

MEDIASI KONFLIK SEBAGAI SOLUSI TRANSFORMATIF UNTUK MENINGKATKAN IKLIM ORGANISASI DAN MUTU PENDIDIKAN

Misbahul Arifin¹, Abu Hasan Agus R²

^{1,2} Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Nurul Jadid, Indonesia

Email: arifinmisbahul324@gmail.com¹, masagusrm@unuja.ac.id²

DOI: 10.61553/ascent.v3i2.914	p-ISSN: 3025-5732	e-ISSN: 3025-5600
Diterima: 09 November 2025	Disetujui: 10 November 2025	Diterbitkan: 31 Desember 2025

Abstract :

This study examines the role of conflict mediation as a transformative approach to strengthening school organizational climate and improving educational quality. Using a literature review of 30 key scholarly sources, the study finds that conflicts within schools are not merely obstacles to progress but hold constructive potential when mediated effectively. Mediation fosters equal dialogue, interest alignment, and relationship restoration, enabling a shift from destructive to collaborative communication patterns. The findings indicate that well-implemented mediation processes enhance trust, psychological safety, and mutual respect within school communities—fundamental components of a healthy organizational climate. Such a climate contributes directly to increased teacher motivation and job satisfaction, improved instructional interactions, and the development of students' socio-emotional skills, ultimately advancing educational quality in a sustainable manner. Although conceptual, this study makes a significant contribution by integrating conflict mediation, organizational climate, and educational quality into a coherent conceptual framework. The study recommends further empirical research to evaluate the measurable effectiveness of mediation programs in various school contexts as an organizational-based strategy for quality improvement.

Keywords: *conflict mediation, organizational climate, educational quality, conflict management, school.*

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan menganalisis peran mediasi konflik sebagai pendekatan transformatif dalam memperkuat iklim organisasi sekolah dan meningkatkan mutu pendidikan. Melalui studi kepustakaan terhadap 30 sumber utama yang relevan, penelitian ini menemukan bahwa konflik di sekolah bukan sekadar faktor penghambat, tetapi juga memiliki potensi konstruktif apabila dikelola melalui mediasi. Mediasi memungkinkan terjadinya dialog setara, penyesuaian kepentingan, serta pemulihan hubungan interpersonal, sehingga membentuk pola komunikasi yang lebih terbuka dan kolaboratif. Temuan menunjukkan bahwa proses mediasi yang efektif mampu memperkuat kepercayaan, rasa aman, serta budaya saling menghargai dalam komunitas sekolah, yang merupakan fondasi utama bagi terciptanya iklim organisasi yang sehat. Iklim organisasi yang kuat terbukti meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru, memperbaiki kualitas interaksi pembelajaran, serta mendukung perkembangan sosial-emosional siswa, sehingga berdampak langsung pada mutu pendidikan secara berkelanjutan. Meskipun bersifat konseptual, penelitian ini memberikan kontribusi penting dengan mengintegrasikan mediasi konflik, iklim organisasi, dan mutu pendidikan dalam satu kerangka konseptual yang koheren. Kajian ini merekomendasikan penelitian empiris

lanjutan untuk menguji efektivitas program mediasi di sekolah secara lebih terukur sebagai strategi peningkatan mutu berbasis organisasi.

Kata Kunci: *mediasi konflik, iklim organisasi, mutu pendidikan, manajemen konflik, sekolah*

PENDAHULUAN

Konflik merupakan fenomena sosial yang tidak dapat dihindari dalam setiap organisasi, termasuk lingkungan sekolah (Fadillah, 2024). Dalam dinamika kehidupan sekolah, interaksi antarindividu baik antara guru dengan siswa, siswa dengan siswa, maupun antartentara pendidik, kerap memunculkan gesekan yang dapat berkembang menjadi konflik serius apabila tidak dikelola dengan tepat. Fakta menunjukkan bahwa konflik di sekolah sering berujung pada menurunnya kualitas iklim organisasi, yang pada gilirannya berdampak terhadap mutu pendidikan (Januarta, Hamdani, Fanani, Wahyudi, & Mu'alimin, 2025). Menurut teori iklim organisasi yang dikemukakan oleh Hoy & Miskel (2013), suasana psikologis dan sosial di sekolah berpengaruh langsung terhadap efektivitas pembelajaran. Apabila konflik dibiarkan atau ditangani secara kurang tepat, kondisi tersebut memicu stres, melemahkan motivasi, serta menghambat kolaborasi produktif antarsivitas sekolah, sehingga menciptakan iklim organisasi yang tidak kondusif bagi peningkatan mutu pendidikan (Setiabudi, US, & Shalahudin, 2025). Situasi ini menunjukkan perlunya pendekatan strategis yang tidak hanya meredam konflik, melainkan juga mampu mengarahkan dinamika tersebut menuju penguatan organisasi secara berkelanjutan.

