



PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENGELOLA KONFLIK ANTAR-GURU YANG BERDAMPAK PADA KINERJA PENGAJARAN DI SD NEGERI LEBUH DALEM KAHURIPAN KECAMATAN MENGGALA TIMUR KABUPATEN TULANG BAWANG TAHUN PELAJARAN 2025/2026

Arham Ihza Alfadri

Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,

Email: arhamihzaalfadri27@gmail.com

Abstrak

Konflik antar-guru merupakan salah satu tantangan yang sering muncul dalam lingkungan pendidikan dan dapat memengaruhi stabilitas organisasi sekolah serta kualitas pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepala madrasah dalam mengelola konflik antar-guru yang berdampak pada kinerja pengajaran di SD Negeri Lebu Dalem Kahuripan Kecamatan Menggala Timur Kabupaten Tulang Bawang pada tahun pelajaran 2025/2026. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik antar-guru muncul dalam bentuk perbedaan pendapat, ketidakseimbangan beban kerja, miskomunikasi, serta ketegangan interpersonal. Kepala madrasah memainkan peran strategis sebagai mediator, komunikator, supervisor, dan motivator melalui berbagai pendekatan, seperti dialog terbuka, supervisi humanis, penguatan etika kerja, serta pembinaan personal. Upaya kepala madrasah tersebut berdampak positif terhadap terciptanya suasana kerja yang harmonis dan meningkatnya kinerja pengajaran guru, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan mutu pembelajaran di sekolah. Penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen konflik yang efektif sebagai salah satu indikator keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan produktif.

Kata kunci: Manajemen konflik, kepala madrasah, kinerja pengajaran.

Abstract

Conflicts among teachers are common challenges within educational institutions and can significantly affect organizational stability as well as the quality of the teaching and learning process. This study aims to analyze the role of the madrasah principal in managing teacher conflicts that impact teaching performance at SD Negeri Lebu Dalem Kahuripan, Menggala Timur District, Tulang Bawang Regency, during the 2025/2026 academic year. This research employed a qualitative approach using a case study method. Data were collected through in-depth interviews, field observations, and documentation, and were analyzed using Miles and Huberman's interactive model, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings reveal that teacher conflicts arise from differences in teaching perspectives, unequal workload distribution, miscommunication, and interpersonal tensions. The

madrasah principal plays a strategic role as a mediator, communicator, supervisor, and motivator by implementing various approaches, such as open dialogue, humanistic supervision, reinforcement of professional ethics, and personal coaching. These efforts contribute to creating a more harmonious work environment and improving teachers' teaching performance, which subsequently enhances the overall learning quality in the school. This study highlights the importance of effective conflict management as a key indicator of successful educational leadership and its role in fostering a supportive and productive educational environment.

Keywords: Conflict management, madrasah principal, teaching performance.

PENDAHULUAN

Konflik antar-guru merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam lingkungan sekolah, termasuk di SD Negeri Lebu Dalem Kahuripan Kecamatan Menggala Timur Kabupaten Tulang Bawang. Sebagai institusi pendidikan dasar, sekolah memiliki dinamika sosial yang kompleks, terutama ketika melibatkan berbagai karakter, latar belakang, dan gaya kerja guru. Konflik yang muncul dapat bersifat personal maupun profesional, yang pada akhirnya berpotensi mengganggu stabilitas organisasi. Jika tidak dikelola dengan baik, konflik antar-guru dapat menurunkan efektivitas komunikasi, menciptakan ketegangan emosional, serta memengaruhi proses pembelajaran. Oleh karena itu, kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran strategis dalam memastikan konflik tidak berkembang menjadi masalah yang lebih besar.

Dalam konteks manajemen pendidikan, konflik dipandang sebagai proses yang harus dikelola dengan pendekatan yang tepat, bukan dihindari. Kepala madrasah memiliki tanggung jawab untuk memahami akar konflik, menganalisis pola interaksi antar-guru, serta mencari strategi penyelesaian yang konstruktif. Konflik dapat muncul karena ketidaksepahaman dalam pembagian tugas, perbedaan metode mengajar, gaya kepemimpinan, maupun faktor psikologis dan sosial lainnya. Dengan memahami dinamika ini, kepala madrasah dapat menerapkan pendekatan manajemen konflik yang efektif, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan profesional.

