

Strategi Manajemen Konflik Interpersonal Antar Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Darus Sholihin Puger

Muhammad taufiq hidayatullah¹, Nur Ittihadul Ummah²

Manajemen pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember¹

Manajemen pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember²

Email: dayatdayatt71@gmail.com¹, itaittihad@gmail.com²

Abstrak

Konflik interpersonal antar guru merupakan tantangan umum yang terjadi di lingkungan pendidikan dasar, terutama pada lembaga pendidikan berbasis keagamaan seperti Madrasah Ibtidaiyah (MI). Keberagaman karakter, pola komunikasi, metode mengajar, dan beban kerja sering menjadi pemicu konflik yang berpotensi mengganggu keharmonisan lingkungan kerja serta efektivitas pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam strategi manajemen konflik interpersonal yang diterapkan di Madrasah Ibtidaiyah Darus Sholihin Puger. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui kajian literatur, analisis dokumen, dan pengamatan terhadap pola kerja dan interaksi guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan mencakup komunikasi terbuka, mediasi kepala madrasah, penerapan budaya musyawarah, penegasan SOP kerja, pembinaan melalui supervisi akademik, pendekatan kolaboratif, serta penguatan budaya Islami berbasis ukhuwah. Strategi ini mampu menciptakan lingkungan kerja harmonis, meningkatkan kolaborasi guru, memperkuat profesionalisme, serta mendukung peningkatan kualitas pembelajaran. Temuan penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi lembaga pendidikan dalam mengembangkan model manajemen konflik yang efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: konflik interpersonal, guru, manajemen konflik, madrasah ibtidaiyah, kepemimpinan pendidikan

Abstract

Interpersonal conflict between teachers is a common challenge in elementary education, particularly in religious-based educational institutions such as Islamic Elementary Schools (MI). Diversity in character, communication patterns, teaching methods, and workloads often triggers conflict, potentially disrupting a harmonious work environment and the effectiveness of learning. This study aims to examine in-depth the interpersonal conflict management strategies implemented at Darus Sholihin Puger Islamic Elementary School. The study used a descriptive qualitative approach through literature review, document analysis, and observations of teacher work patterns and interactions. The results indicate that the strategies implemented include open communication, principal mediation, the implementation of a culture of deliberation, the affirmation of work SOPs, coaching through academic supervision, a collaborative approach, and the strengthening of an Islamic culture based on brotherhood. These strategies are able to create a harmonious work environment, enhance teacher collaboration, strengthen professionalism, and support improvements in the quality of learning. The findings of this study provide theoretical and practical contributions to educational institutions in developing effective and sustainable conflict management models.

Keywords: interpersonal conflict, teachers, conflict management, Islamic Elementary Schools, educational leadership

PENDAHULUAN

Konflik merupakan bagian alami dari interaksi manusia dan dapat terjadi di berbagai lingkungan, termasuk lembaga pendidikan. Pada tingkat sekolah dasar, terutama madrasah ibtidaiyah, konflik antarguru sering muncul dalam bentuk perselisihan terkait metode pembelajaran, pembagian tugas, perbedaan kepribadian, hingga ketidaksepahaman dalam komunikasi. (Ayu et al., n.d.) Jika tidak dikelola dengan baik, konflik dapat berdampak negatif pada hubungan kerja, suasana madrasah, dan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik. (Bintari, 2023)

Madrasah Ibtidaiyah Darus Sholihin Puger merupakan lembaga pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai keislaman. Dalam budaya kerja Islami, konflik idealnya diselesaikan melalui musyawarah, kehati-hatian dalam berucap, serta prinsip saling menghormati. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa konflik tetap terjadi meskipun nilai-nilai religius telah ditanamkan. Hal ini dapat muncul karena perbedaan karakter, tekanan pekerjaan, beban administrasi, atau tuntutan program madrasah yang semakin kompleks. (Manajemen Pendidikan Konsep Dan Prinsip Pengelolaan Sekolah, 2022)

Manajemen konflik menjadi aspek penting dalam menjaga harmonisasi hubungan antar guru. Manajemen konflik yang tepat mampu mencegah perpecahan, meminimalkan potensi kesalahpahaman, serta mendukung terciptanya iklim madrasah yang kondusif. Tidak hanya itu, manajemen konflik juga dapat meningkatkan kreativitas, memperkuat kolaborasi, dan mengembangkan kemampuan interpersonal guru. (Dr. Yunus & Mukhlisin, n.d.)

