



IMAMAH:

Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

Volume 2, Nomor 2, 2024 | E-ISSN: 3026-572X

<https://ejournal.edutechjaya.com/index.php/imamah>

STRATEGI MANAJEMEN KONFLIK: SOLUSI EFEKTIF KEPALA SEKOLAH DALAM MENGATASI PERSELISIHAN ANTAR GURU PADA LEMBAGA PENDIDIKAN

Nurus Sauqiyah¹, Nova Lutvita Ramadani², Reyhan Sultan Hamdani³, Riki Wahyu
Ardiansyah⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

nurussauqiyah75@gmail.com¹, novalutvita2004@gmail.com²,
reyhansultanhamdani@gmail.com³, rikiwahu6@gmail.com⁴

ABSTRAK

Konflik antar guru di lembaga pendidikan merupakan tantangan yang sering dihadapi oleh kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Isu-isu terkini menunjukkan bahwa konflik ini dipicu oleh perbedaan pendekatan pengajaran, kebijakan yang tidak disepakati, dan masalah komunikasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi manajemen konflik yang efektif yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah dalam mengatasi perselisihan antar guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur dan analisis kasus di beberapa sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang efektif mencakup konfrontasi untuk mencapai solusi win-win, komunikasi terbuka, pelatihan manajemen konflik untuk guru, serta perbaikan praktik organisasi dan struktur sekolah. Selain itu, kepala sekolah perlu mendekati masalah konflik dengan pendekatan pribadi dan memperkuat kerja sama antar guru. Kesimpulan penelitian ini adalah manajemen konflik yang baik dapat meningkatkan kinerja guru, menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, serta meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam merumuskan dan menerapkan kebijakan yang dapat mengelola konflik secara konstruktif dan profesional.

Kata Kunci: Manajemen Konflik, Strategi Kepala Sekolah, Perselisihan Antar Guru

ABSTRACT

Teacher conflicts in educational institutions are a challenge often faced by school principals in creating a harmonious work environment. Current issues indicate that these conflicts are triggered by differences in teaching approaches, disagreements over policies, and communication problems. This study aims to explore effective conflict management strategies that can be applied by school principals to address disputes among teachers. The methods used in this research include literature study and case analysis in several schools. The findings show that effective strategies include confrontation to achieve win-win solutions, open communication, conflict management training for teachers, and improvements in organizational practices and school structure. Additionally, principals need to approach conflict issues personally and strengthen collaboration among teachers. The conclusion of this study is that effective conflict management can enhance teacher performance, create a more harmonious work atmosphere, and improve the quality of

education in schools. School principals play a crucial role in formulating and implementing policies that can manage conflicts constructively and professionally.

Keywords: Conflict Management, Principal Strategy, Disputes Between Teachers

PENDAHULUAN

Seorang manajer harus memahami unsur-unsur yang menimbulkan konflik jika ingin membangun perusahaan. adalah konflik internal dan eksternal, perselisihan dalam dan antar kelompok, dan perselisihan antar individu. Kompleksitas lingkungan, keadaan, dan situasi meningkat seiring dengan besarnya organisasi. Kompleksitas ini mencakup banyak elemen, termasuk rumitnya komunikasi, rumitnya aliran pengetahuan, pengambilan keputusan, rumitnya peralihan kekuasaan, dan rumitnya jaringan dan/atau koneksi antar organisasi dengan entitas lain.(Rahmatullah et al., 2024)

