

Peran Manajemen Konflik dan Komunikasi dalam Menciptakan Lingkungan Pendidikan yang Harmonis

¹Tika Juliana

¹Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Madani Yogyakarta, Indonesai

Email: tikaajuliana@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran manajemen konflik dan komunikasi dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang harmonis. Konflik merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam organisasi pendidikan karena adanya perbedaan latar belakang, kepentingan, dan persepsi antar individu maupun kelompok. Namun, konflik tidak selalu berdampak negatif, melainkan juga dapat menjadi sumber inovasi jika dikelola dengan baik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur dengan mengkaji berbagai sumber ilmiah terkait manajemen konflik dan komunikasi dalam pendidikan. Hasil kajian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif memiliki peran penting dalam mencegah dan menyelesaikan konflik. Selain itu, penerapan strategi penyelesaian konflik seperti musyawarah, negosiasi, kompromi, dan mediasi dapat membantu menciptakan suasana yang kondusif. Dengan demikian, manajemen konflik yang baik dan komunikasi yang efektif menjadi kunci utama dalam membangun lingkungan pendidikan yang harmonis, produktif, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen Konflik, Komunikasi, Lingkungan Pendidikan, Konflik Organisasi, Harmoni

Abstract

This study aims to examine the role of conflict management and communication in creating a harmonious educational environment. Conflict is an inevitable phenomenon in educational organizations due to differences in backgrounds, interests, and perceptions among individuals and groups. However, conflict does not always have negative impacts; it can also become a source of innovation if managed properly. This research employs a literature review method by analyzing various scientific sources related to conflict management and communication in education. The findings indicate that effective communication plays a crucial role in preventing and resolving conflicts. In addition, the implementation of conflict resolution strategies such as deliberation, negotiation, compromise, and mediation can help create a conducive environment. Therefore, proper conflict management and effective communication are key factors in building a harmonious, productive, and sustainable educational environment.

Keywords: Conflict Management, Communication, Educational Environment, Organizational Conflict, Harmony

PENDAHULUAN

Konflik merupakan fenomena yang tidak dapat dipisahkan dari dinamika kehidupan manusia, termasuk dalam konteks pendidikan. Setiap individu hadir dengan latar belakang sosial, budaya, pengalaman, serta pola pikir yang berbeda-beda. Perbedaan ini secara alami melahirkan keragaman sudut pandang dan kepentingan, yang pada titik tertentu dapat memicu terjadinya konflik (Makmur Jaya et al. 2021). Dalam realitasnya, konflik tidak selalu muncul dalam bentuk pertentangan terbuka, tetapi juga dapat berupa ketidaksepahaman tersembunyi, komunikasi yang tidak efektif, hingga ketegangan emosional yang berlangsung secara laten dalam interaksi sehari-hari (Nur Iffah Qoyyumillah et al. 2025).

Dalam lingkungan pendidikan, konflik memiliki kompleksitas yang lebih tinggi karena melibatkan berbagai aktor dengan peran dan tanggung jawab yang berbeda, seperti siswa, guru, kepala sekolah, serta tenaga kependidikan lainnya. Konflik antar siswa seringkali dipicu oleh perbedaan karakter, persaingan akademik, maupun masalah interpersonal (H Hilalludin and Althof 2024). Sementara itu, konflik antara guru dan siswa dapat terjadi akibat perbedaan persepsi terhadap proses pembelajaran, gaya komunikasi, atau pendekatan disiplin. Tidak kalah penting, konflik juga dapat terjadi antar tenaga pendidik dan manajemen sekolah, yang biasanya berkaitan dengan kebijakan, distribusi tugas, maupun keterbatasan sumber daya. Kondisi ini menunjukkan bahwa konflik dalam pendidikan bukan sekadar persoalan individu, tetapi juga berkaitan erat dengan sistem organisasi dan budaya institusi (Shafaruddin et al. 2026).

Apabila konflik tidak dikelola secara bijaksana, dampaknya dapat bersifat destruktif, seperti menurunnya kualitas interaksi, terganggunya proses belajar mengajar, hingga melemahnya kinerja organisasi sekolah secara keseluruhan. Lingkungan belajar yang seharusnya kondusif dapat

berubah menjadi tidak nyaman, bahkan memicu munculnya sikap apatis, resistensi, dan rendahnya motivasi belajar siswa. Lebih jauh lagi, konflik yang berlarut-larut tanpa penyelesaian dapat merusak hubungan sosial serta menghambat terciptanya budaya sekolah yang harmonis dan produktif (Hidayat and Hilalludin 2024).

