



MANAJEMEN KONFLIK DALAM MENINGKATKAN BUDAYA ORGANISASI DI SMP IT MUTIARA GLOBAL KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR

TESIS

Diajukan untuk melengkapi salah satu syarat guna memperoleh Gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



Oleh :

HASAN BASRI
NIM: 22290615972

PROGRAM PASCASARJANA (PPs)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) SULTAN SYARIF KASIM RIAU

1446 H / 2025 M

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hasan Basri
Nim : 22290615972
Tempat/Tgl. Lahir : 15 Februari 1985
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis dengan judul **"Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Budaya Organisasi di SMP IT Mutiara Global Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar"** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelas Magister Pendidikan pada Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau adalah karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu yang terdapat di Tesis ini saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Pekanbaru, 23 Januari 2025
 yang Membuat Pernyataan



Hasan Basri
 NIM: 22290615972

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis atau lain-lain yang sejenis tanpa izin dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PENGESAHAN PEMBIMBING

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku Pembimbing Tesis, mengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul **Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Budaya Organisasi di SMP IT Mutiara Global Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar**, yang ditulis oleh saudara:

Nama : HASAN BASRI
NIM : 22290615972
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam S2

Telah diperbaiki sesuai saran Tim Pembimbing Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, yang telah diujikan pada tanggal 24 Januari 2025.

Pembimbing I

Dr. Afriza, S.Ag., M.Pd
NIP. 19700514 199803 2 006

.....
Tgl. Januari 2025

Pembimbing II

Dr. Zaitun, M.Ag
NIP. 19720510 199803 2 006

.....
Tgl. Januari 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Agustiar, M.Ag
NIP. 19710805 199803 1 004



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا

THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
Phone & Facs, (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

UIN SUSKA RIAU

Lembaran Pengesahan

Nama
Nomor Induk Mahasiswa
Gelar Akademik
Judul

: HASAN BASRI
: 22290615972
: M.Pd. (Magister Pendidikan)
: Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Budaya
Organisasi Di SMP IT Mutiara Global Kecamatan
Tambang Kabupaten Kampar.

Tim Penguji:

Prof. Dr. Zaitun, M.Ag
Penguji I/Ketua

Dr. Agustiar, M.Ag.
Penguji II/Sekretaris

Dr. Muhammad Fitriyadi, MA.
Penguji III

Dr. Zulhidah, M.Pd.
Penguji IV

Tanggal Ujian/Pengesahan

31/01/2025



Dr. Afriza, S.Ag., M.Pd

**DOSEN PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

NOTA DINAS

**Perihal : Tesis Saudara
Hasan Basri**

Kepada Yth,
Direktur Pascasarjana
Uin Suska Riau
di-
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan terhadap isi Tesis saudara :

Nama	:	Hasan Basri
NIM	:	22290615972
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Konsentrasi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Judul	:	Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Budaya Organisasi di SMP IT Mutiara Global Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar

Maka dengan ini dapat disetujui dan diuji untuk diberikan penilaian dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 30 Januari 2025
Pembimbing I

Dr. Afriza, S.Ag., M.Pd
NIP. 197005141998032006

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Budaya Organisasi Di SMP IT Mutiarra Global Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen konflik dalam meningkatkan budaya organisasi di SMP IT Mutiara Global, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar. Masalah konflik di lingkungan sekolah ini kerap muncul akibat perbedaan pandangan, latar belakang, dan kebijakan yang tidak dipahami secara menyeluruh oleh para pihak yang terlibat. Jika dikelola dengan baik, konflik tersebut dapat menjadi peluang untuk memperkuat kerja sama, inovasi, dan penerapan nilai-nilai Islami di dalam organisasi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode studi kasus. Informan utama terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan siswa, sedangkan data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang melibatkan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara iteratif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik yang efektif di SMP IT Mutiara Global melibatkan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian. Strategi yang digunakan meliputi kolaborasi, negosiasi, mediasi, dan resolusi berbasis nilai-nilai Islami. Hal ini berdampak positif pada peningkatan budaya organisasi, yang mencakup orientasi pada inovasi, perhatian terhadap detail, kerja tim, dan stabilitas organisasi. Penelitian juga mengidentifikasi faktor-faktor pendukung seperti komitmen terhadap nilai-nilai Islami dan kerja sama yang baik antaranggota organisasi, serta faktor penghambat seperti kurangnya keterampilan komunikasi dan kepemimpinan. Temuan ini menegaskan bahwa manajemen konflik tidak hanya berfungsi sebagai alat penyelesaian masalah, tetapi juga sebagai sarana strategis untuk membangun budaya organisasi yang inklusif, inovatif, dan harmonis. Selain itu, penelitian ini memberikan wawasan praktis bagi para pengelola sekolah dalam merancang kebijakan dan program yang mendukung peningkatan budaya organisasi melalui pengelolaan konflik secara efektif. Dengan penerapan manajemen konflik yang tepat, SMP IT Mutiara Global dapat mewujudkan visi dan misinya sebagai institusi pendidikan berbasis nilai Islami yang unggul.

Kata kunci: *Manajemen konflik, budaya organisasi, pendidikan Islam, inovasi, sekolah menengah.*

ABSTRACT

Hasan Basri (2005): Conflict Management as a Mechanism for Enhancing Organizational Culture at Islamic Integrated Junior High School Mutiara Global, Tambang District, Kampar Regency.

This study aim is to examine the influence of conflict management on the enhancement of organizational culture at Islamic Integrated Junior High School Mutiara Global. It was located in the Tambang District of Kampar Regency. Conflictual issues within the educational setting frequently emerge as a result of divergent perspectives, varied backgrounds, and policies that are not comprehensively understood by the individuals concerned. If managed effectively, the conflict may serve as an opportunity to enhance collaboration, foster innovation, and promote the integration of Islamic values within the organization. The research methodology employed is qualitative, utilizing a case study approach. The primary informants included the principal, vice principal, educators, and students, with data being gathered through comprehensive interviews, observational methods, and documentation analysis. The data were analyzed utilizing the interactive model developed by Miles and Huberman, which encompasses data reduction, data presentation, and the iterative formulation of conclusions. The findings of the study suggest that proficient conflict management at Islamic Integrated Junior High School Mutiara Global encompasses the processes of planning, organizing, mobilizing, and regulating. The employed strategies encompass collaboration, negotiation, mediation, and resolution, all grounded in Islamic principles. This contributes positively to the enhancement of organizational culture, which encompasses a focus on innovation, meticulousness, collaboration, and organizational stability. The study also identified facilitating factors, including a commitment to Islamic values and effective collaboration among organizational members, as well as hindering factors such as inadequate communication and deficiencies in leadership skills. These findings affirm that conflict management serves not only as an instrument for problem resolution but also as a strategic approach to fostering an inclusive, innovative, and harmonious organizational culture. Furthermore, this study offers valuable insights for school administrators in the formulation of policies and programs aimed at enhancing organizational culture through the implementation of effective conflict management strategies. Through the implementation of effective conflict management strategies, Islamic Integrated Junior High School Mutiara Global can actualize its vision and mission as a distinguished educational institution grounded in Islamic values.

Keywords: Conflict management, organizational culture, Islamic education, innovation

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ملخص

حسن بصري، (2025): الإدارة النزاعية في ترقية ثقافة الجمعية في المدرسة المتوسطة المتكاملة مونتار غلوبال بمركز تامبانج بمنطقة كمبار

يهدف هذا البحث إلى التحليل عن دور الإدارة النزاعية في ترقية ثقافة الجمعية في المدرسة المتوسطة المتكاملة مونتار غلوبال بمركز تامبانج بمنطقة كمبار. وهذه النزاعة لمختلف الآراء في تلك المدرسة، وكذلك مختلف الخلفية، ونقصان الفهم عن السياسة المدرسية تامة. إن كانت المدرسة أحسن إدارية فالنزاعة بعدت عنها فتصبح هناك فرصة لتقوية العمل الجماعي، والابتكار وتطبيق القيم الإسلامية داخل الجمعية. أما مدخل البحث المستخدم فهو النوعي بدارسة الحالة. ومصدر إعلام البحث ناظر المدرسة، ونائبه، والمدرسين، والتلاميذ. ومن أساليب جمع البيانات مقابلة عميقة وملاحظة ووثيقة. وأسلوب تحليل البيانات أسلوب ميليس وهو بمرمان حيث يحتوى على تقليل البيانات ثم تقديمها ثم تحليلها ثم الاستنتاج. فنتيجة البحث دلت على أن الإدارة النزاعية في ترقية ثقافة الجمعية في المدرسة المتوسطة المتكاملة مونتار غلوبال تورط التخطيط والتنسيق والحركة والسيطرة. ومن الإستراتيجيات المستخدمة التعاون والتفاوض والوساطة والقرار على أساس القيم الإسلامية. وهذه الحالة تتأثر في ترقية ثقافة الجمعية حيث تواجه إلى الابتكار والاهتمام بالاهتمام التفصيلي، وأداء العمل الجماعي، والمستقر الجمعي. وهذا البحث يكون العوامل المؤيدة كمثل الالتزام على القيم الإسلامية والعمل الجماعي بين أعضاء الجمعية، وكذلك العوامل المعرقة كمثل نقصان المهارة بالاتصال والقيادة. أما اكتشاف هذا البحث فهو تأكيد أن الإدارة النزاعية تتوظف كآلة حل المشكلة وتتوظف كآلة الإستراتيجية لتبينة ثقافة الجمعية الشاملة والمبتكرة والملائمة. وهذا البحث يتبرع على الأفاق التطبيقية لمدير المدرسة في تخطيط السياسة والبرنامج الذي يؤيد ترقية ثقافة الجمعية من خلال الإدارة النزاعية فعالة. فتطبيق الإدارة النزاعية المطابقة تستطيع أن ترقى الرؤية وطيف المدرسة المتوسطة المتكاملة مونتار غلوبال حيث أنها كالمؤسسة التربوية المحتوية على القيم الإسلامية المتفوقة.

الكلمات الرئيسية: الإدارة النزاعية، ثقافة الجمعية، التربية الإسلامية، الابتكار، المدرسة المتوسطة

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah Rabbil Alamin selalu kita haturkan kepada Allah SWT. Berkat Rahmat dan Hidayah-Nya, penulis berhasil menyelesaikan tesis yang berjudul "Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Budaya Organisasi di SMP IT Mutiara Global Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar". Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Manajemen Pendidikan Islam pada program Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Suska Riau.

Penyelesaian tesis ini berkat bimbingan, bantuan, arahan serta do"aa dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada istri tercinta sebagai motivator dalam menulis serta yang selalu menjadi penyemangat. Penulis juga berterima kasih kepada keluarga besar yang telah memberikan dukungan moral kepada penulis. Disamping itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dengan penuh hormat kepada:

1. Prof. Dr. Khairunas Rajab, M.Ag., Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta Wakil Rektor I Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag., Wakil Rektor II Prof. Dr. H. Mas"ud Zein, M.Pd., dan Wakil Rektor III Prof. Dr. Edi Erwan, S.Pt., M.Sc., PhD., yang telah memberikan izin dan waktu untuk menimba ilmu di perguruan tinggi ini.
2. Prof. Dr. H. Ilyas Husti, M.Ag., Direktur Pascasarjana, Prof. Dr. Hj. Zaitun, M.Ag., Wakil Direktur, beserta staf dan karyawan Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan pelayanan kepada penulis untuk melaksanakan pendidikan di Pascasarjana ini.
3. Dr. H. Agustiar, M.Ag, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam S2 dan Selaku Penasehat Akademik UIN SUSKA Riau yang telah membantu dalam proses penyelesaian perkuliahan ini.
4. Dr. Afriza., S.Ag., M.Pd, selaku pembimbing I sekaligus Dosen Program Pascasarjana yang selalu menjadi inspirasi, memberikan motivasi, bimbingan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

petunjuk, arahan dan koreksi selama proses perkuliahan hingga dalam menyelesaikan tesis ini.

5. Prof. Dr. Zaitun., M.Ag, selaku pembimbing II sekaligus Dosen Program Pascasarjana yang selalu menjadi inspirasi, memberikan motivasi, bimbingan, petunjuk, arahan dan koreksi selama proses perkuliahan hingga dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Bapak Dr. Muhammad Fitriadi, MA selaku Sekretaris Prodi Jurusan MPI UIN Suska Riau Selaku Dosen dan Pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Pascasarjana beserta Staf, yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan yang sangat berharga selama mengikuti perkuliahan di Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau sampai selesai.
8. Hj. Septina Hidayati., M.Pd, selaku Kepala Sekolah SMP IT Mutiara Global, beserta para Staf dan semua tenaga pendidik dan pengasuh SMP IT Mutiara Global, yang telah banyak membantu peneliti dalam proses penelitian tesis ini

Akhirnya penulis berharap agar tesis ini bisa bermanfaat bagi semua pihak dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan Aamiin ya Rabbal Alamin.

