



Peran Manajemen Konflik dan Cara Penanganan Konflik dalam Organisasi Sekolah (Studi Literature)

Moh Amin Indra Kusuma^{1*}, Hairunisa Hairunisa², Fajar Zikiri Ramadhan³, Rokhim Setyawan Utomo⁴, Mu'alimin Mu'alimin⁵

¹⁻⁵ Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

Email: indrasept09@gmail.com¹, hairunisa0773@gmail.com², bayon.0.2003@gmail.com³, rokhimstywn@gmail.com⁴, mualimin@uinkhas.ac.id⁵

Alamat: Jl. Mataram No 1, Mangli, Kabupaten Jember, Jawa Timur Indonesia

Korespondensi penulis: indrasept09@gmail.com*

Abstract. *The main problem in this study is how conflict management can be applied effectively in school organizations. The discussion of this study uses the literature review method. The data obtained are processed by reviewing scientific journals and books related to the topic. This study aims to provide a better understanding of the role of conflict management in school organizations and to identify effective strategies in handling conflicts. The findings of this study are that determining the approach and strategy of conflict management is very important, namely with open communication. In addition, the role of the principal is also very important and needs to improve skills and attend training on conflict management. The implications of this conflict management can minimize stress in school organizations.*

Keywords: *Management, Conflict, Organization*

Abstrak. Adapun pokok utama permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana manajemen konflik dapat diterapkan secara efektif dalam organisasi sekolah. Pembahasan penelitian ini menggunakan metode literatur review atau kepustakaan. Data yang diperoleh kemudian diproses dengan teknik menelaah jurnal ilmiah dan buku yang berkaitan dengan topik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai peran manajemen konflik dalam organisasi sekolah dan untuk mengidentifikasi strategi yang efektif dalam penanganan konflik. Hasil temuan dari penelitian ini adalah penentuan pendekatan dan strategi manajemen konflik merupakan hal yang sangat penting, yaitu dengan komunikasi terbuka. Selain itu peran kepala sekolah juga sangat penting dan perlu meningkatkan keterampilan serta mengikuti pelatihan perihal manajemen konflik. Implikasi dalam manajemen konflik ini dapat meminimalisir stress dalam organisasi sekolah.

Kata kunci: *Manajemen, Konflik, Organisasi*

1. LATAR BELAKANG

Konflik dalam organisasi, termasuk di lingkungan sekolah, merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa konflik dapat muncul akibat perbedaan pendapat, tujuan, atau nilai diantara individu atau kelompok dalam organisasi (Fatihaturahmi, Giatman, & Ernawati, 2023; Nasrudin, Unsa, Aini, Arifin, & Adha, 2021). Dalam konteks pendidikan, manajemen konflik yang efektif sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan produktif. Menurut Suncaka, kepala sekolah memiliki peran krusial dalam mengelola konflik, dan keberhasilan manajemen konflik dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan (Suncaka, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa penerapan strategi manajemen konflik yang tepat dapat meningkatkan kinerja organisasi

pendidikan dan memfasilitasi komunikasi yang lebih baik di antara anggota (Hidayah, Supriadi, & Shaleh, 2023a; Permata, Lubis, & Ginting, n.d.)

Masalah utama yang dihadapi dalam penelitian ini adalah bagaimana manajemen konflik dapat diterapkan secara efektif dalam organisasi sekolah untuk mengatasi berbagai jenis konflik yang muncul. Konflik dapat bersifat positif, netral, atau negatif, dan pemahaman yang mendalam tentang sifat konflik ini sangat penting untuk menentukan pendekatan yang tepat dalam penanganannya (Nasrudin et al., 2021). Solusi umum yang sering diusulkan meliputi peningkatan komunikasi antar anggota organisasi, pelatihan manajemen konflik bagi pemimpin, dan penerapan kebijakan yang jelas untuk menangani konflik (Nurhayati & Naskah, 2023). Namun, solusi ini perlu disesuaikan dengan konteks spesifik masing-masing sekolah agar dapat diterapkan secara efektif.

