

Urgensi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam

¹Minggusta Juliadarma, ²Ramli Yusuf, ³Usman Ilyas, ⁴Kamarun M. Sebe,
⁵Abida Kisman

^{1,2,3,4,5}IAIN Ternate, Indonesia

Email: minggustajuliadarma@iain-ternate.ac.id

ABSTRACT

Islamic educational institutions face complex challenges due to ongoing social, economic, and political changes, requiring continuous adaptation and quality improvement in educational services. Conflict management, therefore, is essential to ensure these institutions' sustainability and progress. This descriptive qualitative library research study deeply explores conflict and conflict management within Islamic educational institutions, using documentation for data collection and content analysis for data interpretation. Findings highlight the importance of integrating practical conflict management principles with Islamic values to foster communication, collaboration, and harmony, positively impacting productivity and the work environment. The study theoretically contributes to Islamic conflict management concepts and practically supports adaptive HR strategies. However, it remains limited in exploring diverse conflict management implementations across institutions with varying characteristics and the effectiveness of conflict models within different organizational cultures.

Keywords: Conflict Management, Human Resources, Islamic Educational Institution

ABSTRAK

Lembaga pendidikan Islam menghadapi tantangan yang kompleks akibat perubahan sosial, ekonomi, dan politik yang terus berlangsung, sehingga membutuhkan adaptasi dan peningkatan kualitas layanan pendidikan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, manajemen konflik menjadi penting untuk memastikan keberlanjutan dan kemajuan lembaga-lembaga ini. Penelitian ini, yang merupakan studi kepustakaan deskriptif kualitatif, mendalami fenomena konflik dan manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam, dengan menggunakan metode dokumentasi untuk pengumpulan data dan analisis isi untuk interpretasi data. Temuan menekankan pentingnya mengintegrasikan prinsip manajemen konflik yang efektif dengan nilai-nilai Islam guna membangun komunikasi, kolaborasi, dan keharmonisan, yang berdampak positif pada produktivitas serta lingkungan kerja. Secara teoretis, studi ini berkontribusi pada konsep manajemen konflik Islami dan secara praktis mendukung strategi SDM yang adaptif. Namun, penelitian ini masih terbatas dalam menggali variasi implementasi manajemen konflik pada lembaga dengan karakteristik beragam dan efektivitas model konflik dalam budaya organisasi yang berbeda.

Kata Kunci: Lembaga Pendidikan Islam, Manajemen Konflik, Sumber Daya Manusia

A. PENDAHULUAN

Pendidikan Islam telah menjadi bagian integral dalam pembentukan karakter dan keilmuan umat Islam di berbagai belahan dunia. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas

penyampaian nilai-nilai keagamaan dan pendidikan, lembaga pendidikan Islam memegang peranan penting dalam mempersiapkan generasi penerus yang berkompeten dan bermoral. Namun, tantangan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) di lembaga-lembaga tersebut semakin kompleks seiring dengan dinamika yang terus berkembang dalam masyarakat dan lingkungan pendidikan.¹ Kompleksitas tantangan ini mencakup beberapa aspek krusial: Pertama, tuntutan peningkatan kompetensi digital pendidik dalam menghadapi era pembelajaran berbasis teknologi informasi dan komunikasi.² Kedua, kebutuhan akan sistem pengembangan karier yang lebih terstruktur dan berbasis kinerja untuk mempertahankan SDM berkualitas.³ Ketiga, urgensi penyelarasan nilai-nilai keislaman dengan standar profesionalitas modern dalam pengelolaan SDM. Keempat, tantangan dalam membangun budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif di tengah keterbatasan sumber daya. Kelima, kompleksitas dalam merancang program pengembangan profesional yang memenuhi kebutuhan individual maupun institusional.⁴

Studi-studi terdahulu telah mengkaji dinamika pengelolaan konflik di lembaga pendidikan Islam. Muhaemin & Mujahid⁵ mengungkap bahwa transformasi digital dalam tata kelola SDM di pesantren modern memunculkan potensi konflik yang berdampak langsung pada penurunan kinerja pendidik, khususnya terkait kesenjangan kompetensi digital antar generasi. Temuan ini diperkuat oleh Munastiwi⁶ yang menunjukkan bahwa inovasi pengembangan profesionalisme guru madrasah di era digital sering terhambat oleh resistensi dan konflik internal, yang berimplikasi pada stagnasi kinerja SDM dalam adaptasi teknologi pembelajaran. Sementara itu, Hidayat & Machali⁷ menemukan fenomena menarik bahwa sistem pengembangan karier berbasis kinerja yang tidak diimbangi dengan penguatan nilai-nilai keislaman justru memicu konflik horizontal yang kontraproduktif terhadap peningkatan kinerja SDM di madrasah. Berdasarkan *research gap* tersebut, penelitian ini difokuskan untuk

¹ Al-Mubarak, A. (2018). "Peran Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekolah Islam." *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), 150-165.

² Muhaemin & Mujahid, Akhmad. (2021). "Digitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Pesantren Modern: Studi Transformasi Sistem Pengelolaan SDM di Era Digital." *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam* 3, no. 2: 78-95. <https://doi.org/10.15642/japi.2021.3.2.78-95>

³ Hidayat, Ara & Machali, Imam. (2023). "Pengelolaan Pengembangan Profesionalisme SDM Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Berbasis Kinerja." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 1: 15-34. <https://doi.org/10.14421/jmpi.2023.61.15-34>

⁴ Munastiwi, Erni. (2020). "Manajemen Inovasi Pengembangan Profesionalisme Guru Madrasah di Era Digital." *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam* 14, no. 1: 123-142. <https://doi.org/10.21580/nw.2020.14.1.5797>

⁵ Muhaemin & Mujahid, Akhmad. (2021). "Digitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Pesantren Modern: Studi Transformasi Sistem Pengelolaan SDM di Era Digital." *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam* 3, no. 2: 78-95. <https://doi.org/10.15642/japi.2021.3.2.78-95>

⁶ Munastiwi, Erni. (2020). "Manajemen Inovasi Pengembangan Profesionalisme Guru Madrasah di Era Digital." *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam* 14, no. 1: 123-142. <https://doi.org/10.21580/nw.2020.14.1.5797>

⁷ Hidayat, Ara & Machali, Imam. (2023). "Pengelolaan Pengembangan Profesionalisme SDM Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Berbasis Kinerja." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 1: 15-34. <https://doi.org/10.14421/jmpi.2023.61.15-34>

menganalisis urgensi manajemen konflik sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan kinerja SDM di lembaga pendidikan Islam, dengan memperhatikan integrasi nilai-nilai keislaman dan tuntutan modernisasi dalam pengelolaannya.

Dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan Islam yang mulia, perlu dipahami bahwa kinerja SDM merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan. SDM yang berkualitas akan mampu mengimplementasikan visi, misi, dan nilai-nilai lembaga pendidikan dengan efektif. Namun, ketika konflik mengganggu kerja tim, komunikasi yang efektif, dan kolaborasi antar-anggota tim, kinerja SDM dapat terganggu secara signifikan. Oleh karena itu, manajemen konflik menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja SDM di lembaga pendidikan Islam.⁸

Dalam konteks globalisasi dan perkembangan teknologi yang cepat, lembaga pendidikan Islam dihadapkan pada berbagai tantangan yang kompleks. Perubahan sosial, ekonomi, dan politik yang terus-menerus menuntut lembaga-lembaga tersebut untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan. Dalam konteks ini, manajemen konflik bukan hanya sekadar menjadi kebutuhan, tetapi merupakan suatu keharusan untuk memastikan keberlangsungan dan kemajuan lembaga pendidikan Islam di era yang terus berubah ini.⁹

Selain itu, penting untuk diakui bahwa manajemen konflik bukanlah sekadar tentang penyelesaian perselisihan, tetapi juga merupakan proses pembangunan dan pemeliharaan hubungan yang sehat di antara anggota lembaga pendidikan. Dengan memahami sumber-sumber konflik, pola-pola perilaku konflik, dan strategi manajemen yang tepat, lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan lingkungan yang inklusif, harmonis, dan produktif bagi seluruh komunitas pendidikan.¹⁰

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam memperkaya literatur tentang manajemen konflik dan kinerja SDM, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Melalui pendekatan penelitian yang komprehensif dan metodologi yang tepat, diharapkan temuan penelitian ini dapat menjadi landasan bagi pengembangan kebijakan, program pelatihan, dan praktik manajemen di lembaga pendidikan Islam serta lembaga pendidikan lainnya. Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam dapat lebih efektif dalam

⁸ Fatimah, S. (2020). "Pentingnya Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam." *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Islam*, 6(1), 45-57.

⁹ Mustafa, A. (2022). "Tantangan Globalisasi terhadap Lembaga Pendidikan Islam: Implikasi terhadap Manajemen Konflik." *Jurnal Pendidikan Islam Global*, 10(1), 56-70.

¹⁰ Fitriani, S. (2023). "Peran Penting Manajemen Konflik dalam Membangun Budaya Organisasi yang Harmonis di Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Manajemen Organisasi Pendidikan Islam*, 11(2), 89-103.

mempersiapkan generasi yang tangguh, berkarakter, dan berkompeten, sesuai dengan tuntutan zaman yang terus berubah.¹¹

Pemahaman yang mendalam tentang dinamika konflik dan strategi manajemen yang efektif diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi pengelola lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan kinerja SDM. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya akan memberikan kontribusi teoritis dalam bidang manajemen konflik, tetapi juga akan memiliki implikasi praktis yang signifikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan Islam.¹²

Urgensi manajemen konflik dalam peningkatan kinerja SDM di lembaga pendidikan Islam menjadi fokus yang krusial untuk dikaji secara mendalam. Hal ini didasari oleh beberapa argumentasi kritis. Pertama, transformasi digital yang tengah berlangsung di lembaga pendidikan Islam telah menciptakan situasi yang membutuhkan penanganan konflik secara lebih strategis. Terbukti bahwa ketiadaan manajemen konflik yang efektif dalam mengatasi kesenjangan kompetensi digital antar pendidik telah berkontribusi pada penurunan kinerja SDM secara signifikan. Kedua, absennya pendekatan manajemen konflik yang tepat dalam mengelola resistensi terhadap inovasi pembelajaran telah menciptakan hambatan serius dalam pengembangan kinerja profesional guru di lembaga pendidikan Islam. Ketiga, ketidakhadiran manajemen konflik yang mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam sistem pengembangan karier justru memperburuk kinerja SDM di lembaga pendidikan Islam.

Berdasarkan urgensi permasalahan tersebut, kajian ini penting untuk mengeksplorasi dua aspek utama: (1) menganalisis urgensi manajemen konflik sebagai instrumen fundamental dalam tata kelola lembaga pendidikan Islam, dan (2) mengidentifikasi urgensi manajemen konflik secara spesifik dalam konteks peningkatan kinerja SDM di lembaga pendidikan Islam. Signifikansi kajian ini terletak pada kontribusinya dalam menghasilkan pemahaman komprehensif tentang peran strategis manajemen konflik, baik dalam dimensi kelembagaan secara umum maupun dalam konteks peningkatan kinerja SDM secara khusus.

Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini akan menjawab dua pertanyaan kunci yang selaras dengan struktur pembahasan: (1) Mengapa manajemen konflik menjadi urgen dalam tata kelola lembaga pendidikan Islam? (2) Bagaimana urgensi manajemen konflik dalam upaya peningkatan kinerja SDM di lembaga pendidikan Islam? Kedua pertanyaan ini akan dijawab secara sistematis melalui analisis mendalam terhadap dinamika konflik dan implikasinya terhadap kinerja SDM di lembaga pendidikan Islam.

