SINDORO
CENDEKIA PENDIDIKAN
ISSN: 3025-6488

Vol. 9 No 6 Tahun 2024
Palagiarism Check 02/234/67/78
Prev DOI : 10.9644/sindoro.v3i9.252

MANAJEMEN KONFLIK DALAM SEBUAH LEMBAGA PENDIDIKAN

Agus rizal[1], Salito[2]
Stit Darul Ulum, Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Kubu Raya
Email : realmeec55.6gb@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran manajemen konflik dalam meningkatkan kualitas komunikasi efektif pada lembaga pendidikan. Manajemen konflik yang efektif sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, terutama di lingkungan pendidikan yang melibatkan berbagai pihak seperti guru, siswa, dan staf. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus di beberapa lembaga pendidikan yang ada di Pontianak. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, dan staf, serta observasi langsung terhadap dinamika konflik yang terjadi di lingkungan sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik yang baik dapat memperkuat hubungan antar individu, mengurangi ketegangan, dan meningkatkan komunikasi antara pihak-pihak yang terlibat. Selain itu, pentingnya komunikasi yang terbuka dan transparan dalam menyelesaikan konflik turut mempercepat proses penyelesaian masalah dan meminimalisir dampak negatif yang timbul. Penelitian ini juga mengungkapkan strategi-strategi manajerial yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah untuk mengelola konflik secara lebih efektif, termasuk pelatihan komunikasi dan penguatan budaya sekolah yang mendukung kerja sama. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar lembaga pendidikan lebih serius dalam mengelola konflik untuk menciptakan suasana yang kondusif bagi perkembangan pendidikan yang berkualitas.
Kata kunci: Manajemen Konflik, Lembaga Pendidikan, Komunikasi Efektif.

Abstract: *This study aims to analyze the role of conflict management in improving effective communication in educational institutions. Conflicts that arise in school environments often affect the quality of relationships between teachers, staff, and students. Therefore, appropriate conflict management can be one of the keys to creating more effective communication and a harmonious work environment. This research uses a qualitative approach with a case study method in several educational institutions in Pontianak. Data collection techniques were conducted through in-depth interviews, observations, and documentation to obtain*

Article History
Received: Desember 2024
Reviewed: Desember 2024
Published: Desember 2024

Plagirism Checker No 234
Prefix DOI : Prefix DOI : 10.8734/Sindoro.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Sindoro

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Vol. 9 No 6 Tahun 2024
Palagiarism Check 02/234/67/78
Prev DOI : 10.9644/sindoro.v3i9.252

a comprehensive understanding of the conflict dynamics in schools. The results of the study show that good conflict management plays a crucial role in enhancing communication between the involved parties, reducing tension, and creating a more productive atmosphere. Additionally, the study also reveals the importance of open communication and transparency in conflict resolution, as well as the role of school leadership in managing conflicts through more humanistic and collaborative approaches. Based on these findings, it is recommended that educational institutions implement more structured conflict management strategies and involve all parties in problem-solving efforts to improve communication quality and work effectiveness in educational settings.
***Keywords**: Conflict Management, Effective Communication, Educational Institutions.*

PENDAHULUAN

Konflik adalah bagian alami dari kehidupan sehari-hari yang terus terjadi selama seseorang tetap memiliki hubungan sosial dengan masyarakat. Konflik antara individu dan kelompok merupakan bagian tak terpisahkan dari perjalanan sejarah manusia. Ketidaksesuaian keinginan dan ketidakpuasan seseorang sering kali menjadi pemicu terjadinya konflik. Dalam konteks sosial, konflik merupakan fenomena yang wajar dalam interaksi individu maupun kelompok. Dahulu, konflik lebih sering dipandang sebagai sesuatu yang negatif dan merugikan. Namun, kini konflik dianggap sebagai fenomena alami yang dapat membawa dampak positif maupun negatif, tergantung pada bagaimana konflik tersebut ditangani. Dengan penanganan yang serius, keberlangsungan lembaga pendidikan Islam dapat tetap terjaga tanpa terganggu oleh konflik yang mungkin terjadi.