Tidak mungkin mencegah konflik dalam sebuah organisasi pada kenyataannya, hal itu akan selalu muncul dan menjadi bagian dari hubungan kerja sama antar orang, kelompok, atau organisasi. Menurut Harjana dalam Wahyudi, konflik biasanya melibatkan individu atau kelompok tertentu dan muncul karena keadaan tertentu.latar belakang, alasan, dan rangsangan. Perbedaan pendapat, ketidaksesuaian, dan ketidakcocokan merupakan hal yang lumrah terjadi pada organisasi mana pun yang memiliki jumlah tenaga kerja yang besar, di samping proses kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.Konflik dapat terjadi akibat perselisihan ini. Konflik kerap muncul di institusi keagamaan mana pun, baik yang masih tertutup maupun yang sudah terungkap. Konflik kerap muncul di institusi keagamaan mana pun, baik yang masih tertutup maupun yang sudah terungkap.Oleh karena itu, konflik sering terjadi dalam organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Meskipun konflik adalah hal biasa, saya masih memerlukan rencana untuk mengelola ikon konflik secara efektif bagi sebuah institusi pendidikan, hal ini tidak menjadi titik kehancuran.(Ismail, 2022)

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 yang mengatur SISDIKNAS, kepala sekolah mempunyai peran penting dalam penanganan konflik sebagai tokoh utama dan penanggung jawab lembaga. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penunjukan Instruktur Sebagai Kepala Sekolah. Selain membangun lingkungan belajar yang aman dan mendukung, mereka juga bertugas menyelesaikan perselisihan dengan cara yang mendorong pembangunan dan pendidikan yang konstruktif bagi semua pihak. Di lembaga pendidikan, kepemimpinan memiliki peran penting dalam menentukan kursus, budaya, dan standar pengajaran. Seorang pemimpin di bidang pendidikan tidak sekedar bertanggung jawab bertanggung jawab mengawasi urusan administratif serta menginspirasi, memotivasi, dan menciptakan tujuan bersama untuk mencapai keunggulan pendidikan. Kemajuan organisasi dipengaruhi oleh pemimpin. Perilaku individu atau kelompok harus dipengaruhi, digerakkan, dan difokuskan menuju satu tujuan oleh seorang pemimpin. (Amanda, 2024)

Manajemen konflik, sebuah bidang yang relatif baru dalam manajemen pendidikan Islam, dapat menawarkan alternatif dan solusi dalam menjalankan organisasi nirlaba, khususnya lembaga pendidikan. sekolah Islam. Oleh karena itu, institusi pendidikan diharapkan mampu mengatasi permasalahan organisasi dan mencapai visi dan tujuannya dengan lebih berhasil dan efisien dengan menerapkan manajemen konflik pengetahuan.

Sebagai pengelola dan pimpinan lembaga, kepala sekolah atau madrasah harus mampu mengelola konflik internal dan memiliki mekanisme penyelesaian konflik. Pemimpin harus mampu mempersiapkan diri dan mengatur, mengelola, dan/atau menilai segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi yang diawasinya. Untuk mencapai tujuan bersama semua pihak yang terlibat dalam pendidikan, maka segala sesuatu yang telah terjadi, sedang terjadi, dan akan

terjadi dapat dikendalikan secara efektif. Karena beberapa faktor di atas, maka tujuan utama penelitian ini adalah menguraikan teknik penyelesaian konflik dari sudut pandang kepemimpinan kepala sekolah Islam.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dimana metode yang digunakan ialah studi literatur (*Literatur Review*), mengumpulkan data dengan mencari sumber dan mengkonstruksi dari berbagai sumber seperti buku, literatur. Penelitian ini dipilih berdasarkan beberapa pertimbangan yang dilakukan peneliti untuk mengetahui Solusi Efektif Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Perselisihan Antar Guru Di Lembaga Pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk-Bentuk Konflik Atau Perselisihan Yang Terjadi Antar Guru Di Lembaga Pendidikan

Konflik secara etimologis adalah pertengkaran, perkelahian, perselisihan tentang pendapat atau keinginan dan perbedaan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) konflik mempunyai arti perpecahan, perselisihan dan pertentangan. Sedangkan menurut kamus sosiologi konflik bermakna pertentangan secara terbuka antara individu-individu atau kelompok-kelompok di dalam masyarakat atau antara bangsa-bangsa.

