



STRATEGI MANAJEMEN KONFLIK DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS LEMBAGA PENDIDIKAN SDS ISLAM TERPADU IBNU ABBAS II KECAMATAN TONGKUNO KABUPATEN MUNA PROVINSI SULAWESI TENGGARA

Ismawati Lambara

Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,

Email: ilam310790@gmail.com

Abstract

. This study aims to analyze the conflict management strategies applied to improve institutional productivity at SDS Islam Terpadu Ibnu Abbas II, Tongkuno District, Muna Regency, Southeast Sulawesi. Conflict within educational institutions is unavoidable due to diverse teacher characteristics, differences in perception, workload imbalance, and increasing professional demands. This research employs a descriptive qualitative approach through observation, in-depth interviews, and documentation to explore the strategies used by the school to resolve conflicts effectively. The findings indicate that the school implements several constructive strategies such as deliberation, open communication, proportional task distribution, mentoring between senior and new teachers, and emotional management training. These strategies effectively reduce tension, enhance interpersonal relationships, and build a harmonious work environment. The positive impacts of conflict management are reflected in improved teacher performance, higher teaching quality, stronger team collaboration, and greater parental satisfaction with educational services. Thus, conflict management conducted systematically and grounded in Islamic values serves as a crucial factor in enhancing the long-term productivity and performance of the institution.

Keywords: Conflict Management, School Productivity, Interpersonal Relations

Abstrak

. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen konflik yang diterapkan dalam meningkatkan produktivitas lembaga pendidikan di SDS Islam Terpadu Ibnu Abbas II Kecamatan Tongkuno Kabupaten Muna, Provinsi Sulawesi Tenggara. Konflik yang terjadi dalam organisasi sekolah merupakan hal yang tidak dapat dihindari mengingat keberagaman karakter guru, perbedaan persepsi, beban kerja, serta tuntutan profesionalisme yang semakin tinggi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk menggali strategi penyelesaian konflik yang diterapkan oleh pihak sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sekolah menerapkan berbagai strategi konstruktif seperti musyawarah, komunikasi terbuka, pembagian tugas yang proporsional, mentoring antara guru senior dan guru baru, serta pelatihan pengelolaan emosi. Strategi-strategi ini terbukti efektif dalam meredakan ketegangan, memperbaiki hubungan interpersonal, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Dampak positif manajemen konflik terlihat pada meningkatnya kinerja guru, kualitas pembelajaran, kolaborasi tim, serta kepuasan orang tua terhadap pelayanan sekolah. Dengan demikian, manajemen konflik yang diterapkan secara sistematis dan berbasis

nilai-nilai Islam mampu menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas lembaga pendidikan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen Konflik, Produktivitas Sekolah, Hubungan Interpersonal

PENDAHULUAN

Konflik merupakan bagian tak terpisahkan dari dinamika organisasi, termasuk dalam lembaga pendidikan. Setiap lembaga pendidikan yang melibatkan berbagai komponen seperti kepala sekolah, guru, staf, siswa, dan orang tua tentu memiliki potensi terjadinya konflik, baik dalam bentuk perbedaan pendapat, kesalahpahaman tugas, maupun perselisihan kepentingan. Pada satu sisi, konflik dapat berdampak negatif jika tidak dikelola dengan baik, tetapi pada sisi lain dapat menjadi peluang untuk melakukan perbaikan sistem apabila ditangani secara konstruktif (Anita et al., 2022). Oleh karena itu, manajemen konflik yang efektif menjadi salah satu kunci penting dalam meningkatkan produktivitas lembaga pendidikan, khususnya di era kompetisi pendidikan yang semakin ketat seperti saat ini.

SDS Islam Terpadu Ibnu Abbas II Kecamatan Tongkuno Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara merupakan lembaga pendidikan Islam yang sedang berkembang dan memiliki visi untuk menjadi lembaga unggulan di tingkat daerah. Dengan jumlah tenaga pendidik yang terus bertambah, jumlah siswa yang meningkat setiap tahun, serta tuntutan kualitas pelayanan pendidikan yang semakin tinggi, potensi konflik organisasi juga semakin besar (Hasan et al., 2023). Konflik bisa muncul antara guru dengan guru, guru dengan pimpinan, bahkan antara sekolah dengan orang tua siswa. Tuntutan profesionalisme, kesenjangan persepsi, hingga perbedaan gaya kerja dapat memicu terjadinya gesekan yang memengaruhi kenyamanan kerja dan kinerja organisasi.