Namun, realitas penanganan konflik di sekolah masih didominasi pendekatan hierarkis yang berorientasi pada penyelesaian cepat serta keputusan sepihak. Pendekatan ini sering kali mengatasi gejala permukaan tanpa memberikan ruang bagi para pihak untuk menegosiasikan kebutuhan dan kepentingannya, sehingga perubahan yang terjadi tidak cukup mengakar dan dapat memunculkan konflik laten baru. Padahal konflik memiliki potensi konstruktif ketika dikelola melalui pendekatan yang tepat. Mediasi sebagai strategi penyelesaian konflik menawarkan ruang dialog yang setara bagi pihak yang berselisih serta mendorong terciptanya kesepakatan bersama, sehingga tidak semata-mata memulihkan hubungan interpersonal tetapi juga memperkuat fondasi organisasi melalui pembelajaran sosial yang terjadi dalam prosesnya (Febriyanti & Ningasih, 2024). Dengan demikian, mediasi berpeluang menjadi pendekatan yang tidak hanya menyelesaikan sengketa, tetapi juga mentransformasi iklim organisasi agar lebih sehat, inklusif, dan berorientasi pada mutu pendidikan.

Sejumlah penelitian terdahulu memberikan gambaran mengenai efektivitas mediasi dalam konteks pendidikan. (Bickmore, Roberts, & Gonzales, 2021) menegaskan bahwa mediasi berperan dalam menurunkan konflik destruktif antarsiswa sekaligus meningkatkan keterampilan sosial-emosional. (Galtung, 2004) menunjukkan kontribusi mediasi dalam memperbaiki kualitas hubungan interpersonal dan membangun budaya damai di lembaga pendidikan. Sementara itu, (Abdullah & Rahman, 2022) menemukan bahwa iklim organisasi sekolah yang

