

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN KONFLIK DALAM PENYELESAIAN MASALAH  
WALI MURID DAN TENAGA PENDIDIK DI SMPT FAJRUL ISLAM**

Sidik Amin, Ade Ikbal Pauji, Amarullah Malik

Institut Agama Islam Tasikmalaya

[almathuridi12@gmail.com](mailto:almathuridi12@gmail.com), [adeikbalpauji@gmail.com](mailto:adeikbalpauji@gmail.com), [amarullahmalik78@gmail.com](mailto:amarullahmalik78@gmail.com)**Abstrak**

Lembaga pendidikan mungkin menghadapi berbagai permasalahan dan konflik yang melibatkan beberapa pihak, seperti siswa, guru, dan orang tua siswa. Konflik biasanya timbul karena adanya perbedaan pendapat, nilai – nilai, pengetahuan, atau mungkin saja karena kepentingan yang berbeda diantara individu atau kelompok yang erlibat. Suatu konflik yang tidak ditangani dengan baik akan berdampak negatif terhadap proses pembelajaran dan kegiatan sehari – hari di sekolah. Konflik dalam sebuah lembaga Pendidikan pasti akan terjadi, namun bagaimana cara atau sikap dari lembaga dalam menyelesaikan konflik yang terjadi. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji Implementasi Manajemen Konflik Dalam Penyelesaian Masalah Wali Murid dan Tenaga Pendidik di SMP Terpadu Fajrul islam dengan focus penelitian terhadap beberapa poin. Pertama, Apa yang menjadi pemicu konflik di sekolah dapat terjadi. Kedua, Bagaimana Implementasi Manajemen Konflik yang dilakukan dalam menyelesaikan masalah. Ketiga, Apa saja yang menjadi factor pendukung dan penghambat dalam menyelesaikan masalah atau konflik. Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh peneliti yaitu pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif lapangan. Sumber data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan yang menjadi informan dalam penelitian kali ini adalah kepala sekolah, wakasek kesiswaan, Guru BK, wali murid dan peserta didik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, yang menjadi pemicu konflik antara wali murid dan tenaga pendidik adalah kenakalan peserta didik yang dilatar belakangi dengan kesalah pahaman yang terjadi akibat dari informasi yang tidak utuh. Kedua, implementasi manajemen konflik yang dilakukan sekolah melalui mediasi dan musyawarah antara kedua belah pihak untuk menemukan solusi yang tidak merugikan siapapun. Ketiga, faktor pendukung dalam menyelesaikan konflik yang terjadi keterbukaan informasi dari kedua belah pihak, sedangkan faktor penghambat keterlibatan pihak ketiga dan kesibukan orang tua siswa atau wali murid dalam melakukan aktivitasnya.

**Kata Kunci:** Konflik, Manajemen, Tenaga Pendidik**Abstract**

*Educational institutions may face various problems and conflicts involving several parties, such as students, teachers, and parents of students. Conflicts usually arise because of differences of opinion, values, knowledge, or perhaps because of different interests between individuals or groups involved. A conflict that is not handled properly will have a negative impact on the learning process and daily activities at school. Conflict in an educational institution will definitely occur, but how is the method or attitude of the institution in resolving the conflict that occurs. This study was conducted to examine the Implementation of Conflict*

*Management in Resolving Problems of Parents and Educators at Fajrul Islam Integrated Middle School with a research focus on several points. First, What triggers conflict in schools can occur. Second, How is the Implementation of Conflict Management carried out in solving problems. Third, What are the supporting and inhibiting factors in solving problems or conflicts. In this study, the approach used by the researcher is a qualitative approach with a descriptive field research type. Data sources obtained through interviews, observations, and documentation. Meanwhile, the informants in this study were the principal, vice principal for student affairs, guidance and counseling teachers, guardians and students. The results of the study showed that: first, the trigger for the conflict between guardians and educators was student delinquency which was caused by misunderstandings that occurred due to incomplete information. Second, the implementation of conflict management carried out by the school through mediation and deliberation between the two parties to find a solution that did not harm anyone. Third, the supporting factors in resolving the conflict that occurred were the openness of information from both parties, while the inhibiting factors were the involvement of third parties and the busyness of parents or guardians of students in carrying out their activities.*

