TSAQOFAH
Jurnal Penelitian Guru Indonesia

p-ISSN : 2810-0395
e-ISSN : 2810-0042

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Garuda, Google Scholar, Base, etc

https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i3.3108

MANAJEMEN KONFLIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SDN LIDAH WETAN IV SURABAYA

Conflict Management in Improving the Performance of Educators and Educational Staff at SDN Lidah Wetan IV Surabaya

Muhammad Nur Alif[1], Kevin Widyadhana Alianto Putra[2], Iknas Adijati Nugraha Damasaziz[3]
Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
muhammadnur.23048@mhs.unesa.ac.id; kevinwidyadhana.23038@mhs.unesa.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
May 22, 2024	May 25, 2024	May 28, 2024	May 31, 2024

Abstract

Conflict is something or an event that everyone in this world has experienced. Conflict management is a process where the conflicting parties or third parties design conflict strategies and use them to resolve the conflict in order to achieve the desired solution. The aim of this research is to determine conflict management and the welfare of educators and education staff at SDN Lidah Wetan IV. This research uses a qualitative approach with data collection techniques of observation, interviews, question and answer and documentation. The results obtained from this research are 1) the way the school handles conflicts between educators or educational staff. 2) steps taken by the school to prevent conflicts between educators and education staff.

Keywords *: Conflict, Educator, Perormance, Elementary School*

Abstrak: Konflik merupakan suatu hal atau kejadian yang pasti pernah dialami oleh semua orang di dunia ini. Manajemen konflik adalah suatu proses dimana pihak-pihak yang berkonflik atau pihak ketiga merancang strategi konflik dan menggunakannya untuk menyelesaikan konflik guna mencapai solusi yang diinginkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui manajamen konflik dan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan di SDN Lidah Wetan IV. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, tanya jawab, dan dokumentasi. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah 1) cara pihak sekolah dalam

Jurnal Tsaqofah is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

menangani konflik antara pendidik atau tenaga kependidikan. 2) langkah-langkah yang diambil pihak sekolah untuk mencegah konflik antara pendidik dan tenaga kependidikan.

Kata Kunci : Konflik, Pendidik, Kinerja, Sekolah Dasar

PENDAHULUAN

Pada era global yang kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologinya begitu pesat, interaksi sosial antara manusia dengan makhluk sosial menjadi lebih mudah. Sebagai anggota masyarakat, manusia tidak bisa lepas dari berbagai permasalahan. Pandangan, nilai, dan tujuan yang berbeda cenderung menimbulkan konflik. Kecenderungan terjadinya konflik dalam suatu organisasi, dapat disebabkan oleh suatu perubahan secara tiba-tiba, antara lain: kemajuan teknologi baru, persaingan ketat, perbedaan kebudayaan dan sistem nilai, serta berbagai macam kepribadian individu (Inom Nasution, 2010). Perbedaan pendapat antar individu juga dapat menimbulkan konflik. Manusia sebagai makhluk sosial tidak bisa menghindari konflik, namun bagaimana kita bisa mengelola konflik tersebut agar tercipta hubungan kerja yang produktif.

Konflik merupakan salah satu ciri kehidupan manusia di era global ini. Sebagai makhluk sosial, konflik antar individu dan kelompok merupakan bagian yang tidak bisa dihindari dalam sejarah umat manusia. Konflik erat kaitannya dengan emosi manusia, antara lain perasaan diabaikan, diremehkan, tidak dihargai, dikucilkan, serta perasaan marah karena terlalu banyak bekerja. Konflik dipandang sebagai hal yang sudah biasa dan wajar bahkan bisa menjadi positif dan konstruktif jika ditangani dengan baik dan hati-hati, karena melewati batas adalah hal yang mematikan. Konflik sering diartikan sebagai suatu proses konflik yang terwujud antara dua pihak atau lebih yang bergantung pada objek konflik dan menggunakan perilaku penyebab konflik dan interaksi konflik. Faktor utama yang menjadi sumber konflik adalah diidentifikasi sebagai (1) komunikatif (konflik yang timbul dari kesalahpahaman dll), (2) struktural (konflik terkait peran organisasi), dan (3) pribadi (konflik yang bersumber dari perbedaan dan kepentingan individu) (Festus & Luke, 2020).

