

Mengelola Konflik Antara Guru Dan Siswa Di Sekolah Menengah Atas: Peran Kepala Sekolah Sebagai Mediator

Qudwatun Hasanah *¹
Muhammad Nuryan Firnanda ²
Imam Hefni Mubarak ³
Musdalifatuss Sa'adah ⁴
Mu'alimin ⁵

^{1,2,3,4,5} UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

*e-mail: real.nana1227@gmail.com ¹, firmandaryan12@gmail.com ², hefnymubaroq@gmail.com ³,
musdalifatuss@gmail.com ⁴, muualimin@gmail.com ⁵

Abstrak

Konflik dalam suatu lembaga tidak dapat dihindari, sehingga diperlukan penanganan yang tepat untuk mengelolanya. Peran kepala sekolah dalam menangani konflik ini sangat penting. Sebagai pemimpin, kepala sekolah berfungsi sebagai mediator yang dapat menciptakan suasana yang mendukung komunikasi yang terbuka dan konstruktif. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan mendengar, memahami berbagai sudut pandang, serta mencari solusi yang adil dan efektif. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi literatur (*library research*) yang memanfaatkan buku-buku dan sumber literatur lainnya sebagai objek utama penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kepustakaan ini meliputi pencarian data terkait hal-hal atau variabel dalam bentuk catatan, buku, makalah atau artikel, jurnal, dan sumber lainnya. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan analisis isi (*content analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik antara guru dan siswa di sekolah menengah merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari. Namun, jika dikelola dengan baik, konflik dapat memberikan dampak positif terhadap pengembangan institusi pendidikan. Konflik di sekolah dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kepribadian, interaksi sosial, perbedaan pendekatan pembelajaran, serta masalah budaya dan struktural. Jenis konflik yang sering terjadi meliputi kekerasan verbal atau fisik, kenakalan remaja, perbedaan pendekatan pembelajaran, perbedaan pendapat, serta ketidakseimbangan dalam komunikasi.

Kata kunci: Konflik, Peran Kepala Sekolah, Mediator

Abstract

Conflicts within an institution are inevitable; therefore, proper handling is required to manage them effectively. The role of the school principal in managing conflicts is crucial. As a leader, the principal serves as a mediator who can create an atmosphere that fosters open and constructive communication. Principals must possess the ability to listen, understand various perspectives, and seek fair and effective solutions. This study is qualitative research employing a literature review (*library research*) approach, utilizing books and other literature sources as the primary objects of the study. The data collection techniques used in this library research include gathering information related to variables in the form of notes, books, papers or articles, journals, and other sources. Data analysis in this research is conducted using a content analysis approach. The results indicate that conflicts between teachers and students in secondary schools are inevitable phenomena. However, if managed properly, conflicts can have a positive impact on the development of educational institutions. Conflicts in schools can be caused by various factors, including personality traits, social interactions, differences in teaching approaches, as well as cultural and structural issues. Common types of conflicts include verbal or physical violence, juvenile delinquency, differences in teaching methods, differing opinions, and imbalances in communication.

Keywords: Conflict, Role of the Principal, Mediator

PENDAHULUAN

Konflik dalam suatu lembaga tidak dapat dihindari, sehingga diperlukan penanganan yang tepat untuk mengelolanya. Secara umum, konflik dapat diartikan sebagai berbagai bentuk interaksi antarindividu yang bertentangan atau tidak sejalan dengan keinginan pribadi seseorang.

Konflik ini bisa muncul secara terbuka atau tersembunyi, dan yang dimaksud di sini mencakup segala bentuk konflik yang terjadi dalam suatu lembaga (Indrawijaya, 2020).

Konflik sering ditemukan dalam kehidupan sehari-hari, baik di masyarakat maupun di lembaga pendidikan. Hal ini disebabkan oleh adanya keterkaitan antara pendidikan dan konflik. Perbedaan keinginan dan ketidakpuasan seseorang terhadap kehendak, tekad, atau ambisinya sendiri juga bisa memicu konflik. Di lingkungan pendidikan, konflik dapat terjadi antara siapa saja, seperti antar murid, antar guru, atau antara guru dan murid. Teori manajemen konflik adalah teori yang menjelaskan tentang peranan konflik, terutama dalam kehidupan sosial masyarakat. Teori ini melihat bahwa konflik merupakan hal yang alami dan tak terelakkan dalam interaksi manusia. Konflik juga sering kali menghasilkan ide-ide baru dan perubahan. Teori manajemen konflik merupakan pendekatan yang digunakan untuk mengelola dan menyelesaikan konflik yang muncul dalam interaksi antar individu atau kelompok. Secara sederhana, teori konflik di definisikan sebagai sekumpulan teori yang menjelaskan peranan konflik, terutama diantara kelompok – kelompok pada kalangan masyarakat.

Menurut Thomas dan Killman dalam (Sitepu & Hasugian, 2023), terdapat lima Model TKI (Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument) gaya dalam manajemen konflik diantaranya sebagai berikut : 1) Kompetisi (competing), Gaya ini melibatkan upaya untuk memenangkan dan mencapai tujuan konflik dengan mengorbankan pihak lain; 2) Kolaborasi (collaborating), Gaya ini menekankan pada kerjasama dan Pencarian solusi yang memuaskan bagi semua pihak; 3) Kompromi (compromising), Melibatkan adanya kesediaan untuk melakukan kompromi demi mencapai solusi yang dapat diterima oleh semua pihak; 4) Penyesuaian (accommodating), Gaya ini menekankan pada keinginan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain tanpa memperhatikan kebutuhan diri sendiri; 5) Menghindar (avoiding), Menghindari konflik dengan menarik diri dari situasi dan ditandai dengan kecenderungan untuk Menghindari atau mengurung diri dari konfrontasi atau penyelesaian konflik.