Dalam literatur ilmiah, terdapat berbagai solusi spesifik yang telah diidentifikasi untuk menangani konflik dalam organisasi sekolah. Misalnya, Pratiwi menekankan pentingnya pemahaman teori konflik dan instrumen yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi gaya manajemen konflik yang sesuai (Ayunda Pratiwi, 2021). Selain itu, penelitian oleh Mahardika et al. Menunjukkan bahwa manajemen konflik yang dilakukan dengan pendekatan komunikasi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi organisasi dan memperbaiki kinerja. (Mahardika, Maryani, & Edwin rizal, 2022). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa pemimpin harus mampu menggunakan gaya manajemen konflik yang sesuai dengan situasi untuk mencapai hasil yang positif (Setyoningrum et al., 2021). Dengan demikian, pendekatan yang berbasis pada teori dan praktik yang terbukti efektif dapat menjadi landasan dalam menangani konflik di sekolah.

Tinjauan literatur menunjukkan adanya kesenjangan penelitian terkait penerapan manajemen konflik dalam konteks sekolah. Meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai manajemen konflik di berbagai organisasi, masih sedikit yang secara khusus membahas penerapan strategi ini dalam lingkungan pendidikan (Moad, Nur, & Hasanah, n.d.; Nasrudin et al., 2021). Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana konteks sekolah mempengaruhi dinamika konflik dan manajemen konflik yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengeksplorasi peran manajemen konflik dalam organisasi sekolah dan cara penanganan konflik yang dapat diterapkan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang peran manajemen konflik dalam organisasi sekolah dan untuk mengidentifikasi strategi yang

efektif dalam penanganan konflik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya dalam konteks manajemen konflik di sekolah. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya akan memberikan wawasan teoritis tetapi juga praktis bagi para pemimpin sekolah dalam mengelola konflik yang mungkin terjadi di lingkungan mereka.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen konflik dalam organisasi sekolah memiliki peranan penting dalam membentuk tatanan yang mendukung pembelajaran dan pengembangan profesional. Konflik sering kali muncul karena perbedaan pandangan, nilai, dan tujuan di antara anggota organisasi, yang jika tidak ditangani dengan tepat, dapat berdampak negatif pada efektivitas dan produktivitas organisasi. Menurut Mu'alimin (2024), manajemen konflik yang efektif membutuhkan pemahaman mendalam tentang dinamika konflik serta penggunaan strategi manajemen yang tepat. Konflik dapat dilihat sebagai peluang untuk pertumbuhan, dengan pendekatan yang konstruktif untuk mengubah perbedaan menjadi keunggulan bagi organisasi (Mu'alimin, 2024).

Kepemimpinan yang transformasional memiliki peran signifikan dalam manajemen konflik di sekolah. Pemimpin sekolah, terutama kepala sekolah, tidak hanya bertanggung jawab terhadap aspek administratif tetapi juga bertindak sebagai mediator dalam menangani konflik yang terjadi di lingkungan kerja. Berdasarkan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Fauzan (2023), pemimpin yang baik harus mampu memberikan inspirasi serta mendukung perkembangan bawahan untuk mencapai keterampilan terbaiknya. Penerapan metode seperti pelatihan, mentoring, dan umpan balik yang positif menjadi kunci dalam menciptakan iklim kerja yang harmonis di tengah perbedaan yang ada.

