



Peran Kepemimpinan Sekolah dalam Mengatasi Konflik Antar Guru dan Dampaknya terhadap Kinerja Institusi.

Ananda Rizka Wardani¹, Holifatul Hasanah², Qinta Istiqlalia Hidayat³,
Syarif Hidayatullah⁴, Muallimin Muallimin⁵

¹⁻⁵ Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

Jl. Mataram No.1, Karang Miuwo, Mangli, Kec. Kaliwates,
Kabupaten Jember, Jawa Timur, 68136

Email : anandarizka418@gmail.com,¹ holifatulhasanah30@gmail.com,² qintahidayat02@gmail.com,³
photografergaming@gmail.com⁴ muallimin@uinkhas.ac.id⁵

Abstract. *The purpose of this study is to examine how school leadership can resolve teacher conflicts and how this affects educational institutions' overall performance. In the school setting, teacher conflict is frequently inevitable and can negatively affect the collaborative environment, work climate, and attainment of educational objectives. It is crucial for school leadership to mediate, manage, and resolve disputes so that they don't degrade the overall performance of the organization. This study examines numerous theories and empirical research on school leadership, conflict resolution techniques, and their effects on output and workplace culture using a qualitative approach and literature study methodologies. The study's findings demonstrate the importance of effective leadership philosophies like transformational and participative leadership in reducing the likelihood of conflict escalation and fostering productive working relationships. Furthermore, effective dispute resolution can boost the institution's reputation, enhance instructor effectiveness, and establish a positive learning environment. According to this study, school principals should possess both strong managerial abilities and interpersonal skills that enable them to facilitate productive dispute resolution.*

Keywords: School Leadership, Conflict, Teachers

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan kajian bagaimana kepemimpinan sekolah dapat menyelesaikan konflik guru dan bagaimana hal ini mempengaruhi kinerja lembaga pendidikan secara keseluruhan. Di lingkungan sekolah, konflik guru sering kali tidak dapat dihindari dan dapat berdampak negatif terhadap lingkungan kolaboratif, iklim kerja, dan pencapaian tujuan pendidikan. Penting bagi pimpinan sekolah untuk memediasi, mengelola, dan menyelesaikan perselisihan agar tidak menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini mengkaji berbagai teori dan penelitian empiris tentang kepemimpinan sekolah, teknik resolusi konflik, dan pengaruhnya terhadap keluaran dan budaya tempat kerja dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan metodologi studi literatur. Temuan penelitian ini menunjukkan pentingnya filosofi kepemimpinan yang efektif seperti kepemimpinan transformasional dan partisipatif dalam mengurangi kemungkinan eskalasi konflik dan membina hubungan kerja yang produktif. Selain itu, penyelesaian perselisihan yang efektif dapat meningkatkan reputasi lembaga, meningkatkan efektivitas instruktur, dan menciptakan lingkungan belajar yang positif. Menurut penelitian ini, kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajerial dan keterampilan interpersonal yang kuat yang memungkinkan mereka memfasilitasi penyelesaian perselisihan yang produktif.

Kata Kunci: Kepemimpinan Sekolah, Konflik, Guru

1. LATAR BELAKANG

Lingkungan sekolah adalah komunitas dinamis tempat orang-orang dari berbagai latar belakang, kepribadian, dan sudut pandang berkolaborasi untuk mencapai tujuan pembelajaran. Konflik guru tidak dapat dihindari dalam situasi ini. Perselisihan ini dapat disebabkan oleh perbedaan pendapat, persaingan di tempat kerja, komunikasi yang buruk, atau bahkan ketidakcocokan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab. Lingkungan kerja, semangat kolaborasi, dan keberhasilan institusi secara keseluruhan, termasuk

prestasi siswa, semuanya dapat terkena dampak akibat konflik guru yang tidak ditangani dengan baik.

Untuk mengurangi dampak negatif konflik dan menjaga suasana yang mendukung pertumbuhan profesional dan keberhasilan akademis, kepemimpinan sekolah sangatlah penting. Kepala sekolah sebagai pejabat tertinggi di lingkungan sekolah harus mampu mengidentifikasi, menangani, dan menyelesaikan perselisihan guru secara positif. Filosofi kepemimpinan yang berbeda, termasuk partisipatif dan transformasional, dapat membantu meredakan konflik dan menumbuhkan persatuan di antara staf pengajar.

Namun kontribusi pimpinan sekolah terhadap resolusi konflik lebih dari sekadar memperbaiki masalah yang muncul. Selain itu, dengan memupuk lingkungan komunikasi terbuka, kepercayaan guru, dan kebijakan kolaboratif, kepemimpinan yang baik harus mampu menghindari konfrontasi. Selain meningkatkan efektivitas guru, penyelesaian konflik yang efektif akan meningkatkan reputasi lembaga dan citra sekolah di mata masyarakat.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana kepemimpinan sekolah mempengaruhi efektivitas lembaga pendidikan dan bagaimana kepemimpinan sekolah mengelola perselisihan guru. Studi ini akan menyelidiki berbagai teori kepemimpinan, teknik resolusi konflik, dan pengaruhnya terhadap efisiensi dan kemanjuran lembaga pendidikan dengan menggunakan pendekatan berbasis literatur. Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu administrator sekolah menciptakan kemampuan kepemimpinan yang lebih mudah beradaptasi dan berfokus pada penyelesaian konflik yang akan mendukung kelangsungan lembaga pendidikan dalam jangka panjang.

