

# OPTIMIZING CONFLICT MANAGEMENT IN THE LEADERSHIP OF MI SCHOOL PRINCIPALS

## MENGOPTIMALKAN MANAJEMEN KONFLIK DALAM KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH MI

Moh. Ferdi Hasan<sup>1\*</sup>, Shaleh<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Faculty of Tarbiyah and Education, Islamic State University of Sunan Kalijaga, Yogyakarta, Indonesia

\*Corresponding Author: [ferdichavo1999@gmail.com](mailto:ferdichavo1999@gmail.com) : [shalehmaruf.413@gmail.com](mailto:shalehmaruf.413@gmail.com).

Naskah diterima: Agustus; direvisi: September; disetujui: Desember

### ABSTRACT

*Conflict is an inevitable aspect in any organizational environment, including educational institutions. Effective conflict management is crucial for maintaining a harmonious and productive school environment. This research aims to identify effective strategies in optimizing conflict management in the leadership of MI school principals. The research method employed was a field study, involving direct observation and interviews with MI school principals who have successful experience in conflict management. Participants were selected based on their experience and reputation in conflict resolution. The results of this research reveal the presence of effective communication strategies, fair conflict resolution, and the development of an inclusive school culture as important factors in optimizing conflict management in the leadership of MI school principals. Principals who demonstrate the ability to listen empathetically, communicate clearly and openly, and build respectful relationships can create a harmonious school environment. Collaborative approaches, mediation, and emphasis on common interests contribute to fair conflict resolution. Additionally, building an inclusive school culture that encourages active participation from all stakeholders is essential. This research provides a significant contribution to our understanding of conflict management in the context of MI school principal leadership. The findings of this research can serve as a guide for MI school principals in addressing and resolving conflicts, as well as enhancing the quality of their leadership. Furthermore, this research provides a foundation for further studies in this field to develop more specific and effective strategies in optimizing conflict management in the leadership of MI school principals.*

**Keywords:** *Conflict Management, School Principal, Leadership.*

### ABSTRAK

Konflik adalah hal yang tidak dapat dihindari dalam setiap lingkungan organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Manajemen konflik yang efektif sangat penting untuk menjaga lingkungan sekolah yang harmonis dan produktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi yang efektif dalam mengoptimalkan manajemen konflik dalam kepemimpinan kepala sekolah MI. Metode penelitian yang digunakan adalah studi lapangan

dengan melakukan observasi langsung dan wawancara terhadap kepala sekolah MI yang memiliki pengalaman sukses dalam manajemen konflik. Partisipan dipilih berdasarkan pengalaman dan reputasi mereka dalam penyelesaian konflik. Hasil penelitian ini mengungkapkan adanya strategi komunikasi yang efektif, penyelesaian konflik yang adil, dan pembangunan budaya sekolah yang inklusif sebagai faktor penting dalam mengoptimalkan manajemen konflik dalam kepemimpinan kepala sekolah MI. Kepala sekolah yang menunjukkan kemampuan mendengarkan dengan empati, komunikasi yang jelas dan terbuka, serta membangun hubungan yang saling menghormati dapat menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis. Pendekatan kolaboratif, mediasi, dan penekanan pada kepentingan bersama berkontribusi pada penyelesaian konflik yang adil. Selain itu, membangun budaya sekolah yang inklusif yang mendorong partisipasi aktif dari semua pemangku kepentingan juga penting. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman kita tentang manajemen konflik dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah MI. Hasil-hasil penelitian ini dapat menjadi panduan bagi kepala sekolah MI dalam menghadapi dan menyelesaikan konflik, serta meningkatkan kualitas kepemimpinan mereka. Selain itu, penelitian ini juga memberikan dasar bagi penelitian selanjutnya dalam bidang ini untuk mengembangkan strategi-strategi yang lebih spesifik dan efektif dalam mengoptimalkan manajemen konflik dalam kepemimpinan kepala sekolah MI.