Selain itu, teori komunikasi krisis situasional yang dikembangkan oleh Coombs juga relevan dalam konteks manajemen konflik. Teori ini menekankan pentingnya strategi komunikasi yang tepat untuk meminimalkan dampak negatif dari krisis atau konflik yang muncul. Mengidentifikasi jenis konflik dan memilih pendekatan komunikasi yang sesuai sangat penting untuk mencapai resolusi yang konstruktif. Dengan menggunakan teori komunikasi krisis situasional, pemimpin dapat menyesuaikan respons mereka terhadap situasi spesifik yang dihadapi, sehingga konflik yang ada dapat diarahkan pada solusi positif dan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Rakhmaniar, 2024).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti dan memahami kondisi yang terjadi, sehingga data yang diperoleh deskriptif dalam bentuk lisan atau tulisan (Hadisaputra, 2021). Studi yang digunakan dalam penelitian ini dengan studi *Literature Review* atau kepustakaan, yaitu penelitian yang pengumpulan datanya bersumber dari berbagai sumber kepustakaan seperti, e-buku dan jurnal ilmiah, yang berasal dari *digital library* UIN KHAS Jember dan Google Scholar. Data yang diambil dilakukan dengan cara membaca dan mengkaji literatur yang berkaitan dengan topik yang dibahas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya Manajemen Konflik dalam Organisasi Sekolah

Manajemen konflik dalam organisasi sekolah menjadi aspek esensial dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan harmonis. Konflik sering kali muncul akibat perbedaan nilai, tujuan, serta perspektif di antara siswa, guru, dan staf administrasi (Sania Al Quds, Arif, Hafi Iroqi, & Islam Negeri Achmad Siddiq Jember, 2023). Faktor-faktor ini mendorong timbulnya berbagai ketegangan yang, apabila tidak ditangani dengan tepat, berpotensi menghambat proses belajar mengajar. Oleh karena itu, dibutuhkan pemahaman mendalam mengenai penyebab konflik dan pentingnya manajemen konflik yang efektif dalam menjaga keseimbangan hubungan antar individu di sekolah.

Ketidakmampuan dalam mengelola konflik dapat berdampak negatif pada kualitas pembelajaran dan kesejahteraan psikologis individu yang terlibat (Giatman, 2023). Ketegangan yang tidak terselesaikan sering kali membawa efek psikologis yang dapat menurunkan motivasi serta kenyamanan siswa dan staf dalam menjalankan aktivitas sehari-hari di sekolah. Efektivitas manajemen konflik, oleh karena itu, memiliki pengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan pendidikan, di mana kolaborasi dan suasana yang positif menjadi elemen penting. Pemahaman akan dampak konflik pada aspek psikologis ini juga menjadi dasar untuk menerapkan strategi yang lebih inklusif dan responsif dalam lingkungan sekolah.

Kepala sekolah memainkan peran sentral dalam mewujudkan lingkungan yang mendukung manajemen konflik yang efektif. Berbagai penelitian menekankan pentingnya pendekatan kepemimpinan yang adaptif, di mana kepala sekolah tidak hanya menjadi penengah, tetapi juga mendorong budaya dialog terbuka di antara seluruh warga sekolah (Muflihah & Khofya Haqiqi, 2019). Dalam konteks ini, kepala sekolah diharapkan mampu mengimplementasikan metode-metode yang inovatif dan komunikatif untuk mengatasi

konflik, seperti pendekatan mediasi atau fasilitasi yang melibatkan partisipasi aktif dari semua pihak terkait. Eksplorasi atas berbagai pendekatan ini menjadi relevan untuk mendukung iklim kolaboratif di dalam organisasi sekolah dan memastikan tercapainya tujuan pendidikan.

Pendekatan dan Strategi dalam Manajemen Konflik Sekolah

Dalam menangani konflik di lingkungan sekolah, berbagai pendekatan dapat diimplementasikan guna mencapai resolusi yang efektif dan menciptakan suasana yang harmonis. Salah satu pendekatan utama adalah komunikasi terbuka, di mana semua anggota organisasi memiliki kesempatan untuk menyampaikan pandangan mereka secara konstruktif (Wahidin, Fitriani, & Tinggi Ilmu Tarbiyah Nahdlatul Ulama Pangandaran, 2023). Komunikasi yang baik di dalam organisasi sekolah berperan penting dalam mengurangi potensi kesalahpahaman yang sering menjadi sumber konflik. Dengan komunikasi terbuka, semua pihak dapat mendengarkan dan menghargai perspektif satu sama lain, sehingga memungkinkan tercapainya solusi yang disepakati bersama (Permata et al., n.d.). Pendekatan ini juga memberikan ruang bagi peserta didik, tenaga pendidik, dan staf sekolah untuk terlibat aktif dalam menciptakan lingkungan yang saling mendukung.

