

KONFLIK DALAM KEPEMIMPINAN (STUDI LITERATUR)

Hasni Mudarti¹, Yuli Fatrisna², Sri Zahara³, Asmendri⁴, Milya Sari⁵

¹SD Negeri 8 Silongo, Kayu Gaduh, Sijunjung, Sumatera Barat, Indonesia

²SMP Negeri 32 Sijunjung, Solok Ambah, Sijunjung, Sumatera Barat, Indonesia

³SD Negeri 6 Sijunjung, Jl. Imam Bonjol, Sijunjung, Sumatera Barat, Indonesia

⁴UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jenderal Sudirman No.137, Tanah Datar, Sumatera Barat, Indonesia

⁵UIN Imam Bonjol Padang, Jl. Prof. Mahmud Yunus, Lubuk Lintah, Sumatera Barat, Indonesia

Email: hasnimudarti@gmail.com

Article History

Received: 09-06-2025

Revision: 17-06-2025

Accepted: 19-06-2025

Published: 20-06-2025

Abstract. This article aims to analyze the factors causing conflicts in leadership and the techniques for resolving them. This research uses a qualitative approach with the literature review method. Literature searches were conducted through several digital databases, namely Google Scholar. The keywords used in the literature search process include: leadership conflict, organizational conflict, leadership style and conflict, conflict management, leadership and conflict, as well as conflict resolution in organizations. The data analysis technique employs content analysis with a thematic approach. The results of the analysis show that conflict in leadership is an unavoidable phenomenon in every organization, whether in the public or private sector. Conflicts often arise from differences in opinions, goals, and interests among individuals or groups (organizations) involved. In this context, leaders play a crucial role in managing and resolving the conflicts that occur, thus promoting the effective achievement of organizational goals. Conflicts can have positive and negative impacts, depending on how they are managed. Conflicts that are resolved fairly and peacefully can lead to strong harmony and togetherness. Based on this, it can be concluded that conflicts become negative if not managed well, and conversely, conflicts can be positive if managed well and systematically.

Keywords: Conflict, Leadership, Literature Review

Abstrak. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis faktor penyebab konflik dalam kepemimpinan serta teknik penyelesaiannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*literature review*). Pencarian literatur dilakukan melalui beberapa database digital yaitu Google Scholar. Kata kunci yang digunakan dalam proses pencarian literatur meliputi: *leadership conflict, organizational conflict, leadership style and conflict, conflict management, kepemimpinan dan konflik*, serta *resolusi konflik dalam organisasi*. Teknik analisis data menggunakan *content analysis* dengan pendekatan tematik. Hasil analisis menunjukkan bahwa Konflik dalam kepemimpinan merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam setiap organisasi, baik itu di sektor publik maupun swasta. Konflik sering kali muncul akibat perbedaan pendapat, tujuan, dan kepentingan di antara individu atau kelompok (organisasi) yang terlibat. Dalam konteks ini, pemimpin memiliki peran krusial dalam mengelola dan menyelesaikan konflik yang terjadi, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Konflik dapat berdampak positif dan negatif, tergantung bagaimana konflik tersebut dikelola. Konflik yang diselesaikan dengan adil dan damai dapat menghasilkan keharmonisan dan kebersamaan yang kuat. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa konflik menjadi negatif jika dikelola dengan tidak baik, begitupun sebaliknya konflik menjadi suatu yang positif jika pengelolaan konflik tersebut dilakukan dengan baik dan sistematis.