Tahapan konflik dalam organisasi terjadi ketika terdapat perbedaan pendapat, kepentingan, atau tujuan di antara anggota organisasi. Tahapan-tahapan ini sangat penting bagi peran individu maupun masyarakat, karena melalui konflik, kita dapat memahami diri sendiri dan orang lain dengan lebih baik, serta dapat mendorong inovasi dan perubahan positif. Namun, penting untuk diingat bahwa pengelolaan konflik yang bijaksana adalah kunci untuk mencapai hasil yang menguntungkan bagi semua pihak. Konflik, baik secara langsung maupun tidak langsung, dapat menimbulkan dampak yang beragam. Konflik yang fungsional dapat menghasilkan hal-hal positif yang bermanfaat bagi individu atau organisasi, sementara konflik yang disfungsional cenderung menimbulkan dampak negatif atau merugikan bagi individu atau organisasi yang terlibat (Ika Nurhoikhatul Janah et al., 2023).

Seperti halnya di lingkungan sekolah menengah atas, interaksi antara guru dan siswa sering kali melibatkan dinamika yang rumit. Konflik antara keduanya dapat muncul karena berbagai faktor, seperti perbedaan pandangan, tekanan akademis, dan perkembangan emosional siswa. Masalah ini tidak hanya mempengaruhi suasana pembelajaran, tetapi juga dapat berdampak pada perkembangan sosial dan emosional siswa.

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin atau pengelola di sebuah lembaga pendidikan, yang bertanggung jawab atas pengorganisasian dan pengawasan seluruh kegiatan yang berlangsung di sekolah. Tugas utama kepala sekolah meliputi perencanaan, pengelolaan sumber daya (seperti guru dan staf administrasi), pengawasan terhadap proses belajar mengajar, serta pengembangan kurikulum dan lingkungan sekolah yang mendukung prestasi siswa. Selain itu, kepala sekolah juga berperan sebagai pemimpin dalam menjaga hubungan dengan pihak-pihak luar, seperti orang tua siswa, dinas pendidikan, dan masyarakat sekitar (Fitri et al., 2022).

Peran seorang kepala sekolah adalah untuk memberikan arah strategis dalam sistem sekolah. Kepala sekolah mengembangkan kurikulum standar, menilai metode pengajaran, memantau prestasi siswa, mendorong keterlibatan orang tua, merevisi kebijakan dan prosedur, mengelola anggaran, mempekerjakan dan mengevaluasi staf dan mengawasi fasilitas. Kepala sekolah memahami sepenuhnya pentingnya budaya sekolah yang positif dan bagaimana hal itu dapat membantu prestasi siswa dan pertumbuhan profesional di gedung sekolah. Kepala sekolah

dan guru sama-sama percaya diri dalam hubungan kerja mereka satu sama lain dan merasa bahwa, bersama-sama, mereka dapat mengatasi tantangan apa pun yang ada di hadapan mereka. Kepala sekolah memegang peranan yang penting untuk mengontrol aktivitas pembelajaran dan mengatasi segala masalah yang terjadi di sekolah, kepala sekolah memiliki tanggung jawab kepada para orang tua yang bersedia menitipkan anak mereka untuk belajar di sekolah. Untuk itu mengapa gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah sangat menentukan arah keberhasilan sekolah, hal ini juga didukung oleh karakteristik pemimpin yang ada dalam seorang kepala sekolah (Fitri et al., 2022).

Peran kepala sekolah dalam menangani konflik ini sangat penting. Sebagai pemimpin, kepala sekolah berfungsi sebagai mediator yang dapat menciptakan suasana yang mendukung komunikasi yang terbuka dan konstruktif. Dengan memahami berbagai penyebab konflik, kepala sekolah harus mampu berperan aktif dan menempatkan diri secara strategis dalam mengarahkan lembaganya (Riberu, 2020).

Kepala sekolah juga bertanggung jawab untuk membangun budaya sekolah yang mendukung penyelesaian konflik secara positif. Ini mencakup pelatihan bagi guru dalam keterampilan komunikasi dan mediasi, serta memberikan kesempatan bagi siswa untuk menyampaikan pendapat mereka dengan cara yang konstruktif. Melalui pendekatan ini, kepala sekolah tidak hanya mengatasi konflik yang ada, tetapi juga mencegah terulangnya masalah serupa di masa mendatang.

Dengan demikian, peran kepala sekolah sebagai mediator sangat vital dalam menciptakan lingkungan belajar yang harmonis, di mana baik guru maupun siswa merasa dihargai dan didengarkan. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan dan pengembangan karakter siswa di sekolah menengah atas

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi literatur (library research) yang memanfaatkan buku-buku dan sumber literatur lainnya sebagai objek utama penelitian (Sofiah et al., 2020). Dalam melakukan penelitian, terutama penelitian akademik yang bertujuan untuk mengembangkan aspek teoritis dan praktis, studi pustaka adalah kegiatan yang penting. Setiap peneliti melakukan kajian literatur untuk membangun pijakan atau landasan dalam memperoleh dan mengembangkan kerangka teori, kerangka berpikirnya. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mengatur, mengelompokkan, dan memanfaatkan berbagai literatur dalam bidang keahliannya (Zohriah et al., 2023).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kepustakaan ini meliputi pencarian data terkait hal-hal atau variabel dalam bentuk catatan, buku, makalah atau artikel, jurnal, dan sumber lainnya (A. E. Putri, 2019).

