

Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Konflik di Organisasi Lembaga Pendidikan

Erna Dwi Lestari¹, Misbahul Ulum², Wardatut Thoyyibah³,
Moh. Syafri Ramdhana⁴, Mu'allimin⁵

¹⁻⁵ Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

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

Korespondensi penulis: lestariernadwi0@gmail.com

Abstract. Leadership plays a crucial role in conflict management within educational organizations. Conflicts, whether interpersonal or structural, are inevitable due to differences in backgrounds, interests, and objectives among individuals within the organization. This study aims to analyze the role of leadership in identifying, managing, and effectively resolving conflicts. Using a qualitative descriptive approach, the research explores leadership styles such as transformational and collaborative leadership, which contribute to constructive conflict management. The results of the study indicate that leaders in educational organizations act as mediators, facilitators, and decision-makers capable of addressing conflicts through open and dialogical communication approaches. Furthermore, an inclusive, transparent, and justice-based organizational culture is identified as a key element in preventing future conflicts. Effective conflict management not only resolves issues but also strengthens interpersonal relationships and enhances overall organizational performance.

Keywords: Leadership, conflict management, school organization, mediation, and school culture.

Abstrak. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam pengelolaan konflik di organisasi lembaga pendidikan. Konflik yang muncul, baik dalam bentuk interpersonal maupun struktural, merupakan hal yang tidak terhindarkan karena adanya perbedaan latar belakang, kepentingan, dan tujuan di antara individu dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam mengenali, mengelola, dan menyelesaikan konflik secara efektif. Melalui pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini mengeksplorasi gaya kepemimpinan, seperti transformasional dan kolaboratif, yang berkontribusi pada pengelolaan konflik secara konstruktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin di lembaga pendidikan berperan sebagai mediator, fasilitator, dan pengambil keputusan yang mampu mengatasi konflik dengan pendekatan komunikasi yang terbuka dan dialogis. Selain itu, budaya organisasi yang inklusif, transparan, dan berbasis keadilan menjadi elemen kunci dalam mencegah konflik di masa depan. Pengelolaan konflik yang efektif tidak hanya menyelesaikan permasalahan, tetapi juga memperkuat hubungan antarindividu dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Pengelolaan Konflik, Organisasi Sekolah, Mediasi, Budaya Sekolah

1. LATAR BELAKANG

Konflik adalah bagian yang tidak terpisahkan dari dinamika organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Dalam kehidupan sehari-hari, konflik sering kali dipahami sebagai benturan kepentingan atau perbedaan pendapat yang berpotensi mengganggu stabilitas organisasi. Namun, konflik tidak selalu memberikan dampak negatif. Dalam konteks organisasi pendidikan, konflik dapat menjadi pemicu inovasi, memperkuat kerja sama, dan menciptakan solusi kreatif jika dikelola dengan baik. (Nezha, 2014)

Lembaga pendidikan sering menghadapi konflik yang disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi perbedaan kepribadian, tekanan kerja, ambiguitas

peran, dan kurangnya koordinasi di antara anggota organisasi. Sedangkan faktor eksternal seperti keterbatasan sumber daya, komunikasi yang buruk, dan kebijakan yang tidak konsisten turut memperburuk situasi. Konflik semacam ini dapat terjadi antara guru, siswa, staf administrasi, bahkan dengan pemimpin lembaga.(Ekawarna, 2018)

Pentingnya manajemen konflik di lembaga pendidikan tidak dapat diabaikan. Konflik yang tidak dikelola dengan baik berpotensi menurunkan produktivitas, meningkatkan stres kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Sebaliknya, pengelolaan konflik yang tepat dapat memperkuat hubungan kerja, meningkatkan kreativitas, dan menciptakan suasana yang harmonis. Oleh karena itu, manajemen konflik menjadi indikator penting dalam mengukur keberhasilan lembaga Pendidikan.(Muslim, 2020)

Pendekatan manajemen konflik di lembaga pendidikan membutuhkan keterampilan komunikasi yang efektif dan peran kepemimpinan yang kuat. Pemimpin harus mampu bertindak sebagai fasilitator yang mendukung dialog terbuka, mengidentifikasi sumber konflik, dan menemukan solusi yang saling menguntungkan. Strategi seperti mediasi, kompromi, dan konsiliasi terbukti efektif dalam meredam konflik sekaligus menciptakan suasana kerja yang harmonis.(Muliati, 2016)