Dampak konflik antar-guru terhadap kinerja pengajaran menjadi aspek yang krusial karena berhubungan langsung dengan kualitas pembelajaran yang diterima siswa. Guru yang terlibat konflik cenderung mengalami penurunan motivasi, kurang fokus dalam merencanakan pembelajaran, serta kesulitan mengelola kelas secara optimal. Kualitas interaksi guru dengan siswa dapat menurun akibat kondisi emosional yang tidak stabil. Ketika situasi ini dibiarkan tanpa intervensi, maka tujuan pendidikan yang ingin dicapai oleh sekolah tidak dapat berjalan dengan baik. Kepala madrasah dituntut mampu melakukan mediasi dan intervensi yang tepat untuk menjaga situasi tetap kondusif.

Kebutuhan mengelola konflik secara profesional semakin menguat pada tahun pelajaran 2025/2026, ketika SD Negeri Lebu Dalem Kahuripan menghadapi tuntutan implementasi Kurikulum Merdeka yang menekankan kreativitas, kolaborasi, dan fleksibilitas guru dalam mengajar. Proses transformasi kurikulum membutuhkan kondisi kerja yang stabil dan harmonis agar guru mampu beradaptasi dengan perubahan. Dalam lingkungan yang penuh tekanan dan tuntutan profesional, konflik antar-guru bisa muncul lebih sering jika tidak ada sistem komunikasi dan supervisi yang baik. Kepala madrasah memegang peran penting dalam memastikan bahwa seluruh guru dapat bekerja dalam suasana saling mendukung.

Budaya kerja kolaboratif menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam mengurangi konflik di lingkungan sekolah. Kepala madrasah harus mampu menumbuhkan nilai persaudaraan, komunikasi terbuka, dan kerja sama antarpersonel. Namun, membangun budaya kerja yang positif tidak selalu mudah karena dipengaruhi oleh latar belakang pribadi guru, pengalaman kerja, serta pola interaksi sehari-hari. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu mengembangkan kebijakan dan pendekatan yang sistematis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Tidak hanya mengatasi konflik yang terjadi, tetapi juga mencegah munculnya konflik baru melalui penguatan nilai-nilai organisasi.

Di SD Negeri Lebu Dalem Kahuripan, konflik antar-guru dapat muncul dalam berbagai bentuk seperti perbedaan pendapat terkait metode pembelajaran, ketidakseimbangan beban kerja, salah persepsi instruksi pimpinan, hingga masalah komunikasi antarpribadi. Tanpa pengelolaan yang baik, konflik tersebut dapat menimbulkan kesenjangan hubungan kerja dan menghambat proses kolaborasi tim, seperti musyawarah guru kelas atau perencanaan program sekolah. Untuk itu, kepala madrasah perlu memiliki keterampilan komunikasi efektif, empati tinggi, serta kemampuan mengambil keputusan yang adil dan objektif.

Peran kepala madrasah dalam mengelola konflik juga mencakup kemampuan menjadi mediator yang netral. Kepala madrasah harus mampu menempatkan diri sebagai pihak yang tidak memihak, sehingga setiap guru merasa didengar dan dihargai. Proses mediasi yang baik dapat mengurangi ketegangan dan menciptakan pemahaman baru antar-guru. Mediasi juga memungkinkan pihak-pihak yang berkonflik melihat persoalan dari sudut pandang yang berbeda, sehingga solusi yang dihasilkan lebih bersifat win-win solution. Dengan demikian, konflik dapat berubah menjadi peluang untuk memperbaiki sistem kerja dan meningkatkan profesionalisme.

Selain mediasi, kepala madrasah juga perlu menerapkan strategi supervisi akademik yang humanis untuk mencegah terjadinya konflik yang berakar pada kesalahpahaman instruksi atau penilaian kinerja. Supervisi yang dilakukan secara

terbuka, empatik, dan persuasif dapat mendorong guru untuk lebih memahami peran masing-masing dan bekerja dengan standar profesional. Supervisi yang baik juga mampu memperkuat hubungan antar-guru, karena setiap guru merasa dihargai kontribusinya. Ketika supervisi berjalan efektif, potensi konflik dapat diminimalisir melalui peningkatan keterbukaan dan rasa percaya.