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan analisis isi (content analysis). Proses analisis data dimulai dengan mengidentifikasi hasil penelitian berdasarkan tingkat relevansi: sangat relevan, relevan, dan cukup relevan. Kemudian, penelitian disusun berdasarkan tahun publikasinya, dimulai dari yang paling baru hingga yang lebih lama. Peneliti membaca abstrak setiap penelitian terlebih dahulu untuk menilai kesesuaian topik yang dibahas dengan masalah yang ingin dipecahkan. Selanjutnya, mencatat bagian-bagian penting dan relevan dengan masalah penelitian (F. A. Putri et al., 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konflik merupakan situasi mengganggu kenyamanan dalam proses belajar dan mengajar. Konflik akan membuat tidak nyaman personil di saat melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah. Bagi kepala sekolah konflik membuat tidak bisa stabil melakukan kepemimpinan. Bagi guru tidak dapat mengajar dengan baik dan bagi siswa tidak dapat menerima pelajaran dengan baik.

Konflik tidak serta merta harus dimaknai secara negatif, ada pula konflik yang sengaja diciptakan dengan tujuan meningkatkan stabilitas kekuasaan sekolah. konflik di sekolah diciptakan untuk meningkatkan mutu sekolah, bukan untuk merusak mutu pendidikan di sekolah.

Itulah sebabnya konflik di sekolah terjadi. Pertama, proses manajemen sekolah bertentangan secara internal dengan staf sekolah. Guru, staf, dan siswa menilai manajemen sekolah tidak lagi responsif terhadap keinginan sebagian besar staf sekolah. Kedua, konflik muncul dari luar. Baik dari masyarakat lokal maupun pemangku kepentingan yang berkepentingan dengan sekolah tersebut. Konflik antar pihak eksternal dapat disebabkan oleh ketidakcocokan dengan pengelola sekolah atau adanya keinginan untuk memberikan sesuatu yang bermanfaat bagi sekolah.

Menurut Word Book Dictionary dalam (Jamali, 2020), konflik yaitu pertarungan, perjuangan, per-tempuran, ketidaksetujuan, perselisihan, atau pertengkaran. Suatu konflik dapat terjadi mulai dari yang konflik kecil dengan bentuk ketidaksetujuan atau konflik besar sebesar berupa peperangan. Konflik berasal dari Bahasa Latin *conflictus*, yang berarti “menyerang dengan sekuat tenaga secara bersamaan”, terdapat suatu waktu ketika keinginan dan tujuan anggota organisasi “menyerang bersamaan” dan menghasilkan suatu efek yang memecah belah. Menurut Soetopo dalam (Irvani et al., 2020) konflik berawal pada suatu pertentangan dan ketidaksesuaian antara kepentingan dan tujuan yang hendak dicapai. Pemenuhan kebutuhan pada situasi formal, sosial psikologis, dapat menjadi antagonis, ambivalen, dan emosional, jika tidak diimbangi dengan perlakuan para pihak secara norma. Dari pernyataan ini, maka unsur-unsur konflik meliputi;

- (1) adanya pertentangan, ketidaksesuaian, perbedaan;
- (2) adanya pihak yang berkonflik;
- (3) adanya situasi dan proses;
- (4) adanya tujuan, interest/kepentingan, dan kebutuhan.

Rivai dan Mulyadi dalam (Irvani et al., 2020) menyebutkan bahwa, konflik suatu perbedaan, pertentangan dan perselisihan. Konflik itu sebagai masalah yang serius dalam setiap organisasi, yang mungkin tidak menimbulkan kematian seperti yang terjadi pada Shea dan Gould, tetapi merugikan kinerja organisasi maupun mendorong kerugian bagi banyak karyawan. Hakikat konflik yaitu segala macam bentuk hubungan antara manusia yang menandai sifat berlawanan dalam organisasi yang di dalamnya melibatkan banyak intraksi dari semua orang baik dari individu maupun kelompok yang merupakan konflik tidak bisa dihindarkan.

Berdasarkan paparan yang telah di uraikan oleh para ilmuan di atas maka dapat di simpulkan, bahwa arti lain dari konflik adalah per-tentangan, ketidaksetujuan, perlawanan, penentangan terhadap hal yang di lakukan seseorang yang merugikan kebanyakan orang yang berada di dalam organisasi. Konflik tidak serta merta berkonotasi negatif atau menghancurkan kekuasaan, namun ada konflik yang sengaja diciptakan dengan tujuan untuk membangun dan memperbaiki sistem pengelolaan organisasi, yang dalam hal ini pencipta konflik beranggapan bahwa sistem pengelolaan organisasi akan menjadi tidak dapat dipertahankan. Jika dipertahankan, hal ini dapat mempersulit dan menunda pengembangan organisasi.