**Keywords:** *Conflict, Management, Educators*

## **PENDAHULUAN**

Konflik merupakan salah satu karakteristik kehidupan manusia dari zaman purba hingga era globalisasi saat ini. Konflik terjadi pada semua zaman, negara, sistem sosial, dan semua bidang kehidupan manusia. Dalam sejarah negara Indonesia sendiri penuh dengan Konflik, orde lama dimulai dengan konflik melawan penjajahan dan pemberontakan senjata. Demikian juga, orde baru dan Orde Reformasi dimulai dengan konflik yang terjadi pada rezim sebelumnya (Puspita, 2018). Salah Satu pengetahuan dan keterampilan yang perlu di miliki dan dikuasai oleh para pemimpin, manajer, administrator, dan bahkan setiap umat manusia adaah konflik dan manajemen

Konflik. Keberadaan Konflik seringkali dibatasi pada peristiwa – peristiwa yang dianggap sudah benar benar ekstrim dalam artian konflik sudah berada pada kondisi emosional yang memuncak. Konflik merupakan hal yang tak terhindarkan dalam setiap kelompok sosial. Terdapat dua macam konflik yang terjadi, yaitu konflik emosional dan konflik substansif. Konflik Emosional terjadi karena adanya perasaan marah, ketidak senangan, ketidak percayaan, sikap menantang dan takut. Sedangkan Konflik Substantif terjadi akibat ketidak sesuaian faham tentang hal – hal seperti: tujuan, alokasi sumber daya, kebijakan, serta penugasan.

Konflik timbul pada tiga tempat, yaitu konflik pribadi, konflik kelompok dan

konflik organisasi (Winardi, 2007). Meskipun demikian, Konflik tidak perlu ditakuti maupun dihindari. Konflik hanya butuh penyelesaian yang baik, karena konflik apabila dengan benar justru berubah menjadi kekuatan baru dalam berinovasi serta sangat berpotensi untuk pengembangan Organisasi ataupun Lembaga. Salah satu pengetahuan dan keterampilan yang perlu dikuasai oleh para pemimpin, manajer dan administrator dan bahkan seluruh masyarakat adalah konflik dan manajemen konflik. Para pemimpin politik menggunakan minimal 25% dari waktunya adalah menghadapi dan mengatasi konflik yang terjadi (Wirawan, 2010).

Konflik dapat terjadi kapan saja dan dimana saja, bahkan di sebuah lembaga pendidikan islam konflik tidak dapat dihindarkan, sebuah yayasan tidak terlepas dari konflik di era pendidikan modern seperti sekarang ini lembaga pendidikan seakan-akan menjadi komoditi bisnis yang menguntungkan. Konflik didalam organisasi yayasan dapat terjadi disebabkan adanya pertentangan maupun kesenjangan dari pihak – pihak yang terlibat dalam pendidikan baik itu guru, kepala sekolah, dan lainnya. Maka dari pada itu diperlukan

manajemen yang tepat agar konflik dapat tepat maupun baik ditangani.

Sebagai lembaga Pendidikan islam, sebuah sekolah memiliki tanggung jawab dalam membentuk karakter dan kepribadian siswa sesuai dengan nilai – nilai islam. Konflik yang terjadi dalam lingkungan sekolah dapat menghambat proses pembentukan karakter yang baik. Dalam konteks ini, penerapan manajemen konflik yang efektif akan menjadi penting untuk menciptakan lingkungan Pendidikan yang kondusif, dimana siswa dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan nilai – nilai islam.

Lembaga pendidikan mungkin menghadapi berbagai permasalahan dan konflik yang melibatkan beberapa pihak, seperti siswa, guru, dan orang tua siswa. Konflik biasanya timbul karena adanya perbedaan pendapat, nilai – nilai, pengetahuan, atau mungkin saja karena kepentingan yang berbeda diantara individu atau kelompok yang erlibat. Suatu konflik yang tidak ditangani dengan baik akan berdampak negatif terhadap proses pembelajaran dan kegiatan sehari – hari di sekolah. Oleh karena itu, sangat penting untuk menerapkan manajemen konflik yang efektif guna mengatasi permasalahan tersebut.

Keterlibatan orang tua atau wali murid juga memiliki peran yang signifikan dalam Pendidikan anak – anak mereka. Konflik yang melibatkan orang tua siswa atau wali murid dapat mempengaruhi hubungan antara sekolah dan keluarga serta berdampak pada dukungan orang tua atau wali murid terhadap Pendidikan untuk anak anak mereka. Dalam konteks ini, manajemen konflik yang baik harus memperhatikan keterlibatan dan komunikasi yang efektif dengan orang tua siswa untuk mencapai penyelesaian yang saling menguntungkan berbagai pihak.