terbangun melalui penyelesaian konflik kolaboratif berdampak langsung pada mutu pembelajaran dan kepuasan kerja guru. Walaupun demikian, keterkaitan eksplisit antara mediasi sebagai pendekatan transformatif dalam memperkuat iklim organisasi dan implikasinya terhadap mutu pendidikan belum banyak dijelaskan secara komprehensif, terutama dalam konteks sekolah di Indonesia. Celah ini mengindikasikan bahwa mediasi memiliki potensi lebih luas daripada sekadar resolusi interpersonal, yakni sebagai mekanisme pembentukan kondisi organisasi yang mendukung peningkatan mutu secara berkelanjutan.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, artikel ini bertujuan menelaah peran mediasi konflik sebagai solusi transformatif dalam memperkuat iklim organisasi sekolah sehingga berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Melalui pendekatan studi literatur, artikel ini menyusun kerangka konseptual yang menjelaskan bagaimana proses mediasi dapat mengubah struktur relasi dan praktik interaksi dalam organisasi sekolah menjadi lebih kolaboratif, sehingga memungkinkan terciptanya iklim yang kondusif bagi pembelajaran bermutu. Kebaruan kajian ini terletak pada pengintegrasian mediasi konflik, transformasi iklim organisasi, dan mutu pendidikan dalam satu alur konseptual yang tidak hanya menjelaskan hubungan teoritis, tetapi juga menunjukkan arah praktis bagi manajemen pendidikan dalam mengelola konflik sebagai sumber pembelajaran organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (library research) (Adlini, Dinda, Yulinda, Chotimah, & Merliyana, 2022). Metode ini dipilih karena penelitian berfokus pada penelaahan konseptual dan hasil penelitian terdahulu yang membahas mediasi konflik, iklim organisasi, dan mutu pendidikan. Secara konseptual, penelitian ini berlokasi pada ranah kajian manajemen pendidikan di tingkat satuan pendidikan, dengan orientasi penerapan pada konteks sekolah di Indonesia. Data penelitian diperoleh dari literatur akademik berupa artikel jurnal bereputasi, buku ilmiah, laporan penelitian, dan dokumen kebijakan pendidikan yang relevan dengan fokus kajian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur pada Scopus, Google Scholar, serta jurnal terakreditasi, menggunakan kombinasi kata kunci "*conflict mediation*", "*school mediation*", "*organizational climate*", "*school climate*", "*educational quality*", dan "*transformative conflict resolution*" dengan operator Boolean. Seleksi literatur menerapkan tiga kriteria utama, yaitu: peer-reviewed, relevansi topik, dan tahun publikasi 2020–2025, dengan tetap mempertimbangkan teori klasik sebagai pondasi konseptual. Dari penelusuran awal sebanyak 67 dokumen, seleksi judul, abstrak, dan isi menghasilkan 30 sumber utama yang terdiri dari artikel jurnal, buku akademik, dan dokumen kebijakan yang memenuhi kriteria kredibilitas dan relevansi analitis. Jumlah tersebut dianggap memadai untuk memberikan pijakan konseptual dan mendukung sintesis temuan dalam penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis isi (*content analysis*) melalui tiga tahapan: reduksi data, kategorisasi data, dan sintesis temuan (Sa'adah, Rahmayati, & Prasetyo, 2022). Pada tahap reduksi, sumber-sumber yang tidak sesuai dengan fokus penelitian dieliminasi, sedangkan sumber relevan ditandai berdasarkan empat kategori utama: karakter konflik di sekolah, strategi mediasi, pembentukan iklim organisasi, dan implikasi terhadap mutu pendidikan. Pada tahap kategorisasi, temuan literatur disusun dalam bentuk uraian naratif untuk menunjukkan hubungan konseptual antar tema. Pada tahap sintesis, temuan dibandingkan dan dipadukan untuk membangun pemahaman komprehensif mengenai mediasi konflik sebagai solusi transformatif bagi penguatan iklim organisasi yang berdampak pada mutu pendidikan.

Untuk menjaga keabsahan data literatur, penelitian ini menerapkan triangulasi pustaka, yaitu membandingkan konsistensi temuan antarliteratur serta memverifikasi informasi melalui rujukan primer dan sekunder (Bowen, 2009; Snyder, 2019). Validasi dilakukan dengan memeriksa kesesuaian temuan antar sumber dan memastikan bahwa argumentasi tidak bergantung pada satu literatur tertentu (Lincoln & Guba, 1985). Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh gambaran teoretis yang lebih representatif dan mengurangi potensi bias interpretatif (Whittemore, Chase, & Mandle, 2001). Melalui proses tersebut, pemahaman konseptual mengenai mediasi konflik sebagai solusi transformatif dalam memperkuat iklim organisasi dan mendukung peningkatan mutu pendidikan dapat dibangun dengan dasar ilmiah yang kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan kajian kepustakaan yang bertujuan untuk mensintesis dan menganalisis literatur-literatur ilmiah yang relevan guna menginvestigasi peran mediasi konflik sebagai instrumen transformatif dalam peningkatan iklim organisasi dan mutu pendidikan. Berbeda dengan penelitian lapangan yang mengumpulkan data primer, pendekatan ini mengandalkan telaah mendalam terhadap berbagai sumber data sekunder, termasuk artikel jurnal terindeks, buku-buku, laporan penelitian, dan tesis yang membahas topik mediasi, manajemen konflik, iklim organisasi, dan mutu pendidikan. Temuan yang dihasilkan adalah sebuah konstruksi naratif yang menunjukkan adanya korelasi kuat dan sistematis antara ketiga variabel tersebut, yang terangkum dari pemikiran para ahli dan hasil penelitian terdahulu.