Dengan memahami dinamika konflik dan menerapkan pendekatan yang tepat, lembaga pendidikan dapat memanfaatkan konflik sebagai peluang untuk memperbaiki sistem kerja dan mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini akan membahas berbagai aspek konflik di lembaga pendidikan, mulai dari penyebab, dampak, hingga strategi pengelolaannya. Harapannya, hasil penelitian ini dapat menjadi panduan bagi pengelola lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori kepemimpinan dan peran pemimpin di sekolah

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok menuju pencapaian tujuan bersama. Dalam konteks sekolah, pemimpin, seperti kepala sekolah, memainkan peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung. Menurut Yukl (2013), pemimpin yang efektif mampu mengelola tugas-tugas administratif, memberikan visi yang jelas, serta menginspirasi para guru dan staf untuk bekerja sama. Gaya kepemimpinan transformasional sering dianggap ideal karena fokusnya pada hubungan interpersonal yang kuat, motivasi, dan pemberdayaan anggota organisasi untuk mencapai potensi terbaik mereka.(Hilmi et al., 2018)

Konflik dalam Organisasi Sekolah

Konflik dalam organisasi sekolah merupakan hal yang wajar karena perbedaan kepentingan, tujuan, atau pandangan antara anggota. Robbins dan Judge (2018) menjelaskan bahwa konflik dapat bersifat tugas, hubungan, atau proses, yang semuanya dapat memengaruhi produktivitas dan harmoni organisasi jika tidak dikelola dengan baik. Dalam konteks sekolah, konflik sering kali muncul di antara kepala sekolah, guru, staf administrasi, atau bahkan antara pihak sekolah dan orang tua siswa. Oleh karena itu, memahami jenis konflik dan penyebab utamanya adalah langkah awal yang penting dalam merancang strategi pengelolaan konflik yang efektif. (Brata, 2011)

Pengelolaan Konflik melalui Kepemimpinan

Pemimpin memiliki peran sentral dalam mengelola konflik dengan menerapkan pendekatan yang sesuai untuk setiap situasi. Thomas dan Kilmann (1974) mengidentifikasi lima gaya manajemen konflik: kompetitif, kolaboratif, kompromi, menghindar, dan akomodatif. Dalam organisasi sekolah, gaya kolaboratif lebih dianjurkan karena memungkinkan pemimpin memfasilitasi komunikasi yang terbuka dan mencari solusi bersama yang saling menguntungkan. Dengan bertindak sebagai mediator dan fasilitator, kepala sekolah dapat menciptakan budaya kerja yang inklusif, mendukung, dan berbasis kepercayaan, sehingga konflik tidak hanya terselesaikan tetapi juga menjadi peluang untuk pertumbuhan organisasi. (Putra & Syaifudin, 2023)

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode **literatur review**, yang bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menyintesis berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik manajemen konflik di lembaga pendidikan. Penelitian ini bersifat deskriptif dan analitis, fokus pada pengumpulan informasi dari berbagai referensi untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam terkait penyebab konflik, pendekatan manajemen, serta dampaknya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kepemimpinan, Pengelolaan konflik, Konflik di organisasi pendidikan

1. Peran Kepemimpinan organisasi di lembaga pendidikan

Peran kepemimpinan dalam lembaga pendidikan sangatlah krusial untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi tercapainya tujuan pendidikan. Seorang pemimpin, seperti kepala sekolah atau direktur, bertanggung jawab mengarahkan visi dan misi lembaga pendidikan agar tercermin dalam setiap aktivitas dan kebijakan yang diambil. Pemimpin berperan sebagai pengarah utama yang memastikan seluruh elemen dalam lembaga, termasuk tenaga pendidik, staf administrasi, dan siswa, bergerak selaras menuju pencapaian hasil pendidikan yang optimal. Dalam menjalankan peran ini, pemimpin juga harus mampu menerjemahkan visi tersebut ke dalam program kerja strategis yang relevan dan terukur. (Swarnawati et al., 2024).

