

Sumber, Penyebab, dan Dampak Konflik terhadap Lingkungan Pendidikan

Diana Enggar Pradita *¹

Mareta Rofikoh ²

Mu'alimin ³

^{1,2,3} Universitas Islam Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

*e-mail: enggardiana07@gmail.com ¹, maretarofikoh@gmail.com ², mualimin@uinkhas.ac.id ³

Abstrak

Konflik dalam lembaga pendidikan merupakan fenomena yang penting untuk dipahami karena dapat memengaruhi dinamika pembelajaran dan pengembangan peserta didik. Artikel ini membahas asal-usul konflik, penyebabnya, serta dampaknya dalam konteks pendidikan. Metode penelitian yang diterapkan adalah studi literatur, dengan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan artikel ilmiah. Penelitian ini menemukan bahwa konflik seringkali berasal dari perbedaan nilai, tujuan, dan ketergantungan antara individu atau kelompok. Selain itu, konflik dapat muncul dari sumber daya yang terbatas dan masalah komunikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik dapat bersifat konstruktif, mendorong kreativitas dan inovasi, tetapi juga dapat menyebabkan dampak negatif seperti stres dan frustrasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi institusi pendidikan untuk mengidentifikasi sumber konflik dan menangani masalah sejak dini untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika konflik, lembaga pendidikan dapat lebih efisien dalam mengelola hubungan antar anggotanya.

Kata kunci: Konflik, Manajemen Konflik, Organisasi Pendidikan

Abstract

Conflict in educational institutions is an important phenomenon to understand because it can influence the dynamics of learning and student development. This article discusses the origins of conflict, its causes, and its impact in the educational context. A literature review, which gathers information from a variety of sources, such as books, journals, and scientific papers, is the research methodology employed. This research finds that conflict often stems from differences in values, goals, and dependencies between individuals or groups. Additionally, conflict can arise from limited resources and communication problems. The research results show that conflict can be constructive, encouraging creativity and innovation, but it can also cause negative impacts such as stress and frustration. Consequently, it's critical that educational establishments identify sources of conflict and address problems early to create an environment conducive to learning. By better understanding the dynamics of conflict, educational institutions can be more effective in managing relationships between their members.

Keywords: Conflict, Conflict Management, Educational Organization

PENDAHULUAN

Pada dasarnya, konflik adalah persaingan antara menang dan kalah yang terjadi antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Konflik juga dapat diartikan sebagai segala bentuk interaksi yang mengandung pertentangan atau sifat antagonis antara dua pihak atau lebih. Perbedaan kepentingan ini memiliki tingkat intensitas yang bervariasi, tergantung pada sarana yang digunakan. Setiap individu merasa perlu mempertahankan nilai-nilai yang diyakininya benar, dan berusaha agar pihak lain mengakui nilai-nilai tersebut, baik dengan cara lembut maupun keras. (Pratiwi Dwi et al., 2022)

Guna memahami konflik dengan lebih baik, perlu diperhatikan beberapa aspek kunci. Pertama, konflik melibatkan minimal dua pihak yang berada dalam situasi konfrontatif, dapat berupa individu, kelompok, atau bahkan negara. Kedua, konflik timbul karena adanya perbedaan dalam persepsi, nilai, kepentingan, atau tujuan di antara pihak-pihak yang terlibat, dimana perbedaan ini dapat bersifat personal, sosial, politik, atau ekonomi.

Konflik yang dialami oleh lembaga pendidikan bisa berasal dari pihak internal maupun eksternal. satu contoh konflik internal di SMP Plus Miftahul Ulum Kalisat Jember adalah terjadinya kasus bullying antara peserta didik. Hal ini menyebabkan siswa merasa tidak nyaman dan mengalami kesulitan dalam memahami materi pelajaran yang diajarkan oleh tenaga pendidik. Selain itu, konflik juga muncul antara kepala sekolah dan pihak luar terkait batas wilayah dan isu politik, yang dapat memengaruhi stabilitas sekolah secara keseluruhan (Wilda Rif'ah Fauziyah et al., 2022). Semua situasi tersebut dapat muncul akibat perbedaan atau ketidakcocokan antara individu, kelompok, atau organisasi. Ketidakselarasan dalam pandangan, nilai, atau kepentingan dapat menyebabkan konflik, baik di antara siswa, antara siswa dan guru, maupun antara pihak sekolah dengan komunitas luar. Hal ini menunjukkan pentingnya komunikasi dan pemahaman yang baik untuk mengurangi potensi konflik.

