



## Teachers' Work Stress and Conflict Dynamics in Islamic Educational Institutions: An Interpretive Qualitative Study at SMK Ma'arif NU 2 Karanglewas

Rahmadini Mulya Aisah<sup>1\*</sup>, Rizki Rahayu Noviami<sup>1</sup>, Naili Fauziyah<sup>1</sup>, Enika Sari<sup>1</sup>, Dzulfikar Hardiki<sup>1</sup>, Suparjo<sup>1</sup>

<sup>1</sup>UIN Prof. Saifuddin Zuhri, Purwokerto, Indonesia

\*Corresponding Author's email: aisahrahma48@gmail.com

### Article History:

Received: December 22, 2025  
Revised: January 9, 2026  
Accepted: January 28, 2026

### Keywords:

teacher work stress,  
organizational conflict,  
Islamic schools

**Abstract:** Teacher work stress and conflict dynamics in educational institutions, particularly at SMK Ma'arif NU 2 Karanglewas, are critical issues that affect learning quality. Using an interpretive qualitative approach, this study explores teachers' experiences related to workload, psychological pressure, and interpersonal conflict through in-depth interviews, observations, and document analysis. The findings show that high curriculum demands, administrative responsibilities, and emotional strain are major sources of stress that influence teacher motivation, performance, and interactions with students. Conflicts between teachers often arising from miscommunication, unequal task distribution, and differing views on student management further deteriorate the work atmosphere. These results highlight the need for systematic stress and conflict management supported by transformational leadership, clear task allocation policies, effective communication procedures, and stress management training. Consistent implementation of these strategies can enhance teacher well-being, improve workplace harmony, and strengthen overall educational quality while fostering a more supportive and sustainable school environment for the entire school community.

Copyright © 2026, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



*How to cite:* Aisah, R. M., Noviami, R. R., Fauziyah, N., Sari, E., Hardiki, D., & Suparjo, S. (2026). Teachers Work Stress and Conflict Dynamics in Islamic Educational Institutions: An Interpretive Qualitative Study at SMK Ma'arif NU 2 Karanglewas. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 5(1), 937–952. <https://doi.org/10.55681/sentri.v5i1.5477>

## PENDAHULUAN

Stres kerja guru dan dinamika konflik dalam lembaga pendidikan menjadi isu krusial yang semakin mendapat perhatian, terutama pada sekolah berbasis keagamaan seperti SMK Ma'arif NU 2 Karanglewas. Fenomena ini muncul bersamaan dengan meningkatnya tuntutan profesionalisme dan perubahan sistem pendidikan pascapandemi yang menambah beban psikologis pendidik. Guru dituntut tidak hanya menjalankan pembelajaran, tetapi juga memenuhi standar administrasi, pengembangan diri, serta tugas manajerial lainnya (Silalahi & Marpaung, 2025). Kondisi tersebut sejalan dengan temuan bahwa stres kerja guru merupakan persoalan multidimensi yang memengaruhi kualitas pembelajaran dan keberlanjutan sistem pendidikan (Satria & Fauzan, 2025). Tekanan yang terus menerus membuat guru rentan mengalami kelelahan emosional, penurunan performa, dan berkurangnya motivasi kerja. Pada saat yang sama, dinamika konflik dalam organisasi pendidikan juga berpotensi meningkat akibat interaksi interpersonal yang

semakin kompleks. Konflik yang tidak terkelola dapat menambah beban stres guru dan berdampak pada iklim kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, memahami keterkaitan stres dan konflik menjadi langkah awal untuk merumuskan solusi yang komprehensif.

Stres kerja guru di berbagai sekolah dipicu oleh beragam faktor internal dan eksternal yang saling berkaitan dan memperkuat tekanan psikologis. Secara internal, beban administratif yang terus meningkat, target kurikulum yang harus dicapai dalam waktu terbatas, serta ekspektasi kinerja yang tinggi dari lembaga maupun masyarakat menjadi sumber stres yang paling sering dialami guru. Dari sisi eksternal, perubahan regulasi pendidikan, tuntutan adaptasi terhadap teknologi pembelajaran, serta dinamika hubungan antarpegawai di lingkungan sekolah turut memperburuk kondisi stres yang dialami pendidik. Penelitian menunjukkan bahwa beban administratif berkontribusi sekitar 85%, target kurikulum 65%, dan minimnya dukungan administratif 47% terhadap tingkat stres pendidik (Satria & Fauzan, 2025). Selain itu, guru honorer cenderung merasakan tekanan lebih besar karena tingginya tuntutan tidak sebanding dengan kesejahteraan yang diterima (Suryadi, 2025). Tanpa mekanisme coping yang memadai dan dukungan kelembagaan yang kuat, stres dapat berkembang menjadi burnout yang pada akhirnya menghambat kualitas pembelajaran. Dengan demikian, pemahaman mendalam mengenai sumber stres menjadi dasar penting dalam menyusun strategi intervensi yang efektif.

Selain stres kerja, konflik organisasi di lingkungan pendidikan juga menjadi faktor yang memengaruhi kesejahteraan dan efektivitas kerja guru. Konflik dapat muncul dari peran ganda, ketidakseimbangan pembagian tugas, hingga miskomunikasi antara guru dan pihak manajemen. Konflik yang tidak segera diatasi dapat meluas dan menurunkan efektivitas kerja, sejalan dengan temuan bahwa konflik peran ganda berdampak signifikan pada peningkatan tingkat stres di kalangan guru (Nailah & Puspitadewi, 2022). Penelitian lain menunjukkan bahwa kemampuan manajemen konflik dan kontrol stres berpengaruh langsung terhadap kinerja guru (Gintulangi & Arsana, 2021). Di sisi lain, organisasi pendidikan yang tidak menerapkan manajemen konflik yang sistematis berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif (Setiawan & Us, 2025). Dalam konteks sekolah Islam, konflik juga dapat muncul dari perbedaan persepsi dalam penegakan budaya religius dan kedisiplinan. Ketika konflik tidak diselesaikan secara profesional, hubungan interpersonal antar guru dapat terganggu dan berdampak pada suasana belajar-mengajar. Oleh sebab itu, pengelolaan konflik menjadi komponen penting untuk menjaga stabilitas organisasi.

Keterkaitan stres kerja dan konflik menunjukkan bahwa keduanya saling mempengaruhi dan dapat memperburuk kondisi psikologis serta performa guru. Guru dengan tingkat stres tinggi cenderung memiliki kontrol emosi yang melemah, sehingga lebih rentan terlibat dalam konflik interpersonal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa coping stress yang rendah meningkatkan kemungkinan munculnya gesekan internal dalam organisasi (Zakira & Astuti, 2024). Sebaliknya, konflik yang berlarut-larut juga dapat memicu stres baru dan menurunkan ketahanan mental guru (Iftadi et al., 2024). Dalam beberapa kasus, locus of control yang rendah membuat guru sulit mengelola tekanan emosional sehingga konflik semakin sulit diselesaikan (Faruk et al., 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek psikologis, manajerial, dan interpersonal tidak dapat dipisahkan dalam memahami dinamika guru di sekolah. Oleh karena itu, kajian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi pola stres dan konflik secara

mendalam di lembaga pendidikan Islam. Dengan pemahaman tersebut, sekolah dapat menyusun strategi manajemen stres dan resolusi konflik yang lebih efektif dan berkelanjutan.