Berdasarkan fenomena tersebut, diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai bagaimana konflik interpersonal antar guru muncul dan strategi apa saja yang digunakan di MI Darus Sholihin Puger untuk menyelesaikannya. Penelitian ini memberikan gambaran empiris sekaligus konsep teoritis yang dapat diterapkan dalam lembaga pendidikan dasar, khususnya yang berbasis agama.

METODE

Tahapan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis secara mendalam strategi manajemen konflik interpersonal antar guru di Madrasah Ibtidaiyah Darus Sholihin Puger. Pendekatan kualitatif dipilih karena sesuai untuk mengkaji fenomena sosial yang bersifat subjektif, kontekstual, dan membutuhkan pemahaman mendalam terhadap dinamika hubungan interpersonal. Data penelitian diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap berbagai jurnal, buku, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan manajemen konflik, komunikasi interpersonal, serta kepemimpinan madrasah. Selain itu, analisis dokumen dilakukan dengan meninjau struktur organisasi, pembagian tugas guru, SOP madrasah, serta pedoman kerja yang berkaitan dengan interaksi antarguru. Peneliti juga melakukan observasi nonformal terhadap pola komunikasi dan dinamika kerja guru di lingkungan madrasah serupa untuk memperkuat analisis kontekstual. Seluruh data yang terkumpul dianalisis melalui tahapan reduksi data, pengelompokan tema, interpretasi, dan penarikan kesimpulan secara komprehensif. Proses analisis dilakukan secara berkesinambungan untuk memastikan bahwa temuan yang dihasilkan mampu menggambarkan strategi manajemen konflik yang relevan, akurat, dan sesuai dengan kondisi nyata di Madrasah Ibtidaiyah Darus Sholihin Puger.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik interpersonal antar guru di Madrasah Ibtidaiyah Darus Sholihin Puger terjadi karena berbagai faktor yang muncul dari dinamika hubungan sosial dan profesional di lingkungan kerja madrasah. Konflik paling banyak dipicu oleh perbedaan cara pandang dalam metode mengajar, terutama antara guru yang telah lama mengajar dengan guru yang lebih muda. Guru senior cenderung mempertahankan metode konvensional yang sudah lama digunakan, sedangkan guru junior lebih menyukai pendekatan pembelajaran modern seperti PAIKEM atau pembelajaran kolaboratif. Ketidaksamaan pandangan ini sering menimbulkan kesalahpahaman dan diskusi yang memanas, sebagaimana ditemukan dalam penelitian yang menjelaskan bahwa perbedaan kompetensi pedagogik menjadi salah satu sumber utama konflik di sekolah dasar. (Noviza, 2021)

Selain itu, konflik juga muncul dari pembagian tugas yang dianggap tidak merata, terutama ketika madrasah mengadakan kegiatan besar seperti peringatan hari besar Islam, lomba antar madrasah, atau kegiatan ekstrakurikuler. Beberapa guru merasa bahwa pembagian beban kerja tidak disesuaikan dengan kapasitas dan waktu mereka, sehingga muncul rasa tidak puas dan ketegangan antar guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Rusmana et al., 2023) yang menyatakan bahwa distribusi tugas yang tidak adil menjadi penyebab utama konflik antarguru di banyak madrasah.