Oleh sebab itu, untuk memahami dan mengelola konflik secara efektif, penting untuk mengidentifikasi sumber-sumber utama yang memicunya, mengenali tanda-tanda yang menunjukkan keberadaan konflik, serta mengeksplorasi berbagai penyebab di balik perselisihan. Sumber konflik dapat meliputi ketidakseimbangan kekuasaan, ketidakadilan dalam distribusi sumber daya, atau perbedaan nilai dan norma sosial. Sementara itu, gejala konflik seringkali tampak dalam bentuk ketegangan antar individu atau kelompok, perubahan pola komunikasi, serta meningkatnya perilaku agresif atau defensif. Penyebab konflik sering kali bersifat kompleks dan melibatkan faktor struktural, psikologis, serta budaya.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan atau kajian pustaka. Metode ini melibatkan pengumpulan dan analisis informasi dari berbagai sumber tertulis, seperti buku, artikel, dan jurnal, untuk mendalami topik yang diteliti. Kajian pustaka memiliki fungsi yang lebih luas dibandingkan sekadar pengumpulan data. Artinya, penelitian kepustakaan membatasi kegiatannya hanya pada sumber-sumber yang tersedia di perpustakaan, tanpa memerlukan penelitian lapangan. (Sari & Asmendri, 2020)

Studi kepustakaan atau kajian pustaka adalah kegiatan yang penting dalam penelitian, terutama dalam konteks akademik. Tujuan utamanya adalah untuk memperdalam aspek teoretis sekaligus memberikan kontribusi praktis. Dengan mengkaji sumber-sumber yang relevan, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang topik yang diteliti dan mengidentifikasi gap yang dapat diisi melalui penelitian lebih lanjut (Habibatullah et al., 2021). Data yang dikumpulkan dan dianalisis berasal dari berbagai sumber pustaka, seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, laporan penelitian, dan sumber digital. Pengumpulan data dilakukan melalui buku dan jurnal nasional terakreditasi yang relevan dengan topik penelitian. Proses pencarian artikel dan buku dilakukan melalui Google Scholar untuk mengumpulkan literatur yang terkait dengan kajian penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber Konflik

Konflik, pada dasarnya, sering bermula dari hal-hal yang tampak sepele, seperti perbedaan sikap, pendapat, atau bahkan ketidakmampuan seseorang dalam menerima orang lain. Meskipun pada awalnya masalah tersebut terlihat remeh, namun jika dibiarkan terus berlangsung tanpa penyelesaian yang tepat, masalah kecil tersebut bisa berkembang menjadi perselisihan yang lebih serius seiring berjalannya waktu. Oleh sebab itu, penting untuk kita mengenali dan menangani konflik sejak awal, sebelum masalah tersebut membesar dan mempengaruhi dinamika organisasi atau kehidupan sehari-hari. (Fadillah, 2024)

Dalam lembaga pendidikan, konflik dapat muncul dari berbagai aspek yang meliputi dimensi sosial, budaya, agama, dan pendidikan. Konflik dapat terjadi antara siswa, antara siswa dan guru, antar-guru, antara staf administrasi dengan siswa atau guru, bahkan antara orang tua dan pihak lembaga pendidikan. Meskipun tujuan utama lembaga pendidikan adalah untuk menumbuhkan suasana yang mendukung pembelajaran dan pertumbuhan rohani, sejumlah variabel internal dan eksternal tetap dapat menimbulkan konflik.