Kata Kunci: Konflik, Kepemimpinan, Studi Literatur

How to Cite: Mudarti, H., Fatrisna, Y., Zahara, S., Asmendri., & Sari, M. (2025). Konflik dalam Kepemimpinan (Studi Literatur). *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (3), 4412-4423. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i3.3405>

PENDAHULUAN

Pemimpin merupakan individu yang berada satu langkah di depan dalam sebuah organisasi, baik dari segi visi, inisiatif, maupun pengambilan keputusan. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan yang dijalankan. Dalam konteks ini, pemimpin berperan sebagai pion utama yang menentukan arah dan dinamika organisasi. Organisasi sendiri dapat dimaknai sebagai suatu kesatuan yang terdiri dari sekelompok individu yang menyatukan visi dan misi guna mencapai tujuan bersama. Menyatukan visi dan misi tersebut bukanlah hal yang mudah, karena sering kali diwarnai oleh perbedaan pandangan, nilai, dan kepentingan antar anggota. Oleh karena itu, diperlukan manajemen kepemimpinan yang efektif untuk mengelola konflik serta menjaga sinergi dalam mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memengaruhi aktivitas suatu kelompok yang terorganisasi untuk mencapai tujuan tertentu (Yukl, 2013). Dalam pengertian lain, kepemimpinan merupakan kemampuan atau keterampilan seseorang yang menjabat sebagai pimpinan untuk memengaruhi orang lain, terutama bawahannya, agar berpikir dan bertindak secara positif sehingga memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi (Handoko, 2011). Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menginspirasi dan memotivasi anggotanya. Kepemimpinan yang baik juga berkaitan erat dengan kemampuan menyelesaikan konflik, pengambilan keputusan yang tepat, serta membangun komunikasi yang terbuka dan kolaboratif.

Konflik sering kali muncul akibat perbedaan pendapat, tujuan, dan kepentingan di antara individu atau kelompok (organisasi) yang terlibat. Dalam konteks ini, pemimpin memiliki peran krusial dalam mengelola dan menyelesaikan konflik yang terjadi, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik jika di dalamnya tidak ada peran pemimpin sebagai orang yang bertanggung jawab atas organisasi tersebut. Pemimpin itu tidak akan maksimal dalam melaksanakan tugasnya tanpa adanya bawahan (karyawan) yang selalu berinteraksi dan membantunya. Adanya keterikatan antara pemimpin dan bawahan (karyawan) memungkinkan terjadinya konflik seperti ketidakcocokan tujuan organisasi, gaya kepemimpinan, kebijakan dan lainnya (West, 2002).

Banyak jenis konflik yang bisa terjadi didalam sebuah kelompok atau organisasi. Ada konflik yang terjadi bersifat inter personal, konflik intra personal, konflik antar kelompok, dan konflik structural dalam organisasi. Biasanya suatu konflik terjadi karena ada situasi atau

penyebab yang dapat memicu dan menimbulkan konflik tersebut seperti perbedaan individu dan kepribadian, perbedaan kepentingan dan tujuan, kurangnya komunikasi yang efektif, dan struktur organisasi dan pembagian wewenang. Namun sesungguhnya tidak ada konflik yang tidak bisa diselesaikan jika seseorang benar-benar berpegang teguh kepada Allah dan tidak bersekutu dengan syetan, dalam artian tidak menuruti amarah akibat hasutan atau bisikan syetan. Sebagaimana yang dibunyikan dalam ayat alqur'an surah An-Nisa ayat 59 yang berbunyi:

أَلِلْ إِلَىٰ فَرْدُوهُ شَيْءٍ فِي تَنْزَعْتُمْ فَإِنَّ مِّنْكُمْ الْأَمْرَ وَأُولَىٰ الرَّسُولَ وَأَطِيعُوا اللَّهَ أَطِيعُوا ءَامَنُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا
تَأْوِيلًا وَأَحْسَنَ خَيْرٌ ذَلِكَ ءَأَلْءَاخِرِ ءَأَلْيَوْمِ بِءَاللَّهِ تُوْمِنُونَ كُنْتُمْ إِنْ ءَأَلْرَسُوْلَ

Artinya:

"Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad), serta ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya." (QS. An-Nisa: 59)

Berdasarkan penjelasan ayat alqur'an diatas dapat kita simpulkan bahwa ayat ini menunjukkan bahwa dalam konflik kepemimpinan, rujukan utama haruslah kepada Al-Qur'an dan Sunnah agar keputusan yang diambil lebih bijak. Seorang pemimpin atau yang disebut *ulil amri di antara kamu* yang dimaksudkan dalam ayat diatas diterangkan kepadanya jika ada diantara mu terdapat perselisihan atau berlainan pendapat baik antara pemimpin dengan bawahan maupun antar sesama dari bawahan yang dipimpinya maka kembalilah kepada Allah dalam mencari jalan penyelesaiannya.

