentang pengelolaan konflik pada generasi ini dapat memaksimalkan potensi kolaborasi dan inovasi yang mereka miliki, sehingga muncul kebutuhan untuk mengisi gap penelitian ini terkait adaptasi manajemen konflik pada konteks Generasi Z.

Berdasarkan pada masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi karakteristik perilaku Generasi Z yang relevan dalam konteks dinamika dan manajemen konflik kelompok untuk kemudian menganalisis berbagai strategi manajemen konflik yang terbukti efektif dalam memperkuat kohesivitas kelompok Generasi Z, dengan mempertimbangkan kecenderungan mereka terhadap komunikasi dan dialog, agar konflik dapat diubah menjadi energi positif yang memperkuat persatuan dan identitas kelompok. Ini akan mengisi gap penelitian mengenai penerapan manajemen konflik pada generasi spesifik, khususnya Generasi Z, yang karakteristiknya sebagai *digital native* belum banyak dieksplorasi dalam konteks pengelolaan konflik. Pemahaman tentang bagaimana mengelola konflik secara efektif akan menunjukkan bagaimana potensi perpecahan akibat konflik dapat diubah menjadi peluang untuk membangun ikatan yang lebih kuat dan identitas kelompok yang solid.

METODE

Artikel ini menerapkan metode kajian literatur (*literature review*) untuk menganalisis manajemen konflik yang dapat meningkatkan kohesivitas kelompok pada Generasi Z. Metode ini cocok karena fokusnya konseptual membutuhkan eksplorasi teori dan data sekunder dari riset sebelumnya. Sumber-sumber yang digunakan meliputi artikel jurnal ilmiah (baik nasional maupun internasional), serta publikasi dari situs-situs terpercaya (Snyder, 2019 dalam (Tasbi et al., 2025)).

Prosesnya meliputi pengumpulan data sekunder dari jurnal dan publikasi terpercaya tahun 2015-2025. Pencarian dilakukan di basis data akademik utama menggunakan kata kunci yang sesuai yaitu "Generasi Z," "manajemen konflik," dan "kohesivitas kelompok", diikuti penyaringan relevansi. Selanjutnya, dilakukan analisis tematik. Informasi dikelompokkan berdasarkan tema utama seperti perilaku Gen Z, penyebab konflik, strategi manajemen, dan dampaknya terhadap kohesivitas. Analisis

ini bertujuan membangun argumen tentang efektivitas manajemen konflik dalam memperkuat kohesivitas kelompok Generasi Z.

PEMBAHASAN

Konflik pada Generasi Z: Penyebab dan Dampak

Konflik adalah hal yang tidak bisa lepas dari kehidupan setiap manusia, khususnya dalam berkelompok. Dalam konteks kelompok, konflik secara fundamental mempengaruhi efektivitas, produktivitas, dan kohesivitas kelompok. Konflik dapat didefinisikan sebagai pertentangan yang ditimbulkan oleh individu atau kelompok, baik dari luar maupun di dalam kelompok itu sendiri. Ini merupakan bentuk interaksi yang disadari, di mana setiap pihak memiliki keinginan, kesempatan, dan kemampuan untuk mempertahankan isu yang dipermasalahkan dengan alasan tertentu. Konflik bisa berdampak positif jika mampu memperkuat ikatan kelompok, namun dapat menjadi negatif jika justru merusak struktur dan hubungan yang ada. Oleh karena itu, apapun bentuk konflik dalam kelompok harus mampu dimanajemen dengan benar, baik oleh individu di dalam kelompok itu sendiri maupun oleh pemimpin kelompok atau organisasi (Salim et al., 2017).

Menurut (Mulyasa, 2017), konflik dapat terjadi karena setiap pihak atau salah satu pihak merasa dirugikan, baik secara material maupun nonmaterial. Beberapa penyebab umum timbulnya konflik meliputi:

1. Perbedaan pendapat antara masing-masing anggota di dalam kelompok karena merasa paling benar dimana ini dapat menimbulkan ketegangan dan kesalahpahaman yang berujung pada konflik.
2. Salah paham atau mis understanding seperti tindakan dengan tujuan lain yang dipahami dengan cara yang lain dan dianggap merugikan sehingga menimbulkan rasa kurang nyaman dan bisa juga berakhir pada kebencian.
3. Adanya rasa atau anggapan dari satu pihak bahwa pihak lain merugikannya, sehingga timbul rasa kesal dan kurang simpati dimana ini dapat menimbulkan konflik dalam kelompok.
4. Perasaan terlalu sensitif oleh seseorang di dalam kelompok yang memaknai suatu hal dengan berlebihan dan sesuatu yang wajar dianggap merugikan sehingga akhirnya dapat menimbulkan konflik meskipun sebenarnya secara etika tindakan atau perkataan tersebut bukan hal yang salah.

