

## MANAJEMEN KONFLIK DAN STRES TERHADAP PENGARUH KINERJA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

**Nur Putri Dwi Rahayu, Mimin Maryati, Hinggil Permana**

Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia  
*rirayriyah02@gmail.com*

### Abstrak

Manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk menghubungkan kebutuhan manusia dengan tujuan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah konflik dan stres berdampak positif terhadap kinerja pendidik di lembaga pendidikan Islam, baik secara parsial maupun bersamaan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Efisiensi instruktur sangat penting untuk kelangsungan hidup siswa untuk lembaga pendidikan untuk memenuhi tujuan mereka. Kurangnya komunikasi dapat menyebabkan konflik. Ini akan mempengaruhi pekerjaan jika tidak dikendalikan dengan baik. Saat beban mental meningkat, volume persalinan yang memicu stres juga meningkat. Tekanan yang terus menerus ini akan menimbulkan stres. Salah satu kekhawatiran yang dapat menghambat efektivitas sumber daya manusia adalah stres di tempat kerja. Kesulitan ini terlihat dalam administrasi Lembaga Pendidikan Islam. Akibat konflik dan tekanan, kinerja individu akan menurun. Mau tidak mau, penanganan konflik harus menjadi prioritas utama. Manajemen stres kerja dilakukan dengan membagi beban kerja, meningkatkan komunikasi organisasi, dan meningkatkan kerjasama manajemen.

*Kata kunci: Manajemen Konflik, Stres Kinerja, Lembaga Pendidikan Islam.*

### Abstract

Human resource management is an attempt to link human needs with organizational goals to achieve these goals. This study aims to determine whether conflict, stress, and educator performance are related in Islamic educational institutions, and whether conflict related to work stress has a positive effect on educator performance, either partially or simultaneously. The method used is descriptive verification method with a quantitative approach. For educational institutions to achieve their goals, the efficacy of their teachers is critical to the survival of their students. Lack of communication can lead to conflict. If not managed properly, work will be disrupted. As his mental load increases, so does his stressful workload. This continuous pressure will cause stress. One of the concerns that can hinder the effectiveness of human resources is stress at work. This difficulty is seen in the administration of Islamic Educational Institutions. As a result of disagreement and tension, individual performance will decline. As a result, the core problem in conflict resolution is unavoidable. Work stress management is achieved through delegating tasks, improving organizational communication, and enhancing management collaboration.

*Keywords: Conflict Management, Performance Stress, Islamic Educational Institutions.*

### PENDAHULUAN

Konflik ada dalam kehidupan sehari-hari dan akan terus terjadi selama seseorang masih terlibat secara sosial dengan masyarakat. Sejarah manusia dipenuhi dengan konflik antara manusia

dan kelompok. Konflik dapat muncul sebagai akibat dari banyaknya keinginan seseorang dan pemenuhannya.

Orang-orang membentuk organisasi ketika mereka berinteraksi satu sama lain untuk melakukan fungsi

penting yang membantu pencapaian tujuan (Ferndous, 2016), dan organisasi tidak dapat berfungsi jika tidak ada individu yang terlibat. Individu mungkin memiliki konflik sebagai akibat dari organisasi. Konflik menurut (Zhang, Chen, dan Sun, 2015), adalah proses interaksi yang terjadi ketika dua pihak atau lebih tidak sesuai. Setiap karyawan di perusahaan, baik sengaja maupun tidak, merupakan sumber konflik, yang dapat berdampak positif atau merugikan (Fernando et al., 2019). Penyelesaian pertengkaran merupakan topik yang penting untuk dikaji karena jika suatu konflik tidak diselesaikan dengan cepat, dapat menimbulkan konsekuensi yang berat, seperti kegagalan untuk memenuhi tujuan pendidikan di lembaga-lembaga Islam.