## **LANDASAN TEORI**

### **1. Konsep Stres Kerja Guru**

Stres kerja guru merupakan kondisi tekanan psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan individu dalam mengelolanya, sehingga menimbulkan tekanan emosional maupun mental yang berkepanjangan. Dalam praktik sehari-hari, guru menghadapi berbagai beban seperti tuntutan administrasi yang tinggi, kewajiban mengajar, proses penilaian yang kompleks, serta dinamika hubungan interpersonal di lingkungan sekolah yang sering kali menuntut kemampuan sosial tambahan. Rahmawati et al. (2021) menjelaskan bahwa stres kerja muncul ketika pendidik merasa tidak mampu memenuhi ekspektasi sistem pendidikan secara optimal, terutama ketika standar yang ditetapkan tidak diimbangi dengan dukungan nyata. Selain itu, tingkat stres meningkat ketika guru tidak memperoleh dukungan lingkungan kerja yang memadai, termasuk fasilitas pembelajaran, kebijakan manajemen sekolah, dan supervisi yang seharusnya membantu mengurangi tekanan. Valentina (2021) menegaskan bahwa beban kerja yang tidak proporsional dan terus meningkat menjadi salah satu pemicu utama tingginya stres di kalangan guru. Oleh karena itu, pemahaman komprehensif mengenai konsep stres kerja guru sangat penting untuk merumuskan strategi pencegahan dan intervensi yang efektif.

### **2. Faktor Penyebab Stres Kerja**

Faktor penyebab stres kerja pada guru dipengaruhi oleh aspek internal maupun eksternal yang saling berkaitan dan sering kali muncul secara bersamaan dalam aktivitas profesional mereka. Beban kerja yang tinggi, ketidakjelasan peran, serta target kinerja yang berat menjadi pemicu utama yang kerap muncul di berbagai lembaga pendidikan, terutama ketika tuntutan tersebut tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai. Ma'wa et al. (2024) menjelaskan bahwa rendahnya self-efficacy guru dapat memperkuat dampak beban kerja terhadap munculnya stres. Selain itu, Maghfirah (2023) mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung, konflik interpersonal antarkolega, serta tekanan organisasi turut memperburuk kondisi psikologis pendidik. Adhistry et al. (2022) menambahkan bahwa stres kerja meningkat ketika guru harus melakukan multitugas tanpa dukungan struktural yang memadai, baik dari sisi manajemen maupun fasilitas. Situasi ini diperparah oleh perasaan tidak dihargai. Oleh karena itu, pemahaman komprehensif mengenai faktor penyebab stres menjadi landasan penting dalam merancang beberapa kebijakan dan intervensi untuk mengurangi tekanan kerja guru.

### **3. Konsep dan Teori Konflik dalam Lembaga Pendidikan**

Konflik dalam lembaga pendidikan merupakan fenomena yang tidak terhindarkan karena adanya interaksi kompleks antar individu dan kelompok dengan kepentingan berbeda. Secara teoritis, konflik dipandang sebagai proses dinamis yang muncul akibat perbedaan persepsi, nilai, tujuan, serta harapan yang berkembang dalam organisasi pendidikan. Shofirah et al. (2024) menjelaskan bahwa konflik dalam perspektif pendidikan Islam dapat bersifat konstruktif apabila dikelola dengan prinsip adil, terbuka, dan musyawarah yang menghargai setiap suara. Sari et al. (2024)

mengidentifikasi sumber-sumber konflik seperti ketidaksepahaman komunikasi, pembagian tugas yang tidak merata, serta perbedaan gaya kepemimpinan yang memengaruhi iklim organisasi. Tolinggi (2022) menegaskan bahwa strategi kepala sekolah dalam mengelola konflik menentukan stabilitas organisasi dan kualitas hubungan interpersonal yang terbentuk di sekolah. Dalam konteks modern, teori konflik juga menekankan pentingnya kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan untuk mencegah eskalasi masalah yang dapat menghambat kinerja. Oleh karena itu, pemahaman konsep dan teori konflik menjadi dasar penting untuk menciptakan iklim kerja yang harmonis, produktif, dan mendukung kolaborasi antarpersonel pendidikan.

#### **4. Hubungan antara Stres Kerja dan Konflik di Lingkungan Sekolah**

Stres kerja dan konflik memiliki hubungan timbal balik yang kuat dan seringkali memperburuk satu sama lain dalam dinamika kehidupan sekolah. Guru yang mengalami stres berkepanjangan cenderung menunjukkan penurunan kontrol emosional sehingga lebih rentan terlibat dalam konflik interpersonal, baik dengan rekan sejawat maupun dengan peserta didik. Setiawan & Us (2025) menyatakan bahwa ketidakmampuan guru dalam mengelola stres dapat memicu ketidakharmonisan dalam hubungan kerja dan mengganggu stabilitas lingkungan sekolah. Setiabudi et al. (2025) juga menekankan bahwa manajemen stres yang lemah akan meningkatkan potensi terjadinya konflik. Mubarok (2024) menjelaskan bahwa burnout yang tidak tertangani sering menyebabkan perubahan perilaku negatif yang berdampak pada kualitas interaksi sosial di lingkungan sekolah. Candraningtyas et al. (2025) turut menemukan bahwa ketidakseimbangan peran, tuntutan berlebihan, dan tekanan organisasi dapat memperkuat intensitas konflik. Dengan demikian, hubungan antara stres dan konflik perlu dipahami dalam kerangka sistemik agar sekolah mampu merancang berbagai strategi manajerial yang efektif, berkelanjutan, dan responsif terhadap kebutuhan guru.

#### **5. Peran Kepemimpinan dalam Mengelola Stres dan Konflik**

Kepemimpinan memegang peran sentral dalam menciptakan iklim kerja yang sehat serta mencegah eskalasi stres dan konflik dalam lembaga pendidikan. Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikatif mampu meningkatkan rasa aman psikologis guru sekaligus memperkuat kolaborasi profesional. Zhafran & Fiernaningsih (2023) menyatakan bahwa pemimpin yang mampu mengelola stres organisasi akan menciptakan stabilitas dalam hubungan kerja dan mendorong banyak budaya kerja positif. Afifah & Nugraha (2024) menemukan bahwa kepemimpinan yang responsif dan empatik dapat mengurangi risiko burnout serta meningkatkan kesejahteraan emosional para pendidik dalam jangka panjang. Falhi et al. (2025) menegaskan bahwa pemimpin yang menerapkan berbagai teknik resolusi konflik secara sistematis untuk pendidik atau guru dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi pendidikan dan efektivitas komunikasi. Supendi & Zuhri (2022) juga menyoroti bahwa kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam dapat menjadi pendekatan efektif dalam menyelesaikan konflik secara damai dan bermartabat. Oleh karena itu, kepemimpinan yang adaptif, solutif, dan visioner menjadi kunci dalam menjaga stabilitas sekolah.



