

Date Received : June 2024
Date Revised : July 2024
Date Accepted : July 2024
Date Published : August 2024

PERAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENGELOLA KONFLIK DI SEKOLAH MTS HUBBUL WATHON

Alfie Ridho¹

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia (Alfieridho856@gmail.com)

Nasrul Syakur Chaniago

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia (nasrulsyakurchaniago@uinsu.ac.id)

Kata Kunci:

Peran Manajerial,
Konflik, Kepala
Sekolah

ABSTRACT

Kepala Sekolah butuh mengelola konflik ini supaya tidak merugikan proses pembelajaran. Kedudukan manajerial Kepala Sekolah sudah tumbuh dari semata-mata pengelola administratif jadi pemimpin yang mempunyai tanggung jawab lebih besar dalam membangun budaya sekolah yang inklusif serta efisien, tercantum menanggulangi konflik di antara anggota komunitas sekolah. Tata cara riset yang digunakan penulis merupakan deskriptif kualitatif yang mengacu pada uraian mengenai. Kedudukan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Mengelola Konflik Di Sekolah MTs Hubbul Wathon ini bisa digolongkan ke dalam riset deskriptif kualitatif, karena informasi yang diperoleh lewat fenomena, pengamatan dan wawancara dari dinamika realita yang terjalin sebetulnya di lapangan buat setelah itu dideskripsikan. Dalam mengelola konflik di Sekolah MTs Hubbul Wathon, kedudukan manajerial kepala sekolah jadi kunci dalam menghasilkan area sekolah yang harmonis serta produktif

Keywords:

Managerial Role,
Conflict, Principal

ABSTRACTS

School principals need to manage this conflict so that it does not harm the learning process. The managerial position of the Principal has grown from being solely an administrative manager to a leader who has greater responsibility in building an inclusive and efficient school culture, including dealing with conflicts between members of the school community. The research procedure used by the author is descriptive qualitative which refers to a description of. The Managerial Position of the School Principal in Managing Conflict at the Mts Hubbul Wathon School can be classified as qualitative descriptive research, because the information obtained through phenomena, observations and interviews is based on the dynamics of reality that actually occur in the field and is then described. In managing conflict at the MTS Hubbul Wathon School, the principal's managerial position is key in producing a harmonious and productive school area.

¹ Correspondence author

A. PENDAHULUAN

Peran manajerial Kepala Sekolah dalam mengelola konflik di sekolah dapat diformulasikan Pendidikan pada era kontemporer menghadapi berbagai tantangan dan kompleksitas. Perubahan dalam tuntutan pendidikan, struktur kurikulum, dan harapan terhadap sekolah menuntut manajemen yang efektif dan penanganan konflik yang bijaksana. Komunitas sekolah merupakan entitas yang heterogen dengan beragam kepentingan dan perspektif (Wahid, 2021).

Menurut Erenaliza, Fitria, dan Fitiani (2020) Keberagaman ini dapat menjadi sumber potensial konflik yang memerlukan manajemen yang baik untuk mencapai keseimbangan dan harmoni. Faktor eksternal seperti perubahan kebijakan pendidikan, tekanan sosial, dan tuntutan masyarakat dapat menciptakan ketidakpastian dan konflik di dalam sekolah. Kepala Sekolah perlu mengelola konflik ini agar tidak merugikan proses pendidikan. Peran manajerial Kepala Sekolah telah berkembang dari sekadar pengelola administratif menjadi pemimpin yang memiliki tanggung jawab lebih besar dalam membangun budaya sekolah yang inklusif dan efektif, termasuk menangani konflik di antara anggota komunitas sekolah.

Konflik yang tidak tertangani dapat berdampak negatif pada kesejahteraan sekolah secara keseluruhan. Hal ini mencakup penurunan semangat kerja staf, pengaruh negatif terhadap prestasi siswa, dan potensi kerugian reputasi sekolah. Dinamika hubungan antarpribadi di kalangan siswa, guru, staf, dan orang tua dapat menjadi sumber potensial konflik. Perubahan dalam dinamika ini membutuhkan pendekatan manajerial yang efektif dari Kepala Sekolah (Simbolon, 2018).