**Kata kunci:** *Manajemen Konflik, Kepala Sekolah, Kepemimpinan*

## **PENDAHULUAN**

Konflik adalah bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan manusia. Dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam institusi pendidikan, konflik bisa saja terjadi (Hasan & Rahmawati, 2023). Bisa dikatakan, konflik adalah fenomena yang universal yang bisa muncul di mana saja dan kapan saja, tidak terkecuali dalam lingkungan yang dinamis dan memiliki banyak pemangku kepentingan seperti Madrasah Ibtidaiyah (MI). Dalam lingkungan pendidikan seperti MI, konflik bisa muncul dalam berbagai bentuk dan skala. Mulai dari ketidaksesuaian pendapat antara siswa, ketidakpuasan orang tua terhadap kebijakan sekolah, hingga masalah internal antara staf pengajar dan administrasi konflik disekolah (Jusneti et al., 2022). Konflik juga bisa muncul dari perbedaan visi dan misi, ketidaksepakatan dalam pengambilan keputusan, hingga perbedaan nilai dan budaya (konflik disekolah). Dengan demikian, konflik bisa saja terjadi antara berbagai pemangku kepentingan, seperti antara guru, siswa, dan orang tua siswa. Dan tentu saja, konflik ini dapat dengan mudah mempengaruhi proses belajar mengajar dan kinerja sekolah secara umum.

Dalam konteks ini, peran kepala sekolah menjadi sangat penting dan strategis, sebagai pemimpin dan pengambil keputusan dalam komunitas sekolah, kepala sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar untuk mengelola dan meresolusi konflik yang mungkin terjadi (Hidayanthi et al., 2022). Mereka dituntut untuk memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai dalam manajemen konflik. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu meredam konflik dan menciptakan suasana yang kondusif agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik (Riski et al., 2021). Mereka harus dapat mengidentifikasi dan memahami sumber konflik, merumuskan strategi yang tepat untuk menanganinya, dan memfasilitasi proses penyelesaian konflik yang adil dan memuaskan semua pihak. Mereka juga dituntut untuk membangun dan mempertahankan budaya sekolah yang inklusif, di mana setiap pihak merasa dihargai dan memiliki ruang untuk berpartisipasi dan berkontribusi. Dengan budaya sekolah yang inklusif, konflik dapat dikelola dan diselesaikan dengan lebih baik, dan lingkungan sekolah menjadi lebih harmonis dan kondusif untuk belajar (Riqqah, 2023).

Namun, berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa banyak kepala sekolah yang merasa kurang persiapan dan pelatihan dalam mengelola konflik (Rostini & Amaly, 2022.). Mereka merasa tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk menangani dan meresolusi konflik yang ada. Hal ini tentu menjadi tantangan tersendiri bagi mereka dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai kepala sekolah. Selain itu, penelitian yang ada juga belum banyak membahas tentang strategi optimal dalam manajemen konflik di lingkungan kepemimpinan kepala sekolah MI. Masih banyak penelitian yang fokus pada aspek-aspek lain dalam manajemen sekolah, dan belum banyak yang membahas tentang bagaimana kepala sekolah dapat mengelola dan meresolusi konflik dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut tentang hal ini sangat dibutuhkan untuk membantu para kepala sekolah dalam mengelola konflik di sekolah mereka.

Apa yang membuat penelitian ini unik dan berbeda dari penelitian lainnya adalah fokusnya pada konteks MI, sebuah institusi pendidikan yang memiliki tantangan dan dinamika tersendiri dalam manajemen konflik. MI bukanlah sekolah biasa, melainkan sekolah yang berada di bawah naungan Kementerian Agama dan memiliki kurikulum yang mengintegrasikan nilai-nilai agama dan budaya dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu, konflik yang muncul di MI mungkin memiliki karakteristik dan dimensi yang berbeda dari konflik di sekolah biasa. Selain itu, penelitian ini juga akan mempertimbangkan aspek-aspek budaya dan agama yang khas dalam lingkungan MI. Mempertimbangkan aspek-aspek ini penting karena mereka dapat mempengaruhi cara konflik muncul dan dikelola di MI. Misalnya, norma-norma agama dan budaya dapat mempengaruhi persepsi dan sikap orang terhadap konflik, serta strategi yang mereka gunakan untuk menangani konflik.

