

Analisis Dinamika Kepemimpinan dalam Menghadapi Konflik Internal di SMA Negeri 1 Silangkitang

An analysis of leadership dynamics in managing internal conflict at SMA Negeri 1 Silangkitang

Amin Harahap, Bisma Salsa Fitri Lubis*, Tri Rahmawati

Universitas Labuhanbatu, Indonesia

* tri1189998@gmail.com (Primary Contact)

ABSTRACT

This study investigates the leadership of the principal in managing internal conflicts within school organizations. Internal conflict is an inherent aspect of organizational dynamics that requires flexible, communicative, and participatory leadership. At the senior high school level, conflicts extend beyond structural issues to include interpersonal relationships, organizational communication, and role distribution. This research was conducted at SMA Negeri 1 Silangkitang using a qualitative approach with a case study design. Data were collected through documentation and observation to obtain a contextual understanding of conflict dynamics and leadership practices. Data analysis was carried out descriptively through data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that internal conflicts manifest as communication conflicts, task distribution conflicts, conflicts of interest, and interpersonal relationship conflicts. The study concludes that dialogical leadership integrating relational and structural approaches is essential for fostering a conducive work environment and strengthening educational governance.

Keywords

school principal
leadership, conflict
management, school
organization

Article History

Received: 2026-01-07
Accepted: 2026-01-17

Copyright © 2026, Harahap et al.
Published by MAN 4 Kota Pekanbaru
DOI: [10.56113/takuana.v4i4.327](https://doi.org/10.56113/takuana.v4i4.327)

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan lembaga pendidikan yang efektif, khususnya pada tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA), sangat bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Selain berperan sebagai pengelola administrasi, kepala sekolah juga merupakan pemimpin yang mampu membimbing, mengorganisasi, serta membangun hubungan kerja yang positif dalam lingkungan pendidikan. Kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam mengoordinasikan dan menyinergikan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi. Selain itu, pemimpin yang kompeten mampu mengidentifikasi serta mengembangkan potensi setiap individu secara optimal. Berdasarkan konsep kepemimpinan dalam organisasi, kualitas seorang pemimpin tidak semata-mata ditentukan oleh jumlah pengikut,

melainkan juga oleh kemampuannya dalam membentuk dan mengembangkan generasi pemimpin berikutnya (Julianto et al., 2021).

Konflik dalam dunia pendidikan kerap muncul dan dapat memberikan dampak signifikan terhadap lembaga pendidikan maupun terhadap anggota atau staf yang terlibat. Meski demikian, tidak semua konflik bersifat merugikan; beberapa konflik justru dapat memberikan dampak positif. Dalam konteks organisasi, konflik dapat dimanfaatkan sebagai peluang untuk melakukan evaluasi internal, memperbaiki kesalahan, dan menyempurnakan prosedur operasional agar lembaga dapat berfungsi lebih efektif. Konflik dalam organisasi dapat muncul akibat kurangnya kepercayaan antar individu serta komunikasi yang tidak efektif, yang pada akhirnya dapat menimbulkan kesalahpahaman atau ketegangan. Oleh karena itu, penerapan manajemen konflik yang efektif menjadi sangat penting untuk mengurangi dampak negatif dari konflik internal, karena konflik berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan konflik yang terjadi di dalam organisasi, mengidentifikasi faktor-faktor penyebabnya, mengevaluasi strategi manajemen konflik, serta menelaah dampak konflik terhadap kinerja organisasi (Dari et al., 2023).

Selain mengawasi administrasi, kepala sekolah memainkan peran penting dalam menjaga hubungan yang stabil di lingkungan sekolah. Kepala sekolah sering kali berurusan dengan berbagai perselisihan internal antara pendidik, siswa, dan anggota staf lainnya. Perbedaan kepentingan, komunikasi yang buruk, atau peran yang tidak setara dalam organisasi sekolah dapat menyebabkan perselisihan ini (Kristanti et al., 2025). Kualitas pendidikan dapat ditingkatkan melalui perubahan prinsip kepemimpinan. Tujuan kepala sekolah adalah memperkuat disiplin siswa untuk meningkatkan manajemen siswa. Inovasi dari kepala sekolah meningkatkan kualitas sekolah mereka. Kepala sekolah merancang kurikulum mutakhir dengan tujuan membentuk kepribadian siswa (Sari et al., 2021).