Konflik yang dialami individu di sekolah dapat hadir dalam berbagai bentuk, individu dengan individu, individu dengan kelompok atau kelompok dengan kelompok. Misalnya, seorang guru berhadapan dengan guru, seorang guru berhadapan dengan kelompok guru, peserta didik berhadapan dengan guru, guru berhadapan dengan wali murid, maupun dengan sejenisnya. Konflik yang terjadi diantara mereka bisa bersifat terbuka, tertutup, atau bersifat konfrontasi. Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “ Implementasi Manajemen Konflik Dalam Penyelesaian Masalah Wali Murid Dan Tenaga Pendidik di SMPT Fajrul Islam”

### **KAJIAN PUSTAKA**

Manajemen konflik adalah cara yang dilakukan oleh pimpinan dalam menstimulasi konflik, mengurangi konflik dan menyelesaikan konflik yang bertujuan untuk meningkatkan performa kerja individu dan produktivitas organisasi. Dalam pengertian lain manajemen konflik merupakan serangkaian aksi dan reaksi yang terjadi antara pelaku atau pihak luar dalam suatu konflik (Aisah, 2017). Manajemen Konflik Termasuk suatu pendekatan yang berorientasi pada proses yang mengarahkan bentuk komunikasi dari pelaku maupun pihak luar dan bagaimana mereka mempengaruhi kepentingan serta interpretasi. Bagi pihak luar atau bisa disebut pihak ketiga adalah orang diluar yang berkonflik memerlukan informasi yang akurat tentang situasi konflik (Zaenudin, 2021). Karena komunikasi efektif bisa terjalin apabila antar pelaku ada kepercayaan terhadap pihak ketiga.

Konflik ialah sebuah kejadian yang selalu terjadi dan tidak bisa dihindari, Konflik juga dapat menghambat terhadap pencapaian sebuah tujuan. Oleh karena itu, manajemen konflik harus dilakukan secara sistematis untuk mencapai suatu tujuan (Rinandita & et.al., 2022). Tujuan manajemen konflik, yaitu:

- a. Meningkatkan kreativitas, apabila konflik yang ada mampu dikelola dengan baik maka Konflik yang terjadi dapat dikelola untuk meningkatkan kreaivitas, inovasi dan meningkatkan produktifits bagi pihak – pihak yang terlibat konflik.
- b. Memfasilitasi pelaksanaan kegiatan bersama dan kerja sama. Organisasi adalah suatu sistem sosial yang terdiri atas sistem yang berisi sumber daya manusia. Konflik yang ada harus bisa melibatkan seluruh anggota organisasi dalam perencanaan dan pelaksanaan, serta mengevaluasi aktivitas organisasi
- c. Menghindarkan dari lingkungan kerja yang tidak kondusif, perilaku tidak baik, saling mencurigai. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota mengenai apa yang terjadi secara rutin dalam lingkungan internal organisasi.
- d. Menambah loyalitas dan komitmen organisasi. Konflik yang timbul antara manajemen organisasi dengan SDM atau antara atasan dan bawahan, maka karyawan akan merasa diperlakukan tidak pantas dan tidak adil. Hal ini dapat

menimbulkan tidak loyalitas dan tidak komitmen.

- e. Menciptakan sistem dan menyelesaikan konflik. Sebuah organisasi disebut layak, karena organisasi tersebut belajar dari berbagai situasi konflik yang dihadapi, yaitu dengan mengembangkan prosedur dan mekanisme penyelesaian konflik yang nantinya akan terus berkembang menjadi suatu norma budaya organisasi (Wirawan, 2010).

Manajemen konflik harus dilakukan untuk mengatasi konflik yang terjadi, jangan sampai dibiarkan berlarut – larut karena yang dirugikan tidak hanya individu tetapi juga Lembaga (Meisari, 2021). Proses pembelajaran bisa terganggu dan kepuasan anak didik jauh dari harapan. Manajer dan pimpinan pendidikan harus cepat membaca potensi konflik, menatisipasi konflik muncul ke permukaan atau melebar, dan selalu menciptakan langkah – langkah yang selektif mungkin. Penyelesaian konflik harus segera mungkin dilakukan untuk menjaga reputasi lembaga yang bisa tercemar gara – gara konflik yang meruncing. Pendekatan persuasif yang sesuai dengan tradisi masyarakat sangat

baik dikedepankan untuk menyelesaikan konflik yang terjadi

Dalam menyelesaikan konflik, terdapat lima langkah meraih kedamaian dalam konflik (Rinandita & et.al., 2022). Apapun sumber masalahnya, kelima langkah berikut ini mendasar dalam mengatasi kesulitan:

- a. Pengenalan; Kesenjangan antara keadaan yang ada atau yang teridentifikasi dan bagaimana keadaan seharusnya. Satu – satunya yang menjadi perangkap adalah kesalahan dalam mendeteksi ( tidak memperdulikan masalah atau menganggap ada masalah padahal sebenarnya tidak ada
- b. Diagnosis; Inilah Langkah yang penting, metode yang benar dan telah diuji mengenai siapa, apa, mengapa, dimana dan bagaimana konflik itu terjadi. Pusatkan perhatian pada masalah utama bukan pada hal – hal kecil.
- c. Menyepakati suatu solusi; kumpulkan masukan mengenai jalan keluar yang memungkinkan dari orang – orang yang terlibat di dalamnya. Kemudian saring penyelesaian yang tidak dapat diterapkan atau tidak sesuai. Jangan

sekali – kali menyelesaikan dengan cara yang tidak baik, dan cari solusi yang terbaik.

- d. Pelaksanaan; Setelah solusi yang dicari menghasilkan keputusan bersama maka langkah berikutnya adalah melaksanakan apa yang sudah disepakati bersama. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pemecahan suatu konflik dapat terlaksana dan terselesaikan.
- e. Evaluasi; berfungsi sebagai tahapam apakah penyelesaian konflik yang sudah diputuskan dan dilaksanakan dapat mengayomi semua pihak atau tidak. Jika tidak maka langkah selanjutnya adalah untuk memberikan tambahan solusi agar dapat mengayomi semua pihak (Wildan, 2018).

#### **METODE PENELITIAN**

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian lapangan atau deskriptif kualitatif dan menggunakan metode penelitian kualitatif. istilah penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang hasil penelitiannya tidak menggunakan prosedur statistic atau metode kuantifikasi lainnya (Anggito & Setiawan, 2018). Metode Penelitian Kualitatif sering di sebut juga metode

Postpositivistik karena berlandaskan pada filsafat post positifisme, di sebut juga metode artistic karena proses penelitiannya bersifat seni (Kurang terpola), di sebut juga metode interpretative karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi data di lapangan (Siyoto & Sodik, 2015). Penelitian ini dilaksanakan di SMPT Fajrul Islam Bungursari Kota Tasikmalaya. Adapun teknik pengumpulan data yang peneliti lakukan yakni melalui wawancara mendalam kepada kepala sekolah, wakabid kesiswaan, guru BK, wali murid, dan murid SMPT Fajrul Islam, serta menggunakan teknik observasi dan dokumentasi. Metode dokumentasi ini dirasa penting oleh peneliti untuk melengkapi data dari hasil observasi dan wawancara.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam dunia pendidikan tidak semuanya berjalan dengan baik tentu dalam aktivitas di dunia pendidikan akan selalu dihadapkan dengan berbagai macam permasalahan yang terjadi, baik secara internal maupun eksternal. Hal ini tidak bisa semata mata menyalahkan permasalahan itu, tetapi bagaimana pada akhirnya cara lembaga pendidikan mampu menyelesaikan masalah dengan cepat dan

tepat. Berikut ini merupakan penyajian data implementasi manajemen konflik dalam penyelesaian masalah Wali Murid dan Tenaga Pendidik di SMP Terpadu Fajrul Islam,

#### **1. Faktor Pemicu terjadinya Konflik di SMPT Fajrul Islam**

Faktor yang menjadi pemicu konflik antara wali murid dan tenaga pendidik disebabkan karena kenakalan siswa yang berujung terhadap pemanggilan wali murid, komplek wali murid. Hal ini disebabkan karena kenakalan yang dilakukan siswa tidak bisa di toleransi lagi sehingga memaksa pihak sekolah untuk melakukan pemanggilan orang tua siswa. Dalam proses musyawarah terhadap masalah yang terjadi terdapat kesimpulan bahwa biasanya wali murid salah persepsi karena mendengarkan informasi dari anaknya yang tidak utuh, sehingga dalam hal ini memicu konflik antara wali murid dan tenaga pendidik. Menurut penuturan Kepala SMPT Fajrul Islam, bahwa Faktor pemicu konflik yang terjadi berasal dari siswa, karena orang tua / wali murid tidak mengetahui keadaan yang terjadi disekolah dengan perilaku anaknya. Contohnya yaitu dengan kenakalan anaknya di sekolah, sedangkan dirumah anaknya baik. Hal ini disebabkan orang tua yang tidak

mengetahui informasi yang terjadi dengan utuh dari anaknya.

