



PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM DINAMIKA MANAJEMEN KONFLIK DI LEMBAGA PENDIDIKAN

Reja Rendhika

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: reza.rendhika87@gmail.com

Abstract

This research aims to reveal the role of transformational leadership in managing conflict in madrasa education units, especially Kemala Bayangkari High School. The method used is field observation with a qualitative approach. The research results show that transformational leadership has an important role in handling conflict in educational institutions. Leaders function as mediators and facilitators, taking a neutral position to facilitate mediation, deliberation, negotiation, and various other methods to resolve conflicts without causing harm to both parties. They play a strategic role in creating an environment that supports peaceful and sustainable conflict resolution, which ultimately has a positive impact on unity and harmony within the Sekolah .

Keywords: Transformational Leadership, Principal, Conflict Management

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan peran kepemimpinan transformasional dalam mengelola konflik di unit pendidikan Sekolah , khususnya SMA Kemala Bayangkari . Metode yang digunakan adalah observasi lapangan dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam menangani konflik di lingkungan lembaga pendidikan. Para pemimpin berfungsi sebagai mediator dan fasilitator, mengambil posisi netral untuk memfasilitasi mediasi, musyawarah, islah, dan berbagai metode lainnya guna menyelesaikan konflik tanpa menimbulkan kerugian pada kedua belah pihak. Mereka memainkan peran yang strategis dalam menciptakan lingkungan yang mendukung penyelesaian konflik secara damai dan berkelanjutan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kesatuan dan keharmonisan di dalam Sekolah tersebut.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional,Kepala Sekolah, Manajemen Konflik

PENDAHULUAN

Kepemimpinan sebagai fungsi manajemen menduduki posisi yang sangat strategis dalam mencapai tujuan organisasi, terutama karena harus menghadapi berbagai situasi yang berbeda. Kepemimpinan dianggap sebagai alat atau solusi untuk menangani berbagai masalah yang dihadapi oleh organisasi. Di lembaga Pendidikan , seperti Sekolah , peran kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh

sosok seorang kepala Sekolah (Kartono, 1994). Kepala Sekolah memiliki peran yang krusial dalam menentukan masa depan Sekolah . Keberhasilan atau kegagalan Sekolah seringkali bergantung pada kepala Sekolah . Mereka bertanggung jawab atas pengendalian dan pengaturan arah yang akan diambil oleh Sekolah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala Sekolah memiliki peran yang sangat signifikan dalam membentuk citra dan kualitas Sekolah , sehingga Sekolah yang efektif, bermutu, dan diminati tidak dapat dilepaskan dari peran penting kepala Sekolah di dalamnya.

Peran seorang kepala Sekolah sebagai penentu fokus dan pengendali irama keberlangsungan Sekolah memang sangat kompleks. Di antara tanggung jawab yang dimilikinya adalah menjadi pemimpin yang baik, mengembangkan sumber daya manusia, membuat keputusan yang tepat, dan bertindak sebagai penengah dalam konflik. Dalam kenyataannya, dalam setiap organisasi yang melibatkan banyak orang dan beragam sistem, seringkali terjadi perbedaan pendapat, ketidakcocokan, dan konflik. Oleh karena itu, peran kepala Sekolah sebagai penengah dalam mengatasi konflik menjadi sangat penting untuk menjaga keselarasan dan kohesi di antara anggota Sekolah (Kartono, 1994).

Konflik adalah bagian alami dari kehidupan organisasi, termasuk di lembaga Pendidikan . Konflik dapat memberikan dampak baik atau buruk terhadap organisasi, tergantung pada cara penanganannya. Penyelesaian konflik memerlukan keterampilan tertentu, yang dapat dipelajari dan dikuasai melalui teori manajemen konflik. Dengan menguasai keterampilan tersebut, para pengelola Sekolah akan mampu mengubah konflik yang dihadapi oleh Sekolah menjadi sesuatu yang positif bagi perkembangan lembaga pendidikan yang mereka pimpin (Anita et al., 2022).

Studi yang dilakukan oleh Rini Juni Astuti dan Ugi Harsono yang berjudul "Kepemimpinan Transformasional Sebagai Solusi Mengatasi Konflik Interpersonal Dan Perilaku Kontra Produktif Dalam Organisasi" menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam manajemen perusahaan, khususnya dalam menangani konflik, berjalan dengan baik dan efektif. Khususnya, gaya kepemimpinan transformasional membuktikan diri sebagai solusi yang efektif dalam menangani konflik serta mengurangi perilaku kontrapunktif yang mungkin dilakukan oleh karyawan.

Penelitian lainnya yang berjudul "Manajemen Konflik Interpersonal Di Sekolah" oleh Ahmad Muslim juga menunjukkan hasil yang sejalan. Studi ini menekankan bahwa pengetahuan tentang manajemen konflik yang baik dan tepat memiliki dampak positif pada peningkatan kinerja setiap individu. Selain

itu, pengetahuan ini juga berpotensi menciptakan suasana atau lingkungan organisasi yang sehat dan produktif.

