

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

Rasikha Engelia Rahman, Ummu Habiba Zuha, Fitri Kurnia Ayu

Universitas Islam Depok Al-Karimiyah

Email: ckhalia05@gmail.co.m, ummuzuha36@gmail.com, Fitrikurniaayu6@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, Kepemimpinan Kolaboratif, Strategi Preventif, Resolusi Konflik.

PENDAHULUAN

Lingkungan sekolah merupakan miniatur masyarakat yang kompleks, di mana berbagai kepentingan, latar belakang, dan kepribadian bertemu. Dalam dinamika tersebut, konflik hampir tak terhindarkan. Konflik bisa bersifat interpersonal (antarindividu), intragroup (dalam kelompok), maupun antarlembaga (sekolah-orang tua, sekolah-Dinas Pendidikan). Namun, konflik tidak selalu negatif. Jika dikelola dengan bijak, konflik justru dapat menjadi katalisator perubahan positif, inovasi, dan penguatan hubungan sosial.

Sayangnya, banyak sekolah masih mengadopsi pendekatan represif atau menghindari konflik, yang justru memperparah situasi. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan manajemen

konflik yang proaktif, sistematis, dan berbasis nilai-nilai kolaborasi. Kepemimpinan kolaboratif menawarkan kerangka kerja yang ideal karena menempatkan semua pemangku kepentingan sebagai mitra dalam proses pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah.

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

TINJAUAN PUSTAKA

1. PENGERTIAN MANAJEMEN KONFLIK.

Dalam konteks pendidikan, manajemen konflik di sekolah adalah salah satu bentuk pendekatan perdamaian dan resolusi konflik. Tujuannya adalah supaya warga sekolah (khususnya peserta didik) secara fisik dan psikologis merasa bebas dari kekerasan, mendapatkan kesempatan bekerja dan belajar dengan yang lain untuk mewujudkan tujuan bersama, dan menghargai perbedaan di sekolah.

Sekolah yang sehat adalah sekolah yang damai tanpa kekerasan, tempat bagi murid, guru, orangtua bertemu, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan damai, apa pun latar belakang mereka dari sudut suku, kelas, agama, dan sosial. Akan tetapi, segala peristiwa dapat terjadi selama mereka berhubungan, termasuk konflik. Konflik yang terjadi bisa murid-murid, guru-guru, murid-guru, atau bentuk-bentuk perilaku konflik lainnya. Sebagian dari perilaku konflik ini mencakup perkelahian disertai kekerasan seperti tawuran antar sekolah. Tetapi, sebagian lain adalah perbedaan kepentingan dan tujuan yang masih dapat dirundingkan. Karena sifatnya yang tak dapat dihindari ini, konflik harus dikelola agar keadaan menjadi lebih baik dan sekolah dapat menjadi lembaga pendidikan yang

¹ Shofirah, N. H., Wasalma, A. H., Annisa, I., Ubbad, M. R., & Mu'alimin, M. A. (2024). Teorimanajemen 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.

damai. Selain perilaku konflik, di sekolah juga dapat berkembang persepsi dan sikap konflik yang tidak kalah bahayanya.³

Karena konflik merupakan kekuatan untuk mendatangkan perubahan dan kemajuan dalam lembaga. Konflik antar orang di dalam organisasi tidak dapat dielakkan, tetapi dapat dimanfaatkan ke arah yang produktif bila di kelola secara baik. Konflik yang di kelola secara sistematis dapat berdampak positif yaitu memperkuat hubungan kerjasama, meningkatkan kepercayaan dan harga diri, mempertinggi kreativitas dan produktivitas serta kepuasan kerja.⁴ Istilah konflik berasal dari bahasa Inggris yaitu “conflict” yang berarti pertentangan. Pengertian konflik yang mengacu kepada pendekatan organisasi antara lain di kemukakan oleh para

pakar berikut. Wahab mengutip pendapat Luthans bahwa konflik sebagai ketidaksesuaian nilai atau tujuan antara anggota kelompok organisasi (Pakpahan 2022). Winardi mengemukakan bahwa konflik adalah oposisi atau pertentangan pendapat antara orang-orang atau kelompok-kelompok ataupun juga organisasi-organisasi (Wikansari et al. 2022). Sedarmayanti mengemukakan konflik merupakan perjuangan antara kebutuhan, keinginan, gagasan, kepentingan ataupun pihak saling bertentangan, sebagai akibat dari adanya perbedaan: sasaran (goals); nilai (values); pikiran (cognition); perasaan (affect); dan perilaku (behavior). Berdasarkan beberapa definisi konflik itu nampak ada suatu kesepakatan, bahwa konflik dilatarbelakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan budaya. Terlepas dari faktor-faktor yang melatarbelakanginya, konflik merupakan suatu gejala dimana individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain, sehingga mempengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat.