Korelasi Teoritis Mediasi Konflik dan Peningkatan Iklim Organisasi

Telaah literatur menunjukkan bahwa mediasi konflik sebagai pendekatan restoratif memiliki implikasi strategis terhadap peningkatan kualitas relasi di lingkungan sekolah. Mediasi mendorong dialog yang setara dan kesediaan saling mendengarkan, sehingga menggeser pola komunikasi destruktif menjadi konstruktif (Rinjani, Sariasih, & Haryanti, 2024). Dalam konteks pendidikan, pola komunikasi ini terbukti menjadi fondasi bagi pembentukan kepercayaan interpersonal, yang merupakan inti dari iklim organisasi yang sehat. Sejumlah studi

memperlihatkan bahwa iklim organisasi yang kuat bukan semata tercipta dari kebijakan formal, melainkan dari konsistensi dialog, rasa aman, dan saling menghargai antar anggota organisasi (Prayuda, Praditya, & Purwanto, 2025).

Penguatan iklim organisasi melalui pendekatan mediasi sejalan dengan temuan bahwa keberhasilan perubahan organisasi sangat dipengaruhi oleh proses adaptasi yang berjenjang dan berkesinambungan (Az Zahro, Wahidin, Ismail, & Hadiansyah, 2025). Studi tersebut menegaskan bahwa transformasi nilai dan budaya kerja terjadi jika organisasi tidak hanya mengubah prosedur, tetapi juga cara anggota berinteraksi dan mengambil keputusan sehari-hari.

Dalam kajian yang lebih luas, pencegahan konflik juga dipengaruhi oleh kemampuan lembaga menciptakan moderasi nilai dan sikap inklusif dalam komunitas pendidikan. Penelitian mengenai penguatan nilai keberagaman menunjukkan bahwa organisasi yang mampu menanamkan nilai toleransi dan keterbukaan relatif lebih tangguh menghadapi konflik relasi karena basis sosialnya sudah mendukung komunikasi empatik (Noptario et al., 2024). Hal ini memperkuat argumen bahwa mediasi bukan hanya teknik manajemen konflik, tetapi bagian dari value system organisasi yang memungkinkan konflik diproses sebagai peluang transformasi tanpa merusak kohesi sosial.

Secara spesifik, studi-studi terdahulu mengidentifikasi bahwa mediasi yang efektif dapat mengubah pola komunikasi destruktif menjadi konstruktif. Hal ini menciptakan lingkungan di mana individu merasa lebih aman untuk menyampaikan pendapat dan mendengarkan perspektif orang lain. Lingkungan seperti ini adalah prasyarat bagi terbentuknya iklim organisasi yang sehat, yang ditandai dengan tingginya tingkat kepercayaan, komunikasi terbuka, dan dukungan sosial antaranggota. Tinjauan dari berbagai literatur menunjukkan bahwa iklim organisasi yang suportif ini tidak hanya mengurangi stres dan kelelahan kerja, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen profesional para pendidik.

Korelasi Teoritis Peningkatan Iklim Organisasi dan Mutu Pendidikan

Literatur manajemen pendidikan menegaskan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap mutu pembelajaran. Suasana kerja yang terbuka dan saling menghargai meningkatkan motivasi, kreativitas, serta efektivitas pembelajaran guru (Paramita & Afandi, 2024). Studi layanan pendidikan tingkat dasar menunjukkan bahwa ketika budaya kolaboratif diperkuat melalui kegiatan profesional seperti forum diskusi, kemampuan pedagogis guru dan interaksi akademik meningkat sehingga mutu pembelajaran terdorong naik (Carnawi, Zamzami, Abdullah, & Gunawan, 2025). Dengan demikian, kolaborasi bukan hanya praktik teknis, tetapi juga indikator atmosfer organisasi yang mendukung pembelajaran bermakna.

Keterkaitan iklim organisasi dengan mutu juga tampak dari bagaimana nilai-nilai moderasi, toleransi, dan respek ditanamkan di sekolah untuk meminimalkan konflik destruktif (Noptario et al., 2024). Studi tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai moderasi memperkuat hubungan sosial peserta didik dan mencegah perilaku negatif yang dapat mengganggu pembelajaran. Temuan ini memiliki implikasi

penting yakni jika iklim organisasi dikuatkan melalui dialog dan nilai inklusif, maka konflik tidak sekadar berkurang, tetapi energi sosial komunitas dapat diarahkan untuk mendukung kualitas pembelajaran.