Berdasarkan fokus tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi karakteristik konflik internal di sekolah, menganalisis faktor penyebabnya, serta mengkaji strategi manajemen konflik yang diterapkan dalam lingkungan organisasi pendidikan (Nasrudin et al., 2021). Penelitian ini juga menelaah metode penyelesaian konflik dan implikasinya terhadap efektivitas kinerja organisasi sekolah (Fauzi, 2023). Dalam kerangka tersebut, kepala sekolah menempati posisi yang sangat strategis sebagai aktor utama dalam administrasi dan pengelolaan sekolah, karena memiliki kewenangan untuk menentukan arah kebijakan, membangun iklim kerja yang kondusif, serta memastikan tercapainya mutu pendidikan yang diharapkan (Fitri et al., 2023). Oleh sebab itu, kajian ini diarahkan untuk memahami dinamika kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola konflik internal sebagai upaya meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi di SMA Negeri 1 Silangkitang.

2. METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus guna menganalisis secara mendalam dinamika kepemimpinan kepala sekolah dalam menangani konflik internal di SMA Negeri 1 Silangkitang. Pendekatan studi kasus digunakan karena memberikan peluang bagi peneliti untuk memperoleh pemahaman yang menyeluruh mengenai konflik internal serta praktik kepemimpinan sebagaimana berlangsung dalam konteks pendidikan yang konkret dan kontekstual. Penelitian ini dilaksanakan selama bulan

Oktober-November 2025 di SMA Negeri 1 Silangkitang, Kabupaten Labuhanbatu Selatan sebagai lokasi studi kasus dengan mempertimbangkan keberadaan dinamika konflik internal yang sejalan dengan fokus penelitian. Subjek penelitian mencakup kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan yang memiliki keterlibatan langsung dalam pelaksanaan kepemimpinan serta pengelolaan konflik di lingkungan sekolah. Pemilihan partisipan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, dengan dasar pertimbangan pada tingkat keterlibatan, pengalaman, dan pemahaman mereka terhadap permasalahan internal sekolah.

Dalam penelitian ini, metode dokumentasi dan observasi digunakan untuk memperoleh data. Untuk memperkuat kesimpulan dari observasi, dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi pendukung berupa dokumen tertulis dan dokumen pemerintah yang relevan. Dokumen kebijakan sekolah, struktur organisasi sekolah, notulen rapat, laporan kegiatan sekolah, dan arsip lain yang berkaitan dengan pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen konflik internal termasuk dalam kategori dokumen yang tercantum.

Peneliti bertindak sebagai pengamat dan tidak secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan para peserta studi selama observasi non-partisipatif. Prosedur observasi dilakukan dua atau tiga kali seminggu selama satu bulan. Observasi difokuskan pada bagaimana siswa berinteraksi satu sama lain, bagaimana orang berkomunikasi di tempat kerja, jenis masalah apa yang muncul, dan bagaimana kepala sekolah menangani dan menyelesaikannya. Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan dinamika konflik internal dalam kerangka organisasi sekolah secara empiris ditunjukkan oleh peneliti melalui temuan-temuan ini. Proses analisis data dilaksanakan secara sistematis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan perumusan kesimpulan. Data yang diperoleh selanjutnya dikelompokkan berdasarkan tema-tema penelitian, kemudian dianalisis secara deskriptif untuk mengidentifikasi pola serta makna yang merefleksikan dinamika kepemimpinan dalam pengelolaan konflik internal. Untuk menjamin keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber serta informan yang memiliki pemahaman memadai mengenai dinamika kepemimpinan dan konflik internal yang terjadi di SMA Negeri 1 Silangkitang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil

Penelitian mengenai dinamika kepemimpinan dalam penanganan konflik internal di SMA Negeri 1 Silangkitang dilaksanakan melalui teknik dokumentasi dan observasi sebagai metode pengumpulan data. Hasil analisis menunjukkan bahwa konflik internal masih terjadi di lingkungan sekolah sehingga diperlukan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam proses pengelolaannya. Hasil analisis menunjukkan bahwa konflik internal dapat diklasifikasikan ke dalam empat kategori utama, yakni konflik hubungan interpersonal, konflik komunikasi, konflik pembagian tugas, dan konflik kepentingan. Pengelompokan ini bertujuan untuk mempermudah proses pemetaan konflik sekaligus mengidentifikasi teknik kepemimpinan yang digunakan dalam penyelesaiannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik komunikasi merupakan jenis konflik internal yang paling dominan, yaitu sebanyak 9 kasus (36%). Konflik ini terutama dipicu oleh ketidakjelasan dalam penyampaian informasi, perbedaan pemahaman terhadap kebijakan sekolah, serta lemahnya koordinasi antara guru dan staf. Kondisi tersebut

menyebabkan munculnya kesalahpahaman yang berdampak pada terganggunya efektivitas kerja sama di lingkungan sekolah. Selanjutnya, konflik pembagian tugas ditemukan sebanyak 7 kasus (28%). Konflik jenis ini umumnya muncul akibat ketidakseimbangan beban kerja serta kurangnya kejelasan mengenai pembagian tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Beberapa guru merasa mendapatkan beban yang lebih berat dibandingkan rekan lainnya, sehingga menimbulkan ketidakpuasan yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi sekolah.