Konflik berasal dari kata kerja latin *configere* yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkan atau membuatnya tidak berdaya. Menurut Gibson konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan. (Suwandi, 2022)

Konflik adalah sesuatu yang nyata yang selalu kita jumpai sepanjang seseorang masih hidup hampir mustahil untuk menghilangkan konflik di muka bumi ini. Konflik antar perorangan dan antar kelompok merupakan bagian dari sejarah umat manusia berbagai macam keinginan seseorang dan tidak terpenuhinya keinginan tersebut dapat juga berakir dengan konflik. Konflik merupakan suatu peristiwa yang tidak dapat dihindarkan dalam kehidupan organisasi, konflik dapat berdampak positif ataupun negatif tergantung pada pendekatan manajemen yang dilakukan. (Alfitra, 2017)

Faktor-faktor penyebab terjadinya konflik pada organisasi sekolah disebabkan oleh adanya gesekan antara personil, ketidakpuasan dan tekanan dari pihak lain, penyakit rohani yaitu sifat sombong, angkuh, ujub dan takabur. Usman mengatakan ada empat macam penyebab terjadinya konflik yaitu :

- a. Konflik diri sendiri dengan seseorang dapat terjadi karena perbedaan peranan (atasan dan bawahan), keperibadian dan kebutuhan (konflik vertikal).
- b. Konflik diri sendiri dengan kelompok dapat terjadi karena individu tersebut mendapatkan tekanan dari kelompoknya atau individu bersangkutan telah melanggar norma-norma kelompok sehingga dimusuhi atau dikucilkan oleh kelompoknya. Berubahnya visi, misi, tujuan, sasaran, policy, seterategi dan aksi individu tersebut dengan visi, misi, tujuan, sasaran, policy, strategi dan aksi organisasi.
- c. Kelompok dengan kelompok dalam sebuah organisasi dapat terjadi karena ambisi salah satu atau kedua kelompok untuk lebih berkuasa, ada kelompok yang menindas, ada kelompok yang melanggar norma-norma budaya kelompok lainnya, ketidakadilan kelompok lainnya dan keserakahan kelompok lainnya (konflik primordial).
- d. Konflik antar organisasi terjadi dapat karena perebutan kekuasaan, baik ekonomi maupun politik konflik horizontal dan konflik elit politik. (Alwi, 2016)

Mulyasa mengatakan: Konflik menimbulkan dua dampak yaitu dampak positif dan negatif. Dampak positif atau yang menguntungkan adalah:

- 1.) Menimbulkan kemampuan introspeksi diri, konflik dapat dirasakan oleh pihak lain, dan mereka dapat mengambil keuntungan sehingga mampu melakukan introspeksi diri, karena mengetahui sebab-sebab terjadinya konflik.
- 2.) Meningkatkan kinerja. Konflik dapat menjadi cambuk sehingga menyebabkan peningkatan kinerja. Konflik dapat mendorong individu untuk menunjukkan kepada orang lain bahwa dia mampu meningkatkan kinerja dan mencapai sukses.
- 3.) Pendekatan yang lebih baik konflik bisa menimbulkan kejutan (surprise). (Andira et al., 2024)

Dampak negatif atau merugikan adalah:

- a. Subjektif dan emosional.
- b. Apriori. Jika konflik sudah meningkat, bukan hanya subjektivitas dan emosional yang muncul tetapi dapat menyebabkan apriori sehingga pendapat pihak lain selalu dianggap salah dan dirinya selalu merasa benar.
- c. Saling menjatuhkan. Konflik yang berkelanjutan bisa mengakibatkan saling benci, yang memuncak dan mendorong individu untuk melakukan tindakan kurang terpuji untuk menjatuhkan lawan, misalnya memfitnah, menghambat, dan mengadu domba.
- d. Stres. Konflik yang berkepanjangan, tidak saja dapat menurunkan kinerja, tetapi bisa menimbulkan stress. Stres terjadi karena konflik yang berkepanjangan menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, sebagai bentuk reaksi terhadap tekanan yang intensitasnya sudah terlalu tinggi.
- e. Frustrasi. Konflik dapat memacu berbagai pihak yang terlibat untuk lebih berprestasi, tetapi jika konflik tersebut sudah pada tingkat yang cukup parah dan diantara pihak-pihak yang terlibat ada yang lemah mentalnya bisa menimbulkan frustrasi. (Azizah et al., 2024)

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya setiap terjadi konflik maka, akan selalu diwarnai oleh dampak konflik yang bersifat positif atau negative.