Salah satu faktor penyebab konflik di sekolah adalah ketidaksetaraan beban kerja antar-guru. Ketidakmerataan tugas dapat memicu rasa ketidakadilan dan kecemburuan profesional. Kepala madrasah harus memastikan bahwa pembagian tugas dilakukan secara proporsional dan transparan. Dengan demikian, guru dapat bekerja tanpa merasa terbebani atau dirugikan. Transparansi dalam penugasan sangat penting untuk menjaga suasana kerja yang sehat. Selain itu, kepala madrasah perlu menjelaskan dasar pertimbangan pembagian tugas agar tidak menimbulkan salah persepsi yang berpotensi menimbulkan konflik.

Konflik juga dapat muncul akibat kurangnya ruang dialog dan sarana komunikasi antar-guru. Ketika guru tidak memiliki forum untuk menyampaikan ide, keluhan, atau aspirasi, konflik yang awalnya kecil dapat membesar dan merusak hubungan kerja. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu menyediakan wadah komunikasi seperti rapat rutin, forum diskusi, atau konsultasi personal. Melalui sarana komunikasi yang efektif, guru dapat menyelesaikan perbedaan secara lebih cepat dan tepat sebelum menjadi masalah besar. Kepala madrasah harus memastikan semua guru memiliki kesempatan yang sama untuk berpendapat.

Manajemen konflik tidak hanya bertujuan untuk menyelesaikan masalah, tetapi juga membangun kemampuan guru dalam menyelesaikan konflik secara mandiri. Kepala madrasah dapat memberikan pelatihan manajemen emosi, keterampilan komunikasi, atau pembinaan tentang etika profesional. Ketika guru memiliki kompetensi interpersonal yang baik, konflik dapat diselesaikan tanpa harus selalu melibatkan pimpinan. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mandiri dan dewasa, sehingga kinerja pengajaran dapat meningkat.

Lingkungan kerja yang dipenuhi konflik akan menghambat kreativitas guru dalam merancang pembelajaran. Guru yang mengalami tekanan emosional cenderung kurang produktif dalam menyiapkan materi, memilih metode, atau membuat media pembelajaran. Hal ini tentu berdampak langsung pada kualitas proses belajar mengajar. Kepala madrasah harus mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung perkembangan kreativitas guru melalui apresiasi, motivasi, dan penguatan profesionalisme. Ketika guru merasa dihargai, potensi konflik dapat ditekan karena suasana kerja menjadi lebih positif.

Dalam jangka panjang, manajemen konflik yang baik berpengaruh besar terhadap kinerja pengajaran. Guru yang bekerja dalam suasana harmonis cenderung menunjukkan performa yang lebih baik dalam proses pembelajaran, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Kepala madrasah perlu memastikan bahwa seluruh kebijakan yang dibuat berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran, bukan hanya penyelesaian konflik jangka pendek. Penguatan kolaborasi, komunikasi, dan komitmen bersama merupakan modal penting untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Fenomena konflik antar-guru yang terjadi di SD Negeri Lebu Dalem Kahuripan menjadi alasan kuat untuk melakukan penelitian tentang peran kepala madrasah dalam mengelola konflik. Penelitian ini penting untuk memahami strategi yang digunakan kepala madrasah, kendala yang dihadapi, serta dampak pengelolaan konflik terhadap kinerja pengajaran guru. Dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai model manajemen konflik yang efektif di lingkungan sekolah dasar. Hasil penelitian juga diharapkan menjadi referensi bagi kepala sekolah lain dalam meningkatkan kemampuan manajerial mereka.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan pola-pola kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam mengelola konflik secara komprehensif. Kepala madrasah memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan kondisi kerja yang harmonis dan kondusif. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah harus mampu bersikap objektif, komunikatif, dan tegas dalam menyelesaikan konflik. Penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen pendidikan, khususnya mengenai hubungan antara pengelolaan konflik dan kinerja pengajaran. Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi baik secara akademis maupun praktis.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus, karena berupaya memahami secara mendalam fenomena konflik antar-guru dan peran kepala madrasah dalam mengelolanya di SD Negeri Lebu Dalem Kahuripan Kecamatan Menggala Timur Kabupaten Tulang Bawang. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh gambaran utuh mengenai dinamika sosial, interaksi interpersonal, serta strategi kepemimpinan yang diterapkan kepala madrasah dalam konteks nyata. Data diperoleh melalui proses pengamatan langsung di lapangan, wawancara mendalam, serta penelusuran dokumen yang relevan dengan aktivitas manajerial di sekolah. Dengan demikian, penelitian ini dapat menggali makna, persepsi, dan pengalaman seluruh pihak secara komprehensif.