Muncul dan Terjadinya Konflik di Sekolah

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang banyak pihak yang terlibat dalam pengelolaan sekolah, baik kepala sekolah, guru, siswa, maupun guru, namun tidak selalu berfungsi dengan lancar. Dari berbagai kebijakan yang diambil di tingkat sekolah, Kementerian Pendidikan, dan dewan sekolah, tidak semua kebijakan diterima oleh pihak-pihak yang berkepentingan dengan sekolah. Akan selalu ada orang yang tidak setuju dengan setiap kebijakan tersebut. Apakah ada sebagian kecil guru, siswa, staf, atau pihak eksternal sekolah, seperti komite atau orang tua siswa, yang tidak setuju pendapat yang merupakan penolakan terhadap penerapan kebijakan tersebut bagi semua pihak yang berkepentingan dengan sekolah, dari perbedaan tersebut, tidak jarang keputusan-keputusan yang menimbulkan kebijakan menimbulkan konflik di seluruh organisasi. Perasaan mereka yang tidak menerima kebijakan tersebut.

Sumber munculnya konflik menurut (Zainal & Mulyadi, 2022) terbagi menjadi lima, yaitu;

1. Kepribadian dan Intraksi yaitu; kepribadian abrasif yang suka menghasut, gangguan psikologi, kemiskinan, keterampilan interpersonal, kejengkelan, per-saingan, perbedaan gaya intraksi, dan ketidaksederajatn hubungan.
2. Biososial yaitu; teimbulnyafrustasi agresi sebagai sumber konflik. Frustasi sering menghasilkan agresi yang mengarah pada terjadinya konflik, serta me-nghasilkan ekspektasi menghasilkan lebih cepat dari seharusnya.
3. Struktural yaitu; konflik melekat pada struktur organisasi dan masyarakat. Kekuasaan, status dan kelas merupakan hal-hal yang berpotensi menjadi kon-flik, seperti tentang hak asasi manusia, gender, dan sebagainya.
4. Budaya dan Ideologi yaitu; intensitas konflik dari sumber ini sering meng-hasilkan perbedaan perbedaan politik, sosial, agama, dan budaya. Konflik ini juga timbul diantara masyarakat karena perbedaan sistem nilai
5. Konvergensi yaitu; dalam situasiasi tertentu sumber-sumber konflik dapat menjadi satu, sehigga menimbulkan kompleksitas atas konflik itu sendiri .

Berbagai hal pula dari sumber munculnya konflik yang terjadi dalam sekolah yang terjadi di antara guru dan siswa atau dengan yang lain. Adapun sebab terjadi nya konflik menurut (Mulyasa, 2020) ialah sebagai berikut;

1. Tahap potensial,yaitu munculnya perbedaan antara individu, organisasi, dan lingkungan yang merupakan potensi terjadinya konflik.
2. Konflik terasakan,yaitu kondisi ketika perbedaan yang muncul dirasakan oleh individu, dan mereka mulai memikirkannya.
3. Pertentangan,yaitu kondisi ketika konflik berkembang akan menjadi perbedaan pendapat di antara individu atau kelompok yang saling bertentangan.
4. Konflik terbuka,yaitu tahapan ketika pertentangan berkembang menjadi permusuhan secara terbuka.
5. Akibat konflik,yaitu suatu tahapan ketika konflik menimbulkan dampak terhadap dan kinerja organisasi. Apabila konflik terkelola baik maka tidak menimbulkan kerugian bagi sekolah, sebaliknya, apabila konflik tersebut tidak terkelola dengan baik, maka dapat mengganggu pembelajaran.

Peran Kepala Sekolah untuk Mencegah Konflik Antara Guru dan Siswa

Jika konflik yang terjadi dis ekolah tidak bisa di atasi dengan baik maka akan menggagu berjalannya proses jalannya pembelajaran di sekolh tersebut, oleh karenanya kepala sekolah sangat berperan penting untuk mengelola konflik yang terjadi di sekolah, khusus nya di antara guru dan siswa menyanyakan tentang bagaimana, sebab, perselisihan yang terjadi di antara guru dan siswa tersebut, menurut (Mulyasa, 2022) kepala sekolah sebagai pengelola konflik haru melakukan tiga hal;

1. Menciptakan komunikasi timbal balik. Komunikasi secara timbal balik ini dapat mendorong tenaga pendidik berkontribusi memberikan pendapat, tenaga dan waktu sehingga membantu penyelesaian konflik.
2. Menggunakan jasa pihak ketiga. Pihak berkonflik ini pada umumnya selalu terbuka kepada siapa saja yang bisa membantu mereka secara netral dan ini dilakukan supaya pihak yang memberikan bantuan dapat memahami masalah konflik.
3. Menggunakan jasa pengawas informal. Maksud pengawas informal adalah orang yang ditempatkan secara rahasia dan bertugas secara intel yang dapat memberikan keterangan-keterangan jujur dari masalah konflik.

Seharusnya kepala sekolah meramgkul semua orang yang ada di bawah kepemimpinanya baik itu guru, tenaga kerja dan bahkan siswa agar dapat mengelola konflik yang terjadi di antara

mereka, terlebih lagi sebagai seorang pemimpin kepala sekolahlah yang menjadi peranan penting ketika adanya konflik.