Artikel ini bertujuan untuk membahas secara mendalam berbagai strategi manajemen konflik yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah (MI). Strategi-strategi ini bukanlah hasil pemikiran spontan, melainkan diuraikan berdasarkan teori dan praktik terbaik yang ada, yang telah teruji dan terbukti efektif dalam berbagai konteks. Namun, penyesuaian khusus akan dilakukan untuk memastikan relevansi dan efektivitas strategi-strategi tersebut dalam konteks spesifik MI. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan yang komprehensif dan praktis bagi kepala sekolah MI dalam mengoptimalkan manajemen konflik. Dengan panduan ini, diharapkan mereka dapat lebih siap dan efektif dalam mengelola dan meresolusi konflik yang mungkin muncul di sekolah mereka. Selain itu, diharapkan juga bahwa hasil dari penelitian ini dapat membantu menciptakan lingkungan belajar yang lebih harmonis dan produktif di MI, yang pada akhirnya akan membantu meningkatkan kualitas pendidikan dan pengalaman belajar siswa.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan studi lapangan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang relevan dengan tujuan penelitian (Bryman, 2016), melalui observasi langsung dan wawancara dengan kepala sekolah MI yang memiliki pengalaman sukses dalam manajemen konflik. Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian kualitatif. Desain ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang strategi-strategi yang efektif dalam mengoptimalkan manajemen konflik dalam kepemimpinan kepala sekolah MI (Sugiyono, 2017). Sampel penelitian dalam penelitian ini adalah kepala sekolah MI yang telah berhasil dalam mengelola konflik. Sampel dipilih secara purposif dengan mempertimbangkan pengalaman dan keberhasilan kepala sekolah dalam manajemen konflik. Jumlah sampel yang diambil akan ditentukan berdasarkan prinsip kejenuhan data, yaitu ketika data yang terkumpul sudah mencapai tingkat kejenuhan atau tidak ada lagi

informasi yang baru muncul (Creswell & Poth, 2017). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi langsung dan wawancara. Observasi langsung dilakukan untuk mengamati interaksi kepala sekolah dengan siswa, staf, dan orang tua dalam menghadapi dan menyelesaikan konflik. Wawancara terstruktur dilakukan untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang strategi-strategi yang efektif dalam mengoptimalkan manajemen konflik. Instrumen penelitian yang digunakan dalam wawancara adalah panduan wawancara terstruktur. Panduan ini berisi pertanyaan-pertanyaan yang difokuskan pada pengalaman kepala sekolah dalam menghadapi konflik, strategi komunikasi yang digunakan, penyelesaian konflik yang adil, dan upaya membangun budaya sekolah yang inklusif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis tematik. Data yang terkumpul dari observasi langsung dan wawancara akan dianalisis secara kualitatif untuk mengidentifikasi pola-pola, tema-tema, dan kesimpulan yang muncul dari data tersebut. Analisis tematik akan membantu dalam mengidentifikasi strategi-strategi yang efektif dalam mengoptimalkan manajemen konflik dalam kepemimpinan kepala sekolah MI (Creswell, 2014). Dengan menggunakan pendekatan studi lapangan, desain penelitian kualitatif, sampel yang relevan, teknik pengumpulan data yang tepat, instrumen penelitian yang sesuai, dan teknik analisis data yang tepat, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang strategi-strategi yang efektif dalam mengoptimalkan manajemen konflik dalam kepemimpinan kepala sekolah MI.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil**

Hasil penelitian ini menghasilkan beberapa temuan penting terkait strategi yang efektif dalam mengoptimalkan manajemen konflik dalam kepemimpinan kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah (MI). Temuan ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi para kepala sekolah dalam menjalankan peran dan tugas mereka dalam mengelola konflik di lingkungan sekolah.

