

**POLA PENANGAN KONFLIK INTERNAL SEKOLAH DI SMA
AL-HIDAYAH MEDAN**

Nazwa Alisya Harahap¹, Nasrul Syakur Chaniago²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

[1nazwaalisyaharahap0308@gmail.com](mailto:nazwaalisyaharahap0308@gmail.com), [2nasrulsyakurchan@uinsu.ac.id](mailto:nasrulsyakurchan@uinsu.ac.id),

ABSTRACT

This study aims to analyze patterns of handling internal conflicts at Al-Hidayah High School in Medan. Internal conflicts within the school environment are a natural phenomenon resulting from differences in opinion, communication, interests, and individual backgrounds within an educational organization. If not handled appropriately, conflicts can disrupt the learning environment, working relationships, and the effectiveness of the educational process. This study employs a qualitative approach using descriptive methods. The research subjects consist of the principal, vice principal, teachers, and students. Data collection techniques were conducted through observation, interviews, and documentation. Data analysis was conducted through data reduction, data presentation, and drawing conclusions, while data validity was tested through credibility, transferability, dependability, and confirmability. The results of the study indicate that the pattern of handling internal conflicts in schools is carried out through an approach of open communication, deliberation, mediation, compromise, and cooperation among school members. The principal acts as both a mediator and a decision-maker in resolving conflicts that arise. In addition, the school has implemented preventive measures by strengthening communication, fostering interpersonal relationships, and promoting a culture of collaboration to prevent larger conflicts from arising. A communicative and solution-oriented approach to conflict resolution helps create a harmonious and conducive school environment that supports improvements in the quality of education.

Keywords: internal school conflicts, conflict management, communication, collaboration, school

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pola penanganan konflik internal sekolah di SMA Al-Hidayah Medan. Konflik internal di lingkungan sekolah merupakan fenomena yang wajar terjadi akibat adanya perbedaan pendapat, komunikasi, kepentingan, serta latar belakang individu dalam organisasi pendidikan. Jika tidak ditangani secara tepat, konflik dapat mengganggu iklim belajar, hubungan kerja, dan efektivitas proses pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Subjek penelitian

terdiri atas kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan siswa. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan data diuji melalui kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmasiabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola penanganan konflik internal di sekolah dilaksanakan melalui pendekatan komunikasi terbuka, musyawarah, mediasi, kompromi, dan kerja sama antarwarga sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai mediator sekaligus pengambil kebijakan dalam menyelesaikan konflik yang terjadi. Selain itu, sekolah juga menerapkan langkah preventif melalui penguatan komunikasi, pembinaan hubungan interpersonal, dan penerapan budaya kolaboratif guna mencegah munculnya konflik yang lebih besar. Penanganan konflik yang dilakukan secara komunikatif dan solutif mampu menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis, kondusif, serta mendukung peningkatan kualitas pendidikan.

Kata Kunci: *konflik internal sekolah, manajemen konflik, komunikasi, kolaboratif, sekolah*

A. Pendahuluan

Sekolah sebagai sebuah organisasi sosial memiliki dinamika interaksi yang kompleks dan melibatkan berbagai unsur, seperti kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua, dan masyarakat. Kompleksitas tersebut membuka peluang terjadinya konflik internal, baik konflik antarindividu maupun antarkelompok. Konflik bukan semata-mata kondisi negatif, melainkan sebuah fenomena yang wajar dalam organisasi, yang apabila dikelola dengan tepat dapat menjadi sumber perbaikan, inovasi, dan rekonsiliasi hubungan kerja (Almaidah et al., 2022). Namun,

konflik yang tidak dikelola dengan baik memiliki konsekuensi serius bagi iklim sekolah, motivasi guru, dan mutu layanan pendidikan (Aisah, 2017).