Dalam konteks ini, peneliti berasumsi bahwa kepemimpinan transformasional dalam manajemen konflik sangat relevan bagi kepala Sekolah , termasuk di tingkat MI/SD, MTs/SMP, bahkan MA/SMA, di mana konflik seringkali terjadi akibat beragam faktor yang mempengaruhi. Oleh karena itu, dalam artikel ini, penulis tertarik untuk mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan transformasional yang diperlakukan oleh kepala Sekolah dapat mengelola konflik di SMA Kemala Bayangkari.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif. Penulis juga menerapkan studi kasus instrumental tunggal, suatu bentuk penelitian yang menggunakan satu kasus untuk memberikan gambaran tentang suatu isu (Suryabrata, 1998) . Dalam hal ini, kasus yang digunakan adalah SMA Kemala Bayangkari, yang digunakan sebagai landasan untuk memahami bagaimana kepemimpinan transformasional mengelola konflik di lingkungan sekolah tersebut.

Penelitian kualitatif menekankan pengamatan terhadap fenomena alami dan naturalistik yang terjadi di alam, dengan fokus pada pengamatan langsung ke lapangan (Ismaya, 2019). Namun, dalam penelitian ini, kami juga menggunakan metode penelitian kepustakaan (Library Research). Ini berarti bahwa kami tidak hanya mengandalkan data dari observasi dan wawancara di lapangan saja, tetapi juga mengumpulkan informasi dari berbagai sumber kepustakaan seperti buku, penelitian sebelumnya, dan internet.

Hasil dari observasi lapangan dan temuan dari sumber-sumber kepustakaan tersebut kemudian disajikan secara jelas. Dengan demikian, penelitian ini memberikan informasi yang komprehensif mengenai Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen Konflik, dengan studi kasus dari SMA Kemala Bayangkari.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah suatu bentuk kepemimpinan yang bertujuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga terjadi proses kolaboratif antara pemimpin dan pengikut. Dalam kepemimpinan ini, pemimpin dan pengikut bekerja sama untuk mencapai tingkat spiritualitas dan kesuksesan

yang lebih tinggi daripada sebelumnya. Pemimpin dalam model ini memanfaatkan kekuatan pengikut mereka untuk melihat dunia di luar batas waktu mereka, dengan menggunakan kenyataan dan visi masa depan sebagai panduan. Dengan cara ini, para pengikut menjadi lebih termotivasi dan memiliki semangat hidup yang tinggi, sehingga mereka dapat berhasil memenuhi misi atau tujuan organisasi secara efektif (Wacana et al., 2017).

Gaya kepemimpinan transformasional mencakup praktik kepemimpinan di mana pemimpin memberikan pemahaman kepada para pengikutnya untuk mengutamakan keberlangsungan organisasi di atas kepentingan pribadi mereka. Pemimpin transformasional mampu memberikan dampak yang signifikan dan luar biasa bagi orang-orang di dalam organisasi. Mereka tidak hanya mempengaruhi secara spiritual, tetapi juga memberdayakan pengikutnya untuk menantang ide-ide yang sudah mapan, termasuk ide-ide yang diyakini oleh pemimpin itu sendiri (Ritonga Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, 2020).

Manajemen dan Konflik.

Manajemen, atau dikenal sebagai pengelolaan, berasal dari bahasa Inggris "Management," yang berasal dari kata kerja "to Manage," yang sinonim dengan "to Hand" yang berarti mengurus, "to Control" yang berarti memeriksa, dan "to Guide" yang berarti memimpin. Dilihat dari asal katanya (etimologi), manajemen mengacu pada seni mengurus, mengendalikan, memimpin, atau membimbing. Ini menunjukkan bahwa manajemen melibatkan serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk mengelola sumber daya dan mencapai tujuan organisasi dengan efektif (Kompensasi et al., 2020).

Definisi manajemen menurut Fridreck Taylor W. adalah: "Manajemen, seni manajemen didefinisikan sebagai mengetahui dengan tepat apa yang ingin Anda lakukan, dan kemudian memastikan bahwa hal tersebut dilakukan dengan cara terbaik dan termurah." Dari perspektif ini, manajemen dipahami sebagai keterampilan yang mencakup pemahaman yang jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, serta kemampuan untuk memastikan pencapaian tujuan tersebut secara efisien dan hemat biaya. Ini menekankan pentingnya perencanaan yang tepat, pengorganisasian yang efektif, pelaksanaan yang terarah, dan pengendalian yang cermat dalam mengelola sumber daya dan proses organisasi.

Definisi konflik berasal dari kata kerja Latin "configere" yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai proses sosial antara dua orang atau lebih (atau kelompok) di mana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurnya atau membuatnya tidak

berdaya. Konflik dapat didefinisikan sebagai hubungan antara dua atau lebih kelompok (baik individu maupun organisasi) yang memiliki tujuan atau kepentingan yang berbeda. Konflik dipicu oleh individu atau kelompok karena ketidaksepakatan atau perbedaan pendapat tentang tujuan yang ingin dicapai.