Menurut Tambunan dan Degeng (2017) Orang tua dan masyarakat yang terlibat aktif dalam kehidupan sekolah dapat menjadi kekuatan positif, tetapi juga dapat menyebabkan ketegangan jika tidak dikelola dengan baik. Kepala Sekolah perlu memahami bagaimana melibatkan mereka dalam penyelesaian konflik. Keterampilan manajerial Kepala Sekolah, seperti kemampuan komunikasi, negosiasi, dan kepemimpinan, memiliki dampak signifikan pada kemampuannya dalam mengelola konflik, diperlukan pengelolaan organisasi (sekolah) secara efektif dan efisien, serta memiliki rencana strategis untuk mencapai tujuan dan sasaran (Hafizin, Herman, 2022: 100).

Menurut Budiarti, Haryati, Yuliejantiningasih, (2023) Kepala Sekolah butuh mengelola konflik ini supaya tidak merugikan proses pembelajaran dan tidak mengakibatkan kerusakan atau kerugian pada lingkungan sekolah (Herman, HerySaparjan Mursi, Ahmad Khoirul Anam, Ahmad Hasan, Ade Naelul Huda, 2023: 83). Kedudukan manajerial Kepala Sekolah sudah tumbuh dari semata-mata pengelola administratif jadi pemimpin yang mempunyai tanggung jawab lebih besar dalam membangun budaya sekolah yang inklusif serta efisien, tercantum menanggulangi konflik di antara anggota komunitas sekolah. Tata cara riset yang digunakan penulis merupakan deskriptif kualitatif yang mengacu pada uraian mengenai.

Kedudukan manajerial Kepala Sekolah dalam mengelola konflik di Sekolah MTs Hubbul Wathon ini bisa digolongkan ke dalam riset deskriptif kualitatif, karena informasi yang diperoleh lewat fenomena, pengamatan dan wawancara dari dinamika realita yang terjalin sebetulnya di lapangan buat setelah itu dideskripsikan. Dalam mengelola konflik di Sekolah MTs Hubbul Wathon, kedudukan manajerial kepala sekolah jadi kunci dalam menghasilkan area sekolah yang harmonis serta produktif.

Dalam hal ini ada beberapa bentuk mediasi menurut Ismanto, Murtafiah, Lestari, (2022). yang dapat digunakan dalam perencanaan di sekolah yakni:

1. Mediasi Formal: Dilakukan oleh mediator profesional yang terlatih dalam teknik mediasi. Biasanya digunakan untuk menyelesaikan konflik yang kompleks dan sensitif. Proses mediasi formal biasanya terdiri dari beberapa tahap, seperti: Perkenalan dan orientasi seperti Penyampaian cerita dari masing-masing pihak kemudian Identifikasi masalah dan kepentingan. Brainstorming solusi serta Penawaran dan negosiasi hingga pencapaian kesepakatan.
2. Mediasi Informal: Dilakukan oleh pihak ketiga yang netral dan tidak terlatih secara formal dalam mediasi. Biasanya digunakan untuk menyelesaikan konflik yang lebih sederhana. Proses mediasi informal biasanya lebih fleksibel dan tidak terstruktur dibandingkan dengan mediasi formal.
3. Mediasi Sebaya: Dilakukan oleh siswa yang dilatih dalam teknik mediasi. Digunakan untuk menyelesaikan konflik antar siswa. Mediasi sejawat dapat membantu siswa untuk belajar menyelesaikan konflik secara damai dan konstruktif.
4. Restorative Justice: Pendekatan yang berfokus pada memulihkan hubungan yang rusak akibat konflik. Melibatkan semua pihak yang berkepentingan dalam proses mediasi. Restorative justice dapat membantu membangun rasa saling pengertian dan empati antara pihak-pihak yang berkonflik. Manfaat Mediasi dalam Perencanaan di Sekolah: Membantu menyelesaikan konflik secara damai dan konstruktif. Meningkatkan komunikasi dan kerjasama antara pihak-pihak yang berkonflik. Membangun rasa saling pengertian dan empati. Meningkatkan rasa aman dan nyaman di sekolah. Memperkuat budaya sekolah yang positif.
5. Tantangan Mediasi dalam Perencanaan di Sekolah: Membutuhkan mediator yang terlatih dan berpengalaman. Membutuhkan waktu dan komitmen dari semua pihak yang berkepentingan. Mungkin tidak cocok untuk semua jenis konflik.