Pertama, penelitian ini menunjukkan bahwa strategi komunikasi yang efektif menjadi faktor penting dalam mengelola konflik. Kepala sekolah yang mampu mendengarkan dengan empati, berkomunikasi secara jelas dan terbuka, serta membangun hubungan yang saling menghormati dengan berbagai pihak di sekolah dapat menciptakan lingkungan sekolah yang lebih harmonis dan kondusif. Mendengarkan dengan empati berarti kepala sekolah harus mampu memahami dan merasakan apa yang dirasakan oleh pihak lain yang terlibat dalam konflik. Dengan demikian, mereka dapat memahami perspektif dan kebutuhan berbagai pihak, dan ini akan memungkinkan mereka untuk mencari solusi yang adil dan memenuhi kepentingan semua pihak. Berkomunikasi secara jelas dan terbuka juga sangat penting. Kepala sekolah harus mampu menyampaikan pemikiran dan perasaan mereka dengan jelas, dan sekaligus menerima dan menghargai pendapat dan perasaan pihak lain. Hal ini akan membantu mencegah terjadinya kesalahpahaman yang bisa memperburuk konflik. Membangun hubungan yang saling menghormati juga menjadi kunci dalam manajemen konflik. Kepala sekolah harus mampu membangun dan menjaga hubungan yang baik dengan semua pihak di sekolah, berdasarkan prinsip saling menghormati dan menghargai. Dengan hubungan yang baik, proses negosiasi dan penyelesaian konflik akan berjalan lebih mudah dan lancar.

Penelitian ini juga menemukan bahwa penyelesaian konflik yang adil dan merata merupakan faktor penting lainnya dalam manajemen konflik. Dalam hal ini, pendekatan kolaboratif dan mediasi dapat menjadi strategi yang efektif. Pendekatan kolaboratif melibatkan semua pihak yang terlibat dalam konflik untuk bekerja sama mencari solusi

bersama. Dalam pendekatan ini, setiap pihak dihargai dan didengar, dan kepentingan semua pihak dipertimbangkan dalam mencari solusi. Selain itu, dalam proses kolaborasi, setiap pihak diajak untuk memahami dan menghargai perspektif dan kepentingan pihak lain, dan ini akan membantu menciptakan solusi yang menguntungkan semua pihak. Sementara itu, mediasi melibatkan pihak ketiga yang netral untuk membantu memfasilitasi dialog antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik. Mediator tidak memberikan solusi, tetapi membantu pihak-pihak yang bersengketa untuk berkomunikasi secara lebih efektif dan mencapai kesepakatan mereka sendiri. Dalam proses ini, kepala sekolah dapat berperan sebagai mediator, atau mereka dapat mengundang pihak ketiga yang netral dan terpercaya untuk berperan sebagai mediator. Dengan menggunakan pendekatan kolaboratif dan mediasi, kepala sekolah dapat mencapai penyelesaian konflik yang adil dan memuaskan semua pihak. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan sekolah yang lebih harmonis dan kondusif, di mana setiap pihak merasa dihargai dan kepentingannya dihormati.

