

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) suatu bangsa (Sanga, 2023). Melalui pendidikan kualitas sumber daya manusia dapat meningkat, baik dari segi pola pikir, keterampilan, maupun karakter. Bangsa yang pendidikannya maju biasanya punya masyarakat yang lebih kritis, inovatif, dan mampu bersaing secara global. Pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai sarana transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai proses pembentukan kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing (Sulfiani, 2025).

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, berilmu, cakap, kreatif, dan bertanggung jawab. Dalam perspektif manajemen modern, lembaga pendidikan dipandang sebagai suatu organisasi yang membutuhkan pengelolaan sumber daya secara efektif agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal (Bush, 2018). Suksesnya penyelenggaraan pendidikan melibatkan banyak sumber daya manusia, diantaranya yang paling krusial dalam mencapai tujuan pendidikan adalah tenaga pendidik dan kependidikan.

Dalam penyelenggaraan pendidikan, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat strategis (Siahaan, 2023). Tenaga pendidik bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, sedangkan tenaga kependidikan berperan dalam mendukung administrasi, layanan, serta pengelolaan sistem pendidikan. Kualitas layanan pendidikan sangat dipengaruhi oleh sinergi antara kedua unsur tersebut. Menurut Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018, tenaga kependidikan memiliki fungsi administratif dan manajerial yang menunjang efektivitas

penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu, keberhasilan lembaga pendidikan tidak hanya bergantung pada guru, tetapi juga pada seluruh unsur pendukung organisasi sekolah. Meskipun demikian, keberhasilan tenaga pendidik dan kependidikan dalam melakukan penyelenggaraan pendidikan dipengaruhi oleh produktivitas kerja nya.

Sedarmayanti dalam (Arofah, 2018) mengemukakan bahwa produktivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi pendidikan. Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan individu dalam menghasilkan *output* secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditetapkan. Produktivitas dalam organisasi berkaitan erat dengan efektivitas kinerja individu serta kualitas hasil kerja yang dihasilkan (Armstrong, 2023). Produktivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis dan kompetensi profesional, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor motivasional dalam diri individu. Frederick Herzberg dalam (Purba, 2022) melalui Teori Dua Faktor menjelaskan bahwa kinerja dan produktivitas individu dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor *hygiene* dan faktor motivator. Faktor *hygiene* merupakan faktor ekstrinsik yang berkaitan dengan gaji, kebijakan dan kondisi kerja. Sedangkan faktor motivator merupakan faktor intrinsik yang berkaitan dengan prestasi, pengakuan dan tanggung jawab.

Namun, dalam praktiknya, produktivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan tidak selalu berada pada kondisi yang optimal. Berbagai faktor dapat memengaruhi tingkat produktivitas kerja, baik yang bersifat individual maupun organisasional (Rorimpandey, 2020). Salah satu faktor organisasional yang sering muncul dalam lingkungan kerja sekolah adalah konflik kerja. Konflik kerja merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam suatu organisasi, termasuk di lingkungan sekolah (Salim, 2025).

Konflik kerja merupakan kondisi ketika terjadi perbedaan persepsi, kepentingan, atau tujuan antar individu maupun kelompok dalam organisasi (Robbins, 2017). Interaksi yang intens antar individu, perbedaan latar

belakang, kepribadian, persepsi, kepentingan, serta pembagian tugas yang tidak seimbang berpotensi memicu terjadinya konflik, baik konflik antar individu maupun konflik antara guru dengan pihak manajemen sekolah. Menurut Robbin dalam (Dalimunthe, 2016) Konflik muncul ketika suatu pihak merasakan adanya perbedaan kepentingan, persepsi, atau tujuan dengan pihak lain. Dengan demikian, konflik bukan semata-mata dipandang sebagai sesuatu yang harus dihindari, melainkan sebagai fenomena yang perlu dikelola secara tepat agar tidak menghambat pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, perhatian tidak hanya tertuju pada keberadaan konflik, tetapi juga pada bagaimana konflik tersebut dikelola melalui manajemen konflik yang efektif.