Dapat disimpulkan bahwa konflik adalah fenomena sosial di mana terjadi ketidakcocokan atau perbedaan pendapat antara individu dengan individu, kelompok dengan kelompok lain, atau organisasi dengan organisasi mengenai tujuan yang ingin dicapai. Konflik merupakan hal yang umum terjadi dalam berbagai konteks, termasuk dalam organisasi. Konflik tidak hanya muncul dalam proses perencanaan atau implementasi kegiatan, tetapi juga sering terjadi dalam kehidupan sosial, terutama di lembaga Pendidikan .

Dalam konteks manajemen, ketika individu bekerja sama menuju tujuan bersama, perbedaan pendapat sering kali memunculkan konflik. Konflik tidak hanya terjadi dalam interaksi sosial, tetapi juga bisa terjadi pada individu, ketika tujuan yang diinginkan tidak sesuai dengan kenyataan yang dihadapi. Konflik dalam dunia pendidikan juga sering terjadi antara guru, siswa, dan pejabat struktural di dalam struktur organisasi. Ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan kepada guru dengan gaji yang mereka terima, bahkan dalam hal-hal kecil, dapat menimbulkan konflik dan stres.

Pada umumnya, konflik dimulai dengan munculnya perbedaan pendapat, sehingga penting bagi pemimpin untuk mengidentifikasi sumber dan jenis konflik secara dini, menganalisis dampaknya, serta mengevaluasi kekuatan dan kelemahan untuk mengambil langkah yang tepat. Konflik memiliki sifat ganda, di mana bisa bermanfaat jika dikelola dengan baik, namun juga dapat merugikan jika tidak diatasi dengan tepat. Meskipun konflik sering kali menimbulkan ketegangan, keberadaannya juga penting untuk kemajuan organisasi. Konflik dapat menjadi alat untuk perubahan, tetapi juga dapat menghambat kinerja jika tidak ditangani dengan baik.

Penulis percaya bahwa konflik adalah bagian dari kehidupan manusia yang tak terhindarkan, baik itu di tingkat individu maupun kelompok, dan bisa menghalangi pencapaian tujuan. Namun, jika konflik tersebut dikelola dengan baik, dapat membawa transformasi dan perbaikan dalam kehidupan manusia. Namun, jika dibiarkan tanpa penanganan, konflik dapat menyebabkan kerusakan dan kehancuran. Oleh karena itu, penting untuk menyadari, memahami, dan mengelola konflik dengan bijaksana agar dapat berdampak positif bagi perkembangan individu dan organisasi.

Dua pandangan yang diungkapkan oleh Hendricks dan Edelman mengenai manajemen konflik memberikan pemahaman yang mendalam mengenai konsep tersebut. Menurut Hendricks, manajemen konflik adalah proses penyelesaian konflik yang melibatkan upaya untuk memfasilitasi pemikiran kreatif dan mengembangkan alternatif solusi. Pendekatan integratifnya menekankan pada pentingnya menghubungkan dan merangsang tumbuhnya gagasan baru dalam mengatasi konflik.

Sementara itu, menurut Edelman, manajemen konflik adalah upaya sistematis untuk mengelola konflik dengan hasil yang positif, seperti memperkuat hubungan kerjasama, meningkatkan rasa percaya diri dan harga diri, serta meningkatkan kreativitas dan produktivitas. Pendekatan ini menekankan pentingnya pengelolaan konflik secara sistematis untuk mencapai efek yang menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat.

Dari kedua definisi tersebut, dapat dipahami bahwa manajemen konflik merupakan suatu cara atau proses yang digunakan individu untuk menghadapi konflik atau pertentangan antara dirinya dengan orang lain. Pendekatan tersebut bertujuan untuk menyelesaikan konflik dengan mengembangkan solusi yang kreatif dan menghasilkan efek positif dalam hubungan antarindividu serta kinerja secara keseluruhan.

Konflik sebagai Realitas.

Konflik adalah kondisi di mana terjadi pertentangan pendapat, sikap, atau tindakan antara individu, kelompok, atau organisasi. Salah satu penyebab konflik adalah ketika dua orang atau lebih memiliki pandangan yang bertentangan dan tidak mau berkompromi karena perbedaan pandangan atau kurangnya toleransi. Dalam konteks organisasi, termasuk Sekolah dan lembaga pendidikan lainnya, konflik merupakan realitas yang tak bisa dihindari. Masalah-masalah yang muncul dalam organisasi dapat menyebabkan terjadinya konflik, mengingat organisasi sosial melibatkan berbagai individu dengan kepentingan dan pandangan yang beragam (Wacana et al., 2017).