Konflik sering terjadi di sekolah dan merupakan peran kepala sekolah untuk memitigasi dampaknya sehingga guru dapat memiliki lingkungan kerja yang baik sehingga meningkatkan kepuasan kerja (Alabu et al., 2020). Konflik yang terjadi di sekolah dapat berupa konflik antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan tata usaha, kepala sekolah dengan siswa, guru dengan siswa, dan siswa dengan siswa (Rotty et al., 2023).

Konflik sering terjadi di sekolah dan merupakan peran kepala sekolah untuk memitigasi dampaknya sehingga guru dapat memiliki lingkungan kerja yang baik sehingga meningkatkan kepuasan kerja (Salim et al., 2017). Dalam kehidupan organisasi, konflik tidak dapat dipisahkan yang merupakan bagian penting dari kehidupan, memberi kita kesempatan untuk mengalami semua yang mungkin terjadinya kesuksesan, namun konflik juga merupakan penghalang kesuksesan (Anita et al., 2022). Tetapi dari banyaknya konflik yang ada, beberapa konflik memiliki dampak positif juga, jadi tidak semua konflik yang terjadi di suatu lembaga itu negatif, karena apabila terjadi konflik di suatu instansi atau lembaga maka lembaga tersebut dapat mengoreksi diri dari kesalahan tersebut dan dapat menjadi lebih baik dari kesalahan tersebut (Fatihaturahmi, M. Giatman, 2023). Mengelola konflik ke arah positif memerlukan proses dan upaya yang tidak mudah. Konflik dapat dijadikan motivasi untuk meningkatkan komunikasi dan kualitas kerja, namun juga dapat menurunkan kualitas kinerja jika dibiarkan (Susilowati et al., 2022). Namun hubungan antara manajemen konflik dan kemampuan kerja tidak dapat disangkal. Oleh karena itu diperlukan rancangan dan model manajemen konflik yang tepat.

Manajemen konflik adalah suatu cara mengambil langkah-langkah oleh pemimpin dalam rangka mengarahkan perselisihan kearah hasil yang positif dengan melakukan pendekatan, komunikasi dan evaluasi untuk mendukung tercapainya tujuan yang telah ditentukan (Smpn & Agung, 2023). Oleh karena itu Manajemen Konflik sangat penting agar kepala sekolah dan unsur pimpinan lainnya dapat memahami Manajemen Konflik sehingga konflik yang terjadi dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas sekolah (Cahyani & Trihantoyo, 2020). Dalam hal ini, konflik dapat menjadi energi yang kuat jika dikelola dengan baik dan dapat digunakan sebagai alat perubahan, namun jika tidak dikendalikan dapat menghambat tindakan (Wahyuni & Faruq, 2023). Keberhasilan pemimpin pendidikan dalam memilih strategi manajemen konflik yang tepat sangat ditentukan oleh kemampuan, keberanian, pengalaman, usaha, dan doa, kematangan dirinya, serta situasi dan kondisi yang ada. Selain itu, kepedulian pimpinan terhadap prinsip-prinsip yang harus dilaksanakan dalam manajemen konflik juga sangat menentukan keberhasilan langkah ini (Muslim, 2014).

Saat kita memasuki era globalisasi baru, kita dapat menerima bahwa konflik dalam organisasi tidak hanya akan terus terjadi namun juga akan semakin menantang (Institutions & Salleh, 2013). Persaingan global dalam bidang pendidikan memerlukan pemahaman, pemikiran dan sikap yang sama mengenai mutu pendidikan. Pada tingkat mikro, guru sebagai

pendidik sangat menentukan keberhasilan pembelajaran di kelas, yang juga bergantung pada kualitas lulusan di sekolah tersebut. Pada dasarnya kegiatan pendidikan adalah kegiatan yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, melaksanakan kegiatan pembelajaran di kelasnya yang melibatkan kontak fisik dan psikis langsung dengan siswa. Oleh karena itu dibutuhkannya pendidik yang berkualitas sehingga akan berdampak pada kualitas peserta didik untuk mendapatkan pendidik yang berkualitas perlu adanya perekrutan pendidik (Khoiriyah et al., 2023).