Namun demikian, konflik tidak selalu identik dengan sesuatu yang negatif. Dalam perspektif yang lebih konstruktif, konflik justru dapat menjadi sarana refleksi dan evaluasi bagi individu maupun organisasi. Konflik yang dikelola secara efektif dapat mendorong munculnya ide-ide baru, meningkatkan kreativitas, serta memperbaiki sistem kerja yang kurang optimal. Selain itu, proses penyelesaian konflik yang dilakukan secara terbuka dan adil juga dapat memperkuat hubungan interpersonal, menumbuhkan rasa saling percaya, serta meningkatkan kedewasaan emosional para pihak yang terlibat. Oleh karena itu, konflik dapat dipandang sebagai peluang untuk berkembang, bukan semata-mata ancaman yang harus dihindari (Kustanto and Chernovita 2021).

Dalam konteks ini, kemampuan manajemen konflik menjadi kompetensi penting yang harus dimiliki oleh setiap individu di lingkungan pendidikan, khususnya oleh pendidik sebagai figur sentral dalam proses pembelajaran. Manajemen konflik tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian masalah, tetapi juga mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi sumber konflik, memahami perspektif yang berbeda, serta memilih strategi penyelesaian yang tepat, seperti kolaborasi, kompromi, maupun mediasi (Sujarwo 2024).

Selain itu, komunikasi memiliki peran yang sangat fundamental dalam mencegah dan menyelesaikan konflik. Komunikasi yang efektif memungkinkan terjadinya pertukaran informasi secara jelas, terbuka, dan empatik, sehingga dapat meminimalisir kesalahpahaman yang sering menjadi

akar konflik. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif seperti pesan yang ambigu, kurangnya keterbukaan, atau gaya komunikasi yang agresif justru dapat memperbesar potensi konflik dan memperkeruh situasi yang ada. Dalam organisasi pendidikan, komunikasi yang baik tidak hanya berfungsi sebagai alat penyampai informasi, tetapi juga sebagai sarana membangun hubungan yang harmonis dan saling menghargai antar individu (Rosidah et al. 2025).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konflik dan komunikasi merupakan dua aspek yang saling berkaitan erat dalam kehidupan pendidikan. Konflik tidak dapat dihindari, tetapi dapat dikelola agar memberikan dampak positif. Sementara itu, komunikasi yang efektif menjadi kunci utama dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, harmonis, dan produktif. Oleh karena itu, penguatan kemampuan komunikasi dan manajemen konflik perlu menjadi perhatian penting dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (library research). Metode ini dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber pustaka seperti buku, jurnal ilmiah, dan artikel yang relevan dengan topik manajemen konflik dan komunikasi dalam lingkungan pendidikan (Aprilyada et al. 2023). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, yaitu dengan menelaah dan mengkaji teori-teori serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan konflik, komunikasi, serta strategi penyelesaiannya dalam organisasi pendidikan. Selanjutnya, teknik analisis data dilakukan secara deskriptif-analitis, yaitu dengan menguraikan konsep-konsep yang telah dikumpulkan, kemudian dianalisis untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai peran manajemen konflik dan komunikasi dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang harmonis (Sugari and Hilalludin 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian dan Jenis Konflik

Konflik merupakan suatu kondisi interaksi sosial yang ditandai oleh adanya pertentangan, ketidaksesuaian, atau perbedaan kepentingan antara individu maupun kelompok. Dalam perspektif Psikologi Sosial, konflik tidak hanya dipahami sebagai benturan kepentingan semata, tetapi juga sebagai proses dinamis yang melibatkan persepsi, emosi, serta interpretasi terhadap situasi tertentu. Artinya, konflik sering kali bukan hanya disebabkan oleh perbedaan objektif, melainkan juga oleh bagaimana individu memaknai perbedaan tersebut (Nasrin et al. 2025).

Dalam kajian Perilaku Organisasi, konflik dipandang sebagai fenomena yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Hal ini sejalan dengan teori interaksionis yang menyatakan bahwa konflik pada tingkat tertentu justru diperlukan untuk menjaga dinamika organisasi agar tetap hidup, adaptif, dan inovatif. Dengan kata lain, ketiadaan konflik bukan berarti kondisi ideal, melainkan bisa menunjukkan adanya stagnasi atau rendahnya partisipasi anggota organisasi.