Konflik dalam suatu organisasi, terutama di lembaga pendidikan, disebabkan oleh tiga faktor utama, yaitu struktur organisasi, interaksi antarindividu, dan tantangan dalam komunikasi.(Fadillah, 2024)

1. Kesalahan komunikasi atau penipuan
Fakta dapat berubah menjadi informasi yang tidak diinginkan jika disampaikan dengan cara yang kurang ramah.
2. Desain organisasi
Karena setiap unit dalam organisasi memiliki tugas dan kepentingan yang dapat saling bertentangan, struktur organisasi dapat menciptakan sektor-sektor yang berpotensi memicu konflik.
3. Faktor manusia
Aspek manusia merupakan elemen penting lain dalam konflik. Setiap individu memiliki kepribadian yang unik dan beragam, yang dapat menyebabkan perbedaan minat dan kebutuhan. Selain itu, sikap otoriter, keinginan untuk menang sendiri, serta sifat dogmatis dan individualistis juga dapat menjadi penyebab perselisihan internal.

Terdapat empat ciri yang bisa menjadi sumber konflik, yaitu:

1. Fungsi organisasi yang bervariasi.
2. Kekuatan interpersonal dan subsistem hadir.
3. Posisi yang beragam.
4. Organisasi berada dibawah tekanan eksternal.

Penyebab Konflik

Dalam lingkungan lembaga pendidikan, konflik didefinisikan sebagai pertentangan baik antar organisasi maupun antar. Konflik yang terjadi biasanya berkaitan dengan motivasi; semakin tinggi motivasi, semakin besar pula kemungkinan terjadinya konflik. Situasi ini sering muncul dalam pembelajaran, ketika peserta didik berlomba-lomba untuk meraih nilai yang baik.(Surya Pratama et al., 2023)

Konflik dapat meningkat ketika seseorang bekerja secara individu atau bertentangan satu sama lain. Konflik dalam organisasi dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu:(Fauzi, 2023)

1. Tujuan yang berbeda
Ketika tujuan organisasi tidak sejalan dengan kepentingan anggota, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan. Tujuan yang ditetapkan oleh lembaga mungkin bertentangan dengan rencana pribadi anggota, yang mengakibatkan konflik.
2. Perbedaan nilai
Perbedaan nilai, kepercayaan, dan pengalaman antara organisasi, departemen, dan individu dapat menjadi sumber konflik. Meskipun semua orang mungkin sepakat pada tujuan bersama, cara untuk mencapai tujuan tersebut bisa sangat berbeda di antara anggota.
3. Ketergantungan dan saling bergantung
Konflik dapat terjadi jika satu tim mengandalkan upaya tim lain untuk menyelesaikan tugasnya. Kesalahan yang terjadi dalam satu tim dapat berdampak negatif pada tim lainnya, yang dapat memperburuk situasi.
4. Sumber daya terbatas
Ketika sumber daya terbatas, departemen atau individu dapat bersaing untuk. Situasi ini dapat memicu konflik, sehingga penting untuk memiliki manajemen sumber daya yang baik.
5. Aturan yang ambigu
Meskipun setiap posisi dalam perusahaan biasanya memiliki deskripsi pekerjaan yang jelas, terkadang aturan ini bisa tidak konsisten atau tidak jelas dalam praktik. Hal ini dapat menyebabkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas dan menyebabkan konflik.
6. Masalah komunikasi
Kesalahan dalam mengirim atau menerima pesan dapat menimbulkan berbagai masalah yang sering kali berujung pada konflik. Hal ini bisa disebabkan oleh komunikasi yang

terbatas atau asumsi yang tidak akurat, serta faktor-faktor lain yang menghambat alur komunikasi.

Dampak Konflik

Beberapa faktor yang dapat menyebabkan konflik di lembaga pendidikan antara lain yaitu: Kurangnya sumber daya di sekolah, tujuan kepala sekolah dan guru yang berbeda, saling ketergantungan tugas, dan perbedaan nilai atau pandangan. Selain itu, masih ada berbagai faktor lainnya yang juga berkontribusi.(Wardatun Nadziro et al., 2023)

Menurut Nasrudin et.al dampak konflik dapat bersifat destruktif maupun konstruktif. Ada dua kategori mendasar konflik. Jenis konflik pertama bersifat internal, atau konflik yang muncul dalam diri seseorang, seperti konflik antara nilai dan pandangan seseorang. Jenis konflik kedua bersifat eksternal, artinya konflik muncul antara orang dan lingkungannya.(Nasrudin et al., 2021)

Dalam konteks organisasi pendidikan, konflik dapat menumbuhkan kreativitas, inovasi, dan fleksibilitas serta dapat berdampak positif maupun negatif. Kepala sekolah yang terlalu puas dengan pencapaian mereka saat ini dan kurang terbuka terhadap perubahan dan ide-ide segar sering kali menjadi penyebab sekolah kurang berkembang.

