

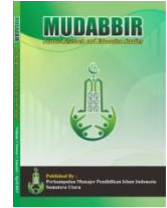


JURNAL MUDABBIR

(Journal Research and Education Studies)

Volume 4. Nomor 2 Tahun 2024

<http://jurnal.permapendis-sumut.org/index.php/mudabbir>



ISSN: 2774-8391

Manajemen Konflik dalam Pendidikan

Adien Inayah¹, Agilia Febriani², Aswaruddin³,
Fadya Safitri Rahman⁴, Miftahul Jannah⁵, Nadia Syahfitri⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

Email: adieninayah11@gmail.com¹, agiliafebriani02@gmail.com²,
aswaruddin1973@gmail.com³, fadyasafitri18@gmail.com⁴,
miftajnnh16@gmail.com⁵, nadiasyahfitri06@gmail.com⁶

ABSTRAK

Perkembangan pendidikan, teknologi, informasi, budaya, dan masyarakat telah menyebabkan perubahan kebutuhan dan kondisi yang menghasilkan tantangan kompleks dan pendekatan variatif terhadap pendidikan. Perkembangan pendidikan telah menjadi tantangan yang signifikan bagi para pemimpin sekolah, karena di dalamnya terdapat berbagai isu dan konflik. Konflik adalah masalah faktual yang dapat terjadi dalam proses interaksi antara dua subjek hukum atau penegak hukum. Konflik dapat bersifat negatif maupun positif, tergantung pada konteks dan situasinya. Dalam konteks pendidikan, konflik merupakan isu penting yang mempengaruhi kualitas pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan kepustakaan (*library research*), yaitu dengan menggunakan artikel dan buku-buku sebagai referensi dan sumber teori. Untuk itu dalam artikel ini akan dibahas lebih lanjut mengenai manajemen konflik yang biasa terjadi dalam dunia pendidikan, mulai dari definisi manajemen konflik dalam pendidikan, jenis-jenis manajemen konflik dalam pendidikan, ciri-ciri manajemen konflik dalam pendidikan, tahap-tahap manajemen konflik, serta dampak manajemen konflik dalam pendidikan.

Kata Kunci: *Isu Aktual, Kepala Sekolah, Manajemen Konflik, Pendidikan.*

ABSTRACT

Developments in education, technology, information, culture, and society have led to changing needs and conditions that produce complex challenges and varied approaches to education. The development of education has become a significant challenge for school leaders, as it involves various issues and conflicts. Conflict is a factual issue that can occur in the process of interaction between two legal subjects or law enforcers. Conflict can be negative or positive, depending on the context and situation. In the context of education, conflict is an important issue that affects

the quality of education. This research uses a qualitative research method with a library research approach, namely by using articles and books as references and sources of theory. For this reason, this article will further discuss conflict management that commonly occurs in education, starting from the definition of conflict management in education, types of conflict management in education, characteristics of conflict management in education, stages of conflict management, and the impact of conflict management in education.

Keywords: *Actual Issues, Principal, Conflict Management, Education.*

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, informasi, seni, dan budaya mendorong perubahan kebutuhan dan kondisi serta menimbulkan berbagai macam tantangan yang semakin kompleks. Kondisi tersebut akan membawa dampak luas dan bervariasi manajemen pendidikan. Banyaknya tugas manajemen pendidikan akan menjadi beban berat bagi para pemimpin pendidikan, termasuk kepala sekolah (Alfiansyah, *et.al.*, 2020). Dalam mendorong visi, misi, dan melakukan inovasi di sekolah, kepala sekolah akan dihadapkan pada berbagai masalah, termasuk konflik yang timbul sebagai akibat dari banyaknya permasalahan dan perubahan di sekolah. Semakin banyak masalah yang harus dipecahkan.