Mengelola konflik bukanlah suatu hal yang mudah kita butuh keterampilan dalam menyelesaikan atau mengelolah konflik, karena mengelolah konflik tersebut adalah salah satu keterampilan penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Dengan pendekatan yang tepat, konflik tidak hanya dapat diminimalisir tetapi juga dapat menjadi pendorong bagi peningkatan kinerja dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang dinamika konflik serta keterampilan manajemen konflik sangat diperlukan dalam kepemimpinan. Maka oleh karena itu kami sebagai pemakalah akan mengkaji lebih dalam mengenai konflik dan keterampilan dalam mengelolah konflik. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis faktor penyebab konflik dalam dalam kepemimpinan serta teknik penyelesaiannya

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*literature review*), yang bertujuan untuk menganalisis dan memahami fenomena konflik dalam kepemimpinan melalui penelusuran dan kajian terhadap berbagai sumber pustaka yang relevan. Studi literatur dipilih sebagai metode utama karena memungkinkan peneliti untuk menggali informasi teoretis dan empiris dari berbagai sudut pandang ilmiah secara mendalam, tanpa melakukan pengumpulan data primer secara langsung di lapangan. Data dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber sekunder yang bersifat ilmiah, kredibel, dan relevan dengan tema penelitian. Sumber data mencakup (1) Artikel jurnal nasional dan internasional yang terakreditasi, (2) Buku-buku akademik yang membahas teori kepemimpinan dan manajemen konflik, (3) Prosiding konferensi ilmiah, (4) Tesis dan disertasi yang telah dipublikasikan secara daring, dan (5) Laporan penelitian institusional terkait konflik organisasi dan gaya kepemimpinan

Pencarian literatur dilakukan melalui beberapa database digital yaitu *Google Scholar*. Kata kunci yang digunakan dalam proses pencarian literatur meliputi: *leadership conflict*, *organizational conflict*, *leadership style and conflict*, *conflict management*, *kepemimpinan dan konflik*, serta *resolusi konflik dalam organisasi*. Kriteria inklusi dalam seleksi literatur yaitu (1) Memiliki fokus utama pada pembahasan konflik dalam konteks kepemimpinan atau organisasi, (2) Mengandung kerangka teori yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan secara akademik, (3) Menggunakan pendekatan kualitatif, kuantitatif, maupun campuran (*mixed method*), dan (4) Diterbitkan dalam bahasa Indonesia atau Inggris. Setelah literatur yang relevan terkumpul, peneliti melakukan proses analisis isi (*content analysis*) dengan pendekatan tematik. Analisis tematik ini bertujuan untuk memberikan pemahaman menyeluruh tentang bagaimana konflik muncul dalam praktik kepemimpinan, bagaimana pemimpin merespons konflik, dan bagaimana pendekatan manajerial dapat meminimalkan dampak negatif dari konflik terhadap organisasi. Untuk menjaga validitas kajian, hanya sumber yang memiliki landasan akademik yang kuat dan telah melewati proses *peer review* yang digunakan dalam analisis. Selain itu, peneliti menerapkan prinsip triangulasi data dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber untuk menemukan kesamaan pola dan memperkaya pemahaman

HASIL DAN DISKUSI

Konflik dalam Kepemimpinan

Kata "konflik" berasal dari bahasa Latin "con" (bersama) dan "figere" (memukul), yang mengacu pada pertentangan atau pertarungan. Konflik ini sering diartikan dalam tanda negative dimasyarakat, saat terjadi perselisihan paham kemudian disebut dengan kata konflik secara otomatis masyarakat akan langsung menilai negative tentang itu, pandangan buruk langsung keluar dari pikiran seseorang. Untuk itu kita coba mengambil rujukan dari KBBI apakah yang dimaksud dengan konflik tersebut? Konflik, dalam KBBI, berarti percekocokan, perselisihan, atau pertentangan, dan secara umum didefinisikan sebagai proses interaksi sosial di mana dua pihak atau lebih memiliki perbedaan atau pertentangan dalam pendapat, tujuan, atau kepentingan. Definisi konflik menurut para ahli.

