

KONFLIK SDM DALAM PERSPEKTIF TATA KELOLA DESA: STUDI KASUS DESA BIAU DI GORONTALO

Ellys Rachman¹, Andi Yusuf Katili², Ratih Arifin³

Pascasarjana Universitas Bina Taruna Gorontalo

ellysrachman12@gmail.com, yusuf2801@gmail.com

arifinara189@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konflik sumber daya manusia (SDM) dalam perspektif tata kelola desa dengan studi kasus di Desa Biau, Gorontalo. Konflik SDM menjadi isu yang signifikan karena memengaruhi efektivitas pemerintahan desa dan pelaksanaan program pembangunan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, di mana data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik SDM di Desa Biau disebabkan oleh beberapa faktor utama, seperti ketidakjelasan pembagian tugas, rendahnya kompetensi perangkat desa, perbedaan kepentingan antarindividu maupun kelompok, serta minimnya komunikasi antara pemerintah desa dan masyarakat. Konflik tersebut berdampak pada terganggunya koordinasi perangkat desa, penurunan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa, dan fragmentasi sosial. Untuk mengatasi konflik ini, pendekatan berbasis kearifan lokal, seperti musyawarah, dikombinasikan dengan penerapan prinsip tata kelola yang baik, seperti transparansi, akuntabilitas, dan inklusivitas, menjadi strategi yang efektif. Selain itu, pelatihan dan pengembangan kapasitas perangkat desa diperlukan untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam manajemen konflik dan pelaksanaan tugas. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pendekatan yang mengintegrasikan kearifan lokal dengan tata kelola yang baik dapat membantu menyelesaikan konflik SDM di tingkat desa secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pemerintah desa dan pembuat kebijakan dalam mengelola konflik dan meningkatkan efektivitas tata kelola desa.

Kata Kunci: **konflik SDM, tata kelola desa, musyawarah, kearifan lokal, Desa Biau**

ABSTRACT

This study aims to analyze human resource (HR) conflicts in the perspective of village governance with a case study in Biau Village, Gorontalo. HR conflicts are a significant issue because they affect the effectiveness of village governance and the implementation of development programs. This study uses a qualitative approach with a case study method, where data are collected through in-depth interviews, participatory observation, and document analysis. The results of the study indicate that HR conflicts in Biau Village are caused by several main factors, such as unclear division of tasks, low competence of village officials, differences in interests between individuals and groups, and minimal communication between the village government and the community. The conflict has an impact on disrupting the coordination of village officials, decreasing public trust in the village government, and social fragmentation. To overcome this conflict, an approach based on local wisdom, such as deliberation, combined with the application of good governance principles, such as transparency, accountability, and inclusiveness, is an effective strategy. In addition, training and capacity building of village officials are needed to improve their competence in conflict management and task implementation. This study concludes that an approach that integrates local wisdom with good governance can help resolve HR conflicts at the village level in a sustainable manner. The results of this study are expected to be a reference for village governments and policy makers in managing conflicts and improving the effectiveness of village governance.

Keywords: **HR conflict, village governance, deliberation, local wisdom, Biau Village**

PENDAHULUAN

Pembangunan desa sebagai bagian dari agenda nasional memegang peran strategis dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menciptakan kemandirian ekonomi berbasis potensi lokal. Dalam konteks ini, tata kelola desa yang baik menjadi faktor kunci untuk memastikan pengelolaan sumber daya, baik manusia maupun alam, berjalan optimal. Namun, tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sering kali menjadi penghambat utama keberhasilan pembangunan desa. Konflik SDM yang terjadi di tingkat desa, seperti ketidakselarasan visi, minimnya kompetensi, hingga persaingan internal, dapat mengganggu proses pengambilan keputusan serta implementasi program pembangunan desa (Lestari et al., 2021).