Subjek penelitian terdiri dari kepala madrasah, guru-guru kelas, guru mata pelajaran, dan tenaga kependidikan yang terlibat dalam aktivitas sekolah pada tahun pelajaran 2025/2026. Pemilihan informan dilakukan secara purposive, yaitu berdasarkan pertimbangan tertentu

seperti keterlibatan dalam konflik, posisi struktural, serta peran mereka dalam proses pembelajaran. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi terstruktur agar peneliti dapat mengeksplorasi informasi lebih luas sekaligus tetap terarah. Observasi dilakukan untuk melihat langsung kondisi hubungan antar-guru, pola komunikasi, serta cara kepala madrasah menangani situasi yang berpotensi menimbulkan konflik. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan bukti administratif seperti jadwal mengajar, struktur organisasi, dan catatan supervisi.

Analisis data dilakukan melalui model interaktif yang diperkenalkan Miles dan Huberman, yang mencakup tiga tahap utama yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah informasi penting dari wawancara, hasil observasi, dan dokumen, kemudian melakukan kategorisasi sesuai tema penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif sehingga memudahkan peneliti melihat keterkaitan antar-temuan. Penarikan kesimpulan dilakukan secara berkelanjutan sepanjang proses penelitian untuk memastikan temuan benar-benar akurat, valid, dan konsisten dengan kondisi lapangan. Model ini dipilih karena fleksibel dan mampu menggambarkan fenomena sosial yang kompleks.

Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari kepala madrasah, guru, dan dokumen resmi sekolah. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Triangulasi waktu dilakukan dengan mengulang pengambilan data pada waktu yang berbeda guna memastikan konsistensi informasi. Validitas temuan diperkuat dengan member check, yaitu meminta informan mengonfirmasi kembali hasil wawancara atau interpretasi peneliti. Dengan prosedur ini, penelitian diharapkan menghasilkan data yang kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik antar-guru di SD Negeri Lebu Dalem Kahuripan Kecamatan Menggala Timur terjadi dalam berbagai bentuk, mulai dari perbedaan pendapat tentang metode pembelajaran, ketidakseimbangan beban tugas, hingga masalah komunikasi yang kurang efektif. Konflik ini muncul karena adanya perbedaan gaya kerja, perbedaan pengalaman mengajar, serta dinamika emosional antar-individu. Kondisi ini mengakibatkan suasana kerja yang kurang kondusif, sehingga memengaruhi performa guru baik dalam persiapan perangkat pembelajaran maupun dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen konflik yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang heterogen lebih rentan terhadap gesekan interpersonal jika tidak dikelola secara tepat.

Peran kepala madrasah dalam mengelola konflik terbukti sangat signifikan dalam menjaga stabilitas organisasi sekolah. Kepala madrasah menerapkan pendekatan dialogis sebagai langkah awal untuk memahami akar masalah dari setiap konflik yang muncul. Dalam beberapa kasus, kepala madrasah mengadakan pertemuan khusus dengan pihak-pihak yang

berselisih untuk mendengarkan perspektif masing-masing dan menemukan titik temu. Upaya ini menciptakan suasana keterbukaan sehingga guru merasa dihargai dan didengarkan. Pendekatan dialogis ini terbukti mengurangi ketegangan dan membuka jalan bagi penyelesaian konflik secara lebih konstruktif.

Selain pendekatan dialog, kepala madrasah juga menggunakan strategi supervisi akademik untuk mencegah konflik yang timbul akibat salah persepsi terhadap instruksi atau penilaian kerja. Supervisi dilakukan secara rutin dengan cara yang humanis dan persuasif. Kepala madrasah memberikan umpan balik yang jelas, objektif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran. Supervisi semacam ini membantu guru memahami peran masing-masing dan menyamakan persepsi terkait standar pemenuhan tugas. Hasilnya, konflik yang berakar pada miskomunikasi dapat diminimalisir secara signifikan sehingga guru lebih fokus pada peningkatan kualitas pengajaran.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepala madrasah berperan sebagai mediator yang mampu menjembatani perbedaan di antara guru. Dalam proses mediasi, kepala madrasah memastikan bahwa setiap pihak diberikan kesempatan yang sama untuk mengemukakan pendapat. Dengan sikap yang tegas namun tetap netral, kepala madrasah mampu meredakan suasana dan membimbing guru menuju kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak. Mediasi yang dilakukan tidak hanya menyelesaikan konflik secara jangka pendek, tetapi juga mendorong guru untuk mengembangkan kemampuan menyelesaikan masalah secara dewasa dan profesional di masa mendatang.