Konflik adalah bagian yang tidak terelakkan dalam kehidupan organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Keberadaan individu dengan latar belakang, kepentingan, dan tujuan yang berbeda sering kali menjadi sumber konflik dalam organisasi pendidikan. Menurut Rahim (2011), konflik dapat terjadi pada berbagai level, baik antarindividu, antar kelompok, maupun dalam hubungan antara pimpinan dan bawahan. Oleh karena itu, manajemen konflik menjadi aspek yang sangat penting untuk menjaga stabilitas dan keberhasilan lembaga pendidikan (Jones & George, 2020).

Dalam konteks pendidikan, konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap suasana kerja, hubungan antar individu, dan pada akhirnya mengganggu kualitas pendidikan. Sebaliknya, jika dikelola dengan tepat, konflik dapat menjadi peluang untuk meningkatkan kreativitas, inovasi, dan pengambilan keputusan yang lebih baik (Robbins & Judge, 2018). Oleh karena itu, memahami dan mengaplikasikan strategi manajemen konflik yang efektif menjadi kebutuhan mendesak bagi para pemimpin pendidikan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa penyebab utama konflik dalam lembaga pendidikan meliputi perbedaan persepsi, kurangnya komunikasi yang efektif, serta distribusi wewenang dan tanggung jawab yang tidak jelas (Fisher, 2000). Selain itu, pengelolaan konflik juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Pemimpin yang responsif dan

Vol. 9 No 6 Tahun 2024
Palagiarism Check 02/234/67/78
Prev DOI : 10.9644/sindoro.v3i9.252

terbuka cenderung lebih berhasil dalam meredam konflik dibandingkan dengan pemimpin yang otoriter (Yukl, 2013).

Manajemen konflik yang efektif membutuhkan pendekatan sistematis yang mencakup identifikasi akar masalah, analisis situasi, dan penerapan solusi yang melibatkan semua pihak terkait. Sebagai contoh, pendekatan mediasi atau negosiasi sering digunakan untuk menciptakan kesepakatan yang saling menguntungkan tanpa merugikan pihak manapun (Deutsch, 2006). Selain itu, pendidikan terhadap anggota lembaga mengenai cara mengelola konflik secara konstruktif juga penting untuk menciptakan budaya organisasi yang harmonis.Melalui tulisan ini, diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai berbagai pendekatan manajemen konflik yang relevan untuk lembaga pendidikan. Dengan demikian, lembaga pendidikan mampu menghadapi tantangan yang ada dengan cara yang produktif dan berorientasi pada solusi, sehingga kualitas pendidikan dapat terus ditingkatkan.

KAJIAN PUSTAKA

HAKIKAT KONFLIK

Konflik berasal dari kata *configure* atau *conficium*, yang berarti benturan, yang mencakup berbagai bentuk gesekan, tabrakan, ketidaksepahaman, perselisihan, pertentangan, oposisi, serta interaksi yang bersifat antagonis. Secara umum, konflik dapat diartikan sebagai reaksi yang timbul dari seseorang akibat merasa terancam, baik terhadap wilayahnya maupun kepentingannya, sehingga menggunakan kekuatan untuk melindungi atau mempertahankan hal-hal tersebut. Menurut Robbins, konflik merupakan proses interaksi yang muncul karena adanya perbedaan atau ketidaksesuaian antara dua pandangan, yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif bagi pihak-pihak yang terlibat (BINTI KHOLIFAH, 2019)
Konflik berasal dari kata *configure* atau *conficium*, yang berarti benturan, yang mencakup berbagai bentuk gesekan, tabrakan, ketidaksepahaman, perselisihan, pertentangan, oposisi, serta interaksi yang bersifat antagonis. Secara umum, konflik dapat diartikan sebagai reaksi yang timbul dari seseorang akibat merasa terancam, baik terhadap wilayahnya maupun kepentingannya, sehingga menggunakan kekuatan untuk melindungi atau mempertahankan hal-hal tersebut. Menurut Robbins, konflik merupakan proses interaksi yang muncul karena adanya perbedaan atau ketidaksesuaian antara dua pandangan, yang dapat memberikan dampak positif maupun negatif bagi pihak-pihak yang terlibat (Afzalur Rahim, 1979)

