



Implementasi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Produktivitas Madrasah di MTs Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi

Amiruddin Siahaan¹, Neliwati Neliwati², Nadhilah Ajrina³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

E-mail: Amiruddin.siahaan@uinsu.ac.id¹, neliwati@uinsu.ac.id², nadhilahajrinaa@gmail.com³

Alamat : Jln. William Iskandar. Ps V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara (20371)

Korespondensi penulis: Amiruddin.siahaan@uinsu.ac.id

Abstract. *This research will focus on three main areas: 1) what are the methods of madrasah heads in managing conflict, 2) what is the productivity of madrasahs at MTs al-washliyah, cliff high city, 3) what are the conflict resolution strategies at MTs al-washliyah, cliff high city. This research aims to find out: The first is to find out how school principals manage conflict, the second is to find out how madrasa productivity is at MTs al-Washliyah, Tebing Tinggi City, and the third is to find out what conflict resolution strategies are, This study used qualitative research methods.*

Keywords: *Conflict Management, School Productivity, Tebing Tinggi City.*

Abstrak. Penelitian ini akan fokus pada tiga bidang utama: 1) bagaimana metode kepala madrasah dalam mengelola konflik, 2) bagaimana produktivitas madrasah di MTs al-washliyah kota tebing tinggi, 3) bagaimana strategi penyelesaian konflik di MTs al-washliyah kota tebing tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Yang pertama untuk mengetahui Cara kepala madrasah dalam mengelola konflik, yang kedua untuk mengetahui bagaimana produktivitas madrasah di MTs al-washliyah kota tebing tinggi, yang ketiga untuk mengetahui bagaimana strategi penyelesaian konflik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.

Kata kunci: Manajemen Konflik, Produktivitas Sekolah, Kota Tebing Tinggi.

1. LATAR BELAKANG

Semua orang yang terlibat dalam menjalankan sekolah, mulai dari kepala sekolah hingga guru kelas dan administrator, harus bekerja sama untuk menyukseskan sekolah. Staf pengajar dan kependidikan yang berkualitas sangat penting untuk keberhasilan penyelesaian semua tugas yang berhubungan dengan sekolah.

Kompeten dalam semua bidang pendidikan dan pelatihan, serta mampu mengembangkan basis pengetahuan sendiri, sangat penting bagi mereka yang bekerja di bidang tersebut. Kebutuhan tenaga kependidikan dan tenaga pengajar harus dipenuhi karena merupakan indikator memburuknya mutu sekolah. Karena kebutuhan dapat berubah setiap tahunnya, pengembangan profesional pendidik dan personel sekolah harus terus dilakukan. Oleh karena itu, agar tenaga pengajar dan kependidikan sekolah dapat menjalankan tugasnya, lembaga harus menyediakan sumber daya yang diperlukan, inspirasi, dan memberi mereka upah yang adil.

Administrator sekolah memerlukan keterampilan manajemen konflik karena, ketika kehidupan dan pekerjaan menjadi lebih rumit, konflik di kelas tidak dapat dihindari dan berpotensi berdampak negatif terhadap kinerja dan prestasi siswa. Kemampuan manajerial tertentu, yang secara kolektif dikenal sebagai manajemen konflik, diperlukan untuk mengendalikan konflik yang muncul di kelas.

Interaksi sosial dalam komunitas sekolah antara lain meliputi kepala sekolah, guru, staf, komite sekolah, siswa. Hal ini menjadikannya salah satu aspek dari dimensi konflik organisasi. Berdasarkan temuan awal, tampaknya kepala sekolah tidak melakukan manajemen konflik dengan baik. Hal ini terlihat dari fenomena berikut: pertama, kepala sekolah tidak melakukan tugasnya dengan baik dalam memotivasi guru. Kedua, mereka tidak mengoptimalkan manajemen konflik dengan memahami hal-hal yang berkaitan dengan karakteristik masing-masing individu di sekolah. Untuk meminimalkan dampak baik dan buruk konflik melalui perbaikan manajemen konflik.

Dalam konteks pendidikan konflik antar kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan dapat merugikan produktivitas dan kesejahteraan pembelajaran di sekolah, selain itu kurangnya pemahaman dan keterampilan dalam manajemen konflik di kalangan pihak terkait dapat menjadi hambatan serius, oleh karena itu penelitian mengenai implementasi manajemen konflik ini sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang harmonis, menguatkan motivasi dan pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas sekolah tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Manajemen Konflik

Salah satu definisi konflik adalah lingkungan internal individu yang cemas karena adanya persaingan kepentingan, yang pada gilirannya memotivasi mereka untuk melakukan perilaku yang bertentangan. Ketika dua pihak atau lebih terlibat dalam perilaku bermusuhan atau konflik terhadap satu sama lain, kita mengalami konflik. Menurut Daniel Webster, ada empat jenis konflik: a) Perseteruan; b) Situasi atau perilaku yang menimbulkan konflik (misalnya perbedaan sudut pandang, kepentingan, atau kepribadian); c) Perselisihan yang timbul karena adanya persaingan kebutuhan, keinginan, tuntutan atau ambisi; dan d) Persaingan/perseteruan atau konflik antar pihak yang tidak sejalan satu sama lain (Didin Kurniadin dkk, 2012).

Interaksi antara dua pihak atau lebih yang bersifat antagonis dianggap konflik. Konteks sosial apa pun dapat menimbulkan konflik, baik antar individu, kelompok, organisasi, atau bahkan negara. Konflik merupakan bagian yang tidak dapat dihindari dalam setiap interaksi

sosial atau hubungan antara dua kelompok masyarakat atau lebih (Amiruddin Siahaan dkk, 2019).

Oleh karena itu, konflik merupakan bagian kehidupan yang tidak bisa dihindari. Konflik menjangkiti umat manusia dan sudah ada sejak manusia hidup di planet ini. Karena dampak jangka panjang dari peperangan yang terjadi pada abad-abad sebelumnya dan sulitnya membayangkan lingkungan bisnis yang bebas dari stres dan konflik, hingga saat ini kita terpaksa memberikan perhatian pada konflik. Ikatan sosial, kekeluargaan, dan profesional kita dapat tumbuh jika kita dapat memahami konflik tersebut, oleh karena itu kita perlu menemukan cara untuk mengurangi rasa takut kita terhadap konflik tersebut.