Pendekatan dan Strategi Manajemen Konflik yang Relevan untuk Generasi Z

Dalam konteks dinamika kelompok pada Generasi Z, yang dikenal akrab dengan teknologi digital, cenderung suka berkomunikasi, dan senang berdialog, pembahasan mengenai manajemen konflik menjadi krusial. Mengingat Gen Z erat dengan komunikasi dan diskusi, memahami bagaimana konflik dikelola secara efektif sangat penting untuk memperkuat kesatuan dan identitas kelompok mereka. Berbagai teori penyelesaian konflik telah dikembangkan, namun penting untuk menyesuaikan penggunaannya dengan karakteristik spesifik setiap konflik, yang didasarkan pada hasil identifikasi dan penilaian awal (Zahro et al., 2023).

Menurut Simon Fisher, dkk. dalam (Zahro et al., 2023), pengelolaan konflik melibatkan tiga tahap utama: identifikasi, penilaian, dan pemecahan. Tahap identifikasi bertujuan memahami jenis dan sumber masalah konflik. Selanjutnya, tahap penilaian menentukan apakah konflik tersebut bersifat laten (tersembunyi), terbuka (eksplisit), atau hanya di permukaan. Informasi dari kedua tahap ini menjadi dasar krusial untuk mengambil tindakan penyelesaian. Bagi Gen Z, yang terbiasa dengan transparansi dan akses informasi, tahap identifikasi dan penilaian awal sangat penting. Keterbukaan

mereka terhadap dialog dapat dimanfaatkan untuk melakukan identifikasi secara kolektif, misalnya melalui forum diskusi digital atau jajak pendapat singkat, untuk memahami akar masalah konflik dengan cepat.

Model manajemen konflik lain yang sering menjadi rujukan adalah model Frost dan Wilmot dalam (Agus, 2022), yang menggunakan strategi menghindar (*avoidance*), eskalasi, dan pemeliharaan (*maintenance*):

1. Menghindar: Upaya menghindari konflik dengan menjauhkan diri atau pihak dari sumber konflik. Meskipun ini bisa menjadi respons awal, bagi Gen Z yang cenderung pro-dialog, penghindaran total mungkin tidak efektif dalam jangka panjang dan bisa menimbulkan *resentment* (perasaan negatif yang terpendam) jika tidak ditangani. Namun, penghindaran sementara bisa relevan jika tujuannya memberi ruang untuk pendinginan emosi sebelum diskusi konstruktif.
2. Eskalasi: Upaya manajemen konflik dengan meningkatkan ketegangan secara terkontrol untuk menstimulus pihak yang berkonflik agar segera bertemu dan menyelesaikannya, dengan tujuan menurunkan intensitas ketegangan saat negosiasi. Pendekatan eskalasi terukur ini dapat efektif bagi Gen Z yang mungkin membutuhkan *sense of urgency* untuk bertindak, terutama jika konflik berlangsung pasif-agresif (terselubung) di ranah digital. Namun, ini harus dilakukan dengan sangat hati-hati agar tidak justru memperburuk konflik.
3. Pemeliharaan: Membangun pemahaman yang tepat sehingga ada kesepahaman terkait perbedaan yang patut dihargai dan dihormati dalam kelompok. Strategi pemeliharaan ini sangat relevan dan cocok dengan karakteristik Gen Z yang menghargai inklusivitas dan keragaman. Ini berfokus pada pembangunan empati dan pengertian, yang bisa difasilitasi melalui platform komunikasi digital atau sesi *sharing* informal.