Beberapa ahli manajemen tradisional percaya bahwa semua konflik yang tidak menguntungkan dapat ditoleransi, dan bahwa konflik akan terlihat wajar di masa depan. Konflik dipandang sebagai kejadian alami yang dalam batas-batas tertentu dapat bermanfaat jika dikelola dengan baik dan hati-hati, sementara melintasi batas dapat menjadi bencana (Mulyasa, 2005). Mengingat bahwa konflik tidak dapat dihindari, pemimpin pendidikan harus bertujuan untuk menggunakan konflik untuk mencapai tujuannya (Winardi, 1994). Akibatnya, seorang pemimpin dan anggota masyarakat harus mewaspadaai konflik agar tidak menghambat kemajuan dan mempersulit pencapaian tujuan yang diinginkan.

Untuk menghentikan konflik, dunia tidak membutuhkan harapan radikal. Pengelolaan konflik yang dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat merupakan kebutuhan masyarakat saat ini. Perselisihan individu dan kolektif harus diproses dan diubah menjadi kekuatan baru di dunia, masyarakat,

untuk membawa kehidupan baru (Syukur, 2011). Semua ini tentunya memerlukan tata kelola manajemen konflik yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan.

Perbedaan pendapat, konflik, dan inkonsistensi muncul dalam organisasi atau keberadaan yang melibatkan banyak orang, yang mengarah pada konflik, bukanlah hal yang lumrah. Ada perselisihan tersembunyi dan terbuka di setiap organisasi. Konflik merupakan hal yang wajar dalam setiap organisasi, termasuk lembaga pendidikan, menurut (Qomar, 2007). Lebih lanjut, pada lembaga pendidikan Islam dengan status kepengurusan yayasan, konflik organisasi akan tampak lebih banyak terjadi.

Suka tidak suka, ranah lembaga pendidikan Islam, pesantren, dan madrasah yang dikelola yayasan memiliki tantangan yang sulit, baik secara individu maupun kolektif. Konflik pasti akan berkembang sebagai akibat dari kurangnya pemahaman antara individu dan kelompok.

لَا آغْتِ لِأَبْصُرٍ لَّعْتِ لِقُلُوبٍ لَحَنَاجِرَ اللَّهِ لَطُونًا

*Artinya: Ketika mereka datang kepadamu dari atas dan bawah, dan pandangan (kamu) memudar, hatimu naik ke tenggorokan, dan kamu merenungkan Allah dengan berbagai asumsi, kamu telah mencapai akhir perjalananmu.*

Kisah tersebut menjelaskan bagaimana rintangan dalam dakwah dapat menimbulkan ketegangan. Adanya stres akan menghambat efektifitas suatu khotbah. Stres menghambat kemampuan seseorang untuk berinteraksi secara efektif dengan orang lain, sehingga mengakibatkan penurunan prestasi kerja. Stres kerja

berpengaruh negatif terhadap kepuasan dan motivasi kerja. Semakin banyak stres kerja yang dihadapi lembaga pendidikan Islam, semakin buruk kepuasan dan motivasi kerja. Stres di tempat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas. Semakin sedikit stres kerja yang dialami, semakin tinggi kinerjanya. Keterampilan mengelola stres kerja berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja lembaga pendidikan. Semakin mampu lembaga pendidikan Islam dalam mengelola stres, semakin besar motivasi dan kinerjanya. Data ini menyoroti pentingnya mendeteksi dan mengelola stres di tempat kerja. Keterampilan mendeteksi dan mengelola stres kerja akan berpengaruh positif terhadap kepuasan dan motivasi kerja, yang akan meningkatkan kinerja institusi pendidikan.

Kinerja sumber daya manusia sangat penting tidak hanya untuk lembaga pendidikan Islam tetapi juga untuk organisasi nirlaba seperti organisasi dakwah. Meskipun lembaga dakwah tidak didorong oleh keuntungan finansial, namun memiliki tujuan yang harus dicapai, yaitu membutuhkan kinerja sumber daya manusia yang baik. Diyakini bahwa administrasi lembaga secara konsisten berfokus pada peningkatan pengajaran dan mendukung orang-orang dalam memajukan pendidikan dan profesi guru. Mereka menghadapi beberapa kendala dalam menjalankan peran ini. Yang pertama berkaitan dengan tanggung jawab Anda sebagai administrator institusi. Mereka diwajibkan oleh peran mereka untuk melakukan tanggung jawab yang telah dipercayakan kepada mereka. Ini membutuhkan keahlian khusus subjek. Jika mereka tidak memiliki keterampilan ini, mereka akan berjuang untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka, yang mengakibatkan

stres.

