



Manajemen Konflik, Manajemen Stress, dan Manajemen Waktu dalam Pendidikan

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
Abdi Setiawan UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi abdi.setiawan214@gmail.com 082180111155	ISSN: 2808-1307 Vol. 5, No. 2, Agustus 2025 https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh
Kasful Anwar Us UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi kafulanwarus@uinjambi.co.id	
Shalahuddin UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi shalahudinjambi@gmail.com	

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Setiawan, A., & Us, A. K., Shalahuddin.. (2025). Manajemen Konflik, Manajemen Stress, dan Manajemen Waktu dalam Pendidikan. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 5 (2), 2255-2264.

Abstrak

Artikel ini membahas pentingnya manajemen konflik, manajemen stres, dan manajemen waktu dalam lingkungan pendidikan, khususnya pada lembaga pendidikan Islam. Fokus utama penelitian diarahkan pada dua subpembahasan, yaitu: (1) bagaimana manajemen konflik dan stres di lingkungan pendidikan Islam, dan (2) bagaimana pendekatan dalam pengelolaan konflik, stres, dan waktu dalam lembaga pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka dengan menelaah berbagai sumber ilmiah, seperti buku referensi, artikel jurnal, dokumen kebijakan pendidikan, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan. Melalui analisis isi terhadap literatur-literatur tersebut, artikel ini mengungkap bahwa konflik dan stres merupakan tantangan yang tidak terhindarkan dalam dunia pendidikan, namun keduanya dapat dikelola secara efektif melalui pendekatan spiritual, partisipatif, dan kepemimpinan yang adil. Selain itu, manajemen waktu yang baik menjadi kunci dalam menjaga keseimbangan antara beban kerja, proses pembelajaran, dan pengembangan diri tenaga pendidik. Pendekatan holistik-integratif yang mencakup aspek psikologis, sosial, dan religius terbukti lebih efektif dalam menangani kompleksitas manajemen di lembaga pendidikan Islam. Artikel ini merekomendasikan pentingnya penguatan kebijakan institusional, pelatihan manajerial bagi guru dan pimpinan lembaga, serta integrasi nilai-nilai spiritual dalam strategi manajemen pendidikan secara menyeluruh.

Kata Kunci: Manajemen konflik, manajemen stres, manajemen waktu, pendidikan Islam, pendekatan holistik-integratif.

Abstract

This article discusses the importance of conflict management, stress management, and time management in educational environments, particularly within Islamic educational institutions. The main focus of this study is directed toward two key areas: (1) how conflict and stress are managed in Islamic educational settings, and (2) the approaches used in managing conflict, stress, and time within educational institutions. This study employs a literature review method by examining various scholarly sources, such as reference books, journal articles, educational policy documents, and relevant previous research. Through content analysis of these sources, the article reveals that conflict and stress are inevitable challenges in the world of education, but both can be effectively managed through spiritual, participatory, and fair leadership approaches. In addition, effective time management is essential in maintaining a balance between workload, learning processes, and the personal development of educators. A holistic-integrative approach encompassing psychological, social, and religious aspects has proven more effective in addressing the complexity of management in Islamic educational institutions. The article recommends strengthening institutional policies, providing managerial training for teachers and school leaders, and integrating spiritual values into comprehensive educational management strategies.

Keywords: Conflict management, stress management, time management, Islamic education, holistic-integrative approach

A. Pendahuluan

Tujuan dari pendidikan adalah mendukung setiap individu dalam mengasah keterampilan dan potensinya dengan memberikan pengetahuan serta wawasan. Mengasah kemampuan ini merupakan sasaran pendidikan, yang bertujuan untuk mempersiapkan siswa dengan kapabilitas kognitif, afektif, dan fisiologis sebanyak mungkin. Setiap orang membutuhkan landasan untuk masa depan, dan itulah yang harus disediakan oleh pendidikan

Dalam sektor pendidikan, masalah yang dihadapi oleh para pengelola, pendidik, dan siswasemakin kompleks, seiring dengan dinamika perubahan sosial, budaya, dan teknologi. Salah satu elemen krusial yang memengaruhi suksesnya proses pendidikan adalah keterampilan dalam mengelola berbagai unsur yang berpotensi menghalangi pencapaian tujuan pendidikan. Tiga elemen yang menjadi fokus utama dalam menjamin kelancaran operasi dan pencapaian sasaran pendidikan adalah pengelolaan konflik, pengelolaan stres, dan pengelolaan waktu (Dimmock and Walker, 2002).

Ada banyak hal yang harus dimasukkan dalam sistem pendidikan, tetapi tiga di antaranya adalah pengelolaan konflik, pengelolaan stres, dan pengelolaan waktu. Perselisihan dan tekanan adalah hal-hal yang kerap muncul dalam organisasi. Munculnya konflik selalu membuat orang kesal, tetapi keberadaannya tetap diperlukan untuk pertumbuhan dan keberhasilan kelompok. Jika dapat dikelola dengan baik, konflik dapat menjadi aset dan alat untuk perubahan; di sisi lain, jika tidak dikelola dengan baik, dapat mengakibatkan berkurangnya produktivitas. Dalam konteks ini, tanggung jawab pemimpin dalam grup adalah memahami persoalan yang timbul agar tidak terhambat dalam meraih sasaran yang diinginkan (Sarmonoet.al, 2020).

Stres adalah pengalaman yang dirasakan oleh banyak individu dalam berbagai aspek kehidupan mereka, termasuk di lingkungan sekolah. Interaksi yang kurang baik dengan siswa dapat terjadi selama kegiatan belajar mengajar, yang berujung pada tekanan emosional bagi para guru. Karena banyaknya kewajiban, interaksi, dan jaminan kesejahteraan yang tidak setara yang melekat pada profesi guru, guru sering melaporkan tingkat stres yang tinggi dalam pekerjaannya. Lebih jauh, diharapkan guru dapat memfasilitasi proses pembelajaran yang efisien dan memastikan bahwa setiap pelajar menyelesaikan semua tugas dengan baik.