Selain komunikasi terbuka, kepemimpinan transformasional di tingkat kepala sekolah juga sangat berpengaruh dalam menangani konflik secara efektif. Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya berfungsi sebagai pemimpin, tetapi juga sebagai inspirator dan pengembang keterampilan anggota tim (Hidayah, Supriadi, & Shaleh, 2023b). Mereka mampu mendorong anggota tim untuk berkembang dan menunjukkan sikap yang positif, yang pada gilirannya dapat mengurangi konflik yang timbul akibat perbedaan pandangan atau cara kerja. Kepemimpinan seperti ini juga mendorong partisipasi aktif dari seluruh anggota tim, sehingga setiap permasalahan yang muncul dapat diselesaikan dengan pendekatan yang kooperatif dan penuh empati.

Selanjutnya, teori komunikasi krisis situasional menekankan pentingnya penyesuaian strategi komunikasi sesuai dengan jenis konflik yang dihadapi. Dalam konteks sekolah, teori ini sangat relevan karena setiap konflik memerlukan respons yang tepat dan cepat guna mengelola dampak negatif yang mungkin timbul (Anggriyani & Ramadhan, 2023). Dengan menyesuaikan strategi komunikasi, sekolah dapat menanggapi konflik secara lebih efektif, mengurangi potensi eskalasi, dan mempercepat proses pemulihan hubungan antar anggota organisasi. Kombinasi dari komunikasi terbuka, kepemimpinan transformasional, dan strategi komunikasi yang adaptif dapat menjadi landasan untuk menciptakan lingkungan sekolah yang

harmonis, produktif, dan siap menghadapi dinamika konflik yang mungkin muncul di masa mendatang.

Peran Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik

Kepala sekolah memainkan peran penting sebagai pemimpin utama dalam manajemen konflik di sekolah. Tanggung jawab mereka tidak hanya terbatas pada pengembangan aspek akademik, tetapi juga mencakup pengelolaan berbagai konflik yang dapat muncul di antara siswa, guru, atau staf sekolah (Potabuga & Kryati, 2021). Dalam menghadapi tantangan ini, kepala sekolah perlu memiliki sejumlah karakteristik kepemimpinan yang esensial. Sikap jujur, bertanggung jawab, komunikatif, serta kecerdasan dalam pengambilan keputusan adalah beberapa di antara kualitas yang dibutuhkan untuk memastikan terciptanya komunikasi efektif dan saling pengertian dalam lingkungan sekolah. Dengan pendekatan ini, kepala sekolah dapat membangun suasana sekolah yang positif dan kondusif, sehingga konflik dapat dikelola dengan baik dan produktif (Syafi et al., 2023).

Selain itu, dalam rangka meningkatkan kemampuan manajemen konflik, kepala sekolah disarankan untuk mengikuti berbagai pelatihan dan program pengembangan keterampilan khusus di bidang ini. Pelatihan-pelatihan tersebut memungkinkan kepala sekolah untuk terus memperbarui dan menyesuaikan strategi manajemen konflik mereka agar sesuai dengan situasi-situasi kompleks yang terus berkembang di sekolah (Pinggie, 2020). Dalam lingkungan pendidikan yang semakin dinamis, keterampilan ini sangat penting bagi kepala sekolah agar dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya secara efektif dan mampu menavigasi beragam permasalahan dengan baik.

