

**MANAJEMEN KONFLIK DALAM LINGKUNGAN SEKOLAH: STRATEGI
PREVENTIF DAN RESOLUSI BERBASIS KEPEMIMPINAN KOLABORATIF**

Nadiyah Ummah

Universitas Islam Depok (UID) Depok Jabar Indonesia

Nadiyahummah@gmail.com

Aisha Cahya Jelita

Universitas Islam Depok (UID) Depok Jabar Indonesia

aishajelita@gmail.com

Muhammad Hasan Basari

Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung Jabar Indonesia

Basarihasan.1966@upiedu

Abstrak

Manajemen konflik semakin menjadi perhatian penting dalam berbagai bidang kehidupan, baik di sektor pendidikan, organisasi, maupun masyarakat umum. Meskipun konflik dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan sekolah dalam batas tertentu, pengelolaannya harus dilakukan dengan hati-hati agar tidak menimbulkan akibat yang merugikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi memiliki tanggung jawab untuk mengelola konflik dengan baik, agar semua dapat terarah, sehingga dapat memberikan manfaat positif dan menghindari dampak negatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam mengelola konflik internal untuk mencapai kinerja sekolah yang optimal. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan tiga strategi dalam pengelolaan konflik, yaitu kolaborasi, akomodasi, dan kompromi. Ketiga strategi tersebut terbukti efektif dalam mengurangi dan mencegah kemungkinan terjadinya ledakan sosial di lingkungan sekolah.

Kata kunci : manajemen konflik; Pendidikan; strategi kepala sekolah

PENDAHULUAN

Perkembangan isu manajemen konflik dalam berbagai bidang, khususnya pendidikan dan organisasi, semakin menunjukkan urgensi pada era globalisasi dan digitalisasi. Kompleksitas interaksi antarindividu dan kelompok menuntut adanya strategi manajemen konflik yang adaptif agar tercipta lingkungan kerja maupun pembelajaran yang kondusif. Dalam konteks pendidikan, konflik tidak hanya muncul antara peserta didik, tetapi juga dalam

hubungan. Dosen, tenaga kependidikan, hingga pengelola Lembaga.¹ Di sisi lain, dalam dunia kerja, budaya organisasi memainkan peran krusial dalam mengarahkan cara individu menghadapi perbedaan dan ketegangan.²

Kepemimpinan kolaboratif muncul sebagai pendekatan strategis yang mampu menjawab kompleksitas permasalahan global. Model ini menekankan pentingnya partisipasi aktif dari seluruh pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan. Kolaborasi ini memberikan ruang bagi berbagai perspektif, keahlian, dan sumber daya yang beragam untuk menciptakan solusi yang inovatif, relevan, dan berdampak luas.

Konflik sejatinya adalah hal yang wajar dalam interaksi dan hubungan sosial antara individu atau kelompok. Di masa lalu, konflik dipandang sebagai gejala atau fenomena yang tidak normal dan memiliki dampak negatif. Namun, saat ini konflik dianggap sebagai fenomena yang biasa, yang dapat membawa dampak positif maupun negatif, tergantung pada cara pengelolaannya.

Oleh karena itu, penting untuk melakukan upaya yang serius dalam mengelola konflik agar kelangsungan organisasi tetap terjaga.³ Konflik internal di sekolah bisa timbul karena perbedaan pendapat, kepentingan, ataupun tujuan di antara individu atau kelompok. Jika tidak dikelola dengan baik, konflik ini dapat berdampak negatif pada lingkungan kerja, menurunkan semangat kolaborasi, dan akhirnya menghambat kinerja sekolah secara keseluruhan. Namun, di sisi lain, jika konflik dikelola dengan tepat, hal ini dapat menjadi peluang untuk perbaikan dan inovasi, sehingga mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik.