Mengatur waktu dengan efektif sangatlah penting untuk mencapai kesuksesan. Seseorang yang kurang memiliki keterampilan manajemen waktu akan menunjukkan ketidakteraturan, ketidakjelasan, dan ketidakselarasan dalam perencanaan mereka, serta minimnya bimbingan dan pengendalian diri dalam penggunaan waktu mereka. Dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab dan pengendalian diri, mereka akan lebih siap untuk mencapai sasaran pembelajaran mereka dan memberikan hasil yang optimal. Pengelolaan waktu melibatkan penataan, pengarahan, motivasi, dan pengawasan terhadap seberapa efisien seseorang dalam

memanfaatkan waktunya (Hamid Darmadi, 2015).

Pandangan karyawan tentang kemandirian strategi manajemen waktu dalam mengatasi konflik dan stres dapat meningkatkan efisiensi, meskipun ini tergantung pada berbagai faktor seperti pengalaman individu, budaya perusahaan, dan norma-norma tempat kerja lainnya. Usaha untuk memahami bagaimana pegawai memandang sesuatu akan mengarahkan pada strategi dan manajemen perubahan yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan keinginan mereka. Organisasi dapat memanfaatkan dinamika ini untuk keuntungan mereka dengan merancang kebijakan dan program yang memenuhi kebutuhan guru sambil juga menyambut semua siswa. Dengan mendorong partisipasi aktif dan penerimaan bersama terhadap praktik-praktik ini, budaya kerja yang mendukung penerapan metode manajemen waktu yang efisien dapat dikembangkan melalui pemahaman mengenai perspektif karyawan. Dengan demikian, untuk berhasil merancang strategi dalam menangani konflik, stres, dan waktu di lembaga pendidikan, sangat krusial untuk memperhatikan sudut pandang tenaga kerja.

Ketiga elemen tersebut saling terkait dan harus diimplementasikan dengan efektif dalam pengelolaan pendidikan untuk menciptakan suasana yang mendukung peningkatan mutu pendidikan yang optimal. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana strategi pengelolaan konflik, tekanan, dan waktu dapat diterapkan secara menyeluruh dalam sektor pendidikan, sehingga terwujud pendidikan yang tidak hanya efisien tetapi juga berkualitas dan mampu beradaptasi dengan tantangan yang ada. Dengan demikian, manajemen konflik, manajemen stres, dan manajemen waktu merupakan elemen yang tidak dapat dipisahkan dalam membangun sistem pendidikan yang efisien dan efektif. Ketiga faktor ini memiliki peran krusial dalam menjamin suasana pendidikan yang baik, efektif, dan mendukung untuk pertumbuhan peserta didik, serta kesejahteraan para pendidik dan pengelola pendidikan. Oleh karena itu, penting bagi setiap individu yang terlibat dalam dunia pendidikan untuk memiliki pemahaman yang mendalam dan keterampilan yang memadai dalam mengatur ketiga elemen tersebut. Pengelolaan yang efektif terhadap konflik, stres, dan waktu akan menciptakan suasana pendidikan yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan dan menyiapkan generasi yang siap menghadapi tantangan di masa depan.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (library research), yaitu dengan menelaah dan menganalisis berbagai sumber literatur yang relevan guna memahami konsep, teori, serta implementasi manajemen konflik, manajemen stres, dan manajemen waktu dalam konteks pendidikan. Data dikumpulkan dari berbagai sumber sekunder seperti buku ilmiah, artikel jurnal nasional dan internasional, laporan penelitian, dokumen kebijakan pendidikan, serta sumber-sumber akademik kredibel lainnya yang terbit dalam kurun waktu lima sampai sepuluh tahun terakhir. Teknik analisis data dilakukan melalui analisis isi (content analysis), yaitu dengan mengidentifikasi tema-tema pokok, pemikiran teoritis, serta kecenderungan praktik manajerial yang muncul dari berbagai sumber. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk merumuskan sintesis teoretis yang komprehensif serta mengkaji keterkaitan antara ketiga aspek manajemen tersebut dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Hasil studi ini diharapkan dapat menjadi landasan konseptual bagi para pendidik, manajer pendidikan, dan pemangku kebijakan dalam mengelola dinamika kerja di lingkungan pendidikan secara lebih bijaksana dan berkelanjutan.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Penerapan Manajemen Konflik dan Stess di Lingkungan Pendidikan Islam

Manajemen konflik harus meliputi usaha individu, kolaborasi tim dalam menyelesaikan isu (dengan atau tanpa persetujuan dari pihak yang bersangkutan), atau keputusan yang diambil oleh pihak terkait. Metode manajemen konflik yang menekankan pada peran pihak-pihak yang terlibat dan bagaimanaimana mereka memengaruhi pentingnya dan penyelesaian konflik melalui komunikasi (termasuk tindakan) (Solehudin, et al. 2023). Sedangkan pada ilmu manajemen pendidikan, merupakan suatu proses sistematis yang melibatkan identifikasi, analisis, dan pengelolaan konflik yang muncul di dalam lingkungan institusi pendidikan. Hal ini disebabkan oleh, Konflik sering kali timbul akibat perbedaan kepentingan, nilai, atau perspektif antara berbagai pihak, seperti pengajar, siswa, staf administrasi, dan orang tua (Efendi and Muh Ibnu, 2023).