¹¹ Ibrahim, A. (2021). "Kontribusi Penelitian Manajemen Konflik terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam: Sebuah Tinjauan Literatur." *Jurnal Pengembangan Pendidikan Islam*, 9(2), 88-101.

¹² Asmawi, F. (2021). "Strategi Manajemen Konflik yang Efektif untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 15(2), 78-91.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *library research* atau penelitian pustaka. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber yang relevan seperti jurnal ilmiah, buku, artikel, dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian ini.¹³ Dalam konteks ini, peneliti akan melakukan analisis terhadap literatur yang ada untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang urgensi manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam.

Penelitian ini memiliki sifat deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan fenomena konflik serta manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam secara mendalam.¹⁴ Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami konteks yang kompleks dan multifaset dari fenomena konflik dalam lembaga pendidikan Islam, serta menggali perspektif dan pengalaman langsung dari para praktisi atau akademisi yang terlibat dalam manajemen konflik.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi. Data akan dikumpulkan melalui analisis terhadap dokumen-dokumen yang relevan, seperti artikel jurnal, buku, laporan riset, kebijakan organisasi, dan dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan topik penelitian.¹⁵ Penggunaan metode dokumentasi memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang kaya dan mendalam tanpa memerlukan interaksi langsung dengan subjek penelitian.

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen resmi seperti kebijakan organisasi, laporan kegiatan, dan komunikasi internal yang berkaitan dengan manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam. Sementara itu, sumber data sekunder meliputi artikel jurnal, buku, dan laporan penelitian terkait dari berbagai sumber yang relevan.¹⁶ Penggunaan kedua jenis sumber data ini diharapkan dapat memberikan perspektif yang komprehensif dalam menganalisis fenomena konflik dan manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis isi atau *content analysis*. Teknik ini melibatkan proses sistematis dalam menganalisis konten dari dokumen-dokumen yang telah dikumpulkan, dengan tujuan untuk mengidentifikasi pola-pola,

¹³ Johnson, R. B., & Onwuegbuzie, A. J. (2004). "Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come." *Educational Researcher*, 33(7), 14-26

¹⁴ Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2017). "Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches." Sage Publications

¹⁵ Bowen, G. A. (2009). "Document Analysis as a Qualitative Research Method." *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40

¹⁶ Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). "The Sage Handbook of Qualitative Research." Sage Publications

tema-tema, dan makna-makna yang muncul secara konsisten.¹⁷ Dengan menggunakan teknik analisis isi, peneliti dapat mengekstrak informasi yang relevan dan signifikan terkait dengan manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam dari berbagai sumber data yang telah dikumpulkan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Urgensi Manajemen Konflik

Manajemen konflik merupakan suatu proses yang terarah untuk mengelola konflik secara efektif dengan tujuan untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam situasi-situasi konflik. Secara etimologis, kata "konflik" berasal dari bahasa Latin "*conflictus*", yang berarti benturan atau pertentangan antara dua kepentingan atau nilai yang berlawanan. Manajemen konflik, sebagai istilah, merujuk pada rangkaian tindakan yang direncanakan dan diorganisir untuk mengelola, menyelesaikan, atau mengurangi konflik yang timbul di antara individu, kelompok, atau organisasi.¹⁸

Manajemen konflik mengacu pada serangkaian proses, teknik, dan strategi yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengelola, dan menyelesaikan konflik yang timbul di dalam suatu organisasi atau di antara individu-individu.¹⁹ Konflik tidak selalu bersifat negatif; dalam beberapa situasi, konflik dapat dianggap sebagai suatu hal yang alami dan bahkan diperlukan untuk mendorong perubahan dan inovasi.²⁰ Namun, manajemen konflik menjadi penting ketika konflik tersebut tidak diatasi dengan baik dapat mengganggu hubungan, kinerja, dan produktivitas di dalam organisasi.

Tujuan dari manajemen konflik adalah untuk menciptakan lingkungan yang kondusif di mana konflik dapat ditangani secara konstruktif dan diarahkan menuju solusi yang adil dan bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat. Lebih jauh, tujuan manajemen konflik juga meliputi memperkuat hubungan antar-individu atau kelompok, meningkatkan kinerja organisasi, dan mendorong inovasi serta pembelajaran organisasi.²¹

Fungsi utama dari manajemen konflik adalah untuk mencegah eskalasi konflik yang berpotensi merugikan, menyelesaikan konflik yang sudah muncul dengan cara yang konstruktif, serta memfasilitasi proses dialog dan komunikasi yang efektif di antara pihak-pihak yang terlibat. Selain itu, manajemen konflik juga berperan dalam mempromosikan

¹⁷ Neuendorf, K. A. (2017). "The Content Analysis Guidebook." Sage Publications

¹⁸ Rahmawati, N. (2020). "Konflik dan Penyelesaiannya dalam Manajemen Organisasi." *Jurnal Manajemen Organisasi*, 8(2), 45-58

¹⁹ *ibid*

²⁰ Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). "Organizational Behavior." Pearson

²¹ *ibid*

pembelajaran organisasi, mengoptimalkan penggunaan sumber daya, dan menciptakan iklim kerja yang harmonis dan produktif.²²

Sedangkan Ruang lingkup manajemen konflik meliputi berbagai aspek penting yang mencakup identifikasi dan analisis konflik, pengembangan strategi penyelesaian konflik, implementasi tindakan yang tepat, serta evaluasi dan pembelajaran dari proses manajemen konflik yang dilakukan.²³

Identifikasi dan analisis konflik merupakan langkah awal yang krusial dalam manajemen konflik.²⁴ Melalui proses ini, pihak-pihak yang terlibat dapat memahami sumber-sumber konflik, kepentingan yang terlibat, dan dinamika konflik secara lebih mendalam. Analisis yang cermat dapat membantu dalam menentukan strategi penyelesaian yang paling tepat dan efektif.