Konflik adalah bagian alami yang pasti terjadi dalam lembaga pendidikan. Penyebab terjadinya konflik bisa muncul dari berbagai sumber, mulai dari perbedaan pendapat di antara siswa, masalah interpersonal antara siswa dan guru, hingga ketidaksepakatan antara staf administrasi dan orang tua siswa (Pherali & Lewis, 2019). Konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat mengganggu iklim belajar, mengurangi kinerja (Akmalia et al., 2023) siswa, maka perlu strategi yang

tepat dalam penyelesaiannya (Chin et al., 2018). Secara umum, konflik internal di sekolah dapat dipicu oleh berbagai faktor, seperti perbedaan persepsi dan nilai antara guru, ketidaksinkronan komunikasi (Samsuddin & Akmalia, 2017), tumpang tindih tugas, perbedaan gaya mengajar, distribusi beban kerja yang tidak merata (Iskandar & Yufridawati, 2013), hingga kualitas kepemimpinan kepala sekolah (Siahaan et al., 2023). Selain itu, perubahan kebijakan institusi, tuntutan kurikulum Merdeka Belajar (Lubis et al., 2025), serta penyesuaian terhadap kebutuhan peserta didik yang beragam juga berpotensi menimbulkan perdebatan dan gesekan internal (Danim, 2012).

Pola penanganan konflik internal sekolah adalah kerangka kerja, langkah-langkah, dan strategi yang terstruktur yang digunakan oleh pihak sekolah (seperti kepala sekolah, guru, konselor, atau tim penanganan konflik) untuk mengidentifikasi, mengelola, dan menyelesaikan konflik yang terjadi di lingkungan sekolah. Konflik internal itu sendiri bisa berasal dari berbagai sumber, seperti perselisihan antar siswa, antara siswa dan guru, antara guru satu sama lain, atau bahkan antara sekolah dan orang

tua (Nasrudin et al., 2021). Pola ini bukan sekadar tindakan reaktif saat konflik muncul, melainkan juga termasuk upaya preventif untuk mencegah konflik berkembang menjadi lebih parah.

Pola penanganan konflik internal sekolah adalah proses pelaksanaan dari pola yang telah ditetapkan untuk mengatasi konflik. Tujuan utamanya adalah untuk menyelesaikan masalah dengan cara yang damai (Gunaryo, 2007), memelihara keharmonisan lingkungan belajar, melindungi hak dan kesejahteraan semua pihak, serta mengembangkan keterampilan berkomunikasi dan penyelesaian masalah pada siswa.

Teori penanganan konflik mengklasifikasikan pola penanganan konflik berdasarkan dua dimensi, yaitu tingkat keasertifan (*assertiveness*) dan tingkat kerja sama (*cooperativeness*) (Thomas, 2008). *Asertivitas* merujuk pada sejauh mana seseorang berusaha memenuhi kepentingannya sendiri, sedangkan kerja sama menunjukkan sejauh mana seseorang berupaya memenuhi kepentingan pihak lain. Kombinasi dari kedua dimensi tersebut menghasilkan lima pola dasar dalam menangani konflik, yang dapat

diterapkan dalam berbagai konteks organisasi, termasuk konflik internal di lingkungan sekolah seperti antara kepala sekolah, guru, staf administrasi, maupun antar guru. Pola tersebut adalah kompetisi, kolaborasi, kompromi, akomodasi, dan penghindaran. Teori ini menjadi dasar bagi sekolah untuk memilih pola yang sesuai dengan jenis dan tingkat keparahan konflik (Thomas, 2008).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan relevansinya pada topik ini seperti penelitian yang dilakukan oleh (Pratama et al., 2022) bahwa tingginya potensi konflik di lembaga pendidikan disebabkan oleh perbedaan latar belakang individu, perbedaan pendapat, kurangnya komunikasi, kesalahpahaman, serta perbedaan kepentingan antara warga sekolah. Peneliti lain yakni (Jamali, 2018) bahwa konflik di sekolah bersumber dari lemahnya manajemen pengelolaan, seperti ketidakterbukaan kepala sekolah dalam keuangan, sikap kepemimpinan yang otoriter, kebijakan yang tidak adil, hingga tindakan yang melanggar norma hukum dan etika. Selain itu, menurut penelitian (Mudofir et al., 2024) menyimpulkan bahwa kebijakan sekolah yang menimbulkan

kecemburuan social berpotensi mengganggu iklim belajar sehingga memerlukan strategi manajemen kepala sekolah yang terencana, musyawarah, dan berkelanjutan.