Secara umum, konflik dibedakan menjadi dua jenis utama, yaitu konflik fungsional dan konflik disfungsional. Konflik fungsional adalah konflik yang memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Konflik ini dapat mendorong munculnya ide-ide baru, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, serta memperkuat argumentasi melalui proses diskusi yang sehat. Dalam konteks pendidikan, konflik fungsional dapat terlihat ketika guru dan siswa berdiskusi secara kritis untuk mencapai pemahaman yang lebih mendalam (Al-Baihaqi et al. 2024).

Sebaliknya, konflik disfungsional adalah konflik yang bersifat merusak dan menghambat kinerja organisasi. Konflik jenis ini biasanya ditandai oleh dominasi emosi negatif, komunikasi yang tidak sehat, serta adanya kepentingan pribadi yang mengalahkan tujuan bersama. Dalam lingkungan sekolah, konflik disfungsional dapat berdampak pada menurunnya kualitas

pembelajaran, renggangnya hubungan antar individu, serta terganggunya stabilitas organisasi (Wahyudi, n.d.).

Faktor Penyebab Konflik

Konflik dalam organisasi pendidikan dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Faktor internal meliputi perbedaan kepribadian, stres, serta perbedaan cara berpikir antar individu. Sedangkan faktor eksternal meliputi komunikasi yang tidak efektif, keterbatasan sumber daya, dan perbedaan kepentingan antar kelompok (Hilalludin Hilalludin et al. 2025). Salah satu penyebab utama konflik adalah komunikasi yang buruk. Kesalahan dalam menyampaikan pesan, perbedaan interpretasi, serta kurangnya keterbukaan dapat memicu kesalahpahaman. Bahkan, komunikasi yang tidak konsisten dan dipengaruhi oleh emosi dapat memperbesar konflik yang terjadi.

Selain itu, faktor lain seperti ketidakadilan dalam pembagian tugas, perbedaan nilai, serta kurangnya rasa saling percaya juga dapat memicu konflik. Hal ini menunjukkan bahwa konflik tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan kombinasi dari berbagai aspek dalam organisasi.

Faktor Penyebab Konflik

Konflik dalam organisasi pendidikan tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor yang kompleks. Secara konseptual, faktor penyebab konflik dapat diklasifikasikan menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal berkaitan dengan karakteristik individu, seperti perbedaan kepribadian, nilai, persepsi, serta kondisi psikologis seperti stres dan kelelahan. Dalam teori Teori Kepribadian, setiap individu memiliki kecenderungan perilaku yang berbeda dalam merespons situasi tertentu. Perbedaan ini sering kali menjadi pemicu konflik, terutama ketika individu tidak memiliki kemampuan pengendalian diri yang baik (Hammadi et al. 2025).

Sementara itu, faktor eksternal meliputi aspek struktural dan sistemik dalam organisasi, seperti keterbatasan sumber daya, pembagian tugas yang

tidak merata, serta kebijakan yang kurang jelas. Dalam teori konflik organisasi yang dikemukakan oleh Lewis A. Coser, konflik sering kali muncul sebagai akibat dari distribusi sumber daya yang tidak seimbang, sehingga memunculkan rasa ketidakadilan di antara anggota organisasi.

Salah satu faktor paling dominan dalam memicu konflik adalah komunikasi yang tidak efektif. Dalam perspektif Ilmu Komunikasi, komunikasi yang buruk dapat menyebabkan distorsi pesan, perbedaan interpretasi, serta munculnya prasangka yang tidak berdasar. Misalnya, pesan yang disampaikan secara ambigu atau emosional dapat memicu kesalahpahaman yang berujung pada konflik yang lebih besar. Selain itu, kurangnya keterbukaan dan rendahnya kepercayaan antar individu juga memperparah situasi konflik (Ubaidillah 2024).

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah perbedaan nilai dan latar belakang budaya. Dalam konteks pendidikan, keberagaman latar belakang siswa dan tenaga pendidik menjadi potensi konflik apabila tidak diimbangi dengan sikap toleransi dan saling menghargai. Hal ini menunjukkan bahwa konflik merupakan hasil interaksi multidimensional yang melibatkan aspek psikologis, sosial, dan struktural (Arifin et al. 2025).