Peningkatan kinerja guru adalah syarat terpenting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Kinerja guru yang baik adalah ditunjukkan dengan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik dengan baik, dan ini adalah merupakan tujuan utama dari Undang-Undang Pendidikan (Supendi & Zuhri, 2022). Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain dengan pelatihan, penugasan, diklat dan pendidikan yang disampaikan secara kreatif, terencana, terarah dan berkelanjutan untuk mendorong tercapainya peningkatan kinerja guru yang efektif dan efisien (Ajeng Puspitasari Santosa, Ujang Cepi Barlian, Fikry Ramadhan, 2023). Bahwa upaya-upaya untuk meningkatakan mutu pendidikan telah, sedang, dan akan dilaksanakan terus menerus (Cahyani & Trihantoyo, 2020). Dengan kata lain, pemenuhan tugas dan tanggung jawab guru yang baik sebagai pendidik dan guru profesional menjamin berlangsungnya proses pembelajaran yang berkualitas secara berkelanjutan. Hal tersebut merupakan proses pembelajaran yang terjadi secara alami dan dapat mendorong siswa untuk berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran.

SDN Lidah Wetan IV Surabaya merupakan sebuah sekolah dasar yang terletak di Lidah Wetan, Kecamatan Lakarsantri, Kota Surabaya, Jawa Timur. SDN Lidah Wetan IV Surabaya telah berdiri sejak tahun 1974 dan berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sekolah ini menyediakan berbagai fasilitas dan sarana prasarana yang mendukung kegiatan belajar mengajar. Lembaga pendidikan SDN Lidah Wetan IV Surabaya akan selalu memaksimalkan tujuannya untuk memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan visi nya. Adapun visi dan misi dari sekolah SDN Lidah Wetan IV Surabaya, Visi : Menjadi lembaga penidikan unggul yang menghasilkan generasi penerus bangsa yang berkualitas, berdaya saing, dan berakhlak mulia, Misi : (1) Memberikan pendidikan berkualitas sesuai standar nasional, (2)Mengembangkan potensi siswa secara holistik, (3) Mendorong kreativitas dan inovasi dalam proses pembelajaran, (4) Menumbuhkan sikap disiplin,

tanggung jawab, dan kepedulian sosial, (5) Menjalin kemitraan yang baik dengan orang tua siswa dan masyarakat. Visi dan misi tersebut dimaksudkan untuk memberikan jalan yang jelas bagi semua warga sekolah untuk diikuti guna memperoleh pengalaman pendidikan yang diinginkan.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang digunakan untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan mendapatkan data yang objektif. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian observasi. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan melakukan pengamatan secara langsung objeknya di lapangan.

Penelitian ini ditulis untuk mengetahui bagaimana manajemen konflik yang ada di SDN Lidah Wetan IV Surabaya. Penulis melakukan observasi di sekolah tersebut lalu mewawancarai salah satu staf di sekolah. Kemudian penulis mengajukan beberapa pertanyaan yang ingin ditanyakan kepada staf di sekolah tersebut. Setelah sesi wawancara dan tanya jawab, lalu yang terakhir adalah dokumentasi dengan staf sekolah tersebut. Alasan dipilihnya SDN Lidah Wetan IV Surabaya untuk dijadikan tempat observasi karena 1) Memungkinkan pengamat untuk memahami secara langsung dinamika kelas, interaksi antara guru dan siswa, serta kondisi fisik dan lingkungan belajar di sekolah tersebut. 2) Membantu dalam mengevaluasi praktik pengajaran guru, seperti metode pengajaran, strategi pembelajaran, dan penggunaan sumber daya di dalam pembelajaran. 3) Memberikan wawasan tentang efektivitas kurikulum yang diterapkan di sekolah dan membantu dalam pengembangan kurikulum yang lebih sesuai dengan kebutuhan siswa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Cara Pihak Sekolah Dalam Menangani Konflik Antara Pendidik atau Tenaga Kependidikan

Lingkungan sekolah dapat dipandang sebagai keluarga yang keharmonisannya akan tercipta jika tidak ada konflik di antara para anggotanya. Meskipun demikian, konflik adalah suatu hal yang tidak dapat dihindarkan dalam kehidupan. Konflik sebenarnya sesuatu yang

alamiah, yang dalam batas waktu tertentu dapat bernilai positif terhadap perkembangan sekolah, tetapi harus dikelola dengan baik dan hati-hati, sebab jika melewati batas dapat menimbulkan akibat yang fatal. Konflik tercipta akibat situasi dimana keinginan atau kehendak berbeda atau berlawanan antara satu dengan yang lain, sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu (Fathorrahman, 2021).