Menurut Istianah, Maftuh dan Malihah (2023), media dapat menjadi alat yang efektif untuk menyelesaikan konflik dalam perencanaan sekolah. Dengan menggunakan berbagai bentuk media, sekolah dapat membantu menciptakan lingkungan belajar yang aman, baru dan positif bagi semua pihak. Pelatihan keterampilan manajemen keuangan mungkin diperlukan untuk meningkatkan efektivitas manajerial. Dalam hal ini, dapat fokus pada pengembangan strategi manajemen konflik yang dapat diterapkan oleh Kepala Sekolah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kelangsungan sekolah.

Penelitian ini akan mencari data mengenai peran administratif kepala sekolah yang mempengaruhi efektivitas pengelolaan konflik, pengembangan strategi atau kebijakan khusus pencegahan dan pengelolaan konflik di MT Hubbul Wathon, keterlibatan orang tua dan masyarakat yang berkontribusi terhadap munculnya atau penyelesaian konflik. konflik. di sekolah dan sejauh mana kepala sekolah terlibat dalam manajemen konflik. Apa saja faktor pendukung dan penghambat peran manajemen kepala sekolah dalam manajemen konflik di sekolah MTs Hubbul Wathon sehingga dapat mengetahui bagaimana menyusun strategi atau kebijakan khusus untuk

mencegah dan mengelola konflik di MTs Hubbul Wathon agar dapat mempengaruhi peran manajemen direktur efektivitas manajemen konflik di MTs Hubbul Wathon.

Peran Manajerial Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai penanggung jawab administrasi sekolah sebagai organisasi pendidikan mempunyai peranan dalam merencanakan tujuan sekolah sebagai suatu organisasi dengan tujuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh seluruh warga sekolah. Dalam konteks pengembangan organisasi, kepala sekolah juga harus menguasai teori dan seluruh standar nasional pendidikan tentang pengembangan organisasi sekolah serta memahami prinsip efisiensi dan efektivitas (Hadi, 2020).

Bersumber pada perihal ini bagi (Arifudin, 2021) dalam harian Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Tingkatkan Kinerja Guru Sekolah Bawah kalau Kepala Sekolah bertanggung jawab selaku seseorang manajer dalam mengelola Sekolah buat menggapai tujuan Sekolah. (Tanjung R, 2021) Frederick Winslow Taylor Dalam bukunya yang bertajuk *The Principles of Scientific Management*, ayah manajemen ilmiah ini melaporkan kalau manajemen merupakan seni mengenali apa yang mau Kamu jalani setelah itu memandang kalau perihal tersebut dicoba memakai metode terbaik serta murah (Fradana Firdiantoni Afsoh: 2017).

Istilah manajemen merupakan kata sifat yang berkaitan dengan kepemimpinan dan manajemen. Dalam kepustakaan kata managerial sering di sebut sebagai asal kata dari manajemen, yang secara harafiah diartikan sebagai makna mengelola, mengelola atau mengendalikan. (Daud, 2023).