Kondisi demikian akan berdampak pada sistem pendidikan itu sendiri, dimulai dari guru,

siswa, dan sebagainya. Hal demikian karena tidak dikelola dengan baik, dapat menghambat pencapaian tujuan lembaga pendidikan dan menciptakan lingkungan yang tidak kondusif. Selain itu, konflik ini dapat merusak relasi kerja, menurunkan motivasi, dan mengganggu proses belajar. Dengan demikian, perlu diambil langkah-langkah konstruktif dalam menanggapi pandangan ini (Rozek, 2025).

Dengan pengelolaan konflik yang efektif, institusi pendidikan dapat membangun lingkungan yang harmonis, komunifikasi, dan kerja sama, yang merupakan elemen penting dari pendidikan kontemporer. Dalam jangka waktu yang lebih lama, pengelolaan konflik juga membantu dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan membangun budaya kerja yang lebih baik dan produktif.

Lembaga pendidikan sebagai sebuah ekosistem yang dinamis, di mana beragam individu dengan latar belakang, kepentingan, dan tanggung jawab yang berbeda harus berkolaborasi untuk meraih suatu tujuan bersama. Dengan menggunakan pendekatan manajemen konflik yang strategis, institusi pendidikan dapat membangun suasana kerja yang selaras dan kooperatif, yang pada akhirnya mendukung kemajuan inovasi, perbaikan kualitas pengajaran, dan partisipasi semua pihak yang terlibat (Anita, et al. 2022). Selain itu, pendekatan ini merangsang terbentuknya lingkungan pembelajaran sebuah lingkungan yang aman dan inklusif, di mana siswa dapat belajar secara maksimal tanpa terganggu oleh konflik yang tidak terkelola (Neny Sunarti, 2023).

Manajemen konflik dalam manajemen pendidikan menjadi suatu proses terstruktur yang mencakup identifikasi, analisis, dan pengelolaan permasalahan yang muncul di dalam lingkungan institusi pendidikan. Proses ini diawali dengan mengidentifikasi penyebab konflik, baik yang bersifat interpersonal, intrapersonal, antar kelompok, maupun struktural, guna memahami inti masalah yang dapat mengganggu kinerja dan harmoni lembaga (Chandolia et.al, 2020). Setelah sumber perselisihan diidentifikasi, tahap berikutnya adalah mengevaluasi pengaruhnya terhadap individu atau kelompok yang terlibat serta konsekuensinya bagi pencapaian sasaran lembaga. Evaluasi ini mencakup pemahaman tentang pola-pola interaksi, dinamika kekuasaan, serta elemen-elemen yang mendasari konflik tersebut.

Dengan data yang diperoleh, institusi dapat merumuskan strategi pengelolaan konflik yang efektif, seperti memfasilitasi dialog terbuka, melakukan memdiskusikan, atau mengimplementasikan kebijakan baru yang lebih adil dan transparan. Sasaran akhir dari proses ini adalah membangun suasana pendidikan yang mendukung, harmonis, dan produktif, sehingga semua pihak dapat berkontribusi secara optimal untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan mewujudkan visi serta misi institusi pendidikan (Muspawi Mohamad, 2014).

Analisis konflik dilakukan untuk menilai pengaruhnya terhadap individu atau kelompok yang terlibat, serta untuk memahami pola interaksi yang memicu terjadinya konflik itu. Hasil dari analisis ini menjadi landasan untuk menetapkan pendekatan atau metode penyelesaian yang paling efisien, baik melalui mediasi, negosiasi, ataupun penyesuaian kebijakan institusi. Analisis konflik juga membantu mengidentifikasi peluang untuk memperbadua komunikasi, memperkuat keterhubungan antar pihak, dan merumuskan solusi yang tidak hanya mengatasi konflik, tetapi juga menghindari terulangnya konflik serupa di kemudian hari (Tamunodiepiriye et.al, 2022).

Dalam penerapannya, analisis konflik mencakup penilaian terhadap elemen-elemen yang mendukung dan menghalangi penyelesaian konflik, seperti sikap pihak-pihak yang terlibat, kemampuan pemimpin dalam memfasilitasi solusi, serta kebijakan atau budaya organisasi yang ada. Setelah analisis dilakukan, langkah selanjutnya adalah menerapkan strategi resolusi konflik yang telah disusun, sambil terus memantau dan menilai efektivitas langkah-langkah yang diambil. Penilaian ini sangat penting untuk memastikan bahwa solusi yang diterapkan dengan efektif menghasilkan efek yang menguntungkan dan dapat disesuaikan atau ditingkatkan bila diperlukan (Nikolaou, 2018).

Penanganan konflik dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan-pendekatan strategis, seperti komunikasi yang terbuka, mediasi, negosiasi, dan penerapan kebijakan yang jelas dan adil. Tindak lanjut dari proses pengelolaan konflik ini mencakup pemantauan pelaksanaan solusi yang telah disetujui untuk memastikan bahwa konflik benar-benar diselesaikan dan tidak muncul kembali dalam bentuk yang berbeda. Pengawasan ini juga meliputi penilaian terhadap reaksi dari pihak-pihak yang terlibat, apakah solusi tersebut diterima dengan baik dan memberikan efek positif terhadap hubungan kerja serta atmosfer lingkungan pendidikan (Amanda, et.al, 2024). Jika diperlukan, dilakukan penyesuaian atau perbaikan terhadap strategi yang digunakan, sehingga lebih sesuai dengan dinamika dan kebutuhan lembaga pendidikan.

Proses pengelolaan konflik di institusi pendidikan tidak hanya ditujukan untuk menyelesaikan isu yang ada, tetapi juga untuk menciptakan budaya kerja yang harmonis, inklusif, dan produktif. Dengan pendekatan yang terstruktur, dimulai dari gagasan Pemberitahuan hingga penilaian dan tindakan selanjutnya, institusi pendidikan dapat menjamin bahwa perselisihan tidak menjadi halangan, tetapi kesempatan untuk memperkuat relasi antara individu dan kelompok. Keberhasilan dalam pengelolaan konflik mencerminkan komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan dan kesejahteraan semua pihak yang terlibat.