Implikasi dan Rekomendasi Manajemen Konflik di Sekolah

Manajemen konflik yang efektif di sekolah memiliki implikasi besar, baik bagi kesejahteraan organisasi maupun lingkungan belajar secara keseluruhan. Dengan adanya manajemen konflik yang baik, tingkat stres organisasi dapat diminimalkan, menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan kolaboratif di antara para pendidik dan staf sekolah. Lingkungan belajar yang mendukung ini juga memungkinkan siswa untuk lebih fokus pada pencapaian akademik tanpa gangguan dari konflik yang tidak terselesaikan. Dalam jangka panjang, sekolah yang berhasil mengelola konflik secara efektif akan menunjukkan peningkatan dalam produktivitas dan kepuasan kerja staf, yang turut berkontribusi pada perbaikan kualitas pembelajaran.

Sebagai upaya implementasi, pelatihan khusus tentang manajemen konflik bagi kepala sekolah dan staf kunci sangat dianjurkan. Pelatihan ini memungkinkan mereka untuk

memahami berbagai metode dan strategi manajemen konflik yang relevan dengan lingkungan pendidikan (Lesmana, Salsabilah, & Alviana Febrianti, 2021). Selain itu, evaluasi berkala terhadap strategi yang diterapkan menjadi penting untuk memastikan keberlanjutan efektivitas manajemen konflik dalam organisasi sekolah. Proses evaluasi ini memungkinkan pengelolaan konflik yang responsif terhadap perubahan situasi dan kebutuhan yang mungkin muncul seiring berjalannya waktu.

Kolaborasi dengan ahli dari luar sekolah, seperti konsultan eksternal atau psikolog pendidikan, juga dapat memberi perspektif baru dalam menghadapi konflik yang kompleks (Siti, Smp, Lebar, Musi, & Utara, 2022). Dukungan dari para ahli ini membantu sekolah membangun budaya manajemen konflik yang proaktif. Dengan demikian, sekolah lebih siap menghadapi berbagai kemungkinan konflik di masa depan, memperkuat ikatan antar anggota sekolah, dan menciptakan tatanan belajar yang aman dan nyaman bagi seluruh warga sekolah (Lestari.S, 2020).

Tabel 1. Literature review

NO	Judul	Penulis	Hasil
1	Upaya Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Konflik Kesiswaan Di Ma Annuriyyah Kaliwining Rambipuji Jember.	Muhammad Bahy Naufal, Revanti Atlantika Prayugo, Nur Hidayatika, Ristin Wijayanti, Mu'alimin	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memberikan kewenangan kepada wali kelas dan bimbingan konseling untuk menangani konflik siswa. Jika konflik tidak dapat diselesaikan, kepala sekolah akan memanggil siswa untuk mendengarkan permasalahan dan memberikan nasihat. Apabila nasihat tersebut tidak efektif, orang tua siswa akan dilibatkan. Selain itu, pemasangan CCTV di kelas dan sosialisasi mengenai tata tertib juga dilakukan untuk

			<p>meminimalisir konflik, terutama kasus bullying yang jarang terjadi di lingkungan sekolah yang didominasi oleh siswa perempuan.(Naufal, et al., 2022).</p>
2	<p>Manajemen Konflik (Strategi Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Studi Kasus : Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember)</p>	<p>Mu'afifah, Enggi Ainun Nabilla, Rahmita Indah Romadhoni, Moch. Febry Aryo Hidayat, Mu'alimin</p>	<p>Hasil penelitian ini menemukan bahwa konflik dalam pendidikan sering dianggap negatif, padahal jika dikelola dengan baik, konflik dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan sekolah. Sekolah ini menerapkan beberapa strategi, seperti membangun kemitraan dengan siswa, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, dan melakukan evaluasi proses belajar mengajar. Namun, terdapat berbagai hambatan yang muncul dari guru, siswa, lingkungan rumah, dan faktor institusi. Solusi untuk mengatasi hambatan tersebut meliputi pemaksimalan program dengan dukungan keluarga dan peningkatan kesadaran siswa terhadap hak dan tanggung jawab mereka. Penelitian ini menegaskan bahwa manajemen konflik</p>