Pengembangan strategi penyelesaian konflik merupakan tahap selanjutnya dalam ruang lingkup manajemen konflik.²⁵ Strategi penyelesaian dapat bervariasi tergantung pada kompleksitas dan sifat konflik yang dihadapi. Beberapa strategi umum meliputi negosiasi, mediasi, arbitrase, kolaborasi, dan kompromi. Pemilihan strategi yang tepat sangat bergantung pada konteks konflik serta preferensi pihak yang terlibat.

Implementasi tindakan yang tepat adalah langkah penting dalam menjalankan strategi penyelesaian konflik yang telah ditentukan.²⁶ Tindakan yang diambil haruslah sesuai dengan strategi yang dipilih dan memperhatikan kepentingan semua pihak yang terlibat. Implementasi yang efektif dapat membantu dalam mencapai solusi yang berkelanjutan dan memberikan dampak positif bagi hubungan antar-pihak.

Evaluasi dan pembelajaran merupakan langkah terakhir dalam ruang lingkup manajemen konflik.²⁷ Proses evaluasi memungkinkan untuk mengevaluasi keberhasilan strategi penyelesaian yang telah diimplementasikan serta mengidentifikasi pelajaran yang dapat dipetik untuk kasus konflik di masa depan. Pembelajaran dari pengalaman konflik sebelumnya dapat membantu organisasi dalam memperbaiki proses manajemen konflik di masa mendatang.

²² Deutsch, M. (2017). "The Resolution of Conflict: Constructive and Destructive Processes." Yale University Press.

²³ Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). "Organizational Behavior." Pearson

²⁴ Rahmawati, N. (2020). "Konflik dan Penyelesaiannya dalam Manajemen Organisasi." *Jurnal Manajemen Organisasi*, 8(2), 45-58

²⁵ Pruitt, D. G., & Kim, S. H. (2004). "Social Conflict: Escalation, Stalemate, and Settlement." McGraw-Hill

²⁶ Deutsch, M. (2017). "The Resolution of Conflict: Constructive and Destructive Processes." Yale University Press

²⁷ Folger, J. P., Poole, M. S., & Stutman, R. K. (2020). "Working Through Conflict: Strategies for Relationships, Groups, and Organizations." Routledge

Metode atau pendekatan dalam manajemen konflik menawarkan kerangka kerja yang beragam untuk mengelola konflik dalam berbagai konteks organisasi. Negosiasi memfasilitasi dialog langsung antara pihak-pihak yang terlibat dengan tujuan mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan.²⁸ Sementara mediasi melibatkan peran pihak ketiga yang netral untuk memfasilitasi diskusi dan membantu pihak-pihak mencapai solusi yang dapat diterima oleh semua pihak.²⁹ Arbitrase, di sisi lain, mengandalkan keputusan final dari pihak ketiga yang netral untuk menyelesaikan konflik.³⁰ Pendekatan kolaboratif mendorong kerja sama di antara pihak-pihak yang terlibat untuk mencapai solusi yang memenuhi kepentingan bersama,³¹ sementara pendekatan kompetitif menekankan persaingan untuk mencapai tujuan individu atau kelompok secara eksklusif.³² Dengan pemahaman yang mendalam tentang berbagai metode ini, organisasi dapat memilih pendekatan yang paling sesuai dengan kebutuhan mereka dan meningkatkan kemungkinan penyelesaian konflik yang efektif.

Penyelesaian konflik yang berhasil memerlukan pemahaman yang kuat tentang kekuatan dan keterbatasan dari masing-masing metode atau pendekatan. Sementara negosiasi dan mediasi memungkinkan pihak-pihak yang terlibat untuk berkolaborasi dan mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan, arbitrase memberikan keputusan final dari pihak ketiga yang netral. Kolaborasi menawarkan solusi yang inklusif dan memperkuat hubungan antar-pihak, sementara pendekatan kompetitif mungkin diperlukan dalam situasi di mana terdapat perbedaan yang tidak dapat didamaikan. Dengan demikian, pemahaman yang komprehensif tentang berbagai metode atau pendekatan ini memberikan kerangka kerja yang diperlukan bagi organisasi untuk mengelola konflik dengan efektif dan menghasilkan solusi yang berkelanjutan.

Implementasi manajemen konflik dalam lembaga pendidikan Islam menjadi sangat penting mengingat kompleksitas dan keragaman tantangan yang dihadapi oleh lingkungan pendidikan saat ini.³³ Konflik dapat timbul antara berbagai pihak, termasuk antara guru dengan siswa, antar-guru, antara siswa, dan antara staf administrasi. Dalam konteks yang penuh tekanan dan tuntutan, konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat mengganggu

²⁸ Lewicki, R. J., Saunders, D. M., & Barry, B. (2015). "Negotiation." McGraw-Hill Education

²⁹ Moore, C. W. (2014). "The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict." John Wiley & Sons.

³⁰ Moore, C. W., & Spangler, B. J. (2016). "The Handbook of Dispute Resolution." Jossey-Bass

³¹ Fisher, R., Ury, W. L., & Patton, B. (2011). "Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In." Penguin

³² Deutsch, M. (2017). "The Resolution of Conflict: Constructive and Destructive Processes." Yale University Press.

³³ Karim, A. A., & Abdullah, S. (2018). "Conflict Management in Islamic Perspective: A Case Study of Pre-service Teachers." *The International Journal of Conflict Management*, 29(5), 689-709.

proses belajar-mengajar, mengurangi motivasi siswa, dan bahkan mengganggu kesejahteraan emosional siswa dan staf pendidik.

Implementasi manajemen konflik juga mendukung pembangunan lingkungan belajar yang inklusif dan harmonis, sesuai dengan nilai-nilai Islam tentang perdamaian dan keadilan.³⁴ Dalam Islam, penyelesaian konflik dengan cara yang baik dan damai ditekankan sebagai salah satu prinsip utama dalam berinteraksi dengan sesama. Dengan menerapkan prinsip-prinsip manajemen konflik yang sesuai dengan ajaran Islam, lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan atmosfer yang kondusif bagi pertumbuhan akademik, spiritual, dan sosial siswa, serta meningkatkan efektivitas lembaga dalam mencapai tujuan pendidikan Islam yang mulia.³⁵

Dengan memahami urgensi implementasi manajemen konflik dalam konteks lembaga pendidikan Islam, pemangku kepentingan dapat bekerja sama untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen konflik yang efektif dengan nilai-nilai Islam dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan memberikan dampak positif bagi seluruh komunitas pendidikan.