Berdasarkan hal itu, permasalahan spesifik yang dihadapi adalah kurangnya Standar Operasional Sekolah (SOP) penanganan konflik. Ketika terjadinya permasalahan antar guru maupun siswa, mekanisme penanganan terlihat berjalan secara spontan dan bergantung pada inisiatif masing-masing pihak. Tidak ditemukan adanya dokumen SOP tertulis yang mengatur langkah-langkah prosedural seperti identifikasi masalah, mekanisme pelaporan, proses mediasi, atau tindak lanjut penyelesaian konflik. Selain itu, proses pelaporan konflik juga berjalan tidak terarah.

Oleh karena itu penelitian ini penting karena berangkat dari fenomena meningkatnya dinamika hubungan interpersonal dan organisasi di lingkungan sekolah yang sering kali memunculkan berbagai bentuk konflik internal, baik antara guru, siswa, maupun antara tenaga kependidikan dan pihak manajemen. Peneliti tertarik untuk menggali lebih

dalam bagaimana pola penanganan konflik internal dirancang dan dijalankan di SMA AL-HIDAYAH MEDAN, termasuk bagaimana peran kepala sekolah, efektivitas komunikasi antar-stakeholder, serta upaya preventif yang dilakukan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Untuk menemukan fakta-fakta sebenarnya tentang suatu lokasi yang telah diidentifikasi dalam penelitian, data deskriptif juga dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Dalam memperoleh data dan informasi, peneliti memerlukan empat subjek, yaitu: Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Guru dan Siswa. Data yang dikumpulkan dari informan dan dokumen selanjutnya dianalisis.

Dalam penelitian kualitatif, prosedur analisis data lebih terfokus pada saat data sedang dikumpulkan di lapangan yang meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2008). Agar data penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah, maka perlu adanya pengujian keabsahan data yaitu uji

kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas dan konfirmabilitas (Creswell, 2014; Moleong, 2016).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Penerapan Gaya Mediasi dalam Menyelesaikan Konflik Internal

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, diketahui bahwa konflik internal di lingkungan sekolah terjadi pada tiga tingkat. Hal ini diungkapkan berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, sebagai berikut:

“Konflik di sekolah itu biasanya terjadi di tiga tingkat, yaitu manajemen, guru, dan siswa. Kalau di tingkat guru, konflik sering muncul karena perbedaan kemampuan, terutama dalam menghadapi pembelajaran digital. Masih ada guru yang cenderung menggunakan cara manual. Kalau di siswa biasanya masalah motivasi, absensi, dan perilaku. Sedangkan di manajemen itu sering karena penyampaian informasi yang kurang jelas, jadi terjadi miskomunikasi.” (Kepala Sekolah, 9 Februari 2026)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa konflik di lingkungan sekolah bersifat kompleks dan terjadi pada berbagai lini. Hal ini mengindikasikan bahwa konflik tidak dapat dihindari, namun perlu dikelola secara tepat melalui komunikasi yang efektif dan pembinaan yang berkelanjutan. Hal ini diperkuat juga oleh wakil kepala sekolah SMAS Al-Hidayah Medan:

“Untuk mengidentifikasi konflik, biasanya kami melihat dari komunikasi yang tidak lancar, adanya keluhan, atau perubahan sikap dari warga sekolah.” (Wakil Kepala Sekolah, 9 Februari 2026)

Dalam praktiknya, guru sebagai pelaksana langsung di lapangan menerapkan mediasi secara lebih teknis dan bertahap, khususnya dalam menangani konflik antar siswa.

“Biasanya kami panggil satu per satu dulu untuk mengetahui permasalahannya, baru setelah itu dipertemukan. Kami biasanya melakukan mediasi di ruang kantor supaya suasananya lebih nyaman dan tidak ramai. Kalau masalahnya cukup besar, kadang kami libatkan orang tua

atau saksi.” (Guru, 10 Februari 2026)

Dapat diambil kesimpulan bahwa konflik internal di lingkungan sekolah terjadi pada tingkat manajemen, guru, dan siswa, yang dipicu oleh perbedaan kemampuan, lemahnya komunikasi, perbedaan karakter, serta masalah kedisiplinan dan hubungan interpersonal. Dalam penyelesaiannya, sekolah menerapkan mediasi yang bersifat terbuka, objektif, dan partisipatif melalui pemberian ruang bagi setiap pihak untuk menyampaikan pendapat dan mencari solusi bersama.