			yang efektif dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan prestasi belajar siswa (Mu'afifah, et al., 2022).
3	Literature Review Bentuk-Bentuk Konflik Dalam Organisasi.	Sarah Sania Al Quds, Syaiful Arif, Ahmad Hafi Iroqi, Mu'alimin	Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik dalam organisasi, termasuk organisasi pendidikan, dapat terjadi antara individu, kelompok, atau antar bagian dalam organisasi yang disebabkan oleh berbagai faktor, seperti perbedaan kepribadian, tujuan, nilai, serta kurangnya komunikasi. Konflik dalam organisasi dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Dampak positifnya meliputi peningkatan kreativitas, inovasi, dan kohesi kelompok jika konflik dikelola secara sistematis. Sebaliknya, jika konflik diabaikan, hal ini dapat menyebabkan gangguan komunikasi, penurunan produktivitas, dan menimbulkan ketegangan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, kemampuan dalam manajemen konflik sangat penting bagi pimpinan

			organisasi untuk menciptakan kinerja yang lebih efektif dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi (Sania Al Quds, Arif, & Hafi Iroqi, 2023).
4	Implementasi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Sekolah Di Mas Masyithah Jember.	Della Asmarani, Ismawati, Budi Susanto, Mu' Alimin	Hasil penelitian mengenai implementasi manajemen konflik di MAS Masyithah Jember menunjukkan bahwa kepala madrasah menggunakan strategi seperti silaturahmi, tabayyun (klarifikasi), dan islah (perdamaian) untuk menyelesaikan konflik. Pendekatan ini dirancang agar konflik tidak mengganggu produktivitas sekolah. Konflik yang muncul di sekolah ini berasal dari berbagai faktor, termasuk perbedaan pendapat, kepribadian, pengalaman, dan latar belakang budaya di antara guru, siswa, maupun antara guru dan siswa. Kepala sekolah berperan sebagai mediator untuk menangani konflik baik pada tingkat individu maupun kelompok, serta memastikan bahwa konflik tersebut dapat

			<p>dikelola secara konstruktif.</p> <p>Dengan adanya strategi manajemen konflik yang efektif, MAS Masyithah Jember mampu menjaga produktivitas sekolah yang tercermin melalui prestasi akademik dan suasana belajar yang kondusif (Asmarani, et al., 2022).</p>
5	Implementasi Resolusi Konflik dalam meningkatkan Kedisiplinan Siswa di Lembaga Pendidikan	Alifah Rahma Putri Anabilla, Nailatur Rahmah, Nur Fitriyani, Siti Aisyah, Mu'alimin	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk dari upaya penyelesaian konflik disiplin siswa, stakeholder harus ikut andil serta berkomitmen. Dalam bentuk upaya konflik ini guru juga harus memiliki strategi dalam proses pembelajaran atau diluar pembelajaran.</p> <p>Upaya penyelesaian konflik disiplin siswa, pihak internal harus berdedikasi yang baik. Tidak hanya itu guru juga harus berperan aktif dalam implementasi disiplin Selain itu, dalam upaya penyelesaian konflik disiplin siswa guru juga harus memberikan motivator, arahan serta semangat, agar siswa dapat mengikuti peraturan yang</p>

			ada di sekolah (Anabilla, et al., 2024).
--	--	--	--

Sumber: Google Scholar

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Manajemen konflik merupakan aspek penting yang ada di sekolah, mengingat konflik dapat muncul diberbagai situasi. Munculnya konflik tanpa ada penanganan dan strategi yang tepat, dapat memperburuk kondisi sekolah yang berpeluang menggaunggu proses pembelajaran peserta didik.