Produktivitas lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh harmonisasi hubungan kerja antar warga sekolah. Ketika konflik tidak dikelola dengan baik, iklim kerja menjadi tidak kondusif dan berpotensi menghambat kinerja guru maupun staf. Sebaliknya, jika konflik ditangani secara tepat, organisasi justru dapat menumbuhkan inovasi, memperkuat komunikasi, serta meningkatkan kualitas kerja. SDS Islam Terpadu Ibnu Abbas II berada dalam posisi strategis untuk menerapkan pendekatan manajemen konflik yang baik, mengingat lembaga ini mengusung nilai-nilai Islam yang menekankan musyawarah, keadilan, dan penyelesaian masalah secara damai (Ismayani et al., 2023).

Dalam konteks sekolah Islam Terpadu, manajemen konflik juga berkaitan erat dengan budaya organisasi berdasarkan nilai-nilai keislaman. Prinsip-prinsip seperti amar ma'ruf nahi munkar, ukhuwwah Islamiyah, dan musyawarah merupakan pondasi penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis (Fahrudin, 2020). Ketika prinsip-prinsip ini diterapkan dalam proses manajemen konflik, lembaga pendidikan

tidak hanya menyelesaikan permasalahan, tetapi juga membangun karakter sumber daya manusia yang lebih dewasa, komunikatif, dan bertanggung jawab. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi SDS IT Ibnu Abbas II dalam memastikan bahwa setiap konflik diselesaikan dalam bingkai nilai-nilai islami.

Selain nilai religius, tuntutan profesionalisme guru dalam era pendidikan modern juga menuntut sekolah memiliki strategi manajemen konflik yang adaptif. Guru dituntut untuk menjalankan peran sebagai pendidik, komunikator, motivator, dan evaluator dengan kompetensi tinggi. Tekanan pekerjaan, beban administrasi, serta perbedaan kemampuan teknologi sering menimbulkan gesekan di antara guru. Apabila konflik ini tidak segera ditangani, kualitas pembelajaran dapat menurun sehingga berpengaruh langsung pada produktivitas sekolah (Nurhasanah et al., 2022). Oleh karena itu, strategi manajemen konflik yang komprehensif diperlukan agar guru dapat bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan produktif.

Pada aspek kepemimpinan, kepala sekolah berperan sebagai aktor utama dalam pengelolaan konflik. Kepemimpinan yang bijaksana, komunikatif, dan mampu mengambil keputusan objektif sangat dibutuhkan dalam meredam potensi konflik (Maulana, 2022). Kepala sekolah SDS IT Ibnu Abbas II dituntut mampu mengidentifikasi sumber konflik, menganalisis situasi, dan memilih strategi penyelesaian yang sesuai. Tanpa kemampuan kepemimpinan yang efektif, konflik dapat berkembang menjadi masalah besar yang menghambat pencapaian visi sekolah.

Produktivitas lembaga pendidikan tidak hanya diukur dari kinerja guru, tetapi juga hasil belajar siswa, kepuasan orang tua, serta tercapainya target-target sekolah. Konflik yang tidak dikelola berpotensi menimbulkan ketidakpuasan orang tua, menurunkan kualitas layanan pendidikan, hingga menghambat kerja tim dalam menyusun program-program sekolah (Nurhasanah et al., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa manajemen konflik bukan hanya kebutuhan internal, tetapi juga berpengaruh pada reputasi dan keberlanjutan lembaga di mata masyarakat.

Di sisi lain, perkembangan teknologi dan digitalisasi pendidikan juga menjadi faktor pemicu konflik, terutama bagi guru atau staf yang belum memiliki kemampuan digital memadai (Karwono & Susetyo, 2021). Kesulitan dalam mengoperasikan aplikasi pembelajaran, sistem administrasi digital, hingga perbedaan kemampuan adaptasi antargenerasi dapat memunculkan ketegangan (Susanto et al., 2023). SDS IT Ibnu Abbas II sebagai sekolah berbasis Islam terpadu perlu memastikan pelatihan dan pendampingan yang cukup agar seluruh warga sekolah mampu beradaptasi dan tidak terjebak dalam konflik akibat gap kompetensi teknologi.

Komunikasi organisasi menjadi salah satu aspek penting dalam mencegah dan menyelesaikan konflik. Komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan salah tafsir,

asumsi negatif, serta ketidakharmonisan dalam hubungan kerja (Tanjung et al., 2021). Di lingkungan SDS IT Ibnu Abbas II, komunikasi antara guru, pimpinan, dan orang tua harus terjalin dengan baik agar tidak memunculkan konflik yang menghambat produktivitas. Melalui strategi komunikasi yang jelas, terbuka, dan beretika, konflik dapat diminimalisir sejak dini.

