

STRATEGI MANAJEMEN KONFLIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SDIT AR RAJWAA SAMARINDA

Koko Ari Wibowo¹

kokoariwibowo89@gmail.com¹

Siti Julaiha²

siti.julaiha@uinsi.ac.id²

Sudadi³

kokoariwibowo89@gmail.com³

Dida Alifvia Mutiara Fajar Devega⁴

devegadida.kaw@gmail.com⁴

^{1,2,3,4}UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda

ABSTRACT

Conflict management strategies in improving teacher performance at SDIT Ar Rajwaa Samarinda is research that aims to find out how effective conflict management strategies are in improving teacher performance at SDIT Ar Rajwaa Samarinda. The focus of this research is conflict management methods that can create a more harmonious and productive school environment. This can lead to better teachers and better overall student learning outcomes. This research uses a qualitative approach with a descriptive approach. The object of the research is the deputy head of public relations at SDIT Ar Rajwaa Samarinda. Data was collected through observation and interviews. Then the data was analyzed and processed to provide a descriptive explanation of the conflict management strategies studied by the deputy head of public relations at SDIT Ar Rajwaa Samarinda. The results of observations carried out at SDIT Ar Rajwaa Samarinda show that the approach to handling conflict used by the deputy head of public relations at SDIT Ar Rajwaa Samarinda has been well conditioned and allows open communication so that teacher performance is not disturbed and learning remains effective. Therefore, the conflict management approach used at SDIT Ar Rajwaa Samarinda can be used as an example for other schools in handling conflict well.

Keywords: Conflict Management Strategy, Teacher Performance, Open Communication.

ABSTRAK

Strategi manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Ar Rajwaa Samarinda merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui seberapa efektif strategi manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Ar Rajwaa Samarinda. Fokus penelitian ini adalah metode manajemen konflik yang

dapat menciptakan lingkungan sekolah yang lebih harmonis dan produktif. Ini dapat menghasilkan guru yang lebih baik dan hasil belajar siswa secara keseluruhan yang lebih baik. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Objek penelitian adalah waka humas SDIT Ar Rajwaa Samarinda. Data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara. Kemudian data tersebut dianalisis dan diolah untuk memberikan penjelasan deskriptif tentang strategi manajemen konflik yang dipelajari oleh waka humas SDIT Ar Rajwaa Samarinda. Hasil observasi yang dilakukan di SDIT Ar Rajwaa Samarinda menunjukkan bahwa pendekatan untuk menangani konflik yang digunakan oleh waka humas SDIT Ar Rajwaa Samarinda telah terkondisikan dengan baik dan memungkinkan komunikasi terbuka sehingga kinerja guru tidak terganggu dan pembelajaran tetap efektif. Oleh karena itu, pendekatan manajemen konflik yang digunakan di SDIT Ar Rajwaa Samarinda dapat digunakan sebagai contoh untuk sekolah lain dalam menangani konflik dengan baik.

Kata Kunci: Strategi Manajemen Konflik, Kinerja Guru, Komunikasi Terbuka.

PENDAHULUAN

Konflik adalah bagian integral dari interaksi manusia, termasuk di tempat pendidikan. Konflik dapat terjadi baik antara individu maupun kelompok (Rahim, 2002; Jumiyati, 2019). Dalam situasi di mana dua orang memiliki pemikiran yang sama sekali bertentangan satu sama lain tanpa kompromi, mereka mungkin sampai pada kesimpulan yang berbeda dan cenderung berperilaku tidak toleran, hingga konflik tertentu dapat ditentukan. Ketidaksepakatan yang disebabkan oleh perbedaan kepentingan, nilai, atau tujuan antara individu atau kelompok disebut konflik (Iswantoro, 2021; Toruan, 2023). Konflik dapat terjadi di sekolah, baik antara guru dan siswa, rekan kerja guru,

atau bahkan administrasi sekolah (Alhammadi, 2022). Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah untuk mengidentifikasi konflik yang terjadi dan mencari solusi yang tepat agar proses belajar mengajar dapat berjalan. Komunikasi yang baik dan pemahaman antara semua pihak terlibat juga merupakan kunci dalam penyelesaian konflik di lingkungan sekolah (Al-Muqdad, 2019; Gokoglan, 2021; Thielen, 2019).