Strategi yang digunakan seorang pemimpin dalam menyelesaikan konflik yaitu:

- a) Konfrontasi digunakan untuk mencapai penyelesaian yang menguntungkan kedua belah pihak yang terlibat dalam konflik (win-win). Melalui teknik ini konflik didiskusikan untuk mencari jalan keluar melalui negosiasi, dengan bantuan pihak ketiga.
- b) Gaya penyelesaian tertentu diterapkan secara alamiah, sehingga penyelesaian konflik dibiarkan secara wajar mengikuti lima kecenderungan di atas.
- c) Perbaikan praktik organisasi dilakukan jika hasil evaluasi menunjukkan bahwa konflik terjadi karena praktik organisasi sekolah yang kurang tepat. Sehubungan dengan itu, dilakukan langkah-langkah perbaikan visi-misi, tujuan sekolah, klarifikasi peran dan fungsi setiap tenaga pendidikan, penyempurnaan kebijakan, rotasi tenaga pendidikan non guru, dan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme.
- d) Perubahan struktur organisasi sekolah dilakukan jika hasil evaluasi menunjukkan bahwa konflik yang terjadi merupakan akibat dari struktur organisasi sekolah yang kurang baik. Penjelasan yang disampaikan di atas adalah sebagian strategi yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam penyelesaian konflik, sehingga dampak yang diakibatkan oleh konflik tidak selalu negatif.

Strategi adalah cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mengendalikan konflik yaitu melakukan pendekatan secara pribadi berupa pemahaman tentang situasi guru yang terlibat konflik yaitu secara sosial, secara emosional, secara ekonomi dan secara psikologis, memberikan sanksi.

Hambatan dalam penanganan konflik terbagi dua yaitu hambatan dari dalam dan hambatan dari luar. Hambatan yang berasal dalam adalah masalah yang menyangkut dengan kemampuan kepala sekolah dalam penyelesaian konflik berupa sifat kurang peduli terhadap konflik yang terjadi, kurang berani mengambil keputusan terhadap sebuah kejadian, menghindari konflik yang telah terjadi, kurang bertanggung jawab (responsibility) terhadap konflik, sehingga menyebabkan terhambatnya penyelesaian konflik yang terjadi baik antara guru dengan guru maupun antara guru dengan kepala sekolah.

Hambatan yang berasal dari luar berupa keragaman personel guru yang terdapat dalam organisasi sekolah baik berupa pendidikan, adat dan budaya, kebiasaan, cara pandang, dan keragaman usia. Keragaman tersebut akan menyulitkan kepala sekolah dalam menuntaskan masalah konflik yang terjadi. Hambatan selanjutnya adalah keikutsertaan masyarakat dalam menghakimi permasalahan yang terjadi pada sekolah, sehingga wewenang kepala sekolah sebagai pembuat keputusan dicampuri oleh pihak lain yang tidak mempunyai korelasi dengan pendidikan.

Strategi Yang Digunakan Dalam Mengatasi Konflik Antar Guru

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, penerapan strategi manajemen konflik bisa dilakukan melalui sejumlah langkah nyata yang bertujuan untuk mengelola dan menyelesaikan konflik secara konstruktif. Beberapa tahapan dalam proses penyelesaian konflik mencakup:

1. Mengidentifikasi Konflik Potensial

Langkah awal adalah mengenali potensi konflik yang mungkin muncul di antara guru, antara guru dan siswa, atau antara guru dan staf administrasi. Konflik ini bisa terkait dengan perbedaan pandangan, gaya mengajar, distribusi tugas, atau masalah interpersonal.