Penelitian sebelumnya telah banyak membahas teori, konsep, dan praktik manajemen konflik dari berbagai perspektif. Misalnya, Kristanto mengulas konsep dasar dan strategi resolusi konflik dalam organisasi, sedangkan Khovivah, Sholehah, dan Saleh menekankan pentingnya memahami definisi konflik dan implikasinya dalam pendidikan. Tren yang muncul dalam penelitian mutakhir adalah pergeseran dari sekadar membahas teori menuju pada

¹ 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.

² Fauzi, K. A., & Purbasari, R. (2024). Peran budaya organisasi dalam manajemen konflik pada tempat kerja di era digital. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)*, 60–68.

³ Anwar, K. (2018). *URGENSI PENERAPAN MANAJEMEN KONFLIK DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN*. Al-Fikri: Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam, 1(2), 31.

implementasi strategis, baik dalam lembaga pendidikan maupun dalam keluarga dan komunitas.⁴ Hal ini menunjukkan bahwa literatur terus berkembang untuk menjawab kebutuhan praktis di lapangan. Menuju Manajemen konflik politik di tengah perbedaan pilihan politik.

Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara sistematis penelitian-penelitian mengenai manajemen konflik pada periode 2020–2024, dengan fokus pada pendidikan, organisasi, dan konteks sosial. Kajian ini diharapkan dapat menyajikan peta tematik yang membantu memahami tren, tantangan, serta peluang pengembangan teori dan praktik manajemen konflik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji berbagai strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah dalam mengelola konflik internal guna mencapai kinerja sekolah yang optimal. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pemahaman mengenai pentingnya manajemen konflik dalam lingkungan pendidikan dan menawarkan solusi praktis yang dapat diterapkan oleh para kepala sekolah.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka atau telaah pustaka. Metode ini dilakukan dengan mencari dan mengkaji literatur yang relevan dengan topik strategi kepala sekolah dalam mengelola konflik internal. Literatur yang digunakan mencakup jurnal-jurnal ilmiah, buku, artikel, dan sumber ilmiah lainnya yang membahas manajemen konflik, kepemimpinan, serta kinerja sekolah. Studi pustaka merupakan suatu kajian kritis terhadap topik yang sebelumnya telah diteliti oleh ilmuwan dan peneliti lain, dengan tujuan memperoleh pemahaman yang mendalam berdasarkan penelitian terdahulu. Dalam penelitian ini, studi pustaka dilakukan untuk mengungkapkan teori-teori yang relevan dan sesuai dengan permasalahan yang sedang dikaji, yaitu strategi kepala sekolah dalam mengelola konflik internal untuk mencapai kinerja sekolah yang optimal.

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kualitatif perkembangan penelitian manajemen konflik pada periode 2020–2024, menggunakan artikel dari jurnal nasional dan internasional. Penelusuran mengikuti kata kunci utama terkait manajemen konflik dan kepemimpinan. Analisis dilakukan secara tematik untuk merumuskan konsep-konsep inti yang menjadi dasar penelitian lapangan.

⁴ Sugitanata, A., & Ridwan, M. (2024). *Menuju keluarga yang harmonis: Manajemen konflik politik dalam keluarga di tengah perbedaan pilihan politik*. Jurnal Indragiri Penelitian Multidisiplin, 4(1), 67–74.

Fase kedua menggunakan studi kasus multi-situs di tiga sekolah yang dipilih melalui purposive sampling berdasarkan adanya dinamika konflik internal dan capaian kinerja yang baik. Informan utama adalah kepala sekolah, dengan guru senior dan tenaga kependidikan sebagai informan pendukung. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Manajemen Konflik dalam Pendidikan

Berikut ini penjelasan Beberapa artikel menekankan pentingnya penerapan teori dan strategi manajemen konflik dalam lembaga pendidikan. Menjelaskan bahwa teori manajemen konflik dapat membantu menciptakan iklim akademik yang kondusif dalam pendidikan Islam.⁵ menemukan bahwa penanganan konflik di sekolah membutuhkan komunikasi efektif, mediasi, dan partisipasi seluruh pihak.⁶ Hal ini sejalan dengan temuan yang menegaskan bahwa manajemen konflik di lembaga pendidikan berfungsi menjaga keharmonisan serta meningkatkan efektivitas organisasi.⁷