Jenis-jenis Konflik yang Terjadi Antara Guru dan Siswa

Jenis-jenis konflik sosial siswa dengan guru yang terjadi di sekolah terbagi menjadi beberapa golongan. Berikut ini adalah penjelasan tentang berbagai jenis konflik sosial yang mungkin muncul antara siswa dan guru di sekolah:

1. Kekerasan

Bentuk kekerasan antara guru dan siswa dapat berupa kekerasan verbal, fisik, atau psikologis (Da Vega et al., 2019). Konflik semacam ini mungkin terjadi saat ada perbedaan pendapat atau ketika guru menerapkan disiplin yang dianggap terlalu keras oleh siswa. Sebaliknya, siswa juga kadang menunjukkan perilaku agresif terhadap guru, misalnya karena ketidakpuasan terhadap sikap guru atau kondisi sosial yang kurang kondusif. Kekerasan ini dapat melibatkan individu maupun kelompok dan berpengaruh negatif pada suasana belajar di sekolah.

2. Kenakalan Remaja

Kenakalan remaja menjadi salah satu sumber konflik antara siswa dan guru. Bentuk kenakalan ini meliputi perilaku seperti membolos, merokok, berbicara kasar, hingga tindakan kriminal ringan (Lestari et al., 2021). Hal ini memicu kekhawatiran guru karena dianggap dapat merusak moral dan etika di lingkungan pendidikan. Ketidakpatuhan dan perilaku menyimpang yang ditunjukkan siswa sering kali menciptakan gap generation atau jurang antar generasi, memperbesar perbedaan pandangan antara guru yang menekankan disiplin dan siswa yang ingin mengekspresikan kebebasan.

3. Permasalahan Keluarga

Konflik dalam keluarga, seperti perceraian, masalah keuangan, atau kekerasan rumah tangga, dapat memberi dampak negatif pada siswa di sekolah. Siswa yang mengalami masalah keluarga cenderung menunjukkan perilaku bermasalah di sekolah, misalnya kurang fokus, sering melanggar aturan, atau memiliki hubungan buruk dengan guru dan teman. Guru mungkin kurang memahami sepenuhnya kondisi ini, sehingga menimbulkan kesalahpahaman yang memperburuk konflik. Masalah keluarga yang dialami siswa dapat menciptakan hambatan emosional dan sosial, membuatnya sulit beradaptasi di lingkungan sekolah (Ihsandi, 2020).

4. Perbedaan Pendekatan Pembelajaran

Setiap siswa memiliki gaya belajar yang berbeda, seperti visual, auditori, atau kinestetik, sedangkan guru sering kali memiliki metode pengajaran yang mungkin tidak cocok bagi seluruh siswa (Azizah & Widyartono, 2024). Contohnya, guru yang cenderung menggunakan metode ceramah mungkin sulit dipahami oleh siswa yang lebih nyaman dengan praktik atau diskusi. Perbedaan ini bisa membuat siswa merasa kurang nyaman dan mengalami kesulitan memahami materi, yang akhirnya menimbulkan ketegangan.

5. Ancaman dari Guru

Dalam menjaga kedisiplinan, guru terkadang menggunakan ancaman atau kata-kata yang keras, yang dapat membuat siswa merasa tidak nyaman atau tertekan. Pendekatan ini dapat merusak hubungan antara guru dan siswa, karena siswa mungkin merasa takut atau tersinggung, sehingga cenderung menutup diri atau bahkan menunjukkan sikap menentang.

6. Perbedaan Pendapat

Dalam kegiatan belajar mengajar, tidak jarang siswa dan guru memiliki pandangan yang berbeda tentang suatu topik atau metode belajar. Guru mungkin bersikeras pada metode atau materi tertentu, sedangkan siswa merasa metode tersebut kurang efektif. Ketidaksepakatan ini, jika tidak dikelola dengan baik, bisa berkembang menjadi konflik yang mengganggu suasana kelas.

7. Siswa Tidak Mengindahkan Perintah Guru

Siswa yang tidak memperhatikan atau mengikuti perintah guru sering dianggap tidak menghormati.(Andini et al., 2024) Guru mungkin menganggap hal ini sebagai pembangkangan, sementara siswa merasa bahwa instruksi guru terlalu menekan atau tidak sejalan dengan keinginan mereka. Situasi ini memicu ketegangan yang dapat mengganggu suasana belajar di kelas.

Tantangan yang Dihadapi Kepala Sekolah dalam Menangani Konflik.

Dalam suatu lembaga pendidikan, kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi harus mampu mengelola konflik dengan efektif agar dapat memberikan dampak positif dan menghindari konsekuensi negatif. Pengelolaan konflik dalam pendidikan dapat dilakukan dengan memahami secara mendalam jenis-jenis konflik yang sedang terjadi. Dengan mengenali bentuk konflik tersebut, solusi yang paling tepat dapat ditemukan dengan lebih mudah. Kemampuan dalam mengelola konflik dengan tepat dapat meningkatkan produktivitas lembaga secara positif. Sebaliknya, menganggap konflik selalu sebagai hal negatif dan menghindarinya justru dapat berisiko menurunkan produktivitas individu, kelompok, atau bahkan organisasi dalam lembaga pendidikan tersebut (Suhendra & Hidayat, 2023).