Konflik kepentingan tercatat sebanyak 5 kasus (20%). Konflik ini disebabkan oleh adanya perbedaan kepentingan baik pada level individu maupun kelompok, khususnya dalam proses pengambilan keputusan strategis seperti penentuan jadwal kegiatan dan pemberian tugas tambahan. Perbedaan orientasi dan prioritas antar pihak sering kali memunculkan tarik-menarik kepentingan yang sulit dihindari. Adapun konflik hubungan interpersonal merupakan jenis konflik yang paling jarang ditemukan, yaitu sebanyak 4 kasus (16%). Konflik ini lebih banyak dipengaruhi oleh perbedaan karakter, sikap, dan gaya komunikasi antarindividu yang kemudian berdampak pada relasi profesional di sekolah. Meskipun jumlahnya relatif kecil, konflik interpersonal tetap berpotensi mengganggu iklim kerja apabila tidak dikelola secara tepat.

Tabel 1. Rekapitulasi Konflik Internal di SMA Negeri 1 Silangkitang

Jenis Konflik	Kode	F	P	Bentuk Konflik	Strategi Kepemimpinan
Konflik Komunikasi	KK	9	36	Kesalahan penafsiran informasi	Diskusi bersama dan pertukaran informasi secara terbuka
Konflik Pembagian Tugas	KPT	7	28	Ketidakseimbangan beban kerja	Penataan ulang pembagian kerja
Konflik Kepentingan	KKP	5	20	Ketidaksamaan kepentingan	Pengambilan keputusan melibatkan berbagai pihak
Konflik Hubungan Interpersonal	KHI	4	16	Relasi kerja yang tidak harmonis	Pendekatan secara pribadi
Total		25	100		

Keterangan: F (Frekuensi), P (Persentase)

Mengacu pada data yang disajikan dalam Tabel 1, konflik komunikasi menjadi bentuk konflik yang paling dominan di SMA Negeri 1 Silangkitang. Temuan tersebut menegaskan pentingnya peran komunikasi organisasi dalam menciptakan dan mempertahankan keharmonisan lingkungan pendidikan. Selain itu, kurangnya kejelasan informasi serta koordinasi yang belum optimal berpotensi memicu kesalahpahaman yang berdampak pada hubungan kerja. Konflik pembagian tugas berada pada peringkat kedua, yang mengindikasikan perlunya kepemimpinan yang lebih tegas dan sistematis dalam pengelolaan tugas serta tanggung jawab. Di sisi lain, konflik kepentingan merepresentasikan dinamika organisasi yang lazim terjadi di lingkungan pendidikan, terutama dalam proses pengambilan keputusan.

Meskipun konflik hubungan interpersonal merupakan jenis konflik yang paling sedikit ditemukan, konflik ini tetap memerlukan perhatian karena berkaitan dengan aspek emosional individu. Oleh karena itu, dalam menangani konflik tersebut sekaligus membangun iklim kerja yang kondusif, kepala sekolah menerapkan strategi komunikasi terbuka, dialog, serta penegakan aturan sekolah. Secara keseluruhan, dinamika kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Silangkitang mengindikasikan bahwa komunikasi yang efektif, kemampuan pengambilan keputusan, serta pendekatan interpersonal menjadi faktor utama dalam pengelolaan konflik internal secara efektif.

3.2. Pembahasan

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa konflik internal di SMA Negeri 1 Silangkitang masih terjadi dalam berbagai bentuk, meliputi konflik hubungan interpersonal, konflik komunikasi, konflik pembagian kerja, serta konflik kepentingan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Islam et al., 2023) yang menyatakan bahwa dinamika lembaga pendidikan terkait erat dengan konflik, yang harus ditangani secara sistematis melalui manajemen konflik yang baik. Meskipun demikian, studi ini memberikan bukti empiris bahwa kepala sekolah berperan sebagai pengendali administratif dan pemain penting dalam menyelesaikan konflik sebagai bagian dari inisiatif untuk mencapai tujuan pendidikan.