Pekanbaru, Januari 2025

Penulis

Hasan Basri

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
SURAT PERNYATAAN	
PENGESAHAN PEMBIMBING	
PENGESAHAN PERSETUJUAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
ABSTRAK BAHASA ARAB	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Penegasan Istilah	7
C. Permasalahan	8
D. Tujuan dan Manfaat penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori	11
B. Penelitian Yang Relevan	48
C. Kerangka Berpikir	52
BAB III METODE PENELITIAN	55
A. Jenis Penelitian	55
B. Tempat dan Waktu Penelitian	55
C. Subjek dan Objek Penelitian	55
D. Informan Penelitian	56
E. Teknik Pengumpulan data	57
F. Teknik Analisis Data	59
BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	63

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

DAFTAR PUSTAKA

B. Temuan Penelitian	74
C. Pembahasan	123
PENUTUP	138
A. Kesimpulan.....	138
B. Saran	139
DAFTAR PUSTAKA	141



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Daftar Tenaga Guru Dan Tenaga Pendidik SMP IT Mutiara Global.....	67
Tabel 4.2	Jumlah Siswa/i SMP IT Mutiara Global	67
Tabel 4.3	Jumlah Siswa/i SMP IT Mutiara Global	67
Tabel 4.4	Jumlah Siswa/i SMP IT Mutiara Global	68

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1	Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Budaya Organisasi	54
GAMBAR 3.1	Analisis Interaktif Sumber: Huberman dan Miles.....	61
GAMBAR 4.1	Struktur Organisasi SMP IT Mutiara Global.....	66



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting, pemeliharaan hubungan yang kontinue dan serasi dengan karyawan dalam setiap organisasi menjadi sangat penting. Globalisasi dan semakin beragamnya angkatan kerja telah menyatukan banyak karyawan. Setiap kelompok dalam suatu organisasi dimana didalamnya terjadi interaksi antara satu dengan yang lainnya, mempunyai kecenderungan timbulnya suatu konflik yang tidak dapat dihindarkan. Konflik terjadi karena disatu sisi orang-orang yang terlibat dalam suatu organisasi mempunyai karakter, tujuan, visi dan isi yang berbeda-beda. Suatu konflik terjadi didalam organisasi disebabkan oleh beberapa hal termasuk struktur organisasi, perbedaan nilai-nilai yang diyakini para anggota organisasi.

Manajemen sendiri memiliki arti seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penempatan karyawan, pemberian perintah, dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dan alam, terutama sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manajemen juga dapat diartikan sebagai pengambilan keputusan. Hal itu dapat dilihat bagaimana seorang harus melakukan pekerjaan, misalnya pimpinan harus mengambil keputusan untuk menentukan pengembangan produk baru, menentukan pasar sasaran, memperluas usaha, menentukan strategi pemasaran, menerima, atau mengeluarkan karyawan dan berbagai pekerjaan yang lain.¹

Manajemen konflik dalam konteks pendidikan menjadi suatu aspek kritis yang harus diperhatikan, terutama dalam tingkat permasalahan sosial yang tinggi di lingkungan sekolah menengah pertama.² Guru sebagai aktor utama dalam proses pendidikan memiliki peran sentral dalam membentuk lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran. Oleh karena itu, pemahaman dan penerapan manajemen konflik yang efektif oleh guru menjadi krusial dalam meningkatkan kompetensi mereka dan menciptakan atmosfer positif di sekolah.

Manajemen konflik merupakan salah satu aspek penting dalam mengelola sebuah organisasi, termasuk institusi pendidikan seperti Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMP IT) Mutiara Global. Konflik dalam organisasi dapat muncul dari berbagai sumber, seperti perbedaan pandangan, perbedaan tujuan, atau perbedaan nilai dan norma antara individu atau kelompok. Jika tidak dikelola dengan baik, konflik ini dapat mengganggu kinerja organisasi, menurunkan semangat kerja, dan pada akhirnya merugikan

¹ H Arman Paramansyah et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam* (Almuqsih Pustaka, 2021).

² Murni Yanto, "Manajemen Konflik Dalam Menyelesaikan Kedisiplinan Siswa Sekolah Menengah Pertama," *Jurnal Konseling Dan Pendidikan* 10, no. 4 (2023): 687–98.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, manajemen konflik yang efektif dapat mengubah konflik menjadi peluang untuk pertumbuhan dan perbaikan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan budaya organisasi.³

Manajemen konflik adalah salah satu aspek yang krusial dalam menjaga keberlangsungan organisasi, terutama di lingkungan yang kompleks seperti SMP IT Mutiara Global. Di tengah permasalahan sosial yang tinggi, tantangan dalam mengelola konflik menjadi semakin kompleks. Konflik, baik yang bersifat internal maupun eksternal, dapat mempengaruhi kualitas budaya organisasi secara signifikan. Oleh karena itu, SMP IT Mutiara Global untuk memiliki strategi yang efektif dalam mengatasi konflik dan pada saat yang sama meningkatkan budaya organisasi yang positif.⁴

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, kepercayaan, dan norma yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi cara mereka berinteraksi satu sama lain dan dengan lingkungan eksternal. Di SMP IT Mutiara Global, budaya organisasi mencakup aspek-aspek seperti komitmen terhadap pendidikan berkualitas, nilai-nilai Islami, kerjasama, dan inovasi. Budaya yang kuat dan positif dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh institusi lain. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan budaya organisasi merupakan langkah strategis yang penting.⁵

³ Nur Putri Dwi Rahayu, Mimin Maryati, and Hinggil Permana, "Manajemen Konflik Dan Stres Terhadap Pengaruh Kinerja Lembaga Pendidikan Islam," *PeTeKa* 6, no. 4 (2023): 690–98.

⁴ Ernaliza Ernaliza, Happy Fitria, and Yessi Fitiani, "Peranan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Konflik Guru," *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): 245–50.

⁵ Prahesti Khasanah, "Meningkatkan Kemampuan Manajemen Konflik Melalui Konseling Kelompok," *PSIKOPEDAGOGIA Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 3, no. 2 (2014): 67.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pentingnya budaya organisasi yang kuat di SMP IT Mutiara Global tidak dapat diabaikan. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang mendefinisikan identitas sekolah dan memengaruhi perilaku anggota-anggotanya. Dalam konteks sekolah, budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi belajar siswa, memperkuat hubungan antara siswa, guru, dan staf, serta menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung. Namun, menciptakan dan memelihara budaya organisasi yang positif tidaklah mudah, terutama dalam situasi di mana konflik dapat mengganggu dinamika yang harmonis.⁶

Dalam konteks SMP IT Mutiara Global, manajemen konflik tidak hanya berarti menyelesaikan perselisihan yang sudah terjadi, tetapi juga melibatkan upaya proaktif untuk mencegah munculnya konflik dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi dialog dan kerjasama. Pendekatan ini mencakup berbagai strategi, mulai dari pengembangan keterampilan komunikasi dan negosiasi, hingga penerapan kebijakan dan prosedur yang mendukung penyelesaian konflik secara adil dan efektif. Dengan demikian, manajemen konflik berperan sebagai alat untuk memperkuat budaya organisasi.⁷

Pentingnya manajemen konflik dalam meningkatkan budaya organisasi di SMP IT Mutiara Global dapat dilihat dari beberapa perspektif. Pertama, manajemen konflik yang efektif dapat membantu menciptakan

⁶ Wawancara, Kepala Sekolah, 15 April 2024

⁷ Betty Arli Sonti Pakpahan, *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural Dan Kepuasan Pada Pekerjaan* (Publica Indonesia Utama, 2022).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

suasana kerja yang harmonis, di mana setiap individu merasa dihargai dan didengarkan. Hal ini dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan komitmen terhadap tujuan bersama. Kedua, dengan mendorong dialog terbuka dan transparan, manajemen konflik dapat membantu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah-masalah yang mungkin tidak terlihat di permukaan, sehingga mencegah akumulasi ketidakpuasan yang dapat merusak semangat kerja.

Selain itu, manajemen konflik juga dapat mendukung inovasi dan pembelajaran organisasi.⁸ Konflik sering kali merupakan hasil dari perbedaan pendapat dan perspektif, yang jika dikelola dengan baik, dapat menjadi sumber ide-ide baru dan solusi kreatif. Dengan demikian, lingkungan yang terbuka terhadap perbedaan dan berani menghadapi konflik secara konstruktif dapat mendorong budaya inovasi di SMP IT Mutiara Global.

Lebih jauh lagi, penerapan manajemen konflik yang baik dapat membantu mempromosikan nilai-nilai Islami dalam organisasi. Sebagai sekolah yang berlandaskan nilai-nilai Islam, SMP IT Mutiara Global memiliki komitmen untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip seperti keadilan, saling menghormati, dan gotong royong dalam setiap aspek operasionalnya. Manajemen konflik yang berlandaskan nilai-nilai ini tidak hanya membantu

⁸ Khaleeva Aqeyla Fauzi and Ratih Purbasari, "Peran Budaya Organisasi Dalam Manajemen Konflik Pada Tempat Kerja Di Era Digital," *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (Jbm)*, 2024, 61–69.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyelesaikan perselisihan, tetapi juga memperkuat identitas dan karakter Islami dalam budaya organisasi.⁹

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti, adanya gejala seperti kerjasama yang baik dan berjalan dengan harmonis antara semua aspek yang terkait di dalam sekolah. Hubungan yang baik antara satu sama lain di SMP IT Mutiara Global penulis perhatikan berlangsung harmonis dan menyenangkan namun terkadang terjadi konflik didalamnya, konflik tersebut terjadi karena berbagai hal seperti perbedaan pandangan, latar belakang, dan sebagainya. Dan konflik yang pernah terjadi di SMP IT Mutiara Global salah satunya adalah konflik antar guru dan siswa yang mana siswa merasa kurang puas dengan cara guru mengajar yang dikarenakan kurang kemampuan mengajar guru, dan siswa merasa tidak puas dengan cara mengajar guru tersebut. Sedangkan konflik yang terjadi antara guru dan kepala sekolah disebabkan karena guru merasa tidak adil dengan kebijakan yang dilakukan kepala sekolah sedangkan para guru tidak paham dengan kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah tersebut.

Manajemen konflik memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan budaya organisasi di SMP IT Mutiara Global. Dengan pendekatan yang tepat, konflik dapat diubah menjadi peluang untuk memperkuat kerjasama, inovasi, dan penerapan nilai-nilai Islami dalam kehidupan sehari-hari sekolah. Melalui upaya yang konsisten dan terarah, manajemen konflik dapat membantu

⁹ Rhoni Rodin, "Urgensi Manajemen Konflik Di Perpustakaan: Sebuah Sistematis Review," *IQRA: Jurnal Perpustakaan Dan Informasi* 17, no. 2 (2023): 359–82.



membangun lingkungan pendidikan yang harmonis, produktif, dan penuh makna, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian visi dan misi SMP IT Mutiara Global.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis berminat melakukan penelitian terhadap permasalahan dengan Judul **Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Budaya Organisasi Di SMP IT Mutiara Global Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.**

B. Penegasan Istilah

1. Manajemen Konflik

Manajemen Konflik adalah proses yang melibatkan pengelolaan konflik antara individu, kelompok, atau entitas lainnya dengan tujuan untuk mencapai penyelesaian yang memuaskan bagi semua pihak yang terlibat.¹⁰

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merujuk pada kumpulan norma, nilai, kepercayaan, sikap, dan perilaku yang dianut dan dipraktikkan oleh anggota suatu organisasi. Ini mencakup bagaimana orang berinteraksi satu sama lain, bagaimana keputusan dibuat, cara kerja tim, dan bagaimana masalah dihadapi dan dipecahkan.¹¹

¹⁰ Hamidah Darma and Lendra Faqurrowzi, "Manajemen Konflik Dalam Dunia Pendidikan Perguruan Tinggi," *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan* 12, no. 2 (2023).

¹¹ Maysarah Nur Siti and Hayati Fitri, "Membangun Dan Membina Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam," *Journal of Educational Management Research* 1, no. 2 (2022): 113–21.



C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

- a. Manajemen konflik di SMP IT Mutiara Global Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar
- b. Budaya organisasi di SMP IT Mutiara Global Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar
- c. Penerapan Manajemen konflik dalam meningkatkan budaya organisasi di SMP IT Mutiara Global Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.
- d. Faktor- faktor yang mempengaruhi Budaya organisasi di SMP IT Mutiara Global Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar
- e. Dampak Manajemen konflik dalam meningkatkan budaya organisasi di SMP IT Mutiara Global Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.
- f. Belum Optimal bimbingan konseling di di SMP IT Mutiara Global Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.

2. Pembatasan masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, dengan mempertimbangkan keterbatasan peneliti, maka penelitian ini dibatasi pada permasalahan Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Budaya Organisasi Di SMP IT Mutiara Global Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Budaya Organisasi Di SMP IT Mutiara Global Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar ?
- b. Apa Saja Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Budaya Organisasi Di SMP IT Mutiara Global Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar ?

D. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Budaya Organisasi Di SMP IT Mutiara Global Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.
- 2) Untuk mengetahui Pendukung dan Penghambat Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Budaya Organisasi Di SMP IT Mutiara Global Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.

2. Manfaat Penelitian

- a. Penelitian mengenai manajemen konflik dalam meningkatkan budaya organisasi SMP IT Mutiara Global memiliki sejumlah manfaat yang signifikan.
- b. penelitian ini dapat memberikan wawasan mendalam tentang dinamika konflik dalam lingkungan sekolah menengah pertama SMP

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

IT Mutiara Global yang cenderung kompleks secara sosial. Pemahaman yang lebih baik terhadap faktor-faktor yang memengaruhi konflik akan membantu pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif.

- c. hasil penelitian dapat memberikan panduan konkret bagi para pengambil kebijakan pendidikan dan kepala sekolah untuk merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru dalam mengelola konflik.
- d. Selanjutnya, temuan penelitian dapat menjadi dasar bagi perkembangan model atau kerangka konseptual untuk meningkatkan manajemen konflik dan kompetensi guru. Dengan demikian, penelitian ini bukan hanya memberikan pemahaman yang lebih baik tentang dinamika konflik di lingkungan SMP IT Mutiara Global, tetapi juga memiliki dampak positif dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di tingkat pendidikan menengah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Konflik

a. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola. Pengelolaan dilakukan melalui proses dan dikelola berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu sendiri. Pengelolaan tersebut dilakukan untuk mendayagunakan sumber daya yang dimiliki dan dikoordinir secara maksimal sehingga tujuan dapat tercapai sesuai dengan rencana. Manajemen sering dikatakan sebagai ilmu, kiat, dan profesi.¹²

Manajemen bukan hanya ilmu atau seni saja, melainkan kombinasi keduanya. Manajemen adalah ilmu sekaligus seni, pada umumnya manajer mempergunakan pendekatan ilmu pengetahuan dalam pembuatan keputusan. Disamping itu banyak aspek perencanaan, kepemimpinan, komunikasi, dan segala sesuatu yang menyangkut interaksi dengan manusia.¹³

Mary Parker Follet, mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa

¹² Yuli Supriani et al., "Peran Manajemen Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam," *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 1 (2022): 332–38.