Pendidikan adalah merupakan satu hal yang sangat penting bagi manusia, selama manusia masih hidup dalam kehidupan dunia ini maka pendidikan tidak akan pernah bisa lepas dari dirinya. Pendidikan nasional memiliki peranan yang sangat penting bagi warga Negara. Konflik adalah sebuah kenyataan faktual yang secara suka atau tidak suka dapat mencuat/terjadi dalam sebuah proses interaksi 2 belah pihak atau sekumpulan pihak. Konflik dapat diterjemahkan sebuah dinamika karena terdapat pertentangan ide, gagasan dan aturan-aturan baku pengatur yang mengikat. Penting untuk diingat bahwa konflik bukan selalu negatif dan dapat menjadi kesempatan untuk pertumbuhan dan perubahan positif. Konflik dalam perguruan tinggi bisa terjadi dalam berbagai bentuk dan masalah (Dharma & Faqurrowzi, 2023).

Dalam konteks pendidikan, konflik menjadi salah satu kajian menarik dalam ilmu manajemen pendidikan. Kehadiran konflik dalam studi manajemen pendidikan selalu melekat dalam persoalan keseharian yang dialami pengelola lembaga pendidikan. Berdasarkan hal itu, pengelola lembaga pendidikan membutuhkan perspektif dan tanggung jawab yang lebih luas dalam penanganan konflik. Konflik merupakan suatu kejadian nyata dalam kehidupan sehari-hari dan terus berlanjut selama seseorang tetap terhubung secara sosial dengan masyarakat.

Konflik antara individu dan kelompok itu adalah bagian dari sejarah manusia. Perbedaan keinginan seseorang dan ketidakpuasannya juga bisa berakhir dengan konflik. Konflik sebenarnya merupakan hal yang wajar dalam interaksi dan interaksi sosial suatu individu atau kelompok. Konflik yang dulunya dianggap sebagai sebuah fenomena yang normal dan nyata yang berakibat negatif, tetapi sekarang dianggap sebagai gejala normal yang dapat memberikan efek negatif atau positif tergantung pada

cara menghadapinya dengan serius agar keberlangsungan lembaga pendidikan Islam tidak terganggu (Assingkily & Mesiono, 2019).

Konflik dalam dunia pendidikan dipandang sebagai salah satu titik lemah dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Perspektif ini muncul dikarenakan pengelola lembaga pendidikan memandang konflik sebagai sesuatu yang negatif dan kontraproduktif. Konflik yang terjadi dalam organisasi berbanding lurus dengan usia organisasi, termasuk salah satunya adalah lembaga pendidikan. Awal mula konflik bisa lahir dari persoalan yang mungkin saja dipandang remeh atau sederhana. Namun, hal tersebut tidak jarang menjadi penentu panjang pendeknya usia, atau masa bertahannya sebuah organisasi untuk durasi waktu yang lebih lama lagi (Awwaliyah & Nugroho, 2023). Untuk itu dalam artikel ini akan dibahas lebih lanjut mengenai manajemen konflik yang biasa terjadi dalam dunia pendidikan, mulai dari definisi manajemen konflik dalam pendidikan, jenis-jenis manajemen konflik dalam pendidikan, ciri-ciri manajemen konflik dalam pendidikan, tahap-tahap manajemen konflik, serta dampak manajemen konflik dalam pendidikan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode kajian pustaka atau *Library Research* yang mana metode ini mengandalkan buku sebagai rujukan atau referensi dan kajian teori. Kajian pustaka merupakan sekumpulan teori yang diperoleh dari berbagai sumber, digunakan sebagai bahan referensi dalam kegiatan penelitian atau dalam menyusun kan publikasi ilmiah. Landasan teori dapat diambil dari berbagai media (Assingkily, 2021). Sedangkan menurut Moleong (2004) mengemukakan bahwa penelitian kepustakaan adalah suatu cara penelitian bibliografi yang sistematis ilmiah, yang meliputi koleksi bahan bibliografi terkait dengan tujuan penelitian; teknik pengumpulan dengan metode literatur; dan mengatur dan menyajikan data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Definisi Manajemen Konflik dalam Pendidikan

Menurut Mulyadi (2012), istilah konflik berasal dari bahasa latin "*con*" berarti bersama dan "*fligere*" benturan atau tabrakan. Benturan, maksudnya bisa berupa kepentingan, keinginan, pendapat dan lain sebagainya antara dua belah pihak atau lebih. Thomas mendefinisikan konflik sebagai proses yang bermula saat salah satu pihak menganggap pihak lain menggagalkan atau berupaya menggagalkan kepentingannya. Situasi konflik dapat diketahui berdasarkan munculnya anggapan tentang ketidakcocokan tujuan dan upaya untuk mengontrol pilihan satu sama lain, yang membangkitkan perasaan dan perilaku untuk saling menentang.