Interaksi yang kompleks di mana individu atau kelompok bersaing untuk mencapai tujuan tertentu disebut konflik (Lewisa, 1956). Dalam dinamika konflik, kedua belah pihak dapat menggunakan berbagai taktik, seperti menekan satu sama lain, menghambat

satu sama lain, atau bahkan mengganggu, dalam upaya untuk mendapatkan keuntungan atau keberhasilan pribadi mereka sendiri (Geburu, 2024; Merino, 2022; Rahmani, 2022). Konflik sering menyebabkan ketegangan dan persaingan. Namun, penting untuk diingat bahwa konflik tidak selalu bersifat negatif karena dapat memberikan kesempatan untuk berkembang, berubah, dan menyelesaikan masalah. Individu dan kelompok dapat mengelola konflik secara konstruktif dengan memahami sifatnya untuk mencapai solusi yang menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat.

Kunci sentral manajemen konflik adalah bentuk komunikasi tentang proses pemulihan hubungan para pelaku konflik dan mediator yang mengembangkan strategi resolusi konflik dan dapat mengendalikan mereka dengan cara yang berbeda sehingga mencapai hasil yang diinginkan. Di lembaga pendidikan, kunci utama penerapan manajemen konflik adalah pemimpin lembaga pendidikan tersebut. Sebagai pemimpin utama, pimpinan suatu lembaga harus memiliki kemampuan dan strategi yang efektif untuk mengatasi dan mengelola konflik guna mengurangi potensi negatif konflik dan memberikan solusi positif untuk meningkatkan kinerja seluruh anggota (Anwar, 2019).

Untuk menangani dinamika kompleks dalam lingkungan

pendidikan, manajemen konflik menjadi suatu keahlian penting. Konflik dapat diatasi dengan sukses, memungkinkan guru untuk lebih fokus pada pekerjaan utama mereka, yaitu menyampaikan materi pelajaran dengan baik dan membimbing perkembangan siswa. Penelitian oleh Rahim (2011) menunjukkan bahwa penggunaan strategi manajemen konflik yang efektif dapat membantu mengurangi ketegangan antar guru, meningkatkan motivasi mereka, dan menciptakan hubungan kerja yang lebih baik di antara anggota staf sekolah. Proses pengambilan keputusan di antara guru dapat berjalan lebih lancar dan efektif jika ada pendekatan yang tepat. Selain itu, konflik yang mungkin terjadi di antara anggota staf sekolah juga dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat sehingga tidak mengganggu kinerja mereka. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang positif dan berkolaborasi dapat diciptakan di sekolah. Akibatnya, guru akan lebih termotivasi untuk bekerja sama dalam mengatasi berbagai masalah. Selain itu, mereka akan lebih siap untuk berbagi pengalaman dan gagasan, sehingga mereka dapat saling belajar satu sama lain.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jennings dan Greenberg (2009), konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat memengaruhi kinerja guru. Konflik yang tidak diselesaikan dapat mengganggu fokus dan keinginan guru untuk

menyelesaikan tugas, serta menciptakan lingkungan kerja yang tidak mendukung kemajuan profesional. Hal ini dapat meningkatkan stres dan kelelahan guru serta menurunkan produktivitas dan kualitas pengajaran. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sekolah untuk secara proaktif menemukan dan menyelesaikan konflik sebelum hal tersebut berdampak buruk pada kinerja guru dan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Dengan demikian, guru dapat berkonsentrasi pada tugas utama mereka, yaitu mengajar dan memberikan pendidikan yang baik kepada siswa mereka.