Pengurus Lembaga Pendidikan Islam dapat mengalami stres akibat kondisi tersebut di atas. Kapasitas mereka untuk mengatur institusi mungkin dipengaruhi oleh munculnya stres. Selama fase studi awal, administrator menunjukkan gejala stres. Banyak administrator tidak melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Atas dasar kesulitan-kesulitan tersebut, ada kebutuhan mendesak akan pola atau model untuk mengatasi pengaruh kerja manajemen konflik dan stres terhadap kinerja lembaga pendidikan Islam. Jelas, lembaga pendidikan Islam memiliki gagasan sendiri tentang manajemen konflik dan stres dan bagaimana mengelola perselisihan dan stres saat ini. Dalam hal resolusi konflik, lembaga pendidikan Islam harus menjadi contoh. Kompleksitas konflik dan stres kerja yang terjadi dalam pendidikan Islam, baik di pondok pesantren maupun madrasah, tidak dapat disangkal berbeda, dan ini menjadi tolak ukur untuk meningkatkan sebuah lembaga pendidikan untuk menghadapi tantangan globalisasi di dunia pendidikan yang semakin kompetitif.

## **METODE**

Penelitian yang menggunakan metode atau prosedur penelitian kepustakaan, kepustakaan, atau studi kepustakaan membahas teknik pengumpulan data kepustakaan, membaca dan mencatat, dan mengelola sumber daya penelitian (Mestika zed, 2004, hlm. 3). Ketika melakukan penelitian literatur, penulis harus mengevaluasi setidaknya empat kualitas utama, termasuk: (pertama) bahwa penulis atau peneliti mengandalkan teks (nash ) atau data numerik daripada pengalaman langsung dalam topik.

(kedua) Karena data perpustakaan “siapa pakai”, tidak ada keharusan bagi peneliti untuk melakukan kerja lapangan karena dapat bekerja langsung dengan sumber data perpustakaan. Ketiga, data perpustakaan seringkali merupakan sumber sekunder, artinya akademisi memperoleh bahan atau data dari sumber sekunder sebagai lawan dari data asli dari data lapangan. Keempat, data perpustakaan tidak dibatasi oleh ruang dan waktu (Mestika zed,2004, hlm. 4-5). Menurut penelitian sebelumnya, pendekatan pengumpulan data yang dilakukan adalah penelitian kepustakaan (library research). Buat daftar semua variabel yang memerlukan penyelidikan, lalu lakukan pencarian untuk setiap variabel di ensiklopedia. Pilih deskripsi bahan yang diperlukan dari sumber atau referensi yang dapat diakses, seperti buku teks, jurnal, artikel, tesis, dan disertasi. Meneliti indeks variabel dan masalah masalah yang diselidiki. Carilah artikel, buku, dan biografi yang sangat berharga untuk mengumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan topik yang diselidiki. Meneliti dan menata barang-barang perpustakaan sesuai dengan signifikansi dan relevansinya dengan topik kajian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Konsep Manajemen Konflik

Istilah "manajemen" berasal dari kata Latin manus dan agere, yang masing-masing berarti "tangan" dan "melakukan". Bersama-sama, istilah tersebut menciptakan kata kerja managere, yang berarti mengelola. Managere adalah istilah Italia untuk "mengelola," "mengelola," "mengelola," "mengelola," dan "mengelola." Dalam bahasa Indonesia, manajemen diartikan sebagai manajemen atau manajemen (Usman, 2008, hlm. Lebih lanjut, manajemen diartikan sebagai proses

merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan usaha-usaha organisasi dalam segala aspeknya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. (Nanang,2000, h.1), yang mengandung pengertian bahwa manajemen adalah suatu komponen mengatur segala sesuatu berdasarkan pertimbangan dan perhitungan yang matang. Menurut (Fathurrohman, 2014, h.296), gagasan “konflik” berasal dari akar kata Latin *conficere* atau *conficium*, yang berarti tabrakan, dan berhubungan dengan semua jenis tabrakan, tabrakan, ketidakcocokan, kontradiksi, peperangan, oposisi, dan hubungan bermusuhan. Menurut Miles dan Steers, "konflik" menggambarkan skenario di mana dua pihak tidak dapat secara bersamaan mencapai tujuan mereka. Dalam hal ini, akar konflik adalah perbedaan tujuan. Perspektif ini sejalan dengan definisi konflik Dubin, yang juga digarisbawahi oleh Sulistyori dan Muhammad Fathurrohman, konflik diartikan sebagai motif, tujuan, atau harapan bersama antara dua orang atau kelompok yang tidak dapat berjalan secara bersamaan (tidak sesuai). Ketidaksepakatan ini dapat berupa ketidaksepakatan dengan tujuan yang dinyatakan atau ketidaksepakatan dengan prosedur yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut (Fathurrohman, 2014, hlm. 296–297). Menurut Hadjana, konflik adalah perselisihan atau konflik antara dua orang atau dua kelompok yang tindakannya saling bertentangan dan menimbulkan gangguan timbal balik (Wahyudi, 2015, hlm. 18). Menurut beberapa definisi sebelumnya, konflik adalah akibat dari perselisihan dan perbedaan pendapat antara orang atau kelompok atas pencapaian tujuan, yang mengakibatkan terganggunya masing-masing individu atau kelompok.

## B. Efek Kerja Manajemen Konflik

Kemajuan ini diikuti oleh (P. Robbins, 2015), yang berfokus pada perbedaan antara perspektif lama tentang konflik dan pendekatan baru,

yang biasa disebut sebagai pandangan interaksionis. Tabel berikut mengilustrasikan kontras antara dua sudut pandang ini:

Tabel 1: Pandangan Lama dan Baru tentang Konflik

Tampilan Lama	Pemandangan Baru
Konflik dapat dihindari	Konflik tidak bisa dihindari
Konflik disebabkan oleh kesalahan manajemen dalam desain dan manajemen organisasi atau oleh referensi	Konflik muncul karena berbagai alasan, termasuk struktur organisasi, perbedaan tujuan yang tidak dapat dihindari, perbedaan persepsi dan nilai pribadi dan sebagainya.
Konflik mengganggu organisasi dan menghambat implementasi yang optimal	Konflik dapat membantu atau menghambat pelaksanaan kegiatan organisasi dalam berbagai tingkatan
Tugas manajemen adalah menghilangkan konflik	Tugas manajemen adalah mengelola tingkat konflik dan penyelesaiannya
Pelaksanaan kegiatan organisasi yang optimal membutuhkan penghapusan konflik	Pelaksanaan kegiatan organisasi yang optimal membutuhkan tingkat konflik yang moderat.

Menurut grafik di atas, konflik dapat memiliki tujuan positif dan negatif (disfungsional). Sederhananya, tergantung pada bagaimana sengketa dikelola, ia memiliki potensi untuk memajukan atau menghambat pelaksanaan operasi organisasi (Anwar, 2002, hlm. 98-100). Kemampuan untuk mengendalikan konflik, yang memerlukan kemampuan manajemen tertentu, disebut sebagai "manajemen konflik" berdasarkan definisi manajemen dan konflik yang diberikan di atas. Mengelola konflik secara alami memerlukan penggunaan fungsi dan gagasan manajemen. Manajemen yang efektif digambarkan sebagai kapasitas untuk mengidentifikasi dan menerapkan taktik konflik dengan cara yang dapat diterima (Syukur, 2011, p. 163). Manajemen konflik adalah proses di mana pihak-pihak yang berkonflik atau pihak ketiga merencanakan dan menerapkan taktik konflik untuk mencapai hasil yang diinginkan (Wirawan, 2004, hlm. 169). Hal ini menggambarkan bahwa manajemen konflik melibatkan pengembangan strategi pengendalian konflik yang

sesuai dengan standar manajemen yang sangat baik. (2019, Imaniyati & Akbar)

## C. Pendekatan Manajemen Konflik

Berdasarkan konflik yang ada, konflik dapat diselesaikan dengan berbagai pendekatan, antara lain:

### 1) Mengintegrasikan

Yaitu strategi yang ditempuh melalui pertukaran informasi, dan adanya keinginan untuk mengamati perbedaan dan menciptakan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak atau yang dapat menyatukannya. Solusi berdasarkan pendekatan ini merangsang pengembangan karakteristik kreatif yang menekankan berbagai sudut pandang. Namun, harus disebutkan bahwa prosedur ini akan memakan banyak waktu.