Konflik akan bernilai positif jika dapat dikelola dengan baik melalui manajemen konflik yang dibangun oleh seorang pemimpin. Kepala sekolah menjadi pimpinan atau leader dalam menjalankan organisasi lembaga pendidikan sekolah. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Namun, mereka sering menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola konflik yang muncul di dalam institusi pendidikan. Berikut adalah beberapa tantangan utama yang dihadapi kepala sekolah dalam mengelola konflik:

1. Perbedaan Pendapat Antara Guru

Konflik sering kali muncul akibat perbedaan pendapat antara guru mengenai metode pengajaran, kurikulum, atau kebijakan sekolah. Kepala sekolah harus mampu menengahi perbedaan ini dengan cara yang adil dan objektif, sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

Perbedaan pendapat antara guru merupakan fenomena yang wajar terjadi dalam lingkungan sekolah. Hal ini biasanya disebabkan oleh latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, kepribadian, dan nilai-nilai yang dipegang oleh masing-masing guru. Contohnya, beberapa guru mungkin lebih condong pada metode pembelajaran konvensional yang terstruktur, sementara yang lain lebih mendukung pendekatan kreatif atau berbasis teknologi. Selain itu, perbedaan persepsi terhadap penerapan kurikulum, pengelolaan waktu, atau pengaturan kelas juga dapat menjadi sumber perbedaan pendapat. Dalam banyak kasus, perbedaan ini muncul karena guru memiliki tujuan yang sama, yaitu memberikan pendidikan terbaik kepada siswa, tetapi mereka memiliki cara pandang yang berbeda dalam mencapainya. Sebagai contoh, seorang guru mungkin berpendapat bahwa siswa memerlukan lebih banyak latihan soal untuk meningkatkan kemampuan akademik, sedangkan guru lainnya mungkin berfokus pada pengembangan keterampilan berpikir kritis melalui diskusi atau proyek kolaboratif.

2. Kesenjangan Sosial diantara Staff

Kesenjangan sosial antara staf pengajar di sekolah sering kali muncul akibat perbedaan status, latar belakang, atau kedudukan dalam organisasi. Guru dengan pengalaman lebih atau yang memiliki gelar pendidikan lebih tinggi mungkin merasa memiliki otoritas lebih, sementara guru yang lebih baru atau dengan latar belakang yang berbeda bisa merasa kurang dihargai. Ketimpangan ini, meskipun tidak selalu tampak jelas, dapat menciptakan ketegangan dan konflik di dalam tim pengajar. Kepala sekolah perlu menyadari adanya kesenjangan sosial ini dan menciptakan lingkungan yang inklusif dan kolaboratif. Mengadakan kegiatan bersama, baik itu pelatihan atau acara sosial, bisa mempererat hubungan antar staf dan meminimalisir perasaan terpinggirkan. Dengan menciptakan

budaya saling menghargai, setiap anggota staf dapat merasa dihargai dan terlibat dalam proses pendidikan secara aktif.

3. Penghargaan dan Pengakuan

Ketika satu guru mendapatkan penghargaan, hal ini bisa menimbulkan rasa tidak puas di antara guru lainnya. Kepala sekolah harus memastikan bahwa semua guru merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, serta menciptakan sistem penghargaan yang transparan.

Sistem penghargaan dan pengakuan yang tidak adil atau tidak transparan dapat memicu rasa ketidakpuasan di kalangan guru. Ketika hanya beberapa guru yang mendapatkan penghargaan, sementara yang lain merasa kontribusinya tidak dihargai, hal ini dapat menimbulkan perasaan cemburu dan ketegangan. Kepala sekolah harus memastikan bahwa penghargaan diberikan secara adil berdasarkan kinerja dan kontribusi nyata, bukan hanya berdasarkan kedekatan pribadi atau kesamaan pandangan. Penghargaan tidak hanya berupa materi atau pujian, tetapi juga bentuk pengakuan atas dedikasi guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah perlu menciptakan sistem penghargaan yang jelas dan transparan, di mana setiap guru memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan penghargaan sesuai dengan usaha dan capaian mereka.

4. Komunikasi yang Tidak Efektif

Kurangnya komunikasi yang jelas antara kepala sekolah dan staf dapat menyebabkan kesalahpahaman dan konflik. Kepala sekolah perlu membangun saluran komunikasi yang terbuka dan efektif untuk mendiskusikan masalah yang ada.

Kurangnya komunikasi yang jelas dan terbuka dapat menjadi sumber utama konflik di sekolah. Ketika informasi tidak disampaikan dengan baik antara kepala sekolah dan staf, atau antar sesama guru, kesalahpahaman dapat terjadi, yang kemudian berkembang menjadi ketegangan. Hal ini dapat memengaruhi kinerja dan semangat kerja staf, serta menciptakan atmosfer yang tidak kondusif untuk pembelajaran. Kepala sekolah harus proaktif dalam menciptakan saluran komunikasi yang efektif, baik formal maupun informal, yang memungkinkan setiap pihak untuk menyampaikan pandangan, keluhan, atau masukan. Komunikasi yang terbuka dan transparan akan mengurangi potensi kesalahpahaman dan meningkatkan rasa saling percaya di antara seluruh staf sekolah.

5. Manajemen Waktu dan Sumber Daya

Kepala sekolah sering kali dihadapkan pada keterbatasan waktu dan sumber daya untuk menyelesaikan konflik. Mereka harus mampu mengatur prioritas dan menggunakan sumber daya yang ada secara efisien untuk menangani masalah yang muncul.