Menurut Lestari dan Murniati (2021) Manajer juga dapat diartikan sebagai orang yang bertanggung jawab atas hasil kerja orang-orang dalam organisasi. Fattah menjelaskan, praktik manajerial adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer. Kepala sekolah sebagai manajer mempunyai peranan kunci dalam keberhasilan suatu sekolah. Direktur mempunyai fungsi yang luas. Dalam peraturan No. 28 Tahun 2010 Menteri Pendidikan Nasional tentang pengangkatan guru sebagai kepala sekolah/madrasah yang terdapat pada Pasal 1, disebutkan bahwa kepala sekolah harus dapat berfungsi sebagai pendidik, pemimpin, administrator, pengawas, pemimpin, inovator, , motivator dan wirausaha.

Sedangkan Abrori dan Muali (2020) menjelaskan bahwa kepala sekolah mengelola seluruh sumber daya pendidikan sekaligus menjabat sebagai direktur lembaga. Kepala sekolah adalah guru sekolah yang bertanggung jawab melaksanakan cita-cita sekolah (visi dan misi sekolah). Sebagai seorang manajer, direktur tidak lepas dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian usaha para anggota organisasi, serta meningkatkan secara optimal sumber daya pengetahuan yang ada untuk mencapai tujuan yang direncanakan.

Lima fungsi manajerial Kepala Sekolah, yaitu: 1) Planning (perencanaan), 2) organizing (pengorganisasian), 3) commanding (perintah), 4) coordinating (pengkoordinasian), 5) controlling (pengawasan).

Kepala Sekolah Dalam Mengelola Konflik

Konflik dapat bersifat kondisional dan mempunyai sebab apa pun, baik fisik maupun mental. Menurut orang Lutan, ini adalah situasi yang disebabkan oleh kekuatan yang saling bertentangan. Kekuatan ini berasal dari keinginan manusia. Istilah konflik sendiri dapat diterjemahkan ke dalam berbagai konsep seperti kesalahpahaman,

persaingan dan permusuhan. Indrawijaya mengatakan ada berbagai jenis hubungan antara orang-orang yang berkonflik (antagonistic) (Fiandi, 2023).

Ia kemudian menjelaskan ketika ada dua hal atau lebih yang bertentangan dengan anggota organisasi atau organisasi lain, dan bertentangan dengan hati nurani yang terlihat jelas atau tersembunyi. Greenberg mendefinisikan konflik sebagai suatu proses yang terjadi ketika individu atau kelompok meyakini bahwa orang atau kelompok lain tidak bertindak atau akan segera bertindak demi kepentingannya (Tambunan, 2017).

Mangkunegara mengungkapkan konflik yang muncul antara diri sendiri, orang lain, dan organisasi, serta kenyataan yang diharapkan. Menurut Wirawan, konflik merupakan salah satu landasan kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai berbagai karakteristik. Kemanusiaan memiliki perbedaan gender, kelas sosial, ekonomi, sistem hukum, bangsa, suku, agama, kepercayaan, sekte politik, budaya dan tujuan hidup (Guntur, 2022).

Oleh karena itu, konflik dapat juga ditemukan di dalam dunia pendidikan, baik itu menyangkut sesama tenaga kependidikan, sesama pendidik, kepala sekolah dengan bawahannya, pendidik dengan peserta didik, staf dengan peserta didik, regional wilayah yang sama, dan lain sebagainya. Dengan adanya konflik, pencapaian tujuan visi misi bersama biasanya akan terganggu dikarenakan hati yang tidak tenang bekerja dan kesejahteraan batin terusik (Tambunan, 2017).

Konflik, perselisihan, pergulatan, perselisihan adalah pengalaman hidup yang mendasar. Konflik, seperti pengalaman hidup lainnya, tidak dapat dirumuskan secara tepat, konflik lebih mudah digambarkan dan dijelaskan. Konflik muncul ketika ada hubungan antara dua atau lebih kelompok yang berlawanan, yang jika tidak bijaksana dan dikelola dengan baik, akan merugikan, merugikan, dan mengganggu aktivitas yang sedang berlangsung (Nurhuda, 2021).