2. Mendorong Komunikasi Terbuka

Penting untuk membangun budaya komunikasi yang transparan antara guru dan pimpinan sekolah. Komunikasi yang terbuka memungkinkan guru untuk menyampaikan pandangan, kekhawatiran, dan ide-ide mereka secara bebas, sehingga dapat membantu mencegah berkembangnya konflik lebih besar akibat masalah yang tidak terungkap.

3. Pelatihan Manajemen Konflik

Sekolah dapat menyediakan program pelatihan bagi guru untuk mengembangkan keterampilan dalam menghadapi konflik. Pelatihan ini mencakup teknik-teknik seperti negosiasi, komunikasi efektif, dan pemecahan masalah, yang membantu guru menangani konflik secara produktif dan memperkuat hubungan harmonis di lingkungan sekolah.

4. Penguatan Kerja Sama dalam Tim Kolaboratif

Membangun kolaborasi di antara staf pengajar bisa membantu mengurangi risiko konflik. Pembentukan tim kerja kolaboratif memungkinkan guru untuk saling mendukung, berbagi ide, dan mencari solusi bersama, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis yang juga mendorong perkembangan profesional.

5. Implementasi kebijakan dan prosedur yang Jelas.

Kepala sekolah perlu merancang kebijakan dan prosedur yang rinci untuk menangani konflik di lingkungan sekolah. Ini mencakup aturan tentang pelaporan konflik, mekanisme penyelesaiannya, serta pemberian sanksi jika terjadi pelanggaran terhadap kebijakan tersebut. Dengan adanya panduan yang jelas ini, para guru akan memahami langkah-langkah yang perlu diambil ketika konflik muncul, sehingga proses penanganan bisa lebih terstruktur dan efektif. (Susanto et al., 2024)

6. Kurikulum Proses

Sekolah bisa mengalokasikan waktu tertentu untuk mengajarkan guru dan siswa tentang pengetahuan serta keterampilan dalam resolusi konflik. Menurut Crawford dan Bodine, ini dikenal sebagai pendekatan "kurikulum proses", yang menyatukan pengetahuan dan keterampilan resolusi konflik ke dalam kehidupan sehari-hari guru dan siswa di sekolah. Dalam konteks ini, pengetahuan dan keterampilan tidak dipandang sebagai materi yang perlu dipelajari, dihafal, dan dilatih (yang disebut "kurikulum produk" atau "kurikulum hasil"), melainkan sebagai bagian integral dari interaksi dan pengalaman sehari-hari di sekolah. Dengan demikian, pengetahuan dan keterampilan resolusi konflik menjadi bagian dari keterampilan hidup dan sosial siswa.

Sekolah menawarkan berbagai opsi waktu untuk mempelajari manajemen dan resolusi konflik. Contohnya, ada sekolah yang menyediakan mata pelajaran khusus tentang resolusi konflik selama satu semester. Di tempat lain, pelatihan resolusi konflik diselenggarakan dalam format sesi tunggal atau beberapa sesi selama satu semester. Sekolah juga dapat melaksanakan program pelatihan resolusi konflik secara berkelanjutan untuk guru, siswa, dan staf. Selain itu, beberapa sekolah mengintegrasikan keterampilan dan pengetahuan tentang resolusi konflik ke dalam kurikulum yang ada melalui metode seperti simulasi, bermain peran, diskusi, dan kegiatan kolaboratif lainnya. (Panggabean, 2017)

Menurut Mulyasa, ada empat strategi utama yang digunakan oleh pemimpin dalam mengelola konflik, yaitu:

1. Konfrontasi

Strategi ini bertujuan untuk mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Konflik dibahas bersama untuk menemukan solusi melalui negosiasi, baik dengan bantuan pihak ketiga maupun melalui keputusan yang menyatukan.

2. Penyelesaian Alami

Metode ini membiarkan konflik selesai secara alami sesuai kecenderungan dan sifat alaminya, sehingga penyelesaian berkembang tanpa intervensi berlebihan.

