



## **KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MANAJEMEN KONFLIK DI MTS NW KALIJAGA**

**Dewi Mutmainnah<sup>1\*</sup> Riadatul Isnaini<sup>2</sup> Eva Sulistiana<sup>3</sup> Nazifatul Laili Maesy<sup>4</sup> Maulida Rahmani<sup>5</sup> M. Subdi<sup>6</sup>**

<sup>1,2,3,4,5,6</sup> Sekolah Tinggi Agama Islam Darul Kamal, Kembang Kerang

\*Corresponding Author: [dewimutmainnah88@gmail.com](mailto:dewimutmainnah88@gmail.com)

### **Kata Kunci:**

Kepemimpinan, konflik

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran dan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola konflik di lingkungan sekolah Mts NW Kalijaga. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di Mts Nw kalijaga tidak hanya berfokus pada keefektifan dalam meningkatkan kualitas Pendidikan saja, tetapi kepala sekolah juga mampu dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif bagi semua staf komunitas sekolah . Oleh karena itu, perlu adanya implementasi model kepemimpinan yang responsive dan adaptif sangat penting untuk Pendidikan sekarang ini.

### **Keywords:**

Leadership, conflict

**Abstract:** This study aims to determine the role and strategy of the principal's leadership in managing conflict in the Mts NW Kalijaga school environment. By using a qualitative approach with interview, observation and documentation methods. The results of this study indicate that leadership at Mts Nw Kalijaga does not only focus on effectiveness in improving the quality of education, but the principal is also able to create a positive learning environment for all school community staff. Therefore, the need for the implementation of a responsive and adaptive leadership model is very important for education today.

## **PENDAHULUAN**

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Umroniyah, 2020). Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah institusi pendidikan. Sebagai pemimpin tertinggi di sekolah, kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab untuk mengelola administrasi dan operasional, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam menciptakan visi, misi, dan budaya sekolah yang positif. Kepemimpinan yang efektif akan mampu menginspirasi guru, staf, siswa, dan orang tua untuk bekerja sama demi mencapai tujuan pendidikan (Aulia et al., 2024). Dalam hal ini, kepala sekolah tidak hanya dituntut memiliki kemampuan teknis, tetapi juga keterampilan interpersonal yang baik untuk membangun hubungan kerja yang harmonis di lingkungan sekolah.

Namun, dalam perjalanan kepemimpinan tersebut, konflik sering kali tidak dapat dihindari. Berbagai penelitian mengungkapkan bahwa konflik dapat timbul karena perbedaan pandangan, tujuan, atau nilai di antara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi (Fatihaturahmi et al., 2023; Nasrudin et al., 2021). Konflik dapat muncul dari berbagai aspek, seperti perbedaan pandangan antara

guru dan kepala sekolah, ketidaksepahaman antar staf, atau bahkan persoalan dengan orang tua siswa (Yuliana, 2022). Jika tidak dikelola dengan baik, konflik dapat menghambat proses pembelajaran dan menurunkan kualitas lingkungan kerja di sekolah. Oleh karena itu, kemampuan kepala sekolah dalam manajemen konflik menjadi sangat penting untuk menjaga stabilitas dan keharmonisan di lingkungan pendidikan.