R Wayne Pace dan Done F. Faules Dalam Moedjiono, (2002) mendefinisikan konflik sebagai ekspresi perjuangan antara dua atau lebih pihak yang saling bergantung yang merasakan adanya ketidakseimbangan dalam kekuasaan, keterbatasan sumber daya, dan campur tangan kekuatan luar dalam mencapai tujuan yang saling eksklusif. Menurut pandangan ini, “perjuangan” merupakan metafora atas perbedaan yang diakui, dirasakan, dan diucapkan antara kedua belah pihak. Ketika atau setelah perbedaan pendapat disuarakan, konflik baru pun muncul.

Menurut teori konflik Ralf Dahrendorf dalam G.ritzer, (2004) menyatakan bahwa perubahan struktural dapat dikategorikan menurut derajat ekstremnya dan bersifat mendadak atau tidak. Dalam hal ini, Ralf Dahrendorf mengakui teorinya bias karena berfokus pada perubahan sosial dan konflik. Alasannya, menurut Ralf Dahrendorf, fungsionalisme struktural dan teori konflik merupakan dua cara yang sah dalam memandang realitas sosial. Namun, teori-teori ini hanya menggores permukaan dari realitas sosial yang sebenarnya. Jika diterapkan secara independen, kedua teori ini gagal memberikan gambaran utuh tentang realitas sosial; oleh karena itu, keduanya harus digabungkan.

Jenis-Jenis Konflik

Berbagai macam konflik dikemukakan oleh para ahli. Polak M. (1982) mengidentifikasi empat jenis konflik: konflik antarkelompok, konflik intrakelompok, konflik antar individu mengenai kekayaan dan hak, dan konflik intrapersonal mengenai tujuan tertentu.

Menurut Handoko dkk, (2000) berbagai jenis konflik, seperti konflik internal dalam organisasi, konflik eksternal antara organisasi dan kelompok, konflik internal dalam kelompok, dan konflik eksternal antar kelompok. Ada tiga bentuk konflik menurut para ahli: a) Perbedaan pendapat antar individu dalam kelompok; b) Perbedaan pendapat antar kelompok dalam organisasi yang sama; dan c) Konflik kelompok yang meluas. Dari berbagai sudut pandang, terdapat berbagai macam konflik, seperti:

a. Konflik dilihat dari fungsi

Robbins mengklasifikasikan konflik sebagai fungsional atau disfungsional, bergantung pada tujuannya. Konflik yang membantu kelompok mencapai tujuannya dan bekerja lebih baik disebut konflik fungsional. Sebaliknya, konflik disfungsional didefinisikan sebagai perselisihan yang mempersulit suatu kelompok untuk mencapai tujuannya. Dalam banyak kasus, batasan yang mendefinisikan konflik sebagai fungsional atau disfungsional masih kabur, kata Robbins. Konflik yang terjadi pada satu kelompok mungkin mempunyai tujuan yang bermanfaat, namun tidak ada gunanya bagi kelompok lain. Demikian pula, ada situasi-situasi di mana konflik mempunyai tujuan yang berguna dan ada situasi-situasi lain yang tidak mempunyai tujuan yang bermanfaat (Stephen P. Robbins dkk, 2015).

b. Konflik dilihat dari pihak yang terlibat didalamnya

Terdapat enam jenis konflik yang berbeda-beda, bergantung pada orang-orang yang terlibat: 1) konflik pada tingkat individu, yang muncul ketika orang-orang harus membuat keputusan sulit di antara prioritas-prioritas yang bersaing atau ketika mereka tidak mampu menyelesaikan suatu tugas dalam waktu yang telah ditentukan. 2) konflik antar teman atau anggota keluarga. Ketiga, gesekan antar manusia dan kelompok; dan keempat, perbedaan tipe kepribadian. Keempat, gesekan antara berbagai jenis bisnis yang muncul ketika seorang karyawan menolak perubahan dan malah bersikeras melakukan sesuatu dengan caranya sendiri. Ketidaksepakatan seperti itu muncul ketika aktivitas satu perusahaan berdampak buruk pada perusahaan lain. Konflik antara orang-orang di organisasi yang berbeda, misalnya, atau perselisihan mengenai sumber daya yang sama adalah contohnya. Sikap dan tindakan negatif anggota organisasi terhadap satu sama lain menjadi akar penyebab konflik ini. Ambil contoh, seorang manajer Public Relations yang tidak setuju dengan pemberitaan seorang jurnalis (Didin Kurniadin dkk, 2012).

c. Konflik dilihat dari posisi seseorang dalam struktur organisasi

Ada empat jenis konflik berbeda yang dapat muncul jika kita mempertimbangkan posisi mereka dalam struktur organisasi: Pertama, ada konflik vertikal, yang terjadi ketika karyawan dengan tingkat wewenang berbeda dalam perusahaan berbenturan. Di antara rekan kerja dan atasan, misalnya; 2) konflik horizontal, yaitu konflik antara dua orang yang mempunyai kedudukan yang sama atau serupa dalam suatu organisasi; 3) konflik lini-staf, yang terjadi ketika dua orang dengan peran berbeda dalam suatu organisasi berselisih paham mengenai hal-hal penting; dan

4) konflik peran, yang terjadi ketika seseorang mengambil peran ganda yang pada dasarnya bertentangan satu sama lain (Didin Kurniadin dkk, 2012).

Ada banyak jenis konflik, dan klasifikasi masing-masing jenis bergantung pada kriteria yang berbeda. Sifat dan tujuan suatu konflik menentukan pendiriannya, sifat pihak-pihak yang terlibat dalam konflik menentukan perpecahannya, dan seterusnya.