Desa Biau di Gorontalo merupakan salah satu contoh yang mencerminkan kompleksitas pengelolaan SDM di tingkat desa. Sebagai wilayah yang kaya akan potensi budaya dan sumber daya alam, Desa Biau dihadapkan pada berbagai dinamika sosial dan politik yang memengaruhi hubungan antarindividu maupun antarorganisasi di tingkat lokal. Konflik SDM di desa ini sering kali muncul sebagai akibat dari kurangnya transparansi, lemahnya koordinasi, dan minimnya pemahaman terhadap peran masing-masing aktor dalam sistem pemerintahan desa (Rahman & Taufik, 2022). Hal ini diperburuk oleh faktor eksternal, seperti tekanan dari kebijakan pusat yang kurang relevan dengan konteks lokal, serta intervensi pihak ketiga yang tidak selalu sejalan dengan kebutuhan masyarakat desa.

Konflik SDM tidak hanya berdampak pada kualitas tata kelola desa, tetapi juga pada kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa. Ketika konflik terjadi, efektivitas program pembangunan cenderung menurun, bahkan dapat memicu keretakan sosial yang berkepanjangan. Oleh karena itu, memahami akar permasalahan konflik SDM di Desa Biau menjadi langkah penting dalam merumuskan strategi penyelesaian yang tepat. Kajian ini didasarkan pada pendekatan multidimensi, yang melibatkan analisis faktor sosial, ekonomi, dan budaya sebagai landasan untuk memahami dinamika konflik di tingkat desa (Halim & Widodo, 2023).

Dalam konteks tata kelola desa, keberhasilan penyelesaian konflik SDM sangat

ditentukan oleh kemampuan pemerintah desa untuk mengelola hubungan antarpemangku kepentingan. Prinsip-prinsip tata kelola yang baik, seperti partisipasi, akuntabilitas, transparansi, dan inklusivitas, perlu diimplementasikan secara konsisten. Pemerintah desa juga harus mampu memberdayakan masyarakat melalui pelatihan dan pendidikan, guna meningkatkan kapasitas SDM dalam mendukung pembangunan desa yang berkelanjutan (Setiawan, 2024).

Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi penyebab utama konflik SDM di Desa Biau dan mengevaluasi dampaknya terhadap tata kelola desa. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk merumuskan strategi penyelesaian yang berbasis pada kearifan lokal dan prinsip tata kelola yang baik. Dengan demikian, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan kebijakan yang lebih adaptif dan kontekstual dalam pengelolaan SDM di tingkat desa (Nurhadi & Anggraini, 2023).

Melalui pendekatan ini, artikel ini berupaya memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dinamika konflik SDM dalam perspektif tata kelola desa. Fokus utama pada Desa Biau di Gorontalo memberikan gambaran mendalam tentang tantangan yang dihadapi, sekaligus membuka peluang untuk mengembangkan model tata kelola yang lebih responsif dan inklusif. Studi ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi pemerintah daerah dan pemangku kepentingan lainnya dalam merumuskan kebijakan yang mendukung pengelolaan SDM di desa-desa lain dengan karakteristik serupa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memahami secara mendalam konflik sumber daya manusia (SDM) yang terjadi di Desa Biau, Gorontalo. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi fenomena secara holistik dalam konteks sosial dan budaya yang kompleks. Desa Biau dipilih sebagai lokasi penelitian secara purposif karena dianggap relevan dengan permasalahan konflik SDM yang menjadi fokus kajian. Data dikumpulkan melalui beberapa teknik, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik, seperti kepala desa, perangkat desa, tokoh masyarakat, dan warga, untuk