Ketika terdapat keadaan atau situasi antagonisme atau pertentangan gagasan, sikap, tindakan, yang ditekankan oleh Schermerhorn, antar individu, kelompok, atau organisasi. Konflik dapat timbul karena berbagai sebab; misalnya, ketika dua orang atau lebih mempunyai sudut pandang yang sangat bertentangan dan tidak mau dan/atau tidak pernah berkompromi karena masing-masing mempunyai kesimpulan atau kecenderungan yang berbeda, maka pasti akan terjadi konflik (Tambunan, 2017).

Timbulnya permasalahan-permasalahan yang menjadi pemicu konflik dalam suatu organisasi tidak dapat dicegah. Konflik merupakan suatu kenyataan dalam kehidupan suatu organisasi, termasuk sekolah sebagai organisasi sosial. Dilihat dari tipologinya, konflik dibedakan menjadi konflik material (*materialconflict*) dan konflik emosional (*emotionalconflict*). Konflik substantif melibatkan ketidaksepakatan mengenai isu-isu seperti tujuan, alokasi sumber daya, distribusi, ketidakseimbangan, kebijakan dan prosedur, serta tugas pekerjaan dalam suatu organisasi.

Konflik emosional muncul dari perasaan marah, tidak percaya, tidak puas, takut dan pertentangan, serta konflik kepribadian antara individu dan organisasi. Sebagai pemimpin tertinggi di sekolah, kepala sekolah mempunyai peran penting dalam manajemen konflik. Konflik yang terjadi di sekolah dapat timbul dari berbagai faktor seperti perbedaan pendapat, perbedaan kepentingan, bahkan persaingan.

Jika tidak dikelola dengan baik, konflik dapat mengganggu proses pembelajaran dan menimbulkan dampak negatif lainnya. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memiliki keterampilan dalam mengelola konflik. Keterampilan ini dapat diperoleh

melalui pelatihan atau pengalaman. Berikut adalah beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh kepala sekolah dalam mengelola konflik:

1. Pahami akar masalah konflik: Hal pertama yang perlu dilakukan oleh kepala sekolah adalah memahami akar masalah konflik. Dengan memahami akar masalah, kepala sekolah dapat menentukan strategi yang tepat untuk menyelesaikan konflik.
2. Berikan ruang untuk komunikasi: Komunikasi yang terbuka dan jujur sangat penting dalam menyelesaikan konflik. Kepala sekolah perlu memberikan ruang bagi pihak-pihak yang bertikai untuk saling menyampaikan pendapat dan mendengarkan satu sama lain.
3. Jadilah penengah yang netral: Kepala sekolah harus menjadi penengah yang netral dalam menyelesaikan konflik. Kepala sekolah tidak boleh memihak salah satu pihak.
4. Fasilitasi solusi yang win-win: Solusi yang win-win adalah solusi yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. Kepala sekolah perlu memfasilitasi solusi yang dapat memenuhi kebutuhan kedua belah pihak.
5. Ikuti upayakan tindak lanjut: Setelah konflik diselesaikan, kepala sekolah perlu melakukan tindak lanjut untuk mencegah konflik serupa terjadi di masa depan. Tindak lanjut ini dapat berupa peraturan, pelatihan, atau pertemuan rutin.

Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah dalam mengelola konflik:

1. Mediasi: Mediasi adalah strategi yang melibatkan pihak ketiga yang netral untuk membantu menyelesaikan konflik. Pihak ketiga ini dapat berupa guru, konselor, atau bahkan orang tua.
2. Konsiliasi: Konsiliasi adalah strategi yang melibatkan pihak-pihak yang bertikai untuk bertemu langsung dan menyelesaikan konflik secara bersama-sama.
3. Arbitrasi: Arbitrasi adalah strategi yang melibatkan pihak ketiga yang berwenang untuk memutuskan solusi konflik.
4. Rekonsiliasi: Rekonsiliasi adalah strategi yang melibatkan pihak-pihak yang bertikai untuk membangun kembali hubungan mereka setelah konflik.