Faktor-Faktor Terjadinya Konflik

Factor-faktor yang menimbulkan konflik yang timbul dari perbedaan individu antar anggota masyarakat adalah sebagai berikut:

- a. perbedaan fisik, perbedaan ini lebih menekankan pada keadaan jasmaniah. Hal-hal seperti penampilan luar, ketajaman indera, dan bentuk fisik, serta hal-hal yang tidak berwujud seperti tingkat kompetensi, jangkauan pengalaman, perspektif, dan keadaan emosi seseorang, semuanya merupakan contoh dari hal-hal tersebut. Ada dua jenis perbedaan: perbedaan material, yang berkaitan dengan kekayaan atau kemiskinan seseorang, dan perbedaan non-materi, yang berkaitan dengan kedudukan sosialnya. Akibat perbedaan pendapat tersebut, timbullah konflik dan perkelahian di tengah masyarakat.
- b. Perbedaan pola kebudayaan, perbedaan yang muncul antara wilayah geografis atau kelompok etnis yang ditandai dengan praktik budaya, keyakinan agama, dan pandangan dunia yang berbeda, meskipun kelompok-kelompok tersebut berbagi lokasi fisik. Ketidaksepakatan antar komunitas mungkin muncul dan memburuk akibat cara unik pola budaya dalam melakukan sesuatu. Pendetang dan penduduk asli sering kali berselisih paham di kawasan transmigrasi.
- c. Perbedaan status sosial, Status sosial seseorang mengacu pada tempatnya dalam suatu kelompok atau masyarakat. Seseorang dapat mencapai status yang dicapai atau status yang dianggap berasal, yang diperoleh tanpa usaha. Seseorang dapat mencapai status yang dicapai melalui pendidikan; Seseorang yang berpendidikan tinggi akan mempunyai status sosial yang lebih tinggi dibandingkan seseorang yang berpendidikan rendah. Sistem bangsawan atau kasta dalam agama Hindu merupakan contoh contoh status yang dianggap berasal. Adanya perbedaan posisi sosial dapat menimbulkan konflik dalam mencapai status yang menguntungkan, terutama status yang diberikan.
- d. Perbedaan kepentingan, Konflik dapat timbul antar individu atau kelompok karena masyarakat mempunyai kepentingan dan upaya yang berbeda-beda dalam memenuhi kebutuhan dasar maupun kebutuhan sosialnya. Perselisihan sering muncul dalam masyarakat nomaden mengenai tanah subur, dalam masyarakat industri mengenai

bahan mentah dan konsumen, dan dalam kehidupan politik mengenai siapa yang dapat menjadi bagian dari isu-isu tertentu. Akibatnya, perbedaan pendapat yang timbul karena adanya persaingan kepentingan dapat dan memang muncul di setiap komunitas, termasuk semua jenis lembaga pendidikan (Rusdiana, 2015).

Menurut pandangan sebelumnya mengenai penyebab konflik, perbedaan pendapat timbul karena beberapa hal yang berbeda-beda. Beberapa contohnya mencakup variasi status sosial dan fisik, perbedaan bidang minat, dan variasi etnis atau budaya.

Dampak Konflik

Individu, kelompok, atau bahkan lebih banyak kelompok dapat saling berkonflik. Bahkan ketika kedua belah pihak berusaha mencapai hal yang sama, perselisihan dapat muncul jika salah satu pihak merasa dirugikan secara tidak adil. Ketidaksepakatan dapat muncul di tempat kerja ketika individu dan kelompok membawa perspektif dan kemampuan yang berbeda-beda dalam pekerjaan dan interaksi mereka dengan rekan kerja. Ada berbagai jenis konflik yang dapat muncul di lingkungan sekolah, termasuk konflik yang berkembang dalam diri individu, antar kelompok, dalam organisasi, dan antar organisasi itu sendiri (Sudarmanto, 2021).

- a. Konflik intrapersonal, ialah konflik internal yang dialami seseorang. Ketika orang harus memilih antara dua atau lebih tujuan yang saling bersaing dan tidak yakin mana yang harus dipilih, konflik intrapersonal akan muncul. Contoh konflik dapat terjadi antara acara pribadi dan tugas sekolah. Konflik ini dapat diibaratkan seperti memakan buah simalakama, yang memiliki konsekuensi yang sama baik terhadap keputusan makan yang benar maupun yang salah. Tuntutan tugas yang terlalu besar bagi kemampuan individu juga dapat menimbulkan konflik intrapersonal.
- b. Konflik interpersonal, ialah konflik yang muncul ketika orang tidak setuju satu sama lain. Ketidaksepakatan muncul dalam hubungan antar pribadi ketika orang mempunyai pandangan berbeda mengenai hal-hal penting, rencana tindakan, atau hasil yang mempengaruhi kedua belah pihak. Misalnya, perbedaan pendapat di antara para guru mengenai topik mana yang lebih baik di tingkat daerah.
- c. Konflik intragroup, yaitu perselisihan yang timbul dalam suatu kelompok. Konflik yang efektif atau substantif dapat muncul di kelompok mana pun. Anggota komite mungkin mengalami konflik besar jika mereka mempunyai bidang keahlian yang beragam dan mencapai kesimpulan berbeda berdasarkan bukti yang sama. Pada saat yang sama, reaksi emosional terhadap situasi tertentu yang sebenarnya mendorong konflik yang efektif. Perselisihan yang muncul antar beberapa pendidik pada saat MGMP

- (musyawarah guru mata pelajaran) merupakan salah satu jenis konflik intrakelompok.
- d. Konflik intergroup, yaitu konflik yang terjadi antar kelompok. Saling ketergantungan, perspektif yang berbeda, tujuan yang berbeda, dan meningkatnya tuntutan akan keahlian semuanya berkontribusi terhadap konflik antarkelompok. Misalnya, perselisihan mungkin muncul di kelas matematika karena siswa tidak memperhatikan, dan sekelompok guru seni mungkin sangat yakin bahwa lagu dan latihan pernapasan tertentu harus diajarkan dengan volume yang lebih tinggi.
 - e. Konflik intraorganisasi, seperti perbedaan pendapat yang muncul dalam departemen dalam suatu perusahaan. Sebagai gambaran, pikirkan bidang kurikulum dan kesiswaan. Empat kategori utama konflik dalam suatu organisasi adalah :
 - 1) Konflik vertikal, yang terjadi ketika atasan dan bawahan berbeda pendapat tentang cara menyelesaikan suatu tugas. Perbedaan pendapat antara pengelola sekolah dan guru adalah salah satu contohnya.
 - 2) Konflik Horizontal, yang terjadi di dalam departemen atau antar karyawan dengan tingkat manajemen yang sama dalam perusahaan. Contoh yang baik adalah perselisihan pendapat di antara para guru.
 - 3) Konflik lini-staff, Hal ini sering terjadi karena manajer lini memiliki pandangan berbeda mengenai bagaimana staf harus dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Misalnya, perselisihan pendapat yang muncul antara staf administrasi dan kepala sekolah.
 - 4) Konflik peran, yang terjadi ketika seseorang bertanggung jawab atas lebih dari satu fungsi. Misalnya, peran ketua dewan pendidikan seringkali diisi oleh kepala sekolah.
 - f. Konflik interorganisasi, yang terjadi bersamaan dengan perusahaan yang berbeda. Karena berbagai organisasi bergantung satu sama lain dan tidak dapat berfungsi tanpa satu sama lain, konflik di antara mereka muncul ketika tindakan satu organisasi berdampak negatif pada organisasi lain. Misalnya, terjadi perselisihan antara kelompok lokal dan sekolah (Sudarmanto, 2021).