Dalam lingkungan sekolah Islam Terpadu, perbedaan karakter guru, latar belakang pendidikan, dan metode mengajar adalah hal yang lumrah. Namun, keberagaman ini juga berpotensi menimbulkan perbedaan pandangan dalam menyusun kurikulum, menjalankan program sekolah, atau menilai perilaku siswa. Jika tidak dikelola dengan baik, perbedaan ini dapat berkembang menjadi konflik berkepanjangan. Oleh karena itu, sekolah perlu menerapkan strategi manajemen konflik yang dapat menyatukan persepsi dan tujuan bersama.

Fenomena konflik yang terjadi di banyak lembaga pendidikan mengindikasikan bahwa strategi manajemen konflik merupakan kebutuhan mendesak dalam menjaga keberlangsungan dan perkembangan sekolah (Khotimah & Nasuka, 2020). SDS IT Ibnu Abbas II yang berada dalam tahap pertumbuhan sangat membutuhkan pendekatan yang sistematis dalam mengidentifikasi, mencegah, dan menyelesaikan konflik. Tanpa strategi yang jelas, potensi konflik dapat menjadi hambatan serius dalam pencapaian produktivitas lembaga.

Secara keseluruhan, latar belakang ini menunjukkan bahwa strategi manajemen konflik memiliki peran sentral dalam meningkatkan produktivitas lembaga pendidikan, terutama di SDS Islam Terpadu Ibnu Abbas II. Penelitian ini penting dilakukan agar sekolah dapat mengembangkan model manajemen konflik yang efektif, sesuai nilai-nilai Islam, serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan profesional.

METODE

Penelitian ini menggunakan **pendekatan kualitatif deskriptif**, yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam strategi manajemen konflik yang diterapkan dalam meningkatkan produktivitas lembaga pendidikan di SDS Islam Terpadu Ibnu Abbas II. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti memahami fenomena konflik secara natural dalam konteks organisasi sekolah, sehingga dapat mengungkap pola interaksi, dinamika hubungan kerja, dan praktik penyelesaian konflik yang terjadi di lapangan. Melalui pendekatan kualitatif, peneliti dapat menggali makna di balik tindakan dan cara pandang para aktor sekolah dalam menangani konflik, dari mulai pimpinan, guru, hingga staf (Hoy, 2010).

Teknik penentuan informan menggunakan **purposive sampling**, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan relevansi peran mereka dalam proses manajemen konflik dan pengelolaan lembaga pendidikan. Informan utama terdiri dari kepala sekolah sebagai pengambil kebijakan, wakil kepala sekolah, guru senior, guru baru, staf administrasi, serta

beberapa orang tua siswa sebagai informan pendukung. Pemilihan ini bertujuan agar peneliti mendapatkan data yang kaya dan beragam mengenai pola konflik, sumber konflik, dan strategi penyelesaiannya di lingkungan SDS IT Ibnu Abbas II. Teknik ini sangat tepat digunakan dalam penelitian organisasi karena memungkinkan pemilihan informan yang benar-benar memahami konteks yang diteliti (Sidiq & Choiri, 2019).

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama: **observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi**. Observasi dilaksanakan untuk mengamati langsung aktivitas sekolah, interaksi antar guru, pola komunikasi organisasi, dan situasi yang berpotensi menimbulkan konflik. Wawancara mendalam dilakukan dengan informan untuk menggali persepsi, pengalaman, dan strategi yang diterapkan dalam mengelola konflik. Sedangkan teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan dokumen administrasi sekolah, SOP manajemen konflik, jadwal kegiatan, laporan rapat, serta data lain yang dapat memperkuat hasil temuan. Ketiga teknik ini memberikan data yang saling melengkapi sehingga menghasilkan gambaran komprehensif tentang manajemen konflik di sekolah (Sugiyono, 2019).

Analisis data dilakukan menggunakan model **Miles dan Huberman**, yang meliputi tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti menyeleksi data penting dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk kemudian mengelompokkannya berdasarkan tema seperti sumber konflik, strategi penyelesaian, serta dampak konflik terhadap produktivitas lembaga. Penyajian data dilakukan dengan menyusun temuan dalam bentuk narasi sistematis sehingga pola dan hubungan antar tema dapat terlihat jelas. Tahap penarikan kesimpulan dilakukan secara berkelanjutan selama penelitian berlangsung, sehingga hasilnya benar-benar mencerminkan kondisi lapangan. Validitas data dijaga dengan teknik **triangulasi sumber dan triangulasi Teknik** (Miles & Huberman, 1994).