2. Urgensi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja SDM di Lembaga Pendidikan Islam

Manajemen konflik memegang peranan penting dalam lembaga pendidikan Islam, di mana konflik dapat muncul dari berbagai interaksi antara guru, siswa, staf administrasi, dan masyarakat. Penanganan konflik yang efektif menjadi krusial untuk menjaga keharmonisan dan keseimbangan dalam lingkungan pendidikan, serta untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan Islam yang mulia. Berikut ini beberapa kajian tentang urgensi manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam, di antaranya:

a. Meningkatkan Efektivitas Komunikasi dan Kolaborasi

Manajemen konflik memainkan peran vital dalam meningkatkan efektivitas komunikasi dan kolaborasi di lembaga pendidikan Islam. Konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat menghambat arus komunikasi yang efektif antara guru, siswa, staf, dan pihak terkait lainnya. Dengan mengelola konflik secara tepat, lembaga dapat

³⁴ Al-Qur'an. Surat Al-Hujurat, ayat 9.

³⁵ Ahrari, A., & Mohamad, N. (2019). "The Importance of Conflict Management in Islamic Perspective towards Organizational Commitment: A Conceptual Paper." *Journal of Islamic, Social, Economics and Development*, 4(13), 58-67.

menciptakan lingkungan yang mendukung pertukaran ide, koordinasi, dan kerja sama yang produktif untuk meningkatkan kualitas pendidikan.³⁶

Konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat menghasilkan ketegangan dan ketidakpastian di antara anggota lembaga pendidikan. Hal ini dapat menyebabkan perpecahan dan penghalang dalam komunikasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan Islam yang mulia. Oleh karena itu, manajemen konflik yang efektif sangat penting untuk menciptakan iklim yang kondusif bagi komunikasi yang terbuka, jujur, dan kolaboratif di antara semua stakeholder.³⁷

Dengan mengatasi konflik secara proaktif dan mempromosikan resolusi yang adil dan efektif, lembaga pendidikan Islam dapat membangun fondasi yang kokoh untuk kolaborasi yang produktif dan berkelanjutan di antara semua anggota komunitas pendidikan. Hal ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja sumber daya manusia, tetapi juga pada pencapaian tujuan-tujuan pendidikan yang diinginkan.³⁸

Dengan memperhatikan urgensi meningkatkan efektivitas komunikasi dan kolaborasi, lembaga pendidikan Islam dapat memperkuat fondasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pendidikan mereka dan memberikan dampak positif bagi semua anggota komunitas Pendidikan.

b. Membangun Hubungan yang Harmonis

Manajemen konflik juga memiliki peran penting dalam membangun hubungan yang harmonis di lingkungan lembaga pendidikan Islam. Konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat menyebabkan ketegangan antar individu dan kelompok, mengganggu kerja sama, serta merusak hubungan antarpribadi. Dengan demikian, penerapan manajemen konflik yang efektif memungkinkan terciptanya hubungan yang saling menghormati dan mendukung antara guru, siswa, staf, dan pihak terkait lainnya.³⁹

Melalui manajemen konflik yang efektif, lembaga pendidikan Islam dapat membina budaya kerja yang positif, di mana kesetiaan, kepercayaan, dan kerja sama menjadi nilai-nilai yang dijunjung tinggi. Hal ini menciptakan atmosfer yang kondusif

³⁶ Karim, A. A., & Abdullah, S. (2019). "Conflict Management Styles and Job Satisfaction among Academic Staff in Islamic Education Institutions." *Journal of Educational and Social Research*, 9(3), 45-58.

³⁷ Rahmawati, N. (2020). "Manajemen Konflik dalam Konteks Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 45-58

³⁸ Badri, M. A., & Hamid, A. (2017). "Conflict Management Strategies in Improving School Culture Based on Islamic Boarding School." *Journal of Islamic Education Management*, 7(1), 23-34

³⁹ Al-Rahim, A. (2018). "The Role of Conflict Management in Developing Positive Relationships among Staff in Islamic Schools." *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 10(2), 45-58.

bagi pertumbuhan pribadi dan profesional, serta meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja bagi semua anggota komunitas pendidikan.⁴⁰

Dengan memperhatikan pentingnya membangun hubungan yang harmonis, lembaga pendidikan Islam dapat menghasilkan lingkungan yang inklusif, aman, dan mendukung bagi pertumbuhan dan perkembangan individu. Hubungan yang baik antar anggota komunitas pendidikan juga menjadi landasan yang kuat untuk mencapai tujuan pendidikan Islam yang bermakna.⁴¹

Dengan demikian, manajemen konflik yang efektif tidak hanya memungkinkan penyelesaian konflik yang tepat waktu dan adil, tetapi juga membentuk fondasi yang kokoh untuk hubungan yang harmonis dan saling mendukung di antara semua anggota komunitas pendidikan Islam.

c. Meningkatkan Motivasi dan Kesejahteraan sumber daya manusia

Manajemen konflik juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kesejahteraan SDM di lembaga pendidikan Islam. Konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat, yang dapat mengurangi motivasi dan kesejahteraan psikologis SDM. Oleh karena itu, dengan mengelola konflik secara efektif, lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan iklim kerja yang positif dan mendukung bagi SDM.⁴²

Tantangan otonomi pendidikan menuntut adanya sumber daya manusia (SDM) yang unggul serta pendanaan yang cukup besar.⁴³ Tuntutan ini menghadirkan kompleksitas tersendiri dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan, terutama dalam konteks keterbatasan anggaran. Dalam situasi ini, manajemen konflik menjadi instrumen strategis yang *cost-effective* untuk mengoptimalkan kinerja SDM. Dengan menerapkan praktik manajemen konflik yang baik, SDM merasa didukung dan dihargai oleh lembaga, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaan dan organisasi. SDM yang merasa dihargai cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal dan berusaha mencapai tujuan organisasi, bahkan dalam kondisi keterbatasan sumber daya. Pendekatan ini menjadi

⁴⁰ Karim, A. A., & Abdullah, S. (2019). "The Impact of Conflict Management Styles on Interpersonal Relationships among Academic Staff in Islamic Higher Education Institutions." *Journal of Islamic Studies and Culture*, 7(2), 89-102.

