

STRATEGI MANAJEMEN KONFLIK DALAM MENINGKATKAN KEHARMONISAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI PONDOK PESANTREN AL MANDILY

Lanni Jurriah¹ Irma Suryani Siregar² Sapirin³

¹²³STAIN Mandailing Natal, Indonesia

Email: lannijurriah7@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya menjaga keharmonisan hubungan kerja antara pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan pesantren yang memiliki karakteristik kehidupan kolektif, struktur hirarkis, serta dinamika sosial yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bentuk konflik yang terjadi, menganalisis faktor-faktor penyebabnya, serta mengkaji strategi manajemen konflik yang diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis di Pondok Pesantren Al Mandily. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data penelitian terdiri dari mudir, pendidik, dan tenaga kependidikan. Analisis data dilakukan dengan model interaktif Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Bentuk-bentuk konflik yang ditemukan meliputi konflik interpersonal, seperti ketidaksesuaian dalam penyusunan jadwal mengajar dan perbedaan pemahaman terhadap tanggung jawab masing-masing pihak. Dan konflik antarkelompok, seperti ketimpangan kemampuan dalam menghadapi perubahan teknologi dan kurangnya efektivitas komunikasi. (2) Faktor penyebab terjadinya konflik yaitu Perbedaan pandangan mengenai pelaksanaan tugas, penyampaian informasi yang tidak merata, keterbatasan penguasaan teknologi oleh pendidik senior, dan kurangnya partisipasi pendidik dalam proses penjadwalan merupakan penyebab utama konflik yang ditemukan. (3) Strategi yang digunakan meliputi musyawarah terbuka, diskusi personal (empat mata), peningkatan komunikasi formal, serta penanaman nilai profesionalisme dan tanggung jawab berbasis nilai-nilai Islam. Penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan konflik yang sensitif terhadap nilai-nilai lokal, spiritual, dan sosial sangat penting dalam menjaga keharmonisan organisasi pesantren.

Kata kunci : manajemen konflik, keharmonisan, pendidik, tenaga kependidikan, pondok pesantren

Abstract

This research is motivated by the importance of maintaining harmonious working relationships between educators and educational staff in a pesantren environment, which is characterized by collective life, a hierarchical structure, and dynamic social interactions. The purpose of this study is to identify the forms of conflict that occur, analyze their underlying causes, and examine the conflict management strategies implemented to create a harmonious work environment at Pondok Pesantren Al Mandily. This study employs a descriptive qualitative approach with data collection techniques including observation, interviews, and documentation. The data sources consist of the mudir (leader), educators, and educational staff. Data analysis was conducted using the interactive model of Miles and Huberman, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings reveal that: (1) The forms of conflict identified include interpersonal conflicts, such as disagreements in scheduling and differences in understanding individual responsibilities; and intergroup conflicts, such as disparities in adapting to technological changes and ineffective communication. (2) The main causes of conflict include differing views on task implementation, unequal dissemination of information, limited technological proficiency among senior educators, and lack of educator involvement in the scheduling process. (3) The strategies applied include open deliberation, one-on-one discussions, improved formal communication, and the instillation of professionalism and responsibility based on Islamic values. This research affirms that conflict management sensitive to local, spiritual, and social values is crucial for maintaining organizational harmony within the pesantren setting.

Keywords: *conflict management, harmony, educators, educational staff, islamic boarding school*

1. PENDAHULUAN

Pondok Pesantren Al Mandily merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam di Mandailing Natal yang berkomitmen mencetak generasi muda yang Islami, berprestasi, menguasai IPTEK, serta berakhlak mulia. Sebagai lembaga pendidikan berbasis asrama, pesantren ini tidak hanya memberikan pembelajaran agama dan akademik, tetapi juga menanamkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan pembinaan karakter (Bashori et al., 2022). Struktur organisasi pesantren yang melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan berperan penting dalam mendukung kelancaran proses pendidikan, baik melalui pembelajaran formal maupun layanan administrasi dan operasional (Asirullah et al., 2022).