2. MANAJEMEN KONFLIK DALAM SEKOLAH.

Manajemen konflik adalah suatu proses yang melibatkan pengidentifikasian, pemahaman, dan penyelesaian konflik dengan cara yang konstruktif. Di sekolah, manajemen konflik tidak hanya berfokus pada penyelesaian konflik yang sudah terjadi,

³ Panggabean, R. (2015). *Manajemen konflik berbasis sekolah*. Pustaka Alvabet.

⁴ Mahardika, Mahardika, Eni Maryani, and Edwin Rizal. 2022. “Manajemen Konflik Dalam Organisasi: Konflik Kepercayaan Dalam Organisasi Gereja Bfa Bandung.” *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial* 6(1):86–93.

tetapi juga pada pencegahan konflik agar tidak timbul masalah di masa depan. Kepala sekolah dan guru memiliki peran yang sangat penting dalam hal ini. Sebagai pemimpin, kepala sekolah bertanggung jawab dalam menciptakan budaya sekolah yang mendukung pengelolaan konflik yang sehat. Selain itu, para guru juga harus mampu mengidentifikasi tanda-tanda adanya konflik di antara siswa atau antar anggota staf, serta mengelola dinamika tersebut dengan pendekatan yang bijak dan solutif.

Peran kepala sekolah dalam manajemen konflik sangat krusial karena kepala sekolah bertanggung jawab atas iklim sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah yang mampu mengelola konflik dengan baik dapat menciptakan lingkungan yang positif dan meminimalisir dampak negatif dari konflik tersebut. Dalam praktiknya, kepala sekolah perlu memiliki keterampilan kepemimpinan yang baik, termasuk kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, memahami perbedaan individu, serta mengembangkan budaya sekolah yang inklusif dan saling menghargai.

Hal ini dapat membantu menciptakan suasana yang lebih tenang, di mana setiap individu merasa dihargai dan dapat belajar dengan nyaman. Di sisi lain, konflik di sekolah sering kali timbul karena kurangnya keterampilan dalam berkomunikasi atau menyelesaikan masalah di antara siswa, guru, atau staf. Oleh karena itu, penting untuk memberikan pelatihan dan pendidikan mengenai manajemen konflik, baik kepada siswa, guru, maupun staf sekolah. Pendidikan tentang cara menghadapi perbedaan pendapat, mengelola emosi, dan berkomunikasi dengan baik dapat membantu mencegah munculnya konflik. Siswa yang dilatih untuk mengelola konflik dengan cara yang positif dapat lebih mudah beradaptasi dengan dinamika sosial yang ada di sekolah dan berinteraksi dengan teman-teman mereka secara lebih harmonis. Pentingnya manajemen konflik dalam mewujudkan lingkungan sekolah yang kondusif tidak hanya dilihat dari segi dampaknya terhadap hubungan interpersonal di dalam sekolah, tetapi juga dari segi pengaruhnya terhadap kualitas pembelajaran. Lingkungan yang penuh ketegangan atau perselisihan dapat mengganggu konsentrasi siswa dan membuat mereka tidak dapat belajar secara optimal. Sebaliknya, lingkungan yang kondusif, di mana konflik dapat diselesaikan dengan cara yang damai dan konstruktif, akan mendukung pembelajaran yang lebih efektif dan membuat siswa merasa lebih nyaman dan aman. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran manajemen konflik dalam menciptakan lingkungan sekolah yang

kondusif, serta strategi-strategi yang dapat diterapkan untuk menangani dan mencegah konflik di sekolah.

3. MANAJEMEN KONFLIK: PREVENTIF DAN RESOLUTIF.

Manajemen konflik mencakup upaya untuk mencegah, mengurangi, atau menyelesaikan konflik melalui strategi yang terencana. Pendekatan preventif berfokus pada pencegahan sebelum konflik muncul, sedangkan pendekatan resolutif menangani konflik yang telah terjadi.