¹³ Bagus Julianto and Tommy Yunara Agnanditiya Carnarez, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan)," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2, no. 5 (2021): 676–91.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁴ Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.¹⁵

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter manajemen adalah hal yang dilakukan oleh para manajer. Manajemen melibatkan aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Selain itu, manajemen juga melibatkan tanggung jawab. Tersusun secara sistematis dan teratur, manajemen memiliki serangkaian tahap kegiatan fungsi secara berkaitan mulai dari menentukan sasaran sampai berakhirnya sasaran atau tercapainya tujuan. Dalam hal ini, beberapa pakar mengklasifikasikan dengan berlainan pendapat, namun pada hakikatnya meliputi: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan.¹⁶

¹⁴ Kemas Imron Rosadi and Muntholib Muntholib, "Manajemen Sebagai Sains, Seni Dan Profesi Serta Implementasinya Di Madrasah Tsanawiyah Madinatun Najah Rengat," *Akademika: Jurnal Keagamaan Dan Pendidikan* 17, no. 1 (2021): 31–46.

¹⁵ Ayudiah Saputri Amelia Handayani and Kasful Anwar US, "Kepuasan Dan Kenyamanan Nasabah Terhadap Pelayanan Yang Diberikan Oleh Pt Taspen (Persero) Jambi," *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 1, no. 3 (2021): 284–94.

¹⁶ Dhiah Kuswarini, "Strategi Manajemen Pembelajaran Berbasis Sistem Zonasi Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Negeri 11 Bandung (Study Kasus Di SMA Negeri 11 Bandung)" (PERPUSTAKAAN PASCASARJANA, 2022).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manajemen juga dapat dipandang sebagai suatu proses, dimana terdapat suatu perencanaan, pengkoordinasian, pengintegrasian, pembagian tugas, pengorganisasian, pengendalian, dan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan. Manajemen juga dipandang sebagai ilmu dan seni, dimana terdapat upaya memahami secara sistematis bagaimana dan mengapa manusia melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Manajemen dapat dipandang sebagai profesi, dimana dalam pencapaian tujuan organisasi secara optimum, diperlukan profesionalitas masing-masing anggota dengan pembagian tugas secara profesional dan proporsional.¹⁷

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses merencanakan, mengelola, mengatur, serta mengontrol berbagai sumber daya, termasuk manusia, keuangan, dan material, untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sangat diperlukan untuk kebutuhan pribadi maupun bisnis. Manajemen bisa membuat bisnis menjadi lebih berkembang karena dijalankan secara struktural dan prosedural

¹⁷ Eva Fatmawati, "Manajemen Pembelajaran Tahfidz Al-Qur'an," *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 4, no. 1 (2019): 25–38.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

b. Ruang Lingkup Manajemen

Husaini Usman (2014) bahwa substansi yang menjadi garapan manajemen pendidikan sebagai proses atau disebut juga sebagai fungsi manajemen adalah :¹⁸

- 1) Perencanaan, ialah proses merencanakan apa yang diinginkan di masa depan, apa yang menjadi tujuan dan sasaran organisasi.
- 2) Pengorganisasian, ialah proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya, dan lingkungan yang melingkupinya.
- 3) Pelaksanaan, ialah proses melaksanakan perencanaan dan pengorganisasian di lapangan.
- 4) Pengawasan, ialah proses mengawasi di lapangan terkait bagaimana perkembangan aktivitas perencanaan apakah sudah tercapai target atau belum.

G.R. Terry menyatakan proses manajemen adalah yaitu menyusun rangkaian kerja untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan (planning), menentukan orang-orang yang mengerjakan (organizing), mengerjakan orang-orang yang dipilih dengan memberikan dorongan maupun arahan untuk berusaha kedalam mencapai tujuan (actuating), mengawasi jalannya pelaksanaan tugas-tugas yang

¹⁸ Muhammad Arifin, *Manajemen Pendidikan Masa Kini: Dilengkapi Pengalaman Kepala Sekolah Dan Hasil Observasi Mahasiswa* (umsu press, 2021).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilakukan oleh para tenaga pelaksana dan mengukur efektifitas usaha tersebut (controlling).¹⁹

c. Pengertian Konflik

Kata konflik berasal dari Bahasa latin *confirege*, yang berarti saling memukul, secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkan dan membuat tidak berdaya. Konflik adalah suatu hubungan yang selalu terjadi pada setiap manusia selama dia melakukan hubungan.²⁰ konflik adalah hubungan selain dapat menciptakan Kerjasama, hubungan saling ketergantungan dapat pula menyebabkan konflik. Hal ini terjadi jika masing-masing komponen organisasi memiliki kepentingan dan tujuan yang berbeda dan tidak bekerja sama satu sama lain.²¹

Menurut Hocker dan Wilmot, konflik merupakan suatu usaha yang diekspresikan antara dua pihak atau lebih yang saling bergantung serta merasa tujuan tidak sesuai, imbalan yang tidak sesuai dan campur tangan pihak lain dalam mencapai tujuan mereka. Sedangkan Robins mendefinisikan konflik merupakan sebagai proses di mana suatu usaha

¹⁹ Neri Wijayanti and Febrian Arif Wicaksana, "Implementasi Fungsi Manajemen George R Terry Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan," *Jurnal Cerdik: Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran* 3, no. 1 (2023).

²⁰ Sinambela, Sartono. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2019, hlm 458.

²¹ Ansoryd Indrasari . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka: Sidoarjo., 2018, hlm 355.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sengaja dibuat untuk mengimbangi upaya dengan penutup kesempatan yang sama. Pendapat Wirawan mengatakan bahwa konflik merupakan sebagai proses pertentangan yang diekspresikan di antara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik.²²

Konflik merupakan suatu wahana dalam mewarnai kehidupan, tanpa adanya konflik tak bermakna, namun di sisi lain, konflik merupakan hambatan dalam langkah seorang menuju kesuksesan, baik itu kesuksesan skala kecil ataupun kesuksesan yang skala besar. Konflik berarti adanya oposisi atau pertentangan pendapat orang-orang, kelompok, atau organisasi. Johar & Sulfinadia, (2020) berpendapat konflik juga dapat diartikan sebagai hubungan antara pihak atau lebih (individu atau kelompok) yang memiliki tujuan atau kepentingan yang berbeda.²³

Menurut Rahim, konflik merupakan Fenomena alami yang muncul sebagai akibat dari perbedaan pendapat, nilai, atau kepentingan diberbagai konteks kehidupan manusia dan organisasi.²⁴ Perlu diingat bahwa konflik adalah bagian alami dari kehidupan manusia dan tidak dapat sepenuhnya dihindari. Sebagai Manejer konflik yang bijaksana,

²² Lia Santika, Heny Friantary, and Vebbi Andra, "Analisis Konflik Batin Tokoh Utama Dalam Novel Trauma Karya Boy Candra," *JPI: Jurnal Pustaka Indonesia* 2, no. 3 (2022): 1–10.

²³ Rama Dhini Permasari Johar and Hamda Sulfinadia, "Manajemen Konflik Sebagai Upaya Mempertahankan Keutuhan Rumah Tangga (Studi Kasus Di Desa Lempur Tengah Kecamatan Gunung Raya Kabupaten Kerinci)," *Jurnal Al-Ahkam* 11, no. 1 (2020): 34–48.

²⁴ M Subhan Iswahyudi et al., *Pengantar Manajemen Konflik* (Cendikia Mulia Mandiri, 2023).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemahaman tentang perbedaan konflik dan dampaknya akan membantu dalam merancang pendekatan yang efektif dalam menghadapi konflik yang muncul.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa konflik merupakan benturan atau perbedaan dua atau lebih pihak yang timbul karena ada kepentingan , tujuan, atau nilai yang berbeda. Konflik juga dapat timbul di berbagai tingkatan , baik dalam hubungan antarpribadi, kelompok, maupun tingkat organisasi.

d. Faktor-faktor Penyebab Konflik

Konflik dapat diartikan sebagai peristiwa atau fenomena sosial di mana terjadi pertentangan atau pertikaian antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok, atau kelompok. Astuti, (2021) berpendapat bahwa faktor-faktor yang menyebabkan munculnya konflik dalam organisasi, di antaranya:²⁵

- 1) Konflik nilai, yaitu konflik terjadi karena perbedaan nilai. Konflik terjadi karena dua pihak memberikan nilai yang berbeda atas apa yang menjadi objek konflik. Konflik nilai terdiri dari perbedaan rasa percaya, keyakinan, bahkan ideologi atas apa yang diperebutkan.
- 2) Kurangnya komunikasi, yaitu konflik bisa terjadi karena dua pihak kurang berkomunikasi. Kegagalan berkomunikasi karena dua pihak

²⁵ Indras Astuti, “Manajemen Konflik Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Kemahasiswaan (Studi Kasus Pada KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo)” (IAIN Ponorogo, 2021).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidak dapat menyampaikan pikiran, perasaan, dan tindakan. Sehingga membuka jurang perbedaan informasi di antara kedua pihak yang mengakibatkan konflik.

- 3) Kepemimpinan yang kurang efektif atau pengambilan keputusan yang tidak adil
- 4) Ketidakcocokkan peran, yaitu konflik terjadi karena adanya ketidakcocokkan peran dengan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang.
- 5) Produktivitas rendah, yaitu konflik terjadi karena hasil atau keluaran dari dua pihak atau lebih yang bekerja sama tidak mendapat keuntungan dari kerja sama tersebut.
- 6) Konflik yang belum terpecahkan, yaitu konflik terjadi karena ada permasalahan yang belum terselesaikan, tidak ada proses saling memaafkan dan saling mengampuni
- 7) Perubahan keseimbangan, yaitu konflik terjadi karena perubahan alam atau organisasi mengalami mutasi atau rotasi.
- 8) Kebutuhan untuk membagi sumber-sumber daya yang terbatas.
- 9) Perbedaan-perbedaan dalam berbagai tujuan

e. Bentuk-bentuk Konflik

Para ilmuwan yang berbeda telah mencoba mengklasifikasikan konflik ke dalam berbagai bentuk. Klasifikasi pertama meliputi; (1) konflik hubungan, (2) konflik tugas dan (3) konflik proses (Dirks and Parks) adalah sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1) Konflik Hubungan (*Relationship Conflict*)

Ernaliza et al., (2020) berpendapat bahwa konflik ini muncul bila ada ketidaksesuaian antarpribadi di antara anggota kelompok, termasuk benturan kepribadian, ketegangan, permusuhan, dan gangguan. Jenis konflik ini menghasilkan emosi individu yang negatif, seperti kecemasan, ketidakpercayaan atau kebencian, frustrasi, serta ketegangan dan ketakutan untuk ditolak oleh anggota tim lainnya.²⁶

2) Konflik Tugas (*Task Conflicts*)

Sari, (2018) berpendapat bahwa bentuk konflik ini disebabkan oleh adanya ketidaksepakatan mengenai isi tugas dan tujuannya, seperti distribusi sumber daya, prosedur, dan interpretasi fakta. Konflik tugas mencakup perbedaan sudut pandang, gagasan, dan pendapat.²⁷

3) Konflik Proses (*Process Conflict*)

Nurhayati et al., (2022) berpendapat bahwa bentuk konflik ini mengacu pada ketidaksepakatan tentang bagaimana sebuah tugas harus diselesaikan, siapa yang harus bertanggung jawab, dan bagaimana pendelegasian wewenang kepada individu.²⁸

Penelitian telah menunjukkan bahwa dalam beberapa kasus konflik berbasis tugas dapat benar-benar bermanfaat. Selain itu, ia

²⁶ Ernaliza, Fitria, and Fitiani, "Peranan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Konflik Guru."

²⁷ Santi Retno Sari, "Konflik Dan Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 3, no. 3 (2018): 431–40.

²⁸ Eti Sri Nurhayati et al., "Komunikasi Efektif Pimpinan Dalam Mengatasi Konflik Organisasi," *Metacommunication; Journal of Communication Studies* 7, no. 1 (2022): 84–95.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyatakan bahwa konflik berbasis proses dan konflik berbasis hubungan hanya dapat memiliki efek negatif pada kinerja tim. Kontribusi positif dari konflik berbasis tugas menurutnya adalah munculnya perspektif yang berbeda, yang dapat merangsang inovasi dan berpikir kreatif. Efek negatif yang mungkin terjadi adalah ancaman psikologis yang memengaruhi terjadinya hubungan anggota tim yang sangat rentan.