Konflik-konflik di Sekolah

Konflik yang muncul di Sekolah , demikian juga konflik di masyarakat atau lembaga lainnya, melibatkan individu-individu yang ada dalam organisasi tersebut. Masalah yang berkaitan dengan manusia cenderung kompleks, dan jika tidak ditangani dengan baik, dapat merugikan organisasi. Namun, jika dikelola

dengan hati-hati, konflik dapat menjadi faktor yang penting bagi pencapaian efektivitas dan tujuan organisasi. Hal ini juga berlaku untuk konflik yang terjadi di SMA Kemala Bayangkari, seperti yang diungkapkan oleh kepala Sekolah nya bahwa: Pernyataan dari kepala Sekolah tersebut menunjukkan pemahaman yang dalam tentang pentingnya pengelolaan konflik di lingkungan pendidikan, khususnya di SMA Kemala Bayangkari. Berikut adalah analisis dari pernyataannya:

Konflik sebagai Bagian Wajar: Kepala Sekolah mengakui bahwa konflik adalah sesuatu yang wajar dalam dunia pendidikan, terutama di sekolah, karena adanya perbedaan latar belakang dan karakteristik individu, termasuk guru dan tenaga pendidik lainnya. Ini mencerminkan pemahaman bahwa setiap individu memiliki pandangan dan kepentingan yang berbeda, yang dapat menyebabkan konflik.

Pelajaran dan Pembelajaran: Kepala Sekolah menyadari bahwa konflik dapat menjadi peluang untuk pembelajaran dan pertumbuhan. Jika ditangani dengan baik, konflik dapat menjadi pembelajaran yang berharga bagi semua pihak yang terlibat. Ini menunjukkan pendekatan yang proaktif dalam memandang konflik sebagai bagian dari proses pembelajaran dan pengembangan.'

Tanggung Jawab Kepemimpinan: Kepala Sekolah memahami bahwa tanggung jawabnya sebagai pemimpin adalah untuk memastikan bahwa konflik ditangani dengan baik dan tidak mengganggu keberlangsungan organisasi. Hal ini menunjukkan kesadaran akan peran kepemimpinan dalam mempromosikan kerjasama, komunikasi yang efektif, dan penyelesaian konflik yang memadai.

Harmonisasi Lingkungan Sekolah: Tujuan utama dari kepala Sekolah adalah menjaga keberlangsungan organisasi dan keharmonisan di lingkungan sekolah. Ini menekankan pentingnya menciptakan budaya kerja yang inklusif, saling pengertian, dan saling mendukung di antara staf dan anggota komunitas sekolah.

Dengan kesadaran dan pendekatan yang tepat terhadap pengelolaan konflik, kepala Sekolah dapat berperan sebagai pemimpin yang efektif dalam memfasilitasi hubungan yang sehat dan produktif di sekolah (Bombang, 2008).

Pernyataan dari salah satu guru mata pelajaran juga mencerminkan pemahaman yang mendalam tentang konflik dan pentingnya penanganan yang efektif. Berikut adalah analisis dari pernyataannya: Guru tersebut mengakui bahwa konflik adalah bagian yang tidak terhindarkan dari kehidupan, termasuk di lingkungan Sekolah . Ini menunjukkan pemahaman bahwa konflik adalah

gejala yang umum terjadi di berbagai situasi dan hubungan manusia. Guru tersebut mengidentifikasi beberapa bentuk konflik yang mungkin terjadi, seperti pertengangan, ketidakselarasan pendapat, persaingan, dan pertentangan kepentingan. Hal ini mencerminkan pemahaman yang luas tentang kompleksitas konflik, yang dapat berasal dari berbagai sumber. Guru tersebut menekankan pentingnya menemukan solusi alternatif yang efektif untuk menangani konflik. Ini menunjukkan kesadaran akan pentingnya mencari jalan keluar yang konstruktif dan memperhatikan kepentingan semua pihak yang terlibat dalam konflik. Guru tersebut menyoroti pentingnya pemahaman yang mendalam tentang konflik itu sendiri. Hal ini menunjukkan kesadaran akan pentingnya pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola konflik secara efektif, termasuk kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, berempati, dan menemukan solusi yang memuaskan semua pihak.

Dengan kesadaran akan sifat konflik dan pentingnya penanganan yang tepat, guru tersebut dapat berperan sebagai agen perubahan yang konstruktif dalam membangun lingkungan sekolah yang harmonis dan produktif.