Peran Komunikasi dalam Konflik

Komunikasi memiliki posisi yang sangat strategis dalam dinamika konflik, baik sebagai penyebab maupun sebagai instrumen penyelesaian. Dalam teori komunikasi interpersonal yang dikembangkan oleh Carl Rogers, komunikasi yang efektif ditandai oleh adanya empati, keaslian (*genuineness*), dan penerimaan tanpa syarat (*unconditional positive regard*). Prinsip ini sangat relevan dalam konteks penyelesaian konflik di lingkungan pendidikan.

Komunikasi yang tidak efektif sering kali menjadi akar utama konflik. Misalnya, penggunaan bahasa yang tidak jelas, nada komunikasi yang agresif, serta kurangnya kemampuan mendengarkan secara aktif dapat memperburuk situasi. Sebaliknya, komunikasi yang efektif mampu menciptakan ruang dialog

yang sehat, di mana setiap pihak merasa didengar dan dihargai (Samsuddin 2023).

Dalam praktiknya, komunikasi yang baik ditandai dengan keterbukaan, kejujuran, serta kemampuan untuk memahami perspektif orang lain. Pendekatan ini sejalan dengan konsep komunikasi dialogis yang menekankan pentingnya interaksi dua arah yang konstruktif. Dalam lingkungan pendidikan, komunikasi yang efektif dapat menciptakan suasana yang harmonis, meningkatkan kerja sama, serta meminimalisir potensi konflik (Amin 2017).

Strategi Penyelesaian Konflik

Penyelesaian konflik memerlukan pendekatan yang sistematis dan adaptif sesuai dengan karakteristik konflik yang dihadapi. Salah satu teori yang banyak digunakan adalah model manajemen konflik dari Kenneth W. Thomas dan Ralph H. Kilmann, yang dikenal dengan Thomas-Kilmann Conflict Mode. Model ini mengklasifikasikan strategi penyelesaian konflik menjadi lima gaya, yaitu kompetisi, kolaborasi, kompromi, akomodasi, dan menghindar.

Dalam konteks pendidikan, strategi kolaborasi dan kompromi sering dianggap paling efektif. Musyawarah menjadi salah satu pendekatan yang sangat relevan dengan nilai-nilai pendidikan Islam, karena menekankan pada prinsip kebersamaan dan keadilan. Melalui diskusi terbuka, setiap pihak dapat mengemukakan pendapatnya sehingga solusi yang dihasilkan lebih komprehensif.

Negosiasi juga merupakan strategi penting dalam penyelesaian konflik. Dalam teori negosiasi, keberhasilan proses ini sangat bergantung pada kemampuan masing-masing pihak untuk memahami kepentingan bersama, bukan sekadar mempertahankan posisi masing-masing. Selain itu, mediasi dengan melibatkan pihak ketiga dapat menjadi solusi efektif ketika konflik tidak dapat diselesaikan secara langsung (Gunawan et al. 2021).

Pendekatan konfrontasi yang konstruktif juga dapat digunakan dengan mempertemukan pihak yang berkonflik secara terbuka. Namun, pendekatan ini harus dilakukan dengan prinsip rasionalitas dan pengendalian emosi agar tidak memperkeruh situasi. Dengan demikian, pemilihan strategi penyelesaian konflik harus disesuaikan dengan situasi, tujuan, serta hubungan antar pihak yang terlibat (Ilmiah et al. 2023).

Dampak Konflik dalam Organisasi Pendidikan

Konflik memiliki dua sisi yang saling berlawanan, yaitu sebagai potensi konstruktif dan destruktif. Dalam teori konflik fungsional, konflik dapat meningkatkan kreativitas, memperkuat kerja sama tim, serta mendorong inovasi dalam organisasi. Konflik yang dikelola dengan baik dapat menjadi sarana evaluasi dan perbaikan sistem, sehingga organisasi menjadi lebih adaptif terhadap perubahan.

Namun, konflik yang tidak dikelola secara efektif dapat menimbulkan dampak negatif yang signifikan. Dampak tersebut meliputi menurunnya kinerja individu dan organisasi, terganggunya hubungan interpersonal, serta munculnya suasana kerja yang tidak kondusif. Dalam jangka panjang, konflik disfungsional dapat merusak budaya organisasi dan menghambat pencapaian tujuan pendidikan (Wahyudin et al. 2024).