Adapun sumber konflik yang ada di sekoah yaitu antara lan seperti : sumber-sumber konflik di sekolah, antara lain adalah: (a) Biososial (b) Kepribadian dan interaksi (c) Struktural (d) Budaya dan ideologi (e) Konvergensi. Penyebab konflik yang disebutkan tersebut dapat menjadi penyebab munculnya konflik di sekolah, misalnya penyebab struktural. Perbedaan struktural antara atau antar guru berpotensi menimbulkan konflik. Sebab, perbedaan struktural, dengan kata lain perbedaan kedudukan masyarakat di sekolah, dapat menimbulkan kecemburuan sosial antara satu pihak dengan pihak lainnya. Selain itu, ada sumber konflik lain yang dikonsep sebagai konflik. Hal ini pada dasarnya disebabkan oleh perbedaan antara pihak sekolah. Perbedaan ini dapat dibagi menjadi tiga bagian antar lain: (1) Perbedaan kebutuhan antar individu, (2) Perbedaan persepsi, (3) selisih nilai (Farhan & Hadisaputra, 2021).

Beberapa strategi untuk menyelesaikan masalah yang terjadi di sekolah, diantaranya (1) Kompromis, ini merupakan sebuah cara yang dilakukan oleh seorang manajer untuk mencoba meyakinkan salah satu pihak untuk mengorbankan tujuan yang diinginkan salah satu pihak tersebut demi tercapainya tujuan bersama. (2) Meratakan, ini merupakan cara yang dilakukan manajer dengan cara meminimasi atau menekan tingkat ketidakspakatan yang terjadi diantara keduabelah pihak dan ia mencoba secara sepihak untuk membujuk salah satu pihak untuk mengikuti keinginan pihak lain (mengalah). (3) Suara terbanyak, ini merupakan cara yang diambil melalui pemungutan suara, yang mana suara terbanyak dalam pemungutan suara tersebutlah yang menang (Ardian, 2014).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terkait cara menangani konflik yang ada di SDN Lidah Wetan IV Surabaya adalah dengan melakukan rapat antara pendidik dan tenaga kependidikan agar konflik yang tersebut tidak berlarut-larut. Namun salah satu pihak tenaga kependidikan di sekolah tersebut menjelaskan bahwa belum pernah ada masalah konflik besar yang terjadi. Konflik yg belum pernah terjadi di sekolah, terutama yang melibatkan tenaga kependidikan merupakan situasi yang ideal namun jarang terjadi. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah harus dapat mengelola konflik dengan baik, sehingga

memberikan manfaat yang positif dan terhindar dari akibat yang negatif. Dengan demikian manajemen konflik merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik. Implementasi manajemen konflik dalam pendidikan dilakukan dengan beberapa pendekatan. Sebagai seorang kepala sekolah harus berwibawa, jujur, dan transparan. Itulah modal yang baik untuk menjalin komunikasi yang harmonis dengan para pendidik dan tenaga kependidikan, menciptakan rasa saling percaya, budaya malu, serta budaya kerja berbasis kreativitas dan spiritual.

2. Langkah-langkah Yang Diambil Pihak Sekolah Untuk Mencegah Konflik Antara Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Seseorang yang percaya bahwa konflik itu buruk dan destruktif cenderung menghindari konflik dan berusaha mencegahnya terjadi. Hal ini dilakukan dengan cara menghilangkan penyebab-penyebab konflik dan menekannya pada saat akan terjadi konflik atau jika terjadi konflik. Konflik bisa terjadi kapan saja dan dimana saja, dan konflik pun tidak bisa dihindari bahkan dalam lembaga pendidikan seperti sekolah. Konflik didalam sekolah dapat timbul dari konflik dan perpecahan antar pemangku kepentingan dalam komunitas pendidikan, seperti guru, kepala sekolah dan tenaga kependidikan . Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan yang tepat agar konflik dapat dikelola.