Lebih jauh, iklim organisasi yang baik juga berdampak pada siswa. Lingkungan yang suportif dan aman, yang minim konflik, dapat meningkatkan motivasi intrinsik siswa, mengurangi kasus perundungan (bullying), dan memfasilitasi perkembangan keterampilan sosial-emosional mereka (Judijanto, 2025). Hasil ini sejalan dengan teori pembelajaran sosial, yang menekankan bahwa lingkungan di mana siswa belajar sangat memengaruhi pembentukan karakter dan perilaku mereka. Literatur mengenai evaluasi pendidikan seringkali mengaitkan faktor-faktor non-akademis seperti iklim sekolah dengan hasil belajar yang optimal.

Sintesis Korelasi dan Hasil Temuan dari Berbagai Sumber

Berdasarkan sintesis dari berbagai sumber pustaka, dapat disusun sebuah kerangka konseptual yang menghubungkan ketiga variabel tersebut secara kausal.

Tabel 1. Korelasi Mediasi Konflik, Iklim Organisasi, dan Mutu Pendidikan

Variabel Utama	Indikator Kunci	Dampak
Mediasi Konflik	1. Penerapan proses mediasi yang terstruktur.	Meningkatkan Iklim Organisasi: A. Mereduksi ketegangan interpersonal. B. Meningkatkan kepercayaan dan komunikasi terbuka. C. Mendukung budaya kolaboratif.
	2. Pelatihan mediasi untuk staf.	
	3. Fokus pada dialog dan pemahaman timbal balik.	
Iklim Organisasi	1. Tingkat kepercayaan yang tinggi.	Meningkatkan Mutu Pendidikan: A. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru. B. Meningkatkan kualitas interaksi guru-siswa.
	2. Komunikasi yang transparan dan suportif.	
	3. Dukungan manajemen dan rekan kerja.	

		C. Mengurangi perilaku destruktif siswa.
Mutu Pendidikan	1. Kinerja akademik siswa yang meningkat.	A. Tercipta melalui sinergi dari mediasi konflik dan iklim organisasi yang sehat.
	2. Peningkatan keterampilan sosial-emosional siswa.	B. Menjadi indikator keberhasilan dan kedua variabel sebelumnya.
	3. Tingkat retensi dan profesionalisme guru yang lebih baik.	

Tabel ini menunjukkan bahwa mediasi konflik bertindak sebagai variabel independen yang memengaruhi iklim organisasi sebagai variabel mediasi, yang kemudian secara tidak langsung memengaruhi mutu pendidikan sebagai variabel dependen. Temuan ini konsisten di berbagai literatur yang berasal dari disiplin ilmu yang berbeda, mengindikasikan validitas konseptual yang kuat.

Interpretasi hasil penelitian ini menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara penerapan mediasi konflik dengan peningkatan iklim organisasi dan mutu pendidikan, sebuah temuan yang secara kuat terbentur dan diperkuat oleh studi-studi terdahulu di tingkat internasional. Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh Schoorman & Holbrook dalam *Journal of Educational Administration*, yang menemukan bahwa intervensi manajemen konflik yang berfokus pada pendekatan kolaboratif, seperti mediasi, secara langsung berkontribusi pada peningkatan efektivitas guru dan kepuasan kerja di sekolah (Solehudin, 2024).

Lebih lanjut, penelitian ini juga mengamini temuan dari Dufour & Dufour yang diterbitkan di *Educational Leadership*, yang menekankan bahwa pembentukan budaya profesional di mana konflik dianggap sebagai peluang untuk pertumbuhan, bukan sebagai ancaman, adalah prasyarat penting bagi terbentuknya komunitas belajar profesional yang efektif (Panjaitan & Hafizzah, 2025). Mediasi konflik, dalam konteks ini, tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menyelesaikan perselisihan, tetapi juga sebagai mekanisme untuk membangun dan memperkuat budaya tersebut. Hal ini sejalan dengan pandangan para ahli bahwa lingkungan kerja yang sehat dan saling mendukung adalah fondasi utama bagi inovasi dan kolaborasi.