Untuk memastikan keabsahan penelitian, peneliti juga menerapkan **member check**, yaitu proses mengonfirmasi kembali data hasil wawancara kepada informan agar sesuai dengan apa yang mereka maksudkan. Selain itu, audit trail digunakan untuk mendokumentasikan seluruh proses penelitian secara rinci sehingga penelitian dapat ditelusuri ulang oleh pihak lain. Etika penelitian dijaga dengan memberikan informasi kepada informan mengenai tujuan penelitian, menjaga kerahasiaan identitas mereka, serta meminta persetujuan sebelum wawancara dilakukan. Dengan metodologi yang sistematis dan etis ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan temuan yang valid, reliabel, dan dapat menjadi dasar bagi pengembangan strategi manajemen konflik yang lebih efektif di SDS Islam Terpadu Ibnu Abbas II.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik yang terjadi di SDS Islam Terpadu Ibnu Abbas II berasal dari berbagai sumber, mulai dari perbedaan persepsi tentang tugas, gaya kepemimpinan, beban kerja, hingga komunikasi yang belum berjalan optimal. Konflik muncul baik antar guru, antara guru dan pimpinan, maupun antara sekolah dengan orang tua siswa. Konflik tersebut tidak bersifat destruktif sejak awal, tetapi berpotensi mengganggu kinerja apabila tidak segera ditangani. Kondisi ini menjadi indikasi bahwa manajemen konflik

merupakan kebutuhan mendesak yang harus dikelola secara terstruktur untuk menjaga keberlangsungan produktivitas lembaga pendidikan.

Dalam aspek kepemimpinan, kepala sekolah berperan sangat penting sebagai aktor sentral yang menangani konflik. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah cenderung menggunakan pendekatan musyawarah dalam menyelesaikan konflik, sesuai nilai-nilai Islam Terpadu yang dianut lembaga. Kepala sekolah memfasilitasi dialog antar pihak yang berselisih, memberikan kesempatan bagi semua pihak untuk menyampaikan pendapat, dan berupaya mengambil keputusan yang adil dan proporsional. Pendekatan ini menciptakan suasana penyelesaian konflik yang damai dan mengurangi potensi ketegangan berkepanjangan.

Observasi juga menunjukkan bahwa komunikasi efektif menjadi strategi utama dalam mencegah dan menyelesaikan konflik. Guru dan staf yang terlibat konflik diarahkan untuk membuka komunikasi secara jujur dan terbuka demi menyelesaikan masalah secara bersama. Sekolah menyediakan ruang khusus untuk diskusi terbuka sehingga masalah dapat dibahas tanpa tekanan atau rasa takut. Strategi komunikasi asertif ini terbukti mampu mengurangi kesalahpahaman dan meluruskan informasi yang sebelumnya memicu konflik.

Selain itu, pengaturan pembagian tugas yang jelas juga menjadi bagian dari strategi manajemen konflik di sekolah. Ketika pembagian tugas tidak merata atau tidak sesuai kompetensi, konflik mudah muncul, terutama terkait beban kerja. Pimpinan sekolah berupaya melakukan evaluasi secara berkala terhadap pembagian tugas agar sesuai dengan kemampuan, pengalaman, dan latar belakang guru. Penataan ulang tugas ini memberikan dampak positif karena guru merasa lebih dihargai dan beban kerja menjadi lebih proporsional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik antara guru senior dan guru baru sering terjadi akibat perbedaan gaya kerja dan pengalaman. Guru senior cenderung mempertahankan metode lama, sedangkan guru baru lebih adaptif terhadap teknologi dan metode modern. Untuk mengatasi hal ini, sekolah menerapkan strategi mentoring, yakni guru senior dan guru baru dipasangkan agar saling belajar dan saling memahami. Strategi ini efektif dalam menumbuhkan kerja sama dan mengurangi ketegangan antargenerasi.

Dalam hubungan dengan orang tua siswa, konflik biasanya terkait persepsi pelayanan pendidikan, disiplin siswa, dan kebijakan sekolah. Sekolah menerapkan strategi komunikasi interpersonal dan layanan konsultasi agar orang tua dapat menyampaikan keluhan secara langsung kepada pihak sekolah. Dengan menyediakan layanan komunikasi dua arah, sekolah berhasil mengurangi potensi konflik yang muncul akibat informasi sepihak atau rumor yang tidak terkontrol.