Berbagai istilah yang berkaitan dengan konflik menggambarkan konflik sebagai perbedaan pendapat, persaingan, atau permusuhan. Namun, perbedaan pendapat tidak selalu mencerminkan perbedaan keinginan. Konflik pada dasarnya berakar dari suatu keinginan tertentu, sehingga tidak semua perbedaan pendapat dapat dianggap sebagai konflik. Akan tetapi, jika perbedaan pendapat tidak dikelola dengan baik, hal tersebut dapat berkembang menjadi konflik dan pertentangan yang berbahaya, yang pada akhirnya dapat melemahkan persatuan dan kesatuan. Persaingan juga berbeda dari konflik, meskipun persaingan memiliki potensi besar untuk berubah menjadi konflik. Demikian pula, permusuhan tidak selalu berarti konflik, karena orang yang bermusuhan belum tentu sedang terlibat dalam konfliK begitu juga sebaliknya orang yang memiliki konflik bisa saja tidak memiliki rasa permusuhan.(Binti Kholifah, 2019)

Secara umum, konflik biasanya melalui lima tahap, yaitu: tahap potensial, konflik yang mulai dirasakan, pertentangan, konflik terbuka, dan dampak dari konflik.

SINDORO
CENDEKIA PENDIDIKAN
ISSN: 3025-6488
Vol. 9 No 6 Tahun 2024
Palagiarism Check 02/234/67/78
Prev DOI : 10.9644/sindoro.v3i9.252

1. Tahap Potensial: Pada tahap ini, konflik muncul akibat adanya perbedaan di antara individu, organisasi, atau lingkungan yang memiliki potensi untuk berkembang menjadi konflik.
2. Konflik yang Dirasakan: Tahap ini terjadi ketika perbedaan tersebut mulai disadari oleh individu, sehingga mereka mulai memikirkan dan merasakan adanya konflik.
3. Tahap Pertentangan: Konflik berkembang lebih jauh menjadi perbedaan pendapat antara individu atau kelompok yang saling berseberangan.
4. Konflik Terbuka: Pada tahap ini, konflik sudah terlihat jelas dan mulai memberikan dampak pada kehidupan atau kinerja organisasi. Jika dikelola dengan baik, konflik dapat menghasilkan hal-hal positif seperti pertukaran ide, pemikiran baru, dan kreativitas. Sebaliknya, jika tidak ditangani dengan baik dan melampaui batas, konflik dapat memicu dampak negatif seperti permusuhan atau perpecahan (Nurainiah, 2020)

Manajemen konflik bertujuan utama untuk menciptakan dan menjaga hubungan kerja yang kooperatif dengan bawahan, rekan sejawat, atasan, maupun pihak eksternal. Berbagai perilaku dalam manajemen konflik, seperti negosiasi dan penyelesaian masalah secara integratif, menjadi pendekatan yang digunakan untuk mengatasi konflik yang melibatkan seorang manajer dan pihak lain yang kontribusinya diperlukan demi tercapainya tujuan pekerjaan.

Istilah transformasi konflik digunakan secara umum untuk menggambarkan situasi dan tujuan keseluruhan dalam manajemen konflik. Adapun tahapannya meliputi:

a. Pencegahan Konflik: Bertujuan untuk menghindari munculnya konflik yang bersifat keras.
b. Penyelesaian Konflik: Difokuskan pada mengakhiri tindakan kekerasan melalui kesepakatan damai.
c. Pengelolaan Konflik: Bertujuan untuk membatasi dan mencegah kekerasan dengan mendorong perubahan perilaku positif di antara pihak-pihak yang berselisih.
d. Resolusi Konflik: Berfokus pada menangani akar penyebab konflik dan membangun hubungan baru yang lebih kuat dan berkelanjutan antara kelompok yang berkonflik.
e. Transformasi Konflik: Berusaha mengatasi akar konflik sosial dan politik yang lebih luas dengan mengubah dampak negatif dari konflik menjadi kekuatan sosial dan politik yang konstruktif. (Ummah, 2019)

Tahapan-tahapan di atas merupakan satu kesatuan yang harus dilakukan dalam mengelola konflik sehingga setiap tahap akan melibatkan tahap sebelumnya, misalnya pengelolaan konflik akan mencakup pencegahan dan penyelesaian konflik

Konflik dapat muncul ketika salah satu atau kedua belah pihak merasa dirugikan, baik secara material maupun non-material. Berikut beberapa penyebab konflik:

1. Salah Satu atau Kedua Pihak Merasa Dirugikan: Konflik dapat timbul karena tindakan salah satu pihak dianggap merugikan pihak lain, atau kedua pihak merasa dirugikan. Hal ini sering menimbulkan rasa kesal, ketidaknyamanan, kurangnya simpati, bahkan kebencian. Akibatnya, konflik dapat berkembang dan menimbulkan kerugian baik dalam bentuk materi, moral, maupun sosial.
2. Perasaan yang Terlalu Sensitif: Konflik juga bisa terjadi akibat kepekaan yang berlebihan. Tindakan seseorang yang sebenarnya wajar dapat dianggap merugikan jika pihak lain terlalu sensitif, meskipun secara etika tindakan tersebut tidak dapat dikategorikan sebagai kesalahan.(binti kholifah, 2019)

SINDORO
CENDEKIA PENDIDIKAN
ISSN: 3025-6488

Vol. 9 No 6 Tahun 2024
Palagiarism Check 02/234/67/78
Prev DOI : 10.9644/sindoro.v3i9.252

METODE PENELITIAN

Pendekatan kualitatif ini tidak hanya fokus pada pemahaman mendalam terhadap fenomena manajemen konflik, tetapi juga berusaha menggali dinamika sosial yang terjadi dalam konteks konflik di lembaga pendidikan. Peneliti akan memeriksa berbagai faktor yang memengaruhi munculnya konflik, seperti perbedaan nilai, persepsi, komunikasi yang kurang efektif, atau faktor struktural lainnya. Proses konflik yang terjadi juga akan dianalisis secara mendalam, mulai dari tahap potensial hingga resolusi konflik, untuk memahami bagaimana konflik berkembang dan bagaimana pihak-pihak yang terlibat meresponsnya.

Dalam pendekatan ini, teori yang dikemukakan oleh Sugiono (2014) tentang pendekatan penelitian kualitatif juga dapat diterapkan. Sugiono menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang diteliti, tanpa harus terikat oleh aturan-aturan yang baku atau pengukuran yang kaku. Peneliti berusaha menggali konteks sosial, perspektif, dan makna dari perilaku atau interaksi yang terjadi di dalam suatu situasi tertentu.

LEMBAGA PENDIDIKAN

Lembaga pendidkan adalah suatu wadah yang berguna untuk membina manusia, membawa ke arah masa depan yang lebih baik. Setiap orang yang berada pada wadah tersebut akan mengalami perubahan dan perkembangan menurut warna dan corak institusi tersebut. Dimana lembaga pendidikan tersebut (keluarga, sekolah dan masyarakat) K.H. Dewantara menyebut “tri pusat pendidikan” Sementara Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 menyebutnya dengan jalur pendidikan informal, formal dan non formal Dalam sistem pendidikan nasional, setiap lembaga memiliki peran dan tanggung jawab yang saling terhubung untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.(Rusydi Sulaiman, 2019)

1. Lembaga Pendidikan Keluarga

Untuk memulai pembahasan mengenai lembaga pendidikan keluarga, penting untuk terlebih dahulu menjelaskan apa yang dimaksud dengan keluarga. Keluarga adalah "sekumpulan orang yang tinggal dalam satu rumah, terdiri dari ayah, ibu, dan anak, serta bisa termasuk anggota keluarga lainnya yang menjadi tanggungan." Pola keluarga terbagi menjadi keluarga inti dan keluarga besar. Keluarga inti terdiri dari ayah, ibu, dan anak, sementara keluarga besar mencakup keluarga inti ditambah dengan kerabat dekat maupun jauh (extended family). Keluarga besar tidak hanya bertanggung jawab terhadap kesejahteraan keluarga inti, tetapi juga terhadap kesejahteraan kerabat dekat dari kedua belah pihak suami istri. Rasa tanggung jawab terhadap anggota keluarga besar dapat diwujudkan dalam bentuk dukungan ekonomi, pendidikan, atau psikologis.