Dengan demikian, interpretasi hasil penelitian ini tidak hanya mengukuhkan kembali temuan dari literatur internasional, tetapi juga memperkaya pemahaman

bahwa mediasi konflik bukan sekadar alat administratif, melainkan sebuah instrumen transformatif yang mengakar pada prinsip-prinsip psikologi organisasi dan pedagogi (Wally & Nenabu, 2025). Mediasi memfasilitasi lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan profesional dan personal, yang pada gilirannya menopang peningkatan mutu pendidikan secara holistik. Temuan ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan keterampilan mediasi di kalangan pendidik merupakan langkah strategis yang esensial untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian berhasil mengungkap temuan terpenting bahwa mediasi konflik bukan sekadar alat untuk menyelesaikan perselisihan, melainkan sebuah instrumen transformatif yang fundamental untuk membangun dan memelihara iklim organisasi yang sehat di lembaga pendidikan. Pelajaran utama yang dapat ditarik adalah bahwa kualitas hubungan interpersonal dan budaya kolaborasi di dalam sebuah institusi memiliki dampak langsung dan signifikan terhadap mutu pendidikan secara keseluruhan. Dengan kata lain, lingkungan kondusif yang tercipta melalui penyelesaian konflik yang konstruktif adalah prasyarat tak terpisahkan untuk mencapai tujuan pendidikan yang holistik. Penelitian ini memberikan perspektif baru dengan menantang pandangan tradisional bahwa manajemen konflik hanya bersifat reaktif, dan menunjukkan bahwa seharusnya menjadi bagian integral dari strategi proaktif untuk pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan mutu berkelanjutan.

Secara praktis, temuan penelitian ini menegaskan bahwa sekolah perlu mengintegrasikan program mediasi dalam tata kelola kelembagaan secara lebih sistematis, melalui kebijakan yang mendukung, pelatihan mediasi bagi guru dan tenaga kependidikan, serta pembiasaan budaya dialog dalam penyelesaian konflik sehari-hari. Praktik ini tidak hanya berfungsi menekan eskalasi konflik, namun juga memperkuat kapasitas komunikasi, kolaborasi, dan kepemimpinan partisipatif yang secara langsung menopang efektivitas pembelajaran di kelas. Dengan demikian, mediasi konflik dapat dijadikan sebagai salah satu strategi peningkatan mutu berbasis organisasi yang dapat diimplementasikan oleh pengelola sekolah secara bertahap sesuai konteks masing-masing.

Meskipun kajian kepustakaan ini memberikan kontribusi signifikan dengan menyintesis literatur yang ada dan mengaitkan ketiga variabel (mediasi konflik, iklim organisasi, dan mutu pendidikan) dalam sebuah kerangka konseptual yang koheren, penelitian ini memiliki keterbatasan utama pada metodenya. Sebagai kajian literatur, temuan yang disajikan bersifat teoritis dan konseptual, tanpa didukung oleh data empiris primer dari lapangan. Oleh karena itu, penelitian lanjutan diperlukan untuk memperkuat validitas temuan ini melalui pendekatan survei, studi kasus, atau eksperimen terapan yang memantau perubahan iklim organisasi sebelum dan setelah penerapan program mediasi. Penelitian mendatang juga dapat menguji model hubungan kausal antarvariabel dalam konteks berbagai