Menurut penelitian Leithwood et al. (2012), kepemimpinan sekolah sangat penting untuk menciptakan budaya sekolah yang inklusif dalam menangani konflik. Kepemimpinan yang baik dapat membantu menyelesaikan konflik secara konstruktif, mendorong kerja sama, dan memperkuat hubungan interpersonal di antara karyawan. Kemudian, konsep "kemampuan transformasional" juga merujuk pada cara seorang pemimpin dapat mempengaruhi dan memotivasi anggota staf mereka untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Dalam situasi seperti ini, pemimpin pendidikan dan administrator sekolah harus memiliki keterampilan penting dalam manajemen konflik. Mereka yang dapat menemukan sumber konflik, menerapkan pendekatan yang tepat

untuk menangani konflik, dan memungkinkan komunikasi yang efektif dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja guru dan menciptakan lingkungan belajar yang positif bagi siswa.

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru di SDIT Ar Rajwaa Samarinda, yang terletak di Jl. Bung Tomo, Gang Rell 8 No. 60 RT 25, Kelurahan Sungai Keledang, Kecamatan Samarinda Seberang, Kota Samarinda. Dalam konteks sekolah ini, kami akan melihat bagaimana konflik muncul, sumbernya, dan bagaimana dampaknya terhadap kinerja guru. Kami juga akan melihat berbagai pendekatan yang dapat digunakan oleh pimpinan sekolah untuk mengelola konflik secara proaktif, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dan menciptakan lingkungan belajar yang mendukung.

Penelitian ini bertujuan untuk memberi tahu pemangku kepentingan di SDIT Ar Rajwaa Samarinda, termasuk kepala sekolah, staf pengajar, dan administrasi, tentang pentingnya manajemen konflik yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru dan membuat lingkungan belajar yang produktif untuk perkembangan siswa. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan di SDIT Ar Rajwaa Samarinda.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode observasi melalui wawancara. Objek sasaran penelitian adalah waka humas SDIT Ar Rajwaa Samarinda, yang terletak di Jl. Bung Tomo, Gang Rell 8 No. 60 RT 25, Kelurahan Sungai Keledang, Kecamatan Samarinda Seberang, Kota Samarinda. Untuk melakukan penelitian ini, Waka Humas SDIT Ar Rajwaa Samarinda diobservasi dan diwawancarai secara langsung. Dianalisis dan diolah hasil wawancara dan observasi sebelum pengumpulan data ini. Hasil observasi termasuk analisis data yang memberikan penjelasan deskriptif tentang teknik manajemen konflik yang dipelajari melalui wawancara dan wawancara dengan waka humas SDIT Ar Rajwaa Samarinda. Diharapkan bahwa metode kualitatif dan teknik observasi ini akan membantu memberikan pemahaman yang lebih baik tentang praktik manajemen konflik yang berkontribusi pada peningkatan kinerja guru di SDIT Ar Rajwaa Samarinda. Selain itu, hasil analisis data ini akan membantu memberikan rekomendasi yang lebih baik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam pengembangan metode untuk menangani konflik di lingkungan pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kami menemukan bahwa penanganan konflik di SDIT Ar Rajwaa Samarinda dilakukan dengan baik,

teratur, dan terkondisi. Kepala sekolah, dibantu oleh waka humas, memulai penyelesaian konflik di SDIT Ar Rajwaa Samarinda. Setelah itu, waktu diberikan kepada setiap pihak untuk memikirkan pilihan mereka dan membahas kemungkinan konflik berikutnya. Dengan demikian, konflik di SDIT Ar Rajwaa Samarinda dapat diselesaikan secara internal tanpa mengganggu kinerja tenaga pendidik lainnya.