- Menurut Robert M. Z. Lawang, konflik adalah perjuangan memperoleh status, nilai, kekuasaan, di mana tujuan mereka yang berkonflik tidak hanya memperoleh keuntungan, tetapi juga menundukkan saingannya
- Fuad dan Maskanah, konflik adalah benturan yang terjadi antara dua pihak atau lebih yang disebabkan karena adanya perbedaan kondisi sosial budaya, nilai, status, dan kekuasaan, dimana masing-masing pihak memiliki kepentingan terhadap sumberdaya alam.
- Kartono dan Gulo (1987) menjelaskan bahwa konflik adalah ketidaksepakatan dalam satu pendapat, emosi, dan tindakan dengan orang lain. Keadaan mental merupakan hasil impuls-impuls, hasrat-hasrat, keinginan-keinginan dan sebagiannya yang saling bertentangan, namun bekerja dalam saat yang bersamaan.
- Kartono dan Gulo (1987) menjelaskan bahwa konflik adalah ketidaksepakatan dalam satu pendapat, emosi, dan tindakan dengan orang lain. Keadaan mental merupakan hasil impuls-impuls, hasrat-hasrat, keinginan-keinginan dan sebagiannya yang saling bertentangan, namun bekerja dalam saat yang bersamaan.

Namun secara umum konflik adalah situasi di mana dua atau lebih pihak (individu atau kelompok) mengalami ketidaksesuaian, pertentangan, atau perselisihan dalam pendapat, tujuan, atau tindakan. Sedangkan konflik dalam kepemimpinan adalah benturan atau pertentangan yang terjadi antara anggota organisasi atau kelompok maupun antara pemimpin dengan anggota organisasi atau kelompok yang dapat bersifat terbuka atau tersembunyi, dan dapat berdampak baik positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Konflik merupakan suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian atau perbedaan antara dua pendapat (sudut pandang), baik itu terjadi kecocokan antara tujuan anggota dengan tujuan organisasi, gaya kepemimpinan, dan sistem imbalan yang berpengaruh

atas pihak- pihak yang terlibat, baik pengaruh positif maupun pengaruh negatif (Eisenhardt, Kahwajy, & Bourgeois, 1997). Ada beberapa karakteristik konflik dalam organisasi yaitu karakteristik konflik sosial berupa adanya pertentangan, keterlibatan dua pihak atau lebih, perebutan sumber daya, gangguan terhadap keteraturan sosial, dan berpotensi menyebabkan kerusakan."

Jenis-Jenis Konflik dalam Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan, konflik sering terjadi karena perbedaan pendapat, kepentingan, atau nilai di antara individu atau kelompok dalam organisasi. Berikut adalah beberapa jenis konflik dalam kepemimpinan:

- Konflik interpersonal; Konflik Intrapersonal adalah konflik yang terjadi dalam diri seseorang akibat adanya pertentangan antara nilai, keinginan, harapan, atau tuntutan yang berbeda. Konflik ini sering kali membuat seseorang merasa ragu, stres, atau kesulitan dalam mengambil keputusan.
- Konflik intrapersonal; Konflik intrapersonal adalah konflik yang terjadi dalam diri seseorang akibat adanya pertentangan antara keinginan, nilai, harapan, atau tanggung jawab yang berbeda. Konflik ini sering menyebabkan stres, kebingungan, atau kesulitan dalam mengambil keputusan.
- Konflik antar kelompok; Konflik antar kelompok adalah konflik yang terjadi antara dua atau lebih kelompok dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja karena perbedaan kepentingan, tujuan, nilai, atau sumber daya. Konflik ini dapat berdampak positif jika dikelola dengan baik, tetapi juga bisa merugikan jika tidak segera diselesaikan.
- Konflik struktural dalam organisasi; Konflik struktural adalah konflik yang muncul akibat struktur, sistem, atau kebijakan dalam suatu organisasi yang menyebabkan ketidakjelasan peran, ketimpangan wewenang, atau persaingan sumber daya. Konflik ini biasanya tidak disebabkan oleh faktor individu, tetapi lebih karena desain organisasi itu sendiri.