Konflik dapat terjadi dalam tiga level. Level pertama konflik yang terjadi ketika kepribadian anak atau individu berhadapan dengan tuntutan orang tua atau masyarakat. Level kedua adalah konflik terjadi di dalam diri individu, misalnya antara percaya dan tidak percaya. Level ketiga adalah konflik yang terjadi dalam menentukan cara beradaptasi (Syafaruddin, *et.al.*, 2020). Konflik akan berdampak negatif bila tidak

terkelola dengan baik. Agar konflik dapat terkelola dengan baik maka diperlukan manajemen konflik. Menurut A (2019) manajemen konflik adalah proses pihak yang terlibat atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan.

Manajemen konflik merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik. Manajemen konflik termasuk pada suatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarah pada bentuk komunikasi (termasuk tingkah laku) dari pelaku maupun pihak luar, dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan (*interests*) dan interpretasi. Bagi pihak luar (di luar yang berkonflik) sebagai pihak ketiga, yang diperlukan adalah informasi yang akurat tentang situasi konflik. Komunikasi yang efektif di antara pelaku dapat terjadi jika ada kepercayaan terhadap pihak ketiga (A, 2012).

Manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik dan mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat atau agresif. Manajemen konflik dapat melibatkan bantuan diri sendiri, kerjasama dalam memecahkan masalah (dengan atau tanpa bantuan pihak ketiga) atau pengambilan keputusan oleh pihak ketiga. Suatu pendekatan yang berorientasi pada proses manajemen konflik menunjukkan pada pola komunikasi (termasuk perilaku) para pelaku dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan dan penafsiran terhadap konflik (A, 2012).

Dalam dunia pendidikan, dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu menyelesaikan konflik yang terjadi di lembaganya. Manajemen konflik pendidikan dapat diartikan sebagai suatu langkah yang diambil oleh pemimpin untuk menghindari konflik yang terjadi sehingga tujuan pendidikan dapat terwujud secara optimal. Berdasarkan berbagai pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik pendidikan adalah serangkaian upaya penanganan konflik yang terjadi di dunia pendidikan. Penyelesaian konflik dalam dunia pendidikan ini melibatkan elemen pendidikan sehingga dibutuhkan sebuah strategi dalam upaya penyelesaian konflik tersebut.

Manajemen konflik pendidikan mengupayakan terciptanya suasana kondusif dalam dunia kerja. Dengan adanya manajemen konflik maka konflik akan dihadapi dan diselesaikan sehingga menghasilkan pemecahan masalah. Manajemen konflik pendidikan berorientasi pada penyelesaian persoalan yang dapat diterima oleh semua pihak yang terlibat, dan pihak yang terlibat tidak merasa kecewa akibat dirugikan. Manajemen konflik pendidikan sangat dibutuhkan. Hal ini dikarenakan tugas sebagai pendidik adalah sangat berat. Konflik yang tidak terselesaikan akan menimbulkan suatu persoalan baru. Pendidik yang profesional diharapkan dapat memiliki kemampuan dalam manajemen konflik sehingga akan maksimal dalam mendidik siswa (Nurainiah, 2020).