A. Pendekatan dalam Menangani konflik

Menurut Fauzi (2017), pendekatan dalam menangani konflik di sekolah mengacu pada pendekatan, taktik, atau pendekatan yang digunakan untuk mengelola dan menyelesaikan konflik yang terjadi di sekolah. Metode ini dimaksudkan untuk menciptakan lingkungan sekolah yang menyenangkan dan harmonis. Ini akan memungkinkan guru untuk menunjukkan peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Metode ini menekankan betapa pentingnya membangun hubungan dan komunikasi yang harmonis seperti keluarga. Untuk menyelesaikan konflik, musyawarah, saling menghargai, dan mencari mufakat adalah cara terbaik. Dalam proses penyelesaian konflik, nilai-nilai kekeluargaan seperti kebersamaan, kasih sayang, dan rasa saling memiliki dijunjung tinggi (Fauzi, 2017). Pendekatan kekeluargaan diharapkan dapat membantu menyelesaikan konflik

secara damai dan membangun hubungan yang lebih baik di antara semua pihak yang terlibat, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan kinerja guru.

Untuk menangani konflik di SDIT Ar Rajwaa Samarinda, pertama-tama dilakukan komunikasi yang cukup dengan tenaga pendidik. Namun, sejauh ini belum ada konflik yang mengganggu kinerja guru di SDIT Ar Rajwaa Samarinda. Langkah tambahan yang dapat diambil jika terjadi konflik di SDIT Ar Rajwaa Samarinda adalah membicarakannya dan kemudian meningkatkan kinerja guru melalui pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi, dan peningkatan kemampuan di lingkungan sekolah. Akibatnya, diharapkan konflik di SDIT Ar Rajwaa Samarinda dapat diselesaikan dengan baik dan tidak memengaruhi proses belajar mengajar. Untuk menghindari konflik di masa depan, pendekatan proaktif dan preventif juga harus terus ditingkatkan. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan SDIT Ar Rajwaa Samarinda dapat menjadi lingkungan belajar yang harmonis dan produktif untuk semua siswa.

B. Langkah-Langkah yang Diambil Untuk Mengatasi Konflik

Menurut Supriyadi (2018), langkah-langkah pengurangan konflik adalah upaya terencana dan terorganisir untuk menyelesaikan perbedaan

pendapat, persepsi, atau kepentingan yang terjadi di antara orang-orang yang terlibat dalam proses pendidikan, seperti guru, siswa, kepala sekolah, atau bahkan orang tua murid. Konflik dapat diatasi melalui komunikasi yang efektif, negosiasi yang baik, dan penyelesaian masalah secara kolaboratif. Jika konflik tidak mengganggu proses belajar dan kerja sama antar pihak terkait, konflik dapat dihindari. Penyelesaian konflik yang baik juga dapat meningkatkan hubungan antar orang dan membuat lingkungan belajar lebih harmonis dan produktif.

Mengatasi konflik harus dilakukan dengan mempertimbangkan konteks budaya, sosial, dan prinsip yang dipegang oleh masyarakat sekitar, menurut Wahyudi (2016). Sehingga mereka dapat diterima dan berhasil dalam penyelesaian konflik, langkah-langkah ini harus disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan sekolah. Semua orang yang terlibat dalam proses penyelesaian konflik, termasuk guru, siswa, orang tua, dan masyarakat sekitar, harus terlibat. Semua pihak dapat bekerja sama dengan baik untuk menemukan masalah utama dan menemukan solusi yang tepat. Oleh karena itu, penyelesaian konflik dapat dilakukan secara efektif dan berkelanjutan tanpa memiliki efek yang merugikan bagi semua pihak yang terlibat.

Tindakan yang diambil untuk mengatasi konflik tenaga pendidik yang

berdampak pada kinerja guru, seperti berkomunikasi secara terbuka antar pendidik dan mencari solusi terbaik. Selain itu, di rapat, pihak SDIT Ar Rajwaa Samarinda sering memberi tahu orang lain tentang cara menangani konflik agar tidak terjadi dan tidak mengganggu kinerja guru. Di SDIT Ar Rajwaa Samarinda juga ada penyelidikan dan penyelesaian konflik yang adil antara tenaga pendidik dan pihak yang terlibat. Selain itu, SDIT Ar Rajwaa Samarinda mengadakan pelatihan tentang penanganan konflik untuk membantu guru menangani konflik dengan lebih baik di masa depan. Dengan pelatihan ini, diharapkan konflik di antara guru di SDIT Ar Rajwaa Samarinda dapat dikurangi dan kinerja guru tetap optimal.