## 6. Strategi Manajemen Stres dan Resolusi Konflik dalam Lembaga Pendidikan

Strategi manajemen stres dan resolusi konflik diperlukan untuk menjaga kesehatan mental guru serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Teknik seperti konseling, dukungan sosial, manajemen waktu, regulasi emosi, serta pelatihan coping merupakan solusi yang banyak diterapkan di sekolah untuk membantu guru mengatasi tekanan pekerjaan. Aidah & Nugraha (2024) menekankan bahwa penerapan prinsip-prinsip psikologi organisasi dapat meningkatkan kemampuan guru dalam memahami, mengelola, dan mengurangi stres kerja. Inayah et al. (2024) menemukan bahwa manajemen konflik yang efektif harus melibatkan identifikasi sumber konflik, komunikasi terbuka, negosiasi, dan penggunaan pendekatan penyelesaian berbasis kolaborasi agar hubungan kerja tetap harmonis. Adnany & Efendi (2025) menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan kurikulum dan kebijakan berperan penting dalam menekan gejala stres serta meminimalisasi potensi konflik. Selain itu, Afifah & Nugraha (2024) menyoroti pentingnya intervensi preventif melalui pelatihan penguatan mental, supervisi yang suportif, dan monitoring kesejahteraan guru secara berkala. Dengan demikian, strategi yang komprehensif, sistemik, dan berkelanjutan sangat dibutuhkan agar sekolah mampu menjaga stabilitas dinamika kerja.

### METODE PENELITIAN

Unit analisis dalam penelitian ini adalah pengalaman subjektif guru terkait stres kerja dan dinamika konflik di SMK Ma'arif NU 2 Karanglewas sebagai lembaga pendidikan Islam. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan karena sekolah ini memiliki kompleksitas tugas guru yang tinggi, keterlibatan peran ganda, serta budaya organisasi yang sarat aturan religius sehingga menghadirkan dinamika kerja yang kaya untuk diteliti. Karakteristik tersebut memberikan peluang besar bagi peneliti untuk mengamati interaksi sosial, tekanan kerja, serta potensi konflik yang muncul dalam konteks kelembagaan yang spesifik. Santoso et al. (2022) menjelaskan bahwa penelitian interpretatif memerlukan pemilihan situs yang memungkinkan peneliti menemukan fenomena sosial yang kuat dan relevan secara kontekstual. Oleh karena itu, objek material penelitian ini dianggap tepat untuk menggambarkan kondisi stres dan konflik guru secara mendalam. Pemilihan unit analisis ini diharapkan memberikan kontribusi komprehensif terhadap pemahaman dinamika kerja guru di sekolah Islam. Dengan demikian, lokasi penelitian dipandang strategis untuk menghasilkan temuan yang bermakna dan relevan.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan pendekatan interpretatif untuk menggali pemaknaan mendalam dari pengalaman guru dalam menghadapi stres dan konflik kerja. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada tujuan penelitian yang tidak hanya mendeskripsikan fenomena secara permukaan, tetapi juga menafsirkan pengalaman psikologis, sosial, dan emosional yang dialami guru dalam konteks lingkungan sekolah. Pendekatan kualitatif memberikan fleksibilitas bagi peneliti untuk memahami konteks, nilai, dinamika interaksi, serta makna yang tersembunyi di balik perilaku yang tidak dapat dijelaskan melalui angka atau statistik. Putro (2023) menegaskan bahwa penelitian kualitatif sangat relevan ketika peneliti ingin menafsirkan realitas sosial secara mendalam melalui perspektif informan. Data penelitian terdiri dari data primer berupa wawancara mendalam dan observasi langsung, serta data sekunder

berupa dokumen internal sekolah yang mendukung analisis. Desain penelitian ini memastikan bahwa fenomena yang dikaji dapat ditangkap secara autentik, komprehensif, dan sesuai konteks. Dengan demikian, pendekatan kualitatif interpretatif menjadi landasan metodologis yang tepat untuk menjawab fokus dan tujuan penelitian.

Sumber data penelitian ini meliputi guru mata pelajaran, wali kelas, guru BK, wakil kepala sekolah, dan kepala sekolah sebagai informan yang memahami dinamika internal lembaga secara langsung. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan secara sengaja berdasarkan kemampuan mereka memberikan informasi yang relevan, kaya, dan mendalam terkait stres kerja maupun konflik di lingkungan sekolah. Teknik ini dipilih karena penelitian kualitatif membutuhkan informan yang memiliki pengalaman nyata serta pemahaman komprehensif mengenai fenomena yang diteliti. Putro (2023) menegaskan bahwa purposive sampling merupakan teknik yang efektif dalam penelitian interpretatif karena memungkinkan peneliti memperoleh data yang tajam, bermakna, dan kontekstual. Selain itu, keberagaman posisi informan dari berbagai jabatan memberikan sudut pandang yang lebih luas sehingga memperkuat triangulasi data. Pemilihan sumber data dengan teknik ini juga mendukung kedalaman analisis yang diperlukan dalam penelitian fenomenologis dan interpretatif. Dengan demikian, pemilihan informan memberikan landasan metodologis yang kuat bagi peneliti dalam memahami dinamika stres dan konflik guru secara menyeluruh.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi sebagai upaya memahami fenomena secara multiperspektif dan holistik. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali persepsi, pengalaman, serta interpretasi guru mengenai stres kerja dan konflik yang terjadi di lingkungan sekolah. Observasi dilakukan di ruang guru, kelas, dan area sekolah guna menangkap perilaku, pola komunikasi, dinamika interaksi, serta situasi nyata yang tidak selalu terungkap melalui wawancara. Studi dokumentasi juga digunakan untuk menelaah berbagai struktur organisasi, notulen rapat, kebijakan sekolah, jadwal mengajar, serta dokumen administratif lainnya yang dapat memperkuat analisis. Santoso et al. (2022) menegaskan bahwa penggunaan berbagai metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif meningkatkan kredibilitas temuan melalui metode triangulasi sehingga data menjadi lebih valid. Dengan kombinasi tiga teknik tersebut, informasi yang diperoleh menjadi lebih kaya, kuat, dan saling melengkapi. Penggunaan pendekatan multipendekatan ini membantu peneliti menangkap fenomena stres dan konflik secara komprehensif, mendalam, dan kontekstual.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan yang dilakukan secara simultan dan berkelanjutan. Pada tahap reduksi data, peneliti menyeleksi, mengelompokkan, dan merangkum informasi penting sesuai fokus penelitian, yaitu stres kerja, konflik interpersonal, serta strategi manajemen yang diterapkan di sekolah. Tahap penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif untuk menampilkan pola, hubungan, dan dinamika antarfenomena secara jelas sehingga dengan mudah dianalisis lebih lanjut lagi. Proses verifikasi dan penarikan kesimpulan dilakukan terus-menerus untuk memastikan bahwa interpretasi peneliti tetap konsisten dan sesuai dengan data lapangan. Santoso et al. (2022) menekankan bahwa analisis kualitatif sebaiknya yaitu dengan dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data agar peneliti memahami berbagai perubahan dan dinamika yang