1. Pengertian Manajemen Konflik

Manajemen konflik adalah cara yang dilakukan oleh pimpinan pada saat menanggapi konflik. Menurut Criblin J, manajemen konflik merupakan teknik yang dilakukan pimpinan organisasi untuk mengatur konflik dengan cara menentukan peraturan dasar dalam bersaing.²⁹ Sementara Tosi, H. L. Mengemukakan pendapatnya tentang manajemen konflik dalam organisasi menjadi suatu tanggung jawab pimpinan atau manajer baik manajer tingkat lini (*supervisor*), manajer tingkat menengah (*middle manager*), dan manajer tingkat atas (*top manager*), maka diperlukan peran aktif untuk mengarahkan situasi konflik agar tetap produktif. Manajemen konflik yang efektif dapat mencapai tingkat konflik yang optimal yaitu menumbuhkan kreativitas anggota, menciptakan

²⁹ Moch Yahya and Bisrul Ali, "Manajemen Konflik Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru Di SMA Al Huda Boarding School Tuban" (IAIN Kediri, 2021).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

inovasi, mendorong perubahan, dan bersikap kritis terhadap perkembangan lingkungan.³⁰

Menurut Ross manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga, dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu, yang mungkin atau tidak mungkin akan menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik yang berdampak pada situasi ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau mungkin agresif. Manajemen konflik dapat dilakukan secara sendiri, atau dapat meminta bantuan pihak ketiga dalam memecahkan masalah. Suatu pendekatan yang berorientasi pada proses manajemen konflik merujuk pada pola komunikasi (termasuk perilaku) para pelaku, dan bagaimana mereka memengaruhi kepentingan dan penafsiran terhadap konflik yang terjadi.³¹

Hidayah, (2022) berpendapat bahwa manajemen konflik mencakup pendekatan proses yang mengatur bentuk komunikasi, termasuk perilaku, dari para pelaku dan pihak luar, serta bagaimana pengaruh mereka terhadap kepentingan dan interpretasi. Bagi pihak luar, sebagai mediator, informasi yang akurat tentang situasi konflik sangat diperlukan. Hal ini

³⁰ Syahrul Budiman, "Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Al Wasliyah Kabupaten Labuhanbatu," *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen* 1, no. 2 (2019).

³¹ Khoirul Anwar, "Urgensi Penerapan Manajemen Konflik Dalam Organisasi Pendidikan," *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2018): 31–38.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karena komunikasi yang efektif antara pelaku dapat terjadi saat ada kepercayaan terhadap mediator.³²

Haya dan Khusnuridlo menyebutkan manajemen konflik sebagai langkah yang diambil oleh para pelaku konflik atau pihak ketiga dalam rangka penyelesaian konflik baik konstruktif maupun destruktif. Manajemen konflik mengarahkan perselisihan menuju berbagai hasil yang mungkin, termasuk penyelesaian konflik dan penciptaan suasana yang tenang, positif, kreatif, bermufakat, atau bahkan agresif.³³ Dalam hal ini pola komunikasi menjadi pendekatan yang digunakan dalam mempengaruhi para pelaku terhadap kepentingan dan penafsiran konflik.

Santoso dan Budiati menyebutkan manajemen konflik merupakan strategi yang digunakan individu maupun organisasi untuk mengidentifikasi dan mengelola konflik sambil memanfaatkan konflik sebagai sumber inovasi dan perbaikan atau peningkatan organisasi. Manajemen konflik mengacu pada perencanaan jangka panjang dalam menangani keluhan, membela yang dianggap benar dan menentang yang dianggap salah.³⁴

Dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik adalah proses untuk mengendalikan konflik dengan strategi yang diinginkan. Melibatkan

³² Nur Hidayah, "Manajemen Konflik Berbasis Kearifan Lokal Dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Lembaga Pendidikan Islam," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 4, no. 6 (2022): 4608–13.

³³ Haya Haya and Mohammad Khusnuridlo, "Kepemimpinan Dan Manajemen Konflik" (El-Rumi Press, 2020).

³⁴ Ahmad Zaki and Syarifah Hidayani, "Manajemen Konflik Dalam Mencegah Perundungan Atau Bullying Di Lingkungan Siswa/Siswi MTs. S Al Ikhwanul Muslimum," *Journal Idarah At-Ta'lim* 3, no. 1 (2024): 41–57.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tindakan antara pihak konflik dan pihak luar. Fokus pada komunikasi, tingkah laku, dan pengaruh terhadap kepentingan dan penafsiran. Pihak ketiga penting dalam membangun kepercayaan dengan memberikan informasi akurat tentang konflik. Manajemen konflik juga melibatkan langkah-langkah yang diambil untuk menyelesaikan konflik dengan hasil positif atau negatif, di mana komunikasi menjadi pendekatan utama untuk memengaruhi kepentingan dan penafsiran. Manajemen konflik merupakan strategi untuk mengidentifikasi, mengelola, dan memanfaatkan konflik sebagai inovasi dan perbaikan dalam jangka panjang, termasuk dalam menangani keluhan, mempertahankan kebenaran, dan menentang kesalahan.

g. Konsep Manajemen Konflik

Murni, (2018) berpendapat bahwa konsep manajemen konflik melibatkan berbagai langkah dan teknik untuk mengelola konflik sehingga konflik tersebut tidak merusak hubungan atau tujuan bersama. Berikut adalah beberapa konsep utama dalam manajemen konflik:³⁵

- 1) Pengenalan konflik, identifikasi konflik bertujuan memahami perbedaan pendapat, nilai, atau kepentingan antara pihak-pihak yang terlibat.
- 2) Evaluasi konflik, mengevaluasi konflik dilakukan dengan memahami penyebab, intensitas, dan dampaknya terhadap individu atau organisasi.

³⁵ Murni Murni, "Manajemen Konflik Dalam Pendidikan," *Intelektualita* 4, no. 1 (2018).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Pemilihan pendekatan, terdapat berbagai pendekatan dalam manajemen konflik, seperti kolaborasi, kompromi, menghindari, mengakomodasi, dan persaingan. Pemilihan pendekatan tergantung pada sifat konflik dan tujuan yang ingin dicapai.
- 4) Komunikasi efektif, komunikasi yang jujur, terbuka, dan empatik merupakan komponen penting dalam manajemen konflik. Mendengarkan dengan baik dan mengkomunikasikan kebutuhan dan harapan dengan jelas dapat membantu mengurangi konflik.
- 5) Negosiasi adalah proses mencapai kesepakatan bersama antara pihak-pihak yang terlibat dengan tawar-menawar dan mencari solusi yang dapat diterima oleh semua.
- 6) Penyelesaian konflik, penyelesaian ini dapat berupa kompromi, perubahan dalam proses atau kebijakan, atau pemahaman bersama tentang masalah tersebut.
- 7) Pengembangan keterampilan, individu dan organisasi dapat meningkatkan keterampilan manajemen konflik, seperti komunikasi, pemecahan masalah, dan kepemimpinan, untuk menghadapi konflik secara lebih efektif.
- 8) Pembelajaran dari konflik, sebuah konflik dapat menjadi peluang untuk pertumbuhan dan pembelajaran. Menggunakan konflik sebagai pelajaran untuk mengidentifikasi perbaikan dalam sistem, komunikasi, atau budaya organisasi adalah elemen kunci dalam manajemen konflik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dimensi dalam manajemen konflik menurut Wirawan sebagai berikut.³⁶

1) Strategi Konflik.

Strategi konflik mencakup tiga pendekatan utama: bersaing, kerjasama, dan menghindar. Dalam strategi bersaing, seseorang menggunakan kekuasaan untuk menenangkan konflik. Strategi kerjasama melibatkan upaya bernegosiasi untuk menciptakan solusi alternatif yang memuaskan semua pihak yang terlibat. Sementara itu, strategi menghindar melibatkan upaya untuk menjauh dari konflik dengan cara menjauhi pokok masalah, menunda penyelesaian hingga waktu yang tepat, atau bahkan menarik diri dari konflik yang dapat merugikan. Ini adalah pendekatan yang berbeda untuk mengelola konflik, yang dapat dipilih sesuai dengan situasi dan tujuan yang diinginkan.

2) Pengendalian konflik.

Pengendalian konflik melibatkan tiga indikator utama. Pertama, bersikap konstruktif, yang berarti membangun dan memperkuat hubungan positif dengan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik. Kedua, berkomunikasi secara terbuka, menciptakan pola komunikasi yang sehat sejak awal interaksi. Terakhir, bersikap fair, yakni adil dalam penanganan masalah, mengambil bagian dan

³⁶ Lilis Suryani and Fahruji Rahman, "Hubungan Jenis Kelamin Terhadap Gaya Manajemen Konflik Di Kabupaten Tabalong," *PubBis: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis* 8, no. 2 (2024): 114–26.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tanggung jawab, serta bersedia meminta maaf jika diperlukan. Pendekatan ini bertujuan untuk mengelola konflik dengan cara yang mempromosikan hubungan yang harmonis dan penyelesaian yang adil.

3) Resolusi Konflik.

Resolusi konflik mencakup tiga pendekatan. Pertama, kompromi, di mana penyelesaian konflik dengan mencari solusi tengah yang dapat diterima oleh semua pihak yang terlibat. Kedua, konfrontasi, yang melibatkan pengungkapan pendapat secara langsung dengan dukungan kepemimpinan yang terampil, dan seringkali menghasilkan penyelesaian yang rasional. Terakhir, islah atau damai, di mana pihak yang terlibat dalam konflik bekerja sama dalam proses musyawarah untuk mencapai penyelesaian. Pendekatan ini bertujuan untuk mengakhiri konflik dengan cara yang bermanfaat dan mendamaikan semua pihak yang terlibat.

Manajemen konflik tidak selalu berarti menghindari konflik atau mencapai penyelesaian yang sempurna. Sebaliknya, itu adalah tentang mengelola konflik dengan cara yang meminimalkan dampak negatif dan menciptakan kesempatan untuk pertumbuhan dan perbaikan.

4. Strategi Pengelolaan Konflik

Pengelola konflik di lembaga pendidikan perlu memiliki keterampilan khusus dalam mengelola dan mendiagnosa konflik. Dengan keterampilan yang dimiliki, pengelola konflik diharapkan bisa memadukan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

teri dan praktik di lapangan, sehingga muncul strategi mengelola konflik yang efektif. Hendyat Sutopo telah merangkum sejumlah strategi mengelola konflik yang bisa dijadikan alternatif pilihan, diantaranya yaitu:³⁷

- 1) Pertama, kolaborasi. Strategi ini digunakan dalam situasi yang memungkinkan kedua belah pihak peduli untuk saling kompromi. Mereka memandang konflik yang terjadi adalah bagian dari dinamika sehingga kedua belah pihak saling belajar untuk memahami serta mengerti satu sama lain. Mereka sadar bahwa perselisihan yang terjadi tidak lepas dari adanya perbedaan perspektif terhadap suatu hal.
- 2) Kompromi. Strategi ini digunakan apabila kegigihan maupun kerjasama antarpihak yang terlibat konflik berada dalam tingkat sedang. Kedua belah pihak merasa enggan untuk melakukan kolaborasi, karena isu yang diusung masing-masing sudah terlanjur kompleks dan mengakar cukup dalam. Di tengah situasi seperti ini, sebagian pihak yang tidak terlibat konflik memandang tujuan yang hendak dicapai jauh lebih penting dari konflik yang terjadi.
- 3) Ketiga, Penghindaran Diri. Strategi ini diambil apabila seseorang atau pimpinan yang tidak terlibat konflik memandang bahwa isu yang diangkat tidak penting dan cenderung remeh. Situasi seperti ini memang sangat memungkinkan bagi seorang pimpinan untuk

³⁷ Farid Setiawan, "Mengelola Konflik Di Lembaga Pendidikan Islam," *Ta Dib Jurnal Pendidikan Islam* 7, no. 1 (2018): 410–24.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menghindari konflik, karena mereka menilai ada persoalan lembaga pendidikan yang jauh lebih penting daripada mengurus hal-hal yang remeh. Untuk itu, mereka yang tidak terlibat konflik umumnya menghindari polemic tersebut dengan jalan mendelegasikan pihak-pihak lain yang dipandang tepat agar dapat mengatasinya secara lebih efektif.

- 4) Keempat, Penyesuaian Diri. Strategi ini digunakan jika antar pihak yang sedang konflik memiliki kekeliruan, baik dalam hal persepsi maupun bertindak. Kedua belah pihak disadarkan agar tidak hanya berpikir untuk diri sendiri maupun kelompok. Karena itu mereka perlu diajak untuk berpikir dan bertindak yang membawa dampak lebih besar demi kemaslahatan bersama.
- 5) Kelima, Negosiasi. Strategi negosiasi dilakukan apabila antarpihak yang sedang terlibat konflik memiliki posisi yang sama-sama kuat. Mereka juga memiliki solusi masing-masing yang dapat diterima semua pihak demi kemajuan lembaga pendidikan. Di dalam situasi ini, negosiasi dapat dilakukan dengan memanfaatkan pihak ketiga untuk melakukan bargaining agar ditemukan solusi yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya merupakan suatu norma atau nilai-nilai yang dipahami sejak lama dan diterapkan pada kegiatan sehari-hari masyarakat yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat memotivasi untuk meningkatkan kinerja para karyawan atau pimpinan perusahaan. Menurut Syamsir budaya organisasi didasarkan dari suatu keyakinan, norma, serta memiliki nilai-nilai yang dianggap suatu karakteristik yang menjadi dasar bagi masing-masing individu atau suatu kelompok dalam melakukan aktivitas pada organisasi.³⁸

Menurut Wahjono mengemukakan bahwa Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu perusahaan atau organisasi yang menjadi acuan dan keyakinan para karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan.³⁹ Budaya organisasi adalah seperangkat system nilai-nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu perusahaan atau organisasi sebagai dasar perilaku dan pemecahan masalah-masalah perusahaan.⁴⁰

Menurut Wardiah budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan dalam bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, dan

³⁸ Mutia Reni, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Tanah Datar," *Jurnal Administrasi Negara* 25, no. 1 (2019): 72–88; Fitrah Santosa et al., "Pengaruh Servant Leadership Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri Di Kota Padang," *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah* 4, no. 2 (2019): 101–8.

³⁹ Wahyono. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2017, hlm 106.