C. Peran Kepemimpinan Sekolah dalam Mendukung Manajemen Konflik dan Kinerja Guru

Kepala sekolah atau pimpinan sekolah memiliki peran penting dalam mendukung dan memfasilitasi proses manajemen konflik serta upaya untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah (Mukhtar & Mukhtar, 2019). Kepemimpinan sekolah yang baik dianggap penting untuk menciptakan lingkungan sekolah yang menyenangkan dan bersatu serta menjamin bahwa pembelajaran berjalan dengan baik.

Dalam manajemen konflik, kepemimpinan sekolah melakukan banyak hal, seperti menemukan sumber konflik, berkomunikasi dengan bebas, membantu semua pihak yang berkonflik berbicara, dan memberikan arahan atau solusi yang bijaksana dan adil (Budiyono & Fathurrohman, 2017). Salah satu tanggung jawab kepemimpinan sekolah adalah memastikan bahwa prosedur penyelesaian konflik dilaksanakan dengan baik dan efektif.

Kinerja guru dikatakan berhasil jika ada motivasi yang kuat yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dengan ketekunan, keyakinan, dan usaha yang sungguh-sungguh. Jika ada motivasi yang kuat, guru akan dapat mengemban tugasnya dengan baik dan berusaha meningkatkan kinerjanya meskipun menghadapi banyak tantangan (Pianda 2018), Menurut Abdullah et al. 2024. Kepala sekolah SDIT Ar Rajwaa Samarinda bertindak dengan bijak dalam menangani konflik, berbicara tentang masalah secara terbuka, dan memberikan arahan dan pengertian. Pemimpin SDIT Ar Rajwaa Samarinda juga menemukan kebutuhan guru dan mengevaluasi program belajar guru untuk meningkatkan motivasi kerja guru dan mengurangi penyebab kinerja terganggu.

Kepala sekolah SDIT Ar Rajwaa Samarinda tidak hanya menangani konflik sendirian, tetapi juga

membutuhkan waka dan tenaga pendidik lain. Kepala sekolah akan mengkomunikasikan dengan baik, memberi arahan, memberi pengertian, dan jika ada sesuatu yang perlu dibicarakan, silahkan, dan jika ada masukan yang membangun, silahkan kirimkan ke saya.

Sementara itu, peran kepemimpinan sekolah meliputi kemampuan untuk memotivasi, membimbing, dan mendukung guru dalam melaksanakan tanggung jawab dan tanggung jawab mereka untuk meningkatkan kinerja guru (Fauzi, 2017). Kepemimpinan sekolah yang baik juga harus dapat membuat lingkungan kerja yang baik, menyediakan sumber daya yang diperlukan, dan memberi guru kesempatan untuk berkembang sebagai profesional.

D. Upaya Untuk Menangani Konflik dan Menciptakan Lingkungan Kerja yang Inklusif Serta Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik.

Menurut Budiyono & Fathurrohman (2017), upaya untuk menangani konflik, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, dan meningkatkan kinerja tenaga pendidik terdiri dari berbagai strategi dan tindakan yang diambil oleh institusi pendidikan untuk mengelola konflik secara konstruktif, menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan saling menghargai, dan mendukung

pengembangan profesional tenaga pendidik. Hal ini mencakup:

1. Menemukan sumber konflik dan melibatkan semua pihak yang terlibat dalam proses penyelesaiannya.
2. Membantu pihak-pihak yang berkonflik berkomunikasi dan berbicara secara efektif.
3. Berpartisipasi sebagai mediator atau pihak ketiga untuk membantu penyelesaian konflik.
4. Membangun lingkungan kerja yang menerima keragaman dan melibatkan seluruh tenaga pendidik dalam pengambilan keputusan.
5. Memberikan peluang bagi pendidik untuk mengembangkan karir mereka melalui pelatihan, workshop, atau program lainnya.
6. Evaluasi dan perbaikan yang berkelanjutan untuk memastikan penyelesaian konflik dan peningkatan kualitas tenaga pendidik.