muncul sepanjang proses penelitian. Selain itu, Putro (2023) menyatakan bahwa interpretasi kualitatif memerlukan pemikiran reflektif untuk menjaga kedalaman makna. Dengan pendekatan analitis tersebut, penelitian ini mampu menghasilkan temuan yang kredibel, akurat, dan kontekstual.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja merupakan sumber stres paling dominan bagi guru di SMK Ma'arif NU 2 Karanglewas. Beban tersebut muncul karena guru harus menjalankan tugas mengajar, administrasi, layanan siswa, serta program sekolah secara simultan dalam waktu yang terbatas. Temuan ini sejalan dengan pendapat Nurjanah & Hakim (2025) yang menyatakan bahwa tumpang tindih tugas menjadi penyebab utama kelelahan fisik dan mental guru. Data wawancara menunjukkan bahwa beberapa guru sering membawa pekerjaan pulang karena tidak dapat menyelesaikannya di sekolah. Dokumen pembagian tugas juga mengungkap adanya guru yang merangkap lebih dari satu jabatan sehingga beban kerjanya jauh lebih berat dibandingkan rekan lainnya. Observasi memperlihatkan tanda-tanda kelelahan, aktivitas kerja yang terburu-buru, serta keluhan mengenai banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu singkat. Bukti-bukti tersebut mengonfirmasi bahwa beban kerja tidak terdistribusi secara seimbang dan menjadi pemicu stres yang signifikan. Dengan demikian, beban kerja berlebih dapat disimpulkan sebagai faktor utama meningkatnya stres kerja guru.

Tekanan psikologis muncul sebagai salah satu faktor dominan yang memperberat stres kerja guru dan menghambat stabilitas emosional mereka dalam menjalankan tugas profesional. Stres ini dipicu oleh berbagai tuntutan, mulai dari kewajiban menjaga kedisiplinan siswa hingga ekspektasi moral dan religius yang tinggi dari sekolah berbasis agama, yang menuntut guru untuk menjadi teladan tanpa cela. Kondisi tersebut selaras dengan temuan penelitian yang menjelaskan bahwa tekanan lingkungan kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap gangguan kesejahteraan mental guru (Nofitasari et al., 2025). Hasil wawancara memperlihatkan bahwa beberapa guru merasa “tertindih informasi” karena instruksi administratif sering muncul secara mendadak dan menuntut penyelesaian segera, sehingga menambah beban kognitif. Observasi lapangan juga menunjukkan tanda-tanda kelelahan emosional seperti wajah yang tampak letih, keluhan spontan, dan penurunan antusiasme ketika menjalankan aktivitas harian. Berdasarkan keseluruhan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tekanan psikologis yang kuat serta absennya dukungan struktural berperan besar dalam memperkuat tingkat stres kerja guru di lembaga pendidikan ini.

Penelitian menemukan bahwa konflik antarguru pada lembaga pendidikan ini umumnya berakar pada miskomunikasi, ketidakseimbangan beban kerja, serta perbedaan gaya mengajar yang memengaruhi dinamika kerja sama di lingkungan sekolah. Konflik peran kerap muncul antara guru mata pelajaran dan wali kelas, terutama terkait penyampaian informasi akademik siswa yang tidak selalu tersampaikan dengan jelas atau tepat waktu. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa ketidakjelasan peran dan komunikasi yang kurang efektif merupakan pemicu umum konflik di lingkungan pendidikan (Saimima et al., 2023). Hasil wawancara memperlihatkan adanya guru yang merasa dirugikan akibat pembagian jadwal mengajar

yang dianggap tidak adil, sehingga memicu perselisihan berkepanjangan. Observasi lapangan turut memperlihatkan momen ketegangan, misalnya ketika dua guru memperdebatkan jadwal piket atau penempatan jam mengajar yang dinilai merugikan salah satu pihak. Berdasarkan keseluruhan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa sumber konflik di sekolah mencakup aspek struktural sekaligus interpersonal, sehingga memerlukan intervensi sistematis untuk mencegah eskalasi di masa mendatang.

Dinamika konflik di sekolah cenderung bersifat laten atau tersembunyi ketimbang konflik terbuka, sehingga ketegangan yang terjadi sering kali tidak tampak secara langsung dalam aktivitas sehari-hari. Guru lebih sering memilih strategi menghindar daripada melakukan konfrontasi terbuka ketika muncul perbedaan pendapat atau ketidakselarasan dalam pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa konflik laten lebih umum terjadi pada organisasi pendidikan yang tidak memiliki sistem penyelesaian masalah yang terstruktur dan transparan (Rizkia, 2022). Observasi bahkan menunjukkan adanya dua guru yang saling diam meskipun berada dalam ruangan yang sama, menandakan adanya ketegangan yang belum terselesaikan. Wawancara mengungkap bahwa konflik biasanya bermula dari isu kecil, seperti miskomunikasi atau asumsi yang keliru, yang kemudian berkembang lebih besar ketika tidak segera dibicarakan. Pola ini memperlihatkan bahwa guru merasa lebih aman menahan ketidaksetujuan daripada menyampaikan keberatan secara langsung karena khawatir menimbulkan masalah baru. Oleh karena itu, dinamika konflik di sekolah cenderung berlangsung dalam bentuk ketegangan senyap yang terus memengaruhi hubungan kerja dan efektivitas kolaborasi antarguru.

Stres kerja terbukti memberikan pengaruh langsung terhadap motivasi dan kinerja guru di SMK Ma'arif NU 2 Karanglewas. Guru yang mengalami stres berkepanjangan mengaku lebih cepat lelah, kurang fokus, dan kehilangan antusiasme dalam menjalankan tugas mengajar. Kondisi ini sejalan dengan temuan sebelumnya bahwa stres kerja berdampak pada penurunan kualitas pembelajaran serta menghambat pencapaian tujuan instruksional (Qolby, 2021). Hasil observasi menunjukkan beberapa guru tampak menarik napas panjang, bekerja terburu-buru, dan memperlihatkan ekspresi kelelahan emosional saat menghadapi tuntutan administrasi maupun akademik. Wawancara mengungkap bahwa beban tugas yang tinggi dan instruksi administratif yang datang secara mendadak sering membuat guru tidak mampu mempersiapkan pembelajaran secara optimal. Dokumentasi pembagian tugas memperkuat temuan ini karena sejumlah guru memiliki jam mengajar yang jauh lebih tinggi dibandingkan rekan lainnya. Dengan demikian, stres kerja memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap efektivitas mengajar, kualitas layanan pendidikan, serta keberlanjutan kinerja profesional guru dalam menjalankan tanggung jawab sehari-hari.