Jenis-jenis Manajemen Konflik dalam Pendidikan

Menurut James A.F. Stoner dan Charles Wankel mengemukakan bahwa ada lima jenis konflik yaitu: konflik intrapersonal, konflik interpersonal, konflik antar individu dan kelompok, konflik antar kelompok dan konflik antar organisasi. Jenis-jenis konflik ini juga terjadi dalam dunia pendidikan. *Pertama*, konflik intrapersonal, adalah konflik seseorang dengan dirinya sendiri. Konflik terjadi bila pada waktu yang sama seseorang memiliki dua keinginan yang tidak mungkin dipenuhi sekaligus. Ada tiga macam bentuk konflik intrapersonal yaitu: (1) Konflik pendekatan-pendekatan, contohnya orang yang dihadapkan pada dua pilihan yang sama-sama menarik; (2) Konflik pendekatan-penghindaran, contohnya orang yang dihadapkan pada dua pilihan yang sama menyulitkan; (3) Konflik penghindaran-penghindaran, contohnya orang yang dihadapkan pada satu hal yang mempunyai nilai positif dan negatif sekaligus.

Kedua, konflik interpersonal, adalah pertentangan antar seseorang dengan orang lain karena pertentangan kepentingan atau keinginan. Hal ini sering terjadi antara dua orang yang berbeda status, jabatan, bidang kerja dan lain-lain. Konflik interpersonal ini merupakan suatu dinamika yang amat penting dalam perilaku organisasi. Karena konflik semacam ini akan melibatkan beberapa peranan dari beberapa anggota organisasi yang tidak bisa tidak akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Ketiga, konflik antar individu-individu dan kelompok-kelompok. Hal ini seringkali berhubungan dengan cara individu menghadapi tekanan-tekanan oleh kelompok kerja mereka. *Keempat*, konflik antara kelompok dalam organisasi yang sama. Konflik ini merupakan tipe konflik yang banyak terjadi di dalam organisasi-organisasi. Konflik antar lini dan staf, pekerja dan pekerja manajemen merupakan dua macam bidang konflik antar kelompok (Mahesa & Hadijah, 2023).

Kelima, konflik antara organisasi. Konflik antar organisasi terjadi karena mereka memiliki saling ketergantungan pada tindakan suatu organisasi yang menyebabkan dampak negatif terhadap organisasi lainnya. Misalnya konflik yang terjadi antar sekolah dengan salah satu organisasi masyarakat. Adapun contoh lain misalnya terjadi antar organisasi intra sekolah, seperti antara OSIS dengan Pramuka atau organisasi siswa yang lain, antara Dewan Guru dengan Komite Sekolah, dan sebagainya. Pada umumnya konflik antar organisasi ini karena adanya perbedaan atau persaingan antar organisasi dalam mencapai tujuannya masing-masing (Nasution, 2010).

Selain jenis konflik di atas juga dikenal jenis-jenis konflik lainnya (A, 2012), yaitu: (1) dari segi pihak yang terlibat dalam konflik: Konflik individu dengan individu, Konflik individu dengan kelompok, Konflik kelompok dengan kelompok; (2) dari segi dampak yang ditimbulkan: konflik fungsional dan konflik infungsional. Konflik fungsional apabila dampaknya dapat memberi manfaat atau keuntungan bagi organisasi, sebaliknya disebut infungsional apabila dampaknya justru merugikan organisasi.

Pada latar persekolahan, konflik yang sering timbul adalah konflik hubungan antar pribadi seperti konflik antar individu di sekolah melibatkan siswa, guru, kepala

sekolah dan orang tua. Konflik dapat terjadi karena di pihak yang bekerja sama saling mempunyai ketergantungan dan mempunyai pandangan yang berbeda. Konflik antara guru dengan siswa berkenaan penegakan disiplin oleh guru, proses belajar yang kurang memuaskan siswa, atau guru kurang perhatian terhadap siswa. Konflik antara guru dengan kepala sekolah menyangkut masalah pembagian tugas yang tidak merata, sistem ganjaran tidak berdasarkan prestasi kerja. Perbedaan pendapat antara orang tua dengan guru sering terjadi karena orang tua terlalu banyak mencampuri kurikulum sekolah, orang tua memandang guru tidak mampu meningkatkan prestasi belajar anak (Paramitha, 2017).