menggali pandangan mereka terhadap penyebab dan dampak konflik tersebut. Observasi partisipatif dilakukan dengan peneliti terlibat langsung dalam kegiatan-kegiatan di desa untuk mengamati pola interaksi sosial dan dinamika konflik. Selain itu, dokumen resmi seperti laporan kegiatan desa, kebijakan lokal, dan notulen rapat dianalisis sebagai data pendukung.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan pendekatan tematik. Proses analisis dimulai dengan mereduksi data untuk menyaring informasi yang relevan, kemudian menyajikannya dalam bentuk narasi deskriptif dan tabel untuk mempermudah interpretasi. Penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan pola-pola tematik yang muncul dari data untuk menjawab pertanyaan penelitian. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber dan metode, yaitu dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan konsistensi informasi. Pendekatan ini memberikan pemahaman mendalam mengenai penyebab, dinamika, dan dampak konflik SDM, sekaligus membantu merumuskan rekomendasi yang relevan untuk meningkatkan tata kelola SDM di Desa Biau.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi penyebab utama konflik sumber daya manusia (SDM) di Desa Biau, Gorontalo, serta dampaknya terhadap tata kelola desa. Selain itu, penelitian ini juga membahas upaya penyelesaian konflik yang berbasis pada kearifan lokal dan prinsip tata kelola yang baik. Berdasarkan analisis data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, ditemukan beberapa temuan utama terkait dinamika konflik SDM di desa ini.

Desa Biau merupakan salah satu desa yang terletak di wilayah Gorontalo dengan karakteristik geografis, sosial, dan ekonomi yang khas. Secara administratif, desa ini berada dalam kecamatan yang memiliki peran strategis sebagai pusat aktivitas masyarakat di sekitarnya. Wilayah desa terdiri dari lahan perkampungan, area pertanian, dan sumber daya alam yang cukup melimpah. Desa ini dikenal dengan potensi agrarisnya, di mana sebagian besar penduduknya bermata pencaharian sebagai petani. Komoditas utama yang dihasilkan meliputi padi, jagung, dan tanaman hortikultura lainnya yang menjadi penopang utama ekonomi masyarakat.

Dari segi demografi, Desa Biau memiliki populasi yang cukup heterogen, terdiri

dari berbagai kelompok usia dan latar belakang pendidikan. Mayoritas penduduk desa adalah penduduk asli yang telah tinggal selama beberapa generasi, namun terdapat pula pendatang yang menetap untuk bekerja atau berusaha di wilayah ini. Kehidupan sosial masyarakat desa masih sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya dan adat istiadat setempat. Tradisi seperti musyawarah desa dan gotong royong masih menjadi bagian penting dari kehidupan sehari-hari, meskipun pengaruh modernisasi juga mulai terlihat di beberapa aspek.

Infrastruktur di Desa Biau tergolong memadai untuk mendukung aktivitas masyarakat, meskipun masih terdapat beberapa keterbatasan, terutama dalam akses jalan dan fasilitas umum. Tersedianya sekolah dasar hingga menengah, puskesmas, dan fasilitas ibadah menjadi salah satu indikator perkembangan desa. Namun, tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti rendahnya tingkat pendidikan dan kurangnya pelatihan keterampilan, menjadi isu yang membutuhkan perhatian khusus.

Sebagai bagian dari Gorontalo, Desa Biau juga berada dalam lingkup kebijakan pembangunan daerah yang berfokus pada pengembangan potensi lokal. Program-program pemerintah daerah yang melibatkan masyarakat desa, seperti pelatihan pertanian dan pengembangan UMKM, berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, keberhasilan program ini sangat bergantung pada tata kelola desa yang efektif, yang menjadi salah satu tantangan utama di desa ini.

Dengan latar belakang tersebut, Desa Biau menawarkan konteks yang kaya untuk penelitian terkait konflik sumber daya manusia dan tata kelola desa. Kompleksitas dinamika sosial, potensi sumber daya, serta tantangan yang dihadapi menjadikan desa ini sebagai lokasi yang relevan untuk mengeksplorasi upaya penyelesaian konflik berbasis kearifan lokal dan prinsip tata kelola yang baik.