Sebaliknya, Wahyudi (2016) menekankan bahwa upaya untuk mengatasi konflik, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, dan meningkatkan kinerja pendidik harus dilakukan dengan mempertimbangkan konteks budaya dan nilai-nilai lokal yang dianut oleh masyarakat sekitar sekolah. Hal ini dapat mencakup nilai-

nilai agama yang dipegang oleh pendidik, pendekatan kekeluargaan, dan musyawarah.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan memecahkan konflik di SDIT Ar Rajwaa Samarinda, kepemimpinan sekolah memastikan bahwa karyawan merasa didengar dan dihargai, diberi kesempatan untuk menyampaikan usulan mereka, dan ada komunikasi terbuka antar karyawan dan pemimpin sekolah. Dengan tidak ada konflik di SDIT Ar Rajwaa Samarinda, kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja SDIT Ar Rajwaa Samarinda yang harmonis dan produktif. Akibatnya, kebijakan penyelesaian konflik internal dan komunikasi terbuka memperkuat ikatan kekeluargaan di seluruh komunitas sekolah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Konflik adalah bagian integral dari semua interaksi manusia. Di sekolah, konflik dapat terjadi antara guru dan siswa, guru dan rekan kerja, atau bahkan antara guru dan administrasi sekolah. Untuk menangani dinamika kompleks dalam lingkungan pendidikan, manajemen konflik menjadi suatu keahlian penting. Konflik dapat diatasi dengan sukses dengan menggunakan pendekatan yang tepat. Ini memungkinkan guru untuk lebih fokus pada tugas utama mereka—menyampaikan materi pelajaran dengan baik dan membimbing perkembangan

siswa—dengan lebih banyak waktu. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sekolah sangat penting untuk mengatasi perselisihan dan menciptakan budaya sekolah yang inklusif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sekolah di SDIT Ar Rajwaa Samarinda berhasil meningkatkan kinerja guru dengan menangani konflik dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Mereka menangani konflik dengan bijak, melakukan komunikasi terbuka, memberikan arahan, dan memahami, dan melibatkan semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian konflik. Selain itu, tindakan tambahan diambil, seperti melatih seluruh tenaga pendidik dalam menangani konflik, melakukan evaluasi program belajar guru, dan mendorong komunikasi yang efektif.

Untuk menangani konflik di SDIT Ar Rajwaa Samarinda, pendekatan yang digunakan untuk menanganinya mencakup komunikasi yang cukup dengan guru dan pemecahan konflik melalui pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi, dan peningkatan kemampuan di lingkungan sekolah. Dengan metode ini, diharapkan konflik dapat diselesaikan dengan baik dan tidak memengaruhi proses belajar mengajar di sekolah.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan yang mendalam tentang peran manajemen konflik yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru dan menciptakan lingkungan