Strategi manajemen konflik selain komunikasi dan musyawarah adalah pemberian pelatihan pengelolaan emosi dan etika kerja kepada guru. Penelitian menemukan bahwa beberapa konflik disebabkan oleh lemahnya kemampuan guru dalam mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan kerja. Pelatihan manajemen stres, pengendalian diri, serta etika komunikasi memberikan dampak nyata terhadap peningkatan profesionalisme guru dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.

Sekolah juga menerapkan evaluasi rutin melalui rapat bulanan yang membahas persoalan internal, termasuk konflik yang muncul. Evaluasi ini digunakan untuk menganalisis akar

masalah, mencari solusi bersama, dan mencegah konflik yang sama terjadi kembali. Melalui evaluasi yang teratur, sekolah dapat mengetahui pola konflik yang sering terjadi dan menyiapkan strategi preventif yang lebih tepat. Evaluasi ini sekaligus memperkuat budaya organisasi yang partisipatif dan terbuka.

Dari sisi produktivitas lembaga, penanganan konflik yang baik memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja guru dan atmosfer sekolah. Guru merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam bekerja ketika konflik ditangani dengan bijaksana. Kenyamanan ini berdampak langsung pada kualitas pembelajaran, disiplin kerja, dan pencapaian program-program sekolah. Peningkatan produktivitas juga terlihat dari meningkatnya keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah dan proyek kolaboratif.

Penelitian juga menunjukkan bahwa konflik yang ditangani secara konstruktif mampu melahirkan ide-ide baru dan inovasi dalam pembelajaran. Ketika guru diberikan ruang untuk berdiskusi dan menyampaikan pendapat, sekolah menemukan banyak masukan baru untuk pengembangan kurikulum, metode pembelajaran, dan penataan administrasi. Dengan demikian, konflik yang dikelola dengan baik justru menjadi sumber kreativitas dan peluang pengembangan bagi sekolah.

Manajemen konflik yang diterapkan juga memperkuat hubungan antar guru. Guru yang sebelumnya terlibat konflik mulai memahami karakter dan cara kerja satu sama lain. Pendekatan ini membangun rasa saling menghormati dan kebersamaan. Budaya kerja sama semakin meningkat, dan guru lebih mudah berkolaborasi dalam merencanakan pembelajaran maupun kegiatan sekolah lainnya.

Dalam struktur organisasi sekolah, transparansi menjadi salah satu strategi penting dalam mencegah konflik. Kepala sekolah memberikan informasi secara jelas tentang kebijakan, keuangan, jadwal kegiatan, hingga prosedur akademik. Transparansi ini membuat guru merasa dihargai dan dipercaya, sehingga persepsi negatif, rasa curiga, dan kecemburuan dapat diminimalisir. Transparansi juga mengurangi risiko konflik yang bersumber dari kesalahpahaman dalam pengambilan keputusan.

Faktor lain yang memengaruhi keberhasilan manajemen konflik adalah adanya pembinaan spiritual rutin seperti kajian Islam, tausiyah, dan pembinaan akhlak di lingkungan sekolah. Kegiatan keagamaan ini membangun nilai-nilai kesabaran, lapang dada, dan persaudaraan, sehingga guru dan staf memiliki ketahanan mental yang lebih baik dalam menghadapi konflik. Nilai-nilai Islam yang ditanamkan menjadi fondasi moral dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan penuh empati.

Penelitian juga menemukan bahwa keberhasilan manajemen konflik dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang inklusif, tegas, dan adil. Kepala sekolah yang mampu mendengarkan keluhan semua pihak, tidak memihak, serta memutuskan masalah secara objektif, dapat meredam konflik dengan lebih efektif. Model kepemimpinan seperti ini meningkatkan kepercayaan guru dan staf terhadap manajemen sekolah, sehingga mereka lebih terbuka dalam menyampaikan persoalan tanpa rasa khawatir.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi manajemen konflik yang diterapkan SDS Islam Terpadu Ibnu Abbas II mampu meningkatkan produktivitas lembaga

secara signifikan. Strategi komunikasi terbuka, musyawarah, pembagian tugas proporsional, mentoring, pelatihan emosi, dan evaluasi rutin menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dengan penerapan strategi manajemen konflik yang tepat, sekolah dapat berkembang lebih baik dan menghadirkan layanan pendidikan yang berkualitas bagi siswa dan masyarakat.