Berikut ini adalah beberapa keuntungan dari konflik, antara lain: 1) Mengembangkan keteraturan dan disiplin pada manajemen jam kerja, 2) Mendorong hubungan kerja sama yang lebih progresif, 3) Mendorong semangat kerja, 4) Memberi kesempatan kepada banyak karyawan untuk mengembangkan karier sesuai potensi mereka, 5) Menumbuhkan kesadaran untuk introspeksi diri, 6) Memperbaiki kinerja, 7) Memungkinkan metode yang lebih efektif, dan 8) Menghasilkan alternatif yang lebih baik. Di sisi lain, di samping dampak positif, konflik juga membawa beberapa dampak negatif atau merugikan, yaitu: 1) Bersifat pribadi dan emosional, 2) Berprasangka buruk, 3) Saling merugikan, 4) Menimbulkan tekanan, serta 5) Menghasilkan frustrasi.(Sri Wulan Dari et al., 2023)

Tabel dan Gambar

Tabel 1. Literatur review

No	Nama Penulis dan Tahun	Judul Jurnal	Isi Jurnal
1	Eko Suncaka (2023)	Manajemen Konflik di Sekolah	Hasil dan diskusi menunjukkan bahwa kepala sekolah, dalam perannya sebagai administrator dan pemimpin pendidikan, perlu mempertimbangkan berbagai strategi untuk manajemen konflik. Disarankan agar mereka beralih dari sikap pasif ke pendekatan yang lebih aktif, sesuai dengan tingkat kematangan pihak-pihak yang terlibat. Pemahaman tentang cara mengubah sikap dan perilaku, serta mengenai kekuatan atau otoritas, sangat penting dalam manajemen konflik. Kepala sekolah harus memiliki kekuatan dan otoritas yang cukup untuk membimbing bawahannya.(Suncaka, 2023)
2	Murnie Ma'ruuffah, Febi Catur Wulandari, Kholifah Miftahul Jannah, Mu'alimin (2024)	Teori Manajemen Konflik dalam Berbagai Konteks: Studi Multi-Kasus mengenai Strategi, Gaya Komunikasi, dan Dampaknya terhadap	Penelitian ini menekankan betapa pentingnya memahami teori manajemen konflik, yang mencakup taktik penghindaran, gaya komunikasi, dan fungsi komunikasi dalam penyelesaian konflik. Landasan untuk