Ada beberapa faktor yang dapat memicu terjadi sebuah konflik, diantaranya; Secara umum konflik dibagi atas tiga jenis diantaranya: a) konflik pada individu, b) konflik antar individu, c) konflik individu dengan konstitusi. Seseorang dalam sebuah organisasi pasti memiliki latar belakang yang tidak sama, sehingga membutuhkan kemampuan untuk bertoleransi antar individu untuk mengatasi konflik yang terjadi (Puspita, 2018). Dari ketiga jenis faktor pemicu terjadinya konflik dapat diketahui bahwa konflik terjadi bukan hanya karena masalah individu saja, melainkan banyak sekali faktor yang menjadi akibat keberadaan konflik itu sendiri. Dalam dunia organisasi konflik pasti terjadi, hal ini diakibatkan adanya keinginan yang pasti ingin di capai oleh masing - masing individu.

Secara umum, faktor yang menjadi pemicu konflik antara wali murid dengan tenaga pendidik di SMP Terpadu Fajrul Islam, yaitu kenakalan siswa, kesalahpahaman wali murid dengan tenaga pendidik di SMP Terpadu Fajrul Islam, serta keegoisan yang tinggi dimiliki wali murid yang dapat menimbulkan konflik. Faktor yang menjadi pemicu konflik dapat

disimpulkan terdapat beberapa pemicu mengenai kenakalan siswa, kenakalan siswa tersebut berupa bolos sekolah, tidak mengerjakan tugas, berkelahi dan sering telat datang ke sekolah. Mengenai kesalahpahaman berupa informasi yang didapatkan tidak utuh sehingga menimbulkan perbedaan pendapat antara wali murid dan tenaga pendidik. Sedangkan keegoisan berupa tindakan yang tidak mau mengalah atas konflik yang terjadi.

## **2. Implementasi manajemen konflik dalam menyelesaikan masalah antara wali murid dengan tenaga pendidik**

Dilihat dari perspektif teori konflik, kasus terjadinya sebuah masalah antara guru dengan orang tua siswa mungkin hal yang biasa dan pasti akan terjadi di setiap lembaga pendidikan. Hal ini merupakan bagian dari konflik sosial, karena konflik identik dengan yang namanya pertentangan dan perselisihan karena perbedaan pendapat (Rusdiana, 2015). Terkait permasalahan yang terjadi antara wali murid dengan tenaga pendidik tentunya ada langkah – langkah yang dilakukan sekolah dalam upaya menyelesaikan masalah yang terjadi. Implementasi Manajemen Konflik yang diambil oleh pihak sekolah dalam upaya menyelesaikan konflik yang terjadi sangat



penting untuk dilakukan. Langkah sekolah dalam melakukan manajemen Konflik terbagi kedalam dua Langkah, diantaranya:

- a. Langkah Preventif, tujuan dilakukannya langkah ini adalah untuk mengondisikan keadaan yang ada dilingkungan sekolah. Dengan begitu, kemungkinan konflik terjadi lebih kecil. Dalam hal ini sekolah melakukan rapat rutin dengan wali murid untuk menginformasikan segala kebijakan – kebijakan yang dikeluarkan oleh lembaga untuk di ketahui dan menjadi perhatian wali murid
- b. Langkah Kuratif, langkah ini merupakan suatu upaya yang dilakukan sekolah dalam mengatasi konflik dengan menanggulangi dan mengatasi dampak yang disebabkan oleh masalah atau konflik yang terjadi. Sehingga , upaya kuratif

merupakan tindak lanjut dalam masalah atau konflik yang sedang berlangsung. Dalam hal ini sekolah melakukan mediasi antar dua belah pihak yang sedang konflik untuk menemukan solusi atau pemecahan masalah yang tidak merugikan pihak manapun.