Namun dalam praktiknya, interaksi yang intens dan tugas yang saling berkaitan antara pendidik dan tenaga kependidikan sering kali berpotensi menimbulkan konflik. Hasil observasi awal peneliti pada 7 November 2024 menunjukkan beberapa bentuk konflik yang muncul, antara lain perbedaan peran dan tanggung jawab, komunikasi yang kurang efektif, ketidaksepakatan terhadap kebijakan tertentu, serta dinamika sosial akibat kehidupan bersama di lingkungan asrama (Farhan & Hadisaputra, 2021). Konflik-konflik ini dapat berdampak pada efektivitas kerja, menurunkan kenyamanan lingkungan belajar, serta mempengaruhi harmonisasi hubungan antarpegawai jika tidak dikelola dengan baik (Saputra et al., 2026).

Konflik merupakan fenomena yang wajar dalam organisasi pendidikan. Dalam konteks pesantren, potensi konflik bahkan lebih tinggi karena adanya interaksi intensif, peran ganda pendidik dan tenaga kependidikan, serta nuansa emosional yang kuat dalam hubungan kerja (Rakhman & Fauzan, 2025). Pendidik tidak hanya mengajar, tetapi juga membimbing santri secara spiritual dan

moral, sedangkan tenaga kependidikan tidak hanya bertugas dalam administrasi, tetapi juga berperan dalam pengasuhan dan pengawasan santri (Prasetyo et al., 2024). Kehidupan asrama, praktik keagamaan bersama, dan hierarki kepemimpinan yang kuat memperkuat hubungan interpersonal, namun sekaligus dapat memicu gesekan jika tidak ditangani dengan tepat (Samsu et al., 2024).

Meski demikian, hasil pengamatan menunjukkan bahwa konflik di Pondok Pesantren Al Mandily jarang berkembang menjadi konflik besar karena adanya upaya dialog, klarifikasi, dan musyawarah internal yang dilakukan oleh pihak pesantren (Fadli et al., 2024). Misalnya, kasus ketidaksesuaian jadwal mengajar antara guru dan bagian administrasi yang sempat menimbulkan ketegangan dapat diselesaikan melalui komunikasi terbuka sehingga hubungan kembali harmonis (Dewi et al., 2024). Hal ini menunjukkan adanya strategi manajemen konflik yang cukup efektif dalam menjaga stabilitas hubungan kerja.

Manajemen konflik dalam lembaga pendidikan bukan hanya bertujuan meredam perselisihan, tetapi juga mengelola perbedaan secara konstruktif untuk meningkatkan kerja sama dan kualitas layanan pendidikan (Farihin, 2024). Pada konteks pesantren, pengelolaan konflik idealnya mencerminkan nilai-nilai Islam seperti musyawarah, keadilan, saling menghargai, dan menjaga ukhuwah. Oleh karena itu, penelitian mengenai strategi manajemen konflik di Pondok Pesantren Al Mandily menjadi penting untuk melihat bagaimana konflik diatasi dan bagaimana strategi tersebut berkontribusi terhadap keharmonisan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk-bentuk konflik yang terjadi, faktor penyebabnya, dan strategi manajemen konflik yang diterapkan di Pondok Pesantren Al Mandily dalam

upaya meningkatkan keharmonisan antara pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan lembaga pesantren serta menjadi rujukan dalam meningkatkan kualitas hubungan interpersonal di lingkungan pendidikan Islam.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memahami secara mendalam dinamika konflik antara pendidik dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Al Mandily, Mandailing Natal. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi selama periode November 2024 hingga Mei 2025.

Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu, sedangkan analisis data dilakukan secara interaktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti mengidentifikasi tema-tema utama konflik dan strategi penyelesaiannya secara akurat sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pondok Pesantren Al-Mandily Kampung Padang Panyabungan merupakan lembaga pendidikan Islam yang berdiri pada tahun 2000 di bawah Yayasan Perguruan Nahdlatul Ulama. Pada tahun 2010, lembaga ini berkembang menjadi Madrasah Aliyah Swasta Al-Mandily. Pesantren ini menjadi tempat pendidikan yang menggabungkan pelajaran umum dan agama bagi masyarakat sekitar Panyabungan. Dari segi sarana prasarana, pesantren memiliki 15 ruang kelas, ruang kepala madrasah, ruang guru, perpustakaan, laboratorium komputer, kantin, mushola, serta asrama guru dan siswa. Sebagian besar fasilitas

berada dalam kondisi baik, namun beberapa masih memerlukan perbaikan ringan.

Pondok Pesantren Al-Mandily memiliki visi “Unggul dalam prestasi, luas dalam IPTEK, teladan dalam IMTAQ dan akhlak karimah.” Visi tersebut diwujudkan melalui misi peningkatan kualitas lulusan, profesionalisme guru, dan penciptaan lingkungan madrasah yang islami. Dari sisi sumber daya manusia, pesantren memiliki lebih dari 35 pendidik dengan mayoritas berpendidikan sarjana, serta tenaga kependidikan yang mendukung operasional administrasi. Jumlah peserta didik pada tahun 2025 sebanyak 443 siswa yang terbagi dalam 15 rombongan belajar. Secara umum, kondisi pesantren yang lengkap dari sisi fasilitas, tenaga pendidik, dan jumlah peserta didik memberikan gambaran menyeluruh mengenai lingkungan penelitian sebelum dilakukan analisis lebih lanjut terkait bentuk konflik, faktor penyebab, dan strategi manajemen konflik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara pendidik dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Al Mandily secara umum berada dalam kondisi harmonis dan tidak ditemukan konflik terbuka yang mengganggu kinerja lembaga. Meski demikian, terdapat beberapa bentuk potensi konflik ringan yang bersifat fungsional dan muncul dalam situasi tertentu, seperti perbedaan pemahaman terhadap pelaksanaan tugas, komunikasi yang belum sepenuhnya merata, serta ketidaksesuaian jadwal mengajar (Istighosah, 2025). Potensi konflik ini tidak berkembang menjadi masalah serius karena seluruh unsur pesantren memiliki budaya profesional, kekeluargaan, dan penyelesaian masalah melalui musyawarah (Anwar et al., 2025).

Hasil wawancara dengan mudir, pendidik, dan tenaga kependidikan menunjukkan bahwa bentuk konflik yang paling sering muncul bersifat ringan, misalnya perbedaan pendapat dalam pembagian tugas, kendala komunikasi

formal, serta ketegangan singkat yang terjadi saat penyusunan jadwal mengajar. Kendati demikian, konflik tersebut dapat diselesaikan dengan cepat karena terdapat kesadaran kolektif untuk menjaga keharmonisan melalui dialog dan keterbukaan (Andini et al., 2024). Selain itu, ditemukan pula perbedaan kemampuan dalam menghadapi perubahan, terutama dalam penggunaan teknologi pada pelaksanaan Kurikulum Merdeka. Pendidik senior mengalami kesulitan dalam adaptasi teknis, namun hal ini tidak menimbulkan konflik yang berarti karena disikapi dengan toleransi dan saling membantu (Salsabila et al., 2024).

Faktor penyebab konflik yang ditemukan meliputi perbedaan persepsi mengenai tanggung jawab kerja, penyampaian informasi yang tidak merata, keterbatasan penguasaan teknologi, serta kurangnya partisipasi dalam proses penyusunan jadwal. Penyampaian informasi yang masih bersifat lisan menjadi salah satu penyebab kesalahpahaman, terutama saat terjadi perubahan jadwal atau agenda mendadak. Selain itu, ketidakhadiran sebagian guru dalam rapat penyusunan jadwal mengajar sering memunculkan rasa kurang nyaman antara guru dan staf administrasi, meskipun sifatnya hanya sementara (Halid et al., 2025).