Pembedaan jenis konflik di Sekolah menjadi kategori internal individu, antarpersonal, antarkelompok, dan antarorganisasi memberikan gambaran yang jelas tentang kompleksitas konflik dalam konteks pendidikan. Berikut adalah analisis lebih lanjut: Konflik internal individu terjadi ketika seorang guru menghadapi beban kerja yang berlebihan atau tanggung jawab yang terlalu banyak. Hal ini dapat menyebabkan stres yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja individu tersebut. Konflik internal semacam ini bisa merembet ke dalam interaksi dengan orang lain dan memengaruhi dinamika sekolah secara keseluruhan. Konflik antarpersonal terjadi antara individu-individu dalam lingkungan Sekolah . Ini bisa disebabkan oleh perbedaan pendapat, gaya kerja yang berbeda, atau masalah interpersonal lainnya. Konflik semacam ini dapat memengaruhi hubungan antara guru-guru dan juga antara guru dengan siswa. Konflik antarkelompok muncul ketika ada ketegangan atau pertentangan antara kelompok-kelompok di dalam Sekolah , misalnya antara staf pengajar dan staf administrasi, atau antara guru-guru dari departemen yang berbeda. Konflik semacam ini dapat mempengaruhi kerja sama dan kolaborasi di antara kelompok-kelompok tersebut. Konflik antarorganisasi terjadi ketika Sekolah berinteraksi dengan organisasi atau lembaga lain di luar lingkungan sekolah. Ini bisa termasuk konflik dengan lembaga pendidikan lain, pemerintah daerah, atau organisasi masyarakat. Konflik semacam ini dapat mempengaruhi reputasi dan hubungan sekolah dengan pihak-pihak eksternal.

Dengan memahami jenis-jenis konflik yang mungkin terjadi di Sekolah , pemimpin sekolah dapat mengembangkan strategi yang sesuai untuk mengelola konflik dan menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif bagi semua anggota sekolah.

Mediasi Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik

Seorang pemimpin dalam konteks sebuah organisasi adalah individu yang memiliki satu atau lebih bawahan di bawahnya. Hal serupa berlaku bagi seorang kepala Sekolah , yang memiliki bawahan berupa guru-guru dan staf pendidik lainnya. Ini menunjukkan bahwa setiap kepala Sekolah harus secara konsisten bersiap menghadapi kemungkinan terlibat dalam konflik sebagai mediator atau perantara, serta dapat bertindak sebagai pihak ketiga (Kartono, 1994).

Sebagai pihak ketiga, kepala Sekolah memiliki peran dalam membantu menyelesaikan konflik antarpribadi atau antarkelompok yang mungkin timbul di lingkungan bawahannya. Ini bisa terjadi karena adanya perbedaan atau keragaman di antara anggota staf, atau akibat dari implementasi kebijakan baru dalam Sekolah .

Peranan kepala Sekolah sebagai fasilitator sangat penting, terutama dalam menjaga komitmen setiap anggota komunitas Sekolah dengan menciptakan iklim organisasi Sekolah . Signifikansi penciptaan iklim organisasi melalui mediasi. Penelitian yang dilakukan oleh Rostyana dan Halim berfokus pada pentingnya menciptakan iklim organisasi melalui mediasi manajerial dalam membangun dan memelihara komitmen terhadap organisasi (Rasmianto, 2003).

keduanya menyatakan bahwa iklim organisasi menunjukkan hubungan yang signifikan positif dengan komitmen organisasi. Bahwa memvisualisasikan iklim organisasi dapat memberi gambaran berkaitan dengan keputusan karyawan untuk berkomitmen pada organisasi.

Untuk memainkan peranan sebagai fasilitator, kepala Sekolah dapat melakukannya dengan dua macam pendekatan yang berbeda yaitu : (1) intervensi secara aktif, dan (2) fasilitasi

Intervensi secara aktif dilakukan oleh seorang kepala Sekolah dalam menyelesaikan konflik dengan menerapkan berbagai tindakan positif. Salah satu pendekatan yang digunakan adalah mengajak semua pihak yang terlibat konflik untuk mengingat tujuan mulia organisasi, dengan harapan dapat meminimalkan atau meredakan konflik.

Seorang kepala Sekolah juga memberikan fasilitasi khusus kepada individu yang terlibat konflik, dengan pendekatan yang sangat personal. Untuk melakukan ini, kepala Sekolah memerlukan keterampilan komunikasi dan interpersonal yang baik. Sebagai mediator, peran manajerial kepala Sekolah melibatkan penggunaan keterampilan komunikasi dan interpersonal untuk berinteraksi dengan semua pihak yang terlibat dalam konflik (Latifah et al., 2021).

Keterampilan komunikasi adalah kemampuan untuk menyampaikan pesan dengan jelas, memahami perasaan orang lain secara efektif, mendengarkan dengan aktif, dan mampu membedakan antara tindakan atau kata-kata seseorang dengan penilaian subjektif. Mendengarkan secara aktif, sebagai salah satu aspek keterampilan komunikasi, sangat penting bagi seorang kepala Sekolah yang bertindak sebagai fasilitator konflik. Kemampuan untuk mengelola aliran komunikasi dengan terbuka juga merupakan keterampilan penting yang harus dimiliki dan diperkuat oleh kepala Sekolah untuk menghadapi inti permasalahan konflik (Akuntabilitas et al., 2015).