Gambar di atas menunjukkan bagaimana langkah – langkah sekolah dalam menyelesaikan konflik yang sedang terjadi oleh wali murid dengan tenaga pendidik. Mengenai langkah – langkah yang dilakukan pihak sekolah dalam melakukan mediasi dengan wali murid diantaranya, membicarakan baik – baik mengenai konflik yang terjadi, konflik dibicarakan secara kekeluargaan tanpa adanya kekerasan, dan mencari solusi yang baik agar konflik dapat di selesaikan tanpa menimbulkan masalah lain. Hasil ini menunjukkan bahwa langkah kesiswaan dan sekolah dalam upaya menyelesaikan konflik yang terjadi biasanya di selesaikan dengan cara musyawarah kekeluargaan, tanpa melibatkan pihak lain sehingga dalam penyelesaian konflik cepat menemukan solusi. Pihak sekolah juga dalam menyelesaikan konflik yang terjadi antara wali murid dan tenaga pendidik di pertemukan agar tidak ada kesalahpahaman yang timbul akibat dari presepsi yang tidak jelas, sehingga ketika di lakukan pertemuan antara kedua belah pihak maka akan menemukan jalan keluar yang sesuai dengan masalah yang terjadi.

### **3. Faktor Pendukung dan Penghambat Penyelesaian Konflik di SMPT Fajrul Islam**

Faktor pendukung dalam penyelesaian konflik yang terjadi adalah keterbukaan informasi antara wali murid dengan tenaga pendidik dengan didukung kedua belah pihak bisa menerima keadaan yang sudah terjadi sehingga memudahkan sekolah dalam melakukan mediasi. Adapun faktor penghambat dalam menyelesaikan konflik di SMP Terpadu Fajrul Islam, sebagai berikut, tidak mau mengalah, saling merasa benar, melibatkan orang luar dalam menyelesaikan konflik yang terjadi dan sulit untuk diajak berkomunikasi. Rasa tidak mau mengalah dari kedua belah pihak menjadi faktor penghambat dalam menyelesaikan konflik, juga rasa paling benar diantara kedua belah pihak menyulitkan pihak sekolah melakukan mediasi dan menemukan solusi untuk memecahkan konflik tersebut.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor pendukung dalam upaya menyelesaikan konflik yang terjadi antara wali murid dengan tenaga pendidik dengan cara mempertemukan kedua belah pihak yang bersangkutan, dan juga semua pihak sekolah yang ada ikut membantu untuk mencari solusi yang terbaik. Sedangkan faktor yang menjadi penghambat biasanya timbul karena orang tua/wali murid yang kurang peduli, dan juga kesibukan orang

tua/wali murid dalam melakukan aktivitasnya

### **SIMPULAN**

Pemicu konflik yang terjadi di sekolah antara wali murid dan tenaga pendidik berasal dari kenakalan siswa dengan bentuk konflik realistik. Dimana konflik terjadi karena perbedaan dan ketidaksepahaman dari wali murid terkait kenakalan anaknya di sekolah dengan menerima informasi yang tidak utuh dari sekolah. Implementasi Manajemen konflik yang dilakukan kepala Sekolah SMP Terpadu Fajrul Islam sudah dapat dikatakan cukup baik dengan melakukan perencanaan dan mengidentifikasi konflik melalui pendalaman informasi secara internal kelembagaan, pengorganisasian dalam

memecahkan konflik yang terjadi dilakukan dengan tepat sehingga lembaga dapat mengambil keputusan yang tidak merugikan pihak manapun. Hal ini tercapai karena sekolah memecahkan masalah atau konflik yang terjadi dengan musyawarah kekeluargaan antara kedua belah pihak yang berkonflik. Adapun faktor – faktor pendukung menjadi satu dorongan terhadap lembaga untuk memecahkan masalah dengan baik dan cepat. Adapun beberapa faktor penghambat seperti kesibukan orang tua, keterlibatan pihak luar ataupun pihak ketiga lembaga dapat mengatasinya dengan baik. Sehingga permasalahan yang terjadi tidak menjadi lebih besar.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aisah, S. (2017). *Manajemen Konflik Teori dan Aplikasi*. Surabaya: Pustaka Cendikia.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak.
- Meisari, N. N. (2021). *Manajemen Konflik*. Palembang: Bening Media Publishing.
- Puspita, W. (2018). *Manajemen Konflik: Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, Dan Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama.
- Rinandita, & et.al. (2022). *Manajemen Konflik*. Batam: Cendikia Mulia Mandiri.
- Rusdiana, A. (2015). *Manajemen Konflik*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publihing.

Wildan, Z. (2018). *Manajemen dan Etika Perkantoran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Winardi. (2007). *Manajemen Konflik: Konflik Perubahan dan Pengembangan*. Bandung: Mandar Maju.

Wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik*. Jakarta: Salemba Humanika.

Zaenudin, N. (2021). *Dimensi Manajemen Pendidika Islam*. Pekalongan: NEM.