Metode Pengelolaan Konflik dan Penyelesaiannya

- a. Metode penegelolaan konflik

Teknik pengelolaan konflik dapat dikategorikan menjadi tiga jenis: a) merangsang konflik pada unit organisasi yang pelaksanaan kegiatannya lamban karena tingkat konflik yang rendah; b) mengurangi konflik; dan c) menekan konflik ketika tingkat konflik terlalu tinggi atau menurunkan produktivitas.

b. Penyelesaian konflik

Kepala sekolah harus mengasah keterampilan mereka dalam manajemen waktu, pengembangan energi, dan pemecahan masalah karena beberapa dari mereka kesulitan dalam menyelesaikan konflik, dan bahkan tanpa pengalaman yang cukup, mereka dapat membuat kesalahan dan terlibat dalam konflik atau memilih untuk mengabaikannya sama sekali (Winardi., 1990).

Untuk menyelesaikan konflik Mulyasa (2003) menambahkan bahwa terdapat beberapa cara, antara lain:

1) Mengelola waktu

Terkadang hal-hal tertentu menyita banyak waktu, sehingga kepala sekolah perlu membiasakan diri untuk memperhatikan waktu. Perbedaan tugas administrasi dan kegiatan pembelajaran, serta sulitnya mengaturnya sesuai jadwal menjadi penyebabnya. Waktu seorang kepala sekolah jarang diberikan kepada dirinya sendiri; hal ini dibagikan kepada berbagai pemangku kepentingan, termasuk mahasiswa, dosen, orang tua, anggota masyarakat, layanan pendidikan, organisasi profesional dan non-pemerintah, dan terkadang, pengunjung tak terduga. Para pendidik sering kali meminta waktu tambahan untuk berunding dengan kepala sekolah sebelum pulang, dan pertemuan ini sering kali berlangsung terlalu lama. Demikian pula, alasan yang sama sering dikemukakan oleh orang tua siswa yang bertemu sepulang sekolah. Menjadi kepala sekolah yang efektif mengharuskan Anda mengembangkan kebiasaan manajemen waktu yang efisien sehingga Anda dapat menyelesaikan segala sesuatunya sesuai keinginan Anda. Termasuk bagaimana perasaan Anda menghadapi perwakilan sekolah dan anggota keluarga di rumah. Jika Anda ingin melepas penat dalam jangka panjang, Anda harus membangun rutinitas istirahat yang teratur dan melakukan aktivitas yang menyenangkan; bahkan mungkin mempertimbangkan untuk merencanakan perjalanan ke luar kota.

2) Mengembangkan energi

Kepala sekolah diharapkan tampil lebih dinamis dan unik dibandingkan rekan-rekannya yang berprofesi guru. Meskipun kepala sekolah mungkin tidak melakukan latihan fisik setiap hari, mereka masih ditugasi dengan banyak pekerjaan dan sering kali merasa seolah-olah tanggung jawab mereka tidak ada habisnya. Selain jadwal kerja mereka yang padat di sekolah, kepala sekolah sering kali dipilih untuk menjadi pengurus organisasi masyarakat. Dalam peran ini,

mereka diharapkan terlibat dalam berbagai aktivitas seperti berbicara di depan umum, pemecahan masalah, desain penelitian, bahkan ceramah keagamaan. Karena alasan finansial, kegiatan ini tidak selalu menarik. Meskipun demikian, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab untuk menjalankan kewenangannya sesuai dengan haknya. Dalam situasi seperti ini, pengelola sekolah yang efektif harus membiasakan diri untuk menumbuhkan energi positif untuk mendorong kapasitas imajinasi siswa, kemantapan emosi, dan integritas spiritual. Mungkin kepala sekolah profesional harus selalu berusaha untuk beribadah kepada Tuhan, bermurah hati tanpa mengharapkan imbalan apa pun, dan bekerja untuk Tuhan.

3) Memecahkan masalah

Kepala sekolah menghadapi banyak tantangan, khususnya mereka yang baru memulai peran tersebut. Oleh karena itu, agar dapat menjalankan tugasnya secara efektif, administrator sekolah harus mampu mendukung komunitas sekolah, berempati terhadap tantangan yang dihadapi oleh para pendidik, dan menyerap penderitaan mereka. Banyak guru dan administrator yang takut atau ragu-ragu untuk menyampaikan permasalahannya kepada kepala sekolah. Pembelajaran, kedisiplinan siswa, beban belajar mengajar, tanggung jawab mengajar yang berlebihan, kurangnya kerjasama antar rekan kerja, dan permasalahan individu biasanya menjadi akar permasalahan staf di lembaga pendidikan. Kepala sekolah harus memahami dan berkontribusi dalam penyelesaian permasalahan ini, karena hal ini akan menghambat konsentrasi tenaga kependidikan. Pemahaman dan sikap welas asih terhadap tantangan yang dialami oleh personel sekolah, serta kemauan untuk mempertimbangkan solusi alternatif, terpeliharanya hubungan yang positif, dan terciptanya contoh positif bagi seluruh personel sekolah dalam pemecahan masalah, dapat meringankan sebagian beban mereka. dan meningkatkan kinerja mereka. Pada saat yang sama, kita harus melatih diri kita untuk memperlakukan seluruh anggota staf pengajar secara setara dan tidak melakukan diskriminasi terhadap mereka karena masa lalu mereka. Memfasilitasi lingkungan kerja yang positif bagi para pendidik sehingga mereka merasa aman untuk menyampaikan kekhawatiran dan mencari jawaban (Mulyasa, 2003).