⁴⁰ Sentot Imam Wahjono, "Budaya Organisasi" (Bahan Ajar Perilaku Organisasi, 2022).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama untuk mencapai tujuan di dalam organisasi.⁴¹

Menurut Edgar Shein Budaya organisasi diartikan sebagai pola asumsi dasar yang secara sengaja diciptakan dan dikembangkan oleh kelompok atau lembaga untuk mengatasi masalah secara eksternal maupun internal.⁴² Gibson et menyatakan budaya organisasi adalah sesuatu yang dirasakan karyawan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola.⁴³ Robbins dan Judge mendefinisikan Budaya Organisasi merupakan suatu sistem yang dibangun bersama dan dimiliki bersama yang menjadi ciri khas yang membedakan organisasi dari organisasi yang lain.⁴⁴

Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.⁴⁵ Budaya organisasi merupakan suatu kerangka kerja yang

⁴¹ Stella Anastasia Amanda and Ronnie Resdianto Masman, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Artochem Indonesia," *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 3, no. 3 (2021): 832–40.

⁴² Hasnan Nafis, "Membangun Budaya Organisasi," *Jurnal Tunas Pendidikan* 3, no. 1 (2020): 131–38.

⁴³ Rizca Abdul Aziz, "Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Sikap Kerja Guru SMK Al-Husna Loceret Nganjuk" (IAIN Kediri, 2021).

⁴⁴ Dede Harjadasastra and M Zain Khiswari, "Upaya Meningkatkan Komitmen Organisasi Melalui Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi: Sebuah Kajian Pustaka," *Equien Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11, no. 03 (2022): 1261–71.

⁴⁵ Fahmi, Irham., *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta, 2017, hlm117.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwasanya budaya organisasi adalah sekumpulan nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi dan berlaku untuk semua anggota organisasi dimana nilai dan norma tersebut dijadikan sebagai pedoman bersama. Seseorang akan berperilaku dan bertindak selaras dengan budaya yang ada dengan harapan dapat diterima dilingkungannya.

b. Azas dalam budaya organisasi

Saat ini, organisasi semakin kompetitif tidak hanya karena teknologi tapi juga adanya keinginan konsumen yang dapat berubah sehingga organisasi diharapkan mampu segera menyesuaikan. Fenomena bahwa persaingan tidak hanya ada pada produk melainkan juga pada pasar tenaga kerja, membuat perusahaan harus dapat menciptakan iklim yang baik bagi para anggotanya. Miller menyatakan ada delapan nilai primer dalam budaya organisasi yang masih relevan saat ini, yaitu :⁴⁶

- 1) Asas tujuan Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang menetapkan tujuannya untuk menghasilkan produk dan jasa yang

⁴⁶ Imelda Imelda et al., "Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT Bintang Anugrah Plafonindo Palembang," in *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, vol. 3, 2021, 273–77; H Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Prenada Media, 2019).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memiliki manfaat bagi pelanggannya, dan yang dapat memiliki manfaat kepada pelanggannya, dan membangkitkan semangat serta motivasi kerja para karyawannya.

- 2) Asas konsensus Suatu perusahaan yang sukses di masa depan ialah yang pemimpinnya berhasil membuat kearifan kolektif dalam membuat keputusan, yaitu keputusan bersama yang dibuat sebaik mungkin.
- 3) Asas keunggulan, Keunggulan merupakan semangat yang menguasai kehidupan dan jiwa seseorang atau perusahaan. Keinginan atau motivasi keunggulan adalah proses yang tidak pernah berakhir dan dapat memberikan kepuasan tersendiri.
- 4) Asas kesatuan Kita semua adalah pekerja, tetapi juga manajer. Begitu juga sebaliknya. Untuk menciptakan persatuan dan kesatuan, tidak lagi terpecah-pecah dalam kelas-kelas secara tradisional.
- 5) Asas prestasi, Hukum utama bagi perilaku manusia ialah bahwa perilaku merupakan fungsi dari konsekuensi-konsekuensinya dan perilaku yang dihargai akan meningkatkan prestasi.
- 6) Asas empiris, Keberhasilan perusahaan di masa datang dan juga saat ini tergantung pada kemampuan untuk berpikir realistis, jelas, kritis dan kreatif. Untuk itu, diperlukan data nyata atas dasar empiris, sepanjang waktu yang perlu diketahui dan dilihat oleh para karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 7) Asas keakraban, Keakraban adalah kemampuan berbagi rasa dengan cara yang utuh dan penuh percaya, yang pada gilirannya akan memberikan penghargaan yang tulus dan penuh perhatian mengenai kepentingan-kepentingan pribadi yang bersangkutan.
- 8) Asas integrasi Kepemimpinan itu membutuhkan pengikut. Pengikut mengikuti pemimpinnya, atau bawahan mengikuti atasannya, karena yakin bahwa Langkah-langkah yang dilakukan oleh pemimpin atau atasannya benar. Budaya organisasi merupakan jiwa perusahaan dalam berbagai kepentingan perusahaan. Budaya organisasi dapat membentuk perilaku, menimbulkan kesetiaan.

c. Manfaat Budaya Organisasi

Budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai rantai pengikat untuk menyamakan persepsi atau arah pandang anggota organisasi terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi satu kesatuan untuk mencapai suatu tujuan. Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robins sebagai berikut:⁴⁷

- 1) Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.

⁴⁷ Ishiqa Ramadhany Putri and Ningrum Fauziah Yusuf, "Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi," *Jurnal Administrasi Publik* 18, no. 1 (2022): 143–54.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
- 3) Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
- 4) Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya di dalam organisasi, sehingga nilai-nilai yang ada dalam budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada setiap individu organisasi.

d. Peran Budaya Organisasi

Budaya mempunyai peran dan kaitan terhadap berbagai aspek kehidupan organisasi secara menyeluruh. Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut ini peran budaya organisasi terhadap anggota organisasi, organisasi dan bukan anggota organisasi tetapi berhubungan dengan organisasi adalah:⁴⁸

⁴⁸ M Ahsan Agussalim and Arifuddin Siraj, "Implementasi Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Pelayanan Administrasi Pendidikan Di Man I Makassar," *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 2, no. 2 (2018): 180–97.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Perekat anggota organisasi dan menyatukan organisasi awal menjadi anggota organisasi, agar diterima sebagai anggota organisasi harus menyesuaikan, menerima dan menerapkan budaya organisasi hendaknya mengerjakan mana yang boleh dan yang tidak boleh.
- 2) Identitas Organisasi. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang di luar organisasi. Budaya organisasi berbeda memberikan identitas yang berbeda dan memberi kebanggaan.
- 3) Motivasi. Budaya organisasi merupakan energi yang memotivasi anggota organisasi untuk bertindak mencapai tujuan organisasi.
- 4) Mengembangkan Komitmen rasa memiliki. Budaya organisasi akan menyatukan, mengembangkan rasa memiliki dan memfasilitasi komitmen para anggota organisasi mengembangkan pemikiran yang lebih luas dari pada kepentingan pribadi seseorang.
- 5) Konsistensi. Budaya organisasi berisi panduan, peraturan, prosedur, pola pikir, cara bertindak dari perilaku, sehingga, menimbulkan Konsistensi anggota organisasi untuk melaksanakan tugas dan perannya.
- 6) Memperkecil konflik dan perbedaan. Dengan adanya panduan, pola pikir, asumsi, filsafat yang sama memperkecil perbedaan budaya organisasi adalah cara untuk menyelesaikan dari konflik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 7) Mengurangi Ketidakpastian. Budaya menentukan arah apa yang akan dicapai dan cara untuk mencapainya, sehingga mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepastian serta membangun sistem kontrol organisasi.
- 8) Keunggulan Kompetitif. Budaya organisasi yang kuat dan mapan mendorong konsistensi, motivasi kerja, efisien, efektif, yang mengakibatkan keunggulan yang kompetitif.
- 9) Kinerja Organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi berupa etos, keunggulan kompetitif diciptakan oleh budaya organisasi yang mapan dan kuat.

e. Unsur-Unsur Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Dinamika dalam budaya organisasi bukan berarti selalu berubah-ubah akan tetapi sesuatu yang dianggap penting dalam organisasi harus dipertahankan. Hasanah et al., (2023) berpendapat bahwa beberapa unsur-unsur budaya organisasi sebagai berikut :⁴⁹

- 1) Nilai-nilai, yakni kebiasaan yang ada di dalam organisasi dan telah berlangsung selama bertahun-tahun menjadi nilai-nilai yang

⁴⁹ Jamilatul Hasanah et al., “Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematisasi Tinjauan Literatur,” *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa* 1, no. 4 (2023): 248–61.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tertulis maupun tidak tertulis sebagai pedoman bagi anggota organisasi tersebut.

- 2) Sikap, Sikap yang sama yang ditunjukkan seluruh anggota organisasi dalam menghadapi berbagai kondisi di dalam organisasi.
- 3) Perilaku, Perbuatan yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi dalam berbagai kondisi yang ada.
- 4) Identitas, Karakteristik tetap dan menyeluruh yang dimiliki oleh suatu organisasi.
- 5) Pembeda, Nilai-nilai, sikap, perilaku dan identitas yang dimiliki oleh suatu organisasi yang menjadi pembeda dari organisasi lainnya, baik yang memiliki aktivitas pada bidang yang sama atau yang beda.

Unsur-unsur ini saling terkait dan bersama-sama membentuk budaya organisasi yang unik, mempengaruhi bagaimana organisasi berfungsi dan bagaimana anggota merasa terhubung dengan tujuan dan nilai organisasi. Memahami dan mengelola budaya organisasi dengan baik dapat menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Menurut Sergiovanni berpendapat bahwa lingkungan organisasi sekolah memiliki dimensi budaya tertentu yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dimanifestasikan ke dalam empat level: *artefact*, *values*, *assumptions*, dan *perspectives*.⁵⁰

1) Artefacts

Merupakan jenis budaya organisasi level pertama bersifat *tangible*, dapat direspon oleh panca indera atau dapat diobservasi. Termasuk ke dalam dimensi ini sesuatu yang diucapkan, cara individu berperilaku, penampilan sesuatu, dan berbagai hasil karya manusia. Secara kongkret di lingkungan organisasi sekolah dimanifestasikan ke dalam bentuk-bentuk verbal seperti bahasa yang digunakan, cerita-cerita yang disampaikan ke individu, dan contoh-contoh peristiwa untuk menggambarkan hal-hal penting. Hal-hal sederhana yang dapat dilakukan oleh sekolah adalah misalnya memajang (*display*) beberapa produk karya yang memuat tulisan-tulisan berupa kata-kata bijak, baik yang dibuat oleh para guru, tokoh masyarakat, maupun para siswa.

2) Perspectives

Pada level kedua terdapat pandangan-pandangan (*perspectives*) berupa aturan-aturan, norma-norma yang dipedomani para anggota, dan keumuman segenap solusi yang diambil dalam memecahkan masalah-masalah yang sama. Unsur-unsur perspective ini bersifat abstrak, dalam arti tidak dapat disentuh atau dilihat secara langsung (*intangible*). Bagaimana

⁵⁰ Hendro Widodo, *Pendidikan Holistik Berbasis Budaya Sekolah* (Uad Press, 2021).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seseorang mendefinisikan suatu keadaan, batas- batas cara berperilaku, rumusan visi, misi, tujuan-tujuan sekolah – semua dapat dikategorikan sebagai wujud budaya ke dalam level ini. Unsur-unsur tersebut mengandung makna yang sarat dengan pandangan hidup yang dimanifestasikan pada berbagai media dan kesempatan di lingkungan organisasi sekolah. Isi (*content*) yang terkandung memiliki implikasi yang sangat strategik terhadap perkembangan konteks budaya organisasi atau iklim sekolah. Rumusan visi, misi, dan tujuan ini dapat dipajang pada dinding ruangan pertemuan, kantor tata usaha, ruang kerja guru dan kepala sekolah. Kepala sekolah bersama tim perlu memahami prinsip-prinsip dasar pengembangan aspek filosofis, historis dan strategik organisasi agar semua statement atau ungkapan-ungkapan yang tertulis itu memiliki keterkaitan dengan usaha-usaha peningkatan mutu pendidikan yang dilaksanakan oleh sekolah.

3) Values

Nilai-nilai (*values*) adalah bentuk manifestasi budaya organisasi pada level ketiga. Kelompok nilai ini bersifat intangible karena tidak dapat ditangkap secara langsung oleh panca indra, melainkan hanya dapat diinterpretasi dan diberi makna. Meskipun sifatnya abstrak, nilai-nilai tersebut berfungsi menentukan hal-hal apa yang penting dan tidak penting dalam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

proses berorganisasi. Keberadaannya menjadi dasar pembentukan nilai dan penyikapan suatu keadaan, pemaknaan tindakan dan kegiatan, penetapan prioritas, dan penilaian perilaku individu dalam bekerjasama. Di dalam organisasi sekolah dimensi nilai-nilai ini dapat dilihat dalam bentuk pernyataan- pernyataan tertulis sebagai produk kesepakatan para anggota. Sebagai contoh, antara lain rumusan platform manajemen pendidikan, filosofi, dan misi sekolah sebagaimana juga disinggung dalam komponen perspectives.