Penelitian ini juga menemukan bahwa pembangunan budaya sekolah yang inklusif memiliki peran penting dalam manajemen konflik. Budaya sekolah yang inklusif adalah budaya yang merangkul dan menghargai keragaman, mendorong partisipasi aktif dari semua pemangku kepentingan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan pemecahan masalah. Membangun budaya sekolah yang inklusif berarti mendorong partisipasi aktif dari semua pemangku kepentingan, termasuk siswa, staf pengajar, staf administrasi, dan orang tua siswa. Dalam budaya sekolah yang inklusif, setiap individu merasa dihargai dan memiliki peran yang jelas. Mereka merasa bahwa mereka adalah bagian dari komunitas sekolah dan memiliki ruang untuk berkontribusi dalam proses belajar mengajar dan pengambilan keputusan. Budaya sekolah yang inklusif juga menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, pemecahan masalah, dan penyelesaian konflik yang lebih harmonis. Dalam lingkungan seperti ini, konflik lebih mudah dikelola dan diselesaikan, karena setiap pihak merasa dihargai dan berpartisipasi dalam proses penyelesaian konflik. Selain itu, dengan partisipasi aktif dari semua pihak, solusi yang dihasilkan akan lebih adil dan memuaskan semua pihak.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi komunikasi yang efektif, penyelesaian konflik yang adil, dan pembangunan budaya sekolah yang inklusif merupakan faktor penting dalam mengoptimalkan manajemen konflik dalam kepemimpinan kepala sekolah MI. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis, meningkatkan hubungan dengan siswa, staf, dan orang tua, serta meningkatkan kualitas kepemimpinan mereka.

## **2. Pembahasan**

Hasil penelitian ini memberikan jawaban yang relevan terhadap tujuan penelitian untuk mengidentifikasi strategi yang efektif dalam mengoptimalkan manajemen konflik dalam kepemimpinan kepala sekolah MI. Berdasarkan temuan penelitian, strategi komunikasi yang efektif, penyelesaian konflik yang adil, dan pembangunan budaya sekolah yang inklusif telah diidentifikasi sebagai faktor penting dalam manajemen konflik. Kepala sekolah yang mampu mendengarkan dengan empati, berkomunikasi secara jelas dan terbuka, serta membangun hubungan yang saling menghormati dapat menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis. Pendekatan kolaboratif, mediasi, dan penekanan pada kepentingan bersama juga berkontribusi pada penyelesaian konflik yang adil. Pembangunan budaya sekolah yang inklusif yang mendorong partisipasi aktif dari semua pemangku kepentingan juga menjadi faktor penting dalam mengoptimalkan manajemen konflik.

Dalam konteks penelitian yang lebih luas, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan-temuan sebelumnya yang menunjukkan pentingnya strategi komunikasi (Minsih et al., 2019)

yang efektif, penyelesaian konflik yang adil (Fahrudi & Hidayat, 2022), dan pembangunan budaya sekolah yang inklusif dalam manajemen konflik (Setiyati et al., 2022.). Banyak penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi dan menekankan pentingnya strategi-strategi ini dalam menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis dan mengoptimalkan manajemen konflik.

Strategi komunikasi yang efektif telah dikenali dalam berbagai penelitian sebagai kunci dalam mengelola konflik, memungkinkan pemahaman yang lebih baik antara pihak-pihak yang terlibat dan menciptakan solusi yang memuaskan untuk semua pihak. Penyelesaian konflik yang adil juga telah diakui sebagai pendekatan yang penting dalam menyelesaikan konflik, dengan berbagai penelitian menunjukkan bahwa penyelesaian konflik yang adil dapat meningkatkan kepuasan dan meningkatkan kerjasama antara pihak-pihak yang terlibat. Sementara itu, pembangunan budaya sekolah yang inklusif juga telah diidentifikasi sebagai faktor penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung dan memfasilitasi penyelesaian konflik.