Manajemen konflik yang baik memungkinkan kepala sekolah untuk mengubah tantangan menjadi peluang pengembangan. Dengan pendekatan yang tepat, seperti komunikasi terbuka, mediasi yang adil, dan pengambilan keputusan yang bijaksana, konflik dapat diselesaikan secara konstruktif. Kepala sekolah yang mampu memimpin dengan bijak dalam situasi konflik akan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan produktif. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan di sekolah serta pencapaian tujuan bersama seluruh warga sekolah.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pertama observasi, dilakukan untuk mengamati langsung prilaku kepala sekolah dalam situasi konflik dan bagaimana mereka berintaksi dengan guru, siswa, dan staf lainnya. Kedua wawancara, dilakukan untuk mendapatkan perspektif mendalam dari Kepala Sekolah, guru, siswa, dan staf tentang bagaimana konflik di kelola di sekolah. Ketiga analisis dokumen, dilakukan untuk menggumpulkan data sekunder yang relevan tentang kebijakan sekolah, laporan konflik, dan laporan lain terkait konflik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kepala sekolah di MTS NW Kalijaga menunjukkan gaya kepemimpinan yang adaptif dan fleksibel dalam menyelesaikan konflik. Hal ini ditunjukkan melalui kemampuan kepala sekolah untuk memahami akar permasalahan secara mendalam dengan mendengarkan semua pihak yang terlibat dalam konflik, kepala sekolah di MTS NW Kalijaga tidak hanya memberikan ruang bagi individu untuk menyampaikan aspirasi dan keluhan, tetapi juga membangun rasa dihargai dan kepercayaan antar pihak. Strategi ini mendorong semua pihak untuk aktif berpartisipasi dalam proses penyelesaian masalah, sehingga menghasilkan solusi yang dapat diterima oleh semua pihak, membangun hubungan kepercayaan, dan mengutamakan kepentingan bersama. Pendekatan manajemen konflik yang kooperatif diterapkan melalui strategi kolaborasi, mediasi, dan kompromi, sehingga mampu menghasilkan solusi yang saling menguntungkan. Gaya kepemimpinan adaptif yang diterapkan kepala sekolah di MTS NW Kalijaga tidak hanya berfokus pada penyelesaian konflik, tetapi juga pada pencegahan konflik di masa depan. Dengan mendengarkan semua pihak dan memahami kebutuhan masing-masing individu, kepala sekolah mampu mengidentifikasi potensi penyebab konflik sebelum masalah tersebut berkembang lebih jauh. Strategi ini menciptakan budaya dialog yang sehat, di mana

setiap pihak merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk menyampaikan aspirasi atau keluhan secara konstruktif. Kepala sekolah memainkan peran sentral dalam mewujudkan lingkungan yang mendukung manajemen konflik yang efektif. Berbagai penelitian menekankan pentingnya pendekatan kepemimpinan yang adaptif, di mana kepala sekolah tidak hanya menjadi penengah, tetapi juga mendorong budaya dialog terbuka di antara seluruh warga sekolah (Mufliahah & Haqiqi, 2019).

Selain itu, kepala sekolah juga berperan sebagai mediator yang netral, memastikan pengambilan keputusan dilakukan secara bijak dan transparan. Melalui mediasi dan kompromi, konflik yang terjadi tidak hanya terselesaikan, tetapi juga menjadi peluang untuk memperkuat hubungan antar individu. Hal ini menciptakan iklim sekolah yang lebih inklusif, di mana semua pihak merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja sama demi mencapai tujuan bersama. Pendekatan berbasis kolaborasi, mediasi, dan kompromi yang diimplementasikan mampu menciptakan suasana sekolah yang terbuka dan mendukung penghargaan terhadap berbagai sudut pandang. Kepala sekolah bertindak sebagai penghubung yang mempertemukan berbagai kepentingan, memastikan bahwa setiap pihak merasa didengar dan dipertimbangkan. Peran ini tidak hanya membantu meredakan ketegangan, tetapi juga memperkuat hubungan antarpihak di lingkungan sekolah. Melalui strategi ini, kepala sekolah MTS NW Kalijaga berhasil menanamkan nilai-nilai kebersamaan dan saling menghormati di antara warga sekolah. Konflik yang muncul diubah menjadi peluang untuk memperkuat kerja sama dan mempererat hubungan antarindividu. Efeknya, tercipta lingkungan yang kondusif untuk belajar dan bekerja, di mana semua pihak dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan bersama. Budaya saling mendukung ini memberikan dampak positif yang signifikan terhadap keberhasilan akademik dan non-akademik di sekolah.

Kesuksesan pendekatan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang adaptif dan fleksibel merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif. Setelah konflik terselesaikan, kepala sekolah berkomitmen untuk membangun budaya positif di lingkungan sekolah, seperti mendorong komunikasi yang efektif, meningkatkan toleransi, dan menguatkan kerja sama antar pihak. Proses ini didukung oleh evaluasi dan refleksi terhadap langkah-langkah yang telah diambil untuk meningkatkan efektivitas penyelesaian konflik di masa depan. Pendekatan ini terbukti menciptakan harmoni di lingkungan sekolah sekaligus mendukung tercapainya visi dan misi sekolah.