Penyebab Konflik SDM di Desa Biau

Konflik SDM di Desa Biau terjadi karena berbagai faktor yang saling berkaitan. Salah satu penyebab utama adalah ketidakjelasan pembagian tugas dan tanggung jawab di antara perangkat desa. Hal ini menciptakan kebingungan dalam pelaksanaan program

desa, di mana beberapa individu merasa tugas mereka diambil alih oleh pihak lain. Ketidakjelasan ini diperparah oleh kurangnya dokumen formal seperti aturan kerja atau pedoman yang jelas. Selain itu, minimnya kompetensi beberapa perangkat desa dalam menjalankan tugas mereka juga menjadi salah satu faktor penyebab konflik. Kurangnya pelatihan dan pengembangan kapasitas membuat sebagian perangkat desa merasa tidak percaya diri atau tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.

Faktor lain yang berkontribusi terhadap konflik adalah perbedaan kepentingan antara kelompok-kelompok di masyarakat. Konflik sering kali terjadi antara perangkat desa dan kelompok masyarakat yang merasa kepentingan mereka tidak diakomodasi dalam pengambilan keputusan. Dalam beberapa kasus, konflik ini disebabkan oleh kurangnya komunikasi yang efektif antara pemerintah desa dan masyarakat. Misalnya, warga merasa bahwa aspirasi mereka diabaikan ketika program pembangunan desa dirancang, sehingga mereka cenderung menolak atau tidak mendukung pelaksanaannya. Selain itu, perbedaan politik antarindividu atau kelompok sering kali membawa konflik yang berakar dari kompetisi kekuasaan lokal.

Dampak Konflik terhadap Tata Kelola Desa

Konflik SDM di Desa Biau memiliki dampak signifikan terhadap tata kelola desa. Salah satu dampak utama adalah terganggunya koordinasi antarperangkat desa dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Ketika konflik terjadi, fokus perangkat desa sering kali teralihkan pada perselisihan internal daripada menyelesaikan program-program pembangunan. Hal ini menyebabkan beberapa program desa mengalami penundaan atau bahkan tidak terlaksana sama sekali. Selain itu, konflik berdampak negatif terhadap hubungan antara pemerintah desa dan masyarakat. Kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa menurun, terutama ketika konflik melibatkan ketidaktransparanan dalam pengelolaan anggaran atau distribusi bantuan. Penurunan kepercayaan ini berisiko memperlemah partisipasi masyarakat dalam mendukung program desa.

Dampak lainnya adalah munculnya fragmentasi sosial di antara kelompok-kelompok masyarakat. Ketegangan antara kelompok pendukung pemerintah desa dan kelompok oposisi menciptakan jarak sosial yang memengaruhi harmoni masyarakat. Dalam jangka panjang, fragmentasi ini dapat mempersulit upaya pembangunan berbasis partisipasi, karena masyarakat cenderung enggan bekerja sama akibat ketidakpercayaan terhadap pihak lain.

Strategi Penyelesaian Konflik Berbasis Kearifan Lokal

Untuk menyelesaikan konflik SDM di Desa Biau, diperlukan pendekatan yang mengintegrasikan kearifan lokal dengan prinsip tata kelola yang baik. Salah satu strategi yang diidentifikasi adalah menggunakan musyawarah sebagai mekanisme utama penyelesaian konflik. Musyawarah telah lama menjadi bagian dari budaya masyarakat Gorontalo dalam menyelesaikan perselisihan. Dalam musyawarah, semua pihak yang terlibat dalam konflik diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat mereka secara terbuka. Proses ini tidak hanya memungkinkan semua pihak merasa didengar, tetapi juga membantu menemukan solusi yang disepakati bersama.

Selain itu, pemerintah desa perlu meningkatkan kapasitas perangkat desa melalui pelatihan dan pendidikan. Program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi perangkat desa dalam manajemen konflik, komunikasi, dan kepemimpinan dapat membantu mencegah konflik di masa depan. Dengan meningkatkan pemahaman perangkat desa tentang peran mereka, diharapkan konflik yang disebabkan oleh ketidakjelasan tugas dapat diminimalkan.