Kepala sekolah sering kali dihadapkan pada keterbatasan waktu dan sumber daya dalam mengelola berbagai aspek operasional sekolah. Keterbatasan ini dapat memperburuk situasi ketika terjadi konflik, karena kepala sekolah harus menyeimbangkan berbagai tugas dan tanggung jawab, mulai dari menangani masalah administratif hingga menyelesaikan konflik antar staf. Untuk itu, kepala sekolah perlu memiliki kemampuan manajerial yang baik, termasuk dalam hal pengelolaan waktu dan alokasi sumber daya. Kepala sekolah harus mampu menentukan prioritas yang tepat, menyelesaikan masalah yang mendesak terlebih dahulu, dan memanfaatkan sumber daya yang terbatas secara efisien. Pengelolaan waktu yang baik juga mencakup pembagian waktu untuk mendengarkan masalah staf, melakukan mediasi, serta merancang solusi yang efektif.

6. Kepemimpinan yang Efektif

Kepala sekolah harus menunjukkan kepemimpinan yang kuat dan mampu mengelola konflik dengan baik. Ini termasuk kemampuan untuk mendengarkan, memahami perspektif yang berbeda, dan mengambil keputusan yang tepat.

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus menunjukkan sikap tegas namun adil dalam mengelola konflik yang terjadi di sekolah. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya

bergantung pada kemampuan untuk memberikan perintah atau membuat keputusan, tetapi juga pada kemampuan untuk mendengarkan, memahami perspektif yang berbeda, serta menjaga keseimbangan antara kepentingan individu dan kepentingan institusi. Kepala sekolah perlu menunjukkan empati terhadap perasaan staf, tanpa mengabaikan kebutuhan dan tujuan organisasi. Selain itu, kepala sekolah harus memiliki keberanian untuk mengambil keputusan yang sulit, bahkan jika itu tidak populer, demi kebaikan bersama. Kepemimpinan yang baik juga mencakup kemampuan untuk memberikan contoh yang positif dalam berkomunikasi dan bekerja sama, serta memastikan bahwa semua pihak merasa dihargai dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Dengan kepemimpinan yang kuat dan bijaksana, kepala sekolah dapat menciptakan suasana sekolah yang harmonis dan produktif, di mana setiap anggota staf merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Dengan pesatnya perkembangan di bidang ilmu pengetahuan, teknologi, informasi, seni, dan budaya, yang mendorong perubahan kebutuhan dan kondisi serta memunculkan tantangan yang semakin kompleks, manajemen pendidikan juga menjadi semakin beragam. Hal ini menuntut para pemimpin pendidikan, termasuk kepala sekolah, untuk menghadapi berbagai tugas yang semakin berat. Dalam menjalankan perannya, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kompetensi dalam menghadapi kompleksitas tugas sebagai pemimpin atau manajer.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah berperan sebagai promotor di lingkungan sekolah, khususnya di kalangan guru, dengan fokus utama pada pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah. Kepemimpinan itu sendiri mencakup tiga dimensi, yaitu usaha, kemampuan untuk menjalankan usaha, dan wibawa yang menjadikan seseorang dianggap layak untuk memimpin. Pemimpin lembaga harus dapat berperan aktif dan menempatkan dirinya secara strategis dalam mengarahkan organisasi. Keberhasilan dan efektivitas seorang kepala sekolah dalam memimpin dapat dicapai dengan saling menghargai, bekerja sama, dan memahami perilaku bawahan (Ernaliza et al., 2020).

Jika pengelola lembaga pendidikan gagal mengelola konflik, hal tersebut dapat menjadi masalah serius yang berdampak negatif terhadap efektivitas kerja sekolah. Dalam kondisi seperti ini, kemampuan untuk mengelola konflik antar anggota sekolah sangat dibutuhkan agar konflik tidak berkembang dan justru dapat digunakan sebagai peluang untuk meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa strategi manajemen konflik memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja tim pendidikan. Untuk menemukan bahwa konflik hubungan dapat mengurangi kekompakan tim, sementara konflik hubungan dan tugas berhubungan negatif dengan kinerja organisasi. Namun, pendekatan kompromi pada konflik hubungan dapat mengurangi dampak negatifnya terhadap kekompakan tim dan kinerja organisasi, sedangkan menghindari kedua jenis konflik tersebut dapat merugikan kinerja tim dan organisasi.

Selain itu, yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam manajemen konflik berbasis sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Semakin baik manajemen konflik yang diterapkan oleh kepala sekolah, semakin tinggi pula kinerja tim pendidikan, yang dapat dilihat dari terciptanya keharmonisan kerja, komunikasi terbuka, pertimbangan efektivitas dan efisiensi kerja, serta penggunaan metode yang mendukung penyelesaian pekerjaan. Menurut Isrofi dalam (Ernaliza et al., 2020) juga menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan dapat dilihat dari sejauh mana seorang pemimpin mampu mengendalikan dan mengelola konflik dengan baik.

KESIMPULAN

Konflik antara guru dan siswa di sekolah menengah merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari, tetapi jika dikelola dengan baik, konflik dapat memberikan dampak positif terhadap pengembangan institusi pendidikan. Konflik di sekolah dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kepribadian, interaksi sosial, perbedaan pendekatan pembelajaran, serta masalah budaya dan struktural. Jenis konflik yang sering terjadi meliputi kekerasan verbal atau fisik, kenakalan remaja, perbedaan pendekatan pembelajaran, dan perbedaan pendapat.