Faktor Penyebab Konflik dalam Kepemimpinan

Konflik dalam kepemimpinan terjadi karena adanya perbedaan kepentingan, komunikasi yang kurang efektif, atau struktur organisasi yang tidak seimbang. Faktor utama penyebab konflik dalam kepemimpinan:

- Perbedaan individu dan kepribadian; Konflik ini terjadi ketika individu dalam organisasi memiliki karakter, temperamen, atau cara berpikir yang berbeda, yang menyebabkan ketidakcocokan dalam bekerja sama. Perbedaan ini bisa berkaitan dengan gaya komunikasi,

cara pengambilan keputusan, atau tingkat ketegasan seseorang dalam menghadapi suatu situasi.

- Perbedaan kepentingan dan tujuan; Setiap individu atau kelompok dalam organisasi memiliki tujuan yang berbeda, yang terkadang bertentangan satu sama lain.
- Kurangnya komunikasi yang efektif; Kurangnya komunikasi yang jelas dan efektif antara pemimpin dan anggota tim dapat menyebabkan kesalahpahaman dan ketegangan
- Perbedaan Nilai dan Persepsi; Setiap individu memiliki latar belakang, nilai, dan keyakinan yang berbeda, yang dapat menimbulkan perbedaan pandangan atau persepsi dalam organisasi.
- Tekanan dan Stres dalam Pekerjaan; Beban kerja yang tinggi, tekanan dari atasan, dan tuntutan yang besar dapat memicu ketegangan dalam kepemimpinan.
- Beban Kerja yang Tidak Merata; Jika beban kerja tidak didistribusikan secara adil, beberapa individu atau kelompok dapat merasa tidak dihargai atau terbebani.
- Perbedaan Gaya Kepemimpinan; Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang otoriter mungkin menimbulkan ketidakpuasan di antara bawahannya yang menginginkan pendekatan lebih demokratis
- Struktur Organisasi yang Tidak Jelas; Ketidakjelasan dalam pembagian peran, wewenang, dan tanggung jawab dapat menyebabkan kebingungan dan konflik dalam organisasi.
- Kurangnya Keterbukaan dalam Pengambilan Keputusan; Jika pemimpin tidak melibatkan anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan, bisa timbul ketidakpuasan dan konflik.
- Faktor eksternal; Faktor di luar organisasi, seperti regulasi pemerintah, kebijakan pendidikan, atau tekanan dari orang tua siswa, juga bisa memicu konflik dalam kepemimpinan.

Dampak Konflik dalam Kepemimpinan

Konflik dapat berdampak positif dan negatif, tergantung bagaimana konflik tersebut dikelola. Konflik yang diselesaikan dengan adil dan damai dapat menghasilkan keharmonisan dan kebersamaan yang kuat. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa konflik menjadi negatif jika dikelola dengan tidak baik, begitupun sebaliknya konflik menjadi suatu yang positif jika pengelolaan konflik tersebut dilakukan dengan baik dan sistematis. Konflik diibaratkan seperti pisau, yang satu sisi dapat membunuh dan di sisi lain memudahkan urusan sebuah organisasi (Farhan & Hadisaputra, 2021). Dampak positif konflik diantaranya meningkatkan kreativitas dan inovasi, mendorong perubahan yang lebih baik, memperkuat

dinamika tim jika dikelola dengan baik. Dampak Negatif konflik diantaranya menurunnya kinerja dan produktivitas, meningkatnya ketegangan dan stres dalam organisasi, dan menyebabkan perpecahan dan hilangnya kepercayaan.