Konflik yang terjadi di lembaga pendidikan, baik antara guru, siswa, pimpinan sekolah, maupun staf administrasi, dapat menimbulkan dampak psikologis serius, salah satunya adalah stres. Konflik ini bisa berasal dari berbagai sumber, seperti perbedaan kepentingan dan nilai, gaya kepemimpinan yang otoriter, komunikasi yang tidak efektif, beban kerja berlebihan, hingga persaingan tidak sehat antarpihak di dalam lembaga (Sulistiyorini, 2017). Ketika konflik tidak diselesaikan dengan baik, individu yang terlibat akan mengalami tekanan emosional seperti kecemasan, frustrasi, dan kehilangan motivasi. Bahkan, stres yang ditimbulkan bisa berdampak fisik seperti gangguan tidur, sakit kepala, dan penurunan daya tahan tubuh. Dalam jangka panjang, stres akibat konflik juga dapat memengaruhi kemampuan kognitif seseorang, seperti menurunnya konsentrasi dan pengambilan keputusan yang buruk, serta mengganggu relasi sosial di lingkungan kerja (Ifatul et.al, 2023).

Dampak ini tidak hanya dirasakan secara individu, tetapi juga kolektif, seperti menurunnya kualitas pengajaran, terganggunya kolaborasi tim, bahkan meningkatnya angka ketidakhadiran dan pergantian tenaga pendidik. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk memiliki strategi manajemen konflik yang baik, seperti membangun komunikasi yang terbuka dan asertif, memberikan pelatihan pengelolaan stres, menyediakan layanan konseling, serta menciptakan budaya kerja yang saling menghargai (Saba dan Zikry, 2024). Upaya ini tidak hanya mencegah stres yang lebih dalam, tetapi juga menjaga iklim pendidikan yang sehat, harmonis, dan produktif.

Stres sering kali dipahami sebagai reaksi dan mekanisme pertahanan tubuh terhadap kondisi yang dianggap sebagai ancaman atau risiko, baik dari sudut pandang fisik maupun mental. Reaksi ini muncul ketika seseorang menyadari bahwa mereka unable to manage the existing situation. Dalam konteks pendidikan, tekanan sering timbul karena beban akademis yang tinggi, tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak, masalah hubungan antarpribadi, atau ketidakjelasan peran dalam lembaga. Beban akademis yang berat, seperti tugas yang menumpuk, ujian, dan tekanan untuk memperoleh nilai tinggi, sering kali menjadi penyebab utama stres bagi siswa. Bagi pengajar, tuntutan untuk menyelesaikan kurikulum, memenuhi harapan manajemen, serta menjaga mutu pengajaran dapat meningkatkan tekanan yang signifikan (Hidayat, et al. 2024).

Masalah hubungan antar pribadi antara pelajar dengan teman sekelas, antara pengajar dengan siswa, atau bahkan antara rekan kerja di antara staf pengajar juga dapat meningkatkan tekanan mental. Ketidakjelasan peran, seperti ekspektasi yang tidak sesuai dengan kenyataan atau kurangnya dukungan dalam menjalankan tugas, dapat memperburuk stress yang dirasakan. Faktor-faktor ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan individu, serta berdampak pada kualitas pembelajaran dan lingkungan pendidikan secara keseluruhan. Untuk alasan itu, sangat penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penyebab stress ini dan mengimplementasikan strategi pengelolaan yang tepat di lingkungan pendidikan (Nasib Tua Lumban, 2021).

Oleh karena itu, penting untuk mengimplementasikan strategi yang efisien dalam mengelola tekanan agar tidak memengaruhi proses pengajaran dan kesejahteraan semua pihak yang terlibat. Metode dalam pengelolaan tekanan di sektor pendidikan mencakup perumusan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup, pelatihan keterampilan pengelolaan emosi, serta penciptaan lingkungan yang mendukung transparansi komunikasi dan kerja sama.

Sebagai contoh, pengembangan kebijakan yang fleksibel, seperti penyesuaian waktu atau pengurangan beban kerja, dapat memberikan kesempatan bagi pendidik dan siswa untuk lebih baik dalam mengatur waktu mereka. Melaksanakan pelatihan mengenai mindfulness, metode relaksasi, dan manajemen waktu juga sangat krusial dalam menyiapkan individu untuk menghadapi tekanan yang muncul. Dengan membangun budaya yang mendukung kesejahteraan mental, lingkungan pendidikan akan menjadi lebih sehat, produktif, dan mendukung proses pembelajaran yang lebih optimal. Secara keseluruhan, metode pengelolaan stres ini bertujuan untuk mengurangi efek buruk dari stres dan memperbaiki kualitas

kehidupan kerja serta akademik di dalam lembaga pendidikan (Luwol et.al, 2023).

Pendekatan ini dalam penyelesaian stres sebagai bentuk implementasi manajemen pendidikan dilakukan dengan cara yang terstruktur dan berbasis pada kebijakan yang mendukung kesejahteraan individu dalam lingkungan pendidikan. Berikut disampaikan strategi dalam mengimplementasikan manajemen stres dalam konteks pendidikan. Dalam hal ini, lembaga pendidikan perlu mengembangkan kebijakan yang memberikan kesempatan bagi pendidik dan siswa untuk mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini karena lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam mendukung kesejahteraan mental dan fisik, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pembelajaran dan kinerja di institusi pendidikan. *Pertama*, beban kerja yang terlalu berat tanpa kesempatan untuk beristirahat dapat mengakibatkan stres dan kelelahan, yang dapat menurunkan produktivitas dan efektivitas baik untuk pendidik maupun siswa. Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan agar individu dapat mempertahankan energi dan konsentrasi mereka, sehingga dapat lebih optimal dalam menjalankan tugas dan kewajiban mereka (Manggaharti et.al, 2019).