4) Assumptions

Asumsi-asumsi berada pada level keempat. Biasanya berupa kepercayaan- kepercayaan mengenai diri sendiri maupun orang lain. Selain itu, berkaitan dengan kepercayaan-kepercayaan tentang bagaimana gaya individu berhubungan dengan satu sama lain, dan tentang hakikat organisasi sekolah itu sendiri. Meskipun bersifat implisit (tidak dapat dilihat), namun keberadaannya sangat menentukan kualitas suatu sistem, atau berpengaruh terhadap hal-hal yang paling eskplisit organisasi. Unsur-unsur asumsi ini dibawa langsung oleh para individu yang menjadi bagian anggota sebuah organisasi seperti sekolah atau lembaga lainnya. Masing-masing individu memiliki keunikan asumsi atau bervariasi satu sama lainnya. Para pemimpin organisasi khususnya kepala sekolah perlu memiliki kepekaan terhadap



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berbagai persepsi yang berkembang di antara para anggota, dan berusaha menyesuaikan pendekatan-pendekatan kepemimpinan terhadap karakteristik persepsi-persepsi yang berkembang di dalam kehidupan berorganisasi. Untuk mendukung efektivitas manajemen pendidikan sekolah, jika kecenderungan persepsi yang berkembang kurang relevan dengan kepentingan strategik sekolah, maka pimpinan lembaga perlu melakukan pendekatan-pendekatan khusus terhadap individu yang terkait, dan berusaha membangun dan membina persepsi tersebut agar match dengan visi sekolah.

f. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi yang pertama dari budaya adalah budaya memiliki peran untuk mendefinisikan batasan, hal ini menciptakan perbedaan antara salahsatu organisasi dengan organisasi lainnya. Fungsi yang kedua adalah menyampaikan perasaan akan identitas bagi para anggota organisasi. Fungsi yang ke tiga adalah budaya akan memfasilitasi komitmen pada segala sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri sendiriperorangan. Fungsi keempat adalah budaya mendorong stabilitas dari sistem sosial, yang merupakan budaya adalah sebagai perkat sosial yang membantu mengikat organisasi secara bersama-sama dengan menyediakan standar bagi apa yang seharusnya dikatakan dan dilalukan oleh para pekerja. Dan yang terakhir merupakan pengambilan perasaan dan mekanisme



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengendalian yang membimbing dan membentuk tingkah laku dan perilaku dari para pekerja.⁵¹ Beberapa fungsi budaya organisasi menurut Robins adalah sebagai berikut :⁵²

- 1) Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi para anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
- 4) Budaya membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- 5) Budaya sebagai kendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dalam suatu organisasi adalah dimana terdapat kesamaan persepsi dari para anggotanya yang berbeda dengan organisasi lain melalui penerapan budaya organisasi yang baik dan dapat diterima oleh setiap anggota, apabila suatu organisasi sehat tetapi budaya organisasi tersebut tidak sehat kemungkinan besar tidak akan bertahan lama, sehingga menciptakan budaya organisasi dapat mendorong munculnya

⁵¹ Herdilah Herdilah et al., "Paradigma Baru Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Global," *Jurnal Syntax Admiration* 4, no. 1 (2023): 60–83.

⁵² Siti and Fitri, "Membangun Dan Membina Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam."



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

komitmen terhadap sesuatu yang melampaui kepentingan pribadi individu.

g. Karakteristik Budaya organisasi

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi lain yang dapat dilihat melalui karakteristik budaya yang dianut oleh organisasi itu sendiri. Namun, budaya organisasi menunjukkan ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi. Menurut Robbins, Judge, dan Coulter Budaya organisasi sebagai sistem nilai yang dianut dan dimiliki secara bersama anggotanya memiliki tujuh karakteristik.⁵³

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko. Budaya mendorong orang untuk berpikir menyelesaikan masalah dan menghadirkan model kerja yang lebih baik. Salah satu sisi positif budaya adalah pembangunan pola pikir maju, cara berpikir adaptif dengan perubahan. Secara teknis, budaya mempengaruhi sudut pandang atau persepsi, yang pada gilirannya mendorong pegawai untuk dapat bekerja lebih spesifik/ ahli, sehingga secara sadar menuntut diri untuk dapat melakukan pekerjaan lebih baik dengan melahirkan ide-ide dan gagasan.

⁵³ Muzeyyenah Muzeyyenah, "Pengaruh School Culture Dan Self Efficacy Terhadap Prestasi Belajar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Siswa Man 20 Jakarta Timur)" (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, 2023); Maria Rosvita Hoar, Ignatius Soni Kurniawan, and Jajuk Herawati, "Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi," *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 6, no. 2 (2021): 475–81.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Perhatian terhadap detail, sejauh mana para karyawan diharapkan mrmperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian terhadap detail. Hal ini menunjukkan, bahwa budaya mengajarkan tentang kepribadian yang teliti dan telaten, bahkan pada hal-hal kecil sekalipun tidak boleh diabaikan.
- 3) Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu. Budaya kerja menumbuhkan jiwa atau semangat berkinerja. Artinya, budaya dihadirkan sebagai salah satu cara manajemen untuk mengarahkan para pegawai untuk produktif dalam bekerja. Melalui penanaman nilai-nilai, maka diharapkan tumbuh komitmen diri untuk selalu totalitas di dalam bekerja. Tumbuh sikap loyal, sikap yang mementingkan kepentingan perusahaan.
- 4) Orientasi orang atau sumber daya manusia , sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu. Budaya memperhatikan keadaan tenaga kerja dan mengakomodir kepentingannya. Sejatinya, nilai-nilai budaya merupakan strategi perusahaan di dalam mencapai tujuan melalui pendekatan humanis. Artinya, perusahaan menyadari, bahwa pegawai merupakan manusia, maka cara terbaik untuk mengembangkannya adalah dengan penanaman nilai-nilai, norma, dan etika

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 5) Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukannya berdasar individu. Budaya mendorong terbangunnya hubungan industrial yang baik, tidak hanya antar personal, melainkan antar divisi atau bagian. Dalam setiap nilai-nilai budaya memiliki muatan tentang kepekaan, perasaan, dan kepedulian. Sehingga, dalam melaksanakan tugas tidak hanya melibatkan kompetensi, namun juga menggunakan unsur emosional, dengan demikian hasil pekerjaan tidak hanya sesuai dengan standar, akan tetapi terpaukannya pihak- pihak. Terciptanya suasana kerja yang baik, tentu akan meningkatkan rasa kekeluargaan di antara pegawai, tidak memandang departemen mana atau divisi mana. Alhasil, terbangun lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan
- 6) Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai .
- 7) Kemantapan atau stabilitas , sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.⁵⁴

h. Tipe-Tipe Budaya Organisasi

Menurut Jeff Cartwright ada empat tipologi budaya yang dapat pula dipandang sebagai siklus hidup budaya, yaitu sebagai berikut:⁵⁵

⁵⁴ Berhard Tewal, Adolfina, Merinda, Hendra. *Prilaku Organisasi*. Bandung : CV. Patra Media Grafindo, 2017, hlm 24-25.

⁵⁵ Yusuf Hadijaya et al., "Proses Pembentukan Budaya Organisasi Melalui Nilai-Nilai Islam," *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 2 (2023): 7893–7908.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1) *The monoculture*

Monoculture merupakan program mental tunggal, orang berpikir sama dan sesuai dengan norma budaya yang sama. Orangnyanya mempunyai satu pikiran. Merupakan model ras murni yang menyebabkan banyak konflik dalam dunia dimana terdapat banyak etnis dan kelompok rasial berbeda.

2) *The superordinate culture*

Terdiri dari subkultur terkoordinasi, masing-masing dengan keyakinan dan nilai-nilai, gagasan dan sudut pandang sendiri, tetapi semua bekerja dalam satu organisasi dan semua termotivasi mencapai sasaran organisasi. *The superordinate culture* merupakan tipe ideal budaya organisasi. Keberagaman budaya dapat menjadi penyebab pemisahan dan konflik atau sumber vitalitas, kreativitas dan energi. *Good leadership* membawa orang dari berbagai budaya bekerja bersama dalam harmoni. Orang mempunyai komitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Pikiran difokuskan pada kebersamaan dari pada perbedaan.

3) *The divisive culture*

The divisive culture bersifat memecah belah. Dalam budaya ini subkultur dalam organisasi secara individual mempunyai agenda dan tujuan sendiri. Dalam model ini organisasi ditarik ke arah yang berbeda. Tidak ada pemisahan dan konflik antara kita

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan mereka. Tidak terdapat arah yang jelas dan kekurangan kepemimpinan.

4) *The disjunctive culture*

Budaya ini ditandai oleh serinya pemecahan organisasi secara eksplosif atau bahkan menjadi unit budaya individual.

i. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu. Adapun faktor-faktor tersebut sebagai berikut :⁵⁶

1) Keteraturan perilaku yang Diamati

Yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.

2) Norma

Yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan. Norma – norma membentuk berbagai ide menyangkut apa yang para anggota harus lakukan dan rasakan, bagaimana perilaku ini harus diatur, dan sanksi apa yang harus diterapkan ketika perilaku yang terjadi tidak sesuai dengan kebanyakan.

⁵⁶ Muhammad Rizky, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia),” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 3, no. 3 (2022): 290–301.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Nilai Dominan

Yakni adanya nilai - nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.

4) Filosofi

Yakni adanya kebijakan - kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan. Keadaan yang amat penting.

5) Aturan

Yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi. Aturan – aturan yang berisi petunjuk mengenai pelaksanaan tugas – tugas dalam organisasi.

6) Iklim Organisasi

Yakni perasaan keseluruhan yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian Hafeesee Soh yang berjudul Manajemen Konflik Di Madrasah Samphan Vittaya School Thailand Selatan. Hasil penelitian membuktikan bahwa Strategi Penyelesaian Konflik di Madrasah Samphan Vittaya Thailand Selatan Kepala Madrasah melakukan *Dominasi atau* penekanan aturan mayoritas (majority rule), Kompromi dengan mengambil



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jalan tengah dengan memberikan penjelasan-penjelasan yang real, Pemecahan masalah integratif (secara menyeluruh) dengan metode konsensus, dan Mediasi.⁵⁷ Persamaan dalam penelitian ini adalah objek yang bahas yaitu manajemen konflik, sedangkan perbedaannya dalam penelitian ini adalah peneliti mengkaji tentang peningkatan budaya organisasi.

Penelitian Sri Wartini dengan judul Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan strategi manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja tim diterima. Hal ini menjelaskan bahwa strategi manajemen konflik dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja kerja sama tim melalui kemampuan karyawan dalam menampung ide-ide dari mitra kerja, menghindari perselisihan dengan saling menghormati, menjaga komunikasi dan melakukan kolaborasi dalam metode kerja. Disarankan pada penelitian ini untuk meningkatkan strategi dalam mengelola konflik seperti strategi bersaing dalam pekerjaan dengan memberikan kesempatan kepada pasangan lain untuk menggunakan keahliannya dalam mengambil keputusan dan mencari solusi untuk menyelesaikan pekerjaan.⁵⁸ Persamaan penelitian ini pada manajemen konflik sebagai elemen penting dalam mengelola dinamika di lingkungan

⁵⁷ Soh, Hafeesee. Manajemen Konflik Di Madrasah. Tesis Program Pascasarjana Uin Raden Intan Lampung Prodi Manajemen Pendidikan Islam, 2018.

⁵⁸ Wartini. Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan.. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol VI, No 1, April 2015, 2015.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja atau pendidikan. Keduanya mengeksplorasi bagaimana menangani konflik dapat berkontribusi pada perbaikan dalam suatu organisasi. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan: Fokus pada peningkatan kinerja teamwork atau kerja sama di antara tenaga kependidikan. Penelitian ini mungkin mengkaji bagaimana manajemen konflik dapat membantu dalam meningkatkan kerjasama dan efektivitas kelompok kerja dalam konteks pendidikan sedangkan Manajemen Konflik untuk Meningkatkan Budaya Organisasi Fokus pada bagaimana manajemen konflik dapat memperbaiki atau mengubah budaya organisasi secara keseluruhan. Ini mencakup nilai-nilai, norma, dan perilaku dalam organisasi yang dapat dipengaruhi oleh cara konflik dikelola.

Diah Dewi dengan judul Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Masalah Dalam Organisasi Sekolah Menggunakan Sistem Pembelajaran Abad 21) . Hasil penelitian Hasilnya banyak orang yang menjawab bahwa perbedaan pendapat yang menjadi sebab utama setelah komunikasi. Sebab permasalahan dalam sebuah organisasi adalah hal yang umum terjadi, terutama karena organisasi melibatkan banyak individu dengan karakteristik yang berbeda.⁵⁹ Persaman penelitian ini memusatkan perhatian pada manajemen konflik. Mereka mengeksplorasi bagaimana cara menangani dan menyelesaikan konflik dapat mempengaruhi suatu organisasi atau

⁵⁹ Dewi, Diah. Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Masalah Dalam Organisasi Sekolah Menggunakan Sistem Pembelajaran Abad 21),. *Al-Akmal: Jurnal Studi Islam* 2, no. 4, 2023: 16-27.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sistem. Perbedaannya Manajemen Konflik Upaya Penyelesaian Masalah Dalam Organisasi Sekolah Menggunakan Sistem Pembelajaran Abad 21 berfokus pada melibatkan teknik-teknik modern dan inovatif dalam pembelajaran dan pengelolaan kelas untuk mengatasi konflik sedangkan Manajemen Konflik untuk Meningkatkan Budaya Organisasi berfokus pada bagaimana manajemen konflik dapat mempengaruhi dan meningkatkan budaya organisasi secara keseluruhan, termasuk sikap dan perilaku anggota organisasi.

Penelitian Fauzan Ahmad Siregar judul Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi telah mengambil langkah preventif dan represif untuk mengelola konflik dalam organisasi. Komunikasi juga mempunyai peranan penting dalam melaksanakan kegiatan manajemen konflik dalam organisasi. Komunikasi juga memiliki peran informatif, regulatif, persiif dan integratif untuk mengelola konflik dalam organisasi.⁶⁰ Persamaan penelitian ini Keduanya membahas manajemen konflik sebagai elemen kunci dalam organisasi. Mereka mengkaji bagaimana konflik dikelola untuk mencapai hasil yang lebih baik. perbedaannya, Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik berfokus bagaimana komunikasi dalam organisasi mempengaruhi pengelolaan konflik. Penelitian ini mengeksplorasi peran komunikasi yang efektif atau tidak efektif dalam menyelesaikan konflik.