Dalam perspektif Manajemen Pendidikan, pengelolaan konflik menjadi bagian penting dari kepemimpinan sekolah. Seorang pemimpin pendidikan dituntut memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi, mengelola, dan menyelesaikan konflik secara konstruktif. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang harmonis, produktif, dan berorientasi pada pengembangan potensi peserta didik.

Dengan demikian, konflik bukanlah sesuatu yang harus dihindari, melainkan fenomena yang perlu dikelola secara bijaksana. Melalui komunikasi yang efektif, strategi penyelesaian yang tepat, serta kepemimpinan yang kompeten, konflik dapat diubah menjadi kekuatan yang mendorong kemajuan organisasi pendidikan (Rosidah and Hasanah 2024).

KESIMPULAN

Konflik merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam lingkungan pendidikan karena adanya perbedaan latar belakang, pemikiran, dan kepentingan antar individu maupun kelompok. Konflik sering kali dipicu oleh komunikasi yang tidak efektif, perbedaan persepsi, serta kurangnya keterbukaan dan saling memahami. Oleh karena itu, konflik tidak dapat dipandang semata-mata sebagai sesuatu yang negatif, melainkan sebagai bagian dari dinamika organisasi yang perlu dikelola secara bijaksana. Apabila tidak ditangani dengan baik, konflik dapat mengganggu proses pembelajaran, merusak hubungan kerja, dan menurunkan kinerja organisasi pendidikan.

Namun demikian, konflik juga memiliki potensi positif apabila dikelola secara konstruktif melalui komunikasi yang efektif dan strategi penyelesaian yang tepat. Komunikasi yang terbuka, jujur, dan empatik mampu meredakan ketegangan serta membangun pemahaman bersama antar pihak yang berkonflik. Dengan pendekatan seperti musyawarah, negosiasi, dan kompromi, konflik dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kreativitas, memperbaiki sistem kerja, serta memperkuat hubungan sosial dalam organisasi pendidikan. Dengan demikian, manajemen konflik dan komunikasi yang baik menjadi kunci utama dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang harmonis, kondusif, dan produktif bagi seluruh pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Baihaqi, ZI, A. Haironi, and H. Hilalludin. 2024. "Strategi Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Membentuk Karakter Religius." *Al-Ihda': Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran* 19 (1): 1290–95.
- Amin, M. Ali Syamsuddin. 2017. *KOMUNIKASI SEBAGAI PENYEBAB DAN SOLUSI KONFLIK SOSIAL*. 1.
- Aprilyada, Gea, Muhammad Akbar Zidan, Nurlia Nurlia, Risna Adypon Ainunisa, and Widi Winarti Widi. 2023. "Peran Kajian Pustaka Dalam Penelitian Tindakan Kelas." *Jurnal Kreativitas Mahasiswa* 1 (2): 165–73.