Kedua, tekanan yang berlangsung lama akibat ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan masalah kesehatan mental, seperti kegelisahan dan tekanan mental, yang akan memengaruhi mutu interaksi antara pengajar dan murid, serta mengurangi kepuasan dalam bekerja dan proses belajar. Dengan memberikan waktu untuk keluarga, hobi, atau kegiatan lainnya di luar pekerjaan, seseorang bisa mengatur stres dan memelihara kesehatan mental, yang sangat krusial dalam membangun suasana pendidikan yang efisien dan konstruktif (Pertiwi, A. R., and Hotmaulina, 2023).

Ketiga, evaluasi rutin terhadap iklim kerja dan pembelajaran merupakan bagian krusial dalam kebijakan manajemen stres di lembaga pendidikan. Evaluasi ini dilakukan secara berkala untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab stres yang mungkin timbul dari lingkungan fisik, pola kerja, interaksi antar individu, atau sistem pembelajaran yang diterapkan (Diana, and Suklani, 2024). Melalui survei kepuasan kerja, forum diskusi, wawancara mendalam, dan observasi langsung, pihak manajemen dapat memperoleh gambaran menyeluruh mengenai kondisi psikologis dan sosial di lingkungan sekolah.

Hasil evaluasi ini menjadi dasar dalam merancang intervensi yang tepat, seperti penyesuaian beban kerja guru, penguatan budaya kerja kolaboratif, atau peningkatan metode pembelajaran yang lebih menyenangkan bagi siswa. Selain itu, evaluasi ini juga mencakup penilaian terhadap kepemimpinan kepala sekolah, hubungan antar staf, serta keterlibatan siswa dalam kegiatan sekolah, karena semua aspek ini berpengaruh terhadap kenyamanan dan kesehatan mental seluruh warga sekolah (Muflih et.al, 2023). Dengan adanya evaluasi yang sistematis dan berkelanjutan, lembaga pendidikan dapat melakukan deteksi dini terhadap potensi konflik, tekanan, atau burnout, dan segera merespons dengan tindakan korektif. Hal ini menunjukkan komitmen lembaga dalam menciptakan lingkungan yang adaptif, suportif, dan berorientasi pada kesejahteraan psikososial, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik dan prestasi peserta didik.

2. Pendekatan Holistik-Integratif dalam Manajemen Konflik, Stres, dan Waktu di Lembaga Pendidikan

Manajemen dalam dunia pendidikan tidak bisa dipahami secara parsial atau terpisah antara satu aspek dengan aspek lainnya. Manajemen konflik, stres, dan waktu adalah tiga komponen yang saling berkaitan erat dalam kehidupan lembaga pendidikan. Apabila salah satu dari ketiganya tidak dikelola secara efektif, maka akan berdampak pada kualitas kinerja individu dan institusi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pendekatan holistik-integratif menjadi sangat penting untuk mengelola ketiga hal tersebut secara menyeluruh dan saling melengkapi, guna menciptakan lingkungan pendidikan yang sehat, produktif, dan berorientasi pada peningkatan mutu.

Pendekatan holistik dalam konteks manajemen pendidikan berarti memandang masalah secara menyeluruh, tidak terfragmentasi, serta mempertimbangkan semua dimensi yang memengaruhi dinamika pendidikan, baik dari aspek individu (guru, siswa, tenaga kependidikan), struktural (sistem manajemen sekolah), hingga kultural (iklim organisasi dan nilai-nilai institusi). Sementara pendekatan integratif menekankan pentingnya mengaitkan dan mengelola seluruh elemen tersebut dalam satu sistem yang selaras dan saling mendukung (Saifuddin, 2023). Dalam praktiknya, pendekatan ini tidak hanya berfokus pada solusi teknis, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis, sosial, dan spiritual dari seluruh warga sekolah.

Manajemen konflik dalam pendekatan holistik-integratif tidak cukup hanya mengatasi gejala-gejala permukaan, seperti pertengkaran antar individu atau miskomunikasi antar unit kerja. Sebaliknya, pendekatan ini berusaha mengidentifikasi akar konflik, seperti tekanan beban kerja, ketimpangan peran, perbedaan nilai, atau kegagalan dalam sistem komunikasi. Konflik yang dibiarkan berlarut-larut akan berujung pada stres kerja, penurunan motivasi, dan bahkan disintegrasi tim pengajar (Sakiatul, et al. 2025). Oleh sebab itu, pengelolaan konflik harus dimulai dari penciptaan iklim dialogis di lingkungan sekolah, di mana setiap warga pendidikan merasa aman dan dihargai untuk menyampaikan pendapatnya. Kepala sekolah harus berperan sebagai fasilitator resolusi konflik, bukan sebagai otoritas pemaksa, dengan mengedepankan pendekatan mediasi, komunikasi asertif, dan empati antar pihak (Utari et.al, 2025).

Dalam dimensi yang sama, stres merupakan fenomena yang sering kali muncul sebagai akibat dari konflik yang tidak terselesaikan atau manajemen waktu yang buruk. Dalam pendekatan holistik, stres tidak semata-mata dilihat sebagai masalah psikologis individu, tetapi sebagai gejala dari disfungsi sistem. Guru yang mengalami stres karena beban administratif, tuntutan kinerja yang tinggi, atau tekanan dari orang tua siswa harus dipahami secara kontekstual (Derianov, et al. 2024) Manajemen stres yang efektif harus melibatkan intervensi di berbagai level, mulai dari personal (penguatan spiritualitas dan keseimbangan hidup), interpersonal (dukungan kolegal dan konseling), hingga institusional (peninjauan ulang beban kerja dan kebijakan sekolah). Pendidikan harus menjadi tempat yang mendukung kesehatan mental, bukan justru menjadi sumber beban psikologis (Tri Niswati, et al. 2022).