Posisi kepala sekolah sebagai pemimpin yang sentral di sekolah, menuntut kepala sekolah tidak hanya bekerja dalam lingkup akademik saja, tetapi juga dalam manajemen konflik. Kepala sekolah perlu memiliki keterampilan ini dan mengikuti pelatihan yang memungkinkan mereka dapat memahami serta berbagai pendekatan dan strategi manajemen konflik.

Dalam mengatasi konflik pendekatan dan strategi yang dapat dilakukan dalam manajemen konflik yaitu komunikasi yang terbuka, kepemimpinan trasformasional, dan strategi komunikasi yang adaptif.

DAFTAR REFERENSI

- Anabilla, A. R. P., Rahmah, N., Fitriyani, N., Aisyah, S., & Mu'alimin. (2024). Implementasi Resolusi Konflik dalam Meningkatkan Kedisiplinan Siswa di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(2), 109–119.
- Anggriyani, B., & Ramadhan, A. J. (2023). Strategi Penanganan Krisis dalam Kajian Corporate Communication. *COMMENTATE: Journal of Communication Management*, 4(1), 65. <https://doi.org/10.37535/103004120237>
- Asmarani, D., Ismawati, Susanto, B., & Mu'alimin. (2022). IMPLEMENTASI MANAJEMEN KONFLIK DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS SEKOLAH DI MAS MASYITHAH JEMBER. *Jurnal Riset Rumpun Agama Dan Filsafat (JURRAFI)*, 1(2).
- Ayunda Pratiwi, M. (2021). *PERKEMBANGAN TEORI KONFLIK ORGANISASI* (Vol. 4).
- Fatihaturahmi, Giatman, M., & Ernawati. (2023). Study Literature Peran Manajemen Konflik dan Cara Penanganan Konflik dalam Organisasi Sekolah. In *Journal of Education Research* (Vol. 4).

- Giatman, M. (2023). Study Literature Peran Manajemen Konflik dan Cara Penanganan Konflik dalam Organisasi Sekolah. In *Journal of Education Research* (Vol. 4).
- Hadisaputra, P. (2021). *PENELITIAN KUALITATIF*. Lombok: Holistica Lombok. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/353587963>
- Hidayah, A. H., Supriadi, M., & Shaleh, S. (2023a). Urgensi Penerapan Manajemen Konflik dalam Organisasi Perkuliahan. *Jurnal Soshum Insentif*, 6(2), 103–111. <https://doi.org/10.36787/jsi.v6i2.1030>
- Hidayah, A. H., Supriadi, M., & Shaleh, S. (2023b). Urgensi Penerapan Manajemen Konflik dalam Organisasi Perkuliahan. *Jurnal Soshum Insentif*, 6(2), 103–111. <https://doi.org/10.36787/jsi.v6i2.1030>
- Lesmana, F. R., Salsabilah, H., & Alviana Febrianti, B. (2021). Peran Pondok Pesantren dalam Pembentukan Karakter Santri dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(07), 962–970. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i7.319>
- Lestari, S., D. V. (2020). Efektivitas Manajemen Konflik Dalam Mengatasi Masalah Pada Bank Syariah Mandiri Pekanbaru Cabang Tuanku Tambusai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(2), 359. <https://doi.org/10.29040/jiei.v6i2.1119>
- Mahardika, Maryani, E., & Edwin rizal. (2022). *Manajemen Konflik Dalam organisasi: Konflik Kepercayaan Dalam Organisasi Gereja BFA Bandung*.
- Moad, Nur, S., & Hasanah, S. U. (n.d.). PENDIDIKAN RESOLUSI KONFLIK BERBASIS MULTIKULTURAL PADA MAHASISWA DI IKIP PGRI PONTIANAK. In *JPKN* (Vol. 7).
- Mu'afifah, Nabilla, E. A., Romadhoni, R. I., Hidayat, M. F. A., & Mu'alimin. (2022). Manajemen Konflik (Strategi Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa Studi Kasus: Madrasah Tsanawiyah negeri 2 Jember). *Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan Dan Humaniora*, 1(2).
- Muflihah, A., & Khofya Haqiqi, A. (2019). PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH IBTIDAIYAH. *Journal of Empirical Research In Islamic Education*, 7(2), 48–63.
- Nasrudin, A. H., Unsa, F. F., Aini, F. N., Arifin, I., & Adha, M. A. (2021). *Manajemen konflik dan Cara Penanganan Konflik Dalam Organisasi Sekolah*. Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/icet-19.2019.7>
- Naufal, M. B., Prayoga, R. A., Hidayatika, N., Wijayanti, R., & Mu'alimin. (2022). UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENGATASI KONFLIK KESISWAAN DI MA ANNURIYYAH KALIWINING RAMBIPUJI JEMBER. *Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 1(4).
- Nurhayati, M., & Naskah, H. (2023). Manajemen Konflik Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs YPK Cijulang. In *Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin* (Vol. 1). Retrieved from <https://glorespublication.org/index.php/jupenus>