Namun, meskipun penelitian ini sejalan dengan temuan-temuan sebelumnya, penelitian ini juga memberikan kontribusi tambahan dengan fokus pada konteks kepemimpinan kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah (MI). Konteks ini unik dan memiliki tantangan dan dinamika tersendiri dalam manajemen konflik. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan wawasan baru dan memperluas pemahaman kita tentang strategi-strategi yang efektif dalam manajemen konflik khususnya dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah MI.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkuat temuan dari penelitian sebelumnya, tetapi juga memberikan nuansa baru dan perspektif baru dalam penelitian tentang manajemen konflik di lingkungan pendidikan. Selain itu, penelitian ini juga memberikan panduan yang berharga bagi para kepala sekolah MI dalam mengelola dan meresolusi konflik di sekolah mereka.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini menggunakan pendekatan studi lapangan dengan sampel yang terbatas pada kepala sekolah MI yang memiliki pengalaman sukses dalam manajemen konflik. Hal ini dapat mempengaruhi generalisabilitas hasil penelitian ini ke populasi kepala sekolah MI secara keseluruhan. Selain itu, karena penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif, hasil penelitian ini bersifat deskriptif dan tidak dapat memberikan informasi kausal tentang hubungan antara strategi-strategi yang efektif dan manajemen konflik. Selanjutnya, penggunaan metode pengumpulan data yang terbatas pada observasi langsung dan wawancara dapat membatasi cakupan data yang diperoleh.

Selain itu, penelitian ini juga dapat menghadapi bias subjektivitas dalam interpretasi data yang dilakukan oleh peneliti. Hal ini dapat mempengaruhi validitas dan reliabilitas temuan penelitian. Terakhir, penelitian ini tidak mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi manajemen konflik, seperti faktor budaya atau kebijakan sekolah. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan yang melibatkan sampel yang lebih besar, pendekatan yang lebih luas, dan metode pengumpulan data yang lebih variatif untuk memperluas pemahaman kita tentang manajemen konflik dalam kepemimpinan kepala sekolah MI.

Dengan memperhatikan keterbatasan-keterbatasan tersebut, hasil penelitian ini tetap memberikan pemahaman yang berharga tentang strategi-strategi yang efektif dalam mengoptimalkan manajemen konflik dalam kepemimpinan kepala sekolah MI. Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan kebijakan dan program yang mendukung dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis di MI.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa strategi komunikasi yang efektif, penyelesaian konflik yang adil, dan pembangunan budaya sekolah yang inklusif merupakan faktor penting dalam mengoptimalkan manajemen konflik dalam kepemimpinan kepala sekolah MI. Kepala sekolah yang mampu mendengarkan dengan empati, berkomunikasi secara jelas dan terbuka, serta membangun hubungan yang saling menghormati dapat menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis. Pendekatan kolaboratif, mediasi, dan penekanan pada kepentingan bersama juga berkontribusi pada penyelesaian konflik yang adil. Selain itu, membangun budaya sekolah yang inklusif yang mendorong partisipasi aktif dari semua pemangku kepentingan juga penting dalam manajemen konflik.