2. KAJIAN TEORITIS

kepemimpinan sangat penting untuk menumbuhkan suasana yang memfasilitasi proses belajar-mengajar, terutama dalam menyelesaikan perselisihan di antara para pendidik. Bass (1990) menganjurkan kepemimpinan transformasional, yang mungkin memotivasi pendidik untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi dan mendorong perubahan kelembagaan yang konstruktif. Dengan menerapkan kepemimpinan transformasional, kepala sekolah dapat memberikan dampak positif terhadap budaya sekolah dan menyelesaikan perselisihan. Lebih jauh lagi, Teori Kepemimpinan Situasional dari Hersey dan Blanchard (1969) menyoroti pentingnya memodifikasi gaya pemimpin agar sesuai dengan keadaan. Misalnya, ketika menyelesaikan konflik guru, kepala sekolah

harus memilih tindakan yang sesuai berdasarkan kebutuhan dan kesiapan guru yang berpartisipasi.

Perbedaan sudut pandang atau metode pengajaran seringkali menjadi penyebab perselisihan antar pendidik. Kepala sekolah dapat mengelola konflik secara efektif dengan menggunakan lima pendekatan penyelesaian konflik yang diidentifikasi oleh Thomas dan Kilmann (1974): daya saing, kolaborasi, kompromi, penghindaran, dan akomodasi. Menurut Galtung (1996), konflik yang tidak ditangani dengan baik dapat merusak hubungan dan produktivitas. Menurut Teori Keadilan Organisasi, kepala sekolah harus bertindak sebagai mediator yang tidak memihak dan terbuka (Greenberg, 1990). Menurut Jenkins (2011) dan Johnson & Johnson (1995), penanganan konflik yang efektif dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi guru, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja institusi sekolah. Tempat kerja yang damai, komitmen dan motivasi guru yang lebih tinggi, serta hasil belajar siswa yang lebih baik, semuanya dapat dicapai melalui manajemen konflik yang efektif.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengkaji bagaimana kepemimpinan sekolah membantu menyelesaikan perselisihan guru dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja lembaga pendidikan dengan menggunakan metode penelitian kepustakaan (library Research). Karena memungkinkan peneliti untuk menyelidiki dan menggabungkan berbagai ide, konsep, dan temuan penelitian empiris yang berkaitan dengan pokok bahasan, maka pendekatan ini dipilih. Dengan mengkaji sumber-sumber terkini, penelitian literatur berupaya mengembangkan pemahaman menyeluruh mengenai permasalahan kepemimpinan, resolusi konflik, dan bagaimana hal ini mempengaruhi kinerja institusi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Peran Kepemimpinan dan Konflik

1. Peran Kepemimpinan

Proses mengarahkan tindakan kelompok terorganisir menuju pencapaian tujuan dikenal sebagai kepemimpinan. Dalam konteks yang berbeda, kepemimpinan adalah kapasitas dan bakat seorang individu yang memegang peran kepemimpinan dalam suatu unit kerja untuk membujuk orang lain, khususnya bawahannya, agar berpikir dan berperilaku sedemikian rupa sehingga benar-benar berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Di sisi lain, peran didefinisikan sebagai perilaku yang diharapkan dan diatur dari seorang individu dalam posisi tertentu. Seperangkat tingkat yang seharusnya dimiliki oleh anggota masyarakat dikenal sebagai peran. Peran merupakan suatu komponen yang memiliki kepemimpinan, terutama ketika sesuatu atau suatu peristiwa terjadi. Kesimpulannya, dapat dikatakan bahwa semakin sedikit kemampuan teknis yang diperlukan, semakin tinggi kemampuan teknis dalam struktur organisasi. Di sisi lain, kemampuan teknis yang dibutuhkan semakin penting semakin rendah posisi seseorang dalam hierarki organisasi. Komponen dinamis dari status atau posisi adalah peran. Seseorang dianggap menjalankan perannya jika ia memenuhi tanggung jawab dan hak yang sesuai dengan jabatannya. Dalam konteks ilmu pengetahuan, status dan peran memiliki perbedaan. Keduanya saling bergantung satu sama lain, sehingga tidak bisa dipisahkan. Posisi seseorang dan perannya tidak akan ada tanpa adanya hubungan antara keduanya. Mirip dengan jabatan, peran dapat mempunyai arti dua hal yang berbeda. Setiap individu mempunyai peran yang beragam yang berasal dari kebiasaan sosialnya. Hal ini berarti bahwa tindakan seseorang ditentukan oleh perannya.