Kepala sekolah perlu memilih strategi yang tepat sesuai dengan jenis dan tingkat keparahan konflik. Selain itu, kepala sekolah juga perlu memperhatikan budaya dan nilai-nilai yang berlaku di sekolah (Ernaliza, E., Fitria, H., & Fitiani, Y.: 2020).

B. METODE

Penelitian ini menggunakan teknik metode kualitatif, dimana penelitian kualitatif merupakan penelitian deskriptif dengan kecenderungan menggunakan analisis. Proses dan makna penelitian mendapat prioritas dalam penelitian ini. Penelitian kualitatif menganalisis dan menafsirkan fakta, gejala, dan peristiwa berdasarkan apa yang terjadi, sehingga menjadi bahan kajian untuk ditindaklanjuti. Menurut Saryono (2010) dalam buku Metode Penelitian Kualitatif, penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan dan menjelaskan sifat-sifat atau ciri-ciri pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau diuraikan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menjadi Bedanya dengan penelitian kuantitatif adalah penelitian ini dimulai dari data, menggunakan teori yang ada sebagai bahan penjelasan dan diakhiri dengan teori (Abdul Fattah: 2023).

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah deskriptif kualitatif yang mengacu pada penjelasan tentang peran manajerial kepala sekolah dalam manajemen konflik di Sekolah MTs Hubbul Wathon. Penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian kualitatif deskriptif, karena data diperoleh melalui fenomena, observasi dan wawancara, dari dinamika realitas yang sebenarnya terjadi di lapangan kemudian dideskripsikan.

Dengan partisipasi kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan pendidik MTs Sekolah Hubbul Wathon Desa Sei Berombang Kecamatan Panai Hilir diharapkan penelitian ini dapat mencapai tujuannya. Tidak hanya melalui wawancara, peneliti juga meneliti berbagai publikasi seperti majalah dan buku yang masih relevan validitasnya. Oleh karena itu, dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipan dan dokumentasi data yang dapat membantu peneliti, kami berharap dapat menyelesaikan penelitian ini.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran manajerial seorang kepala sekolah sangatlah vital dalam mengelola konflik di sebuah institusi pendidikan seperti MTs Hubbul Wathon Sei Berombang. Konflik dapat timbul dari berbagai sumber, baik antara siswa, antara siswa dan guru, maupun antara guru. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memainkan peran yang aktif dan strategis dalam menangani konflik tersebut demi menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan harmonis.

Salah satu peran utama seorang kepala sekolah dalam mengelola konflik adalah sebagai pemimpin yang visioner. Seorang kepala sekolah perlu memiliki visi yang jelas tentang bagaimana menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis dan damai, serta memiliki strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam konteks MTs Hubbul Wathon Sei Berombang, kepala sekolah harus memastikan bahwa nilai-nilai seperti kerjasama, toleransi, dan saling menghormati menjadi bagian integral dari budaya sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga perlu memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi akar penyebab konflik.

Hal ini meliputi memahami dinamika hubungan antarindividu, antargrup, atau bahkan antarkelompok di sekolah. Dengan pemahaman yang baik terhadap akar penyebab konflik, kepala sekolah dapat merancang strategi penyelesaian yang tepat dan efektif. Kemampuan komunikasi yang baik juga menjadi salah satu aspek kunci dalam peran manajerial kepala sekolah. Kepala sekolah perlu mampu mendengarkan berbagai pihak yang terlibat dalam konflik, seperti siswa, guru, orang tua, dan staff administrasi.

Dengan mendengarkan dengan empati dan membuka jalur komunikasi yang terbuka, kepala sekolah dapat memfasilitasi dialog dan negosiasi untuk mencapai solusi yang dapat diterima oleh semua pihak. Selanjutnya, kepala sekolah juga harus mampu mengimplementasikan kebijakan dan prosedur yang jelas terkait penyelesaian konflik. Hal ini mencakup pembentukan tim penyelesaian konflik, penyusunan prosedur penanganan konflik, serta memberikan pelatihan kepada guru dan staff sekolah tentang manajemen konflik.