Kepala Sekolah MTS NW Kalijaga juga menyediakan program pelatihan manajemen konflik bagi guru dan siswa. Pelatihan ini mencakup berbagai teknik dan strategi dalam menangani konflik, seperti komunikasi efektif, negosiasi, dan mediasi. Dengan keterampilan ini, guru dan siswa dapat lebih siap menghadapi konflik yang mungkin timbul dan menyelesaiannya dengan cara yang positif. Selain itu, sekolah juga menyediakan layanan konseling bagi siswa yang membutuhkan bantuan dalam mengatasi masalah pribadi atau konflik yang mereka hadapi di lingkungan sekolah. Pendekatan

mediasi, aturan yang jelas, dan pelatihan yang memadai, MTS NW Kalijaga berhasil menciptakan lingkungan belajar yang aman, harmonis, dan mendukung perkembangan siswa secara menyeluruh. Manajemen konflik yang efektif di sekolah ini tidak hanya membantu menciptakan suasana belajar yang kondusif, tetapi juga membentuk karakter siswa menjadi lebih tangguh dan mampu menghadapi berbagai tantangan di masa depan.

Program pelatihan manajemen konflik yang diselenggarakan oleh Kepala Sekolah MTS NW Kalijaga menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kualitas interaksi di lingkungan sekolah. Dengan memberikan pelatihan tentang komunikasi efektif, teknik mediasi, dan negosiasi, baik guru maupun siswa dibekali kemampuan untuk memahami konflik secara mendalam dan menyelesaiannya secara konstruktif. Program ini tidak hanya membantu mencegah eskalasi konflik, tetapi juga membangun budaya saling menghormati, yang mendukung terciptanya hubungan yang lebih harmonis di antara warga sekolah. Keberadaan layanan konseling di MTS NW Kalijaga juga memberikan ruang bagi siswa untuk menyelesaikan masalah secara personal, sehingga mereka tidak merasa terisolasi dalam menghadapi konflik atau tekanan emosional. Pendekatan ini mencerminkan perhatian sekolah terhadap kebutuhan psikologis siswa, yang sering kali menjadi akar masalah perilaku atau konflik. Dengan memadukan pelatihan, konseling, dan penegakan aturan yang jelas, MTs NW Kalijaga berhasil menciptakan lingkungan yang tidak hanya aman dan nyaman, tetapi juga membangun karakter siswa untuk menjadi individu yang lebih bijak, percaya diri, dan mampu mengelola konflik secara mandiri di masa depan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di MTs NW Kalijaga memiliki peran yang signifikan dalam manajemen konflik. Kepala sekolah yang efektif mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan konteks dan situasi yang dihadapi sekolah. Gaya kepemimpinan yang beragam, seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, dan pelayanan, telah terbukti efektif dalam mengelola konflik di lingkungan sekolah (Hidayah et al., 2023). Kepemimpinan transformasional, misalnya, memungkinkan kepala sekolah untuk menginspirasi dan memotivasi guru dan siswa, menciptakan iklim sekolah yang positif dan mendukung inovasi dan perubahan (Hadi, 2023).

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menggunakan pendekatan manajemen konflik yang kooperatif cenderung menciptakan iklim emosional yang positif di antara tim pengajar. Pendekatan ini melibatkan komunikasi yang terbuka, mendengarkan aktif, dan mencari solusi yang memuaskan semua pihak yang terlibat dalam konflik (Pitriyani & Kamaludin, 2024). Dengan demikian, konflik tidak hanya dikelola dengan baik, tetapi juga dapat menghasilkan pertukaran ide dan peningkatan kinerja sekolah secara keseluruhan. Pendekatan kooperatif yang diterapkan kepala sekolah MTS NW Kalijaga berhasil menciptakan suasana kerja yang harmonis di