Manajemen Konflik Meningkatkan Produktivitas Sekolah

Mengelola pembelajaran yang bermakna adalah komponen kunci produktivitas pendidikan yang efektif dan efisien, yang mencakup pemanfaatan masukan yang dapat dikelola seperti manusia, uang, materi, dan metode untuk melaksanakan proses pendidikan. Proses

pendidikan, yang diukur dengan lingkungan pendidikan, dan hasil pendidikan, yang diukur dengan prestasi, adalah dua cara untuk mengevaluasi produktivitas pendidikan. Sisi ekonomi berupa pengelolaan pendapatan, jumlah lulusan yang banyak, kualitas lulusan yang tinggi, relevansi yang tinggi, dan input yang seragam menjadi salah satu cara untuk menilai capaian. Sedangkan proses atau suasananya terlihat dari: semangat kerja yang tinggi, keyakinan agama yang dianut berbagai pihak, dan keinginan belajar yang kuat. Indeks pengeluaran pendidikan riil memberikan cara mudah untuk mengukur produktivitas pendidikan dengan menjumlahkan pengeluaran sesuai dengan jumlah siswa yang dididik (Komariah, 2010).

Menurut Kusrianto dalam Sutrisno (2009) mengemukakan gagasan bahwa produktivitas dapat didefinisikan sebagai rasio output terhadap waktu input. Mengingat hal tersebut di atas, penulis menyimpulkan bahwa produktivitas kerja didefinisikan sebagai rasio output terhadap waktu input. Produktivitas sekolah dapat ditingkatkan melalui manajemen konflik. Kemampuan pimpinan lembaga pendidikan untuk berpikir kreatif, beradaptasi dengan cepat, dan bijaksana sangat penting dalam pengelolaan konflik yang efektif. Mempertahankan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan hubungan antar pegawai dapat dicapai bila institusi menangani konflik dengan cara yang konstruktif dan kooperatif. Ada banyak pendekatan penyelesaian konflik yang berbeda, termasuk persahabatan, tabayyun, mediasi, diskusi, tahkim/arbitrase, dan islah.

Adapun Kontribusi Manajemen Konflik terhadap Produktivitas Sekolah yaitu Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa penerapan strategi manajemen konflik yang efektif dapat meningkatkan produktivitas sekolah secara signifikan. Dengan mengidentifikasi sumber konflik, mengembangkan keterampilan komunikasi, dan mempromosikan kerja sama tim, sekolah dapat mencapai suasana yang positif dan mendukung produktivitas yang optimal (Utami dkk, 2020).

Meskipun manajemen konflik memiliki potensi besar untuk meningkatkan produktivitas sekolah, terdapat beberapa tantangan yang harus diatasi. Salah satu tantangan utama adalah resistensi terhadap perubahan. Beberapa individu mungkin enggan menerima strategi manajemen konflik baru, sehingga perlu adanya pendekatan yang bijaksana dan strategis dalam menghadapi resistensi ini (Wijaya, 2022).

3. METODE PENELITIAN

Metode Pendekatan Penelitian

Untuk menjelaskan manajemen konflik dalam meningkatkan produktivitas sekolah, penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian fenomenologi, jenis penelitian fenomenologi menggunakan pendekatan kualitatif yang membantu dalam menggambarkan pengalaman hidup seseorang.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi yang beralamatkan di Jl. 13 Desember No.3, Rambung, Kec. Tebing Tinggi Kota, Kota Tebing Tinggi, Provinsi Sumatera Utara.

Subyek Penelitian

1. Kepala sekolah MTs Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi, Kepala sekolah menjadi sumber data paling utama atau informan kunci.
2. 5 orang guru dan 1 orang tenaga kependidikan di MTs Al-Washliyah Kota-Tebing Tinggi.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan informasi yang relevan untuk penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data seperti :

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Dokumentasi

Analisis Data

1. Reduksi data (*data reduction*): yang merupakan langkah dalam proses analisis yang melibatkan penyorotan, pemadatan, pemfokusan, dan penghapusan informasi yang tidak relevan untuk mengatur data dan menarik kesimpulan.
2. Penyajian data (*data display*): yakni struktur data spesifik yang memungkinkan derivasi temuan dari suatu penelitian. Data yang disajikan akan membantu peneliti memahami apa yang terjadi dan membuka pintu untuk analisis atau tindakan lain berdasarkan apa yang mereka pelajari.
3. Penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*): Peneliti membuat kesimpulan dari data yang telah direduksi dan diverifikasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode Kepala Madrasah dalam Mengelola Konflik di MTs Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi

Metode kepala madrasah dalam mengelola konflik di MTs Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi yaitu sebagai pemimpin utama di sekolah, kepala madrasah bertanggung jawab dalam membina, membimbing, dan memberikan motivasi kepada seluruh staf dan siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Salah satu aspek penting dalam peran kepala madrasah adalah kemampuannya dalam mengelola konflik yang muncul di lingkungan sekolah. Hal ini melibatkan kemampuan untuk mengidentifikasi sumber konflik, menentukan strategi penanganan yang efektif, serta memfasilitasi dialog terbuka antara pihak-pihak yang terlibat.

Selain itu, kepala madrasah juga diharapkan untuk melakukan konsultasi dan koordinasi dengan staf guru dan siswa dalam penyelesaian konflik. Dengan pendekatan proaktif, kepala madrasah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung bagi proses penyelesaian konflik. Upaya ini dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti menyelenggarakan forum diskusi reguler atau menggunakan survei untuk mengumpulkan masukan dari seluruh komunitas sekolah. Dengan demikian, kepala madrasah tidak hanya menjadi pemimpin dalam mengelola konflik, tetapi juga menjadi mediator yang efektif dalam menciptakan perdamaian dan kerjasama di sekolah.

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang dilakukan bersama kepala madrasah, cara kepala madrasah mengelola konflik yang terjadi di sekolah tersebut, maka beliau menjelaskan, bahwa Kepala madrasah menekankan pentingnya mempelajari dan memahami persoalan konflik secara mendalam sebelum mencari solusi yang terbaik. Kepala madrasah menjelaskan bahwa ada beberapa langkah dalam menangani konflik. Langkah pertama dalam menangani konflik adalah mengidentifikasi akar permasalahan melalui observasi dan pendekatan langsung untuk memahami perbedaan pendapat atau masalah yang mungkin timbul di antara siswa, guru, dan staf. Dialog terbuka antara semua pihak yang terkait difasilitasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang konflik dan menemukan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak. Selain itu, kepala madrasah menggunakan survei atau forum diskusi reguler untuk memantau hubungan antara siswa, guru, dan staf tenaga pendidik, membantu mendeteksi konflik lebih awal sehingga dapat ditangani sebelum menjadi masalah yang lebih besar.