Konflik antar guru memberikan dampak signifikan terhadap iklim kerja dan kualitas hubungan interpersonal di sekolah. Ketidakharmonisan tersebut membuat guru enggan berdiskusi, berbagi informasi, atau bekerja sama dalam pelaksanaan program sekolah. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa konflik internal dapat menurunkan efektivitas kolaborasi dalam organisasi pendidikan (Rahmah et al., 2025). Hasil wawancara menunjukkan bahwa beberapa konflik bahkan menghambat koordinasi pembinaan siswa, terutama yang melibatkan guru BK yang membutuhkan komunikasi lintas guru. Observasi di ruang guru juga memperlihatkan suasana tegang dan interaksi yang berlangsung secara terbatas ketika hubungan antar guru sedang tidak baik.



Dokumentasi rapat menunjukkan adanya perbedaan pendapat yang memicu jarak emosional antarguru. Kondisi tersebut menyebabkan sejumlah kegiatan sekolah tidak berjalan optimal karena minimnya komunikasi dan rendahnya partisipasi guru dalam kerja tim yang dibutuhkan secara konsisten. Dengan demikian, konflik internal berdampak sistemik terhadap produktivitas, efektivitas kerja, serta stabilitas lingkungan sekolah secara keseluruhan.

Guru menggunakan berbagai strategi coping untuk mengelola stres kerja sehari-hari. Strategi religius seperti berdoa dan berdzikir menjadi pilihan utama bagi sebagian guru dalam menenangkan diri ketika menghadapi tekanan pekerjaan yang berat. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa pendekatan spiritual membantu menstabilkan kondisi emosional guru dan meningkatkan ketahanan psikologis mereka dalam menghadapi dinamika pekerjaan (Nugraha, 2024). Selain itu, guru juga berdiskusi dengan rekan yang dipercaya untuk mencari dukungan emosional, sekaligus memperoleh sudut pandang baru terhadap permasalahan yang dihadapi. Wawancara menunjukkan bahwa guru yang menggunakan strategi regulasi diri cenderung memiliki kondisi psikologis lebih baik dan mampu mempertahankan performa kerja secara stabil. Observasi memperlihatkan bahwa guru sering mengambil waktu istirahat singkat untuk meredakan ketegangan dan memulihkan fokus sebelum kembali mengajar. Oleh karena itu, kemampuan guru dalam mengatasi stres sangat bergantung pada usaha pribadi masing-masing dan efektivitas dukungan sosial yang mereka miliki.

Sekolah cenderung menggunakan pendekatan informal dalam menyelesaikan konflik antar guru, terutama ketika situasi dianggap masih dapat dikendalikan melalui komunikasi interpersonal. Pendekatan ini biasanya dilakukan melalui musyawarah atau mediasi langsung yang difasilitasi oleh pimpinan sekolah, baik kepala sekolah maupun wakilnya, dengan tujuan menjaga keharmonisan tanpa menimbulkan eskalasi masalah. Praktik ini relevan dengan kesimpulan bahwa resolusi konflik yang tidak sistematis sangat bergantung pada gaya kepemimpinan, pola komunikasi, serta kedekatan personal antara pimpinan dan guru (Juliadarma et al., 2024). Observasi menunjukkan bahwa wakil kepala sekolah sering turun tangan ketika terjadi perdebatan dalam rapat, terutama ketika perbedaan pendapat mulai memengaruhi suasana kerja. Wawancara juga mengungkap bahwa penyelesaian konflik kecil sering dilakukan melalui percakapan pribadi antar guru di luar forum resmi, misalnya di ruang guru atau setelah jam pelajaran. Dengan demikian, strategi sekolah dalam mengelola konflik masih bersifat situasional, belum terstruktur, dan memerlukan penguatan kebijakan yang lebih formal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan konflik memiliki hubungan timbal balik dalam kehidupan guru di sekolah. Stres akibat beban kerja dan tekanan psikologis sering memicu konflik interpersonal yang berdampak pada kualitas hubungan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa stres dan konflik saling memperkuat dampaknya dalam organisasi pendidikan (Setiabudi et al., 2025). Data wawancara mengungkap bahwa guru yang stres lebih sensitif terhadap miskomunikasi yang kemudian memicu ketegangan dalam interaksi sehari-hari. Observasi memperlihatkan bahwa konflik yang tidak terselesaikan meningkatkan tekanan emosional guru serta memengaruhi stabilitas suasana kerja. Dokumentasi sekolah juga memperlihatkan pola berulang antara ketidakseimbangan beban kerja dan munculnya konflik di berbagai unit. Hubungan timbal balik ini membuat iklim kerja kurang stabil dan

menurunkan efektivitas organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, dinamika stres dan konflik membutuhkan penanganan terpadu agar tidak berdampak berkepanjangan pada performa dan kesejahteraan guru.

### **Pembahasan**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa stres kerja guru di SMK Ma'arif NU 2 Karanglewas muncul terutama akibat beban tugas yang berlebihan dan tekanan psikologis. Hal ini terjadi karena guru tidak hanya mengajar, tetapi juga menangani administrasi dan program sekolah yang terus bertambah. Kondisi tersebut sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja tinggi meningkatkan risiko stres dan kelelahan pada guru (Muspawi et al., 2023; Alfaridli, M. A., et al., 2025). Data wawancara menggambarkan bahwa guru sering membawa pekerjaan ke rumah karena tidak terselesaikan di sekolah. Observasi juga memperlihatkan tanda stres seperti ekspresi lelah, keluhan spontan, dan perilaku tergesa-gesa yang menunjukkan tekanan emosional. Dokumentasi pembagian tugas memperkuat bukti bahwa beberapa guru memiliki tanggung jawab ganda yang memicu stres berkelanjutan. Pola stres ini menunjukkan bahwa manajemen beban kerja belum berjalan optimal dan berdampak pada stabilitas emosional guru (Nadziro, et al., 2023). Dengan demikian, stres kerja guru merupakan fenomena sistemik yang membutuhkan intervensi organisasi, bukan hanya strategi coping individual.

Konflik yang terjadi antar guru menunjukkan adanya persoalan komunikasi, ketidakseimbangan tugas, dan ketidakjelasan peran. Konflik semacam ini sering muncul ketika organisasi tidak memiliki sistem koordinasi yang kuat dan mekanisme mediasi formal yang berjalan konsisten. Hal ini selaras dengan temuan bahwa konflik organisasi dapat memengaruhi kinerja guru jika tidak ditangani secara tepat (Hidayatullah & Prasetyo, 2024; Hariyanti & Prahastiwi, 2021). Wawancara menunjukkan bahwa konflik kecil sering berkembang karena tidak ada penyelesaian yang dilakukan sejak awal dan dibiarkan berlarut-larut. Observasi mendukung temuan ini melalui indikasi guru yang saling menghindari dan bersikap defensif ketika terjadi ketegangan antar individu. Dokumentasi rapat juga mencatat beberapa perbedaan pendapat tentang pembagian tugas yang belum terselesaikan hingga menimbulkan ketegangan baru. Ketidakhadiran pedoman manajemen konflik membuat guru mengandalkan pola komunikasi informal yang belum tentu efektif (Asirullah, F., et al., 2022). Oleh karena itu, konflik organisasi di sekolah mencerminkan lemahnya regulasi internal dalam mengelola interaksi kerja secara menyeluruh.