### 2) Mewajibkan

Membantu orang lain, menggunakan nilai yang mengakui bahwa individu lain memiliki kemampuan lebih dari diri sendiri, dan tidak menghina mereka. Strategi ini akan membutuhkan banyak perhatian dari mereka yang membantu dan bekerja

sama dalam penyelesaian konflik. Metode ini akan membantu dalam pengurangan ketidaksetaraan antar kelompok serta hambatan komunikasi yang disebabkan oleh variasi posisi atau status.

### 3) **Mendominasi**

Konsep otoritas diri adalah pusat dari pendekatan ini. Metode ini diperlukan untuk menggarisbawahi kejelasan suatu keputusan. Cara ini tidak memerlukan negosiasi lagi karena kemungkinan besar pilihan ini akan diambil karena adanya masalah mendesak yang harus segera ditangani. Dalam situasi ketika ada kelangkaan informasi atau keahlian mengenai topik yang ada, teknik ini mungkin cukup bermanfaat. Dalam strategi dominasi, kegagalan untuk menawarkan karyawan terlatih yang dapat memberikan bimbingan atau yang secara tegas dapat menimbulkan kesulitan adalah inti masalahnya.

### 4) **Menghindari**

Strategi penyelesaian konflik berdasarkan penghindaran, pendekatan ini harus digunakan jika ketidaksepakatan tidak signifikan dan, jika ditangani dengan benar, masalahnya menjadi lebih parah. Memang benar bahwa menghindari masalah tidak akan menghasilkan penyelesaiannya, tetapi kadang-kadang hal itu perlu dilakukan karena masalah tersebut sudah usang dan tidak memerlukan perhatian yang berarti karena tidak terlalu penting.

### 5) **Berkompromi**

Metode ini digunakan karena setiap ketidaksepakatan membutuhkan banyak perhatian. Keduanya tidak bisa dihindari dan tidak bisa dihindari. Karena itu, sangat penting untuk berkompromi atau bernegosiasi untuk mendapatkan

solusi yang adil dan seimbang bagi semua orang. Strategi ini lebih tepat disebut sebagai pendekatan yang mencari jalan tengah atau pemecahan masalah secara damai. Jalan tengah yang dipilih kemungkinan besar akan mengurangi perpecahan atau perbedaan pendapat, sehingga perselisihan yang muncul menjadi tugas dan beban bersama bagi semua pihak yang terlibat. Teknik ini sangat bermanfaat untuk hubungan sosial di tempat kerja, karena mencegah orang merasa diremehkan atau menerima perlakuan yang sama atau setara (Syukur, 2011, hlm. 166–168).

### 6) **Kolaborasi**

Ini adalah metode negosiasi yang berusaha menemukan solusi yang benar-benar memuaskan semua pihak yang terlibat dalam suatu masalah. Upaya-upaya ini mungkin melibatkan perolehan pemahaman tentang poin pertikaian satu sama lain atau meneliti poin pertikaian satu sama lain. Selain itu, kreativitas dan penemuan digunakan untuk menghasilkan solusi yang dapat diterima kedua belah pihak.

### 7) **Mengakomodasi (Menampung)**

Aktivitas tingkat rendah digunakan bersama dengan tingkat kolaborasi yang tinggi untuk menciptakan pendekatan manajemen konflik. Seseorang dapat mengesampingkan kepentingannya sendiri untuk memenuhi kepentingan pihak lain. S.I.P., 2021, hal. 38; Zakharia Rialmi, S.I.P., 2021, hal. 38) Berdasarkan berbagai teknik tersebut, penulis sampai pada kesimpulan bahwa penyelesaian konflik dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai pendekatan, tergantung pada konteks dan kompleksitas sengketa yang bersangkutan. Terlepas dari kenyataan bahwa masing-masing memiliki kesempatan untuk

menyelesaikan masalah sebagai forum untuk meningkatkan kualitas daripada sebaliknya, ada kelebihan dan kekurangan menggunakan metode tersebut, yaitu sebagai berikut:

#### **D. Manajemen konflik dan stres pada kinerja Madrasah**

Manajemen konflik dan stres merupakan komponen paling signifikan dalam menyelesaikan masalah yang berkembang di tengah dinamika konflik dan stres yang ada, baik secara individu maupun kelompok. Manajemen konflik dan stres dapat dilakukan dengan berbagai cara. Atas dasar hal tersebut maka diperlukan solusi yang baik dari para pihak yang bersengketa terhadap permasalahan yang menimbulkan konflik dan menimbulkan stres kerja untuk dilaksanakan. Oleh karena itu, manajemen konflik dan stres harus dikelola agar konflik menjadi mitra dalam pertumbuhan yang lebih baik. (2015); ( Kholifah , 2015).

##### **1) Penyebab Konflik Dan Stres**

Manajemen konflik dan stres merupakan komponen paling signifikan dalam menyelesaikan masalah yang berkembang di tengah dinamika konflik dan stres yang ada, baik secara individu maupun kelompok. Manajemen konflik dan stres sangat penting dalam situasi individu dan kelompok. Atas dasar itu, sangat penting untuk memiliki solusi yang baik dari para pihak yang bersengketa terhadap masalah-masalah yang menimbulkan konflik dan menimbulkan stres kerja untuk dikembangkan. Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan antara konflik dan manajemen stres untuk menjadikan konflik sebagai mitra dalam pertumbuhan yang lebih besar

(2015); ( Kholifah , 2015); ( Kholifah , 2015).

##### **2) Masalah Konflik**

Jika guru dan OSIS tidak puas dengan perilaku kepala madrasah, potensi masalah mungkin muncul. Kepala madrasah dianggap tidak mampu mengelola uang madrasah secara efektif, yang berasal dari uang sekolah, biaya gedung siswa, dan sebagian pemberian dari wali siswa. Menurut para ahli, pembiayaan pendidikan sering menjadi masalah kritis, dan madrasah yang telah diberikan status lembaga pendidikan swasta terkadang mengalami kesulitan dalam mendapatkan uang dari yayasan publik atau swasta. Oleh karena itu, sangat diharapkan bahwa kepala madrasah akan terbuka dan transparan dalam menangani uang tunai. Hal ini dilakukan dalam rangka mengurangi dampak ketidakpercayaan komponen madrasah terhadap kinerja kepala madrasah. (Sabrina dkk, 2020) Tawfik dkk., 2020)

##### **3) Strategi Resolusi Konflik**

Pada akhirnya, tujuan dari resolusi konflik di lembaga pendidikan adalah untuk mencapai penyelesaian konflik yang lengkap dan penciptaan kondisi yang lebih kondusif di lembaga pendidikan Islam. Tentu saja prinsip-prinsip Islam tidak boleh ditinggalkan dalam penyelesaian konflik; Oleh karena itu, berpegang pada ayat-ayat Al-Qur'an dan musyawarah untuk mufakat adalah solusi terbaik. Bagian-bagian berikut dari Al-Qur'an digunakan sebagai pedoman dalam penyelesaian konflik Islam:

لَّذِينَ ابْؤُا الرِّبَّيْمَ اَمْؤُا لَصَلْوٰةٖ ا

Orang-orang yang menerima (mengikuti) panggilan Tuhan mereka dan mendirikan shalat, sedang urusan

mereka (diselesaikan) dengan perdebatan di antara mereka sendiri; dan mereka yang menghabiskan sebagian dari makanan yang kami berikan untuk mereka (artinya: Menurut paragraf di atas, penyelesaian konflik dapat dilakukan dengan kontemplasi untuk membangun pemahaman bersama. Ini jelas menunjukkan bahwa teknik manajemen konflik dan stres, di mana setiap Sengketa dan tekanan dibawa ke dalam perdebatan untuk menemukan solusi terbaik di mana ada pembicaraan untuk mencapai kesepakatan bersama, efektif (Kejora dkk, 2021)