Maka dari itu, berdasarkan hasil pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah adalah pemimpin yang bertanggung jawab atas pengelolaan semua sumber daya yang ada di sekolah, termasuk sumber daya manusia, finansial, dan material. Sebagai pemimpin utama, kepala madrasah memiliki peran penting dalam memastikan bahwa semua elemen

sekolah berfungsi secara optimal untuk mendukung proses pendidikan. Selain itu, kepala madrasah juga bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan harmonis, di mana setiap sumber daya digunakan secara efisien untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Produktivitas Madrasah di MTs Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi

Kepala madrasah merupakan sosok pemimpin yang memegang andil besar dalam meningkatkan produktivitas madrasah di sekolah, Kegiatan belajar mengajar (KBM) di Madrasah Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi berjalan dengan lancar. Kerja sama yang baik antara guru-guru dalam melaksanakan tugas masing-masing menjadi faktor utama keberhasilan ini. Meskipun terdapat beberapa kendala, semuanya dapat diatasi melalui koordinasi yang efektif antara guru-guru terkait di setiap kelas. Keberhasilan ini menunjukkan bahwa komunikasi dan kolaborasi yang baik di antara staf pengajar merupakan kunci utama dalam menjaga kelancaran KBM (Kegiatan Belajar Mengajar).

Selain bidang akademik, Mts Al-Washliyah Tebing Tinggi juga fokus pada kegiatan keagamaan untuk merangsang produktivitas siswa. Misalnya, selama bulan Ramadhan, madrasah mengadakan kegiatan Musabaqah Tilawatil Quran (MTQ) dan lomba DAI cilik. Kegiatan-kegiatan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan keagamaan siswa tetapi juga mendorong partisipasi aktif mereka dalam berbagai aktivitas. Melalui berbagai strategi ini, Madrasah Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi berupaya menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan produktif, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik.

Sesuai dengan hasil temuan penelitian bersama Guru-guru serta temuan penelitian dengan tenaga pendidik, mereka memberikan jawaban yang sama terkait tentang bagaimana produktivitas sekolah di Mts Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi tersebut, maka mereka menjelaskan, bahwa produktivitas di MTs Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi telah menunjukkan peningkatan yang signifikan dan dapat dikategorikan sebagai menengah ke atas, baik dari segi siswa, potensi guru, maupun kegiatan belajar mengajar (KBM). Perkembangan produktivitas madrasah ini terjadi secara bertahap, mulai dari kondisi awal yang biasa saja hingga mencapai perkembangan yang nyata baik secara fisik maupun substansi. Guru-guru di Al-Washliyah memiliki keahlian yang tinggi, dan siswa-siswa menunjukkan potensi yang luar biasa. Hal ini terjadi berkat bimbingan yang tidak hanya datang dari satu guru saja, tetapi dari semua guru yang memiliki keinginan kuat untuk mengembangkan kemampuan siswa-siswa tersebut.

Meskipun madrasah Al-Washliyah telah menunjukkan peningkatan produktivitas, akan tetapi, masih terdapat beberapa hambatan yang perlu diatasi untuk mencapai hasil yang lebih

optimal. Salah satu hambatan utama adalah keterbatasan fasilitas yang tersedia. Fasilitas yang kurang memadai, seperti ruang kelas yang tidak memadai, peralatan belajar yang terbatas, dan kurangnya akses ke teknologi modern, dapat menghambat proses belajar mengajar. Tanpa dukungan fasilitas yang memadai, guru dan siswa sulit mencapai potensi penuh mereka, sehingga efektivitas pembelajaran-berkurang.

Selain keterbatasan fasilitas, kemauan belajar siswa juga menjadi tantangan signifikan yang mempengaruhi produktivitas madrasah. Motivasi belajar yang rendah di kalangan siswa dapat berdampak negatif pada pencapaian akademik mereka. Siswa yang kurang termotivasi cenderung tidak berpartisipasi aktif dalam kegiatan belajar mengajar, tidak mengerjakan tugas dengan serius, dan menunjukkan prestasi yang rendah. Faktor-faktor ini tidak hanya menghambat perkembangan individu siswa, tetapi juga mempengaruhi keseluruhan produktivitas dan prestasi madrasah.

Peningkatan fasilitas sekolah harus menjadi prioritas, dengan upaya untuk mendapatkan dana tambahan atau bantuan dari pemerintah dan organisasi non-pemerintah. Selain itu, program motivasi dan bimbingan belajar yang intensif perlu diimplementasikan untuk meningkatkan kemauan belajar siswa. Dengan demikian, hambatan-hambatan yang ada dapat diatasi, dan produktivitas madrasah Al-Washliyah dapat terus- ditingkatkan.

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kolaborasi antara guru dan manajemen sekolah sangat penting dalam meningkatkan produktivitas di MTs Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi. Kolaborasi ini memungkinkan terciptanya sinergi antara berbagai elemen sekolah, yang berkontribusi pada efektivitas kegiatan belajar mengajar (KBM). Dengan adanya komunikasi dan kerja sama yang baik, guru dan manajemen sekolah dapat menyusun dan melaksanakan strategi pembelajaran yang efektif, sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik siswa.

Strategi Penyelesaian Konflik di Mts Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi

Strategi dalam penyelesaian konflik sangat penting untuk menjaga keharmonisan dan efektivitas operasional, terutama dalam lingkungan pendidikan seperti di sekolah atau madrasah. Dengan menerapkan strategi yang efektif, konflik dapat dicegah agar tidak berkembang menjadi masalah yang lebih besar, yang pada gilirannya menjaga suasana belajar tetap kondusif. Pendekatan strategis melibatkan dialog terbuka dan jujur, yang meningkatkan komunikasi dan pemahaman antara pihak-pihak yang terlibat. Ini membantu menciptakan lingkungan di mana semua individu merasa dihargai dan didengarkan, memperkuat kepercayaan dan kerjasama.

Selain itu, strategi yang baik dalam penyelesaian konflik mengajarkan keterampilan penyelesaian masalah yang penting, membantu individu dan kelompok untuk lebih siap menghadapi tantangan di masa depan. Dengan fokus pada tujuan bersama, seperti peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran, strategi ini menghemat waktu dan sumber daya, yang sebaliknya mungkin terbuang pada konflik yang berkepanjangan. Penerapan strategi penyelesaian konflik yang konsisten juga membangun budaya organisasi yang positif, di mana konflik dipandang sebagai peluang untuk perbaikan dan pertumbuhan. Hal ini tidak hanya meningkatkan moral dan motivasi, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan seluruh anggota organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja atau belajar.