- Permata, A. Q., Lubis, K., & Ginting, R. (n.d.). *KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MANAJEMEN KONFLIK*.
- Pinggie, H. D. (2020). Pendidikan Perdamaian Bagi Calon Guru Sekolah Dasar di Stkip Weetebula. *Jurnal Edukasi Sumba*, 4(1), 31–37.
- Potabuga, H., & Kryati, L. (2021). Manajemen Konflik Siswa oleh Kepala Madrasah (Student Conflict Management by the Principal). In *SPECTRUM: Journal of Gender and Children Studies* (Vol. 1). Retrieved from <http://journal.iain-manado.ac.id/index.php/SPECTRUM>
- Sania Al Quds, S., Arif, S., & Hafi Iroqi, A. (2023). LITERATURE REVIEW BENTUK-BENTUK KONFLIK DALAM ORGANISASI. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 8–17. Retrieved from <https://doi.org/XX..XXXXX/Jimea>
- Sania Al Quds, S., Arif, S., Hafi Iroqi, A., & Islam Negeri Achmad Siddiq Jember, U. K. (2023). LITERATURE REVIEW BENTUK-BENTUK KONFLIK DALAM ORGANISASI. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 8–17. Retrieved from <https://doi.org/XX..XXXXX/Jimea>
- Setyoningrum, M. U., Rifaddin, J. H. A. M., Baru, H., Loa, K., Ilir, J., Samarinda, K., & Timur, K. (2021). CARA PEMIMPIN PEREMPUAN DALAM MENGELOLA KONFLIK DI ORGANISASI KEMAHASISWAAN. *Borneo Journal of Islamic Education*, 1(2), 2021.
- Siti, R., Smp, S., Lebar, N. P., Musi, R., & Utara, I. (2022). PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI DI SMP NEGERI PULAU LEBAR MUSI RAWAS UTARA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 2252–3057.
- Suncaka, E. (2023). Manajemen Konflik di Sekolah Eko Suncaka. *Journal on Education*, 05(04), 15143–15153.
- Syafi, A., Saied, M., Rohman Hakim, A., Al-Biruni Babakan Ciwaringin, S., Center, D., & Kuningan, S. (2023). EFEKTIVITAS MANAJEMEN PENDIDIKAN DALAM MEMBENTUK KARAKTER DIRI. *Journal of Economis and Business*, 12(3).
- Wahidin, A., Fitriani, T., & Tinggi Ilmu Tarbiyah Nahdlatul Ulama Pangandaran, S. (2023). STRATEGI MENGELOLA KONFLIK SISWA OLEH GURU BK SEBAGAI UPAYA MENGELOLA MANAJEMEN KONFLIK DI MTsS YPK CIJULANG. In *Jurnal Riset Ilmiah* (Vol. 2).