Keterampilan komunikasi seperti ini sangat krusial bagi seorang kepala Sekolah , terutama karena konflik antarpribadi atau antarkelompok dalam lingkungan sekolah sering kali dipengaruhi oleh emosi yang tinggi. Emosi-emosi ini dapat menyebabkan perilaku yang terlihat tidak masuk akal, irasional, atau tidak logis bagi pihak lain yang terlibat. Meskipun intervensi dari pihak luar sekolah dapat membantu, namun perbedaan dalam bahasa komunikasi seringkali menimbulkan kekhawatiran akan terjadinya reaksi negatif, agresi, serta timbulnya rasa cemas dan takut di antara anggota komunitas Sekolah .

Keterampilan interpersonal merujuk pada kemampuan untuk berinteraksi dengan banyak orang secara diplomatis dan bijaksana. Seorang kepala Sekolah tidak hanya harus berusaha untuk menghindari pola hubungan interpersonal yang didasarkan semata pada kekuasaan atau perilaku dominan, juga harus menghindari pendekatan yang menciptakan suasana kerja yang menakutkan atau bergantung pada model "one man show" (Oktavia et al., 2021).

Sebaliknya, seorang kepala Sekolah perlu mempromosikan kerjasama fungsional dan mendorong kerja sama tim, menciptakan lingkungan di mana kepercayaan diri semua anggota komunitas Sekolah dapat tumbuh. Sebagai pemimpin, kepala Sekolah juga perlu menunjukkan kompetensi profesional dan menghindari terperangkap dalam retorika yang dapat mengesankan bahwa pekerjaan di Sekolah adalah hal yang membosankan atau melelahkan.

Ketika pendekatan ini diabaikan, efektivitas kinerja individu dan keseluruhan Sekolah dapat terganggu, menyulitkan pencapaian tujuan yang diinginkan. Selain penyelesaian konflik diatas yaitu mediasi, banyak cara yang dilakukan oleh seorang pimpinan dalam melakukan penyelesaian konflik. Dan ketika dikaitkan dengan teologi, maka Islam telah mengatur hal ini

Tabayyun merupakan sebuah prinsip penting dalam Islam yang menekankan pentingnya mencari kejelasan dan kebenaran dalam suatu situasi atau informasi. Secara bahasa, tabayyun merujuk pada upaya untuk mencari atau meminta kejelasan tentang suatu hal sehingga keadaannya menjadi jelas dan benar. Secara istilah, tabayyun dapat diartikan sebagai proses penelitian dan seleksi informasi dengan hati-hati, yang kemudian dijelaskan kepada pihak-pihak yang membutuhkannya untuk merumuskan solusi atau jalan keluar atas suatu masalah, terutama dalam konteks hukum atau kebijakan (Anwar, 2021).

Prinsip tabayyun dianggap sebagai akhlak mulia karena membantu menjaga kemurnian ajaran Islam dan mempromosikan harmoni dalam pergaulan. Bahaya ketika tidak melakukan tabayyun adalah munculnya kesalahpahaman, rasa curiga, kecemasan, penyesalan, bahkan tuduhan palsu karena berbohong kepada orang lain. Dengan melakukan tabayyun, diharapkan bahwa kejelasan dan kebenaran dapat ditemukan, serta konflik atau kesalahpahaman dapat dihindari.

Dalam konteks kepemimpinan di lembaga Pendidikan , tabayyun menjadi salah satu strategi manajemen konflik yang paling sering digunakan. Kepemimpinan dalam pengelolaan lembaga Pendidikan melibatkan kompleksitas yang tinggi, melibatkan pihak internal lembaga itu sendiri serta pihak luar yang terlibat dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, tabayyun membantu pihak-pihak yang berkonflik untuk memperjelas posisinya dan merumuskan solusi bersama secara lebih efektif. Tabayyun memungkinkan para pemimpin untuk memahami dengan lebih baik dinamika dan sumber konflik, sehingga dapat mencari solusi yang terbaik bagi semua pihak yang terlibat. Dengan demikian, tabayyun tidak hanya membantu menyelesaikan konflik, tetapi juga memperkuat hubungan antarpihak dan meningkatkan efektivitas kepemimpinan dalam lembaga Pendidikan (Purwanto et al., 2020).

Dalam konteks manajemen kepemimpinan di lembaga Pendidikan , musyawarah menjadi salah satu nilai yang sangat ditekankan dalam pengambilan keputusan. Pentingnya musyawarah diakui dalam segala bentuk kegiatan kehidupan manusia, baik itu di dalam lingkup rumah tangga, dalam

tatanan negara dengan pemimpin dan rakyatnya, maupun dalam sebuah lembaga pendidikan atau organisasi.

Musyawarah dianggap penting karena memberikan kesempatan kepada semua pihak yang terlibat untuk menyampaikan pendapat dan pandangan mereka. Dengan adanya musyawarah, setiap keputusan yang diambil akan lebih dapat diterima oleh semua pihak karena telah melalui proses diskusi dan pemikiran bersama. Selain itu, musyawarah juga mencerminkan nilai-nilai partisipasi dan demokrasi, yang merupakan prinsip-prinsip utama dalam kepemimpinan Islam.