Agar kepemimpinan menjadi efektif, sejumlah faktor harus dipertimbangkan, seperti:

- a) Perilaku seseorang tidak muncul secara tiba-tiba, tetapi terbentuk melalui proses pertumbuhan dan perkembangan.
- b) Keefektifan seorang pemimpin terlihat dari kemampuannya untuk berkembang dan beradaptasi.
- c) Efektivitas seorang pemimpin memerlukan kemampuan “membaca” situasi;
- d) Apabila setiap anggota mau mengubah cara berpikir dan bertindak demi mencapai tujuan organisasi, maka dapat tercipta kehidupan organisasi yang dinamis dan harmonis.

2. Konflik

Menurut etimologi, konflik mengacu pada perselisihan, konflik, dan konflik. Namun secara terminologi, ini adalah lingkungan internal yang mengandung kecemasan akibat dari adanya konflik antara dua atau lebih motif adalah dorongan bagi seseorang untuk terlibat dalam dua atau lebih aktivitas yang saling bertentangan secara bersamaan. Konflik adalah proses pencapaian tujuan dengan melemahkan pihak lain dan mengabaikan adat istiadat dan perilaku. Konflik juga bisa merujuk pada proses di mana satu pihak berupaya menghancurkan pihak lain. Konflik

merupakan salah satu bentuk interaksi sosial. Kerja sama, persaingan, dan konflik adalah contoh dari interaksi sosial.

Selain itu, konflik juga dapat diartikan sebagai permasalahan sosial yang diakibatkan oleh perbedaan pendapat dalam suatu bangsa atau masyarakat. Salah satu bagian alami dari perubahan masyarakat adalah konflik yang tidak dapat dihindari. Ia menjadi wujud keberagaman nilai, gagasan, dan kepentingan yang muncul sebagai bentuk segar hasil pembangunan masyarakat yang tidak mengenal batasan-batasan yang diwariskan. Namun, resolusi konflik adalah masalah kebiasaan dan keputusan. Dimungkinkan untuk membuat keputusan jangka panjang dan mengubah reaksi otomatis.

Konflik, di sisi lain, mengacu pada hubungan di mana terdapat dua orang atau lebih memiliki atau yakin bahwa mereka memiliki kepentingan yang tidak sejalan. Beberapa orang percaya bahwa jika kepentingan masyarakat tidak seragam, maka konflik kepentingan ini tidak dapat diselesaikan. Namun, sebagian orang menyadari bahwa topik yang diminati benar-benar dapat menjadi sumber energi yang menghasilkan pemahaman yang lebih dalam dan komprehensif mengenai suatu masalah dan cara menyelesaikannya secara kolektif.

Konsep konflik yang terjadi di sekolah

Selain mendorong inovasi, kreativitas, dan adaptasi, konflik di sekolah dapat memberikan dampak yang menguntungkan dan juga berdampak buruk. Kepala sekolah yang terlalu puas dengan prestasinya mungkin menjadi penyebab sekolah kurang berkembang. Akibatnya, mereka menjadi kurang peka terhadap perubahan lingkungan dan kurang memiliki perspektif baru. Mengingat bahwa konflik tidak dapat dihindari, kepala sekolah sebaiknya berusaha menggunakan konflik sedemikian rupa sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan benar dan berhasil. Para pemimpin organisasi, khususnya yang membidangi lembaga pendidikan, hendaknya menjadikan penjelasan tentang alasan atau asal muasal konflik dalam organisasi sebagai titik awal pemikiran mengenai manajemen konflik. Apabila ditangani dengan baik, berbagai perselisihan dapat menjadi landasan untuk menilai keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, konflik tidak perlu dipandang sebagai kejadian yang mengkhawatirkan bagi para manajer atau pemimpin; sebaliknya, perselisihan membuat perusahaan atau organisasi lebih dinamis.

Konflik bisa saja muncul ketika orang tua tidak mau menerima teguran guru anaknya di sekolah. Perselisihan orang tua-guru mengenai masalah akademik anaknya

termasuk salah satu konfrontasi yang muncul di sekolah. Interaaksi antara guru dan orang tua siswa menjadi sumber utama konflik di sekolah. Kadang-kadang, siswa meninggalkan sekolah untuk pulang, namun dalam praktiknya, mereka tidak muncul, sehingga orang tua berasumsi bahwa mereka akan pergi ke sekolah padahal mereka tidak datang dan memberikan hukuman yang setimpal kepada mereka. Konflik bisa saja muncul ketika orang tua tidak mau menerima teguran guru anaknya di sekolah.