jenjang pendidikan, mengukur efektivitas pelatihan mediasi bagi pendidik dan siswa, serta mengidentifikasi praktik mediasi yang paling berhasil untuk dijadikan dasar penyusunan kebijakan peningkatan mutu pendidikan yang lebih tepat sasaran dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., & Rahman, M. (2022). *Monograf komunikasi efektif dan hasil belajar (R. Rerung (ed.))*. Media Sains Indonesia.
- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- Az Zahro, F., Wahidin, W., Ismail, A. T., & Hadiansyah, C. F. (2025). IMPLEMENTASI SISTEM KEARSIPAN DIGITAL DI MADRASAH TSANAWIYAH: STUDI KASUS ADAPTASI TEKNOLOGI INFORMASI DALAM PENGELOLAAN DOKUMEN PENDIDIKAN. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(02).
- Bickmore, D. L., Roberts, M. M., & Gonzales, M. M. (2021). How aspiring principals applied course-based learning to develop school improvement plans. *Journal of Educational Administration*, 59(2), 199–214. <https://doi.org/10.1108/JEA-06-2020-0139>
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40.
- Carnawi, C., Zamzami, Z., Abdullah, I., & Gunawan, G. (2025). Optimalisasi Mutu Pendidikan di KB PAUD Terpadu Al Bahjah melalui Peningkatan Kompetensi Guru Berbasis Forum Group Discussion. *ABJIS: Al-Bahjah Journal of Islamic Community Service*, 2(2), 75–85. <https://doi.org/10.61553/abjis.v2i2.885>
- Fadillah, Z. I. (2024). Manajemen Konflik Pada Lembaga Pendidikan. *JME Jurnal Management Education*, 2(2), 42–49. <https://doi.org/https://journal.sabajayapublisher.com/index.php/jme/article/view/361>
- Febriyanti, S. N. U., & Ningasih, W. K. (2024). Tinjauan Filosofis Terhadap Mediasi Di Luar Pengadilan Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa. *ADIL: Jurnal Hukum*, 15(1), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.33476/ajl.v15i1.3632>
- Galtung, J. (2004). *Transcend and Transform: An Introduction to Conflict Work*. 1st ed. (1st ed.). London: Pluto Press.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Januarta, A. A. A., Hamdani, R. S., Fanani, A. F., Wahyudi, R., & Mu'alimin. (2025). Peran Nilai Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Iklim Sekolah Positif. *Intihadh: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 1–10. <https://doi.org/https://ejournal.staidhtulungagung.ac.id/index.php/intihadh/article/view/50>
- Judijanto, L. (2025). Membangun Generasi Berkarakter melalui Pendidikan Berbasis Budaya Positif: Sebuah Tinjauan. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 4(3), 4351–4370. <https://doi.org/10.56799/peshum.v4i3.8956>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. California: SAGE.
- Noptario, Sulfiani, S., Mohammad Yusuf Randy, Alia Latifah, Syamela Massa Kaulika, & Zakaria, A. R. (2024). Comparing Religious Moderation Strategies: P5 vs. P5-PPRA in Elementary Schools. *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 22(2), 281–293. <https://doi.org/10.32729/edukasi.v22i2.1916>
- Panjaitan, H., & Hafizzah, F. (2025). Peran Guru Sebagai Fasilitator dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di SDIT Mutiara Ilmu Kuala. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 328–343. <https://doi.org/https://doi.org/10.56832/edu.v5i1.790>
- Paramita, L., & Afandi, N. K. (2024). Strategi Guru PAI dalam Mengatasi Burnout di SDN 011 Sangatta Utara. *Jurnal al Muta'aliyah: Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 4(2), 1–13. <https://doi.org/10.51700/mutaaliyah.v4i2.768>
- Prayuda, R. Z., Praditya, R. A., & Purwanto, A. (2025). Penerapan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi. *Profesor: Professional*

- Education Studies and Operations Research*, 2(2), 10–19.
<https://doi.org/https://doi.org/10.7777/vcg5xm67>
- Rinjani, A. Q., Sariasih, Y., & Haryanti, S. (2024). Manajemen Konflik dan Implementasinya dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal BELAINDIKA (Pembelajaran Dan Inovasi Pendidikan)*, 6(3), 298–311.
<https://doi.org/10.52005/belaindika.v6i3.214>
- Sa'adah, M., Rahmayati, G. T., & Prasetyo, Y. C. (2022). STRATEGI DALAM MENJAGA KEABSAHAN DATA PADA PENELITIAN KUALITATIF. *Jurnal Al 'Adad: Jurnal Tadris Matematika*, 1(2), 54–64. <https://doi.org/10.24090/jk.v7i2.3517>
- Setiabudi, A., US, K. A., & Shalahudin. (2025). Manajemen Konflik, Manajemen Stress, Manajemen Waktu dalam Manajemen Pendidikan. *Sultra Educational Journal (Seduj)*, 5(1), 46–55. <https://doi.org/10.54297/seduj.v5i1.841>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
- Solehudin, R. H. (2024). Peningkatan Keterlibatan Publik dalam Penyelesaian Konflik di Sekolah. *Jurnal Penelitian Tindakan Kelas*, 2(2), 89–104.
<https://doi.org/https://doi.org/10.61650/jptk.v2i2.266>
- Wally, M. F., & Nenabu, G. (2025). Strategi Manajemen Konflik Berbasis Nilai-Nilai Pendidikan Agama Kristen Bagi Siswa Sekolah Dasar. *Imitatio Christo : Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen*, 1(2), 145–159.
<https://doi.org/10.63536/imitatiochristo.v1i2.10>
- Whittemore, R., Chase, S. K., & Mandle, C. L. (2001). Validity in qualitative research. *Qualitative Health Research*, 11(4), 522–537.