⁶⁰ Siregar, Fauzan Ahmad. Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik. *Jurnal Pendidikan dan Kependidikan*, Vol. 5 No.2, 2021.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Manajemen Konflik untuk Meningkatkan Budaya Organisasi berfokus pada bagaimana manajemen konflik dapat digunakan untuk memperbaiki budaya organisasi secara keseluruhan. Ini mencakup perubahan dalam nilai, norma, dan sikap di dalam organisasi.

Penelitian Fatihaturahmi dengan judul Study Literature Peran Manajemen Konflik dan Cara Penanganan Konflik dalam Organisasi Sekolah. Hasil penelitian peran manajemen konflik dan cara penanganan konflik dalam organisasi sekolah dapat berpengaruh terhadap situasi di sekolah tersebut. Terbukti dengan penanganan konflik juga dapat dijadikan indikator kesuksesan organisasi, karena pada kinerja yang dihasilkan secara komprehensif, baik kinerja dari aspek finansial, aspek manusia, aspek metode kerja dan lingkungan yang kondusif.⁶¹ Persamaan antara kedua judul tersebut adalah keduanya fokus pada manajemen konflik dalam konteks organisasi, dengan tujuan meningkatkan hasil positif. Perbedaannya terletak pada konteks dan tujuan spesifiknya: yang pertama lebih berorientasi pada aplikasi di sekolah dan penanganan konflik secara langsung, sedangkan yang kedua lebih umum dan berorientasi pada peningkatan budaya organisasi secara keseluruhan.

C. Kerangka Berpikir

Menurut wawan 2010 ada beberapa dimensi dalam manajemen Konflik yaitu (a) Strategi Konflik yang mencakup bersaing, kerjasama, dan

⁶¹ Ernawati, M Giatman and Ernawati. Study Literature Peran Manajemen Konflik Dan Cara Penanganan Konflik Dalam Organisasi Sekolah. *Journal of Education Research* 4, no. 3 , 2023: 1074–81.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menghindar. Dalam strategi bersaing, seseorang menggunakan kekuasaan untuk menenangkan konflik.(b) Pengendalian yang Pertama,melibatkan bersikap konstruktif, yang berarti membangun dan memperkuat hubungan positif dengan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik. Kedua, berkomunikasi secara terbuka menciptakan pola komunikasi yang sehat sejak awal interaksi.ketiga, bersikap fair, yakni adil dalam penanganan masalah, mengambil bagian dan tanggung jawab, serta bersedia meminta maaf jika diperlukan.(c) Resolusi Konflik, Pertama, kompromi, di mana penyelesaian konflik dengan mencari solusi tengah yang dapat diterima oleh semua pihak yang terlibat. Kedua, konfrontasi, yang melibatkan pengungkapan pendapat secara langsung dengan dukungan kepemimpinan yang terampil, dan seringkali menghasilkan penyelesaian yang rasional. Terakhir, islah atau damai, di mana pihak yang terlibat dalam konflik bekerja sama dalam proses musyawarah untuk mencapai penyelesaian.

Menurut Robbins, Judge,dan Coulter indikator budaya organisasi merupakan inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail merupakan sejauh mana manajemen lebih fokus pada detail, orientasi hasil adalah sejauh mana manajemen lebih fokus pada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan, orientasi pada orang merupakan sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan dampak hasil ini pada orang-orang dalam organisasi, orientasi tim merupakan sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan ke dalam tim, agresivitas adalah sejauh mana orang cenderung bersikap agresif daripada bersikap santai, stabilitas merupakan

sejauh mana aktivitas organisasi menekankan status dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini tentang manajemen konflik dalam meningkatkan budaya organisasi di SMP IT Mutiara Global kecamatan tambang kabupaten kampar ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian kualitatif penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok.⁶² Penelitian ini dilakukan melalui penyelidikan dan pengamatan terhadap semua objek yang diteliti, mengungkapkan semua fakta yang ada pada saat penelitian.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMP IT Mutiara Global yang lokasinya berada di Jl. Kubang Raya Rt/rw 001/002 Dusun V Kampung Baru Kualu, Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar .Penelitian ini mulai dilakukan November 2024 sampai dengan selesai.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian adalah Kepala Sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan, waka keagamaan, guru dan siswa. Sedangkan yang menjadi objeknya penelitian ini adalah manajemen konflik dalam meningkatkan

⁶² Adhi Kusumastuti and Ahmad Mustamil Khoiron, *Metode Penelitian Kualitatif* (Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP), 2019).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

budaya organisasi di SMP IT Mutiara Global kecamatan tambang kabupaten kampar.

D. Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini ada informan kunci dan informan tambahan. Adapun informan kunci adalah Kepala Sekolah 1 orang, sedangkan informan tambahan adalah 1 orang waka kurikulum, 1 orang waka kesiswaan, 1 orang waka keagamaan, 3 orang guru 3 oarang siswa. Dalam Penelitian ini Sumber data yang digunakan Peneliti ada dua jenis yakni sebagai berikut :

1. Sumber Data primer. yakni sumber data utama dan langsung didapatkan dari sumber pertama secara langsung oleh peneliti yakni berupa data wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti.
2. Sumber data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung, namun mendukung data primer. Dalam penelitian ini sumber data sekunder diperoleh dari sosial media resmi SMP IT Mutiara Global, catatan-catatan, audio, video hingga benda-benda atau dokumentasidokumentasi lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian

E. Teknik Pengumpulan data

Sesuai dengan bentuk pendekatan data dan sumber data yang akan digunakan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin menemukan permasalahan yang harus diteliti. Dan apabila peneliti ingin menemukan hal-hal yang responen yang mendalam dari jumlah responden yang sedikit.⁶³ Adapun pihak yang peneliti di wawancarai dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah 1 orang, 1 orang waka kurikulum, 1 orang waka kesiswaan, 1 orang waka keagamaan, 3 orang guru 3 oarang siswa.

2. Observasi

Observasi merupakan proses untuk memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat dilakukan penelitian. Observasi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu observasi sistematis dan non sistematis. Observasi sistematis adalah peneliti mengamati dengan menggunakan pedoman tersebut sementara non sistematis yakni tanpa menggunakan pedoman instrumen dalam melakukan observasi.⁶⁴

Dalam melakukan observasi peneliti melakukan pengumpulan data dengan terus terang dan tersamar. Dalam observasi terus terang mereka yang diteliti mengetahui sejak awal sampai akhir aktivitas penelitian. Tetapi dalam suatu saat juga tidak terus terang atau tersamar dalam observasi, hal ini menghindari sdata yang dicari merupakan data yang

⁶³ Kusumastuti and Khoiron.

⁶⁴ Kusumastuti and Khoiron.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dirahasiakan, kemungkinan kalau dilakukan terus terang peneliti tidak akan diizinkan untuk melakukan observasi. Sehingga peneliti melakukan pengamatan secara langsung tentang manajemen konflik dalam meningkatkan budaya organisasi di SMP IT Mutiara Global kecamatan tambang kabupaten kampar.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian. Dokumen yang diteliti bisa berupa dokumen resmi seperti surat putusan, surat instruksi, sementara dokumen tidak resmi seperti surat nota, dan surat pribadi yang dapat memberikan informasi pendukung terhadap suatu peristiwa. Dalam penelitian kualitatif dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara.⁶⁵

Dalam hal ini peneliti mengumpulkan dan mencari data-data mengenai hal-hal atau variabel-variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, agenda dan sebagainya yang dijadikan penguat data tentang Strategi Kepala sekolah dalam digitalisasi pendidikan di SMP IT Mutiara Global kecamatan tambang kabupaten kampar. Dokumen yang peneliti pelajari diantaranya adalah jadwal kegiatan, dokumen program pengembangan diri, , profil SMP IT mutiara global, dokumen kegiatan guru, daftar prestasi siswa, guru dan beberapa dokumen penting lainnya.

⁶⁵ Nursapia Harahap, "Penelitian Kualitatif," 2020.



F. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum terjun ke lapangan, observasi, selama pelaksanaan penelitian di lapangan dan setelah selesai penelitian di lapangan. maka peneliti menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman untuk menganalisis data hasil penelitian. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Komponen analisis data model interaktif dijelaskan sebagai berikut:⁶⁶

1. *Data Collection* (Pengumpulan Data)

Kegiatan utama pada setiap penelitian adalah mengumpulkan data. Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dengan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi atau gabungan ketiga (triangulasi).

2. *Dara Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data adalah tahap pengkodean terhadap data, dimana peneliti memberi nama atau penamaan terhadap hasil-hasil (data) yang diperoleh dalam penelitian. Hasil dari tahap kodifikasi data ini diperolehnya tema-tema atau klasifikasi dari hasil penelitian, kemudian direduksi lagi oleh peneliti. Cara melakukan pengkodean data adalah peneliti menulis ulang catatan-catatan lapangan yang mereka buat (tentunya dalam wawancara mendalam atau saat observasi lapangan). Apabila wawancara direkam, maka tentunya pada tahap awal adalah

⁶⁶ Harahap.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

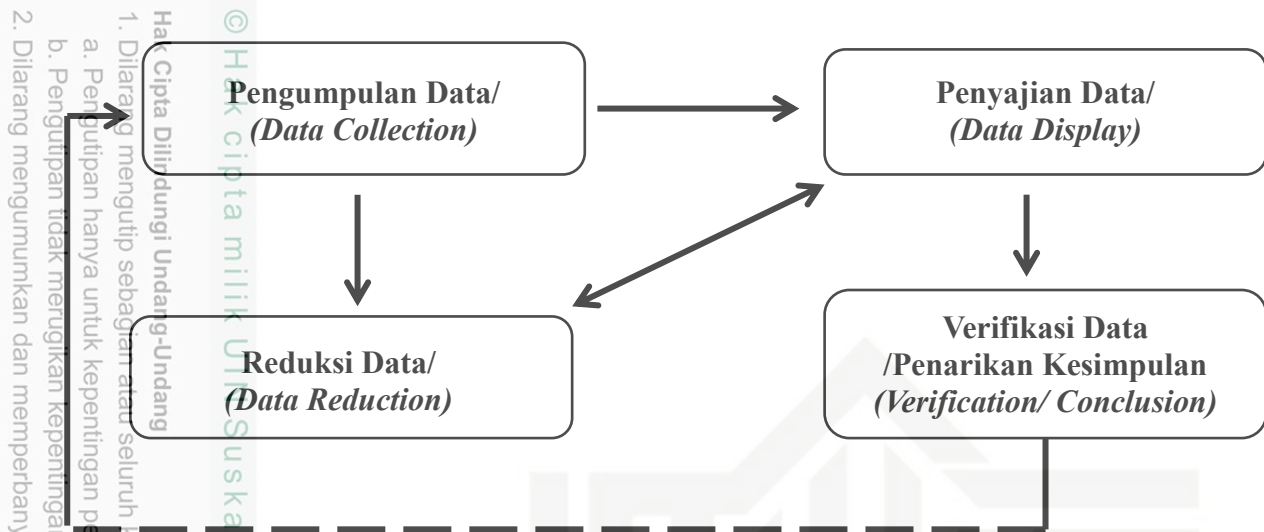
mentranskrip hasil rekaman. Setelah catatan lapangan ditulis ulang secara jelas dan rapi dan setelah rekaman ditranskrip peneliti membacanya kembali hasil yang ditranskrip itu untuk meyakinkan bahwa apakah telah sesuai dengan catatan lapangan.

3. *Data Display* (Penyajian Data)

Display data merupakan proses penyajian data setelah dilakukan reduksi data. Penyajian data dalam penelitian kualitatif dilakukan dalam bentuk ikhtisar, bagan, hubungan antar kategori . Selain itu penyajian data dapat pula dilakukan dalam bentuk tabel grafik dan sebagainya. Data disusun secara sistematis berdasarkan kriteria tertentu, data yang telah disusun secara sistematis akan memudahkan pembaca memahami konsep, kategori serta hubungan dan perbedaan masing-masing pola kategori.

4. *Conclusion Drawing / Verification*

Simpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara , akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila simpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data , maka simpulan yang dikemukakan merupakan simpulan yang kredibel. Untuk lebih jelas mengenai analisis data model Miles dan Huberman sebagai berikut :



Gambar 3.1 Analisis Interaktif Sumber: Huberman dan Miles

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan.