Kepala madrasah menjelaskan bahwa konflik yang biasa terjadi di madrasah ini umumnya berasal dari perbedaan pandangan dan pemikiran antara guru-guru dalam menentukan kebijakan kegiatan-kegiatan terkait dengan manajemen kegiatan belajar mengajar (KBM). Meskipun perbedaan ini seringkali menimbulkan ketegangan, kepala madrasah menekankan bahwa semua konflik dapat diatasi melalui cara bermusyawarah.

Strategi utama yang digunakan untuk menyelesaikan konflik di MTs Al-Washliyah adalah dengan melakukan pendekatan diskusi. Diskusi- terbuka memungkinkan semua pihak yang terlibat untuk mengemukakan pandangan dan pendapat mereka secara transparan. Melalui diskusi ini, guru-guru dapat saling memahami alasan di balik pandangan masing-masing dan mencari solusi bersama yang terbaik untuk kepentingan sekolah dan siswa. Selain diskusi, kepala madrasah juga menekankan pentingnya pendekatan emosional dalam berdiskusi. Pendekatan ini bertujuan untuk membangun hubungan yang lebih baik dan saling menghargai di antara para guru. Dengan memperhatikan aspek emosional, setiap individu merasa didengar dan dihargai, yang pada akhirnya membantu mengurangi ketegangan dan memfasilitasi penyelesaian konflik dengan lebih efektif.

Berdasarkan hasil temuan penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa konflik yang muncul di madrasah sering kali berkaitan dengan perbedaan pendapat di antara para guru mengenai pelaksanaan kegiatan belajar mengajar (KBM). Perbedaan ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti metode pengajaran, kebijakan sekolah, atau cara mengelola kelas. Konflik semacam ini, jika tidak ditangani dengan baik, dapat mengganggu produktivitas dan harmoni di lingkungan sekolah. Oleh karena itu, MTs Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi menggunakan berbagai strategi untuk menyelesaikan konflik ini dengan efektif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian Implementasi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Produktivitas Sekolah di Mts Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Metode kepala madrasah dalam mengelola konflik di MTs Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi adalah dengan menekankan pentingnya mempelajari dan memahami persoalan konflik secara mendalam sebelum mencari solusi yang terbaik. Kemudian mengidentifikasi akar permasalahan melalui observasi dan pendekatan langsung untuk memahami perbedaan pendapat atau masalah yang mungkin timbul di antara siswa, guru, dan staf. Melakukan dialog terbuka antara semua pihak yang terkait difasilitasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang konflik dan menemukan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak. Selain itu, kepala madrasah menggunakan survei atau forum diskusi reguler untuk memantau hubungan antara siswa, guru, dan staf tenaga pendidik, membantu mendeteksi konflik lebih awal sehingga dapat ditangani sebelum menjadi masalah yang lebih besar.
- b. Produktivitas madrasah di MTs Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi sudah bisa dikatakan baik, produktivitas di madrasah ini telah menunjukkan peningkatan yang signifikan dan dapat dikategorikan sebagai menengah ke atas baik dari segi siswa, potensi guru maupun kegiatan belajar mengajar, Kepala madrasah di MTs Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi berhasil melaksanakan berbagai strategi untuk memastikan peningkatan produktivitas ini. Dengan mendorong kerjasama yang baik antara guru-guru dalam melaksanakan tugas masing-masing, serta menerapkan manajemen yang efektif, kepala madrasah mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan efisien. Dukungan khusus pada bidang studi yang terkait dengan kegiatan belajar mengajar (KBM) menjadi fokus utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu, kepala madrasah juga aktif-mengadakan berbagai aktivitas keagamaan yang memperkaya pengalaman belajar siswa. Penghargaan diberikan kepada guru dan siswa yang berprestasi sebagai bentuk motivasi dan apresiasi. Dalam menghadapi perbedaan pendapat di antara guru dan tenaga kependidikan, kepala madrasah memfasilitasi diskusi dan kolaborasi untuk mencapai solusi yang konstruktif. Semua upaya ini menunjukkan bahwa tugas kepala madrasah tidak hanya terbatas pada aspek administratif, tetapi juga mencakup kepemimpinan yang inspiratif dan suportif untuk meningkatkan prestasi dan produktivitas sekolah.
- c. Strategi penyelesaian konflik di MTs Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi, yaitu melakukan pendekatan diskusi, membuat pendekatan secara emosional dalam

berdiskusi, lalu menawarkan solusi yang bisa di tempuh untuk menyelesaikan konflik antara guru dengan guru ataupun antara pimpinan yang terkait. Strategi penyelesaian konflik melibatkan penyelesaian konflik melalui konsultasi dengan kepala madrasah dan guru serta tenaga pendidik, mengatasi konflik melalui proses pengambilan keputusan yang netral, dan memberikan dukungan kepada mereka yang berjuang untuk menjaga keseimbangan yang sehat antara strategi penyelesaian konflik dan hubungan antar guru, tenaga pendidik dan juga siswa.

Peneliti menawarkan beberapa saran berikut yang didukung oleh penelitian di atas:

- a. Kepala madrasah agar senantiasa meningkatkan produktivitas madrasah di MTs Al-Washliyah Kota Tebing Tinggi melalui peningkatan fasilitas serta sarana dan prasarana yang ada di madrasah dan produktivitas pengembangan diri guru sehingga dapat memmanage konflik yang ada di madrasah tersebut.
- b. Kepada para guru agar senantiasa lebih lagi meningkatkan kemampuannya mengajar sehingga akan menghasilkan alumni yang berkualitas dan juga menghindari konflik dengan guru-guru lain sehingga sekolah akan memiliki silaturahmi yang kuat antar para guru serta pimpinan dan akan menaikkan angka produktivitas serta akreditasi madrasah.
- c. Kepada siswa agar senantiasa meningkatkan motivasi dan minat belajar, berusaha untuk belajar dengan sungguh-sungguh, berperilaku baik sopan dan santun di lingkungan madrasah dan masyarakat serta senantiasa selalu berpegang teguh pada nilai-nilai agama.