Manajemen konflik merupakan upaya sistematis dalam mengidentifikasi, mengelola, dan menyelesaikan konflik agar tidak mengganggu pencapaian tujuan organisasi Rahim dalam (Afriani, 2025). Thomas dan Kilmann mengemukakan dalam (Ramadhani, 2025) bahwa terdapat beberapa gaya dalam manajemen konflik, yaitu kompetisi, kolaborasi, kompromi, akomodasi, dan penghindaran, yang masing-masing memiliki karakteristik serta implikasi yang berbeda dalam lingkungan kerja. Perbedaan gaya manajemen konflik ini mencerminkan variasi cara individu maupun pimpinan dalam menyikapi dan menyelesaikan konflik yang terjadi di dalam organisasi. Pemilihan strategi yang tepat dalam mengelola konflik dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Konflik kerja yang berkepanjangan berpotensi menurunkan motivasi, mengganggu konsentrasi, serta menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif (Putri, 2025). Bagi tenaga pendidik, kondisi ini dapat memengaruhi kualitas proses pembelajaran di kelas, baik dari segi persiapan materi, interaksi dengan siswa, maupun inovasi dalam metode mengajar. Sementara itu, bagi tenaga kependidikan, konflik dapat menghambat efektivitas pelayanan administrasi dan dukungan operasional. Sebaliknya, apabila konflik mampu dikelola secara konstruktif melalui komunikasi yang terbuka dan manajemen yang tepat, konflik justru bisa menjadi pemicu

peningkatan produktivitas (Anita, 2022). Perbedaan pandangan dapat menghasilkan solusi yang lebih kreatif dan memperkuat kerja sama tim. Dengan demikian, produktivitas tenaga pendidik dan kependidikan sangat dipengaruhi oleh bagaimana konflik kerja dikelola dalam lingkungan organisasi pendidikan.

Berdasarkan studi dari penelitian (Anita, 2022) menunjukkan bahwa ketika konflik muncul dalam suatu organisasi, penyebabnya selalu diidentifikasi sebagai miskomunikasi. Organisasi pendidikan Islam dapat mengambil manfaat dari konflik, tetapi juga dapat memiliki efek negatif pada kinerja mereka. Dengan konflik, komunikasi yang baik adalah kuncinya, ini dapat membantu meningkatkan frekuensi interaksi. Konflik tidak selalu merugikan, tetapi jika dikelola dengan baik oleh kepala lembaga pendidikan sebagai pimpinan organisasi, juga dapat bermanfaat dalam jangka panjang untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. jika kepemimpinan lembaga mampu melakukan manajemen konflik yang tepat, konflik akan mampu berperan sebagai pemicu dan stimulus untuk meningkatkan kualitas produktivitas. Hal itu karena konflik dapat berdampak negatif ataupun positif tergantung pada bagaimana mengelolannya.

Berdasarkan wawancara pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap salah satu tenaga pendidik yang bernama pak Tatang dan juga terhadap salah satu tenaga kependidikan yang bernama pak Haris menemukan kondisi tentang konflik kerja pada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan disekolah tersebut. Konflik yang sering muncul umumnya memang dari masalah miskomunikasi dan perbedaan pendapat. Contoh dari masalah miskomunikasi yang terjadi disekolah yaitu, terkadang ada seorang guru atau tenaga kependidikan yang cemberut saja atau memasang wajah tidak senang sambil diam karena ada sesuatu yang belum sempat untuk disampaikan dan karena ada hal yang diinginkan olehnya namun belum kunjung juga untuk dibahas. Kemudian masih bagian dari masalah miskomunikasi yaitu adanya kesalah pahaman dalam penyampaian

pendapat, teknis administrasi dan kondisi kerja lainnya. Untuk perbedaan pendapat ini memang sudah menjadi bagian dari dinamika organisasi karena mempunyai pola pikir yang berbeda, cara penyelesaian masalah yang berbeda, persepsi yang berbeda serta latar belakang yang berbeda pula. Konflik yang lebih spesifik terhadap tenaga pendidik yaitu, ada sebagian tenaga pendidik yang ketimpangan tugas seperti harus mengajar ekstrakurikuler namun mereka juga yang mengajar pembelajaran dikelas jadi jam kerjanya lebih lama. Kemudian yang lebih spesifik lagi terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yaitu dilihat dari segi amanah atau jabatan ada guru yang menjadi wakil kepala sekolah namun masih harus tetap mengajar didalam kelas. Dari tugas administratif guru juga diharuskan untuk membuat raport tahunan untuk siswa, membuat absensi siswa dan melakukan penilaian pada siswa. Hal ini dapat menjadi pemicu terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, produktivitas kerja menjadi aspek yang terus diupayakan untuk dipertahankan dan ditingkatkan. Hal tersebut terlihat dari banyaknya tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, seperti pelaksanaan pembelajaran, penyusunan perangkat administrasi pembelajaran, penilaian hasil belajar, pengelolaan administrasi sekolah, serta pelaksanaan tugas tambahan sesuai amanah jabatan. Bahkan beberapa tenaga pendidik merangkap sebagai wakil kepala sekolah maupun pembina kegiatan ekstrakurikuler sehingga memiliki beban kerja yang lebih kompleks. Kondisi tersebut menuntut kemampuan dalam mengelola pekerjaan secara efektif agar produktivitas kerja tetap terjaga. Oleh karena itu diperlukan gaya manajemen konflik kerja yang efektif supaya semua konflik yang terjadi dapat dikelola untuk memicu perkembangan organisasi menjadi lebih baik.