Perbedaan pendapat antara guru dengan guru lain atau antara guru dengan wali siswa, khususnya mengenai permasalahan siswa, merupakan tanggung jawab kepala sekolah. berkembangnya konflik yang antara lain disebabkan oleh ketidaksesuaian atau disparitas posisi, nilai, tujuan, dan budaya. Konflik didefinisikan oleh sejumlah teori sebagai berikut:

1. Konflik: "Konflik diartikan sebagai konflik antara individu, kelompok, atau organisasi yang dapat meningkatkan ketegangan." dan menghambat kemampuan satu sama lain untuk mencapai tujuan mereka."
2. Mengadakan. "Perselisihan dalam organisasi ditandai dengan perilaku yang bertentangan dan kontradiktif."
3. Interaksi. "Hubungan yang timbul antara dua individu, kelompok, organisasi, atau faksi disebut konflik."
4. Situasi: "Perselisihan dan perlawanan antara dua kelompok atau lebih muncul dari perilaku yang bertentangan ketika tujuan, sikap, emosi, dan lain-lain terjadi."
5. Konflik muncul ketika seseorang atau kelompok menunjukkan sikap atau tindakan yang bersifat permusuhan terhadap orang atau kelompok lain, yang dapat berdampak negatif pada kinerja salah satu pihak atau bahkan semua pihak yang terlibat."

Strategi yang dilakukan untuk menyelesaikan konflik di sekolah

Penghindaran, kompromi, dan musyawarah merupakan strategi untuk menyelesaikan perselisihan antara pendidik—dalam contoh ini, sekolah—dan orang tua anak sehingga perselisihan dapat timbul dan ditangani secara efektif. Tentu saja, terdapat teknik manajemen konflik yang akurat yang dapat digunakan untuk menyelesaikan perselisihan. Komunikasi, struktur organisasi, dan faktor manusia merupakan beberapa sumber konflik. Kategori konflik meliputi konflik internal dan konflik antar individu dan kelompok. Kolaborasi, akomodasi, dan kompromi adalah beberapa strategi yang digunakan dalam manajemen konflik. Taktik ini ditunjukkan dengan mengenal empat teknik resolusi konflik, yaitu sebagai berikut:

1. Penghindaran mengacu pada menempatkan diri pada jarak untuk menghindari konflik.
2. Eskalasi, yaitu proses menjadikan pertengkaran semakin intens.
3. Reduksi, yang berarti mengurangi intensitas konflik.
4. Pemeliharaan berarti menjaga keharmonisan perbedaan.

Peran Kepemimpinan Sekolah Dalam Manajemen Konflik

Peran kepala sekolah dalam menentukan arah dan mengendalikan kelangsungan operasional sekolah sangatlah kompleks. Salah satu tanggung jawab utamanya adalah menjadi pemimpin yang efektif, mengembangkan sumber daya manusia, membuat keputusan yang tepat, serta bertindak sebagai mediator dalam menyelesaikan konflik. Dalam praktiknya, setiap organisasi yang melibatkan banyak individu dan berbagai sistem seringkali menghadapi perbedaan pendapat, ketidakcocokan, dan konflik. Oleh karena itu, kemampuan kepala sekolah untuk menjadi penengah dalam menyelesaikan perselisihan sangat penting untuk menjaga keharmonisan dan kesatuan di antara seluruh anggota sekolah.

Kepemimpinan sekolah memainkan peran krusial dalam mengelola konflik di lingkungan pendidikan. Konflik dapat muncul dari berbagai faktor, seperti perbedaan tujuan antara kepala sekolah dan guru, serta masalah komunikasi yang ada. Oleh karena itu, pemimpin sekolah perlu memiliki keterampilan manajerial yang baik untuk menangani situasi ini.

Pentingnya Kepemimpinan dalam Mengelola Konflik :

1. Menciptakan Lingkungan yang positif
2. Menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai
3. Mengidentifikasi sumber konflik

Konflik di sekolah sering kali tidak dapat dihindari dan biasanya terjadi karena adanya perbedaan pendapat, tujuan, atau cara mencapai tujuan di antara individu atau kelompok. Oleh karena itu, pemimpin sekolah perlu memiliki strategi yang efektif untuk menangani konflik agar visi dan misi institusi dapat tercapai.

Strategi Manajemen Konflik

Beberapa strategi yang bisa diterapkan oleh pemimpin sekolah dalam mengelola konflik adalah:

1. Introspeksi
2. Evaluasi
3. Identifikasi sumber konflik

4. Mengetahui pilihan penyelesaian

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, pemimpin sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih harmonis dan produktif.

Strategi penyelesaian Konflik

Hugh Miall menyatakan bahwa penyelesaian konflik dapat dibagi menjadi lima strategi:

- Kompetisi: Satu pihak mengalahkan atau mengorbankan pihak lain.
- Akomodasi: Satu pihak menyerahkan seluruh penyelesaian kepada pihak lain tanpa memperjuangkan tujuannya sendiri.
- Kolaborasi: Penyelesaian yang memuaskan baik pihak A maupun pihak B.
- Penghindaran: Menghindari konflik jika isunya tidak penting atau potensinya tidak seimbang dengan akibatnya.
- Negoisasi/Kompromi: Masing-masing pihak memberikan dan menerima sesuatu secara bersamaan untuk mendapatkan keuntungan bersama.

Setiap strategi memiliki kelebihan dan kekurangan dalam menangani konflik.