Sementara itu, manajemen waktu merupakan aspek teknis sekaligus strategis yang menjadi fondasi penting dalam menjaga keseimbangan dan efisiensi kerja di lingkungan pendidikan. Waktu adalah sumber daya yang terbatas, tetapi sering kali tidak digunakan secara optimal. Dalam banyak kasus, ketidakmampuan mengelola waktu menjadi penyebab utama timbulnya konflik internal (karena keterlambatan tugas atau rapat), serta stres akibat pekerjaan yang menumpuk dan tidak terorganisir. Dalam pendekatan integratif, manajemen waktu bukan sekadar menyusun jadwal harian, tetapi juga mengembangkan kesadaran kolektif terhadap pentingnya disiplin waktu, prioritas kerja, dan kolaborasi tim (Alwajir dan Dede Qodrat, 2018). Sekolah harus membangun budaya kerja yang menghargai waktu sebagai bagian dari etos profesionalisme.

Pendekatan holistik-integratif dalam mengelola ketiga aspek ini (konflik, stres, dan waktu) menuntut adanya sinergi antar semua komponen dalam lembaga pendidikan. Tidak cukup hanya kepala sekolah atau pemimpin pendidikan yang bekerja keras mengelola konflik dan waktu; guru, staf, dan siswa juga harus terlibat menjadi bagian dari proses. Salah satu strategi implementasi pendekatan ini adalah melalui program peningkatan kapasitas personal dan tim, seperti pelatihan manajemen emosi, pengembangan komunikasi efektif, serta workshop manajemen waktu dan stress (Aisyi, et.al 2025). Selain itu, evaluasi reguler terhadap kondisi psikososial warga sekolah perlu dilakukan agar pihak manajemen memiliki data yang akurat untuk merancang intervensi yang relevan dan tepat sasaran.

Penggunaan teknologi juga menjadi salah satu pilar penting dalam mendukung pendekatan integratif-holistik (Rofi'i, 2023). Aplikasi manajemen tugas, kalender digital, dan *platform* kolaboratif dapat membantu pengelolaan waktu dan beban kerja secara lebih efisien. Begitu pula dengan pemanfaatan *platform* konseling digital atau forum diskusi daring yang memungkinkan penyelesaian konflik atau penanganan stres secara lebih cepat dan fleksibel. Namun, penggunaan teknologi harus tetap disertai dengan pendekatan humanis agar tidak kehilangan sentuhan emosional yang sangat penting dalam membangun relasi sosial yang sehat di lingkungan pendidikan (Sesmiarni, 2025).

Tidak kalah penting, pendekatan holistik-integratif memperhatikan dimensi spiritual dan nilai. Sekolah sebagai lembaga yang mendidik tidak hanya bertugas mengembangkan kompetensi akademik, tetapi juga karakter. Oleh karena itu, pendekatan ini harus memperhatikan penguatan nilai-nilai dasar seperti kejujuran, toleransi, kerja sama, tanggung jawab, dan kasih sayang. Nilai-nilai ini menjadi fondasi dalam membangun lingkungan yang inklusif, suportif, dan resilien terhadap tekanan eksternal maupun internal. Jika seluruh warga sekolah menginternalisasi nilai-nilai ini dalam keseharian, maka potensi konflik dapat diminimalkan, stres dapat dikendalikan, dan waktu dapat dimanfaatkan secara lebih produktif.

Dalam praktiknya, pendekatan holistik-integratif menuntut keterbukaan dan komitmen bersama dari seluruh pihak. Kepala sekolah sebagai pemimpin visioner perlu menciptakan sistem yang memungkinkan pertukaran gagasan, kolaborasi lintas fungsi, serta penyusunan kebijakan yang adaptif terhadap kebutuhan nyata warga sekolah (Ajusman, 2024). Guru-guru

sebagai ujung tombak pendidikan perlu terus mengembangkan kapasitas pribadi dan profesionalnya, termasuk dalam mengelola emosi, waktu, dan relasi. Sementara siswa, melalui pembinaan karakter dan bimbingan konselor, diajak untuk menjadi bagian aktif dalam menciptakan lingkungan belajar yang harmonis dan bebas dari tekanan negatif.

Dengan demikian, pendekatan holistik-integratif dalam manajemen konflik, stres, dan waktu bukan hanya solusi manajerial, tetapi juga sebuah paradigma perubahan dalam tata kelola lembaga pendidikan. Hal ini adalah cara pandang yang menyadari bahwa pendidikan sejatinya adalah ruang kehidupan manusia yang kompleks, dinamis, dan sarat makna. Oleh karena itu, pengelolaannya harus dilakukan secara manusiawi, menyeluruh, dan berkelanjutan. Ketika konflik dapat dikelola secara konstruktif, stres dapat ditekan melalui sistem yang mendukung, dan waktu dimanfaatkan secara bijak, maka lembaga pendidikan akan tumbuh menjadi organisasi pembelajar yang sehat, efisien, dan mampu menjawab tantangan zaman.

Manajemen pendidikan di era modern tidak lagi dapat dilakukan dengan pendekatan yang bersifat parsial, birokratis, atau sekadar berorientasi pada output administratif. Kompleksitas permasalahan dalam dunia pendidikan mulai dari krisis moral, degradasi karakter, tekanan psikososial, hingga disrupsi digital menuntut adanya pendekatan yang menyeluruh dan integratif. Pendekatan holistik-integratif menjadi sangat urgen karena mampu melihat pendidikan sebagai proses yang melibatkan keseluruhan aspek kemanusiaan: intelektual, emosional, sosial, spiritual, dan fisik (Tasman and Zalik 2022).