Dalam konteks lembaga Pendidikan, musyawarah memungkinkan para pemimpin dan anggota lembaga untuk bekerja sama dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang akan meningkatkan kualitas pendidikan serta memperkuat hubungan antara semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan. Dengan demikian, musyawarah tidak hanya menjadi alat untuk pengambilan keputusan yang efektif, tetapi juga merupakan bentuk implementasi nilai-nilai Islam dalam kepemimpinan dan tata kelola lembaga pendidikan.

Dalam manajemen konflik dalam konteks Islam, terdapat konsep yang dikenal sebagai tahkim. Tahkim merujuk pada upaya penyelesaian sengketa atau konflik dengan melibatkan seorang hakim. Dalam Al-Quran, penggunaan hakam atau pihak ketiga dapat diterapkan dalam manajemen konflik, baik itu dalam skala kecil seperti konflik keluarga maupun dalam skala yang lebih luas seperti konflik sosial.

Dalam konteks kepemimpinan Pendidikan, manajemen konflik dengan meminta bantuan pihak luar, seperti seorang hakim, dapat membantu mencegah adanya pihak yang mendapat keuntungan yang tidak seimbang akibat beberapa alasan, serta menghindari munculnya perasaan ketidakadilan dalam proses mediasi. Oleh karena itu, peran utama dari seorang hakim dalam hal ini adalah membantu pihak-pihak yang terlibat konflik untuk mencari solusi atau jalan keluar yang saling menguntungkan. Dengan melibatkan pihak luar yang netral, diharapkan penyelesaian konflik dapat dicapai dengan adil dan berkeadilan bagi semua pihak yang terlibat. (Rohadi, 2015)

Benar, kehadiran seorang hakam atau pihak ketiga sangat penting dalam upaya mengelola konflik secara positif. Peran hakam tersebut mendesak karena dapat membantu mengarahkan penyelesaian konflik ke arah yang konstruktif, serta mencegah terjadinya tindakan diskriminatif, kekerasan, dan perilaku yang tidak diinginkan.

Dengan adanya hakam, proses penyelesaian konflik menjadi lebih objektif dan adil. Hakam dapat memberikan pandangan yang netral dan membantu pihak-pihak yang terlibat untuk menemukan solusi yang menguntungkan bagi semua pihak. Selain itu, kehadiran hakam juga dapat menghindarkan konflik dari eskalasi yang lebih buruk, seperti kekerasan atau tindakan yang tidak diinginkan lainnya.

Dengan demikian, melibatkan hakam dalam penyelesaian konflik merupakan langkah yang sangat penting dalam menjaga kedamaian dan keadilan, serta mencegah terjadinya dampak negatif dari konflik yang dapat merugikan semua pihak yang terlibat.

Penerapan tahkim sebagai manajemen konflik di lingkungan lembaga Pendidikan merupakan tanggung jawab utama dari kepala lembaga atau kepala Sekolah , yang juga berperan sebagai penengah dan mediator dalam setiap konflik yang terjadi di lembaga pendidikan tersebut. Di sini, peran kepala lembaga sebagai pimpinan organisasi dapat dioptimalkan dalam pengelolaan konflik, baik yang terjadi secara alami maupun yang diinisiasi oleh pimpinan untuk tujuan tertentu, seperti memperkuat komitmen dan disiplin, serta menanamkan rasa cinta terhadap lembaga untuk mencapai visi dan misi lembaga (Ritonga Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, 2020).

Selain menggunakan tahkim, terdapat juga pilihan lain untuk menyelesaikan konflik, yaitu melalui Islah. Konflik merupakan hal yang wajar di antara makhluk sosial, dan Islah merupakan pendekatan damai dalam menyelesaikan konflik. Tujuan utama Islah adalah mencapai penyelesaian konflik dan mencegah terjadinya permusuhan dan perpecahan di antara umat Islam. Dalam konteks kepemimpinan Pendidikan , Islah sering kali dilakukan dengan melibatkan para tokoh setempat sebagai penengah. Para kepala Sekolah atau pengajar agama Islam yang merasa mumpuni dapat bertindak sebagai pihak penengah dengan memberikan nasehat yang dapat menghilangkan kecurigaan antarpihak dan menawarkan solusi damai. Nilai-nilai nasehat dan bimbingan yang terkandung dalam proses Islah sesuai untuk diinternalisasikan dalam karakter lembaga Pendidikan . Ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang harmonis dan membentuk karakter siswa sesuai dengan nilai-nilai Islam.

KESIMPULAN

Penelitian mengenai manajemen konflik di tingkat internal dan sekolah Sekolah tetap menjadi topik yang menarik dan relevan. Konflik timbul ketika ada

ketegangan antara dua belah pihak yang menunjukkan permusuhan dan merusak semangat kerjasama. Konflik adalah bagian alami dari proses sosial dan dapat terjadi di berbagai jenis dan tingkat organisasi.