Peran Pemimpin dalam Mengatasi Konflik

Tugas seorang pemimpin bukanlah tugas yang mudah, bukan hanya sekedar memberikan perintah atau instruksi saja, bahkan seorang pemimpin juga harus dituntut mampu mengatasi konflik yang terjadi di lingkungannya, ia sangat berperan penting dalam mengatasi masalah dan konflik yang terjadi dan keputusan yang diambilnya dalam menyelesaikan konflik sangat berpengaruh pada organisasi yang dipimpinnya maka seorang pemimpin harus bersifat netral dan tidak memihak agar tidak berdampak negatif pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Peran pemimpin dalam mengatasi konflik:

- Menjadi mediator dalam konflik; Pemimpin bertindak sebagai mediator yang menjembatani pihak-pihak yang berkonflik untuk menemukan solusi yang adil dan menguntungkan semua pihak. Sebagai fasilitator, pemimpin menciptakan ruang dialog yang terbuka dan kondusif.
- Menjadi fasilitator dalam konflik; Fasilitator adalah individu yang membantu kelompok dalam memahami tujuan bersama dan merencanakan langkah-langkah untuk mencapai tujuan tersebut tanpa mengambil posisi tertentu dalam diskusi. Mereka berfungsi sebagai pihak ketiga yang netral, membantu menciptakan ruang untuk dialog dan negosiasi di antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik
- Memberi kebijakan yang adil dan transparan; Dalam manajemen, pemberi kebijakan yang adil dan transparan adalah pemimpin atau pihak yang bertanggung jawab atas perumusan dan implementasi kebijakan dengan prinsip keadilan serta keterbukaan. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan efektivitas organisasi, dan membangun kepercayaan di antara seluruh pemangku kepentingan.
- Pengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah; Seorang pemimpin memiliki peran utama dalam mengambil keputusan guna menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul dalam organisasi atau institusi yang dipimpinnya. Keputusan yang diambil harus tepat, adil, dan berdasarkan analisis yang matang agar dapat membawa dampak positif bagi seluruh anggota organisasi.

Teknik dan Strategi Penyelesaian Konflik dalam Kepemimpinan

Penanganan suatu konflik dalam organisasi pendidikan perlu dilakukan. Dalam hal ini sekolah, melibatkan peran kepala sekolah, para guru, para murid, dan kebijakan yang ada di sekolah. Kepala sekolah yang merupakan pimpinan tertinggi bagi sekolah harus bisa menangani konflik organisasi dengan optimal, baik organisasi dari dalam sekolah maupun sekitar sekolah, sehingga organisasi tidak rusak dalam mencapai tujuannya. Menangani sebuah konflik dalam tidaklah mudah, kita perlu melihat terlebih dahulu bentuk-bentuk konflik di dalam organisasi sekolah. Berikut penjabaran bentuk-bentuk konflik di sekolah dan cara penanganannya (Suncaka, 2023). Lebih umumnya, dalam konflik suatu organisasi di sekolah, kepala sekolah memiliki peranan penting menentukan langkah-langkah dalam mengatasi konflik. Menurut (Rostini, et al. 2023) langkah-langkah tersebut yaitu:

- Kepala sekolah mulai menyelidiki permasalahan dengan cara berkomunikasi dari pihak satu ke pihak satu lainnya. Cara yang lain yaitu dengan duduk bersama-sama dengan pihak terlibat dan menanyakan permasalahan, lalu mulai bermusyawarah dalam menyelesaikan masalah.
- Mengidentifikasi masalah-masalah yang ada serta memilah masalah tersebut sesuai dampak apa yang akan terjadi nantinya. Konflik mana yang memiliki dampak negatif, maka harus dihindari. Sebaliknya, konflik yang berdampak positif, maka harus dipelihara.
- Mendiskusikan kepada kedua pihak akan masalah-masalah tersebut, yang tentunya dengan musyawarah dan mencari jalan tengah. Menangani pihak yang berselisih terlebih dahulu, lalu kemudian berkompromi mengenai masalah yang akan diselesaikan.
- Jika masalah sudah berlarut-larut atau mengarah pada perpecahan, maka kepala sekolah harus menyelesaikan konflik dengan cara otoriter dan menyediakan ruang khusus.
- Jika tidak ada lagi kekompakan dari tiap anggota organisasi, maka kepala sekolah perlu melakukan ulang atau mengubah struktur organisasi tersebut.