Selain sebagai pengarah, pemimpin di lembaga pendidikan juga berperan sebagai mediator dan fasilitator dalam menghadapi berbagai dinamika yang terjadi di lingkungan kerja. Konflik, baik antarindividu maupun antarkelompok, sering muncul akibat perbedaan pendapat, kepentingan, atau interpretasi terhadap kebijakan. Pemimpin bertanggung jawab untuk mengenali potensi konflik, menganalisis penyebabnya, dan memberikan solusi yang adil serta konstruktif. Melalui komunikasi yang efektif dan pendekatan yang bijaksana, pemimpin dapat menjaga keharmonisan hubungan antarstakeholder di lembaga pendidikan, sehingga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan positif.

Selanjutnya, pemimpin memiliki peran sebagai penggerak inovasi dan pengembangan sumber daya manusia. Dalam dunia pendidikan yang terus berkembang, pemimpin dituntut untuk peka terhadap perubahan dan mendorong implementasi metode pembelajaran serta teknologi baru. Selain itu, pemimpin harus memberikan perhatian pada pengembangan profesional para pendidik dan staf melalui pelatihan atau lokakarya. Dengan menciptakan budaya belajar yang berkelanjutan, pemimpin tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan tetapi juga membangun reputasi lembaga pendidikan di tengah masyarakat.

2. Pengelolaan konflik di organisasi Lembaga pendidikan

Pengelolaan konflik di organisasi merupakan langkah strategis untuk menjaga stabilitas dan efektivitas kerja. Konflik dalam organisasi dapat timbul karena perbedaan kepentingan, tujuan, atau cara pandang antarindividu maupun kelompok. Pengelolaan konflik dimulai dengan identifikasi penyebab konflik secara mendalam, apakah berasal dari aspek interpersonal, struktural, atau eksternal. Pemahaman ini penting untuk menentukan pendekatan yang tepat dalam menyelesaikan konflik tanpa memicu dampak negatif yang lebih besar bagi organisasi. (Ruqaiyah, 2021)

Langkah selanjutnya dalam pengelolaan konflik adalah penerapan metode resolusi yang konstruktif. Pemimpin dapat menggunakan teknik mediasi, negosiasi, atau kolaborasi

untuk mencapai solusi yang saling menguntungkan bagi pihak-pihak yang terlibat. Pendekatan ini tidak hanya meredakan ketegangan, tetapi juga meningkatkan pemahaman dan kerja sama antarindividu. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan transparan sangat penting dalam proses ini, karena dapat membantu mencegah kesalahpahaman serta membangun kepercayaan di antara anggota organisasi.

Sebagai upaya jangka panjang, organisasi perlu mengembangkan budaya kerja yang mendukung pencegahan konflik. Hal ini dapat dilakukan melalui penguatan nilai-nilai organisasi, pelatihan manajemen konflik, serta pemberlakuan kebijakan yang adil dan inklusif. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, organisasi tidak hanya mampu mengatasi konflik yang terjadi, tetapi juga mengubah konflik menjadi peluang untuk inovasi dan peningkatan kinerja. Pengelolaan konflik yang baik memastikan organisasi tetap fokus pada pencapaian tujuan dan meningkatkan harmoni di dalamnya..(Nurdiana, 2023)

Pemahaman ini penting untuk menentukan pendekatan yang tepat dalam menyelesaikan konflik tanpa memicu dampak negatif yang lebih besar bagi organisasi.(Khusnuridlo, 2020)

3. Konflik di organisasi Lembaga Pendidikan

Konflik adalah fenomena yang tidak dapat dihindari dalam organisasi, termasuk di lembaga pendidikan, yang melibatkan berbagai individu dengan latar belakang, tujuan, dan kebutuhan yang beragam. Konflik dapat muncul dari perbedaan pandangan, kepentingan yang bertabrakan, atau ketidakselarasan antara individu dan sistem organisasi. Di lingkungan lembaga pendidikan, konflik sering kali terjadi antara guru, staf administrasi, siswa, hingga orang tua. Oleh karena itu, pengelolaan konflik menjadi aspek penting untuk menjaga kelancaran operasional dan harmoni di dalam organisasi.