3. Perbaikan Praktik Organisasi

Jika evaluasi menunjukkan konflik disebabkan oleh praktik organisasi yang kurang tepat, maka dilakukan perubahan pada visi, misi, tujuan sekolah, klarifikasi peran, dan peningkatan kebijakan. Ini juga mencakup rotasi staf non-guru serta pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme.

4. Perubahan pada struktur organisasi sekolah dilakukan apabila evaluasi menunjukkan bahwa konflik yang terjadi disebabkan oleh struktur organisasi yang kurang optimal. (Saat et al., 2015)

Faktor-Faktor Pemicu Terjadinya Konflik Antar Guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya konflik pada satuan pendidikan ini adalah adanya kebijakan atau aturan yang dipandang merugikan guru. Kebijakan atau aturan yang dimaksud disini adalah adanya sanksi berupa pengurangan masa kerja melalui pembaharuan SK guru. (Eriyanti et al., 2021) Hal ini membuat ketegangan dikalangan guru semakin berkejang karena SK guru memiliki pengaruh yang cukup besar dalam keperluan administratif guru. Terlebih dengan sikap kepala sekolah yang lebih mencari aman, seolah tidak ingin terlibat dalam permasalahan yang sedang dihadapi guru, membuat beberapa guru lebih memilih untuk mengundurkan diri sebagai tenaga pendidik di satuan pendidikan ini. (Dewi, 2018) Konflik di antara guru di lingkungan pendidikan dapat dipicu oleh berbagai faktor. Berikut adalah beberapa faktor utama yang dapat menyebabkan konflik tersebut, berdasarkan penelitian dan literatur yang ada. Faktor Pemicu Konflik di Antara Guru

1. Perubahan Manajemen dan Kebijakan

Perubahan dalam sistem manajemen pendidikan sering kali menjadi sumber konflik. Misalnya, perubahan kebijakan yang diterapkan dalam waktu singkat dapat menyebabkan tekanan pada guru, yang pada gilirannya dapat memicu gesekan antara guru dan kepala sekolah atau antar guru sendiri

2. Perbedaan Pendekatan Pembelajaran

Konflik juga dapat muncul akibat perbedaan dalam pendekatan pengajaran antara guru dan siswa. Misalnya, jika guru dan siswa memiliki gaya belajar yang berbeda, ini dapat menyebabkan ketidaksepakatan dalam proses pembelajaran.

3. Komunikasi yang Tidak Efektif

Kesalahpahaman akibat komunikasi yang buruk sering kali menjadi pemicu konflik. Ketidajelasan instruksi atau kurangnya komunikasi terbuka dapat menciptakan ketegangan antara guru dan siswa, serta antara rekan kerja.

4. Ketidakadilan dalam Perlakuan

Perlakuan yang dianggap tidak adil atau diskriminatif terhadap siswa oleh guru juga dapat menyebabkan konflik. Hal ini termasuk ketidaksetaraan dalam perhatian atau perlakuan yang tidak konsisten

5. Masalah Pribadi dan Emosional

Masalah pribadi atau emosional dari pihak guru maupun siswa, seperti masalah kesehatan mental atau kondisi keluarga, dapat mempengaruhi hubungan di kelas dan memicu konflik

6. Kurangnya Pemahaman tentang Konflik

Pemahaman yang tidak memadai mengenai definisi dan manajemen konflik di kalangan guru dan siswa dapat memperburuk situasi. Guru perlu mengajarkan cara mengidentifikasi dan mengelola konflik dengan baik untuk mencegah eskalasi. (Widiasari & Zahro, 2024)