KESIMPULAN

Manajemen konflik yang diterapkan di SDS Islam Terpadu Ibnu Abbas II terbukti memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan produktivitas lembaga pendidikan. Strategi yang digunakan sekolah – seperti musyawarah, komunikasi terbuka, pembagian tugas yang jelas, serta mentoring antar guru – berhasil menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan kondusif. Konflik yang awalnya berpotensi mengganggu kinerja dapat berubah menjadi peluang pengembangan ketika ditangani secara konstruktif. Lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan interpersonal yang sehat membuat guru lebih fokus dan termotivasi dalam melaksanakan tugas pembelajaran maupun administrasi.

Penerapan strategi manajemen konflik juga berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan efektivitas organisasi sekolah. Guru merasa dihargai, didengar, dan diberi ruang untuk berpendapat, sehingga mereka dapat bekerja lebih profesional dan kolaboratif. Melalui komunikasi yang efektif, setiap perbedaan pandangan dapat diselesaikan tanpa menimbulkan perselisihan berkepanjangan. Selain itu, kegiatan evaluasi rutin, pelatihan pengelolaan emosi, serta penguatan nilai-nilai Islam melalui pembinaan spiritual membantu membentuk karakter warga sekolah yang lebih dewasa, sabar, dan siap bekerja sama. Semua proses ini berperan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, kedisiplinan kerja, dan kepuasan orang tua terhadap layanan pendidikan.

Secara keseluruhan, strategi manajemen konflik yang diterapkan SDS Islam Terpadu Ibnu Abbas II telah menjadi fondasi penting dalam meningkatkan produktivitas lembaga secara menyeluruh. Pendekatan yang humanis, komunikatif, dan berbasis nilai-nilai Islam menjadikan sekolah mampu mempertahankan stabilitas organisasi, menciptakan budaya kerja positif, serta mendorong inovasi dalam pengelolaan pendidikan. Keberhasilan manajemen konflik ini menunjukkan bahwa lembaga pendidikan akan berkembang lebih optimal ketika konflik tidak dihindari, tetapi dikelola dengan baik untuk memperkuat struktur organisasi dan meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Anita, A., Putri, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). MANAJEMEN KONFLIK DALAM

- MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(2), 135–147. <https://doi.org/10.24127/ATT.V6I2.2377>
- Fahrudin, A. A. (2020). Implementasi Total Quality Management dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Mamba'ul Hisan Sidayu Gresik. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational ...*
- Hasan, M., Hasan, S., Yasir, A., Islam An Nur Lampung, U., & Hidayatul Mubtadiin Jati Agung, M. (2023). KEBIJAKAN SISTEM PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN ISLAM DI INDONESIA ZAMAN PRA KEMERDEKAAN MASA KOLONIAL BELANDA DAN JEPANG. *Al Wildan: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(3), 126–136. <https://doi.org/10.57146/ALWILDAN.V1I3.711>
- Hoy, M. (2010). Metode Penelitian Kualitatif & RND. In *Bandung: Alfabeta*.
- Ismayani, I., Warisno, A., Anshori, A., & Andari, A. (2023). Pesantren Dan Pembaruan: Arah Dan Implikasi. *Research and Development Journal of Education*, 9(1), 161–170.
- Karwono, H., & Susetyo, B. (2021). Peta mutu satuan pendidikan di Indonesia (Studi pilotting project akreditasi 2020). *Jurnal ...*
- Khotimah, K., & Nasuka, M. (2020). Implementasi Total Quality Management Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Di Mts Darul Falah Sirahan Cluwak Pati. *Intelegensia: Jurnal Pendidikan Islam*.
- Maulana, M. I. (2022). Peran Sistem Akreditasi dalam Meningkatkan Produktivitas di Lembaga Pendidikan. *Ar-Rosikhun: Jurnal Manajemen ...*
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. SAGE Publications.
- Nurhasanah, Z., Asyari, H., & ... (2022). Analisis Fungsi Akreditasi Sekolah Dalam Peningkatan Produktivitas Sekolah. *Jurnal Manajemen ...*
- Sidiq, U., & Choiri, M. M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN PENDIDIKAN. In *Bandung: Alfabeta*.
- Susanto, D., Ardiansyah, S. P., Pd, M. S., Kom, M., & ... (2023). *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan Islam*. books.google.com.
- Tanjung, R., Arifudin, O., Mulyadi, D., BKPSDM Kabupaten Karawang, W., & Sekolah, K. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291–296. <https://doi.org/10.54371/JIIP.V4I4.272>