Verifikasi data dalam penelitian kualitatif ini dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung. Sejak awal memasuki lapangan dan selama proses pengumpulan data peneliti berusaha untuk menganalisis dan mencari makna dari data yang dikumpulkan, yaitu mencari pola, tema, hubungan persamaan, hal-hal yang sering timbul, hipotesis, dan sebagainya yang dituangkan dalam kesimpulan yang bersifat tentatif, akan tetapi dengan bertambahnya data melalui proses verifikasi secara terus menerus maka diperoleh kesimpulan

yang bersifat *grounded*. Dengan kata lain pada setiap kesimpulan senantiasa terus dilakukan verifikasi selama penelitian berlangsung.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Hasil penelitian mengenai manajemen konflik di SMP IT Mutiara Global menunjukkan bahwa penerapan langkah-langkah seperti mediasi dan pendidikan emosional efektif dalam menyelesaikan konflik di antara siswa, meningkatkan keterampilan interpersonal mereka. Manajemen konflik yang baik menciptakan budaya organisasi yang positif, di mana siswa merasa dihargai dan terlibat dalam proses penyelesaian masalah. Program pendidikan emosional meningkatkan kemampuan siswa dalam berkomunikasi dan menyelesaikan masalah secara damai. Adapun penyelesaian manajemen konflik di SMP IT Mutiara Global melalui faktor pendukungnya yaitu keterbukaan komunikasi, komitmen terhadap budaya Islami, kepemimpinan yang adil, Kemampuan kepala sekolah mengelola konflik, Kerjasama dan solidaritas, pengembangan keterampilan dan struktur organisasi yang mendukung.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik di SMP IT Mutiara Global didukung oleh kompetensi guru yang baik dalam mengelola konflik, berkat pelatihan yang mereka terima, sehingga masalah dapat diselesaikan dengan cepat dan efektif. Keterlibatan orang tua, Lingkungan sekolah yang inklusif, Hubungan antara siswa dan guru juga membaik, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa keterampilan sosial yang rendah di kalangan siswa menjadi penghambat utama dalam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manajemen konflik di SMP IT Mutiara Global, menyebabkan kesalahpahaman dan memperburuk konflik. Perbedaan budaya dan nilai-nilai di antara siswa juga menjadi sumber konflik signifikan, memerlukan pendekatan yang lebih sensitif dari guru. Strategi kolaborasi belum diterapkan secara maksimal, memerlukan keterlibatan lebih banyak dari siswa, guru, dan orang tua.

B. Saran

Sebagaimana deskripsi dan poin-poin penting sebagaimana hasil diatas, penulis menyampaikan sebagaimana sebuah saran yang baik kepada lembaga Pendidikan di SMP IT Mutiara Global Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar sebagai berikut:

1. Pengembangan Program Pendidikan Emosional. Lembaga pendidikan, seperti SMP IT Mutiara Global, disarankan untuk terus mengembangkan program pendidikan emosional yang sudah berjalan. Program ini efektif dalam membantu siswa mengelola emosi dan meningkatkan keterampilan interpersonal mereka. Diperlukan alokasi waktu yang lebih besar untuk aktivitas yang berfokus pada pengembangan keterampilan sosial, seperti komunikasi, kolaborasi, dan empati, yang dapat mengurangi konflik di antara siswa.
2. Pelatihan Berkelanjutan untuk Guru. Mengingat peran penting guru dalam manajemen konflik, pelatihan manajemen konflik bagi guru harus dilanjutkan dan ditingkatkan. Pelatihan tersebut tidak hanya harus mencakup teknik mediasi, tetapi juga bagaimana menangani konflik



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang berasal dari perbedaan budaya, nilai, dan latar belakang siswa. Ini akan memperkuat kemampuan guru dalam menangani konflik secara efektif dan sensitif.

3. Penguatan Keterlibatan Orang Tua. Lembaga pendidikan juga perlu memperkuat keterlibatan orang tua dalam proses penyelesaian konflik di sekolah.
4. Komunikasi yang efektif antara sekolah dan rumah akan menciptakan sinergi yang lebih baik, sehingga masalah yang dialami siswa di sekolah dapat ditangani dengan dukungan orang tua di rumah.
5. Orang tua perlu diberi edukasi tentang pentingnya keterlibatan mereka dalam mendukung anak-anak mereka selama proses penyelesaian konflik.
6. Evaluasi Berkala. Evaluasi rutin terhadap strategi manajemen konflik harus terus dilakukan untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas.
7. Lembaga pendidikan perlu memperbarui pendekatan dan metode berdasarkan hasil evaluasi, serta membuat siswa lebih kreatif dan bertanggung jawab.



DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim, M Ahsan, and Arifuddin Siraj. "Implementasi Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Pelayanan Administrasi Pendidikan Di Man I Makassar." *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 2, no. 2 (2018): 180–97.
- Amanda, Stella Anastasia, and Ronnie Resdianto Masman. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Artochem Indonesia." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 3, no. 3 (2021): 832–40.
- Anwar, Khoirul. "Urgensi Penerapan Manajemen Konflik Dalam Organisasi Pendidikan." *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2018): 31–38.
- Arifin, Muhammad. *Manajemen Pendidikan Masa Kini: Dilengkapi Pengalaman Kepala Sekolah Dan Hasil Observasi Mahasiswa*. umsu press, 2021.
- Astuti, Indras. "Manajemen Konflik Dalam Pengembangan Budaya Organisasi Kemahasiswaan (Studi Kasus Pada KSR-PMI Unit IAIN Ponorogo)." IAIN Ponorogo, 2021.
- Aziz, Rizca Abdul. "Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Sikap Kerja Guru SMK Al-Husna Loceret Nganjuk." IAIN Kediri, 2021.
- Budiman, Syahrul. "Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Al Wasliyah Kabupaten Labuhanbatu." *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen* 1, no. 2 (2019).
- Darma, Hamidah, and Lendra Faqurrowzi. "Manajemen Konflik Dalam Dunia Pendidikan Perguruan Tinggi." *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan* 12, no. 2 (2023).
- Ernaliza, Ernaliza, Happy Fitria, and Yessi Fitiani. "Peranan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Konflik Guru." *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): 245–50.
- Fatmawati, Eva. "Manajemen Pembelajaran Tahfidz Al-Qur'an." *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 4, no. 1 (2019): 25–38.
- Fauzi, Khaleeva Aqeyla, and Ratih Purbasari. "Peran Budaya Organisasi Dalam Manajemen Konflik Pada Tempat Kerja Di Era Digital." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (Jbm)*, 2024, 61–69.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



- Hadijaya, Yusuf, Abdul Rohim Husaini Wijaya, Eka Lestari, Febri Nanda Monalisa, and Sarah Lailatil Fadla. "Proses Pembentukan Budaya Organisasi Melalui Nilai-Nilai Islam." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3, no. 2 (2023): 7893–7908.
- Handayani, Ayudiah Saputri Amelia, and Kasful Anwar US. "Kepuasan Dan Kenyamanan Nasabah Terhadap Pelayanan Yang Diberikan Oleh Pt Taspen (Persero) Jambi." *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 1, no. 3 (2021): 284–94.
- Harahap, Nursapia. "Penelitian Kualitatif," 2020.
- Harjadisastra, Dede, and M Zain Khiswari. "Upaya Meningkatkan Komitmen Organisasi Melalui Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi: Sebuah Kajian Pustaka." *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11, no. 03 (2022): 1261–71.
- Hasanah, Jamilatul, M Zainal Alim, Vicky Febriansyah, and Mochammad Isa Anshori. "Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur." *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa* 1, no. 4 (2023): 248–61.
- Haya, Haya, and Mohammad Khusnuridlo. "Kepemimpinan Dan Manajemen Konflik." El-Rumi Press, 2020.
- Herdilah, Herdilah, Nena Aris Septiliani, Linda Septimia, Siti Rodiyah, and Tadi Tadi. "Paradigma Baru Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Global." *Jurnal Syntax Admiration* 4, no. 1 (2023): 60–83.
- Hidayah, Nur. "Manajemen Konflik Berbasis Kearifan Lokal Dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 4, no. 6 (2022): 4608–13.
- Hoar, Maria Rosvita, Ignatius Soni Kurniawan, and Jajuk Herawati. "Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi." *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 6, no. 2 (2021): 475–81.
- Imelda, Imelda, Yuliana Yuliana, Arwin Arwin, William Vincent, and Williny Williny. "Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT Bintang Anugrah Plafonindo Palembang." In *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3:273–77, 2021.
- Iswahyudi, M Subhan, S E Iskandar Zulkarnain, M E M Hamidah Rosidanti Susilatun, Frangky E D Robial, M M Hendry Rumengan, Diana Ch, I Wangania, S E Mei Hastuti, S E Sugiharti, and Kharies Dwi Manossoh

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

©Purnomo. *Pengantar Manajemen Konflik*. Cendikia Mulia Mandiri, 2023.

Johar, Rama Dhini Permasari, and Hamda Sulfinadia. "Manajemen Konflik Sebagai Upaya Mempertahankan Keutuhan Rumah Tangga (Studi Kasus Di Desa Lempur Tengah Kecamatan Gunung Raya Kabupaten Kerinci)." *Jurnal Al-Ahkam* 11, no. 1 (2020): 34–48.

Julianto, Bagus, and Tommy Yunara Agnanditiya Carnarez. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2, no. 5 (2021): 676–91.

Khasanah, Prahesti. "Meningkatkan Kemampuan Manajemen Konflik Melalui Konseling Kelompok." *PSIKOPEDAGOGIA Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 3, no. 2 (2014): 67.

Kusumastuti, Adhi, and Ahmad Mustamil Khoiron. *Metode Penelitian Kualitatif*. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP), 2019.

Kuswarini, Dhiah. "Strategi Manajemen Pembelajaran Berbasis Sistem Zonasi Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Negeri 11 Bandung (Study Kasus Di SMA Negeri 11 Bandung)." *PERPUSTAKAAN PASCASARJANA*, 2022.

Murni, Murni. "Manajemen Konflik Dalam Pendidikan." *Intelektualita* 4, no. 1 (2018).

Muzeyyenah, Muzeyyenah. "Pengaruh School Culture Dan Self Efficacy Terhadap Prestasi Belajar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Siswa Man 20 Jakarta Timur)." *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 2023.

Nafis, Hasnan. "Membangun Budaya Organisasi." *Jurnal Tunas Pendidikan* 3, no. 1 (2020): 131–38.

Nurhayati, Eti Sri, Aminah Swarnawati, Cahyo Wibowo, Eka Indri Widarti, Ahmad Thufail, and Inasa Ori Sativa. "Komunikasi Efektif Pimpinan Dalam Mengatasi Konflik Organisasi." *Metacommunication; Journal of Communication Studies* 7, no. 1 (2022): 84–95.

Pakpahan, Betty Arli Sonti. *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural Dan Kepuasan Pada Pekerjaan*. Publica Indonesia Utama, 2022.

Paramansyah, H Arman, M M SE, Ade Irvi Nurul Husna, and S Sos. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Almuqsith Pustaka, 2021.



- Putri, Ishiqa Ramadhany, and Ningrum Fauziah Yusuf. "Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi." *Jurnal Administrasi Publik* 18, no. 1 (2022): 143–54.
- Rahayu, Nur Putri Dwi, Mimin Maryati, and Hinggil Permana. "Manajemen Konflik Dan Stres Terhadap Pengaruh Kinerja Lembaga Pendidikan Islam." *PeTeKa* 6, no. 4 (2023): 690–98.
- Reni, Mutia. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Tanah Datar." *Jurnal Administrasi Negara* 25, no. 1 (2019): 72–88.
- Rizky, Muhammad. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 3, no. 3 (2022): 290–301.
- Rodin, Rhoni. "Urgensi Manajemen Konflik Di Perpustakaan: Sebuah Sistematis Review." *IQRA: Jurnal Perpustakaan Dan Informasi* 17, no. 2 (2023): 359–82.
- Rosadi, Kemas Imron, and Muntholib Muntholib. "Manajemen Sebagai Sains, Seni Dan Profesi Serta Implementasinya Di Madrasah Tsanawiyah Madinatun Najah Rengat." *Akademika: Jurnal Keagamaan Dan Pendidikan* 17, no. 1 (2021): 31–46.
- Santika, Lia, Heny Friantary, and Vebbi Andra. "Analisis Konflik Batin Tokoh Utama Dalam Novel Trauma Karya Boy Candra." *JPI: Jurnal Pustaka Indonesia* 2, no. 3 (2022): 1–10.
- Santosa, Fitrah, Adrianto Adrianto, Syamsir Syamsir, and Afriva Khaidir. "Pengaruh Servant Leadership Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri Di Kota Padang." *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah* 4, no. 2 (2019): 101–8.
- Sari, Santi Retno. "Konflik Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 3, no. 3 (2018): 431–40.
- Setiawan, Farid. "Mengelola Konflik Di Lembaga Pendidikan Islam." *Ta Dik Jurnal Pendidikan Islam* 7, no. 1 (2018): 410–24.
- Siti, Maysarah Nur, and Hayati Fitri. "Membangun Dan Membina Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam." *Journal of Educational Management Research* 1, no. 2 (2022): 113–21.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Supriani, Yuli, Rahman Tanjung, Annisa Mayasari, Opan Arifudin, I Agus Salim Lampung, S Rakeyan Santang Karawang, and S Sabili Bandung. "Peran Manajemen Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam." *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 1 (2022): 332–38.
- Suryani, Lilis, and Fahruji Rahman. "Hubungan Jenis Kelamin Terhadap Gaya Manajemen Konflik Di Kabupaten Tabalong." *PubBis: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis* 8, no. 2 (2024): 114–26.
- Sutrisno, H Edy. *Budaya Organisasi*. Prenada Media, 2019.
- Wahjono, Sentot Imam. "Budaya Organisasi." Bahan Ajar Perilaku Organisasi, 2022.
- Widodo, Hendro. *Pendidikan Holistik Berbasis Budaya Sekolah*. Uad Press, 2021.
- Wijayanti, Neri, and Febrian Arif Wicaksana. "Implementasi Fungsi Manajemen George R Terry Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan." *Jurnal Cerdik: Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran* 3, no. 1 (2023).
- Yahya, Moch, and Bisrul Ali. "Manajemen Konflik Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru Di SMA Al Huda Boarding School Tuban." IAIN Kediri, 2021.
- Yanto, Murni. "Manajemen Konflik Dalam Menyelesaikan Kedisiplinan Siswa Sekolah Menengah Pertama." *Jurnal Konseling Dan Pendidikan* 10, no. 4 (2023): 687–98.
- Zaki, Ahmad, and Syarifah Hidayani. "Manajemen Konflik Dalam Mencegah Perudungan Atau Bullying Di Lingkungan Siswa/Siswi MTs. S Al Ikhwanul Muslimum." *Journal Idarah At-Ta'lim* 3, no. 1 (2024): 41–57.