Suatu hal yang menjadi pembeda penelitian ini dengan yang sebelumnya yaitu, sebagian besar penelitian masih berfokus pada guru saja atau pada organisasi lembaga pendidikan secara keseluruhan. Yang menjadi kebaruan dalam penelitian ini yaitu, secara khusus mengkaji hubungan

manajemen konflik kerja dengan produktivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengisi celah tersebut. Karena suksesnya penyelenggaraan pendidikan tidak hanya diukur berdasarkan suksesnya tenaga pendidik dalam melaksanakan proses belajar mengajar dikelas saja tetapi juga produktivitas tenaga kependidikan dalam mendukung administrasi, layanan, serta pengelolaan sistem Pendidikan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan peneliti memiliki niat untuk menggali lebih dalam tentang permasalahan **“Manajemen Konflik Hubungannya Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan”**. Peneliti juga berharap dengan melakukan manajemen konflik kerja bisa berkolerasi dengan produktivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan sehingga dapat berdampak baik terhadap perkembangan lembaga pendidikan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti membuat beberapa rumusan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

- a. Bagaimana Manajemen Konflik di SD Plus Al-Ghifari?
- b. Bagaimana tingkat Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SD Plus Al-Ghifari?
- c. Bagaimana hubungan antara Manajemen Konflik dengan Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SD Plus Al-Ghifari?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini didasarkan pada rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui Manajemen Konflik di SD Plus Al-Ghifari.
- b. Untuk mengetahui tingkat Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SD Plus Al-Ghifari.

- c. Untuk mengetahui hubungan antara Manajemen Konflik dengan Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SD Plus Al-Ghifari.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen pendidikan. Khususnya yang berkaitan dengan konsep Manajemen Konflik Dan Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan Di Lingkungan Sekolah
- b. Menjadi bahan referensi bagi Lembaga Pendidikan dan sumber daya lainnya dalam Manajemen Konflik.
- c. Menjadi bahan acuan sebagai literatur bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan konflik kerja.
- b. Bagi kepala sekolah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya penerapan manajemen konflik kerja yang tepat dalam memimpin dan mengelola sumber daya manusia
- c. Bagi Tenaga Pendidik dan Kependidikan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan refleksi dalam memahami dinamika konflik kerja di lingkungan sekolah.
- d. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pembandingan bagi penelitian selanjutnya.

E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak melebar dari permasalahan yang dikaji, maka ditetapkan ruang lingkup dan batasan penelitian ini terfokus pada Manajemen Konflik Kerja Hubungannya dengan Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan. Oleh karenanya, peneliti membuat tabel dibawah ini.

Tabel 1. 1 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

No	Aspek	Ruang Lingkup dan Batasan
1.	Bidang Kajian	Penelitian ini berada dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya kajian manajemen konflik dan produktivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan di SD Plus Al-Ghifari.
2	Subjek Penelitian	Subjek penelitian adalah tenaga pendidik dan kependidikan yang bekerja di Sekolah Dasar Plus Al-Ghifari, tanpa membedakan status kepegawaian, mata pelajaran, dan masa kerja.
3	Objek Penelitian	Objek penelitian difokuskan pada dua variabel, yaitu Manajemen Konflik (X) Dan Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan (Y).
4	Manajemen Konflik Kerja (Variabel X)	Manajemen konflik dibatasi pada gaya pengelolaan konflik menurut Thomas dan Kilmann, meliputi: kompetisi, kolaborasi, kompromi, penghindaran, dan akomodasi.
5	Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan (Variabel Y)	Produktivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg Teori Dua Faktor <i>Hygiene-Motivator</i> . Faktor <i>hygiene</i> (gaji, kebijakan, kondisi kerja), sedangkan faktor motivator (prestasi, pengakuan, tanggung jawab).
6	Pendekatan Penelitian	Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, sehingga tidak membahas hubungan sebab akibat.
7	Lokasi Penelitian	Lokasi penelitian dibatasi pada satuan pendidikan sekolah, tanpa melakukan perbandingan antar sekolah atau antar jenjang pendidikan.