Konflik dalam organisasi lembaga pendidikan adalah fenomena yang sering terjadi karena melibatkan banyak individu dengan latar belakang, kepentingan, dan peran yang berbeda. Konflik dapat muncul antara guru, staf administrasi, siswa, bahkan orang tua siswa. Perbedaan dalam tujuan pendidikan, kebijakan yang tidak jelas, atau komunikasi yang kurang efektif sering menjadi pemicu utama. Sebagai contoh, guru dan staf administrasi dapat memiliki pandangan yang berbeda tentang prioritas kerja, yang jika tidak segera diselesaikan, dapat menghambat kinerja lembaga secara keseluruhan.(Asiva Noor Rachmayani, 2015)

Konflik di lembaga pendidikan juga dapat bersifat struktural dan sistemik. Ketidakseimbangan dalam distribusi tugas, kebijakan yang tidak konsisten, atau kurangnya fasilitas pendukung sering menjadi sumber ketegangan. Misalnya, kebijakan yang terlalu sentralistik dari pimpinan tanpa melibatkan masukan dari para guru dapat menimbulkan rasa

ketidakadilan. Di sisi lain, konflik antara siswa, seperti bullying atau persaingan tidak sehat, juga menjadi tantangan yang harus dikelola oleh lembaga pendidikan. Semua jenis konflik ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat merusak harmoni dan kredibilitas lembaga pendidikan..(Muslim, 2020)

Penyelesaian konflik di lembaga pendidikan memerlukan pendekatan yang bijaksana dan konstruktif. Pemimpin lembaga pendidikan, seperti kepala sekolah, berperan penting dalam mediasi dan menciptakan dialog antara pihak-pihak yang terlibat. Menggunakan pendekatan komunikasi terbuka, mediasi, dan penguatan nilai-nilai kolaborasi dapat membantu mengatasi konflik.(Humaedi et al., 2018)

Selain itu, menerapkan kebijakan yang adil dan menyediakan pelatihan manajemen konflik bagi guru serta staf dapat mencegah konflik serupa di masa depan. Dengan pengelolaan yang baik, konflik di lembaga pendidikan dapat diubah menjadi peluang untuk memperbaiki sistem dan membangun hubungan yang lebih kuat antarstakeholder.(Adisel & Thadi, 2020) Sebagai contoh, guru dan staf administrasi dapat memiliki pandangan yang berbeda tentang prioritas kerja, yang jika tidak segera diselesaikan, dapat menghambat kinerja lembaga secara keseluruhan.(Sumartono, 2019)

TABEL 1.1
LITERATUR RIVIEW

NO	JUDUL ARTIKEL	TAHUN	HASIL LITERATUR REVIEW
1.	Kepemimpinan Perempuan dalam Menghadapi Konflik Organisasi dari Perspektif Komunikasi	2024	Komunikasi menjadi salah satu dasar penting dalam menghadapi konflik organisasi. Selain kepentingan organisasi, seorang perempuan perlu melihat dari berbagai sisi mengenai masalah yang terjadi. Segala masalah tidak hanya memiliki dampak negative, namun ada juga hal positive yang bisa menjadi evaluasi. Selain sebagai pembelajaran, konflik bisa saja menjadi salah satu reminder perlu adanya penyegaran atau perubahan yang minim dalam organisasi. Organisasi yang sehat adalah organisasi yang bisa berinovasi dan mengikuti perkembangan yang terjadi
2.	PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENGENDALIKAN KONFLIK	2020	Kemampuan menangani konflik tentang terutama yang menduduki jabatan pimpinan. Yang terpenting adalah mengembangkan pengetahuan yang cukup dan sikap yang positif terhadap konflik, karena peran konflik yang tidak selalu negatif terhadap organisasi. Dengan pengembalian yang cukup senang,