antara para guru. Dengan memberikan ruang untuk berdialog secara terbuka dan mendukung keterlibatan semua pihak dalam proses penyelesaian konflik, Dengan begitu kepala sekolah MTS NW Kalijahga menciptakan lingkungan yang menghargai perbedaan pendapat. Strategi ini memungkinkan guru untuk bekerja sama dengan lebih baik dan meningkatkan hubungan profesional yang didasarkan pada saling percaya. Keberadaan suasana yang mendukung ini juga membuat para guru merasa lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Pendekatan ini tidak hanya menyelesaikan permasalahan yang muncul, tetapi juga mendorong munculnya gagasan baru melalui proses diskusi yang konstruktif. Dengan saling bertukar pandangan, para guru mampu menemukan cara-cara inovatif untuk meningkatkan kualitas pengajaran maupun pengelolaan kelas (Wulandari & Nisrina, 2020). Hasilnya, efektivitas sekolah sebagai lembaga pendidikan meningkat secara signifikan. Pendekatan manajemen konflik seperti ini menciptakan lingkungan kerja yang produktif, mendukung pengembangan kompetensi tenaga pengajar, dan pada akhirnya berkontribusi terhadap kemajuan sekolah secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menekankan pentingnya keterampilan manajemen konflik dalam kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang mampu mengelola konflik dengan efektif tidak hanya dapat menciptakan lingkungan sekolah yang lebih baik, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan manajemen konflik harus menjadi bagian integral dari program pengembangan kepemimpinan kepala sekolah di masa depan.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, khususnya yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional dan pendekatan manajemen konflik yang kooperatif, berperan penting dalam menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis dan produktif. Kemampuan kepala sekolah dalam menginspirasi, memotivasi, serta mendorong komunikasi terbuka telah terbukti tidak hanya menyelesaikan konflik, tetapi juga memperkuat hubungan dan meningkatkan kolaborasi di antara anggota komunitas sekolah.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Aulia, E., Nufus, B., Riyanto, Y., & Setyowati, S. (2024). Strategi dan pendekatan kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 6(2), 183–200. <https://doi.org/10.15642/JAPI.2024.6.2.183-200>
- Fatihaturahmi, Giatman, M., & Ernawati. (2023). Study Literature Peran Manajemen Konflik dan Cara Penanganan Konflik dalam Organisasi Sekolah. *Journal of Education Research*, 4(3), 1075–1081. <https://jer.or.id/index.php/jer/article/view/277%0Ahttps://jer.or.id/index.php/jer/article/download/277/231>

- Hadi, A. F. H. (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam di Era Digital. *SCHOLASTICA: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 5(1), 286–295.
- Hidayah, A. H., Supriadi, M., & Shaleh, S. (2023). Urgensi Penerapan Manajemen Konflik dalam Organisasi Perkuliahannya. *Jurnal Soshum Insentif*, 6(2), 103–111. <https://doi.org/10.36787/jsi.v6i2.1030>
- Mufliah, A., & Haqiqi, A. K. (2019). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah. *Quality*, 7(2), 48. <https://doi.org/10.21043/quality.v7i2.6039>
- Nasrudin, A. H., Unsya, F. F. U., Aini, F. N., Arifin, I., & Adha, M. A. (2021). Manajemen Konflik Dan Cara Penanganan Konflik Dalam Organisasi Sekolah. *TADBIR : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 20–24. <https://doi.org/10.58794/cerdas.v3i1.882>
- Pitriyani, P., & Kamaludin. (2024). Gaya Penyelesaian Masalah Kooperatif dalam Meningkatkan Kinerja Tim dan Organisasi. *Sosiosaintika*, 2(1), 14–20. <https://doi.org/10.59996/sosiosaintika.v2i1.340>
- Umroniyah, S. (2020). Kepemimpinan Efektif Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Budaya Mutu Di Smp Negeri 21 Purworejo. *Cakrawala: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, 4(1), 203–236. <https://doi.org/10.33507/cakrawala.v4i1.218>
- Wulandari, H., & Nisrina, D. A. Z. (2020). Hubungan Kreativitas Dan Inovatif Guru Dalam Mengajar Di Kelas Terhadap Peningkatan Motivasi Dan Minat Belajar Peserta Didik. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(16), 345–354. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8242365>
- Yuliana, Y. (2022). Manajemen Konflik Sekolah Dengan Orang Tua Siswa Smp Negeri Pulau Kidak Kabupaten Musi Rawas Utara. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 16(1), 20–28. <https://doi.org/10.33369/mapen.v16i1.21385>