Ciri-ciri Manajemen Konflik dalam Pendidikan

Berikut ciri-ciri konflik dalam pendidikan: *Pertama*, setidaknya ada dua pihak, baik secara individu maupun secara kelompok, yang sedang terlibat dalam sebuah interaksi yang berkonflik. *Kedua*, setidaknya ada beberapa konflik antara dua individu atau kelompok dalam mencapai tujuan, memainkan berbagai peran dan menjadi lebih ambisius atau ada beberapa nilai atau aturan yang saling bertentangan.

Ketiga, adanya dinamika interaksi yang kerap diwarnai dengan adanya gejala-gejala sikap saling meniadakan, mereduksi, dan saling menekan satu sama lain untuk mendapatkan manfaat seperti: kedudukan, status, tanggung jawab, terpenuhinya berbagai kebutuhan fisik: pangan, sandang, papan, dan jaminan kesejahteraan, atau mendapatkan keuntungan berupa kendaraan, perumahan, tunjangan, atau pemenuhan berbagai macam kebutuhan sosio-psikologis, misalnya kebutuhan akan rasa aman, rasa memiliki, rasa dicintai, rasa dihargai, dan aktualisasi diri.

Keempat, terjadinya tindakan konfrontatif dikarenakan perbedaan pendapat yang berkepanjangan. *Kelima*, munculnya kesenjangan akibat berbagai upaya dari tiap-tiap pihak yang berkaitan dengan jabatan, kedudukan sosial, kepangkatan, derajat, kewenangan, kekuasaan, penghargaan diri, wibawa dan sebagainya (Wardana et al., 2024).

Tahap-tahap Manajemen Konflik dalam Pendidikan

Konflik tidak akan terjadi secara mendadak tanpa sebab dan proses, akan tetapi melalui tahapan-tahapan tertentu. A (2010), mengidentifikasi bahwa, proses terjadinya konflik terdiri dari tiga tahapan: pertama, peristiwa sehari-hari, adanya tantangan, sedangkan yang ke tiga timbulnya pertentangan-pertentangan. Proses terjadinya konflik menjadi lima tahap, yaitu potensi oposisi atau ketidakcocokan kognisi dan personalisasi; maksud niat, perilaku dan hasil.

Pada tahap I, menurut kondisi yang menciptakan konflik. Yang menjadi sumber atau variabel konflik adalah komunikasi, struktur dan pribadi. Pada variabel komunikasi bias disebabkan olehsemantik, kesalahpahaman, jumlah informasi yang terlalu banyak atau lebih sedikit. Pada variabel struktur konflik biasa terjadi karena perbedaan derajat spesialisasi tugas berbeda, akan tetapi satu sama lain berhubungan dengan kepentingan yang berbeda. Faktor penyebab lainnya adalah gaya

kepemimpinan, sistem imbalan dan derajat kepemimpinan, sistem imbalan dan derajat ketergantungan individu dari setiap dari setiap tingkat atau derajat tugas yang berbeda. Untuk faktor awal variabel pribadi disebabkan oleh kepribadian.

Pada Tahap II, adalah kognisi dan personalisasi. Pada tahap ini konflik yang dipersepsikan merupakan kesadaran satu pihak atau lebih atas adanya kondisi yang menciptakan peluang terjadinya konflik. Jadi persepsi akan membangun perasaan adanya konflik atau tidak. Sedangkan pada variabel konflik yang dirasakan seseorang atau pihak tertentu muncul keterlibatan emosional dalam satu konflik berupa kecemasan, ketegangan, frustrasi dan kekerasan.

Pada Tahap III, terdiri dari variabel tertentu akan mencapai tujuan tanpa menghiraukan dampaknya pada pihak lainnya. Variabel kerjasama merupakan bentuk kolaborasi dimana masing-masing pihak yang berkonflik berupaya saling memenuhi kepentingan bersama. Pada variabel kompromi, masing-masing pihak saling melepaskan atau mengurangi tuntutan. Menghindari merupakan bentuk upaya menjauhkan diri atau menarik diri dari konflik, dan variabel akomodasi merupakan bentuk memuaskan lawan dari kepentingan pribadi.