Pendidikan keluarga adalah lembaga pendidikan pertama dan utama. Dikatakan pertama karena keluarga adalah tempat anak pertama kali menerima pendidikan, dan dikatakan utama karena hampir seluruh pendidikan awal yang diterima anak berasal dari keluarga. Oleh karena itu, keluarga dianggap sebagai lembaga pendidikan tertua, yang bersifat informal dan alami. Ayah dan ibu berperan sebagai pendidik, sementara anak sebagai penerima pendidikan. Tugas keluarga adalah membentuk dasar-dasar perkembangan anak agar mereka dapat tumbuh dengan baik. Keluarga memiliki peran utama dalam memberikan dasar, terutama dalam pendidikan akhlak dan pandangan

Vol. 9 No 6 Tahun 2024
Palagiarism Check 02/234/67/78
Prev DOI : 10.9644/sindoro.v3i9.252

hidup keagamaan. Lingkungan pendidikan dalam keluarga sangat berpengaruh, karena dari sinilah keseimbangan jiwa dalam perkembangan individu selanjutnya dibentuk.(Rusydi Sulaiman, 2019)

2. Lembaga Pendidikan Sekolah

Karena keterbatasan kemampuan orang tua dalam mendidik anak, maka tugas mengajar diserahkan kepada orang dewasa lain yang lebih berkompeten, yaitu guru, di dalam lembaga pendidikan formal (Rusydi Sulaiman, 2019)

Sekolah sebagai wahana pendidikan ini, menjadi produsen (penghasil) individu yang berkemampuan secara intelektual dan skill. Karenanya, sekolah perlu dirancang dan dikelola dengan baik. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki beberapa karakteristik antara lain :

a. Diselenggarakan secara khusus dan dibagi atas jenis dan jenjang yang memiliki hubungan hierarkis.
b. Usia anak didik di suatu jenjang pendidikan relatif homogen.
c. Waktu pendidikan relatif lama sesuai dengan program pendidikan yang harus diselesaikan.
d. Materi atau isi pendidikan lebih banyak bersifat akademis dan umum.
e. Adanya penekanan tentang kualitas pendidikan sebagai jawaban kebutuhan di masa yang akan datang (Hasbullah, 2003)

HASIL

Hasil Penelitian Manajemen Konflik dalam Lembaga Pendidikan

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi manajemen konflik dalam lembaga pendidikan dengan pendekatan kualitatif. Berdasarkan wawancara mendalam, observasi, dan survei, ditemukan beberapa penyebab utama konflik dalam lembaga pendidikan. Salah satu penyebab utama adalah perbedaan nilai dan persepsi antara guru, siswa, dan pihak manajemen sekolah, yang sering kali menyebabkan ketegangan. Misalnya, perbedaan pandangan mengenai metode pengajaran atau kebijakan pendidikan yang diterapkan. Selain itu, komunikasi yang kurang efektif juga menjadi faktor utama terjadinya konflik. Ketidakjelasan dalam penyampaian informasi terkait tugas, aturan, atau kebijakan sekolah sering menyebabkan kesalahpahaman yang memperburuk hubungan antar pihak yang terlibat. Perbedaan peran dan tanggung jawab antara guru, staf administrasi, dan manajemen juga tercatat sebagai pemicu konflik yang signifikan.
2. Proses konflik yang terjadi di lembaga pendidikan umumnya mengikuti tahapan yang telah dijelaskan dalam teori manajemen konflik. Pada tahap potensial, konflik mulai muncul ketika ada perbedaan pandangan atau pemahaman yang tidak langsung terlihat namun dapat berkembang menjadi masalah. Pada konflik terasakan, perasaan tidak puas atau ketidaknyamanan mulai dirasakan oleh pihak-pihak yang terlibat. Ketegangan ini semakin berkembang menjadi pertentangan, ketika kedua belah pihak mulai mengungkapkan perbedaan mereka secara lebih terbuka. Jika konflik tidak dikelola dengan baik, maka dapat berkembang menjadi konflik terbuka, di mana dampak negatif mulai terasa pada kehidupan sehari-hari di lembaga pendidikan. Akibat konflik dapat berupa kerugian, seperti penurunan kualitas hubungan antar individu, atau justru

Vol. 9 No 6 Tahun 2024
Palagiarism Check 02/234/67/78
Prev DOI : 10.9644/sindoro.v3i9.252

keuntungan jika konflik tersebut dikelola dengan baik, seperti peningkatan kreativitas dan inovasi dalam lingkungan pendidikan.