Peran kepala sekolah sangat penting dalam mengelola konflik melalui penerapan strategi manajemen yang efektif, seperti membangun komunikasi timbal balik, menggunakan pihak ketiga

sebagai mediator, dan menciptakan sistem penghargaan yang adil dan transparan. Selain itu, kepala sekolah harus memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik untuk mengarahkan organisasi pendidikan ke arah yang lebih harmonis dan produktif.

Pada akhirnya, manajemen konflik yang baik akan meningkatkan hubungan antarindividu di sekolah, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Sebaliknya, konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat mengganggu kinerja dan menciptakan ketidakharmonisan di sekolah. Oleh karena itu, pengelolaan konflik yang berbasis kepemimpinan efektif menjadi salah satu kunci keberhasilan sekolah menengah dalam menjalankan fungsinya sebagai lembaga pendidikan.

UCAPAN TERIMA KASIH (Bila Perlu)

Ucapan terimakasih kami sampaikan kepada para rekan penulis yang telah berkontribusi dalam penulisan artikel jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, S., Kasmawati, A., & Mustari. (2024). STRATEGI GURU DALAM MENDORONG PENGEMBANGAN KETERAMPILAN SOSIAL SISWA DI SMA NEGERI 8 PINRANG. *Ash-Shahabah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 10(2), 148–157.
- Azizah, N. A., & Widyartono, D. (2024). GAYA BELAJAR VISUAL, AUDITORIAL, DAN KINESTETIK: TEMUAN DARI SISWA KELAS VII. *Journal of Language, Literature, and Arts*, 4(11), 2024. <https://doi.org/10.17977/um064v4i112024p1117-1123>
- Da Vega, A., Hapidin, & Karnadi. (2019). Pengaruh Pola Asuh dan Kekerasan Verbal terhadap Kepercayaan Diri (Self-Confidence). *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 3(2), 433–439.
- Ernaliza, E., Fitria, H., & Fitiani, Y. (2020). Peranan Manajerial Kepala Sekolah dalam Mengatasi Konflik Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 245–250. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.28>
- Fitri, A. A., Kholida, N., & Permatasari, T. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 2(1), 669–677.
- Ihsandi, A. (2020). *Konflik Sosial Siswa dengan Guru dan Penanganan dalam Bimbingan Konseling (Studi Kasus Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Bandar Laksamana Kabupaten Bengkalis Riau [Skripsi]*.
- Ika Nurhoikhatul Janah, Siti Nurhalimatul Fatihah, Immatul Adimah, Nurul Holisin, & Dwi Erik Bidayanto. (2023). Literatur Review Strategi Mengidentifikasi Tahapan dan Dampak Konflik Terhadap Organisasi. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 135–147. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v2i1.587>
- Indrawijaya, A. I. (2020). *Perilaku Organisasi*. Sinar Baru.
- Irvani, H., Bisri, M., & Soetopo, W. (2020). "Studi optimasi pola operasi Waduk Sutami akibat perubahan iklim. *Prosiding Seminar Nasional Sains Atmosfer I*.
- Jamali, Y. (2020). Manajemen Pengelolaan Konflik Di Sekolah. *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan*, 1(1), 113–131.
- Lestari, I. P., Amin, S., & Wekke, I. S. (2021). *Model Pencegahan Kenakalan Remaja Dengan Pendidikan Agama Islam*. Penerbit Adab.
- Mulyasa, E. (2020). *Implementasi Kurikulum 2004 panduan pembelajaran KBK*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Putri, A. E. (2019). EVALUASI PROGRAM BIMBINGAN DAN KONSELING: SEBUAH STUDI PUSTAKA. *Jurnal Bimbingan Konseling Indonesia*, 4(2), 39–42.
- Putri, F. A., Bramasta, D., & Hawanti, S. (2020). Jurnal Educatio FKIP UNMA PEMBELAJARAN THE POWER OF TWO DI SD. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 6(2), 605–610. <https://doi.org/10.31949/educatio.v6i2.561>
- Riberu, J. (2020). *Dasar-dasar Kepemimpinan*. Pedomon Ilmu Jaya.
- Sitepu, N., & Hasugian, J. W. (2023). Model Manajemen Konflik TKI (Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument) Dan Aplikasinya Dalam Kepemimpinan Pastoral . *HARVESTER: Jurnal Teologi Dan Kepemimpinan Kristen*, 8(2), 1–11.
- Sofiah, R., Suhartono, S., & Hidayah, R. (2020). Analisis karakteristik sains teknologi masyarakat (STM) sebagai model pembelajaran: sebuah studi literatur. *Pedagogi: Jurnal Penelitian Pendidikan*, 7(1).

- Suhendra, M. R., & Hidayat, W. (2023). STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENGELOLA KONFLIK DAN PERILAKU ORGANISASI DI SMA PGRI SITURAJA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam*, 5(2), 182–189. <https://doi.org/10.30739/jmpid.v5i2.2560>
- Zainal, V. R., & Mulyadi, D. (2022). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers.
- Zohriah, A., Torismayanti, T., & Firdaos, R. (2023). Implementasi Strategi Manajemen Konflik untuk Mencegah Kekerasan di Sekolah. *EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies*, 4(1), 24–44. <https://doi.org/10.47467/edu.v4i1.435>