F. Kerangka Berpikir

Manajemen konflik merupakan proses pengelolaan perbedaan pendapat, kepentingan, dan persepsi yang muncul dalam lingkungan organisasi agar tidak menghambat pencapaian tujuan bersama. Konflik dalam organisasi pendidikan tidak dapat dihindari karena adanya interaksi

antar tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan latar belakang, tugas, serta tanggung jawab yang berbeda. Namun demikian, konflik yang dikelola secara tepat dapat bersifat mendorong perbaikan sistem kerja.

Menurut (Kilmann, 1974), manajemen konflik dapat dilakukan melalui lima gaya utama, yaitu kompetisi, kolaborasi, kompromi, penghindaran dan akomodasi. Pemilihan strategi yang tepat dalam menghadapi konflik akan menentukan dampaknya terhadap suasana kerja organisasi. Pengelolaan konflik yang efektif dapat menciptakan komunikasi yang terbuka, meningkatkan kerja sama, serta membangun iklim kerja yang harmonis.

Produktivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam penelitian ini dipahami melalui Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Herzberg menjelaskan bahwa kinerja dan produktivitas individu dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor *hygiene* (ekstrinsik) dan faktor motivator (intrinsik) (Frederick Herzberg, 1959). Dalam hal ini, faktor *hygiene* mencegah ketidakpuasan (gaji, kebijakan, kondisi kerja), sedangkan faktor motivator meningkatkan kepuasan dan produktivitas (prestasi, pengakuan, tanggung jawab).

Dengan demikian, manajemen konflik tidak hanya berkaitan dengan pencegahan ketidakpuasan (faktor *hygiene*), tetapi juga dapat berperan dalam memperkuat faktor motivator yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan.

Dalam penelitian ini, hubungan manajemen konflik dengan produktivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan menjadi sesuatu yang sangat penting untuk memahami bagaimana manajemen konflik yang baik itu bisa berhubungan dengan produktivitas kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Berikut adalah tabel kerangka berpikir yang akan dibahas pada penelitian ini :

Tabel 1. 2 Kerangka Berfikir Penelitian



G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H_a: Terdapat hubungan signifikan antara manajemen konflik dengan produktivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan di lingkungan sekolah.

H₀: Tidak terdapat hubungan signifikan antara manajemen konflik dengan tenaga pendidik dan kependidikan manusia di lingkungan sekolah.

H. Hasil Penelitian Terdahulu

Untuk memperdalam penelitian terkait manajemen konflik dengan produktivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan, telah dikaji beberapa referensi yang relevan dengan penelitian ini yaitu :

Tabel 1. 3 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Perbedaan	Persamaan	Kajian Penelitian
1	Implementasi Manajemen Konflik Sebagai Upaya dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di Lembaga Pendidikan Islam. (Azizah, 2024)	Penelitian tersebut berfokus pada lembaga pendidikan Islam secara umum dan menggunakan Pendekatan kualitatif	Sama-sama meneliti manajemen konflik sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja di lembaga Pendidikan	Penelitian ini mengkaji penerapan strategi manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam dan menemukan bahwa penyelesaian konflik secara kolaboratif dan komunikatif mampu meningkatkan efektivitas kerja, memperbaiki hubungan antarpegawai, serta mendorong peningkatan produktivitas kerja secara umum
2	Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam (Anita, 2022)	Berfokus pada produktivitas organisasi lembaga pendidikan Islam secara umum dengan pendekatan kualitatif deskriptif,	Sama-sama membahas manajemen konflik dan produktivitas dalam konteks lembaga pendidikan.	Manajemen konflik yang dikelola secara efektif berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi, melalui