DAFTAR REFRENSI

- Al- Imam Abul Fida Isma'il Ibnu Kasir Ad-Dimasyqi. (2008). Tafsir Ibnu Kasir: Juz 4 & 5. Sinar Baru Algensindo.
- Ananda, Rusyidi, & Tien Rafida. (2017). Pengantar evaluasi program pendidikan. Medan: Perdana Publishing.
- Anwar, Khoirul. (2018). Urgensi penerapan manajemen konflik dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(2).
- Anzizhan. (2015). Konflik dalam organisasi sekolah. *Jurnal Tarbiyah*, 22(1).
- Bararah, I. (2020). Pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. *Jurnal Mudarrisuna*, 10(2), 352.
- Basri, H., et al. (2024). Transformational leadership of pesantren as a role model for contemporary Islamic education institutions. *Indonesian Journal of Islamic Educational*

Management, 7(1), 2.

- Djihadah, N. (2020). Kecerdasan emosional dan kepemimpinan kepala madrasah dalam aplikasi penguatan pendidikan karakter (PPK) di madrasah. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 5(1), 5.
- Erawan, W. (2022). Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru pada MAN 1 Sumedang. *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 2(4), 387.
- Handoko, & Hani, T. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasbiansyah, O. (2008). Pendekatan fenomenologi: Pengantar praktik penelitian dalam ilmu sosial dan komunikasi. *Mediator*, 9(1).
- Hazimah, G. F., et al. (2021). Pengelolaan kurikulum dan sarana prasarana sebagai penunjang keberhasilan pembelajaran siswa sekolah dasar. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi*, 9(2), 122.
- Hediriansyah, J. (2014). Manajemen konflik dalam sebuah organisasi. *Jurnal STIE Semarang*, 6(1).
- Imam Gunawan. (2014). *Metode penelitian kualitatif: Teori dan praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komariah, & Engkoswara. (2010). *Administrasi pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Kompri. (2016). *Manajemen pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Kurniadin, D., & Machali, I. (2012). *Manajemen pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Lubis, E. A. (2012). *Metode penelitian pendidikan*. Medan: Unimed Press.
- Manupak, A. T. (2011). Strategi kepala sekolah dalam mengelola konflik menyikapi. *Jurnal Pendidikan Manajerial*, 7(4).
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2007). *Analisis data kualitatif: Buku sumber tentang metode-metode baru*. (T. Rohendi, Trans.). Jakarta: UI Press.
- Moedjiono, I. (2002). *Kepemimpinan dan keorganisasian*. Yogyakarta: UII Press.
- Muflihah, A., & Haqiqi, A. K. (2019). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan manajemen mutu pendidikan di madrasah ibtidaiyah. *QUALITY*, 7(2), 53.
- Muhyadi, J. M. (2017). *Manajemen pendidik dan tenaga pendidikan di madrasah aliyah negeri Kota Yogyakarta (Skripsi)*. Vol. 5, No. 02.
- Mulyasa, E. (2003). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2013). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyati, E., et al. (2021). Strategi penanganan konflik di sekolah menengah kejuruan (SMK). *Indonesian Journal of Guidance and Counseling*, 10(2), 2.

- Nurrohimi, & Hassa. (2009). Efektivitas komunikasi dalam organisasi. *Jurnal Manajemen*, 7(4).
- Nurussalami, et al. (2023). Strategi kepala madrasah dalam pengelolaan konflik siswa di MAS Jeumala Amal Pidie Jaya. *Intelektualita: Journal of Education Sciences and Teacher Training*, 12(2), 136.
- Pitriani, H., & Deca. (2024). Manajemen konflik dalam sebuah organisasi. *Cendekia Inovatif dan Berbudaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(3), 331.
- Polak, M. (1982). *Sosiologi suaru baku: Pengantar ringkas*. Jakarta: Ichtar Baru.
- Raihan. (2019). Penerapan reward dan punishment dalam peningkatan prestasi belajar pendidikan agama islam terhadap siswa SMA di Kabupaten Pidie. *DAYAH: Journal of Islamic Education*, 2(1), 129.
- Ramdani, Z., et al. (2019). Pentingnya kolaborasi dalam menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas. *MEDIAPSI*, 5(1), 40.
- Ritzer, G., & Godman, D. J. (2004). *Teori sosiologi modern*. (A. Alimandan, Trans.). Jakarta: Kencana.
- Ritzer, G., & Godman, D. J. (2004). *Teori sosiologi modern*. Jakarta: Kencana.
- Robbins, S., & Judge, A. (2015). *Prilaku organisasi (Organizational Behavior) (Edisi ke-16)*. (R. Saraswati & F. Sirait, Trans.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rosita, R., et al. (2016). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru pada SD Negeri Unggul Montasik. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4(1), 127.
- Rusdiana. (2015). *Manajemen konflik*. Bandung: CV Pustaka.
- Salim, & Syahrudin. (2011). *Metodologi penelitian kualitatif, konsep dan aplikasi dalam ilmu sosial, keagamaan dan pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media.
- Siahaan, A., Hidayat, R., & Rustam. (2019). *Manajemen lembaga pendidikan islam*. Medan: LPPPI.
- Socialisman, et al. (2023). Pengoptimalan peran kepala sekolah sebagai mediator konflik di SMA Negeri 2 Dedai. *Manajemen Pendidikan*, 18(2), 177.
- Sudarmanto, E. (2021). *Manajemen konflik*. Makassar: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Utami, T. (2020). Strategi manajemen konflik dan dampaknya terhadap produktivitas sekolah. *Jurnal Pendidikan Berkualitas*.

- Wahyudi, R. F., & Suriati. (2023). Urgensi kompetensi pemimpin dalam mengelola konflik organisasi: Suatu analisis dari perspektif komunikasi konflik. *Retorika: Jurnal Kajian Komunikasi dan Penyiaran Islam*, 5(1), 1.
- Wartini, S. (2015). Strategi manajemen konflik sebagai upaya meningkatkan kinerja teamwork tenaga kependidikan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 66.
- Wijaya, D. (2022). Tantangan penerapan manajemen konflik di lingkungan pendidikan. *Jurnal Pengembangan Pendidikan*.
- Winardi. (1990). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Winardi. (1994). *Manajemen konflik: Konflik perubahan dan pengembangan*. Bandung: Mandar Maju.