Strategi Spesifik untuk Mengelola Konflik pada Gen Z

Dalam mengelola konflik untuk mengembangkan tim yang kohesif dan efektif, beberapa pendekatan dapat diterapkan (Sampe et al., 2022). Penting untuk meninjau pendekatan ini dalam kacamata karakteristik Gen Z:

1. Memutuskan Konflik

Menghentikan konflik yang sedang berlangsung melalui tiga pendekatan utama:

 - a. Dominasi dan tekanan: Menggunakan sistem menang-kalah (paksaan, diplomasi, penghindaran, atau keputusan mayoritas). Pendekatan dominasi mungkin kurang disukai oleh Gen Z yang menghargai partisipasi dan keadilan. Jika digunakan, harus ada alasan yang sangat jelas dan transparan.
 - b. Kompromi: Mencari jalan tengah melalui pemisahan pihak, perdamaian, penetapan peraturan, atau kompensasi. Kompromi sangat relevan bagi Gen Z karena mereka terbiasa bernegosiasi dan menemukan titik temu dalam interaksi *peer-to-peer* (terbiasa berinteraksi secara langsung satu sama lain, secara setara) di platform digital.
 - c. Pemecahan integral: Mencapai resolusi menyeluruh melalui musyawarah untuk mufakat, konfrontasi langsung, atau penetapan tujuan bersama yang lebih tinggi. Pendekatan ini sangat sesuai dengan Gen Z yang suka berkomunikasi dan berdialog. Musyawarah mufakat, misalnya, adalah cara ideal bagi mereka untuk mencapai konsensus. Konfrontasi konstruktif (bukan agresif) bisa sangat efektif jika dilakukan dengan dukungan fasilitator atau dalam lingkungan yang aman, mengingatkan mereka menghargai otentisitas. Penetapan tujuan bersama yang lebih tinggi dapat mengalihkan fokus dari konflik internal ke tujuan eksternal yang lebih besar, memupuk semangat kolaborasi.

2. Mendorong Konflik

Melibatkan desakan agar pihak-pihak yang berkonflik bertindak untuk menyelesaikannya, bisa melalui pihak eksternal, mengubah fokus, restrukturisasi, mendorong persaingan, atau mencari manajer baru. Mendorong persaingan dalam konteks yang sehat (misalnya, kompetisi ide untuk solusi) bisa memotivasi Gen Z, namun harus diimbangi agar tidak memperburuk konflik interpersonal.

3. Mengurangi Konflik

Meredakan ketegangan emosional antara pihak-pihak yang berselisih. Ini dapat dicapai dengan mendinginkan suasana atau menyatukan kelompok-kelompok yang berkonflik. Bagi Gen Z, yang sering terpapar informasi dan emosi secara instan melalui media sosial, kemampuan untuk "mendinginkan suasana" sangat penting, mungkin dengan jeda digital atau aktivitas relaksasi bersama.

4. Menghindari Konflik

Terjadi ketika pihak-pihak kurang memprioritaskan kepentingan pribadi dan lebih fokus pada kepentingan lawan, sering dipilih jika pihak lawan dianggap lebih kuat. Beberapa cara menghindari konflik meliputi penolakan sederhana, kekurangan respons, mengalihkan topik, atau penangguhan. Meskipun Gen Z cenderung pro-komunikasi, strategi menghindari konflik sementara (misalnya penangguhan untuk diskusi yang lebih tepat) bisa relevan untuk mencegah *impulsive reactions* di lingkungan digital.

5. Akomodasi

Pendekatan di mana seseorang mengorbankan kepentingannya sendiri demi keuntungan pihak lain, bertujuan mengatasi konflik dengan cepat. Pendekatan akomodasi dapat digunakan pada konflik kecil atau ketika menjaga hubungan jauh lebih penting bagi Gen Z.

Dengan menerapkan strategi dan teknik manajemen konflik yang sesuai, diharapkan konflik dalam kelompok Generasi Z tidak hanya dapat diatasi, tetapi juga diubah menjadi energi positif yang memperkuat kohesivitas dan identitas kelompok mereka. Mengingat karakteristik Generasi Z yang suka berkomunikasi dan berdialog, strategi seperti pemecahan integral melalui musyawarah mufakat, konfrontasi konstruktif, dan pencapaian tujuan yang lebih tinggi dapat menjadi sangat efektif. Hal ini karena mereka terbiasa dengan interaksi yang membutuhkan lebih dari satu orang dan dapat membentuk kelompok diskusi yang dinamis. Memahami jenis dan sumber konflik melalui identifikasi, serta menentukan apakah konflik tersebut laten, terbuka, atau di permukaan, adalah langkah penting sebelum memutuskan cara penyelesaiannya.