		Kinerja Pendidikan. serta	menciptakan program pendidikan dan pelatihan manajemen konflik adalah pemahaman yang lebih mendalam terhadap literatur ini.(Murnie Ma'ruuffah et al., 2023)
3	Putri Arroyyani, Rika Nur Halimatus Sholekhah, Novi Aifah Risqiyah, Mu'alimin (2023)	Dinamika Konflik Dalam Organisasi	Penelitian ini mengungkapkan bahwa konflik dapat muncul dari perbedaan pribadi, interaksi, tingkat struktural,serta variasi dan pandangan hidup. Umumnya, tanda-tanda yang mendasari terjadinya konflik mencakup ketidaksetujuan di antara anggota kelompok atau organisasi, terdapat norma-norma yang saling bertentangan dan tindakan yang tidak sejalan. Beberapa faktor penyebab konflik meliputi interaksi yang kurang efektif, perbedaan kepribadian, keterbatasan sumber daya, serta ketidakkonsistenan tujuan.(Putri Arroyyani et al., 2023)
4	Sarah Sania Al Quds, Syaiful Arif, Ahmad Hafi Iroqi, Mu'alimin (2023)	BENTUK-BENTUK KONFLIK DALAM ORGANISASI	Penelitian ini menunjukkan, konflik dapat terjadi di berbagai tempat, termasuk tempat kerja. Ada beberapa jenis konflik yang dapat terjadi dalam suatu organisasi, termasuk konflik antar kelompok, individu, atau komponen organisasi. Konflik di lembaga pendidikan dapat berdampak positif atau negatif. Organisasi dapat memperoleh manfaat dari penyelesaian konflik yang sistematis. Sebaliknya, jika konflik diabaikan, hal itu dapat merusak dan mengganggu kinerja organisasi.(Sarah Sania Al Quds et al., 2023)
5	Ifatul. Asil, Reni Lutfiani, Fitri Amalia, H. E. Syarifudin (2023)	MANAJEMEN KONFLIK DI LEMBAGA PENDIDIKAN	Menurut kajian teoritis, manajemen konflik berperan sangat penting dalam mengatasi konflik di pesantren. Hal ini mencakup manajemen konflik yang terjadi antara yayasan dan masyarakat, antara yayasan dan pengurus pesantren, serta antara kyai dan masyarakat. Selain itu, juga dibahas mengenai penyelesaian konflik yang terjadi di pesantren dan madrasah. Hal yang perlu diperhatikan adalah bahwa konflik tidak dapat dihindari, tetapi harus dikelola dengan baik. Dalam konteks pendidikan, konflik dipandang sebagai salah satu aspek yang kurang optimal dalam pengelolaan lembaga pendidikan.

			Pandangan ini muncul karena para pemimpin institusi seringkali memandang konflik sebagai hal yang negatif dan tidak produktif. Konflik dalam organisasi memiliki keterkaitan langsung dengan kemajuan organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Konflik sering kali dimulai dari masalah yang dianggap sepele atau sederhana. Oleh karena itu, penanganan perselisihan memerlukan manajemen yang efektif.(Asil et al., 2023)
6	Moh. Ali Wafa (2023)	Strategi Manajemen Konflik di Lingkungan Pendidikan Agama Islam: Pendekatan Penyelesaian Secara Damai.	Hasil Temuan analisis tersebut mengungkap lima pendekatan utama untuk mengelola konflik dalam lingkungan pendidikan agama Islam: mediasi yang adil, pembelajaran kolaboratif, membangun budaya sekolah yang inklusif, komunikasi yang terbuka dan jujur, serta membangun prinsip-prinsip Islam yang damai. Hasil-hasil ini menawarkan informasi penting bagi para praktisi pendidikan Islam untuk menciptakan strategi-strategi praktis dalam menangani konflik dalam konteks pembelajaran mereka.(Moh Ali, 2023)

KESIMPULAN

Konflik dalam lembaga pendidikan sering kali dimulai dari masalah-masalah yang tampak sepele, seperti perbedaan sikap atau ketidakmampuan dalam menerima perbedaan. Meskipun konflik tersebut terlihat kecil pada awalnya, apabila tidak ditangani dengan baik, masalah ini bisa berkembang menjadi perselisihan yang lebih berat. Karena itu, sangat penting untuk mengenali dan menyelesaikan konflik sejak awal agar tidak mengganggu dinamika organisasi dan kehidupan sehari-hari.

Penyebab konflik dalam lingkungan pendidikan dapat bervariasi, mulai dari tujuan yang berbeda antara individu dan organisasi, perbedaan nilai serta pengalaman, hingga ketergantungan dalam melaksanakan tugas. Sumber daya yang terbatas dan masalah komunikasi juga berkontribusi terhadap terjadinya konflik. Dalam konteks ini, setiap individu memiliki motivasi dan kepentingan yang berbeda, yang dapat memicu ketegangan antara anggota organisasi.