belajar yang produktif untuk perkembangan siswa. Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah-sekolah seperti SDIT Ar Rajwaa Samarinda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, E., Dewi, N., & Suriyadi, R. (2024). Manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja guru di UPT SMA Negeri 1 Wajo. 4, 6045–6054.
- Abdullah, E., Dewi, N., & Suriyadi, R. (2024). Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Guru di UPT SMA Negeri 1 Wajo. 4, 6045–6054.
- Abra, N. A. (2023). Strategi kepala madrasah dalam pengelolaan konflik siswa di MAS Jeumala Amal Pidie Jaya. 12, 136–152.
- 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 of Islamic Studies, 6, 84–94.
- Alhammadi, A. (2022). Conflict Resolution Strategy in Handover Management for 4G and 5G Networks. *Computers, Materials and Continua*, 72(3), 5215–5232. <https://doi.org/10.32604/cmc.2022.024713>
- Al-Muqdad, S. W. H. (2019). Developing strategy for water conflict management and transformation at Euphrates-Tigris basin. *Water (Switzerland)*, 11(10). <https://doi.org/10.3390/w11102037>
- Anwar, M. I. (2019). *Administrasi pendidikan dan manajemen biaya pendidikan* (2nd ed.). CV Alfabeta.
- Budiyono, & Fathurrohman, M. (2017). Manajemen konflik di sekolah. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Menengah*, 9(2), 121–133.
- Fauzi, A. (2017). Manajemen konflik berbasis sekolah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 255–276.
- Gebru, M. K. (2024). Examining the Inter-Governmental Authority on Development's (IGAD) Non-Intervention Principle as a Conflict Management Strategy in the Horn of Africa. *Negotiation and Conflict Management Research*, 17(1), 41–71. <https://doi.org/10.34891/hb2m-tf52>
- Gokoglan, E. (2021). The relationship between nurse managers' personality traits and their conflict management strategy preferences. *Journal of Nursing Management*, 29(5), 1239–1245. <https://doi.org/10.1111/jonm.13262>
- Henrikson, A. K. (2022). The Trauma of Territorial Break-up: The Russia-Ukraine Conflict and Its International Management – Geopolitical Strategy and Diplomatic Therapy.

- Geopolitica(s), 13(1), 15–40.
<https://doi.org/10.5209/GEOP.81880>
- Iswantoro. (2021). Strategy and Management of Dispute Resolution, Land Conflicts at the Land Office of Sleman Regency. *Journal of Human Rights, Culture and Legal System*, 1(1), 1–18.
<https://doi.org/10.53955/jhcls.v1i1.3>
- Jumiyati, S. (2019). Strategy of agrarian-forestry crisis management: Participation, collaboration, and conflict. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 235(1).
<https://doi.org/10.1088/1755-1315/235/1/012041>
- Merino, R. (2022). The hybridization of the pedagogical models of cooperative learning and adventure education as a didactic strategy for enhancing the coexistence and conflict management in class: A practical experience from the physical education and tutoring lessons. *Retos*, 43, 1037–1048.
<https://doi.org/10.47197/RETOS.V43I0.86289>
- Mukhtar, & Mukhtar, A. (2019). Penyelesaian konflik di lembaga pendidikan Islam. *FIKROTUNA: Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam*, 9(2), 846–863.
- Rahmani, T. A. (2022). Reconciling Conflict of Interest in the Management of Forest Restoration Ecosystem: A Strategy to Incorporate Different Interests of Stakeholders in the Utilization of the Harapan Rainforest, Jambi, Indonesia. *Sustainability (Switzerland)*, 14(21).
<https://doi.org/10.3390/su142113924>
- Supriyadi, D. (2018). Pengelolaan konflik berbasis nilai-nilai keislaman di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 51–72.
- Thielen, S. Van. (2019). Towards a conflict prevention strategy applicable for real-time railway traffic management. *Journal of Rail Transport Planning and Management*, 11.
<https://doi.org/10.1016/j.jrtpm.2019.07.001>
- Toruan, T. S. L. (2023). Conflict Management and Strategy Management at the State Borders of Indonesia. *International Journal of Membrane Science and Technology*, 10(3), 319–328.
<https://doi.org/10.15379/ijmst.v10i3.1537>
- Wahyudi, A. (2016). Mediasi konflik di sekolah menengah pertama. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 1(2), 151–168.
- Wartini, S. (2016). Strategi manajemen konflik sebagai upaya meningkatkan kinerja teamwork

tenaga kependidikan. Jurnal
Manajemen dan Organisasi, 6, 64.