			<p>pimpinan dapat cepat mengenal, mengidentifikasi dan mengukur besarnya konflik serta akibatnya dengan sikap positif dan kemampuan kepemimpinannya, seorang pimpinan akan dapat mengendalikan konflik yang akan selalu ada, dan bila mungkin menggunakannya untuk keterbukaan anggota organisasi yang dipimpinnya. Tentu manfaatnya pun dapat dirasakan oleh dirinya sendiri.</p>
3.	<p>PERAN KEPEMIMPINAN DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI STAI SILIWANGI GARUT</p>	2023	<p>Hasil penelitian ini menegaskan peran yang penting dari kepemimpinan dalam pengelolaan SDM dan peningkatan kualitas pendidikan di STAI Siliwangi Garut. Dengan praktik kepemimpinan yang efektif, lembaga ini dapat menciptakan lingkungan akademik yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan staf akademik, yang pada gilirannya berkontribusi pada kualitas pendidikan yang lebih baik. Meskipun ada tantangan dan kendala, pemahaman yang mendalam tentang peran kepemimpinan dan implementasi praktik-praktik kepemimpinan yang baik dapat membantu STAI Siliwangi Garut untuk terus memperbaiki manajemen SDM dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi. Dengan demikian, penelitian ini berpotensi memberikan panduan berharga bagi lembaga pendidikan tinggi Islam lainnya dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan mereka.</p>
4.	<p>STRATEGI PENGELOLAAN KONFLIK DALAM KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PERSPEKTIF ISLAM</p>	2024	<p>Setelah peneliti melakukan dan menganalisis beberapa hal tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa: pertama, hakikat konflik adalah perbedaan pendapat, bertentangan dan berselisih antara satu dengan yang lain dengan faktor internal dan eksternal yang muncul. Sedangkan aktivitas konflik berkenaan dengan berkompetisi, menghindari konflik, akomodasi, kompromi, berkolaborasi. Adapun pengelolaan konflik dapat dilakukan dengan Introspeksi, evaluasi para pihak, identifikasi sumber konflik, dan mengetahui pilihan untuk menyelesaikan atau mengatasi konflik. Kedua, hakikat</p>

			kepemimpinan adalah memimpin, menyemangati, memberi kenyamanan, melayani, kesetiaan, penghormatan, bimbingan, kepemimpinan, kemampuan berkomunikasi, berinteraksi dan membangun hubungan. Sedangkan peran kepemimpinan kepala sekolah diantaranya adalah kepala sekolah sebagai pejabat formal, kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai pemimpin, kepala sekolah sebagai supervisor, kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah sebagai pendidik, dan kepala sekolah sebagai staff.
5.	PERAN KEPEMIMPINAN MENGENDALIKAN KONFLIK DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN	2023	Peran pemimpin dalam menangani konflik antara lain harus dapat membuat keputusan yang tepat dan tidak merugikan kedua belah pihak atau pihak yang berkonflik. Pendekatan konflik yang digunakan oleh pemimpin untuk mengurangi konflik yang ada di organisasi antara lain adalah memecahkan masalah melalui sikap kooperatif, mempersatukan tujuan, menghindari konflik, memperhalus konflik, kompromi, tindakan yang otoriter, mengubah struktur individual dan struktur organisasi. Beberapa pendekatan yang digunakan untuk menangani konflik yang terjadi di organisasi tergantung pada permasalahan dan situasi konflik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan memainkan peran yang sangat penting dalam pengelolaan konflik di organisasi lembaga pendidikan. Konflik yang muncul, baik dalam bentuk interpersonal maupun struktural, merupakan hal yang wajar terjadi di lingkungan dengan keberagaman individu dan tujuan. Pemimpin yang efektif mampu mengidentifikasi akar permasalahan konflik sejak dini, sehingga konflik dapat dikelola secara konstruktif dan tidak mengganggu keharmonisan organisasi.

Pengelolaan konflik yang baik juga memerlukan komunikasi yang transparan dan terbuka. Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap anggota organisasi memiliki ruang untuk menyampaikan pendapat dan merasa dihargai. Konflik yang

dikelola dengan pendekatan komunikasi yang baik tidak hanya menyelesaikan masalah tetapi juga memperkuat hubungan antarindividu dan meningkatkan kepercayaan dalam organisasi.