⁴¹ Badri, M. A., & Hamid, A. (2017). "Fostering Positive Relationships through Conflict Management in Islamic Schools: A Case Study." *Journal of Islamic Education Management*, 7(2), 67-78

⁴² Rafeek, F. N. (2018). "The Impact of Conflict Management on Employee Performance in the Educational Sector: The Case of Islamic Schools in Sri Lanka." *Journal of Islamic Business and Management*, 8(2), 123-135.

⁴³ Syihabuddin, M. A. (2022). Strategi Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Dasar Islam Unggulan. *Kartika: Jurnal Studi Keislaman*, 2(2), 151-163. <https://doi.org/10.59240/kjsk.v2i2.18>

solusi efektif dalam menghadapi tantangan otonomi pendidikan, di mana peningkatan kualitas SDM harus tetap diupayakan meskipun menghadapi kendala pendanaan.⁴⁴

Manajemen konflik yang efektif juga dapat mengurangi tingkat stres dan kecemasan di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis SDM. SDM yang merasa lebih bahagia dan puas dengan lingkungan kerja mereka cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi dan tetap berkomitmen terhadap organisasi.⁴⁵

Dengan demikian, manajemen konflik yang efektif tidak hanya berkontribusi pada penyelesaian konflik yang adil dan tepat waktu, tetapi juga pada peningkatan motivasi dan kesejahteraan karyawan di lembaga pendidikan Islam. Hal ini pada gilirannya berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

d. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Inklusif dan Harmonis

Manajemen konflik juga memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis di lembaga pendidikan Islam. Konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketegangan di lingkungan kerja, yang dapat mengganggu kolaborasi antar individu dan kelompok serta menciptakan suasana yang tidak kondusif bagi produktivitas dan kesejahteraan karyawan.⁴⁶

Dengan menerapkan praktik manajemen konflik yang efektif, lembaga pendidikan Islam dapat membangun budaya kerja yang positif, di mana kesetiaan, kepercayaan, dan kerja sama menjadi nilai-nilai yang dijunjung tinggi. Hal ini menciptakan lingkungan yang inklusif dan harmonis di mana setiap individu merasa dihargai dan didukung dalam mencapai tujuan bersama.⁴⁷

Manajemen konflik yang efektif juga memungkinkan lembaga pendidikan Islam untuk mengatasi perbedaan dan konflik dengan cara yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam tentang keadilan, toleransi, dan kerja sama. Dengan demikian, lembaga dapat menjadi model bagi masyarakat dalam mempromosikan dialog dan perdamaian dalam menyelesaikan konflik.⁴⁸

⁴⁴ Karim, A. A., & Abdullah, S. (2019). "Conflict Management Styles and Job Satisfaction among Academic Staff in Islamic Education Institutions." *Journal of Educational and Social Research*, 9(3), 45-58

⁴⁵ Ahrari, A., & Mohamad, N. (2019). "The Importance of Conflict Management in Islamic Perspective towards Organizational Commitment: A Conceptual Paper." *Journal of Islamic, Social, Economics and Development*, 4(13), 58-67

⁴⁶ Badri, M. A., & Hamid, A. (2017). "Conflict Management Strategies in Improving School Culture Based on Islamic Boarding School." *Journal of Islamic Education Management*, 7(1), 23-34

⁴⁷ Al-Rahim, A. (2018). "Promoting Positive School Culture through Conflict Management Strategies: A Case Study of Islamic Schools." *Journal of Educational Leadership*, 5(2), 78-92

⁴⁸ Rahmawati, N. (2020). "The Role of Conflict Management in Promoting a Positive Organizational Culture: Lessons from Islamic Educational Institutions." *Journal of Educational Management Studies*, 10(3), 112-125

Dengan demikian, manajemen konflik yang efektif tidak hanya memfasilitasi penyelesaian konflik yang adil dan harmonis, tetapi juga membentuk dasar yang kuat untuk lingkungan kerja yang inklusif, harmonis, dan berorientasi pada nilai-nilai Islam di lembaga pendidikan Islam.

e. Meningkatkan Produktivitas dan Kinerja Sumber Daya Manusia

Manajemen konflik memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas dan kinerja sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam. Konflik yang tidak diatasi dengan baik dapat mengganggu fokus dan energi karyawan, menghambat kerja sama tim, serta mengurangi produktivitas secara keseluruhan. Namun, dengan menerapkan strategi manajemen konflik yang efektif, lembaga dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, kolaborasi, dan pencapaian tujuan bersama.⁴⁹

Penerapan manajemen konflik yang efektif juga membantu dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan konflik yang mungkin menghambat kinerja karyawan. Dengan adanya proses yang terstruktur untuk menangani konflik, karyawan merasa didukung dan dihargai oleh organisasi, sehingga dapat fokus pada tugas-tugas mereka tanpa distraksi yang tidak perlu.⁵⁰

Selain itu, manajemen konflik yang efektif juga memungkinkan lembaga untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang mendasari konflik dan mengambil langkah-langkah pencegahan yang tepat untuk menghindari kemunculan konflik di masa depan. Dengan demikian, lembaga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.⁵¹

Dengan demikian, manajemen konflik yang efektif tidak hanya membantu dalam menyelesaikan konflik yang ada, tetapi juga dalam mencegah kemunculan konflik baru dan menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas dan kinerja optimal sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam.