Temuan (Rambe & Wijaya, 2025) yang menyoroti bahwa komunikasi organisasi yang buruk merupakan faktor signifikan dalam terciptanya konflik di lingkungan sekolah, didukung oleh dominasi konflik komunikasi sebagai jenis konflik dengan proporsi terbesar (36%). Studi ini berbeda karena menekankan bahwa implementasi komunikasi terbuka, sopan, dan berkelanjutan oleh kepala sekolah berfungsi sebagai tindakan pencegahan untuk mengurangi kemungkinan konflik di masa depan serta sebagai alat untuk penyelesaian konflik. Dengan demikian, dengan menyoroti pentingnya teknik komunikasi kepemimpinan dalam membangun hubungan kerja yang langgeng di lembaga pendidikan, temuan ini memperluas pengetahuan sebelumnya

Konflik terkait pembagian tugas yang menempati posisi kedua berdasarkan frekuensi kejadian (28%) mencerminkan adanya ketimpangan dalam beban kerja serta ketidakjelasan peran dalam pelaksanaan tanggung jawab akademik. Temuan ini konsisten dengan pandangan (Zulkarnain, 2015) yang menyatakan bahwa Ketika seseorang memiliki banyak peran dalam suatu organisasi, konflik peran akan terjadi. Namun, penelitian ini memberikan kontribusi empiris lebih lanjut dengan menunjukkan bagaimana efektivitas kinerja organisasi secara langsung dipengaruhi oleh pembagian kerja yang membingungkan di sekolah, sehingga diperlukan penguatan sistem pembagian kerja yang transparan dan proporsional oleh kepala sekolah.

Kompleksitas pengambilan keputusan di lembaga pendidikan tercermin dalam rasio konflik kepentingan sebesar 20%. Temuan ini mendukung klaim yang dibuat oleh (Pratama et al., 2025) bahwa perselisihan organisasi mungkin disebabkan oleh ketidakmampuan pemimpin untuk mengelola berbagai kepentingan. Dengan menunjukkan bahwa mengadopsi gaya kepemimpinan demokratis melalui debat dan musyawarah merupakan metode yang efisien untuk menurunkan konflik kepentingan dan mendorong hubungan profesional yang positif dalam lingkungan pendidikan, studi ini menawarkan sudut pandang baru.

Sebaliknya, konflik hubungan interpersonal tercatat sebagai jenis konflik yang paling jarang muncul (16%), meskipun memegang dampak emosional yang cukup signifikan. Hasil ini konsisten dengan penelitian (Fauziah & Basri, 2025) yang menemukan bahwa perbedaan karakter dan gaya komunikasi seringkali menyebabkan konflik interpersonal. Pentingnya peningkatan pembelajaran sosial dan emosional di tingkat sekolah menengah atas sebagai intervensi pencegahan untuk mengurangi dampak konflik interpersonal, terutama pada siswa dalam periode perkembangan emosional yang sensitif, ditekankan dalam penelitian ini, yang didasarkan pada temuan tersebut.

Peningkatan kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh prinsip-prinsip kepemimpinan yang kuat dan efektif. Untuk mengambil keputusan ketika terjadi perselisihan, kepala sekolah harus terlebih dahulu memperoleh pengetahuan yang mendalam tentang masalah yang ada. Keputusan yang diambil sebagai konsekuensinya harus mempertimbangkan tujuan dan konsep keadilan. Untuk menyelesaikan konflik melalui pertimbangan dan konteks, kepala sekolah juga harus memimpin percakapan yang melibatkan semua pemangku kepentingan yang relevan. Selain itu, penting untuk memahami peraturan dan ketentuan yang relevan untuk menghindari pengambilan keputusan yang buruk (Fitri et al., 2022).

Mengingat sekolah merupakan lembaga kunci dalam mencapai tujuan pendidikan, gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan atau kegagalan suatu sistem pendidikan. Efektivitas seorang pemimpin pendidikan sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah untuk memilih dan menerapkan gaya serta taktik kepemimpinan yang tepat (Siregar et al., 2022). dalam situasi ini, kepala sekolah berperan sebagai manajer administrasi akademik sekaligus pemain kunci dalam membina lingkungan kerja yang positif bagi para guru. Manajemen konflik yang tidak efektif, terutama di antara para pengajar, dapat berdampak buruk pada prestasi siswa dan standar lingkungan belajar sekolah (Guru et al., 2025).