Tidak hanya fokus pada efisiensi sistem, pendekatan ini juga menekankan pentingnya nilai-nilai kemanusiaan, kesejahteraan psikologis, serta pengembangan karakter seluruh warga sekolah. Dalam praktiknya, pendekatan ini mendorong sinergi antara kebijakan, budaya organisasi, kurikulum, dan relasi antar individu dalam lembaga pendidikan. Guru tidak hanya dilihat sebagai pelaksana kurikulum, tetapi juga sebagai fasilitator pertumbuhan siswa secara utuh. Peserta didik tidak hanya dilihat sebagai obyek pembelajaran, tetapi sebagai subyek yang aktif dalam mengembangkan potensi dirinya secara menyeluruh. Pendekatan holistik-integratif menjadi penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang sehat, inklusif, dan adaptif terhadap perubahan. Ia membuka ruang bagi pembentukan ekosistem pendidikan yang berakar pada nilai-nilai lokal dan spiritual, namun tetap terbuka terhadap inovasi global. Dengan demikian, manajemen pendidikan yang mengadopsi pendekatan ini akan lebih mampu merespons tantangan zaman, membentuk generasi yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga matang secara emosional, sosial, dan moral.

D. Kesimpulan

Manajemen konflik, manajemen stres, dan manajemen waktu merupakan tiga aspek penting dalam dunia pendidikan yang saling berkaitan dan berpengaruh terhadap efektivitas proses belajar mengajar. (1) Manajemen Konflik diperlukan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, mengurangi potensi perselisihan antara guru, siswa, maupun tenaga kependidikan, serta membangun budaya kerja sama yang harmonis. (2) Manajemen Stres penting untuk membantu pendidik dan peserta didik mengatasi tekanan yang muncul dari tuntutan tugas, beban kerja, maupun permasalahan pribadi, sehingga kesehatan mental tetap terjaga dan motivasi belajar atau mengajar tetap optimal. (3) Manajemen Waktu sangat krusial dalam mengatur prioritas kegiatan, membagi waktu secara efektif, dan mencegah terjadinya kelelahan akibat tugas yang menumpuk. Kemampuan mengelola waktu yang baik akan meningkatkan produktivitas dan kualitas pembelajaran di lingkungan pendidikan. Ketiga manajemen ini saling mendukung dalam menciptakan proses pendidikan yang efektif, efisien, dan berdaya guna, sehingga tercapai tujuan pembelajaran yang optimal. Keempat, pendekatan holistik-integratif dalam manajemen konflik, stres, dan waktu di lembaga pendidikan menekankan pentingnya penanganan yang menyeluruh, tidak parsial, dengan memperhatikan aspek emosional, sosial, kognitif, dan spiritual seluruh warga sekolah. Dengan mengintegrasikan berbagai strategi mulai dari komunikasi efektif, penguatan nilai-nilai kolaboratif, dukungan psikologis, hingga pengelolaan waktu yang terstruktur lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang sehat, produktif, dan harmonis. Pendekatan ini bukan hanya menyelesaikan masalah, tetapi juga membangun ketahanan individu dan institusi dalam menghadapi tantangan jangka panjang.

E. Referensi

- Abidin, Derianov, et al. "Pendekatan Holistik Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja." *Jurnal Cakrawala Akademika* 1.3 (2024): 924-939; <https://jurnalpustakacendekia.com/index.php/jca/article/view/114>.
- Aisyi, Hithna Rohadatul, Putry Mardiana, and Dini Anjani. "Analisis Pendidikan Holistik Ditinjau Dari Aspek Intelektual, Emosional, Psikomotorik, Dan Spiritual." *An-Nidzam: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Studi Islam* 12.1 (2025): 113-131; <https://ejournal.iainu-kebumen.ac.id/index.php/An-Nidzam/article/view/2868>.
- Ajusman, Ajusman. "Pendidikan Agama Islam di Era Digital Berbasis Holistik-Integratif." *RELIGI: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 2.2 (2024).
- Alwajir, Dede Qodrat. *Manajemen Konflik: Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, dan Pendidikan*. (Yogyakarta: Deepublish, 2018).
- Amanda, Seny Alfina Amalia, et al. "Strategi dan Pendekatan dalam Mengelola Konflik." *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam* 2.6 (2024): 460-473; <https://journal.aripafi.or.id/index.php/jmpai/article/view/799>.
- Anita, et al. "Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam." *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam* 6.2 (2022): 135-147; <https://ojs.ummetro.ac.id/index.php/attajdid/article/view/2377>.
- Anne Sarmono, Achmad Supriyanto, and Agus Timan, "Penerapan Manajemen Mutu Terpadu Pada Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Internal," *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan* 3, no. 1 (2020): 38-51, <https://doi.org/10.17977/um027v3i12020p38>.
- Asil, Ifatul, et al. "Manajemen konflik di lembaga pendidikan." *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia* 2.7 (2023); <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/humantech/article/view/3278>.
- C Dimmock. and A Walker., *School Leadership in Context Societal and Organizational Cultures*. London: Bell (Eds.). The principles and practice of educational management. Paul Chapman., 2002.
- Chandolia, Elisavet, and Sophia Anastasiou. "Leadership and conflict management style are associated with the effectiveness of school conflict management in the region of Epirus, NW Greece." *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education* 10.1 (2020): 455-468.
- Gaol, Nasib Tua Lumban. "Faktor-faktor penyebab guru mengalami stres di sekolah." *Educational Guidance and Counseling Development Journal* 4.1 (2021): 17-28; <https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/EGCDJ/article/view/11781>.
- Hamami, Tasman, and Zalik Nuryana. "A holistic-integrative approach of the Muhammadiyah education system in Indonesia." *HTS Teologiese Studies/Theological Studies* 78.4 (2022); <https://www.ajol.info/index.php/hts/article/view/248310>.
- Hamid Darmadi, "Tugas, Peran, Kompetensi, Dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional," *Jurnal Edukasi* 13, no. 2 (2015): 161-74.
- Leuwol, Ferdinand Salomo, Nunung Suryana Jamin, and Sufrina Keumala Ayu. "Psikologi multikultural dalam praktik: Menghadapi tantangan kesejahteraan mental di era global dengan pemahaman dan pendekatan yang beragam." *Jurnal Multidisiplin West Science* 2.08 (2023): 649-659.
- M. Solehudin, et al. *Manajemen Konflik Organisasi*. Batam: Cendikia Mulia Mandiri, 2023.
- Manggharti, Retno, and Nur Pratiwi Noviati. "Keseimbangan kehidupan kerja ditinjau dari dukungan sosial pada pekerja." *Jurnal Studia Insania* 7.1 (2019): 1-19; <https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/insania/article/view/1997>.
- Muflih, Fikri Khairulloh, Mimin Maryati, and Hinggil Permana. "Penerapan Manajemen Konflik Dan Stres Di Sekolah." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 3.4 (2023): 117-127.
- Muspawi Mohamad, "Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi)," *Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora* 16, no. 2 (2014): 41-46.
- Neny Sunarti, "Pembinaan Pengawas Terhadap Kemampuan Tugas Kewirausahaan Kepala Madrasah Tingkat Madrasah Aliyah Negeri Kota Pekanbaru," *Journal of Islamic Education El Madani* 2, no. 2 (2023): 101-13, <https://doi.org/10.55438/jiee.v2i2.64>.
- Nikolaou, Paraskevi. "Effective strategies for human resource management in educational organizations. Conflict management case studies." *Journal of Contemporary Education, Theory & Research* 2.2 (2018): 30-34;