2. Manajemen Konflik dalam Organisasi dan Dunia Kerja

Artikel lain menyoroiti bagaimana organisasi non-pendidikan menghadapi dinamika konflik. menekankan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam mereduksi intensitas konflik di tempat kerja pada era digital, dengan mendorong sikap kolaboratif dan adaptif terhadap perubahan teknologi.⁸ Sementara itu meninjau perkembangan teori konflik organisasi dan menemukan bahwa tren manajemen konflik bergeser dari perspektif struktural menuju pendekatan yang lebih adaptif dan partisipatif.

Strategi dapat didefinisikan sebagai sarana atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan tertentu. Strategi merupakan salah satu faktor penting yang dimanfaatkan oleh setiap lembaga pendidikan untuk meningkatkan efektivitas serta mencapai tujuan

⁵ Shofirah, N. H., Wasalma, A. H., Annisa, I., Ubbad, M. R., & Mu'alimin, M. A. (2024). Teori manajemen konflik dalam pendidikan Islam. *Muqoddimah: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 2(1), 197–207.

⁶ 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.

⁷ Asil, I., Lutfiani, R., Amalia, F., & Syarifudin, H. E. (2023). Manajemen konflik di lembaga pendidikan. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(7).

⁸ Fauzi, K. A., & Purbasari, R. (2024). Peran budaya organisasi dalam manajemen konflik pada tempat kerja di era digital. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)*, 60–68.

bersama. Strategi ini terbentuk berdasarkan kemampuan dan pengalaman kepala madrasah dalam mengelola serta mengendalikan organisasi, yang bertujuan untuk mengembangkan lembaga pendidikan ke arah yang lebih baik di masa mendatang.⁹

3. Analisis strategi kepala sekolah

Temuan penelitian dari mengidentifikasi lima peran utama yang dimainkan oleh kepala sekolah dalam mengelola konflik di MTs Hubbul Wathon, yaitu: 1) Pemimpin visioner, yang memiliki visi untuk menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis; 2) Mediator, yang mampu mendamaikan konflik antara siswa, guru, atau kelompok di sekolah; 3) Komunikator efektif, yang dapat memfasilitasi dialog dan negosiasi antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik; 4) Pengimplementasi kebijakan penyelesaian konflik, dengan menyusun prosedur yang jelas dan memberikan pelatihan kepada guru dan staf; dan 5) Teladan, yang menunjukkan sikap kepemimpinan yang konstruktif dan integrasi nilai-nilai agama dalam penyelesaian konflik.¹⁰ Dengan peran-peran ini, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Temuan penelitian dari (Muhammad Shohibul Aqli et al., 2022) mengidentifikasi pelaksanaan manajemen konflik di MTs Negeri 2 Jember yang berfokus pada beberapa langkah strategis untuk meningkatkan kinerja guru. Pertama, perencanaan manajemen konflik meliputi penyusunan rencana kerja madrasah (RKM) yang dirumuskan oleh kepala madrasah dan tim pengembang, guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan kinerja guru. Kedua, pelaksanaan manajemen konflik dilakukan melalui negosiasi antara pihak-pihak yang berkonflik untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan. Selain itu, evaluasi manajemen konflik dilaksanakan setiap bulan dan semester untuk menilai kinerja guru dan memperbaiki kekurangan. Beberapa faktor pendukung manajemen konflik termasuk kualitas sumber daya manusia, iklim kerja yang harmonis, dan sarana prasarana yang memadai. Namun, tantangan seperti kesadaran dan keterbukaan dalam mengelola konflik serta kompleksitas karakter personil tetap menjadi hambatan. Dengan demikian, kepala madrasah diharapkan terus mengembangkan kemampuan dan inovasi dalam manajemen konflik agar dapat menciptakan

⁹ Qoyyimah, D., Nada, A. Q., & Mansyur, U. (2022). *Strategi Kepala Madrasah dalam Mengelola Konflik di MA Annuriyyah*. *Jurnal Hukum Al Fuadiy (Hukum Keluarga Islam)*, 4(2), 11-16.