- Arifin, Zainal, Nadya Noer Safitri, Ryzma Halyza Zuhro, and Alek Alaikal Hasan. 2025. *Manajemen Konflik Dalam Pendidikan : Pendekatan Kolaboratif Di Sekolah*. 38–53.
- Gunawan, Heri, Mahlil Nurul Ihsan, and Encep Supriatin Jaya. 2021. "Internalisasi Nilai-Nilai Moderasi Beragama Dalam Pembelajaran PAI Di SMA Al-Biruni Cerdas Mulia Kota Bandung." *Atthulab: Islamic Religion Teaching and Learning Journal* 6 (1): 14–25. <https://doi.org/10.15575/ath.v6i1.11702>.
- Hammadi, Hammad Farhan, Ahmed Mohamed Ahmed, Fajar Amansyah, Ahmad Rajafi, Omer Mohamed Taha Alkanan, and Israa Natiq Jabbar. 2025. "Contemporary Challenges and the Future of Islamic Law: Toward Ethical and Institutional Renewal." *Al-Daulah : Jurnal Hukum Pidana Dan Ketatanegaraan* 14 (1): 43–61. <https://doi.org/10.24252/al-daulah.v14i1.58186>.
- Hidayat, H., and H. Hilalludin. 2024. "Hak, Kewajiban, Dan Tanggung Jawab Guru Dalam Pendidikan Indonesia." *Jurnal Motivasi Pendidikan Dan Bahasa* 2 (3): 179–86.
- Hilalludin, H, and G. Althof. 2024. "Perbedaan Tingkat Kematangan Sosial Antara Santri Pondok Pesantren Modern Dan Tradisional." *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah* 2 (3): 201–8.
- Hilalludin, Hilalludin, Erna Dwi Maryani, Dedi Sugari, and Muhammad Farhan Rifky Afif. 2025. "Analisis Pengaruh Media Sosial Terhadap Pola Komunikasi Generasi Z Di Indonesia." *SciNusa: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 1 (03): 47–61.
- Ilmiah, Jurnal, Manajemen Ekonomi, Dan Akuntansi, Fariz Maulana Triyantoro, and Ahmad Saiful Rizal. 2023. *Strategi Dan Pendekatan Dalam Mengelola Konflik*. 1 (1): 91–100.
- Kustanto, Ghavinkson Enstayn Abednego, and Hanna Prillysca Chernovita. 2021. "Perancangan Sistem Informasi Manajemen Berbasis Web Studi Kasus : PT Unicorn Intertranz." *Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer* 8 (4): 719. <https://doi.org/10.25126/jtiik.2021844849>.
- Makmur Jaya, Evanirosa, and Marlina. 2021. "Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini." *Pedagogika: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan* 1 (2): 41–47. <https://doi.org/10.57251/ped.v1i2.137>.
- Nasrin, H., H. Januardi, and SA Mua'mar bin Shamsul. 2025. "Parenting Systems and Models in Islamic Boarding Schools within the Framework of Islamic Education." *Amorti: Jurnal Studi Islam Interdisipliner*, 34–42.

- Nur Iffah Qoyyumillah, Huril'in Huril'in, and Saeful Anam. 2025. "Accelerating Islamic Learning in the Digital Era: Contemporary Strategies for Building a Knowledgeable, Charactered, and Adaptive Generation Amidst Global Transformation." *JURNAL RISET RUMPUN ILMU PENDIDIKAN* 4 (2): 427-37. <https://doi.org/10.55606/jurripen.v4i2.5684>.
- Rosidah, Novi Maulidatur, and Komariyatul Hasanah. 2024. *Menangani Konflik Dalam Organisasi Pendidikan : Identifikasi , Tahapan , Dan Dampaknya Dalam Organisasi*. no. 1993.
- Rosidah, Novi Maulidatur, M. Bibsi Bahar Riski, and Ayyul Fariqoini. 2025. *Membangun Komunikasi Yang Efektif Dalam Organisasi*. no. 2024.
- Samsuddin. 2023. "The Urgency of Islamic Legal Education: Shaping the Character of Individuals with Ethics and Justice." *ETDC: Indonesian Journal of Research and Educational Review* 3 (1): 113-20. <https://doi.org/10.51574/ijrer.v3i1.2251>.
- Shafaruddin, Khalid, Rudi Piliang, and Agus Sucipto. 2026. *Menentukan Arah Kiblat Dengan Metode Rashdul Kiblat*. 3 (3): 133-46. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v3i3.948>.
- Sugari, D., and H. Hilalludin. 2025. "Peran Maqashid Syariah Dalam Pengembangan Produk Perbankan Islam Yang Berkelanjutan." *AL HILALI: Jurnal Perbankan Dan Ekonomi Islam* 1 (1): 01-15.
- Sujarwo, Agus. 2024. "Implementasi Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Karakter: Strategi Pembangunan Karakter Siswa Di Madrasah." *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran* 5 (1): 2059-70. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v5i1.1174>.
- Ubaidillah, Asep. 2024. "Tantangan Hukum Keluarga Islam Dalam Sistem Pendidikan Kontemporer: Perspektif, Konflik, Dan Solusi." *IQ (Ilmu Al-Qur'an): Jurnal Pendidikan Islam* 7 (01): 33-48. <https://doi.org/10.37542/iq.v7i01.1732>.
- Wahyudi, Andri. n.d. *Pernyataan Diatas Diungkapkan Oleh Leonard Greenhalgh Sebagaimana Dikutip Oleh A. Dale Timpe Dalam Bukunya*. 1-15.
- Wahyudin, MI, H. Hilalludin, and A. Haironi. 2024. "Peran Dosen Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa STIT Madani." *Dewantara: Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora* 3 (3): 130-36.