Tidak kalah pentingnya, kepala sekolah juga harus menjadi contoh dan teladan bagi seluruh anggota sekolah dalam menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif dan damai. Dengan menunjukkan sikap kepemimpinan yang bijaksana dan mengedepankan penyelesaian melalui dialog dan kerjasama, kepala sekolah dapat membentuk budaya sekolah yang menghargai penyelesaian konflik secara positif. Dalam konteks MTs Hubbul Wathon Sei Berombang, di mana nilai-nilai keislaman

menjadi bagian penting dari identitas sekolah, kepala sekolah juga perlu mengintegrasikan nilai-nilai agama dalam penyelesaian konflik.

Hal ini dapat dilakukan dengan merujuk pada ajaran agama Islam yang mengajarkan tentang pentingnya perdamaian, toleransi, dan penyelesaian konflik dengan cara yang baik. Secara keseluruhan, peran manajerial kepala sekolah dalam mengelola konflik di MTs Hubbul Wathon Sei Berombang sangatlah kompleks dan memerlukan kombinasi berbagai keterampilan dan strategi. Dengan menjadi pemimpin yang visioner, mampu mengidentifikasi akar penyebab konflik, memiliki kemampuan komunikasi yang baik, mengimplementasikan kebijakan yang tepat, menjadi contoh teladan, serta mengintegrasikan nilai-nilai agama, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis dan membangun.

Peran manajerial kepala sekolah dalam mengelola konflik di MTs Hubbul Wathon Sei Berombang sangat penting untuk menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif dan harmonis. Berikut adalah beberapa peran dan strategi yang efektif dalam mengelola konflik tersebut yakni sebagai peran manajerial Kepala Sekolah dengan adanya pemimpin yang visioner yang mana sebagai pemimpin, kepala sekolah harus memiliki visi yang jelas tentang lingkungan sekolah yang damai dan harmonis.

Kemudian sebagai mediator yakni Kepala sekolah harus mampu bertindak sebagai mediator dalam konflik antara siswa, guru, atau kelompok di sekolah. Dengan adanya komunikator efektif Kepala Sekolah perlu memiliki kemampuan komunikasi yang baik untuk memfasilitasi dialog dan negosiasi antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik. Dalam pengambilan keputusan Kepala Sekolah bertanggung jawab untuk mengambil keputusan yang tepat dan adil dalam menyelesaikan konflik.

Strategi efektif dalam menyelesaikan konflik haruslah identifikasi akar penyebab dengan Langkah pertama adalah mengidentifikasi akar penyebab konflik dengan mendengarkan semua pihak yang terlibat dan melakukan analisis mendalam. Kemudian pembentukan tim penyelesaian konflik: Kepala Sekolah dapat membentuk tim khusus yang bertugas menangani konflik, termasuk anggota dari berbagai stakeholder di sekolah.

Penyusunan prosedur penanganan konflik dengan membuat prosedur yang jelas dan transparan tentang bagaimana konflik akan ditangani, termasuk langkah-langkah penyelesaian dan kriteria evaluasi. Dengan adanya pelatihan manajemen konflik kepada guru, staff, dan siswa tentang keterampilan manajemen konflik, seperti komunikasi non-violent dan negosiasi. Promosi kebijakan perdamaian memperkuat budaya sekolah yang menghargai perdamaian, toleransi, dan penyelesaian konflik melalui dialog dan kerjasama.

Penerapan Sanksi yang Proporsional Jika diperlukan, kepala sekolah juga harus siap untuk memberlakukan sanksi yang proporsional terhadap pihak yang terlibat dalam konflik, namun tetap mengedepankan pendekatan pembinaan. Melalui peran manajerial yang efektif dan penerapan strategi yang tepat, kepala sekolah dapat mengelola konflik di MTs Hubbul Wathon Sei Berombang secara efektif dan berkelanjutan, serta membawa dampak positif terhadap iklim sekolah dan kualitas pendidikan.