Dampak Konflik yang tidak terselesaikan terhadap kinerja Sekolah

Berikut adalah dampak negatif dari konflik yang tidak terselesaikan di lingkungan sekolah:

1. Penurunan Kinerja Akademik: Ketegangan akibat konflik mengganggu fokus siswa dan guru, yang dapat menurunkan prestasi akademik dan motivasi belajar siswa.
2. Lingkungan Sekolah yang Tidak Kondusif: Konflik berkepanjangan menciptakan suasana negatif, membuat siswa merasa tidak aman dan kurang berpartisipasi dalam kegiatan sekolah.
3. Tingginya Pergantian Staf: Ketidakmampuan mengelola konflik dapat menyebabkan guru merasa frustrasi dan meninggalkan sekolah, yang mengakibatkan hilangnya pengalaman serta biaya untuk merekrut staf baru.
4. Gangguan Hubungan Interpersonal: Konflik yang tidak terselesaikan merusak hubungan antara siswa, guru, dan orang tua, menghambat komunikasi yang efektif.
5. Dampak Psikologis pada Siswa: Siswa yang terlibat atau menyaksikan konflik cenderung mengalami stres dan kecemasan, mempengaruhi kesehatan mental mereka.
6. Berkurangnya Partisipasi dalam Kegiatan Ekstrakurikuler: Ketidaknyamanan akibat konflik membuat siswa enggan berpartisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, mengurangi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan sosial.

Secara keseluruhan, konflik yang tidak ditangani dapat menciptakan berbagai masalah di sekolah yang berdampak pada semua pihak.

Berikut juga adalah dampak negatif dari konflik yang berkepanjangan di lingkungan sekolah:

1. Lingkungan Belajar yang Tidak Kondusif
2. Peningkatan Stres dan Kelelahan
3. Pengurangan Kolaborasi
4. Dampak pada Hasil Belajar Siswa
5. Tingginya Pergantian Staf

Secara keseluruhan, konflik yang tidak terselesaikan dapat merugikan baik guru maupun siswa di lingkungan pendidikan.

Dampak Positif dari Dampak Konflik yang tidak Terselesaikan terhadap kinerja Sekolah

1. Peningkatan Pemahaman: Meskipun sering dianggap negatif, konflik dapat meningkatkan pemahaman antar individu. Diskusi yang muncul dari konflik memungkinkan pihak-pihak yang terlibat untuk lebih menghargai sudut pandang satu sama lain.
2. Mendorong Inovasi: Konflik dapat menjadi pendorong inovasi dan kreativitas. Perdebatan tentang ide-ide yang berbeda dapat membantu individu atau kelompok menemukan solusi baru yang lebih efektif untuk masalah di sekolah.
3. Kesempatan untuk Perbaikan: Dengan pengelolaan konflik yang baik, sekolah dapat belajar dari pengalaman tersebut dan menerapkan perubahan positif dalam kebijakan atau praktik mereka, menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik.

Dampak Pengelolaan Konflik terhadap kinerja Institusi

Konflik dapat menimbulkan berbagai akibat atau risiko tertentu. Namun, konflik juga terkadang dapat memberikan dampak positif. Konflik bukanlah sebuah tindakan negatif, melainkan sebuah gejala yang bisa memiliki dampak konstruktif atau destruktif, tergantung pada bagaimana cara pengelolaannya. Sebagaimana dijelaskan, konflik dapat membawa sejumlah pengaruh, yaitu :

- 1) Di satu sisi, konflik bisa membahayakan kelompok jika perselisihan antara anggotanya berkembang menjadi tindakan yang merusak (destruktif), yang pada akhirnya dapat menghalangi upaya bersama untuk memenuhi kebutuhan kelompok atau organisasi dan individu.

- 2) Di sisi lain, konflik dapat memberikan keuntungan bagi kegiatan kelompok jika mampu mendorong munculnya ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas, mengarahkan kreativitas kelompok dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi, serta memastikan kelompok tetap memperhatikan berbagai kepentingan anggotanya. Konflik semacam ini dapat dimanfaatkan untuk membuat kelompok lebih peka terhadap kebutuhan anggotanya.

Studi Kasus atau Contoh Implementasi Kepemimpinan Efektif dalam Mengelola Konflik

Konflik bersifat situasional dan dapat muncul karena berbagai alasan, baik yang bersifat fisik maupun mental. Konflik merupakan kondisi yang terjadi akibat adanya kekuatan-kekuatan yang saling bertentangan, yang muncul dari keinginan manusia. Istilah "konflik" sendiri memiliki beberapa makna, seperti perselisihan, persaingan, dan permusuhan. Konflik mencakup berbagai bentuk permusuhan antar manusia. Jika sering terjadi pertentangan antara satu hal atau lebih dengan anggota organisasi lain, atau antara dua hal yang berkaitan dengan organisasi lain, hal tersebut bisa bertentangan dengan hati nurani individu, meskipun terlihat jelas, tetapi bisa juga disembunyikan. Konflik didefinisikan sebagai proses yang terjadi ketika seseorang atau kelompok merasa bahwa individu atau kelompok lain tidak bertindak sesuai dengan kepentingan mereka, atau akan segera bertindak sesuai kepentingan tersebut. Konflik yang terorganisir memerlukan langkah-langkah tertentu untuk mencapai hasil yang diinginkan, yang mungkin atau mungkin tidak menghasilkan resolusi konflik. Selain itu, mungkin membangkitkan pemikiran tenang, positif, kreatif, suka sama suka, atau agresif.