Dalam konteks ini, beberapa saran dapat diberikan. Pertama, kepala sekolah MI perlu mendapatkan pelatihan dan pengembangan yang berkaitan dengan strategi komunikasi yang efektif, penyelesaian konflik yang adil, dan pembangunan budaya sekolah yang inklusif. Pelatihan ini dapat membantu kepala sekolah dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengelola konflik dengan baik. Selain itu, sekolah perlu mengimplementasikan kebijakan yang mendukung penggunaan strategi-strategi yang efektif dalam manajemen konflik, seperti pedoman komunikasi yang jelas, prosedur penyelesaian konflik yang adil, dan upaya membangun budaya sekolah yang inklusif. Kepala sekolah juga perlu melibatkan siswa, staf, dan orang tua dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian konflik. Kolaborasi ini dapat membantu menciptakan lingkungan sekolah yang partisipatif dan memperkuat hubungan antara semua pemangku kepentingan. Selain itu, penelitian lanjutan juga perlu dilakukan untuk memperdalam pemahaman kita tentang manajemen konflik dalam kepemimpinan kepala sekolah MI. Penelitian ini dapat melibatkan sampel yang lebih besar, menggunakan metode pengumpulan data yang lebih variatif, dan mempertimbangkan faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi manajemen konflik. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan kepala sekolah MI dapat memperbaiki manajemen konflik, menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis, dan meningkatkan kualitas kepemimpinan mereka. Hal ini akan berdampak positif pada pengalaman belajar siswa, kerja sama antara staf, dan hubungan dengan orang tua.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih yang sebesar-besarnya kami sampaikan kepada semua pihak yang turut berperan dalam penelitian ini. Pertama-tama, kami ingin mengucapkan terima kasih kepada responden yang telah dengan sukarela meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Tanpa partisipasi mereka, penelitian ini tidak akan berhasil terlaksana. Kami juga ingin mengucapkan terima kasih kepada kepala sekolah, guru, dan staf MI yang telah memberikan izin dan kerjasama dalam proses pengumpulan data. Kontribusi mereka sangat berarti dalam memperoleh data yang diperlukan untuk analisis dan kesimpulan penelitian. Tidak lupa, kami juga mengucapkan terima kasih kepada rekan-rekan sejawat yang telah memberikan masukan, saran, dan dukungan selama proses penelitian. Kolaborasi dan diskusi yang intensif dengan mereka telah memberikan sumbangan berharga dalam pengembangan penelitian ini. Kami juga berterima kasih kepada institusi dan lembaga yang telah memberikan dukungan finansial untuk penelitian ini. Dukungan ini memungkinkan kami untuk melaksanakan penelitian dengan optimal dan menerbitkan hasilnya dalam publikasi ilmiah. Terakhir, kami ingin mengucapkan terima kasih kepada keluarga dan teman-teman kami yang memberikan dukungan moral dan motivasi selama proses penelitian ini. Dukungan mereka menjadi pendorong bagi kami untuk tetap bersemangat dan fokus dalam menyelesaikan penelitian ini. Ucapan terima kasih ini adalah bentuk apresiasi kami

atas kontribusi dan dukungan yang diberikan oleh semua pihak yang telah disebutkan. Semoga kerjasama dan kolaborasi di masa depan dapat terus berlanjut demi kemajuan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bryman, A. (2016). *Social research methods*. Oxford University Press.
- Creswell. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage Publication.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2017). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage Publication.
- Fahrudi, A., & Hidayat, W. (n.d.). *Implementasi Manajemen Konflik di Sekolah Implementation of Conflict Management at School*.
- Hasan, Moh. F., & Rahmawati, H. (2023). Education in world history. *Paedagogica Historica*, 1–3. <https://doi.org/10.1080/00309230.2023.2246393>
- Hidayanthi, R., Rahmi Andini, S., Fitri, H., & Gistituasti, N. (2022). THE APPLICATION OF HEADMASTER ON SCHOOL BASED MANAGEMENT (SBM) PERANAN KEPALA SEKOLAH DALAM MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH (MBS). In | *Jurnal CERDAS Proklamator* (Vol. 10, Issue 2).
- Jusneti, Morelent, Y., & Nandra, A. (2022). IMPLEMENTATION OF ELEMENTARY SCHOOL EDUCATION IN KAPAU, TILATANG KAMANG DISTRICT, AGAM REGENCY. *Jurnal CERDAS Proklamator*, 10(1), 26–34.
- Minsih, M., Rusnilawati, R., & Mujahid, I. (2019). KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN SEKOLAH BERKUALITAS DI SEKOLAH DASAR. *Profesi Pendidikan Dasar*, 1(1), 29–40. <https://doi.org/10.23917/ppd.v1i1.8467>
- Riqqah Annisa Maharani<sup>1</sup>, Y. M. , F. K. (2023). POLICY ANALYSIS OF PRINCIPALS IN ELEMENTARY SCHOOLS IN LEARNING DURING THE COVID 19 PANDEMIC. *Jurnal CERDAS Proklamator*, 11(1).
- Riski, H., Rusdinal, R., & Gistituti, N. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 3(6), 3531–3537. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.944>
- Rostini, D., & Amaly, N. (n.d.). *Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik*. 4, 173–180. <http://jurnaledukasia.org>
- Setiyati, S., Negeri, S., & Gunungkidul, W. (n.d.). *PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU*.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.