Manajemen konflik dalam konteks kepemimpinan Pendidikan adalah strategi yang sangat sesuai untuk mengatasi masalah di lembaga pendidikan tersebut. Ini dilakukan oleh seorang pimpinan yang memiliki jiwa kepemimpinan dan komitmen untuk menyelesaikan masalah dengan tepat dan efisien di lembaga Pendidikan . Dengan dedikasi, seorang Kepala Sekolah dapat menjadi pemain utama dalam menangani konflik di Sekolah , aktif terlibat dalam mengelola situasi konflik. Namun demikian, seorang kepala Sekolah juga harus menjadi partisipan yang terampil dalam dinamika konflik untuk meningkatkan kinerja seluruh tenaga pengajar di Sekolah .

Penerapan kepemimpinan transformasional sangat tepat untuk menjadi mediator dan fasilitator dalam menangani konflik internal lembaga pendidikan, baik itu konflik antarpribadi maupun antarkelompok. Pendekatan ini memungkinkan para pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan memandu anggota lembaga pendidikan menuju penyelesaian konflik yang konstruktif dan berkelanjutan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dapat memainkan peran yang signifikan dalam menciptakan lingkungan belajar yang harmonis dan produktif di lembaga Pendidikan .

DAFTAR PUSTAKA

- Akuntabilitas, J., Pendidikan, M., Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI GURU, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI WONOSOBO. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277. <https://doi.org/10.21831/AMP.V3I2.6342>
- Anita, A., Putri, A., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). MANAJEMEN KONFLIK DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(2), 135–147. <https://doi.org/10.24127/ATT.V6I2.2377>
- Anwar, R. N. (2021). Pola dan Keberhasilan Kepemimpinan Kiai di Pondok Pesantren. *Jurnal Kependidikan Islam*, 11(2), 178–188. <https://doi.org/10.15642/JKPI.2021.11.2.178-188>
- Bombang, A. (2008). *Manajemen Strategis Kepemimpinan Pendidikan / Tony Bush*. Ircisod.
- Ismaya, A. (2019). *Metodologi Penelitian*. Syiah Kuala University Press.

- Kartono, K. (1994). *Pemimpin dan kepemimpinan: apakah pemimpin abnormal itu.* <http://library.stik-ptik.ac.id>
- Kompensasi, P., dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yeni Ariesa, P., Kamal, J., Emmanuel Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Rita Hayati, A., Arafat, Y., Puspita Sari Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Meidiana, A., Ahmad, S., Pengaruh Full Day School dan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Ade Silvia Utari, D., Puspita Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Partisipasi Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru Imansyah, Y. M., Wardiah Analisis Standar Proses dalam Pelaksanaan Pembelajaran PPKN Endang Yulianti, D., Wardiah Penerapan Pembinaan Ekstrakurikuler dalam Kegiatan Pembelajaran Full Day School Belva Selvia, D., Lian, B., Puspita Sari Pengaruh Profesionalisme Guru dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Hapizoh, A., Harapan, E., Manajemen Peningkatan Mutu Peserta Didik Wilda Juliansari, D., Faktor-Faktor Determinan yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa Tohol Simamora, H., Kesumawati Strategi Pengendalian Konflik Hamengkubuwono, N., Novi Kristianto, M., Kristiawan Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah di Sekolah Luar Biasa Evanofrita, M., ... Supervisi Pendidikan, dan. (2020). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100–111. <https://doi.org/10.31851/JMKSP.V5I2.3753>
- Latifah, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di Ma Nurul Islam Jati Agung. *Jurnal Mubtadiin*, 7(2), 107–108.
- Oktavia, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MADRASAH ALIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN SIDO HARJO JATI AGUNG LAMPUNG SELATAN. *JURNAL MUBTADIIN*, 7(02), 16–28. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin/article/view/92>
- Purwanto, A., Asbari, M., Pramono, R., Senjaya, P., Hadi, A. H., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 50–63. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/412>
- Rasmianto, R. (2003). Kepemimpinan Kepala Sekolah Berwawasan Visioner-Transformatif dalam Otonomi Pendidikan. *El Harakah: Jurnal Budaya Islam*, 5(1), 14–22. <https://doi.org/10.18860/EL.V5I1.5146>
- Ritonga Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

- Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Model. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 246–256.
<https://doi.org/10.30596/EDUTECH.V6I2.4930>
- Rohadi, H. L. W. A. S. (2015). Model Pelatihan Kepemimpinan, Organisasi Kepemudaan. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 8(2), 81–89.
- Suryabrata, S. (1998). *METODOLOGI PENELITIAN*. 116.
<https://www.rajagrafindo.co.id/produk/metodologi-penelitian/>
- Wacana, S., Tua, N., & Gaol, L. (2017). Teori dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213–219. <https://doi.org/10.24246/J.JK.2017.V4.I2.P213-219>