Sebagai manusia sosial, wajar jika kehidupan sosial dan organisasi melibatkan interaksi. Dalam proses interaksi, masyarakat sering kali menghadapi konflik yang disebabkan oleh berbagai faktor. Di dalam suatu organisasi, konflik dapat muncul akibat faktor internal maupun eksternal, baik dalam skala kecil maupun besar, serta bisa bersifat terselubung atau terbuka. Situasi serupa juga terjadi dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Kehidupan manusia selalu terkait dengan apa yang disebut konflik. Sebab, konflik merupakan sebuah sunnatura dalam diri manusia yang tidak dapat sepenuhnya dihindari. Konflik sering muncul dalam organisasi, baik besar maupun kecil, karena faktor internal dan eksternal. Namun, meskipun konflik tidak dapat dihindari, namun konflik dapat diminimalkan dengan menggunakan berbagai teknik pengelolaan konflik yang baik dan dapat diterima.

Sebagai pemimpin lembaga atau organisasi, kita perlu mampu mengelola dan mengendalikan konflik dengan baik, karena dampak negatif dari konflik sangat berkaitan erat. Jika konflik dikelola dengan baik, organisasi akan menjadi lebih baik dari sebelumnya. Seberapa efektif seorang pemimpin dalam mengelola konflik sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Manajemen konflik merupakan elemen penting dalam membangun organisasi yang produktif. Oleh karena itu, lembaga pendidikan seharusnya dikelola oleh penyelenggara pendidikan yang profesional, yang mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dan menangani konflik dengan baik untuk meningkatkan kinerja anggota lembaga secara maksimal. Ketika kinerja meningkat, produktivitas organisasi juga akan meningkat.

Seorang pemimpin adalah orang yang dipilih secara demokratis atau tidak demokratis., dipilih menurut latar belakang dan kekuatannya, serta diberi tanggung jawab dalam melaksanakan suatu kegiatan. Pemimpin, dengan atau tanpa penunjukan formal, adalah seseorang yang mempunyai keterampilan dan kelebihan, terutama keterampilan/keunggulan dalam suatu bidang, yang memotivasi orang lain untuk bersama-sama melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan atau lebih cara tertentu. Dalam bahasa Inggris, istilah pemimpin berasal dari kata "leader". Kata leader mencerminkan tanggung jawab untuk memimpin anggota di sekitarnya. Sementara itu, makna dari "lead" mencakup:

- 1) Loyalty: Seorang pemimpin harus mampu menginspirasi rekan kerjanya dan menunjukkan loyalitas dalam kebaikan.
- 2) Educate: Seorang pemimpin harus dapat mendidik dan mewariskan pengetahuan tacit kepada rekan-rekannya.
- 3) Advice: Memberikan saran dan nasihat terkait masalah yang ada.
- 4) Discipline: Menjadi teladan dalam disiplin dan menegakkan kedisiplinan dalam setiap aktivitas yang dilakukan.

Rekomendasi untuk kepemimpinan Sekolah

Kepala sekolah dan pengusaha dibidang pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam mempertahankan kehidupan yang beeradab. Dengan kepemimpinan pendidikan yang tepat, gangguan yang tidak diperlukan dalam kehidupan sehari-hari dapat dikurangi secara signifikan. Kepala sekolah sangat penting bagi efektifitas berjalannya suatu lembaga seperti sekolah. Kepala sekolah berfungsi sebagai sistem kode etik, aturan perilaku, dan sanksi khusus untuk mengatur siswa serta menjaga agar sekolah tetap terorganisir dengan baik. Untuk memastikan proses belajar mengajar berjalan

efektif, lingkungan pendidikan harus nyaman dan modern. Kepala sekolah bersikap tegas terhadap bawahannya, toleran dan penuh perhatian.

Pimpinan sekolah dan pengusaha pendidikan harus selalu menikmati prosesnya. Tidak ada sesuatu yang besar yang tidak dapat diciptakan dari hal-hal kecil. Segala sesuatu memerlukan proses karena tanpanya tidak ada kesuksesan secara langsung. Praktik terbaik untuk kepemimpinan konstruktif di sekolah termasuk membuat siswa merasa berkontribusi aktif terhadap sekolah, sekaligus mengkomunikasikan cara untuk meningkatkan prestasi siswa.