Analisis menemukan bahwa konflik di sekolah berkembang dari isu-isu laten yang tidak segera ditangani secara sistematis. Konflik laten ini biasanya bersumber dari miskomunikasi, persepsi tidak adil, dan ketidakserasian gaya mengajar yang berbeda antar guru. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang menyebut bahwa sumber konflik dalam lembaga pendidikan berasal dari struktur organisasi dan dinamika interpersonal yang kompleks (Asvio & Sriwahyuni, 2025). Data wawancara menunjukkan bahwa guru sering merasa keberatan terhadap pembagian jadwal atau tugas piket yang dianggap tidak merata dan kurang transparan. Observasi mengonfirmasi adanya interaksi yang dingin dan jarak emosional antar guru yang sedang berselisih. Dokumentasi organisasi mengungkap adanya tumpang tindih wewenang yang berpotensi memicu konflik berulang dan ketidakjelasan tanggung jawab. Pola konflik yang muncul menunjukkan bahwa akar

permasalahan tidak hanya terletak pada hubungan antarguru, tetapi juga pada sistem kerja sekolah yang belum efisien dan prosedur yang belum jelas. Dengan demikian, sumber dan pola konflik memerlukan evaluasi struktural yang lebih menyeluruh serta penataan kebijakan internal yang lebih efektif.

Peran kepemimpinan terbukti sangat menentukan dalam mengelola stres dan konflik di lingkungan sekolah. Kepala sekolah SMK Ma'arif NU 2 Karanglewas cenderung menerapkan gaya kepemimpinan tegas dan struktural, namun kurang memberikan ruang dialog terbuka bagi guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian bahwa pemimpin yang tidak mengedepankan komunikasi dua arah berpotensi memperburuk dinamika konflik serta menurunkan motivasi kerja staf (Rendhika, 2024; Mashrul & Suryaman, 2025). Wawancara menunjukkan bahwa guru berharap pimpinan mampu menyediakan pedoman resmi penyelesaian konflik, bukan hanya mengandalkan pendekatan informal yang tidak konsisten. Observasi memperlihatkan bahwa pimpinan baru menengahi konflik ketika situasi sudah memanas, bukan mencegahnya sejak awal melalui strategi proaktif. Dokumentasi sekolah juga menunjukkan tidak adanya program kesehatan mental guru maupun pelatihan manajemen stres yang terstruktur dan berkelanjutan. Hal ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan belum berfungsi optimal dalam menjaga keseimbangan kerja, komunikasi, dan relasi interpersonal. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu meningkatkan dimensi kepemimpinan transformasional agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif, inklusif, dan kondusif bagi semua guru.

Stres kerja dan konflik interpersonal memiliki dampak langsung terhadap performa guru serta efektivitas pembelajaran di sekolah. Guru yang mengalami stres berkepanjangan cenderung mengalami burnout, penurunan konsentrasi, dan kurangnya antusiasme dalam mengajar, sehingga kualitas pembelajaran menjadi terganggu. Temuan ini memperkuat hasil penelitian yang menyatakan bahwa burnout dapat mengurangi kualitas interaksi antara guru dan siswa, serta meningkatkan risiko resignasi pada sekolah Islam (Muslifah et al., 2025; Pertiwi & Hakim, 2023). Wawancara menunjukkan bahwa stres membuat guru kesulitan mempersiapkan materi ajar secara optimal dan menurunkan kreativitas dalam metode pengajaran. Selain itu, konflik antar guru menyebabkan hambatan dalam koordinasi kegiatan sekolah, sehingga efektivitas kolaborasi menjadi berkurang. Observasi memperlihatkan suasana ruang guru yang kurang kondusif dan interaksi yang terbatas ketika hubungan interpersonal sedang tegang. Dokumentasi rapat juga menunjukkan dampak konflik pada pelaksanaan tugas tambahan guru. Dengan demikian, stres dan konflik berperan sebagai faktor penghambat utama produktivitas guru, kualitas pembelajaran, serta stabilitas organisasi sekolah secara keseluruhan.

Strategi manajemen stres dan konflik yang digunakan sekolah saat ini belum terstruktur dan cenderung bersifat situasional, sehingga penanganan masalah sering kali tergantung pada inisiatif individu. Pendekatan informal melalui musyawarah atau percakapan pribadi belum cukup untuk menangani masalah yang terjadi secara berulang maupun konflik yang bersifat laten. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menegaskan perlunya sistem manajemen konflik yang lebih sistematis dan berkelanjutan di lembaga pendidikan (Samsudin & Setyowati, 2022; Saba, 2024). Wawancara menunjukkan bahwa guru menginginkan pedoman baku penyelesaian konflik, program dukungan kesehatan mental, dan pelatihan manajemen stres yang terintegrasi. Observasi memperlihatkan bahwa guru saat ini mengandalkan coping pribadi seperti doa, istirahat

singkat, atau diskusi dengan rekan sebagai bentuk penanganan stres yang bersifat individual. Temuan ini menegaskan bahwa lembaga perlu menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen konflik, seperti musyawarah terstruktur, keadilan, dan keterbukaan (Rosyidah & Dinar, 2024). Oleh karena itu, sekolah membutuhkan pembaruan kebijakan agar mampu menata ulang manajemen stres dan konflik secara efektif, berkelanjutan, dan lebih sistematis.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja guru di SMK Ma'arif NU 2 Karanglewas merupakan fenomena kompleks yang dipengaruhi oleh beban tugas berlebih, tekanan psikologis, serta minimnya dukungan struktural. Beban kerja administrasi yang tinggi dan tuntutan akademik yang terus meningkat menjadi faktor dominan yang menyebabkan guru mengalami kelelahan fisik maupun emosional. Tekanan psikologis juga muncul akibat ekspektasi tinggi pada lembaga pendidikan Islam yang menuntut kedisiplinan dan keteladanan guru setiap saat. Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar guru mengalami tanda-tanda stres seperti kelelahan, ketegangan emosional, dan penurunan fokus kerja. Selain itu, kurangnya sistem manajemen stres di sekolah menyebabkan guru harus mengandalkan coping personal secara mandiri. Konflik yang muncul antar guru semakin memperburuk kondisi oleh karena miskomunikasi dan distribusi kerja yang tidak merata. Interaksi antara stres dan konflik menunjukkan sifat timbal balik yang memperkuat dampak negatif satu sama lain. Dengan demikian, stres kerja dan konflik menjadi dua permasalahan besar yang memengaruhi stabilitas kerja dan kualitas pembelajaran di sekolah.