4. KESIMPULAN

Konflik internal merupakan fenomena yang melekat dalam dinamika organisasi sekolah dan memerlukan kepemimpinan kepala sekolah yang adaptif serta komunikatif dalam proses pengelolaannya. Konflik yang terjadi di SMA Negeri 1 Silangkitang tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis organisasi, tetapi juga mencakup pola komunikasi, pembagian peran, dan hubungan interpersonal antar warga sekolah. Oleh sebab itu, konflik tidak dapat ditangani secara parsial maupun otoriter, melainkan membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang bersifat dialogis dan partisipatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola konflik internal sangat dipengaruhi oleh kemampuan membangun komunikasi yang terbuka, ketegasan dalam proses pengambilan keputusan, serta kecakapan interpersonal dalam memelihara hubungan profesional. Kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan dimensi struktural dan relasional terbukti berperan signifikan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif serta menjaga stabilitas organisasi sekolah. Secara implikatif, temuan ini menegaskan pentingnya penguatan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah dalam bidang manajemen konflik sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas tata kelola sekolah. Ke depan, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan kajian ini dengan memperluas konteks dan subjek penelitian, serta

mengombinasikan pendekatan kepemimpinan lain guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengelolaan konflik internal pada lingkungan pendidikan menengah.

BIOGRAFI PENULIS

Amin Harahap adalah dosen di Universitas Labuhanbatu, yang mengkhususkan diri dalam bidang pendidikan. Dia memegang gelar Doktor di bidang Ilmu Matematika dari Universitas Sumatra Utara

Email: aminharahap19@gmail.com

Bisma Salsa Fitri Lubis adalah mahasiswa di Universitas Labuhanbatu, yang mengkhususkan diri dalam bidang pendidikan. Saat ini, dia adalah peneliti di Universitas Labuhanbatu dengan fokus pada bidang pendidikan.

Email: bismasalsafitri6@gmail.com

Tri Rahmawati adalah mahasiswa di Universitas Labuhanbatu, yang mengkhususkan diri dalam bidang pendidikan. Saat ini, dia adalah peneliti di Universitas Labuhanbatu dengan fokus pada bidang pendidikan.

Email: tri189998@gmail.com

DAFTAR PUSTAKA

- Dari, S. W., Syaifudin, M., & Andriani, T. (2023). Konflik dalam organisasi pendidikan. *Islamic Education Journal*, 1, 91–100.
- Fauzi, I. (2023). Manajemen konflik dan cara penyelesaian konflik dalam organisasi sekolah. *Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin*, 1(1). <https://glorespublication.org/index.php/jupenus>
- Fitri, A. A., Kholida, N., & Permatasari, T. (2022). Kepemimpinan kepala sekolah. *Jurnal Pendidikan*, 2, 669–677.
- Fitri, D., Anggriany, N., & Simatupang, R. M. (2023). Analisis peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(3).
- Lestari, E. D., Inayah, S. N., Yunarta, T., Amany, R., Alfida, V. N., & Lestari, E. D. (2025). Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengatasi konflik. *Social Science Academic*, 3(1). <https://doi.org/10.37680/ssa.v3i1.6295>
- Suncaka, E. (2023). Manajemen konflik di sekolah. *Journal on Education*, 5(4), 15143–15153.
- Julianto, B., Yunara, T., & Carnarez, A. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi profesional: Kepemimpinan, komunikasi efektif, kinerja, dan efektivitas organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5). <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i5>

- Fauziah, R. A., & Basri, D. (2025). Konflik interpersonal dalam novel A+ karya Ananda Putri sebagai alternatif bahan ajar di sekolah menengah atas. *Griya Cendikia*, 10(2), 630–641. <https://doi.org/10.47637/griyacendikia.v10i2.1951>
- Kristanti, Y., Efendi, N., & Aziz, A. (2025). Soft power kepala sekolah: Kecerdasan emosional dalam menyelesaikan konflik internal sekolah. *SUKMA: Jurnal Pendidikan*, 9, 60–94. <https://doi.org/10.32533/09202.2025>
- Nasrudin, A. H., Unsa, F. F., Aini, N. F., Arifin, I., & Adha, M. A. (2021). Manajemen konflik dan cara penanganan konflik dalam organisasi sekolah. <https://doi.org/10.2991/icet-19.2019.7>
- Pratama, C., & Rahmi, A. (2025). Pengambilan keputusan kepala sekolah dalam mengelola konflik dan perbedaan pendapat. *At-Taklim: Jurnal Pendidikan Multidisiplin*, 381–389. <https://journal.hasbaedukasi.co.id/index.php/at-taklim>
- Rambe, K. F., & Wijaya, C. (2025). Keterampilan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam menyelesaikan konflik di SMA Swasta Budysatrya Medan. *Research and Development Journal of Education*, 11(1), 551. <https://doi.org/10.30998/rdje.v11i1.28867>
- Sari, A. J. D. R., Giatman, M., & Ernawati. (2021). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 5.
- Siregar, W., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Kepemimpinan kepala sekolah dalam pelaksanaan manajemen sekolah. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3867–3874. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2766>
- Zulkarnain, W. (2015). Manajemen konflik dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.