Suatu hal yang mustahil apabila menghilangkan konflik dari dalam kehidupan, sehingga yang diperlukan bukan menghindari konflik namun lebih pada memanajemen konflik. Agar sekolah dapat mengelola konflik dengan baik sehingga bermanfaat bagi sekolah tersebut, maka dibutuhkan langkah yang tepat dalam mengatasi konflik (Alma & Wahyu, 2023). Sebab, tidak semua konflik merugikan. Konflik yang ditata dan dikendalikan dengan baik dapat menguntungkan sebagai suatu kesatuan. Dalam menata konflik diperlukan keterbukaan, kesabaran serta kesadaran semua pihak yang terkait maupun yang berkepentingan dengan konflik yang terjadi. Kepala sekolah dituntut dapat menyikapi serta mengatasi konflik melalui manajemen sebagai alat untuk mencapai tujuan dari satuan pendidikan. Sehingga kepala sekolah tidak boleh membiarkan begitu saja konflik yang terjadi ataupun malah menghindarinya, tetapi ia harus menghadapinya melalui manajemen konflik yang merupakan tataran manajemen baru yang dapat mendinamisasikan organisasi sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan penelitian yang kami lakukan terkait cara mencegah konflik yang terjadi di sekolah SDN Lidah Wetan IV Surabaya, pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah tersebut menjelaskan bahwa langkah-langkah yang dapat diambil untuk mencegah konflik tersebut adalah dengan menyampaikan sesuatu secara langsung jika terjadi sebuah konflik, yang kemudian dikomunikasikan atau dibicarakan agar konflik tersebut tidak terjadi secara besar dan berlarut-larut. Kemudian dilakukannya pengecekan oleh kepala sekolah apabila masalah tersebut tidak dapat diselesaikan, lalu diadakan rapat untuk membahas konflik tersebut. Pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah tersebut juga sudah dosialisasikan tugasnya masing-masing. Tugas seorang pendidik (guru) bukanlah hanya mengajar tetapi juga sebagai warga sekolah yang harus sama-sama menjaga lingkungan di sekolah. Begitu pula dengan tenaga kependidikan (tata usaha dan lain sebagainya) yang juga harus turut serta dalam menjaga lingkungan di sekolah.

Maka dapat disimpulkan dari hasil penelitian bahwa pengawasan juga berperan penting selain adanya perencanaan, pengorganisasian, dan penerapan. Dalam Pengawasan, kepala sekolah akan menjamin siswa tidak mengalami konflik melalui komunikasi dengan orang tuanya. Kepala sekolah didukung pengawasan oleh guru dan keamanan sekolah. Dan dalam melakukan supervisi terhadap guru di sekolah, kepala sekolah selain melakukan komunikasi juga menggunakan buku kasus bagi siswa bermasalah yang mendapat penanganan bertahap. Dari konflik yang terjadi antara individu di sekolah dapat menjadikan proses pembelajaran untuk dapat meningkatkan dan menjaga keharmonisan yang terjadi di sekolah. Dan kepala sekolah lebih berkomunikasi kepada bawahan dan para siswa agar antar individu di sekolah dapat saling membantu untuk mencegah terjadinya konflik di sekolah (Maida, 2017).

KESIMPULAN

Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik serta Tenaga Kependidikan di SDN Lidah Wetan IV Surabaya menekankan pentingnya pemahaman dan penerapan manajemen konflik dalam lingkungan pendidikan. Dengan memahami konflik secara mendalam, tenaga pendidik dan kependidikan dapat mengelola konflik dengan baik untuk menciptakan lingkungan belajar yang harmonis dan produktif. Selain itu, kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan juga menjadi fokus utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SDN Lidah Wetan IV Surabaya. Dengan memperhatikan kesejahteraan

mereka, diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung perkembangan optimal siswa. Manajemen konflik yang baik dan perhatian terhadap Kesejahteraan Pendidik serta Tenaga Kependidikan sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas di SDN Lidah Wetan IV Surabaya. Pengelolaan konflik yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan komunikasi, memperkuat hubungan antarindividu, dan secara keseluruhan meningkatkan kinerja individu dan institusi pendidikan secara keseluruhan. Dengan mengidentifikasi, mengelola, dan menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif, pendidik dan tenaga kependidikan dapat fokus pada tugas-tugas mereka, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan pendidikan dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Ajeng Puspitasari Santosa, Ujang Cepi Barlian, Fikry Ramadhan, I. S. (2023). Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Itikurih Hibarna Ciparay. *AL-AFKAR: Journal for Islamis Studies*, *Vol. 6*(No. 2), Hal. 84-94. https://doi.org/10.31943/afkarjournal.v6i2.517.Conflict

Alabu, P. F., Kembo, J., & Otara, A. (2020). Influence of Principals' Conflict Management Techniques on Teacher Job Satisfaction in Selected Secondary Schools in Uriri and Nyatike Sub Counties, Kenya. *East African Journal of Education Studies*, *2*(1), 8–17. https://doi.org/10.37284/eajes.2.1.123

Alma, J., & Wahyu, H. (2023). Penerapan Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Di Man 3 Bogor. *Jurnal Mikraf*, *4*(2), 1–11.