Adapun strategi manajemen konflik di Pondok Pesantren Al Mandily terlihat berjalan efektif melalui pendekatan persuasif, komunikasi terbuka, musyawarah, serta penekanan pada profesionalisme. Konflik kecil biasanya diselesaikan dengan diskusi langsung antara pihak terkait, baik melalui pertemuan formal maupun percakapan empat mata. Nilai kekeluargaan dan musyawarah menjadi landasan utama bagi penyelesaian perbedaan pendapat, sehingga konflik tidak berkembang menjadi masalah yang lebih besar. Pihak pesantren juga menguatkan komunikasi formal melalui rapat dan grup informasi

resmi untuk mencegah ketidakseimbangan informasi (Alif et al., 2024). Selain itu, sikap toleransi terhadap perbedaan pandangan serta penegasan kembali tanggung jawab masing-masing menjadi strategi penting dalam menjaga stabilitas hubungan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik di Pondok Pesantren Al Mandily bersifat ringan dan dapat dikelola dengan baik melalui komunikasi, musyawarah, dan profesionalisme. Kondisi ini mencerminkan bahwa budaya organisasi yang religius dan kekeluargaan mampu menjadi penyangga penting dalam menjaga keharmonisan antara pendidik dan tenaga kependidikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik antara pendidik dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Al Mandily bersifat ringan, tersembunyi, dan tidak berkembang menjadi konflik destruktif. Konflik yang muncul lebih berkaitan dengan dinamika teknis dalam pelaksanaan tugas harian. Budaya pesantren yang menekankan kekeluargaan, ukhuwah, dan musyawarah menjadi alasan kuat mengapa konflik tetap terkendali.

Bentuk konflik yang ditemukan terbagi menjadi konflik interpersonal dan konflik antarkelompok. Konflik interpersonal muncul akibat ketidaksesuaian penyusunan jadwal mengajar dan perbedaan persepsi peran antarpendidik dan tenaga kependidikan. Konflik jenis ini sesuai dengan konsep konflik interpersonal yang dijelaskan, bahwa perbedaan nilai, gaya komunikasi, dan ekspektasi sering memicu ketegangan ringan dalam organisasi. Selain itu, perbedaan pemahaman mengenai tanggung jawab juga menunjukkan adanya *role ambiguity* dan *role conflict* sebagaimana dikemukakan Soekanto.

Konflik antarkelompok terjadi karena perbedaan kemampuan dalam menghadapi perubahan, terutama dalam penggunaan teknologi dan penerapan

Kurikulum Merdeka. perbedaan kemampuan, latar pendidikan, dan pengalaman menjadi sumber konflik dalam organisasi modern. Selain itu, komunikasi yang tidak merata turut memicu konflik antarkelompok. komunikasi terbuka merupakan syarat penting dalam mencegah kesalahpahaman dan potensi konflik (Happyana et al., 2025).

Faktor penyebab konflik di pesantren meliputi perbedaan persepsi tanggung jawab, penyampaian informasi yang tidak merata, keterbatasan penguasaan teknologi, serta kurangnya partisipasi dalam penyusunan jadwal. Faktor ini sejalan dengan teori konflik Bashori (2016), yang menegaskan bahwa struktur organisasi, distribusi informasi, dan perbedaan kesiapan individu terhadap perubahan menjadi pemicu utama konflik laten dalam organisasi pendidikan.

Strategi manajemen konflik yang diterapkan Pondok Pesantren Al Mandily bersifat berbasis nilai Islam dan budaya pesantren. Musyawarah menjadi metode utama penyelesaian konflik, sesuai dengan prinsip syura dalam QS. Asy-Syura ayat 38 serta pendapat Agustin et al. (2021) yang menekankan efektivitas musyawarah dalam organisasi pendidikan Islam. Pendekatan personal melalui pertemuan empat mata juga dilakukan sesuai konsep tabayyun (QS. Al-Hujurat ayat 6), untuk mencegah konflik berkembang menjadi besar. Selain itu, pesantren mulai memperbaiki sistem komunikasi formal dengan penggunaan media digital, guna menghindari ketimpangan informasi. Penegasan nilai profesionalisme juga diperkuat agar guru dan tenaga kependidikan memahami batas peran dan menjalankan tanggung jawab secara optimal.

Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa konflik di Pondok Pesantren Al Mandily bersifat ringan dan dapat dikelola dengan baik melalui musyawarah, komunikasi efektif, dan penguatan nilai profesionalisme. Strategi

ini terbukti berkontribusi dalam menjaga keharmonisan kerja dan meningkatkan efektivitas kinerja pendidik serta tenaga kependidikan.

Strategi manajemen konflik yang diterapkan Pondok Pesantren Al Mandily berbasis pada nilai Islam dan budaya pesantren. Musyawarah menjadi metode utama dalam menyelesaikan perbedaan pendapat karena dinilai efektif dalam menumbuhkan keterbukaan dan kebersamaan. Pendekatan personal melalui diskusi empat mata juga sering digunakan untuk mencegah konflik berkembang menjadi masalah besar. Selain itu, pesantren mulai memperbaiki sistem komunikasi dengan penggunaan grup resmi dan informasi digital untuk mencegah kesenjangan informasi. Nilai profesionalisme dan tanggung jawab juga ditekankan agar setiap anggota memahami perannya dan menjalankan tugas secara proporsional.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik di Pondok Pesantren Al Mandily dapat dikendalikan dengan baik melalui pendekatan musyawarah, komunikasi terbuka, dan penguatan nilai-nilai profesionalisme. Strategi ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta mendukung efektivitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi hubungan antara pendidik dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Al Mandily berada dalam keadaan harmonis dan kondusif. Tidak ditemukan konflik terbuka yang mengganggu stabilitas lembaga. Meskipun demikian, terdapat beberapa potensi konflik ringan yang bersifat laten, seperti perbedaan pemahaman terhadap tugas, penyampaian informasi yang kurang merata, ketidaksesuaian jadwal mengajar, serta perbedaan kemampuan dalam penggunaan teknologi. Potensi konflik ini muncul dari dinamika kerja sehari-hari,

tetapi tidak berkembang menjadi konflik serius berkat budaya kekeluargaan, nilai religius, dan sistem komunikasi yang cukup baik.

Faktor utama penyebab konflik meliputi perbedaan persepsi terhadap tanggung jawab, komunikasi yang belum sepenuhnya terstruktur, keterbatasan penguasaan teknologi, dan kurangnya partisipasi pendidik dalam penyusunan jadwal. Meskipun demikian, seluruh unsur pesantren memiliki kesadaran untuk menjaga keharmonisan dan bekerja sesuai prinsip profesionalisme.