Pada Tahap IV, munculnya konflik terbuka. Konflik ini dikemukakan secara terang-terangan (terbuka), menyimpang dari maksud awalnya. Pada tahap V, adalah hasil. Tahap ini dapat menghasilkan dua variabel yaitu fungsional dan disfungsional. Pada hasil fungsional konflik dapat meningkatkan kinerja, sedangkan apabila berdampak disfungsional maka akan menimbulkan penurunan kinerja.

Dari beberapa tahap proses terjadinya konflik di atas dalam sehari-hari ditandai adanya individu merasa tidak puas kadang-kadang berlalu begitu saja dan muncul kembali saat individu merasakan adanya gangguan. Apabila terjadi masalah, individu saling mempertahankan pendapat dan menyalahkan pihak lainnya. Masing-masing anggota menganggap perbuatan yang dilakukan sesuai dengan standar aturan organisasi (A, 2020).

Dampak Manajemen Konflik dalam Pendidikan

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan adanya konflik dalam suatu organisasi pendidikan, di antaranya yaitu; berbagai sumber daya yang langka ditemukan di sekolah, perbedaan dalam suatu tujuan antara kepala sekolah dengan guru, saling ketergantungan dalam menjalankan pekerjaan, perbedaan dalam nilai atau persepsi, dan lain sebagainya (Anwar, 2018).

Dampak konflik menurut Nasrudin, *et.al.* (2021), dapat berbentuk destruktif dan konstruktif dan juga terdapat dua dasar dari konflik yaitu; yang Pertama, konflik internal adalah sebuah konflik yang terjadi pada dirinya sendiri, seperti prinsip seseorang itu sendiri dan kepercayaan; dan yang Kedua, Konflik Eksternal yaitu konflik yang berhadapan dengan orang lain dan lingkungan sekitarnya. Menurut A (2002), konflik mempunyai beberapa akibat, yaitu; 1) Di satu sisi, Konflik memiliki akibat merugikan dan menguntungkan, 2) kemampuan untuk mengoreksi diri sendiri, 3)

peningkatan kinerja, 4) strategi yang lebih baik, dan 5) pengembangan alternatif yang lebih baik adalah semua efek menguntungkan dari konflik.

Konflik yang terdapat di lingkungan organisasi pendidikan dapat menimbulkan dampak positif (menguntungkan) dan dampak negatif (merugikan), dan juga dapat mendorong kreativitas, inovasi dan adaptasi. Sekolah yang tidak berkembang bisa disebabkan oleh seorang kepala sekolah yang terlalu mudah puas dengan prestasi yang telah dicapai, sehingga seorang kepala sekolah tersebut kurang peka terhadap perubahan maupun gagasan baru.

Berikut beberapa dampak positif (menguntungkan) konflik, diantaranya yaitu: (1) dapat meningkatkan ketertiban dan kedisiplinan dalam menggunakan waktu bekerja. (2) dapat meningkatkan hubungan kerjasama yang produktif. (3) dapat meningkatkan motivasi kerja. (4) banyaknya karyawan yang dapat mengembangkan kariernya sesuai dengan potensinya. (5) menimbulkan kemampuan untuk introspeksi diri. (6) dapat meningkatkan kinerja. (7) pendekatan yang lebih baik. (8) dapat mengembangkan alternatif yang lebih baik. Jika terdapat dampak positif, maka pastinya terdapat dampak negatif. Sedangkan dampak negatif (merugikan) dari konflik di antaranya, yaitu: (1) Subjektif dan emosional. (2) Apriori. (3) saling menjatuhkan. (4) stres. (5) frustrasi.

Manajemen konflik dalam dunia pendidikan merupakan serangkaian upaya strategis untuk mengelola dan menyelesaikan konflik yang terjadi di institusi pendidikan. Konflik ini muncul dari berbagai sumber, seperti perbedaan tujuan, nilai, atau persepsi antara individu atau kelompok dalam organisasi. Konflik dapat terjadi di berbagai level, baik intrapersonal, interpersonal, antar individu, maupun antar kelompok, dan memiliki dampak positif maupun negatif tergantung pada cara penanganannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, diperoleh kesimpulan bahwa pengelolaan konflik yang efektif memerlukan komunikasi yang baik, strategi penyelesaian yang kolaboratif, dan pemahaman yang mendalam terhadap dinamika organisasi pendidikan. Dampak positif konflik, seperti meningkatkan kreativitas, motivasi kerja, dan introspeksi diri, dapat dicapai jika konflik dikelola dengan baik. Sebaliknya, dampak negatif seperti stres dan frustrasi dapat dihindari melalui manajemen konflik yang tepat. Secara keseluruhan, manajemen konflik yang baik adalah kunci untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara optimal.