Kunci bagi suatu organisasi untuk mencapai visi dan misinya adalah kepala dan badan yang bergerak, dan atasan merupakan lambang bawahan dan pegawai yang bekerja dengan baik sesuai petunjuk atasan. Dalam lembaga pendidikan, kerjasama tim yang kuat di bawah bimbingan atasan sangat diperlukan. Kepemimpinan adalah proses yang melibatkan pengaruh terhadap bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat penting. Kepala sekolah memiliki 4.444 peran yang berdampak pada kinerja guru, dengan harapan semua guru dapat menjalankan tugas mereka dengan semangat dan integritas. Gender tidak dipertimbangkan dalam efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. Efektivitas ini terlihat pada kemampuan kepala sekolah dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang dilakukan atas namanya. Sebab, pencapaian tujuan yang efektif dan efisien merupakan salah satu dorongan. Kepala sekolah dapat memberikan dukungan. Peran kepala sekolah juga tercermin dari cara beliau memberikan bimbingan kepada guru yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru mencakup pelaksanaan tugas dalam proses belajar mengajar dengan cara yang tegas, jujur, dan bertanggung jawab.

Tabel 1 Literatur review

No	Nama Penulis Dan Tahun	Judul	Hasil
1.	Muhammad Shohibul Aqli, Dian Runi Masruroh, Faizatul Malihati, Mu'alimin (2022)	PENGELOLAAN KONFLIK STUDI KASUS KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 JEMBER	Konflik adalah aspek alami dalam kehidupan sosial yang, jika dikelola dengan baik, dapat meningkatkan kinerja lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini menganalisis sumber konflik dan pentingnya manajemen konflik di lingkungan tersebut. Dengan menggunakan metode studi pustaka deskriptif, penelitian ini menunjukkan

			<p>bahwa manajemen konflik yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja. Keberhasilan manajemen konflik bergantung pada kemampuan dan inovasi pemimpin dalam memilih strategi yang tepat, seperti tabayyun, musyawarah, dan lainnya. Oleh karena itu, pemimpin lembaga pendidikan Islam harus terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk mengelola konflik secara optimal.</p>
2.	<p>Muhammad Bahy Naufal, Revanti Atlantika Prayugo, Nur Hidayatika, Ristin Wijayanti, Mu'alimin (2022)</p>	<p>UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENGATASI KONFLIK KESISWAAN DI MA ANNURIYYAH KALIWINING RAMBIPUJI JEMBER</p>	<p>Tindakan dan pertimbangan kepala sekolah dalam menyelesaikan perselisihan siswa tercakup dalam publikasi ini. Berikut ini yang termasuk dalam rumusan masalah: (1) Upaya kepala sekolah dalam menyelesaikan perselisihan di MA Annuriyyah? (2) Apa yang menjadi penyebab terjadinya perselisihan antar siswa di MA Annuriyyah? (3) Tantangan apa saja yang dihadapi kepala sekolah ketika menyelesaikan perselisihan? Tujuan penelitian ini adalah untuk menguraikan inisiatif kepala sekolah, menentukan elemen penyebab konflik, dan memperjelas tantangan saat ini. Kepala sekolah dan perwakilan siswa di MA Annuriyyah Kaliwining menjadi sumber data dalam penelitian ini, yang menggunakan teknik analisis kualitatif.</p>
3.	<p>Almaidah Almaidah, Karina Adinda, Mohammad Dhiya'ul Muhibbin, Mu'alimin (2022)</p>	<p>PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MANAJEMEN KONFLIK UNTUK MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DI MI MIFTAHUL ULUM KERANJINGAN</p>	<p>Konflik yang terjadi di MI Miftahul Ulum menjadi topik utama penelitian ini. Kepala sekolah menyelesaikan perselisihan ini untuk memaksimalkan pencapaian tujuan pendidikan. Konfrontasi tidak mungkin bisa dihindari, apalagi di MI Miftahul Ulum, hal ini berdampak pada kepala sekolah dan pengajar karena perbedaan pendapat</p>

			tentang kedisiplinan dan cara pandang. Dalam rangka meningkatkan kedisiplinan guru di MI Miftahul Ulum, tujuan penelitian ini adalah untuk menguraikan peran kepala sekolah dalam resolusi konflik.
4.	Murnie Ma'ruuffah, Febi Catur Wulandari, Kholifah Miftahul Jannah, Mu'alimin (2024)	LITERATUR REVIEW: “TEORI MANAJEMEN KONFLIK DALAM KONTEKS BERAGAM: STUDI MULTI KASUS TENTANG STRATEGI, GAYA KOMUNIKASI, DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA DAN PENDIDIKAN”	Komponen penting organisasi yang mempengaruhi keluaran dan kinerja adalah manajemen konflik. Temuan penelitian dari empat jurnal yang mengkaji manajemen konflik dalam berbagai latar—seperti gaya komunikasi yang digunakan kepala desa, taktik penghindaran konflik dalam hubungan suami-istri, pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja staf puskesmas, dan pendidikan—adalah dirangkum dalam artikel ini. Hasil-hasil ini menekankan betapa pentingnya memahami teori-teori manajemen konflik, seperti metode penghindaran dan perlunya komunikasi, untuk membangun inisiatif pelatihan dan pendidikan di bidang ini.