Konflik ini selalu menjadi salah satu hambatan dalam berkomunikasi atau berhubungan dengan keluarga, lingkungan pertemanan, dan organisasi. Dalam organisasi pendidikan di sekolah konflik dapat menghambat program kerja dan hubungan antara orang-orang di dalam organisasi sendiri. Konflik harus diperhatikan dan dicegah. Pencegahan konflik dalam suatu organisasi pendidikan memiliki peran yang penting. Dengan penanganan konflik ini mampu menjaga keharmonisan dan efektivitas dalam suatu organisasi pendidikan. Terutama organisasi pendidikan memerlukan keefektifan tinggi agar mampu menjalankan pendidikan yang lebih terstruktur. Banyak sekali cara atau strategi pencegahan konflik dalam organisasi

pendidikan. Strategi pencegahan konflik dalam organisasi pendidikan, yaitu:

- Membangun komunikasi yang efektif; Penting adanya komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi. Komunikasi yang efektif mampu meningkatkan kinerja yang lebih transparan, secara vertikal dan horizontal dalam organisasi. Komunikasi yang efektif ini dapat dilakukan dengan saling membantu, meningkatkan pemahaman satu individu dengan individu lain, serta mengurangi kesalahpahaman yang berpotensi menjadi suatu konflik.
- Menghargai adanya keberagaman; Strategi ini memiliki faktor penting yang harus dilakukan, yaitu menghargai adanya perbedaan di setiap individu melingkupi budaya, suku, gender dan kemampuan yang dimiliki setiap individu. Dengan memiliki rasa menghargai, setiap individu mampu mengurangi adanya diskriminasi terhadap individu lain. Diskriminasi akan menciptakan konflik yang sangat menghambat komunikasi dalam organisasi.
- Adanya kebijakan yang tegas; Kebijakan yang dibuat dan dilakukan secara tegas mampu menangani adanya konflik dalam suatu organisasi. Kebijakan yang tegas ini biasanya dilakukan dalam prosedur penyelesaian konflik. Tindakan kebijakan secara tegas ini dilakukan untuk memberikan pelanggaran dan konsekuensi terhadap individu atau kelompok yang berada ataupun terlibat dalam konflik yang terjadi. Kebijakan tegas ini juga harus dilakukan dengan penyelesaian konflik yang adil dan bijaksana.
- Adanya pelatihan; Mengadakan pelatihan ini dilakukan secara merata dalam organisasi pendidikan. Pelatihan ini dilakukan oleh para pemimpin dan staf. Pelatihan ini dilakukan untuk meningkatkan pemahaman terkait dinamika konflik dalam organisasi pendidikan dan meningkatkan keterampilan dalam komunikasi. Pelatihan ini juga mampu mengelola dan menyelesaikan konflik secara konstruktif.
- Adanya evaluasi; Metode evaluasi ini mampu mengurangi konflik dalam organisasi dengan cara melakukan adanya ruang diskusi ketika terjadi adanya konflik. Evaluasi ini dapat dilakukan oleh pemimpin serta anggota untuk memperbaiki kinerja atau faktor konflik yang telah dilakukan. Evaluasi ini sangat efektif dalam menyelesaikan konflik, serta mampu memberikan penilaian langsung terhadap individu.