Strategi manajemen konflik yang diterapkan di Pondok Pesantren Al Mandily berjalan efektif melalui musyawarah, dialog interpersonal (tabayyun), komunikasi terbuka, serta penguatan nilai profesionalisme. Penerapan strategi tersebut mampu meredam potensi konflik dan menjaga hubungan kerja tetap harmonis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pesantren yang religius dan kekeluargaan merupakan kekuatan utama dalam menjaga stabilitas dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif antara pendidik dan tenaga kependidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alif, M., Putra, K. W. A., & Damasaziz, I. A. N. (2024). Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SDN Lidah Wetan IV Surabaya. *TSAQOFAH*. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i3.3108>
- Andini, I. T., Siahaan, D. G., & Windasari, W. (2024). Peran Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Pengelolaan Konflik Sekolah SMPN 36 Surabaya. *TSAQOFAH*. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i3.2815>
- Anwar, K., Mulawarman, W., Rahman, K., Anggraini, S., & Albshkar, H. (2025). Conflict Management in Islamic Education Institutions: An Islamic Approach to Problem-Solving. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.31538/ndhq.v10i1.92>
- Asirullah, F., Fikrul, M., Wahid, M., Rahmansyah, E., Islam, U., Kiai, N., Ahmad, H., & Jember, S. (2022). MANAJEMEN KONFLIK DI TENGAH DINAMIKA PONDOK PESANTREN DAN MADRASAH. *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v1i3.281>
- Bashori, B., Komariah, N., Nurlailisna, N., Habibi, S., & Istikomah, I. (2022). Conflict Management of Islamic Education Institutions in Indonesia: A Literature Review. *Jurnal Pendidikan Progresif*. <https://doi.org/10.23960/jpp.v12.i2.202208>
- Dewi, D. F., Fitriah, N., Sari, K., Rosul, Z., & Mu'alimin, M. (2024). Strategi Manajemen Konflik untuk Meningkatkan Kolaborasi dan Kinerja dalam Konteks Pendidikan dan Organisasi. *Al-Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.59059/al-tarbiyah.v3i1.1755>
- Fadli, A., Zaliani, O., Wati, S. D., Liew, J., & Mu'allimin, M. (2024). Strategi Pengurus Keamanan dalam Menyelesaikan Konflik Antar Santri yang Berlatar Belakang Budaya Berbeda di Pondok Pesantren. *Jurnal Riset Manajemen*. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i4.2774>
- Farhan, L. P., & Hadisaputra, P. (2021). Conflict Management in Pesantren, Madrasah, and Islamic Colleges in Indonesia: A Literature Review. *Dialog*. <https://doi.org/10.47655/dialog.v44i1.445>
- Farihin, A. (2024). Kepemimpinan dan

- Manajemen Konflik berbasis Pendidikan Islam: Studi Kasus di Pondok Pesantren Darul Ihsan Teluk Lerong Ilir, Samarinda. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*. <https://doi.org/10.47766/itqan.v15i2.2857>
- Halid, A., Hidayah, A. R., Nursyamsiyah, S., & Jali, H. Bin. (2025). Educational Conflict: A Management Perspective To Resolve Educational Violence in Islamic Boarding School. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. <https://doi.org/10.21009/jmp.v16i1.52542>
- Happyana, L., Istiqomah, F. Z., Khasanah, M., & Hussin, M. (2025). Integration of Tradition and Technology: Digitalization Strategies in Islamic Education at Pesantren in Banyuwangi, Indonesia. *Journal of Islamic Education Research*. <https://doi.org/10.35719/jier.v6i1.446>
- Istighosah, I. (2025). The Principal's Strategy in Managing Internal Conflicts Among Educators at Islamic Vocational High School (SMK). *Journal of Educational Research and Practice*. <https://doi.org/10.65789/jerp.v1i2.25>
- Prasetyo, M. A. M., Akbarov, F., Ulfah, A., & Rahman, F. (2024). Management Conflict of Pesantren: Political Policy Practices of Pesantren Organizations in Aceh Indonesia. *Journal of Islamic Civilization*. <https://doi.org/10.33086/jic.v6i1.5868>
- Rakhman, F., & Fauzan, M. (2025). Conflict Management in Islamic Boarding Schools: A Framework Based on Local Wisdom for Educational Institutions. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v9i1.10404>
- Salsabila, D., Firmansyah, F., Aisyah, P., Hawiww, S., Bela, S., & Mu'alimin, M. (2024). Strategi Manajemen Konflik dalam Proses Adaptasi Santri Baru di Pondok Pesantren Ra'iyatul Husnan Wringin Bondowoso. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*. <https://doi.org/10.61132/jbpai.v3i1.893>
- Samsu, Hasdiana, S., Dwi, N., Manajemen, M., Islam, P., Rahman, J. A., 111, H. N., Kunci, K., Sdm, P., Kondusif, S. K., & Pesantren, P. (2024). Strategi Pengelolaan SDM untuk Menciptakan Suasana Kerja yang Kondusif di Pondok Pesantren. *Moral: Jurnal Kajian Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.61132/moral.v2i1.504>
- Saputra, A., Ms, F., & Tanrere, S. B. (2026). Manajemen Penyelesaian Konflik dalam Peningkatan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Ihsan Pandeglang. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*. <https://doi.org/10.54373/imeij.v7i2.5200>