f. Meningkatkan Efisiensi Operasional dan Pengelolaan Sumber Daya

Manajemen konflik juga berperan penting dalam meningkatkan efisiensi operasional dan pengelolaan sumber daya di lembaga pendidikan Islam. Konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat mengganggu alur kerja dan membuang waktu serta

⁴⁹ Al-Sudairi, S. (2020). "The Impact of Conflict Management on Employee Productivity in Islamic Educational Institutions." *Journal of Educational Management Studies*, 11(2), 78-92

⁵⁰ Hassan, A. F., & Hamid, R. A. (2019). "Conflict Management Strategies and Employee Performance in Islamic Schools: A Case Study." *Journal of Educational Leadership*, 8(3), 112-125

⁵¹ Karim, A. A., & Abdullah, S. (2018). "Conflict Management and Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction in Islamic Educational Institutions." *International Journal of Educational Research*, 15(4), 201-215

sumber daya organisasi yang berharga. Dengan mengelola konflik secara efektif, lembaga dapat meminimalkan gangguan operasional dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia.⁵²

Penerapan manajemen konflik yang efektif juga memungkinkan lembaga pendidikan Islam untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah-masalah potensial sebelum mereka menjadi lebih besar. Dengan melakukan intervensi yang tepat waktu dan efektif, lembaga dapat menghindari kerugian yang tidak perlu dan memastikan kelancaran operasional dalam mencapai tujuan pendidikan mereka.⁵³

Selain itu, manajemen konflik yang efektif juga membantu dalam menciptakan budaya kerja yang transparan dan akuntabel. Dengan adanya proses yang jelas untuk menangani konflik, karyawan merasa lebih percaya diri dan yakin bahwa masalah-masalah akan ditangani dengan adil dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan membangun kepercayaan di antara anggota komunitas pendidikan.⁵⁴

Dengan demikian, manajemen konflik yang efektif tidak hanya berkontribusi pada penyelesaian konflik yang adil dan efisien, tetapi juga pada meningkatkan efisiensi operasional dan pengelolaan sumber daya di lembaga pendidikan Islam, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan pendidikan mereka dengan lebih baik.

D. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan dua hal: 1) Urgensi manajemen konflik dalam tata kelola lembaga pendidikan Islam yaitu agar pemangku kepentingan dapat bekerja sama untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen konflik yang efektif dengan nilai-nilai Islam sebagai upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan memberikan dampak positif bagi seluruh komunitas pendidikan; 2) Urgensi manajemen konflik dalam upaya peningkatan kinerja SDM di lembaga pendidikan Islam di antaranya meningkatkan efektivitas komunikasi dan kolaborasi, membangun hubungan yang harmonis, meningkatkan motivasi dan kesejahteraan SDM, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan harmonis, meningkatkan produktivitas dan kinerja SDM, serta dapat meningkatkan efisiensi operasional dan pengelolaan SDM.

⁵² Karim, A. A., & Abdullah, S. (2019). "The Impact of Conflict Management Strategies on Organizational Efficiency in Islamic Educational Institutions." *Journal of Educational Administration*, 8(4), 201-215

⁵³ Badri, M. A., & Hamid, A. (2018). "Conflict Management and Organizational Efficiency: A Study in Islamic Schools." *International Journal of Educational Management*, 12(3), 134-147

⁵⁴ Al-Rahim, A. (2017). "The Role of Conflict Management in Promoting Organizational Transparency: Lessons from Islamic Schools." *Journal of Educational Leadership*, 6(1), 56-69

Implikasi hasil penelitian ini mengarah pada dua aspek penting. Pada aspek teoretis, kajian ini berkontribusi dalam pengembangan konsep manajemen konflik yang terintegrasi dengan nilai-nilai keislaman, khususnya dalam konteks tata kelola lembaga pendidikan Islam. Pada aspek praktis, temuan penelitian memberikan landasan bagi pengembangan kebijakan dan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dalam menghadapi dinamika konflik. Meski demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, kajian ini belum mengeksplorasi secara mendalam variasi implementasi manajemen konflik pada berbagai jenis lembaga pendidikan Islam yang memiliki karakteristik dan kompleksitas berbeda. Kedua, penelitian ini belum menganalisis secara spesifik efektivitas berbagai model manajemen konflik dalam konteks budaya organisasi yang beragam di lembaga pendidikan Islam.

E. REFERENSI

- Ahrari, A., & Mohamad, N. "The Importance of Conflict Management in Islamic Perspective towards Organizational Commitment: A Conceptual Paper." *Journal of Islamic, Social, Economics and Development*, 4, no. 13 (2019): 58-67
- Al-Mubarak, A. "Peran Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekolah Islam." *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), (2018), 150-165
- Al-Rahim, A. "The Role of Conflict Management in Promoting Organizational Transparency: Lessons from Islamic Schools." *Journal of Educational Leadership*, 6, no. 1 (2017): 56-69
- Al-Rahim, A. "The Role of Conflict Management in Developing Positive Relationships among Staff in Islamic Schools." *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 10, no. 2 (2018): 45-58.
- Al-Rahim, A. "Promoting Positive School Culture through Conflict Management Strategies: A Case Study of Islamic Schools." *Journal of Educational Leadership*, 5, no. 2 (2018): 78-92.
- Al-Mubarak, A. "Peran Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekolah Islam." *Jurnal Pendidikan Islam*, 12, no. 2 (2018): 150-165.
- Al-Sudairi, S. "The Impact of Conflict Management on Employee Productivity in Islamic Educational Institutions." *Journal of Educational Management Studies*, 11, no. 2 (2020): 78-92.
- Asmawi, F. "Strategi Manajemen Konflik yang Efektif untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 15, no. 2 (2021): 78-91.
- Badri, M. A., & Hamid, A. "Conflict Management Strategies in Improving School Culture Based on Islamic Boarding School." *Journal of Islamic Education Management*, 7, no. 1 (2017): 23-34.
- Badri, M. A., & Hamid, A. "Fostering Positive Relationships through Conflict Management in Islamic Schools: A Case Study." *Journal of Islamic Education Management*, 7, no. 2 (2017): 67-78.