Konflik dalam dunia pendidikan sering kali tidak terhindarkan. Menurut Robbins, konflik adalah suatu proses yang dimulai ketika satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah memengaruhi, secara negatif, sesuatu yang menjadi kepentingan pihak pertama. Dalam konteks pendidikan Islam multikultural, konflik bisa timbul akibat perbedaan budaya, interpretasi ajaran agama, metode pembelajaran, atau sistem nilai yang dibawa oleh masing-masing individu dalam lembaga pendidikan tersebut. Dalam Islam, konflik bukanlah sesuatu yang harus sepenuhnya dihindari, melainkan dikelola dengan hikmah.

strategi resolusi konflik di sekolah sangat bergantung pada pola komunikasi dan keterbukaan relasi antara guru dan siswa. Studi ini menunjukkan bahwa guru yang menerapkan pendekatan partisipatif dan empatik dalam menghadapi konflik dengan siswa lebih mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang suportif dan minim ketegangan. Hal ini mengindikasikan bahwa konteks relasional merupakan fondasi penting dalam pengelolaan konflik, bukan hanya pada level individu, tetapi juga pada level struktural yang dikelola oleh kepala sekolah.

konflik di sekolah tidak hanya terjadi antara guru dan siswa, tetapi juga antara guru dan kepala sekolah akibat minimnya komunikasi terbuka, kejelasan peran, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Studi ini menunjukkan bahwa Ketika kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan kolaboratif dan memberdayakan guru sebagai mitra dialogis, maka konflik cenderung berkurang dan suasana kerja menjadi lebih harmonis.

4. STRATEGI PREVENTIF BERBASIS KEPEMIMPINAN KOLABORATIF.

Kepemimpinan kolaboratif adalah model kepemimpinan yang menekankan kerja sama lintas peran, partisipasi aktif semua anggota komunitas sekolah, dan pengambilan

keputusan Bersama. Dalam konteks manajemen konflik, kepemimpinan ini menciptakan ruang aman untuk dialog, saling mendengar, dan mencari solusi bersama tanpa dominasi hierarki.

A. Membangun Budaya Dialog Dan Kebudayaan.

Kepala sekolah dan guru perlu menciptakan lingkungan yang mendorong komunikasi terbuka. Forum bulanan, *circle time*, atau *school assembly* dapat digunakan sebagai wadah untuk menyampaikan aspirasi dan kekhawatiran secara konstruktif.

B. Pelatihan Resolusi Konflik dan Kecerdasan Emosional

Sekolah perlu menyelenggarakan pelatihan rutin bagi guru, staf, dan siswa tentang:

- Teknik mediasi dasar.
- Manajemen emosi dan empati
- Komunikasi non-violent (NVC).

Pelatihan ini membangun kapasitas internal sekolah untuk mengelola konflik secara mandiri.

C. Pembentukan Tim Mediasi Sekolah.

Tim mediasi yang terdiri dari guru, siswa, dan perwakilan orang tua dapat dibentuk untuk menangani konflik ringan sebelum eskalasi. Tim ini bertindak sebagai fasilitator netral yang membantu pihak-pihak yang berselisih menemukan solusi win-win

5. STRATEGI RESOLUSI BERBASIS KEPEMIMPINAN KOLABORATIF

A. Pendekatan Restoratif (Restorative Practice)

Alih-alih menghukum, pendekatan restoratif berfokus pada perbaikan hubungan dan tanggung jawab moral. Contohnya:

- Konferensi restoratif antara siswa yang bertikai, dengan melibatkan guru dan orang tua.
- Refleksi bersama untuk memahami dampak tindakan dan menyepakati langkah perbaikan.

B. Fasilitasi Kolaboratif oleh Pemimpin Sekolah.

Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator, bukan hakim. Dalam menyelesaikan konflik antar guru atau dengan orang tua, kepala sekolah harus:

- Mendengarkan semua pihak tanpa prasangka.
- Mendorong partisipasi aktif dalam mencari solusi.
- Menjamin transparansi proses dan keadilan hasil.

C. Evaluasi dan Umpan Balik Keberlanjutan.

Setiap penyelesaian konflik harus dievaluasi untuk mengukur efektivitas dan pembelajaran. Umpan balik dari semua pihak digunakan untuk memperbaiki sistem manajemen konflik di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Ditjen GTK Kemdikbud. (2021). *Panduan Manajemen Konflik di Sekolah*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.
- Shofirah, N. H., Wasalma, A. H., Annisa, I., Ubbad, M. R., & Mu'alimin, M. A. (2024). Teorimanajemen konflik dalam pendidikan Islam. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 2(1), 197–207
- 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.
- Panggabean, R. (2015). *Manajemen konflik berbasis sekolah*. Pustaka Alvabet.
- Mahardika, Mahardika, Eni Maryani, and Edwin Rizal. 2022. “Manajemen Konflik Dalam Organisasi: Konflik Kepercayaan Dalam Organisasi Gereja Bfa Bandung.” *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial* 6(1):86–93.