D. KESIMPULAN

Dalam mengelola konflik di Sekolah MTs Hubbul Wathon, peran manajerial kepala sekolah menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis dan produktif. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pemimpin, tetapi juga sebagai mediator, komunikator efektif, pengambil keputusan, dan agen perubahan untuk mengatasi konflik yang timbul di sekolah tersebut. Melalui penerapan strategi yang efektif, seperti identifikasi akar penyebab konflik, pembentukan tim penyelesaian konflik, penyusunan prosedur penanganan konflik, pelatihan manajemen konflik, promosi kebijakan perdamaian, dan penerapan sanksi yang proporsional, kepala sekolah dapat mengelola konflik secara efektif dan berkelanjutan. Dengan demikian, peran manajerial kepala sekolah dalam mengelola konflik di Sekolah MTs Hubbul Wathon menjadi landasan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mengembangkan hubungan yang harmonis antara siswa, guru, dan staff sekolah, serta meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, M., & Muali, C. (2020). *Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah*. JUMPA: Jurnal Manajemen Pendidikan, 1(2), 1-16.
- Budiarti, B., Haryati, T., & Yuliejantiningasih, Y. (2023). *Peran Komite Sekolah Dalam Implementasi Prinsip Manajemen Berbasis Sekolah Di Tk Perjuangan Desa Kluwih Kecamatan Bandar Kabupaten Batang*. Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP), 12(2).
- Daud, Y. M. (2023). *Peran Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Manajerial Sekolah*. Intelektualita, 12(1).
- Fiandi, A., & Junaidi, J. (2023). *Manajemen Konflik Dalam Perspektif Lembaga Pendidikan Islam*. Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(9), 1-8.
- Guntur, I., & Pasek, M. E. (2022). *Pengaruh Stres Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Desa Tegal Harum Denpasar Barat (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar)*.
- Hadi, S. (2020). *Model pengembangan mutu di lembaga pendidikan*. Pensa, 2(3), 321-347.
- Hafizin, Herman, 2022). *Merumuskan Visi dan Misi Lembaga Pendidikan*. Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5(01).
- Herman, HerySaparjan Mursi, Ahmad Khoirul Anam, Ahmad Hasan, Ade Naelul Huda, 2023). *Relevansi Dekadensi Moral Terhadap Degradasi Lingkungan*. Al-Tadabbur: Jurnal Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir, 8(01).
- Ismanto, H., Murtafiah, N. H., & Lestari, S. (2022). *Implementasi Peran Komite Sekolah Dalam Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah Di Sma Negeri 1 Bakauheni Lampung Selatan*. Unisan Jurnal, 1(1), 491-501.
- Istianah, A., Maftuh, B., & Malihah, E. (2023). *Konsep Sekolah Damai: Harmonisasi Profil Pelajar Pancasila Dalam Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar*. Jurnal Education and Development, 11(3), 333-342.
- Lisnawati, R. (2017). *Fungsi Manajemen Kepala Sekolah, Motivasi, dan Kinerja Guru*. JP (Jurnal Pendidikan): Teori Dan Praktik, 2(2), 143-149.
- Nurhuda, S. R. (2021). *Peran Public Relations dalam Penyelesaian Konflik Internal di MAN 2 Banda Aceh (Doctoral dissertation, UIN AR-RANIRY)*.
- Simbolon, A. (2018). *Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, Dan Altruistik Terhadap Disiplin Kerj Guru Smk Sub Rayon 06 Kota Medan (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Medan)*.
- Tambunan, A. M., AY, M. H., & Degeng, I. N. S. (2017). *Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Konflik Menyikapi Dampak Negatif Penerapan Full Day School*. Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan, 2(6), 848-852.
- Wahid, L. A., & Hamami, T. (2021). *Tantangan Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam dan Strategi Pengembangannya dalam Menghadapi Tuntutan Kompetensi Masa Depan*. J-PAI: Jurnal Pendidikan Agama Islam, 8(1).