KESIMPULAN

Konflik antar guru di lembaga pendidikan merupakan hal yang tak terhindarkan dalam kehidupan organisasi sekolah. Konflik ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti perbedaan peran, perbedaan visi dan misi, ketidakpuasan terhadap kebijakan, serta masalah pribadi antar individu atau kelompok. Konflik dapat memberikan dampak positif, seperti meningkatkan introspeksi diri, kinerja, dan pendekatan yang lebih baik. Namun, dampak negatifnya juga dapat mencakup emosional, ketegangan yang berlarut-larut, serta frustrasi dan stres yang mengganggu kesejahteraan individu. Untuk mengelola dan menyelesaikan konflik antar guru, diperlukan strategi yang efektif, seperti konfrontasi untuk mencapai solusi yang saling menguntungkan, komunikasi terbuka, pelatihan manajemen konflik, serta perbaikan dalam praktik dan struktur organisasi. Pimpinan sekolah harus peka terhadap konflik yang terjadi dan memiliki keterampilan untuk menghadapinya melalui pendekatan pribadi, penegakan kebijakan yang jelas, serta memastikan adanya kerjasama yang baik di antara staf pengajar. Faktor-faktor pemicu konflik antara guru dapat berasal dari perubahan kebijakan, perbedaan pendekatan pengajaran, komunikasi yang buruk, ketidakadilan perlakuan, serta masalah pribadi atau emosional. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin pendidikan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung penyelesaian konflik secara konstruktif, dengan mendekati diri kepada guru-guru yang terlibat dalam konflik dan menyediakan solusi yang adil serta profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfitra. (2017). *Konflik Sosial Dalam Masyarakat Moderen*. <https://doi.org/https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/47831/3/Konflik%20sosial.pdf>
- Alwi, H. (2016). Pengantar Studi Konflik Sosial: Sebuah Tinjauan Teoretis. *Sosiologi Agama*, xi + 198.
- Amanda, S. P. (2024). *Penerapan Diversi Pada Anak Sebagai Pelaku Tindak Pidana Di Indonesia*. 2(1), 77–86. <https://doi.org/10.30996/mk.v14i1.4639.4>
- Andira, L., Nur Havidah Putri, I., Trihantoyo, S., & Studi Manajemen Pendidikan, P. (2024). Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kedisiplinan Siswa SMA Negeri 1 Menganti. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(3), 99–109.
- Azizah, D. N., Nurlaeli, A., & Karawang, U. S. (2024). *Implementasi Manajemen Konflik Sebagai Upaya dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di Lembaga Pendidikan Islam*. 7(2), 619–629.
- Dewi, P. (2018). Konflik Dalam Tata Kelola Guru Di Satuan Pendidikan. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(1), 87–93. <https://doi.org/10.17509/jpp.v18i1.11063>
- Eriyanti, E., Arafat, Y., & Eddy, S. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 2998–3004.
- Ismail, A. (2022). Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Konflik Internal di SMP NU Bululawang Kabupaten Malang. *Ar-Rosikhun: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(3), 160–166. <https://doi.org/10.18860/rosikhun.v1i3.14243>
- Panggabean, R. (2017). Institusionalisasi Manajemen Konflik Berbasis Sekolah. *Sukma: Jurnal Pendidikan*, 1(1), 197–218. <https://doi.org/10.32533/01107.2017>
- Rahmatullah, Ilyas, M., & Suljic, A. (2024). Strategi Pengelolaan Konflik Dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Islam. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 192204.
- Saat, S., Murniati, & Usman, N. (2015). Manajemen Konflik Pada Organisasi Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Min Bener Kelipah Kecamatan Bener Kelipah Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 3(4), 130–137.
- Susanto, D. F., Dwianansya, W., Trihantoyo, S., & Trihantoyo, S. (2024). Strategi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 28 Surabaya. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(3), 10. <https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.441>
- Suwandi. (2022). Manajemen Konflik Strategi Pengelolaan Konflik dalam Organisasi. In *Eureka Media Aksara, Desember 2022 Anggota Ikapi Jawa Tengah No. 225/Jte/2021* (Vol. 3, Issue 1). <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Widiasari, F., & Zahro, F. (2024). Resolusi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Hubungan Guru-Siswa di Sekolah. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 10(3), 714–719.