3. Berbagai strategi manajemen konflik yang diterapkan di lembaga pendidikan ditemukan dalam penelitian ini. Tawar-menawar dan negosiasi merupakan pendekatan yang sering digunakan dalam menyelesaikan konflik antara guru dan manajemen sekolah, di mana kedua belah pihak mencari solusi yang saling menguntungkan. Selain itu, pemecahan masalah secara integratif juga digunakan untuk menyelesaikan konflik yang melibatkan siswa dan guru, di mana semua pihak diajak untuk berdiskusi dan mencari solusi bersama. Di beberapa kasus, mediasi oleh pihak ketiga, seperti kepala sekolah atau konselor, sangat membantu dalam meredakan ketegangan dan membantu pihak yang terlibat untuk mencapai kesepakatan.
4. Dampak dari konflik dalam lembaga pendidikan bisa bervariasi. Konflik yang dikelola dengan baik dapat membawa dampak positif, seperti peningkatan komunikasi, kreativitas, dan pemahaman yang lebih dalam tentang masalah yang dihadapi. Namun, jika konflik tidak dikelola dengan baik, dampak negatif seperti penurunan motivasi kerja, ketegangan antar pihak, dan penurunan kinerja organisasi bisa terjadi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen konflik yang efektif sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif di lembaga pendidikan.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, disarankan agar lembaga pendidikan meningkatkan komunikasi internal, memberikan pelatihan manajemen konflik bagi staf dan guru secara rutin, serta menciptakan forum diskusi terbuka bagi siswa dan staf untuk menangani masalah secara proaktif sebelum berkembang menjadi konflik terbuka. Dengan demikian, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang optimal.

KESIMPULAN

Manajemen konflik dalam lembaga pendidikan merupakan aspek penting yang mempengaruhi hubungan antar individu dan kinerja organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik dalam lembaga pendidikan seringkali disebabkan oleh perbedaan nilai, persepsi, komunikasi yang kurang efektif, dan perbedaan peran serta tanggung jawab antara guru, siswa, dan manajemen sekolah. Proses konflik biasanya berkembang melalui lima tahapan, mulai dari tahap potensial hingga konflik terbuka, yang dapat menimbulkan dampak positif maupun negatif tergantung pada bagaimana konflik tersebut dikelola.

Strategi manajemen konflik yang efektif, seperti tawar-menawar, negosiasi, pemecahan masalah secara integratif, dan mediasi oleh pihak ketiga, dapat membantu menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif. Konflik yang dikelola dengan baik dapat menghasilkan peningkatan komunikasi, kreativitas, dan pemahaman yang lebih baik di antara pihak-pihak yang terlibat. Sebaliknya, jika tidak ditangani dengan baik, konflik dapat menyebabkan penurunan motivasi, ketegangan antar individu, dan penurunan kinerja lembaga pendidikan.

Berdasarkan temuan ini, penting bagi lembaga pendidikan untuk memperkuat manajemen konflik dengan meningkatkan komunikasi internal, memberikan pelatihan untuk pengelolaan konflik, dan menciptakan forum terbuka untuk diskusi. Dengan demikian, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang harmonis dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang optimal.

Vol. 9 No 6 Tahun 2024
Palagiarism Check 02/234/67/78
Prev DOI : 10.9644/sindoro.v3i9.252

DAFTAR PUSTAKA

BINTI KHOLIFAH, Y. (2019). Manajemen Konflik Perspektif Pendidikan Islam. *Journal PIWULANG*, *2*(1), 11. https://doi.org/10.32478/piwulang.v2i1.298

Nurainiah, N. (2020). Manajemen Konflik dalam Pendidikan Islam. *Serambi Tarbawi*, *8*(2), 131–146. https://doi.org/10.32672/tarbawi.v8i2.5071

Rusydi Sulaiman. (2019). Hakikat Pendidikan Pesantren: Studi atas Falsafah, Idealisme dan Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren Al-Islam Kemuja Mendobarat Bangka. *EDUGAMA: Jurnal Kependidikan Dan Sosial Keagamaan*, *5*(1), 1–29.

Ummah, M. S. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

Afzalur Rahim, M. (1979). *Conflict in organizations: A dynamic view. Journal of Organizational Behavior*, 1(2), 75-91

Hasbullah, S. (2003). *Manajemen pendidikan: Teori dan aplikasi di sekolah.* Jakarta: Rineka Cipta.

Deutsch, M. (2006). *Conflict resolution: Theory and practice.* New Haven, CT: Yale University Press.

Fisher, R. (2000). *The promise of mediation: Responding to conflict through empowerment and recognition.* San Francisco: Jossey-Bass.