Anita, A., Putri, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, *6*(2), 135–147. http://ojs.ummetro.ac.id/index.php/attajdid/article/view/2377

Ardian, I. (2014). Implementasi Manaejemen Konflik di Smk Al-Hasra Bojongsari Depok. *Skripsi*, 2.

Cahyani, G. H. N., & Trihantoyo, S. (2020). Pengaruh Kinerja Dosen Dan Layanan Administrasi Akademik Tenaga Kependidikan Terhadap Kepuasan Mahasiswa Di Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, *8*(2), 50–60.

Farhan, L. P., & Hadisaputra, P. (2021). Conflict Management in Pesantren, Madrasah, and Islamic Colleges in Indonesia: A Literature Review. *Dialog*, *44*(1), 37–50. https://doi.org/10.47655/dialog.v44i1.445

Fathorrahman, F. (2021). Manajemen Konflik dan Stres di Sekolah. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, *12*(2), 183–200. https://doi.org/10.47766/itqan.v12i2.122

Fatihaturahmi, M. Giatman, E. (2023). Study Literature Peran Manajemen Konflik dan Cara Penanganan Konflik dalam Organisasi Sekolah. *Journal of Education Research*, *Vol.*

4(No. 3), Hal. 1075-1081. https://jer.or.id/index.php/jer/article/view/277%0Ahttps://jer.or.id/index.php/jer/article/download/277/231

Festus, P., & Luke, E. (2020). Application of conflict and conflict management strategies in educational organizational personnel management. *Basic Research Journal of Education Research and Review*, *8*(1), 1–010.

Inom Nasution. (2010). Manajemen Konflik Di Sekolah. *Visipena Journal*, *1*(1), 45–55. https://doi.org/10.46244/visipena.v1i1.22

Institutions, M. E., & Salleh, M. J. (2013). *Investigating the Best Practice of Teachers in Conflict*. *4*(21), 1–7.

Khoiriyah, Y. S., Salma, M., Merduani, F. A., Trihantoyo, S., & Wulandari, A. (2023). Analisis Rekrutmen Beban Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs. Bina Insani. *Al-DYAS*, *2*(2), 369–380. https://doi.org/10.58578/aldyas.v2i2.1185

Maida, S. (2017). *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*. 3.

Muslim, A. (2014). Manajemen Konflik Interpersonal di Sekolah. *Jurnal Paedagogy*, *1*(1), 17–27.

Rotty, V. N. J., Usoh, E. J., Raube, S., & Saselah, S. (2023). Implementasi Manajemen Konflik pada SMA Kristen YPKM Manado. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, *09*(September), 1461–1470.

Salim, N. A., Haruna, J., & Saraka. (2017). Analisis Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Efektivitas Pengelolaan SD di Kab. Kutai Kartanegara (Studi Kausal Berdasarkan Persepsi Guru Pada Kec. Samboja, Muara Jawa dan Samboja). *Jurnal Pendas Mahakam*, *2*(3), 250–260.

Smpn, D. I., & Agung, S. (2023). *MANAJEMEN KONFLIK PADA TENAGA KEPENDIDIKAN*. *07*, 382–390.

Supendi, C., & Zuhri, S. (2022). Manajemen Konflik Dalam Peningkatan Kinerja Guru Perspektif Al-Qur'an. *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam*, *3*(2), 85–102. https://doi.org/10.54150/thawalib.v3i2.74

Susilowati, T. R. I., Studi, P., Pendidikan, A., Sarjana, S. P., & Surakarata, U. M. (2022). *Managemen konflik sumber daya manusia di smk negeri jatipuro kabupaten karanganyar*.

Wahyuni, R., & Faruq, U. (2023). Gaya Manahemen Konflik dalam Pemecahan Konflik Interpersonal Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Diniyah Puteri Pekanbaru. *Jurnal Administrasi Pendidikan & Konseling Pendidikan*, *4*(1), 35. https://doi.org/10.24014/japkp.v4i1.13054