Gaya mediasi dalam menangani konflik internal di sekolah bersifat kolaboratif dan komunikatif dengan pendekatan pemecahan masalah secara bertahap melalui klarifikasi, dialog terbuka, dan pencarian solusi bersama yang mengakomodasi kepentingan semua pihak.

Pendekatan ini menekankan prinsip keadilan, keterbukaan, serta suasana yang kondusif, sehingga tidak hanya efektif dalam menyelesaikan konflik, tetapi juga mampu menjaga hubungan harmonis dan menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif. Ini terbukti tidak hanya

efektif dalam menyelesaikan konflik, tetapi juga mampu memperkuat hubungan antar warga sekolah dan menciptakan lingkungan yang kondusif. Temuan ini diperkuat oleh (Devito, 2016) bahwa komunikasi yang efektif ditandai dengan keterbukaan, empati, dan sikap saling mendukung, yang tercermin dalam proses dialog selama mediasi berlangsung.

2. Kecenderungan Strategi Penyerahan atau Hindaran dalam Menyelesaikan Konflik Internal

Selain mediasi, sekolah juga menggunakan strategi penyerahan (mengalah) dan hindaran dalam situasi tertentu. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, diperoleh informasi bahwa:

“Sikap mengalah itu bukan berarti kalah, tetapi lebih kepada bagaimana kita bisa meredam konflik supaya tidak semakin besar. Dalam kondisi tertentu, kita harus bisa melihat situasi dan memilih cara yang paling bijak agar hubungan tetap terjaga.” (Kepala Sekolah, 9 Februari 2026)

Sejalan dengan pernyataan tersebut, Wakil Kepala Sekolah, turut menambahkan bahwa:

“Pernah terjadi perbedaan pendapat antara guru senior dan guru muda terkait metode pembelajaran. Dalam kondisi itu, saya memilih mengikuti pendapat guru senior terlebih dahulu agar suasana tetap kondusif, tetapi tetap kita evaluasi di kemudian hari.” (Wakil Kepala Sekolah, 9 Februari 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru menunjukkan bahwa:

“Kami tidak membiarkan konflik begitu saja. Kalau ada masalah, biasanya langsung dicari tahu dengan pendekatan personal, bahkan melalui konseling agar masalahnya bisa diselesaikan dengan baik.” (Guru, 10 Februari 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dengan siswa, diperoleh informasi bahwa:

“Kalau ada masalah, sebaiknya tetap tenang dan saling mendengarkan. Dengan begitu, konflik bisa diselesaikan

tanpa merusak hubungan pertemanan.” (Siswa, 10 Februari 2026)

Berdasarkan hasil wawancara dari seluruh informan, dapat disimpulkan bahwa sikap mengalah merupakan salah satu strategi yang umum digunakan dalam penyelesaian konflik di lingkungan sekolah. Sikap ini tidak dipandang sebagai bentuk kelemahan, melainkan sebagai langkah bijaksana untuk menjaga keharmonisan, meredam konflik, serta menciptakan suasana yang kondusif. Dengan demikian, strategi ini menjadi bagian dari upaya menciptakan hubungan yang harmonis dan mendukung terciptanya lingkungan sekolah yang positif.

Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan model manajemen konflik yang dikemukakan oleh (Thomas, 2008) bahwa gaya penyelesaian konflik bisa dalam beberapa bentuk, termasuk *accommodating* (mengalah), *avoiding* (menghindar), dan *collaborating* (kolaboratif). Dalam model tersebut dijelaskan bahwa setiap strategi memiliki fungsi dan efektivitas yang berbeda tergantung pada situasi.

3. Penerapan Gaya Kolaboratif dalam Penanganan Konflik

Penerapan gaya kolaboratif dalam penanganan konflik di SMA Al-Hidayah Medan menunjukkan bahwa pendekatan ini menjadi strategi utama yang digunakan oleh pihak sekolah dalam menyelesaikan berbagai permasalahan internal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala sekolah mengungkapkan bahwa:

“Dalam menyelesaikan konflik, kami biasanya melibatkan banyak pihak, termasuk guru dan juga siswa seperti OSIS. Kami mengumpulkan masukan terlebih dahulu, kemudian dimusyawarahkan bersama agar keputusan yang diambil tidak sepihak dan bisa diterima semua pihak.” (Kepala Sekolah, 9 Februari 2026).