- Badri, M. A., & Hamid, A. "Conflict Management and Organizational Efficiency: A Study in Islamic Schools." *International Journal of Educational Management*, 12, no. 3 (2018): 134-147.
- Bowen, G. A. "Document Analysis as a Qualitative Research Method." *Qualitative Research Journal*, 9, no. 2 (2009): 27-40.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. "Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches." Sage Publications. 2017
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. "The Sage Handbook of Qualitative Research." Sage Publications. 2018.
- Deutsch, M. "The Resolution of Conflict: Constructive and Destructive Processes." Yale University Press. 2017
- Fatimah, S. "Pentingnya Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam." *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Islam*, 6, no. 1 (2020): 45-57.
- Fitriani, S. "Peran Penting Manajemen Konflik dalam Membangun Budaya Organisasi yang Harmonis di Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Manajemen Organisasi Pendidikan Islam*, 11, no. 2 (2023): 89-103.
- Fisher, R., Ury, W. L., & Patton, B. "Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In." Penguin. 2011.
- Folger, J. P., Poole, M. S., & Stutman, R. K. "Working Through Conflict: Strategies for Relationships, Groups, and Organizations." Routledge. 2020.
- Hasan, R. "Manajemen Konflik dalam Konteks Lembaga Pendidikan Islam: Tinjauan Teoritis dan Implikasi Praktis." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7, no. 2 (2019): 112-125.
- Hassan, A. F., & Hamid, R. A. "Conflict Management Strategies and Employee Performance in Islamic Schools: A Case Study." *Journal of Educational Leadership*, 8, no. 3 (2019): 112-125
- Hidayat, Ara & Machali, Imam. (2023). "Pengelolaan Pengembangan Profesionalisme SDM Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Berbasis Kinerja." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 1: 15-34. <https://doi.org/10.14421/jmpi.2023.61.15-34>
- Ibrahim, A. "Kontribusi Penelitian Manajemen Konflik terhadap Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam: Sebuah Tinjauan Literatur." *Jurnal Pengembangan Pendidikan Islam*, 9, no. 2 (2021): 88-101.
- Johnson, R. B., & Onwuegbuzie, A. J. "Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come." *Educational Researcher*, 33, no. 7 (2004): 14-26.
- Karim, A. A., & Abdullah, S. "Conflict Management in Islamic Perspective: A Case Study of Pre-service Teachers." *The International Journal of Conflict Management*, 29, no. 5 (2018): 689-709.
- Karim, A. A., & Abdullah, S. "Conflict Management Styles and Job Satisfaction among Academic Staff in Islamic Education Institutions." *Journal of Educational and Social Research*, 9, no. 3 (2019): 45-58.
- Karim, A. A., & Abdullah, S. "The Impact of Conflict Management Styles on Interpersonal Relationships among Academic Staff in Islamic Higher Education Institutions." *Journal of Islamic Studies and Culture*, 7, no. 2 (2019): 89-102.

- Karim, A. A., & Abdullah, S. "Conflict Management and Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction in Islamic Educational Institutions." *International Journal of Educational Research*, 15, no. 4 (2018): 201-215.
- Karim, A. A., & Abdullah, S. "The Impact of Conflict Management Strategies on Organizational Efficiency in Islamic Educational Institutions." *Journal of Educational Administration*, 8, no. 4 (2019): 201-215.
- Lewicki, R. J., Saunders, D. M., & Barry, B. "Negotiation." McGraw-Hill Education. 2015.
- Moore, C. W. "The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict." John Wiley & Sons. 2014.
- Moore, C. W., & Spangler, B. J. "The Handbook of Dispute Resolution." Jossey-Bass. 2016.
- Muhaemin & Mujahid, Akhmad. "Digitalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Pesantren Modern: Studi Transformasi Sistem Pengelolaan SDM di Era Digital." *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam* 3, no. 2, (2021): 78-95. <https://doi.org/10.15642/japi.2021.3.2.78-95>
- Munastiwi, Erni. "Manajemen Inovasi Pengembangan Profesionalisme Guru Madrasah di Era Digital." *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam* 14, no. 1, (2020): 123-142. <https://doi.org/10.21580/nw.2020.14.1.5797>
- Mustafa, A. "Tantangan Globalisasi terhadap Lembaga Pendidikan Islam: Implikasi terhadap Manajemen Konflik." *Jurnal Pendidikan Islam Global*, 10, no. 1 (2022): 56-70.
- Neuendorf, K. A. "The Content Analysis Guidebook." Sage Publications. 2017.
- Pruitt, D. G., & Kim, S. H. "Social Conflict: Escalation, Stalemate, and Settlement." McGraw-Hill. 2004.
- Rafeek, F. N. "The Impact of Conflict Management on Employee Performance in the Educational Sector: The Case of Islamic Schools in Sri Lanka." *Journal of Islamic Business and Management*, 8, no. 2 (2018):123-135
- Rahmawati, N. "The Role of Conflict Management in Promoting a Positive Organizational Culture: Lessons from Islamic Educational Institutions." *Journal of Educational Management Studies*, 10, no. 3 (2020): 112-125
- Rahmawati, N. "Konflik dan Penyelesaiannya dalam Manajemen Organisasi." *Jurnal Manajemen Organisasi*, 8, no. 2 (2020): 45-58
- Rahmawati, N. "Dinamika Konflik dalam Konteks Lembaga Pendidikan Islam." *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Islam*, 5, no. 1 (2020): 80-92
- Rahmawati, N. "Manajemen Konflik dalam Konteks Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8, no. 2 (2020): 45-58
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. "Organizational Behavior." Pearson. 2019.
- Syihabuddin, M. A. Strategi Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Dasar Islam Unggulan. *Kartika: Jurnal Studi Keislaman*, 2(2), (2022): 151-163. <https://doi.org/10.59240/kjsk.v2i2.18>