Secara keseluruhan, pengelolaan konflik yang efektif dalam organisasi lembaga pendidikan berkontribusi pada terciptanya lingkungan yang harmonis, produktif, dan inovatif. Pemimpin yang mampu mengelola konflik dengan bijaksana tidak hanya menyelesaikan permasalahan, tetapi juga mengubah konflik menjadi peluang untuk pertumbuhan organisasi. Hal ini memastikan bahwa lembaga pendidikan tetap mampu menjalankan fungsi utamanya sebagai tempat yang mendukung pembelajaran, pengembangan, dan kolaborasi.

SARAN

Untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan konflik, pemimpin di lembaga pendidikan disarankan untuk terus mengembangkan keterampilan interpersonal, termasuk kemampuan komunikasi, empati, dan pengelolaan emosi. Pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada resolusi konflik perlu diadakan secara rutin agar pemimpin dapat memahami pendekatan dan teknik terbaik dalam menyelesaikan berbagai jenis konflik.

Selain itu, lembaga pendidikan diharapkan dapat menciptakan kebijakan yang lebih transparan, adil, dan berorientasi pada kepentingan bersama. Pihak manajemen juga disarankan untuk mengedepankan dialog dan kerja sama dalam menghadapi setiap tantangan. Dengan pengelolaan konflik yang baik, lembaga pendidikan tidak hanya mampu menjaga harmoni internal tetapi juga meningkatkan kualitas pelayanan dan pembelajaran secara keseluruhan.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan karya dengan judul "Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Konflik di Organisasi Lembaga Pendidikan". Kami menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung proses penulisan ini. Terima kasih khusus kami sampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, dan motivasi, serta keluarga tercinta yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan moral selama proses pengerjaan karya ini.

Ucapan terima kasih juga kami tujukan kepada teman-teman, rekan-rekan, dan seluruh pihak yang telah membantu dalam bentuk diskusi, data, atau informasi yang relevan untuk mendukung isi dari karya ini. Kami menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kami sangat terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi kontribusi yang berharga dalam bidang kepemimpinan dan pengelolaan konflik di lembaga pendidikan

7. DAFTAR REFERENSI

- Adisel, A., & Thadi, R. (2020). keputusan organisasi. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(2), 145–153. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i2.1579>
- Asiva Noor Rachmayani. (2015). *konflik dan gejala penyebabnya dilembaga pendidikan maupun organisasi*. 6.
- Brata, T. (2011). Peran Kepemimpinan Dalam Mengendalikan Konflik. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 7(4), 56–64. <https://jurnal.univpgr-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/download/4282/3956>
- Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik Dan Stress* (Issue 112).
- Hilmi, R. Z., Hurriyati, R., & Lisnawati. (2018). *Peran kepala sekolah dalam pengelolaan konflik*. 3(2), 91–102.
- Humaedi, S., Kudus, I., Pancasilawan, R., & Nulhaqim, S. A. (2018). gejala konflik dilembaga pendidikan. *Share : Social Work Journal*, 8(1), 101. <https://doi.org/10.24198/share.v8i1.16032>
- Khusnuridlo, M. (2020). *Kepemimpinan & Manajemen Konflik*.
- Muliati, I. (2016). Manajemen Konflik dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam. *Jurnal Tingkap*, 12(1), 39–52.
- Muslim, A. (2020). Manajemen Konflik Interpersonal di Sekolah. *Jurnal Paedagogy*, 1(1), 17–27.
- Nezha, R. (2014). *manajemen konflik didalam organisasi lembaga pendidikan*. 6(1), 1–203.
- Nurdiana, A. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 278–286. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.127>
- Putra, V. P., & Syaifudin, M. (2023). Peran Kepemimpinan Mengendalikan Konflik Dalam Oraganisasi Pendidikan. *Metode Statistik Deskriptif*, 12, 194–206.
- Ruqaiyah, R. (2021). peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam dinamika manajemen konflik dilembaga pendidikan. *MUNAQASYAH: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(2), 212–225. <https://doi.org/10.58472/mnq.v3i2.122>
- Sumartono. (2019). teori konflik. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Bisnis*, 5, h 4-7.
- Swarnawati, A., Yusuf, A. S., & Sari, S. P. (2024). *Kepemimpinan Perempuan dalam Menghadapi Konflik Organisasi dari Perspektif Komunikasi*. 538–547.