Sebagai contoh implementasi, jika konflik timbul karena perbedaan pendapat atau kesalahpahaman dalam proyek kelompok Gen Z (misalnya, karena perbedaan gaya komunikasi di platform daring), kompromi melalui penetapan peraturan komunikasi yang jelas atau musyawarah mufakat melalui sesi *video call* bersama untuk menemukan "jalan tengah" dapat menjadi solusi yang efektif. Dalam kasus perasaan terlalu sensitif atau anggapan dirugikan, di mana Gen Z mungkin langsung mengungkapkan ketidaknyamanan di grup chat, pendekatan akomodasi dengan mengorbankan kepentingan diri demi keuntungan pihak lain dapat digunakan untuk penyelesaian cepat demi menjaga harmoni. Atau, jika ada konflik yang cenderung laten karena penghindaran, strategi eskalasi yang terukur dapat mendorong mereka untuk berdiskusi secara langsung, diikuti dengan pemeliharaan hubungan melalui kegiatan *team-building* digital yang mendorong empati.

Manajemen konflik yang efektif pada Generasi Z tidak hanya meredakan ketegangan, tetapi juga dapat mendorong terciptanya pengalaman hidup bersama yang berlanjut hingga terbentuk identitas kelompok yang kohesif. Kohesivitas kelompok sendiri didefinisikan sebagai tingkat kesatuan suatu kelompok. Dengan demikian, melalui pengelolaan konflik yang tepat, akan muncul ikatan ketertarikan atau kebanggaan kelompok yang dapat digunakan untuk menilai persepsi anggota terhadap kesatuan kelompok mereka. Oleh karena itu, konflik yang berhasil dikelola akan benar-benar mempererat kohesivitas kelompok, mengubah potensi perpecahan menjadi kekuatan yang positif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Konflik adalah dinamika tak terhindarkan dalam setiap kelompok, termasuk Generasi Z yang dikenal akrab dengan teknologi digital dan cenderung suka berkomunikasi serta berdialog. Konflik berpotensi ganda: memperkuat kohesivitas atau memicu perpecahan. Namun, jika dikelola dengan baik, konflik bisa menjadi energi positif yang memperkuat kohesivitas kelompok dan membentuk identitas solid pada Gen Z. Manajemen konflik yang efektif bagi Gen Z bergantung pada pemahaman mendalam penyebab konflik (misalnya, perbedaan pendapat atau kesalahpahaman) dan penerapan strategi yang sesuai, seperti identifikasi, penilaian, dan pemecahan masalah, atau strategi menghindar, eskalasi, dan pemeliharaan. Pendekatan lain seperti mengakhiri konflik (melalui dominasi, kompromi, atau solusi menyeluruh), mendorong diskusi, mengurangi ketegangan, menghindar, atau mengakomodasi, juga relevan. Mengingat kecenderungan Gen Z terhadap dialog dan diskusi, strategi yang mempromosikan musyawarah mufakat, konfrontasi konstruktif, dan pencapaian tujuan bersama akan sangat efektif. Dengan demikian, konflik yang berhasil dikelola pada Gen Z tidak hanya meredakan ketegangan, tetapi juga menciptakan pengalaman kebersamaan yang berkelanjutan, memupuk ikatan, dan kebanggaan kelompok, sehingga memperkuat kesatuan dan identitas Generasi Z.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, beberapa saran dapat diajukan:

1. Kembangkan kurikulum manajemen konflik spesifik Gen Z: Lembaga pendidikan dan organisasi harus membuat program yang mempertimbangkan gaya komunikasi digital Gen Z, termasuk simulasi kasus konflik yang relevan.
2. Dorong kepemimpinan partisipatif: Pemimpin perlu memfasilitasi dialog terbuka dan kolaborasi untuk memberdayakan Gen Z dalam mengatasi konflik.
3. Fokus pada edukasi literasi emosional: Penting untuk meningkatkan pemahaman Gen Z tentang emosi, regulasi diri, dan empati agar mereka dapat merespons perbedaan dengan lebih konstruktif.
4. Manfaatkan teknologi untuk mediasi konflik: Kembangkan platform atau aplikasi digital yang mendukung mediasi dan diskusi konstruktif, karena Gen Z sangat akrab dengan teknologi.
5. Lakukan penelitian lanjutan: Perlu ada studi lebih lanjut tentang dampak jangka panjang strategi manajemen konflik pada kohesivitas dan identitas kelompok Gen Z di berbagai lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, W. (2022). *Pengembangan Model Manajemen Konflik Berbasis Profetik Di Sma Swasta Di Kota Metro Provinsi Lampung*. [Disertasi, UIN Raden Intan Lampung]. <http://repository.radenintan.ac.id/20917/1/DISERTASI> AGUS WIBOWO Cover s.d. Bab II %2B Dapus.pdf
- Forsyth, D. R. (2021). Recent Advances In The Study Of Group Cohesion. *Group Dynamics: Theory, Research, And Practice*, 25(3), 213–228. <https://doi.org/10.1037/Gdn0000163>
- Houldin, A., McEwen, S. E., Howell, M. W., & Polatajko, H. J. (2018). The Cognitive Orientation to Daily Occupational Performance Approach and Transfer: A Scoping Review. *OTJR: Occupational Therapy Journal of Research*, 38(3), 157–172. <https://doi.org/10.1177/1539449217736059>
- Mulyasa, H. (2017). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* (15th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Parid, M. (2020). Relevansi Komunikasi Pembelajaran dengan Materi Bahan Ajar SD/MI. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 6(3), 442–452. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/349>
- Pratiwi, A. D., Harahap, I., & Madhani, V. (2022). Konflik Dalam Masyarakat Global. *Education: Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 2(2), 80–88. <https://doi.org/10.51903/education.v2i2.141>
- Pujiandrie, K., Fauzia, N., & Wijanarko, A. (2024). Pengaruh Kohesivitas Kelompok Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Pada Generasi Z. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 8(2), 2213–2225. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4303>
- Rahman, A. (2016). Bentuk-bentuk komunikasi dalam pembelajaran. *Paedagogia: Jurnal Pendidikan*, 5(2), 198-217.
- Sabani, A., Aulia, N., P, N. M., & M, S. N. (2024). Pentingnya Implementasi Sistem Meritokrasi Dalam Instansi Pemerintahan Indonesia. *Aktivisme: Jurnal Ilmu Pendidikan, Politik Dan Sosial Indonesia*, 1(3), 144–152. <https://doi.org/10.62383/aktivisme.v1i3.333>
- Salim, N. A., Haruna, J., & Saraka, S. (2017). ANALISIS PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SD DI KAB. KUTAI KARTANEGARA. *Pendas Mahakam : Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, 2(3), 250–260. Retrieved from <https://jurnal.fkip-uwgm.ac.id/index.php/pendasmahakam/article/view/169>
- Sampe, F., Elvira, Aziz, A. A., Koni, A., Suyarti, S., Abdullah, Takdir, S., Setiawan, R., Fathurrahman, Rosadi, I., Rehutomo, J., Handari, R. S., Wahyuningsih, Astuty, I., Zain, H., Abdillah, & Ridwan, M. S. (2022). *Manajemen Konflik Strategi Pengelolaan Konflik dalam Organisasi*. Eureka Media Aksara.

- Sawitri, D. R. (2021). Perkembangan Karier Generasi Z: Tantangan dan Strategi dalam Mewujudkan SDM Indonesia yang Unggul. Dalam *Penerbit Fakultas Psikologi UNDIP* (pp. 147–200). Penerbit Fakultas Psikologi UNDIP. <https://doc-pak.undip.ac.id/id/eprint/14336/1/C1.a>. Artikel Perkembangan Karier Generasi Z.pdf
- Tasbi, S. O., Manggas, D. N., Dhadho, W. V. D., Takaeb, E. L., & Marni, M. (2025). Tantangan Penggunaan Media Massa Dalam Kesehatan Masyarakat Di Era Digital. *Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial*, 8(1), 11–20. <https://ejournal.cahayailmubangsa.institute/index.php/triwikrama/article/download/22/18>
- Zahro, S. F., Nisak, K., Tammamy, R., Sholiha, R. P., & Mu'allimin, M. (2023). Strategi Dan Pendekatan Mengelola Konflik Di Lembaga Pendidikan Islam. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 104–117. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v2i1.584>