## SIMPULAN

Kesimpulan penulis didasarkan pada temuan penyelidikan dan studi mendalam yang disajikan dalam makalah ini. Pertama dan terpenting, dalam praktiknya, tidak mungkin untuk menjauhkan konflik dari lingkungan sehari-hari seseorang. Manusia akan dapat berevolusi secara dinamis sebagai hasil dari pertempuran ini. Ketika datang untuk mengelola konflik, orang-orang diajari bahwa itu harus dilakukan dengan benar agar konflik memiliki pengaruh yang baik pada individu dan organisasi. Kedua, karena mereka adalah lembaga pendidikan Islam, madrasah menghadapi perjuangan internal yang rumit dalam hal administrasi program pendidikan mereka. Selain pengaruh kepemimpinan, budaya manajemen tradisional juga berdampak pada operasional lembaga madrasah sebagai hasil perkembangan sejarahnya. Faktor-faktor berikut berkontribusi terhadap stres kerja di lembaga pendidikan Islam: harapan tugas yang sulit dipenuhi, ketidakpastian dalam tanggung jawab administratif, keadaan lingkungan kerja

yang tidak mendukung, dukungan sosial yang rendah, dan perselisihan sosial.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Saya sebagai penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Tuhan yang maha esa, atas segala rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan jurnal ini tepat pada waktunya. Dan penulis ucapkan terimakasih buat dosen pembimbing ; Dr. Hj. Mimin Maryati., M.Pd., Hinggil Permana S.Pd.I., M.Pd. Sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan banyak motivasi, serta kritik dan saran. Serta kedua orang tua yang selalu memberikan nasihat serta dukungan kepada penulis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Addin, FN, Bintang Kejora, MT, & Kosim, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* , 4 (2), 153.  
<https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i2.16673>
- Akbar, L., & Imaniyati, N. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* , 4 (2), 176.  
<https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18012>
- Anwar, S. dan S. (2002). *Manajemen Stress* (hlm. 98–100).
- Fathurrohman. (2014). *Kinerja pegawai*. PT Refika Aditama, 2014.
- Fernando, M., Mihardjo, AI, Widjaja, DC, Ekonomi, F., Petra, Inggris, & Siwalankerto, J. (2019). *Analisis Pengaruh Gaya Manajemen Konflik Terhadap*

- Kinerja Karyawan Pada Hotel Sheraton Surabaya. Universitas Kristen Petra , 2016 , 73–86. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/7447>
- Kejora, MTB, Fahmi, I., & Pahlevi, MR (2021). Pelatihan Kepemimpinan Berbasis Al-Qur'an dan Keterampilan Abad 21 untuk Pelajar Muda. *Jurnal Pendidikan Tambusai* , 5 (3), 6716–6725. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/2014%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/2014/1823>
- Kholifah, N. (2015). Management Stress and Management Conflict . 1–19. <https://www.academia.edu/22537757/ManagementStressandManagementKonflik>
- Mustika ze. (2004). Metode penelitian literatur . Yayasan Perpustakaan Obor Indonesia.
- Nana. (2000). Tidak ada Judul . Rosdakarya Pemuda 2012.
- P. Robbins, S. (2015). Tanpa Judul (Edisi ke-16). Salemba Empat.
- Sabrina, FF, Darmiyanti, A., & BK, MT (2020). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kualitas Guru. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* , 4 (2), 239. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i2.16740>
- Rasa syukur. (2011). Tidak ada Judul .
- Taufik, M. (2020). Peran Strategis Pendidikan Agama Islam dalam Penguatan Pendidikan Karakter di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Islam Futura* , 20 (1), 86. <https://doi.org/10.22373/jiif.v20i1.5797>
- Usman, H. (2008). Tidak ada Judul . Bumi harfiah.
- Wahyudi, A. (2015). 45-Artikel Teks-82-1-10-2016304 . 1–15.
- Pahlawan. (2004). Tidak ada Judul .
- Zackharia Rialmi, S.IP., MC (2021). Tidak ada Judul . Widina Bhakti Persada Bandung.