Sejalan dengan hal tersebut, wakil kepala sekolah menyampaikan bahwa:

“Pendekatan kolaboratif itu semua pihak dilibatkan dan diberi kesempatan untuk berbicara. Kami berusaha menjadi penengah agar diskusi berjalan dengan baik dan tidak

ada yang merasa dirugikan. Biasanya dilakukan melalui pertemuan langsung sampai tercapai kesepakatan bersama.” (Wakil Kepala Sekolah, 9 Februari 2026).

Dari sudut pandang guru, pendekatan kolaboratif diwujudkan melalui keterlibatan aktif dalam mengumpulkan informasi dari berbagai pihak yang terkait dengan konflik. Guru berperan sebagai fasilitator yang menjembatani komunikasi antar pihak serta menjaga objektivitas dalam proses penyelesaian masalah. Sebagaimana diungkapkan oleh salah satu guru, berikut:

“Dalam menyelesaikan konflik, kami biasanya mengumpulkan informasi dari berbagai pihak, baik dari siswa maupun saksi lainnya. Kami berusaha tetap objektif dan membantu menjembatani komunikasi agar masalah bisa diselesaikan secara bersama-sama.” (Guru, 10 Februari 2026).

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kolaboratif dalam penanganan konflik

internal sekolah dilaksanakan melalui komunikasi terbuka, musyawarah, dan pelibatan aktif seluruh pihak guna mencapai kesepakatan bersama yang adil. Pendekatan ini tidak hanya efektif dalam menyelesaikan konflik secara sistematis, tetapi juga mampu meningkatkan kerja sama, memperkuat hubungan antar warga sekolah, serta menciptakan lingkungan yang harmonis dan kondusif.

Temuan penelitian juga didukung oleh teori komunikasi organisasi yang dikemukakan oleh (Rogers, 1983) bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi berperan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, membangun kepercayaan, serta mempermudah penyelesaian permasalahan secara bersama. Penelitian ini juga relevan dengan teori (Terry, 2009) bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengoordinasikan, mengarahkan, dan membangun kerja sama antaranggota organisasi.

D. Kesimpulan

Penerapan gaya mediasi, dilakukan secara sistematis melalui

beberapa tahapan yang jelas, dimulai dari proses klarifikasi masalah untuk memahami akar konflik, dilanjutkan dengan komunikasi terbuka antara pihak-pihak yang terlibat, hingga mempertemukan mereka dalam suasana yang kondusif dan terkontrol. Selain itu, strategi penyerahan dan hindaran juga digunakan sebagai bagian dari pendekatan penanganan konflik, namun sifatnya lebih situasional dan tidak dijadikan sebagai strategi utama. Pendekatan ini biasanya diterapkan ketika kondisi konflik belum memungkinkan untuk diselesaikan secara langsung, misalnya karena faktor emosional yang masih tinggi atau situasi yang kurang kondusif.

Sementara itu, gaya kolaboratif merupakan strategi yang paling dominan dan efektif dalam penanganan konflik di SMA Al-Hidayah Medan. Pendekatan ini menekankan pada keterlibatan aktif seluruh pihak yang berkepentingan, baik guru, manajemen sekolah, maupun siswa, dalam proses pengambilan keputusan. Melalui diskusi bersama, pertukaran pendapat, dan penggalan berbagai perspektif, solusi yang dihasilkan cenderung lebih adil (win-win

solution), menyeluruh, dan dapat diterima oleh semua pihak. Tidak hanya itu, penerapan gaya kolaboratif juga memberikan dampak positif yang signifikan terhadap budaya organisasi sekolah, seperti meningkatnya kerja sama tim, komunikasi yang lebih terbuka, serta terciptanya lingkungan kerja yang profesional dan kondusif. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa keberhasilan penanganan konflik di sekolah ini tidak terlepas dari kemampuan dalam mengombinasikan berbagai strategi secara tepat, dengan menempatkan pendekatan kolaboratif sebagai landasan utama dalam menciptakan penyelesaian konflik yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, S. (2017). *Manajemen Konflik Teori dan Aplikasi*. Pustaka Cendekia.
- Akmalia, R., Nst, W. N., & Siahaan, A. (2023). Influence of Self-Efficacy, Organizational Culture, and Job Satisfaction on The Performance of Madrasah Aliyah Teachers. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(3), 437–453. <https://doi.org/https://doi.org/10.31538/ndh.v8i3.4091>