¹⁰ Ridho, A., & Chaniago, N. S. (2024). *PERAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENGELOLA KONFLIK DI SEKOLAH MTS HUBBUL WATHON*. *Islamic Manajemen: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 667-676. DOI: 10.30868/im.v7i02.7175

lingkungan belajar yang kondusif dan meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Negeri 2 Jember.¹¹

Penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam mengelola konflik internal sangat penting untuk mencapai kinerja sekolah yang optimal. Melalui kolaborasi, komunikasi terbuka, dan pendekatan preventif, kepala sekolah dapat mencegah eskalasi konflik dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Temuan dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa strategi seperti kolaborasi, akomodasi, dan kompromi tidak hanya menyelesaikan konflik secara konstruktif tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja tim di sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus berperan aktif sebagai mediator dan komunikator yang efektif, untuk menciptakan suasana yang kondusif bagi semua pihak. Implementasi strategi-strategi ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan memfasilitasi pencapaian tujuan bersama di lingkungan sekolah.

Dan mengenai strategi kepala sekolah dalam mengelola konflik internal untuk mencapai kinerja sekolah yang optimal dengan pendekatan teori manajemen konflik diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1. Literature Jurnal

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1	Muftahus Saadah et al., 2022	Strategi Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik Sebagai Upaya Mewujudkan Kinerja	Penelitian kualitatif dengan metode fenomenologi, menggunakan wawancara dan observasi sebagai teknik pengumpulan data.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menggunakan strategi kolaborasi, akomodasi, dan kompromi dalam manajemen konflik. Strategi ini berhasil mencegah, menghindari, serta meminimalisir dampak

¹¹ Manjila Silsa Sabila, Dwi Dimiati Hartini, Ayu Rita Riski Rani. (2024). *Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Konflik Internal Untuk Mencapai Kinerja Sekolah Yang Optimal*. Jurnal Riset Manajemen Volume 2, Nomor 4, Tahun 2024 Hal 398-412

		Teamwork di MI NU II Pontianak		konflik, dan meningkatkan kinerja teamwork.
2	Alfie Ridho et al., 2024	Peran Manajerial Kepala Sekolah	Penelitian deskriptif kualitatif dengan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
		dalam Mengelola Konflik di Sekolah MTS Hubbul Waton	menggunakan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data.	sebagai: 1) pemimpin visioner; 2) mediator; 3) komunikator efektif; 4) pengimplementasi kebijakan penyelesaian konflik; dan 5) teladan dalam integrasi nilai-nilai agama.
3.	Muhammad Shohibul Aqli et al., 2022	Pengelolaan Konflik Studi Kasus Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember	Penelitian kualitatif deskriptif, menggunakan analisis fenomena, observasi, dan wawancara untuk mengumpulkan data.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen konflik di MTs Negeri 2 Jember meliputi: 1) Perencanaan manajemen konflik melalui penyusunan rencana kerja madrasah (RKM); 2) Pelaksanaan konflik melalui negosiasi dan

				konsolidasi; dan 3) Evaluasi manajemen konflik secara berkala.
--	--	--	--	--

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan mengenai manajemen konflik dalam lembaga pendidikan, dapat ditegaskan bahwa “Manajemen Konflik dalam Lingkungan Sekolah: Strategi Preventif dan Resolusi Berbasis Kepemimpinan Kolaboratif” merupakan fondasi penting dalam menciptakan suasana akademik yang harmonis dan produktif. Manajemen konflik tidak hanya bertujuan menyelesaikan ketegangan, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme untuk memperkuat hubungan interpersonal, meningkatkan efektivitas organisasi, serta menjaga kelancaran proses pembelajaran. Penerapannya menuntut adanya komunikasi yang terbuka, mediasi yang bijaksana, serta keterlibatan aktif seluruh warga sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran strategis dalam membangun pola manajemen konflik yang adaptif dan kolaboratif. Kepemimpinan visioner, teladan moral, serta kemampuan mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan menjadikan kepala sekolah aktor kunci dalam menciptakan penyelesaian konflik yang konstruktif. Melalui strategi seperti kolaborasi, akomodasi, dan kompromi, kepala sekolah mampu mengarahkan dinamika konflik menuju solusi yang menguntungkan semua pihak. Selain itu, penyusunan kebijakan yang sistematis melalui perencanaan manajemen konflik serta evaluasi berkala turut memperkuat efektivitas strategi penyelesaian yang diterapkan.