5. KESIMPULAN

Kepemimpinan yang efektif di sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola dan menyelesaikan konflik antar guru, yang jika dibiarkan tanpa penanganan yang tepat, dapat memberikan dampak negatif pada kinerja dan suasana sekolah secara keseluruhan. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang transformasional dan partisipatif tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, tetapi juga dapat meredakan ketegangan serta meningkatkan kolaborasi antar staf pengajar, sehingga mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan manajerial dan interpersonal kepala sekolah sangat penting untuk mencapai penyelesaian konflik yang konstruktif, yang pada akhirnya akan memperkuat keberlanjutan dan kemajuan lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan prestasi siswa.

6. DAFTAR REFERENSI

- Almaidah, A., Adinda, K., Muhibbin, M. D., & Mu'Alimin. (2022). Peran kepala sekolah dalam manajemen konflik untuk meningkatkan kedisiplinan guru di MI Miftahul Ulum Kranjangan. *JISPENDIORA Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan Dan Humaniora*, 1(3), 34–41. <https://doi.org/10.56910/jispendiora.v1i3.246>
- Aqli, M. S., Masrurroh, D. R., Malihati, F., & Mu' Alimin. (2022). Pengelolaan konflik studi kasus kepala madrasah tsanawiyah negeri 2 Jember. *Al Fuadiy: Jurnal Hukum Keluarga Islam*, 4(2), 1–10. <https://doi.org/10.55606/af.v4i2.43>
- Brata, T. A. (2011). Peran kepemimpinan dalam mengendalikan konflik. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 7(4), 56–64.
- Ismail, I. N., & Razak, M. R. R. (2020). Peranan kepemimpinan kepala desa terhadap penyelesaian konflik sengketa tanah di Desa Cemba Kecamatan Enrekang. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 8(1), 57–63. <https://doi.org/10.51817/prj.v8i1.227>
- Juwita, R., & Rohayani, A. (2022). Perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. *Epistemic: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(1), 53–76. <https://doi.org/10.70287/epistemic.v1i1.4>
- Kasdim, F. M., & Nurdin, A. (2015). *Sosiologi konflik dan rekonsiliasi*. Unimal Press.
- Ma'ruuffah. (n.d.). *Literatur review: Teori manajemen*.
- Mahi, F. A. (2019). Rekomendasi teknik meningkatkan produktivitas manajemen sekolah (pp. 1–14).
- Mantik, H., Yahiji, K., Abdullah, A. H., & Pateda, H. L. (2017). Strategi kepala sekolah dalam mengelola konflik menyikapi dampak negatif penerapan full day school. *Jurnal Pendidikan*, 2(6), 848–852.
- Nasution, I. (2010). Manajemen konflik sekolah. *Visipena*, 1(1), 45–55.
- Naufal, M. B., Prayugo, R. A., Hidayatika, N., Wijayanti, R., & Mu'alimin. (2022). Upaya kepala sekolah dalam mengatasi konflik kesiswaan di MA Annuriyyah Kaliwining Rambipuji Jember. *Dewantara: Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 1(4), 38–45. <https://doi.org/10.30640/dewantara.v1i4.363>
- Putra, V. P., & Syaifudin, M. (2023). Peran kepemimpinan mengendalikan konflik dalam organisasi pendidikan. *Metode Statistik Deskriptif*, 12, 194–206.
- Rahmatullah, M. I., & Suljic, A. (2024). Strategi pengelolaan konflik dalam kepemimpinan kepala sekolah perspektif Islam. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 192204. <https://doi.org/10.32478/leadership.v5i2.2328>
- Rostini, D., Khalifaturramah, K., Sulaiman, S., & Amaly, N. (2023). Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen konflik. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(1), 173–180. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v4i1.234>

- Ruqaiyah, R. (2021). Mediation approach: Strategi kepala sekolah dalam manajemen konflik di lembaga pendidikan. *MUNAQASYAH: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(2), 212–225. <https://doi.org/10.58472/mnq.v3i2.122>
- Susanto, D. F., Dwianansya, W., Trihantoyo, S., & Trihantoyo, S. (2024). Strategi manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja guru di SMPN 28 Surabaya. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(3), 10. <https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.441>
- Tanur, D., Razita, M. N., & Rangratu, O. (2023). Manajemen konflik dan upaya penanganan konflik dalam organisasi pendidikan di sekolah. *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa*, 2(3), 225–237. <https://doi.org/10.58192/insdun.v2i3.1039>
- Yuliana, Y. (2022). Manajemen konflik sekolah dengan orang tua siswa SMP Negeri Pulau Kidak Kabupaten Musi Rawas Utara. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 16(1), 20–28. <https://doi.org/10.33369/mapen.v16i1.21385>
- Yuningsih, A., Salim, N. A., Haruna, H. M. S. J., Lumintang, J., He, W., Zhen, L., & others. (2018). Strategi pembelajaran dalam pendidikan agama Islam. *Jurnal Komunikasi Global*, 3(2), 148–157. Retrieved from <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jmk/article/view/8659>