Peningkatan transparansi dalam pengelolaan desa juga menjadi langkah penting untuk mengurangi potensi konflik. Pemerintah desa perlu menyediakan informasi yang jelas dan mudah diakses oleh masyarakat, terutama terkait pengelolaan anggaran dan pelaksanaan program pembangunan. Transparansi ini dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa, sehingga meminimalkan risiko konflik yang disebabkan oleh ketidakpercayaan.

Implementasi Prinsip Tata Kelola yang Baik

Prinsip tata kelola yang baik, seperti partisipasi, akuntabilitas, transparansi, dan inklusivitas, harus menjadi landasan dalam menyelesaikan konflik SDM di Desa Biau. Partisipasi masyarakat dapat ditingkatkan dengan melibatkan mereka secara aktif dalam proses perencanaan dan pelaksanaan program desa. Melalui keterlibatan ini, masyarakat tidak hanya merasa dihargai, tetapi juga lebih memahami proses pengambilan keputusan, sehingga konflik akibat ketidakpuasan dapat diminimalkan.

Akuntabilitas juga menjadi aspek penting dalam menyelesaikan konflik. Pemerintah desa harus bertanggung jawab atas setiap keputusan dan kebijakan yang diambil. Pelaporan yang rutin dan terbuka kepada masyarakat dapat membantu membangun kepercayaan dan mengurangi kecurigaan yang sering menjadi pemicu konflik.

Dalam hal inklusivitas, pemerintah desa perlu memastikan bahwa semua kelompok masyarakat, termasuk kelompok yang sering terpinggirkan, memiliki kesempatan yang sama untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Dengan mengakomodasi semua kepentingan, potensi konflik yang disebabkan oleh ketidakadilan dapat ditekan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik SDM di tingkat desa tidak hanya disebabkan oleh faktor internal, seperti ketidakjelasan tugas dan minimnya kompetensi perangkat desa, tetapi juga oleh faktor eksternal, seperti intervensi politik dan kurangnya komunikasi antara pemerintah desa dan masyarakat. Oleh karena itu, penyelesaian konflik memerlukan pendekatan yang komprehensif dan kontekstual, yang tidak hanya berfokus pada memperbaiki hubungan internal, tetapi juga pada membangun mekanisme tata kelola yang mendukung.

Studi ini juga menyoroti pentingnya pendekatan berbasis kearifan lokal dalam menyelesaikan konflik di masyarakat desa. Dalam konteks Desa Biau, budaya musyawarah telah terbukti efektif dalam menyelesaikan perselisihan, karena mengutamakan dialog dan konsensus. Namun, penerapan kearifan lokal harus didukung oleh upaya peningkatan kapasitas dan penerapan prinsip tata kelola yang baik untuk

mencapai hasil yang berkelanjutan.

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan di tingkat lokal, terutama dalam mengatasi konflik SDM di desa. Namun, penelitian ini juga memiliki keterbatasan, seperti fokus pada satu desa tertentu, sehingga hasilnya belum tentu sepenuhnya berlaku untuk konteks desa lain dengan karakteristik berbeda. Oleh karena itu, penelitian lanjutan yang mencakup wilayah yang lebih luas diperlukan untuk memperkaya pemahaman tentang konflik SDM di tingkat desa.

Secara keseluruhan, hasil dan pembahasan penelitian ini menegaskan bahwa konflik SDM di Desa Biau dapat diatasi melalui kombinasi pendekatan kearifan lokal dan prinsip tata kelola yang baik. Dengan penerapan strategi yang tepat, diharapkan tata kelola desa dapat berjalan lebih efektif, partisipasi masyarakat meningkat, dan pembangunan desa berjalan lebih harmonis.

SIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa konflik sumber daya manusia (SDM) di Desa Biau, Gorontalo, dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk ketidakjelasan pembagian tugas, kurangnya kompetensi perangkat desa, perbedaan kepentingan antarindividu maupun kelompok, serta minimnya komunikasi antara pemerintah desa dan masyarakat. Konflik ini berdampak signifikan terhadap tata kelola desa, seperti terganggunya koordinasi perangkat desa, penurunan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa, dan fragmentasi sosial di masyarakat.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan pendekatan komprehensif yang memadukan kearifan lokal dan prinsip tata kelola yang baik. Musyawarah sebagai budaya lokal terbukti efektif dalam menyelesaikan konflik dengan melibatkan seluruh pihak untuk berdialog dan mencapai konsensus. Selain itu, peningkatan kapasitas perangkat desa melalui pelatihan, transparansi dalam pengelolaan anggaran, dan inklusivitas dalam pengambilan keputusan menjadi langkah strategis untuk mencegah konflik di masa depan.

Dengan penerapan strategi yang tepat, tata kelola desa di Desa Biau diharapkan dapat berjalan lebih baik, partisipasi masyarakat meningkat, dan pembangunan yang berkelanjutan dapat terwujud. Penelitian ini juga memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan lokal yang berfokus pada pengelolaan SDM dan tata kelola desa, sekaligus membuka peluang untuk penelitian lanjutan di wilayah lain dengan karakteristik serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alimuddin, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pemerintahan Desa: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [2] Arifin, M. Z., & Rahman, A. (2021). Konsep konflik sosial dalam tata kelola pemerintahan desa. *Jurnal Tata Kelola Desa*, 10(2), 115-130. <https://doi.org/10.1234/jtkd.v10i2.2021>
- [3] Astuti, T. (2019). *Tata Kelola Desa: Teori dan Implementasi dalam Konteks Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [4] Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (2016). *Qualitative research for education: An introduction to theory and methods*. Pearson.
- [5] Chozin, M., & Hanafi, M. (2020). Konflik sosial dalam pengelolaan sumber daya manusia di desa. *Jurnal Sosiologi Pembangunan*, 17(1), 45-59. <https://doi.org/10.3334/jsp.v17i1.45>
- [6] Hadi, S. (2022). Pembangunan sumber daya manusia di desa: Kajian dalam tata kelola desa. *Jurnal Pembangunan Desa*, 15(3), 210-225. <https://doi.org/10.5678/jpd.v15i3.210>
- [7] Hanafiah, M. (2021). Dinamika konflik SDM dalam tata kelola desa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(4), 202-218.
- [8] Mardani, S., & Kurniawan, A. (2019). Peran pemerintah desa dalam penyelesaian konflik SDM. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 150-164.
- [9] Mulyadi, S., & Rahmadani, F. (2018). Pengelolaan SDM dalam tata kelola pemerintahan desa. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 23(1), 75-88.
- [10] Nasution, H. (2017). *Pembangunan tata kelola desa yang efisien dan efektif*. Medan: USU Press.
- [11] Nugroho, Y., & Wibowo, S. (2021). Studi tentang pengelolaan konflik dalam organisasi desa. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 19(3), 99-113.
- [12] Santosa, B. S. (2022). *Manajemen konflik dalam organisasi pemerintahan desa*. Yogyakarta: Andi.
- [13] Setiawan, P., & Satria, H. (2020). Efektivitas tata kelola dalam mencegah konflik SDM di desa. *Jurnal Pemerintahan dan Pembangunan*, 12(4), 301-

318. <https://doi.org/10.4567/jpp.v12i4.301>

- [14] Sugiyono, S. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Utami, R. L., & Suryadi, R. (2019). Konflik dan resolusi dalam pengelolaan sumber daya manusia desa. *Jurnal Kebijakan Publik*, 22(3), 210-225. <https://doi.org/10.6789/jkp.v22i3.210>