- Nur Efendi and Muh Ibnu Sholeh, "Dinamika Sosial Dalam Proses Pengambilan Keputusan Dalam Manajemen Pendidikan Islam," *Attanwir : Jurnal Keislaman Dan Pendidikan* 14, no. 2 (2023): 45-67, <https://doi.org/10.53915/jurnalkeislamandanpendidikan.v14i2.421>.
- Pertiwi, A. R., and Hotmaulina Sihotang. "Upaya Sekolah Meningkatkan Kesehatan Mental Peserta Didik Di Era Digital." *JURNAL PSIKO EDUKASI: Jurnal Pendidikan, Psikologi, dan Konseling* 21.2 (2023): 1412-9310;
- Rofi'i, Agus. "Penerapan teknologi informasi dalam manajemen pendidikan Islam: Tantangan dan peluang." *JIEM (Journal of Islamic Education Management)* 7.2 (2023): 157-163; <https://www.syekhnurjati.ac.id/jurnal/index.php/jiem/article/view/14964>.
- Rohmaniah, Duwi Sakiatul, et al. "Strategi Penciptaan Iklim Kelas Kondusif melalui Pengelolaan Kelas dan Penguatan Etos Kerja Guru dalam Meningkatkan Kinerja Pembelajaran." *Harmoni Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan* 2.3 (2025): 120-136; <https://journal.lpkd.or.id/index.php/Hardik/article/view/1757>.
- Rozek, Abdur. "Analisis Konflik Organisasi Dan Strategi Penyelesaiannya Dalam Lingkungan Kerja Moderen." *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Pendidikan* (2025): 96-110; <https://journal.yapakama.com/index.php/JAMED/article/view/284>.
- Saba, Zikry Indra Zikry. "Manajemen konflik pada lembaga pendidikan." *JME Jurnal Management Education* 2.02 (2024): 42-49; <https://journal.sabajayapublisher.com/index.php/jme/article/view/361>.
- Saifuddin, Saifuddin. "Inovasi Pendekatan Holistik dalam Transformasi Pendidikan Dayah Masa Depan." *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 12.03 (2023); <https://www.jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/ei/article/view/5603>.
- Sesmiarni, Zulfani. "Pemanfaatan platform digital dalam meningkatkan mutu pendidikan." *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam* 8.1 (2025): 393-405; <https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah/article/view/1624>.
- Sulistyorini, Sulistyorini. "Peran Pemimpin dalam Mengatasi Konflik dan Stres di Lembaga Pendidikan Islam." *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam* 5.1 (2017): 141-160; <https://ejournal.iain-tulungagung.ac.id/index.php/taalum/article/view/598>.
- Syarifah, Dina Hidayat, et al. "Peran Spiritualitas Dalam Pendidikan Untuk Mengatasi Tekanan Akademik Bagi Mahasiswa." *Istifkar* 4.2 (2024): 158-173; <https://jurnal.stik-kendal.ac.id/index.php/istifkar/article/view/129>.
- Tamunodiepiriye, Iyaye Peace, Linda Bedzra, and Joana Essuman. "Conflict management strategies, a panacea for effective educational leadership." *Gyan Management* 16.1 (2022): 1-15; <https://www.gjimt.ac.in/wp-content/uploads/2022/11/1.-Conflict-Mgmt.pdf>.
- Tasliman, Diana, and Suklani Suklani. "Budaya Dan Iklim Organisasi Di Sekolah." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10.17 (2024): 318-324; <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/download/9939/6800>.
- Utami, Tri Niswati, et al. *Manajemen Stress Kerja Suatu Pendekatan Integrasi Sains dan Islam*, (Medan: Merdeka Kreasi Group, 2022).
- Utari, Rahmania, Priadi Surya, and Tina Rahmawati. "Pembentukan Iklim Sekolah Dalam Perspektif Learning Community." *Manajemen Pendidikan* 24.1 (2013): 21-31.