Pendekatan preventif dan kolaboratif tersebut memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja tim dan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Dengan terciptanya komunikasi yang sehat, kerja sama yang solid, dan budaya sekolah yang harmonis, proses pendidikan dapat berlangsung secara lebih efektif. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk terus mengembangkan kompetensi kepemimpinan dan inovasi strategis dalam mengelola

konflik, sehingga lingkungan belajar yang kondusif, aman, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama dapat terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, K. (2018). *URGENSI PENERAPAN MANAJEMEN KONFLIK DALAM*
- Asil, I., Lutfiani, R., Amalia, F., & Syarifudin, H. E. (2023). Manajemen konflik di lembaga pendidikan. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(7).
- Fauzi, K. A., & Purbasari, R. (2024). Peran budaya organisasi dalam manajemen konflik pada tempat kerja di era digital. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)*, 60–68.
- Fauzi, K. A., & Purbasari, R. (2024). Peran budaya organisasi dalam manajemen konflik pada tempat kerja di era digital. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)*, 60–68.
- Manjila Silsa Sabila, Dwi Dimiati Hartini, Ayu Rita Riski Rani. (2024). *Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Konflik Internal Untuk Mencapai Kinerja Sekolah Yang Optimal*. *Jurnal Riset Manajemen Volume 2, Nomor 4, Tahun 2024 Hal 398-412*
- Muhammad Shohibul Aqli, Dian Runi Masrurroh, Faizatul Malihati, & Mu' Alimin. (2022). PENGELOLAAN KONFLIK STUDI KASUS KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 JEMBER. *Al Fuadiy : Jurnal Hukum Keluarga Islam*, 4(2), 01–10.
- ORGANISASI PENDIDIKAN*. *Al-Fikri: Jurnal Studi dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(2), 31.
- Qoyyimah, D., Nada, A. Q., & Mansyur, U. (2022). *Strategi Kepala Madrasah dalam Mengelola Konflik di MA Annuriyyah*. *Jurnal Hukum Al Fuadiy (Hukum Keluarga Islam)*, 4(2), 11-16.
- Ridho, A., & Chaniago, N. S. (2024). *PERAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENGELOLA KONFLIK DI SEKOLAH MTS HUBBUL WATHON*. *Islamic Manajemen: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 667-676. DOI: 10.30868/im.v7i02.7175
- Ridho, A., & Chaniago, N. S. (2024). PERAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENGELOLA KONFLIK DI SEKOLAH MTS HUBBUL WATHON. *Islamic Manajemen: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 667-676. DOI: 10.30868/im.v7i02.7175
- Saadah, M., Rahmayati, G. T., & Saely, E. (2022). STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MANAJEMEN KONFLIK SEBAGAI UPAYA MEWUJUDKAN KINERJA TEAMWORK DI MI NU II PONTIANAK. 7(4).
- 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.
- Shofirah, N. H., Wasalma, A. H., Annisa, I., Ubbad, M. R., & Mu'alimin, M. A. (2024). Teori manajemen konflik dalam pendidikan Islam. *Muqoddimah: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 2(1), 197–207.

- Sugitanata, A., & Ridwan, M. (2024). *Menuju keluarga yang harmonis: Manajemen konflik politik dalam keluarga di tengah perbedaan pilihan politik*. Jurnal Indragiri Penelitian Multidisiplin, 4(1), 67–74.
- 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.