Dampak konflik dalam organisasi pendidikan dapat bersifat positif maupun negatif. Di satu sisi, konflik dapat meningkatkan kreativitas, inovasi, dan adaptasi, serta memperbaiki hubungan kerja sama. Namun, di sisi lain, konflik juga dapat menimbulkan dampak negatif, seperti stres, frustrasi, dan penurunan kinerja. Dengan memahami faktor-faktor penyebab dan dampak konflik, lembaga pendidikan dapat lebih siap dalam mengelola konflik secara efektif untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran dan perkembangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asil, I., Lutfiani, R., Amalia, F., & Syarifudin, H. E. (2023). *MANAJEMEN KONFLIK DI LEMBAGA PENDIDIKAN*. 2(7).
- Dari, S. W., Syaifudin, M., & Andriani, T. (2023). Konflik Dalam Organisasi Pendidikan. *Al-Mujahadah Islamic Education Journal*, 1(1), 91-100..pdf. (n.d.).
- Fadillah, Z. I. (2024). *Manajemen Konflik Pada Lembaga Pendidikan*. 2(2).

- Fauzi, I. (2023). Manajemen Konflik dan Cara Penyelesaian Konflik dalam Organisasi Sekolah. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(1), 108–115. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i1.127>
- Habibatullah, S., Darmiyanti, A., & Aisyah, D. S. (2021). Potensi Bahasa Anak Usia Dini 5-6 Tahun Melalui Metode Bercerita. *PAUD Lectura: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(02), 1–7. <https://doi.org/10.31849/paud-lectura.v4i02.5315>
- Murnie Ma'ruuffah, Febi Catur Wulandari, Kholifah Miftahul Jannah, & Mu'alimin Mu'alimin. (2023). Literatur Review: "Teori Manajemen Konflik Dalam Konteks Beragam: Studi Multi-Kasus Tentang Strategi, Gaya Komunikasi, Dan Dampaknya Pada Kinerja Dan Pendidikan". *JURNAL Riset MANAJEMEN DAN EKONOMI (JRIME)*, 2(1), 318–328. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v2i1.1154>
- 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/10.30603/tjmpi.v9i1.1888>
- Pratiwi, A. D., Harahap, I., & Madhani, V. (2022). Konflik Dalam Masyarakat Global. *Education: Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 2(2), 80–88.
- Putri Arroyyani, Rika NurHalimatus Sholekhah, Novi Aifah Risqiyah, & Mu'alimin Mu'alimin. (2023). Literature Review: Dinamika Konflik Dalam Organisasi. *Student Scientific Creativity Journal*, 1(6), 392–401. <https://doi.org/10.55606/sscj-amik.v1i6.2397>
- Sarah Sania Al Quds, Syaiful Arif, Ahmad Hafi Iroqi, & Mu'alimin. (2023). LITERATURE REVIEW BENTUK-BENTUK KONFLIK DALAM ORGANISASI. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi (JIMEA)*, 1(1), 8–17. <https://doi.org/10.62017/jimea.v1i1.81>
- Sari, M., & Asmendri, A. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Natural Science*, 6(1), 41–53. <https://doi.org/10.15548/nsc.v6i1.1555>
- Suncaka, E. (2023). *Manajemen Konflik di Sekolah*. 05(04).
- Surya Pratama, M. A., Setiawan, F., Andriana, E., & Maziya, T. (2023). MANAJEMEN DALAM PENANGANAN KONFLIK DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN. *Edukasiana: Journal of Islamic Education*, 1(2), 73–80. <https://doi.org/10.61159/edukasiana.v1i2.16>
- Wafa, M. A. (2023). Strategi Manajemen Konflik dalam Lingkungan Pendidikan Agama Islam: Pendekatan Resolusi Damai. *Jurnal Cahaya Mandalika* ISSN 2721-4796 (online), 1441-1147.
- Wardatun Nadziro, Muzayyanah Agustin, Mutia Zahrani, & Mu'alimin Mu'alimin. (2023). Identifikasi, Tahapan, dan Dampak Konflik Pada Lembaga Pendidikan Di MIS Al-Hidayah Kaliwates. *Education : Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 3(3), 82–93. <https://doi.org/10.51903/education.v3i3.437>
- Wilda Rif'ah Fauziyah, Naila Wulandari, Cinta Ayu Dewi Alawiyah, Dadang Sutrisna, & Mu'alimin Mu'alimin. (2022). MANAJEMEN KONFLIK INTERPERSONAL DI SMP PLUS MIFTAHULUL ULUM KALISAT JEMBER. *Religion : Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya*, 1(6), 50–64. <https://doi.org/10.55606/religion.v1i6.23>