Strategi manajemen stres dan konflik yang digunakan sekolah saat ini belum terstruktur dan cenderung bersifat situasional, sehingga penanganan masalah sering kali tergantung pada inisiatif individu. Pendekatan informal melalui musyawarah atau percakapan pribadi belum cukup untuk menangani masalah yang terjadi secara berulang maupun konflik yang bersifat laten. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menegaskan perlunya sistem manajemen konflik yang lebih sistematis dan berkelanjutan di lembaga pendidikan (Samsudin & Setyowati, 2022; Saba, 2024). Wawancara menunjukkan bahwa guru menginginkan pedoman baku penyelesaian konflik, program dukungan kesehatan mental, dan pelatihan manajemen stres yang terintegrasi. Observasi memperlihatkan bahwa guru saat ini mengandalkan coping pribadi seperti doa, istirahat singkat, atau diskusi dengan rekan sebagai bentuk penanganan stres yang bersifat individual. Temuan ini menegaskan bahwa lembaga perlu menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam manajemen konflik, seperti musyawarah terstruktur, keadilan, dan keterbukaan (Rosyidah & Dinar, 2024). Oleh karena itu, sekolah membutuhkan pembaruan kebijakan agar mampu menata ulang manajemen stres dan konflik secara efektif, berkelanjutan, dan lebih sistematis.

Berdasarkan temuan penelitian, sekolah perlu merancang sistem manajemen stres dan konflik yang lebih terstruktur, sistematis, dan berkelanjutan. Sekolah dapat mengembangkan kebijakan formal terkait pembagian tugas, prosedur komunikasi, serta mekanisme penyelesaian konflik agar guru memiliki acuan yang jelas dan konsisten dalam menjalankan tanggung jawabnya. Selain itu, pelatihan manajemen stres dan penguatan kesehatan mental guru menjadi langkah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang



lebih sehat dan mendukung kesejahteraan psikologis. Kepemimpinan sekolah perlu mengadopsi pendekatan transformasional dan komunikatif agar mampu memfasilitasi dialog terbuka, membangun kepercayaan, serta mencegah eskalasi konflik antar guru. Penguatan budaya musyawarah yang terstruktur, bukan sekadar informal, dapat menjadi sarana efektif dalam meredakan konflik berulang dan meningkatkan kolaborasi. Sekolah juga perlu menata ulang distribusi beban kerja agar ketimpangan yang selama ini terjadi dapat diminimalkan. Program supervisi akademik dan pendampingan emosional dapat diterapkan secara rutin untuk meningkatkan kesejahteraan guru secara menyeluruh. Dengan menerapkan rekomendasi ini, diharapkan sekolah mampu menciptakan iklim kerja yang lebih harmonis, produktif, dan mendukung kualitas pendidikan yang berkelanjutan.

## PENGAKUAN

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Prof. Dr. Suparjo, M.A. selaku dosen pembimbing yang telah dengan penuh kesabaran, ketelitian, dan keikhlasan memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga sejak tahap perencanaan hingga penyelesaian karya ilmiah ini. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada seluruh tim kelompok atas kerja sama, dedikasi, diskusi yang konstruktif, serta semangat kebersamaan yang telah terjalin selama proses penyusunan dan penyelesaian karya ini, sehingga dapat terselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih disampaikan kepada pihak pengelola jurnal, khususnya admin dan editor, atas kesempatan yang diberikan untuk mempublikasikan artikel ini, serta atas saran, koreksi, dan proses editorial yang profesional demi peningkatan kualitas naskah.

## DAFTAR REFERENSI

1. Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia, H. C., & Madani, V. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 4(1).
2. Adnany, M. R., & Efendi, P. (2025). Transformasi Perilaku Organisasi Guru dalam Menghadapi Perubahan Kurikulum di MA Al Furqon. *Al-Mudabbir: Journal of Islamic Education Management*, 1(2), 142-146.
3. Afifah, H., & Nugraha, M. S. (2024). Strategi Efektif dalam Mengatasi Stres dan Burnout pada Pendidik dan Staf di Lingkungan Sekolah. *AL-MUNADZOMAH*, 4(1), 137-149.
4. Aidah, A., & Nugraha, M. S. (2024). Penerapan psikologi organisasi dalam meningkatkan efektivitas manajemen di lembaga pendidikan. *Jurnal Tahsinia*, 5(4), 568-582.
5. Alfaridli, M. A., Iqna'a, F. J., Hidayatulloh, M. A., Muslimah, A., & Mudarris, B. (2025). Transformasi Kinerja Lembaga Pendidikan Islam Melalui Pendekatan Psikologi Organisasi Yang Inovatif. *JIM: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 31-41.
6. Asirullah, F., Wahid, M. F. M., Rahmansyah, A. E., & Mu'allimin, M. A. (2022). Manajemen Konflik Di Tengah Dinamika Pondok Pesantren Dan Madrasah. *Dewantara: Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 1(3), 103-115.
7. Asvio, N., & Sriwahyuni, E. (2025). Manajemen Konflik Di Lembaga Pendidikan: Analisis Sumber, Jenis Dan Strategi Penyelesaian. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1).

8. Candraningtyas, A., Afiyah, M., Wibisono, M. G., Amalia, N. N., & Mualimin, M. (2025). Sumber dan Penyelesaian Konflik dalam Penanganan Kebijakan Konflik di Sekolah. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 3(1), 336-347.
9. Falhi, D. F., Salsabila, D. T., Mahmud, R. Y., & Ali, M. I. (2025). Manajemen Konflik dalam Organisasi Pendidikan: Tinjauan Sistematis atas Strategi Penyelesaian dan Implikasi terhadap Produktivitas. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 3(5), 176-182.
10. Faruk, U., Bakar, N. B. A., & Arifin, S. (2024). Peran Locus Of Control Dalam Pengelolaan Kecerdasan Emosi Guru Sekolah. *Counselia; Jurnal Bimbingan Konseling Pendidikan Islam*, 5(2), 629-638.
11. Gintulangi, S. O., & Arsana, I. K. S. (2021). Pengaruh Kemampuan Manajemen Konflik, Kontrol Stres Kerja Dan Self-Efficacy Pada Kinerja Guru. *Aksiologi: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 40-46.
12. Hariyanti, H., & Prahastiwi, E. D. (2021). Perubahan Dan Perkembangan Organisasi, Stress Serta Hubungannya Dengan Kinerja Guru Paud. *TAJDID: Jurnal Pemikiran Keislaman dan Kemanusiaan*, 5(2), 150-160.
13. Hidayatullah, S., & Prasetyo, M. A. M. (2024). Pengaruh Kompetensi Manajerial Dan Konflik Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Edification Journal: Pendidikan Agama Islam*, 7(1), 15-30.
14. Iftadi, N. H., Priyadi, S., Imansyah, T., Al-Munawwar, M. H., Amanda, I. T., & Nuraini, F. H. (2024). Meningkatkan ketahanan mental pada guru: Memaknai stres kerja melalui perspektif yang positif. *I-Com: Indonesian Community Journal*, 4(2), 984-992.
15. Inayah, A., Febriani, A., Aswaruddin, A., Rahman, F. S., Jannah, M., & Syahfitri, N. (2024). Manajemen Konflik dalam Pendidikan. *MUDABBIR Journal Research and Education Studies*, 4(2), 157-165.
16. Juliadarma, M., Yusuf, R., Ilyas, U., Sebe, K. M., & Kisman, A. (2024). Urgensi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Kartika: Jurnal Studi Keislaman*, 4(2), 169-185.
17. Ma'wa, J., Novitawati, N., & Noorhapizah, N. (2024). Pengaruh Self-Efficacy Guru, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Profesionalitas Guru TK di Kecamatan Bati-Bati Kabupaten Tanah Laut. *Journal of Education Research*, 5(2), 2138-2149.
18. Maghfirah, N. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen*, 6(2), 127-136.
19. Mashrul, N. N. R., & Suryaman, M. (2025). Servant Leadership Kepala Sekolah dalam Pengelolaan Stres dan Integritas Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 5(3), 2395-2406.
20. Mubarok, H. (2024). Silent Burnout di Kalangan Tenaga Kependidikan: Ancaman Tersembunyi dalam Manajemen Husni Mubarok. *An-Nashru: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Pendidikan Islam*, 1(2), 107-121.
21. Muspawi, M., Putri, L. N., Lasmita, L., & Hermanto, H. (2023). Upaya Kepala Sekolah Dalam Mengendalikan Stress Kerja Guru Di Sd Negeri 219/Ix Muaro Jambi. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 8(4), 272-281.
22. Musslifah, A. R., Purnomosidi, F., Putri, D. R., & Indriastiningsih, E. (2025). Burnout, Penurunan Kualitas Interaksi, Mutasi dan Resignasi Pada Sekolah Islam:

- Kajian Workload dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tekinfor: Jurnal Ilmiah Teknik Industri dan Informasi*, 14(1), 44-52.
23. Nadziro, W., Agustin, M., Zahrani, M., & Mu'alimin, M. A. (2023). Identifikasi, Tahapan, dan Dampak Konflik Pada Lembaga Pendidikan Di MIS Al-Hidayah Kaliwates. *Education: Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 3(3), 82-93.
  24. Nailah, Y. F., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stress Kerja pada Guru SMA di Kabupaten X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(2), 66-76.
  25. Nofitasari, N., Sofiyah, S., Noviana, I., Silmia, A., Wibowo, R. D. A., Putri, D. E., & Ghufron, M. N. (2025). Kesehatan Mental Guru dalam Dinamika Lingkungan Kerja dan Manajemen Stres. *Dawuh Guru: Jurnal Pendidikan MI/SD*, 5(2), 227-242.
  26. Nugraha, M. S. (2024). Penerapan Psikologi Organisasi Dalam Manajemen Pendidikan Islam. *AL-MUNADZOMAH*, 4(1), 123-136.
  27. Nurjanah, T., & Hakim, L. (2025). Perilaku dalam Organisasi (Dinamika Organisasi): Perubahan Organisasi dan Pengelolaan Stres di Madrasah Aliyah. *EDU SOCIETY: JURNAL PENDIDIKAN, ILMU SOSIAL DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT*, 5(2), 1480-1491.
  28. Pertiwi, G. R., & Hakim, L. (2023). Gaya Kepemimpinan Dalam Mengatasi Konflik di Lembaga Pendidikan Islam. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 102-117.
  29. Qolby, Z. A. (2021). Konflik dan Stress dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam pada Masa Pandemi Covid-19 dan Penyelesaiannya. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 6(2), 82-90.
  30. Rahmah, R., Nurbaiti, N., Jamrizal, J., & Samsu, S. (2025). Dinamika Perubahan Organisasi dan Strategi Pengelolaan Stres Guru di Madrasah Aliyah. *Hikmah: Jurnal Studi Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 14-19.
  31. Rahmawati, A. N., Putri, N. R. I. A. T., & Sumarni, T. (2021). Manajemen stres kerja guru. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat: Kesehatan*, 1(2), 70-78.
  32. Rendhika, R. (2024). Peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam dinamika manajemen konflik di lembaga pendidikan. *UNISAN JURNAL*, 3(1), 642-657.
  33. Rizkia, A. (2022). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru di Yayasan Aqila Zahra Dumai. *Wibawa: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 38-50.
  34. Rosyidah, S., & Dinar, S. T. (2024). Menerapkan Prinsip-Prinsip Islam dalam Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 2(6), 386-399.
  35. Saba, Z. I. Z. (2024). Manajemen konflik pada lembaga pendidikan. *JME Jurnal Management Education*, 2(02), 42-49.
  36. Saimima, M. S., Ahyani, E., & Dhuhani, E. M. (2023). Manajemen Stres Kerja Di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan*, 11(2), 110-119.
  37. Samsudin, S., & Setyowati, N. (2022). Manajemen konflik lembaga pendidikan dasar Islam. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme*, 4(2), 549-563.

38. Sari, F. N. K., Aliyyah, S. N., & Zaukia, H. (2024). Identifikasi Penyebab Dan Strategi Pendekatan Dalam Pengelolaan Konflik Pada Lembaga Pendidikan Islam. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(4), 62-70.
39. Satria, R., & Fauzan, F. (2025). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru: Studi Literatur Komprehensif. *Jurnal Riset dan Inovasi Pembelajaran*, 5(1), 249-263.
40. Setiabudi, A., US, K. A., & Shalahudin, S. (2025). Manajemen Konflik, Manajemen Stress, Manajemen Waktu dalam Manajemen Pendidikan. *Sulawesi Tenggara Educational Journal*, 5(1), 46-55.
41. Setiawan, A., & Us, K. A. (2025). Manajemen Konflik, Manajemen Stress, Dan Manajemen Waktu Dalam Pendidikan. *Arus Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 5(2), 2255-2264.
42. Shofirah, N. H., Wasalma, A. H., Annisa, I., Ubbad, M. R., & Mu'alimin, M. A. (2024). Teori Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Islam. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 2(1), 197-207.
43. Silalahi, K. A., & Marpaung, S. F. (2025). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Mengurangi Stres Kerja Guru: Studi Kasus Di Smk. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 9(2), 230-244.
44. Supendi, C., & Zuhri, S. (2022). Manajemen Konflik Dalam Peningkatan Kinerja Guru Perspektif Al-Qur'an. *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam*, 3(2), 85-102.
45. Suryadi, Y. (2025, May). Pengelolaan Stres Pada Guru Honorer Dalam Konteks Pendidikan: Kajian Literatur. *In Prosiding Seminar Nasional Indonesia* (Vol. 3, No. 2, Pp. 40-50).
46. Tolinggi, I. F. (2022). Implementasi Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Konflik Di Sdit Al Fikri Makassar. Implementasi Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Konflik Di Sdit Al Fikri Makassar.
47. Valentina, F. A. (2021). Hubungan Antara Beban Kerja Dan Tingkat Stres Kerja Pada Guru TK Di Provinsi Yogyakarta. *Universitas Ahmad Dahlan*, 3(1), 20-27.
48. Zakira, C. N., & Astuti, N. W. (2024). Hubungan Antara Stres Kerja Dan Coping Stress Pada Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Serina Sosial Humaniora*, 2(1), 68-74.
49. Zhafran, I., & Fiernaningsih, N. (2023). Konflik, Negosiasi, dan Manajemen Stres dalam Bisnis Penerbit: Mengoptimalkan Keseimbangan untuk Keberhasilan Organisasi. *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 4(2), 219-225.