Konflik yang terjadi turut berdampak pada semangat dan motivasi kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru yang terlibat konflik cenderung bekerja secara minimalis, kurang kreatif dalam menyusun perangkat ajar, dan kurang optimal dalam berinteraksi dengan siswa. Hal ini berdampak langsung pada menurunnya efektivitas pembelajaran di kelas. Kepala madrasah memahami kondisi ini dan memberikan pendekatan pembinaan personal untuk mengembalikan motivasi guru. Melalui komunikasi yang empatik dan dukungan moral, guru perlahan kembali menunjukkan peningkatan performa yang lebih baik.

Pengelolaan konflik juga dilakukan melalui pengaturan ulang pembagian tugas untuk menghindari timbulnya ketidakadilan yang dirasakan beberapa guru. Kepala madrasah melakukan evaluasi menyeluruh terhadap beban kerja dan memastikan setiap guru mendapatkan tugas secara proporsional sesuai kemampuan dan kompetensinya. Transparansi dalam pembagian tugas ini terbukti meningkatkan kepercayaan guru terhadap kepemimpinan kepala madrasah. Dengan distribusi tugas yang lebih adil, potensi konflik dapat berkurang dan guru dapat menjalankan perannya secara lebih optimal.

Dalam aspek hubungan antarpribadi, kepala madrasah mendorong terciptanya budaya saling menghormati dan menghargai perbedaan. Kepala madrasah menginisiasi kegiatan-kegiatan internal seperti diskusi kelompok, pertemuan informal, dan kerja sama tim dalam berbagai acara sekolah untuk mempererat kekompakan antar-guru. Kegiatan ini menjadi wadah penting untuk memperbaiki hubungan yang retak akibat konflik. Selain itu, kegiatan kolektif memperkuat rasa kebersamaan sehingga guru merasa sebagai bagian dari komunitas yang harus saling mendukung dalam melaksanakan tugas pendidikan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan kualitas komunikasi setelah kepala madrasah menerapkan kebijakan forum dialog rutin. Forum ini menjadi ruang bagi guru untuk menyampaikan aspirasi, ide, maupun permasalahan yang dihadapi secara terbuka. Dengan komunikasi yang lebih terstruktur, potensi salah paham dapat diminimalisir. Kepala madrasah memfasilitasi forum tersebut dengan baik sehingga tercipta suasana saling percaya. Komunikasi yang efektif ini berdampak pada meningkatnya keharmonisan hubungan interpersonal dan menurunnya intensitas konflik.

Kepala madrasah juga menerapkan mekanisme penguatan etika kerja sebagai langkah preventif dalam mengelola konflik. Penguatan ini dilakukan melalui penyusunan kode etik internal yang mengatur perilaku profesional guru dalam menjalankan tugas. Guru diberikan pemahaman mengenai pentingnya menjaga integritas, bekerja sama, serta menghindari tindakan yang dapat memicu konflik. Kode etik tersebut kemudian disosialisasikan secara berkala agar guru selalu mengingat nilai-nilai dasar yang harus dijunjung tinggi sebagai tenaga pendidik. Langkah ini terbukti mampu membentuk perilaku yang lebih disiplin dan profesional di lingkungan sekolah.

Selain peran preventif dan kuratif, kepala madrasah juga bertindak sebagai motivator yang mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas diri. Kepala madrasah sering memberikan penghargaan atau apresiasi kepada guru yang menunjukkan kinerja baik, baik dari aspek kedisiplinan maupun kreativitas dalam mengajar. Apresiasi tersebut meningkatkan motivasi guru dan memperkuat iklim kerja yang positif. Ketika guru merasa dihargai, potensi munculnya konflik dapat ditekan karena setiap individu merasa dihormati kontribusinya dalam mencapai tujuan bersama.