KESIMPULAN

Konflik dalam kepemimpinan merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam setiap organisasi, baik itu di sektor publik maupun swasta. Konflik sering kali muncul akibat perbedaan pendapat, tujuan, dan kepentingan di antara individu atau kelompok (organisasi)

yang terlibat. Dalam konteks ini, pemimpin memiliki peran krusial dalam mengelola dan menyelesaikan konflik yang terjadi, sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Konflik dapat berdampak positif dan negatif, tergantung bagaimana konflik tersebut dikelola. Konflik yang diselesaikan dengan adil dan damai dapat menghasilkan keharmonisan dan kebersamaan yang kuat.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa konflik menjadi negatif jika dikelola dengan tidak baik, begitupun sebaliknya konflik menjadi suatu yang positif jika pengelolaan konflik tersebut dilakukan dengan baik dan sistematis. Konflik diibaratkan seperti pisau, yang satu sisi dapat membunuh dan di sisi lain memudahkan urusan sebuah organisasi. Seorang pemimpin manajemen harus memiliki kemampuan menangani konflik. Hal terpenting yang harus dimiliki bagi seorang pemimpin adalah mengembangkan pengetahuan yang cukup dan sikap yang positif terhadap konflik, karena peran konflik tidak selalu negatif terhadap organisasi

REFERENSI

- Abdelrahman, N., Etchells, M. J., Dirani, K. M., & Irby, B. J. (2018). Conflict Management Higher Education: a case study from Egyptian and Lebanese Higher Education. In Nancy T. Watson, L. Xie, & M. J. Etchells (Eds.), *Cultural Impact on Conflict Management in Higher Education*. IAP.
- Anwar, K. (2018). Urgensi penerapan manajemen konflik dalam organisasi pendidikan. *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(2), 31-38.
- Eisenhardt, K. M., Kahwajy, J. L., & Bourgeois, L. J. (1997). Conflict And Strategic Choice: How Top Management Teams Disagree. *California Management Review*, 39(2).
- Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Peranan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Konflik Guru. *Journal Of Education Research*, 1(3), 245–250.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Miftah Thoha. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993.
- Napitu, R., & Tarigan, W. J. (2022). Dampak Konflik dan Stress Kerja terhadap Kinerja pada PTPN IV Dolok Sinumbah. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 290-298.
- NAPITU, Resna; TARIGAN, Wico Jontarudi. Dampak Konflik dan Stress Kerja terhadap Kinerja pada PTPN IV Dolok Sinumbah. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 2022, 7.1: 290-298.
- Farhan, P. L., & Hadisaputra, P. (2021). Manajemen Konflik Di Pesantren, Madrasah, Dan Perguruan Tinggi Islam Di Indonesia: Kajian Literatur. *Dialog* Vol. 44, No.1, 37-50.
- Lathif, M., Risnita, & Prasetyo, M. A. M. (2020). *Pesantren Efektif Model Teori Integratif Kepemimpinan -Komunikasi -Konflik Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Olga, S., Merritt, P., and Hannah S. (2020). Understanding Mechanisms of Conflict Resolution beyond Collaboration : An Interdisciplinary Typology of Knowledge Types and Their Integration in Practice*, *Sustainability Science* 15 no. 1, 263–79, <https://doi.org/10.1007/s11625-019-00690-z>
- Romlah, S. (2020). Conflict management in islamic education. *European Journal of Molecular and Clinical Medicine*, 7(8), 809–817.

- Rostini, D., Khalifaturramah, Sulaiman, Amaly, N. (2023). Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik. *EDUKASI: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, Vol. 4(1), 173-180.
- Siregar, F. A. (2018). Produktivitas Penerapan Total Quality Management. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 2(2), 74–91.
- Sudarmanto, E. (2021). *Manajemen Konflik*. Makasar: Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Suncaka, E. (2023). Manajemen Konflik di Sekolah. *Journal on Education*, 5(4), 15143-15153.
- Wikansari, R., Mulyono, S., Kustina, T. K., et al. (2022). *Manajemen Konflik*. Batam, Kepulauan Riau: Cendikia Mulia Mandiri
- Gibson, James L., et al., 1977. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Alih bahasa oleh Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara
- Wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.
- T.Tani Handoko “Manajemen Personalialia Dan Sumberdaya Manusia” Penerbit Universitas Gajah Mada, Yoqyakarta 2001, Edisi 2
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations (8th ed.)*. Boston: Pearson Education.