- Almaidah, A., Adinda, K., Muhibbin, M. D., & Mu'Alimin. (2022). Peran Kepala Sekolah Dalam Manajemen Konflik Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di MI Miftahul Ulum Kranjingan. *JISPENDIORA Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora*, 1(3), 34–41.
<https://doi.org/https://doi.org/10.56910/jispendiora.v1i3.246>
- Chin, T., Rowley, C., Redding, G., & Wang, S. (2018). Chinese strategic thinking on competitive conflict: insights from Yin-Yang harmony cognition. *International Journal of Conflict Management*, 29(5), 683–704.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJCMA-09-2017-0101>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design, Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*.
- Danim, S. (2012). *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Bumi Aksara.
- Devito, J. A. (2016). *The Interpersonal Communication Book (14th ed.)*. Pearson Education.
- Gunaryo, A. (2007). *Konflik dan Pendekatan Terhadapnya, dalam M. Mukhsin Jamil (ed.), Mengelola Konflik membangun Damai*. Walisongo Mediation Center.
- Iskandar, A., & Yufridawati. (2013). *Pengembangan Pola Kerja Harmonis Dan Sinergis, Antara Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas (Pertama)*. Bestari Buana Murni.
- Jamali, Y. (2018). Manajemen pengelolaan konflik di sekolah. *Jurnal Sustainable*, 1(1), 113–131.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32923/kjmp.v1i1.903>
- Lubis, R. N., Akmalia, R., & Siahaan, A. (2025). Implementation of the “Merdeka Belajar–Kampus Merdeka” Policy at Sunan Gunung Djati State Islamic University Bandung. *JTP-Jurnal Teknologi Pendidikan*, 27(3), 1009–1023.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21009/jtp.v27i3.64726>
- Moleong, L. J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif, cet.34*. Remaja Rosdakarya.
- Mudofir, M., Aimah, S., & Khauldi, M. I. (2024). Strategi manajemen kepala sekolah dalam mengelola konflik pendidikan. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2).

- <https://doi.org/https://doi.org/10.30868/im.v7i02.6798>
- Nasrudin, A. H., Unsa, F. F., Aini, F. N., Arifin, I., & Adha, M. A. (2021). Manajemen konflik dan cara penanganan konflik dalam organisasi sekolah. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 1-18. <https://doi.org/https://doi.org/10.30603/tjmpi.v9i1.1888>
- Pherali, T., & Lewis, A. (2019). Developing global partnerships in higher education for peacebuilding: A strategy for pathways to impact. *Higher Education*, 78(4), 729–744. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10734-019-00367-7>
- Pratama, M. A. S., Setiawan, F., Andriana, E., & Maziya, T. (2022). Manajemen dalam penanganan konflik dalam lembaga pendidikan. *Edukasiana: Journal of Islamic Education*, 1(2), 73–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.61159/edukasiana.v1i2.16>
- Rogers, E. M. (1983). *Diffusion of Innovations*. 3rd ed. The Free Press.
- Samsuddin, & Akmalia, R. (2017). Tafsir Ayat-Ayat Alquran Tentang Komunikasi Pendidikan. *Almufida: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 2(2), 95–106. <https://doi.org/https://doi.org/10.46576/almufida.v2i2.65>
- Siahaan, A., Akmalia, R., Syahkila, A., Situmorang, M. S., Dahyanti, N., Harahap, T. S. A., & Ramadhan, S. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Lembaga Pendidikan Islam Di MTs Al-Jihad Medan. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 5(3), 714–721. <https://doi.org/https://doi.org/10.47467/jdi.v5i3.4085>
- Sugiyono. (2008). *Penelitian Pendekatan Kualitatif*. Alfabeta.
- Terry, G. R. (2009). *Principles of Management*, 8th ed. Homewood, IL: Richard D. Irwin, 2006. (diterjemahkan oleh Winardi). Mandar Maju.
- Thomas, K. W. (2008). *Thomas-kilmann conflict mode. TKI Profile and Interpretive Report*.