Konflik yang terjadi juga memengaruhi kemampuan guru dalam melakukan inovasi pembelajaran. Guru yang mengalami tekanan psikologis akibat konflik cenderung kesulitan berinovasi, baik dalam menggunakan teknologi pembelajaran maupun dalam menciptakan strategi mengajar yang kreatif. Kepala madrasah kemudian memberikan bimbingan khusus untuk membantu guru mengembangkan kemampuan tersebut melalui workshop internal maupun pelatihan eksternal. Dukungan ini berdampak pada meningkatnya kemampuan inovatif guru dan kembali memperkuat kualitas proses pembelajaran.

Sebagian konflik juga dipicu oleh ketidakterbukaan guru dalam menyampaikan masalah yang dihadapi. Guru cenderung memendam masalah hingga akhirnya meledak menjadi konflik. Kepala madrasah kemudian memperbaiki mekanisme komunikasi dengan menyediakan sesi konsultasi personal. Dalam sesi ini, guru dapat berbicara secara pribadi tentang permasalahan yang dihadapi tanpa rasa takut atau tekanan. Sesi ini memberikan ruang bagi kepala madrasah untuk memberikan nasehat dan arahan yang sesuai dengan kondisi masing-masing guru, serta mencegah konflik lebih lanjut.

Penelitian menunjukkan bahwa peran kepala madrasah dalam mengelola konflik berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pengajaran guru. Setelah konflik ditangani, guru menunjukkan peningkatan dalam aspek persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, serta pengelolaan kelas. Hubungan interpersonal yang lebih harmonis memberikan dampak positif secara langsung pada motivasi kerja guru. Kondisi ini sesuai dengan

teori bahwa lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja guru dalam mengajar.

Dalam beberapa kasus, kepala madrasah menemukan konflik yang tidak dapat diselesaikan secara langsung oleh guru yang terlibat karena adanya kedalaman persoalan pribadi. Pada situasi ini, kepala madrasah bekerja sama dengan pengawas sekolah untuk memberikan arahan tambahan. Sinergi antara kepala madrasah dan pengawas ini mempercepat penyelesaian konflik yang kompleks. Dukungan pengawas juga membantu kepala madrasah meningkatkan kapasitas manajerialnya dalam menangani permasalahan interpersonal yang membutuhkan pendekatan lebih profesional.

Secara keseluruhan, hasil penelitian mengungkapkan bahwa pengelolaan konflik yang dilakukan kepala madrasah memiliki pengaruh signifikan terhadap terciptanya iklim kerja harmonis dan peningkatan kinerja pengajaran guru. Melalui strategi mediasi, supervisi, komunikasi terbuka, serta pembinaan personal, kepala madrasah berhasil meredam konflik dan mengembalikan fokus guru pada tugas utama mereka, yaitu memberikan pembelajaran berkualitas. Pengelolaan konflik yang efektif tidak hanya menyelesaikan permasalahan yang ada, tetapi juga memperkuat struktur organisasi sekolah dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik antar-guru di SD Negeri Lebu Dalem Kahuripan Kecamatan Menggala Timur Kabupaten Tulang Bawang merupakan fenomena yang muncul akibat perbedaan karakter, gaya kerja, persepsi profesional, serta keterbatasan komunikasi. Konflik yang tidak ditangani dengan baik berdampak pada menurunnya kinerja pengajaran, melemahnya motivasi, serta terganggunya suasana kerja di lingkungan sekolah. Oleh karena itu, peran kepala madrasah menjadi kunci utama dalam menjaga stabilitas organisasi dan memastikan proses pembelajaran tetap berjalan efektif.

Kepala madrasah berperan penting sebagai mediator, komunikator, supervisor, sekaligus motivator dalam menyelesaikan konflik yang terjadi antar-guru. Melalui pendekatan dialogis, supervisi akademik humanis, forum komunikasi terbuka, penguatan etika kerja, serta pembinaan personal, kepala madrasah berhasil menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Langkah-langkah preventif dan kuratif yang diterapkan secara sistematis mampu menurunkan intensitas konflik dan meningkatkan kinerja pengajaran guru secara signifikan.

Secara keseluruhan, peran kepala madrasah dalam mengelola konflik terbukti memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Pengelolaan konflik yang efektif tidak hanya menyelesaikan permasalahan interpersonal, tetapi juga membangun budaya kolaboratif, meningkatkan profesionalisme guru, serta menciptakan iklim kerja yang mendukung pertumbuhan akademik siswa. Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi sekolah lain dalam

mengembangkan strategi manajemen konflik yang lebih komprehensif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Use the "Insert Citation" button to add citations to this document.