REFERENSI

Alfiansyah, M., Assingkily, M. S., & Prastowo, A. (2020). Kebijakan Internal Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta. *MAGISTRA: Media Pengembangan Ilmu Pendidikan Dasar dan*

<https://publikasiilmiah.unwahas.ac.id/MAGISTRA/article/view/3460>.

- Amarullah, A. K. (2022). MANAJEMEN KONFLIK DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *AKTUALITA Jurnal Penelitian Sosial dan Keagamaan*, 12(Desember), 11-20. www.ejournal.annadwahkualatungkal.ac.id.
- Anwar, K. (2018). Urgensi penerapan manajemen konflik dalam organisasi pendidikan. *Al-Fikri: Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(2), 31-38. <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/fikri/article/view/3206>.
- Assingkily, M. S., & Mesiono, M. (2019). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional di Madrasah Ibtidaiyah (MI) serta Relevansinya dengan Visi Pendidikan Abad 21. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 147-168. <https://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/manageria/article/view/2019.41-09>.
- Assingkily, M. S. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Panduan Menulis Artikel Ilmiah dan Tugas Akhir*. Yogyakarta: K-Medan.
- Awwaliyah, N. P., & Nugroho, A. S. (2023). Analisis Ideal dan Realita Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Penerapan P5 di Sekolah Dasar. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(1), 7032-7050. <http://journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/9071>.
- Darma, H., & Faqurrowzi, L. (2023). Manajemen Konflik dalam Dunia Pendidikan Perguruan Tinggi. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 12(2). <https://mail.ejournal.stkipbudidaya.ac.id/index.php/jc/article/view/1037>.
- Mahesa, L. P., & Hadijah, H. (2023). Manajemen Konflik dalam Lembaga Pendidikan Islam. *TADRIBUNA: Journal of Islamic Education Management*, 4(1), 29-34. <https://doi.org/10.61456/tjiec.v4i1.135>
- Moleong, L. J. (2004). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, M. (2012). Konflik Sosial Ditinjau Dari Segi Struktur dan Fungsi. *Humaniora*, 14(3), 11620. <https://www.neliti.com/publications/11620/konflik-sosial-ditinjau-dari-segi-struktur-dan-fungsi>.
- Nasrudin, A. H., Unsa, F. F., Aini, F. N., Arifin, I., & Adha, M. A. (2021). Manajemen Konflik dan Cara Penanganan Konflik dalam Organisasi Sekolah. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 1-18. <https://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/tjmpi/article/view/1888>.
- Nasution, I. (2010). Manajemen Konflik di Sekolah. *Visipena Journal*, 1(1), 45-55. <https://doi.org/10.46244/visipena.v1i1.22>.
- Nurainiah, N. (2020). Manajemen Konflik dalam Pendidikan Islam. *Serambi Tarbawi*, 8(2), 131-146. <https://doi.org/10.32672/tarbawi.v8i2.5071>.
- Paramitha, I. A. (2017). Teori Manajemen Konflik Pendidikan. *Convention Center di Kota Tegal*, 5(1), 6-37.

- Syafaruddin, S., Mesiono, M., Butar-Butar, A., & Assingkily, M. S. (2020). Manajemen Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SDIT Bunayya Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. *AULADUNA: Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 7(1), 32-45. <https://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/manageria/article/view/2019.41-09>.
- Wardana, A. K., Aulia, M. F. R., & Suharyat, Y. (2024). Manajemen Konflik. In *NUSRA: Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan* (Vol. 5, Issue 1). <https://doi.org/10.55681/nusra.v5i1.1856>.