				terciptanya organisasi yang kondusif dan harmonis.
3	Manajemen Konflik Kepala Madrasah dan hubungannya dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri. (Sengadji, 2023)	Variabel dependen menggunakan kinerja guru, bukan produktivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan	Sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dan membahas manajemen konflik dalam konteks lembaga pendidikan	Penelitian ini mengkaji hubungan antara manajemen konflik kepala madrasah dengan kinerja guru dan menemukan adanya hubungan positif dan signifikan, di mana kemampuan kepala madrasah dalam mengelola konflik berkontribusi terhadap peningkatan disiplin, tanggung jawab, dan kualitas kerja guru
4	Pengaruh Manajemen Konflik Kepala Madrasah Tsanawiyah dan hubungannya dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Darul Huda Kabupaten OKU Timur. <i>Idaarotul Ulum</i> (Adzkiyaunuha, 2024)	Menitik beratkan pada manajemen konflik kepala madrasah serta menggunakan pendekatan pengaruh, dengan variabel dependen kinerja guru	Membahas manajemen konflik dalam konteks lembaga pendidikan serta melibatkan guru sebagai subjek penelitian.	Manajemen konflik kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga peran pimpinan dalam mengelola konflik menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja guru.

5	Urgensi Manajemen Konflik dalam Konteks Kepemimpinan Pendidikan Islam (Huriyah, 2023)	Fokus pada urgensi dan perspektif kepemimpinan, tidak menguji hubungan langsung dengan produktivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan	Sama-sama membahas pentingnya manajemen konflik dalam lembaga pendidikan	Menegaskan bahwa manajemen konflik merupakan kompetensi penting dalam kepemimpinan pendidikan Islam, karena konflik yang tidak dikelola secara bijak dapat menurunkan harmonisasi organisasi, efektivitas kerja, dan stabilitas lingkungan pendidikan
6	Manajemen Konflik dalam Lembaga Pendidikan Islam (Multazam, 2024)	Tidak menghubungkan manajemen konflik dengan produktivitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan secara spesifik	Sama-sama mengkaji manajemen konflik di lembaga pendidikan Islam.	Menjelaskan konsep, strategi, dan pendekatan manajemen konflik dalam lembaga pendidikan Islam serta menekankan bahwa pengelolaan konflik yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja harmonis dan meningkatkan efektivitas organisasi
7	Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Konflik Internal di Lembaga Pendidikan.	Berfokus pada strategi kepala sekolah dalam mengelola konflik internal dengan	Sama-sama mengkaji manajemen konflik dalam konteks	Strategi kepala sekolah dalam mengelola konflik internal berperan penting dalam

	(Salim, 2025)	pendekatan kualitatif deskriptif	lembaga pendidikan.	menciptakan iklim kerja yang kondusif di lingkungan sekolah.
8	Hubungan Konflik Peran Ganda dan Manajemen Waktu dengan Stres Kerja pada Wanita Menikah Yang Berprofesi Sebagai Guru. (Azkiyati, 2018)	Meneliti konflik peran ganda dan manajemen waktu sebagai variabel independen dengan stres kerja sebagai variabel dependen	Sama-sama melibatkan guru sebagai subjek penelitian serta membahas aspek konflik dalam konteks kerja.	Konflik peran ganda dan manajemen waktu memiliki hubungan signifikan dengan tingkat stres kerja guru, khususnya pada guru wanita yang telah menikah.
9	Manajemen Konflik dan Stres di Sekolah (Fathorrahman, 2021)	Memfokuskan kajian pada manajemen konflik dan stres kerja di sekolah dengan pendekatan deskriptif-konseptual	Sama-sama membahas manajemen konflik dalam konteks lingkungan sekolah.	Manajemen konflik memiliki keterkaitan dengan kondisi psikologis warga sekolah, khususnya stres kerja, yang perlu dikelola secara tepat agar tidak mengganggu pelaksanaan tugas pendidikan.
10	Manajemen Konflik dalam Menyelesaikan Kedisiplinan Siswa Sekolah Menengah Pertama. (Yanto, 2022)	Berfokus pada manajemen konflik dalam penyelesaian masalah kedisiplinan siswa, sedangkan penelitian ini mengkaji manajemen konflik kerja guru	Sama-sama membahas manajemen konflik dalam konteks lingkungan sekolah.	Penerapan manajemen konflik yang tepat dapat membantu menyelesaikan permasalahan kedisiplinan siswa secara lebih efektif di sekolah menengah pertama.