Penelitian juga menunjukkan bahwa komunikasi yang kurang efektif menjadi pemicu signifikan munculnya konflik interpersonal. Beberapa guru memiliki gaya komunikasi yang *to the point* dan keras, sementara guru lain lebih sensitif terhadap nada bicara. Perbedaan karakter ini sering menimbulkan salah tafsir dan memperbesar konflik ketika tidak ada klarifikasi langsung. Fenomena ini sesuai dengan temuan (Journal et al., 2025) yang menegaskan bahwa kualitas komunikasi interpersonal memiliki pengaruh besar terhadap munculnya konflik internal di sekolah. Selain itu, kebiasaan menyampaikan informasi melalui pihak ketiga juga memperbesar risiko munculnya konflik laten.

Konflik juga ditemukan dalam hal koordinasi kegiatan madrasah, misalnya saat menentukan siapa yang menjadi penanggung jawab acara tertentu. Kurangnya kejelasan instruksi dari pimpinan atau ketidaktepatan waktu penyampaian informasi menyebabkan guru salah memahami tugas masing-masing. Kondisi ini sejalan dengan (*Manajemen Pendidikan Konsep Dan Prinsip Pengelolaan Sekolah*, 2022) yang menjelaskan bahwa ketidakjelasan struktur organisasi dan SOP sering menjadi akar dari konflik interpersonal di sekolah.

Di sisi lain, penelitian menemukan bahwa madrasah memiliki beberapa pendekatan penyelesaian konflik yang cukup efektif. Salah satunya adalah mediasi oleh kepala madrasah, yang berperan sebagai pihak netral dalam mempertemukan guru yang terlibat konflik. Kepala madrasah biasanya mengajak kedua pihak berdialog dalam suasana kekeluargaan dan mencari solusi yang tidak merugikan salah satu pihak. Strategi ini terbukti efektif karena sesuai dengan budaya musyawarah yang dianjurkan dalam lingkungan pendidikan Islam (Smp et al., 2024).

Selain mediasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja Islami menjadi faktor penting dalam meredam konflik. Guru terbiasa diingatkan untuk menjaga ukhuwah, mengontrol emosi, dan menyelesaikan masalah secara baik-baik. Budaya religius ini mencerminkan temuan Adawiyah (2020) yang menyatakan bahwa institusi pendidikan berbasis Islam cenderung lebih harmonis dalam penyelesaian konflik karena adanya nilai moral yang dijadikan pedoman bersama.

Upaya lain yang diterapkan adalah supervisi akademik dan pembinaan personal. Supervisi dilakukan bukan hanya untuk mengevaluasi proses pembelajaran, tetapi juga untuk memperkuat hubungan interpersonal antar guru. Melalui supervisi, kepala

madrasah dapat mengidentifikasi persoalan internal dan memberikan bimbingan langsung kepada guru yang mengalami kesulitan atau terlibat konflik. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang membuktikan bahwa supervisi dapat meningkatkan profesionalisme sekaligus mengurangi potensi konflik. (Tinggi et al., 2018)

Dengan demikian, hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan bahwa konflik interpersonal di MI Darus Sholihin Puger bukan hanya bersumber dari masalah teknis pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi faktor psikologis, komunikasi, dan budaya organisasi. Namun, strategi berbasis mediasi, komunikasi terbuka, budaya Islami, dan pembinaan profesional mampu menjaga hubungan kerja tetap harmonis dan produktif.

Pembahasan.

Pembahasan penelitian ini menunjukkan bahwa konflik interpersonal antar guru di Madrasah Ibtidaiyah Darus Sholihin Puger merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari karena sekolah merupakan organisasi sosial yang di dalamnya terdapat interaksi intens antara individu dengan latar belakang, karakter, dan pengalaman yang berbeda. Konflik yang terjadi di madrasah ini tidak semata-mata diakibatkan oleh faktor personal, melainkan juga oleh faktor struktural, prosedural, dan budaya organisasi., konflik dalam organisasi pendidikan biasanya muncul karena perbedaan tujuan, persepsi, nilai, serta cara kerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa hubungan interpersonal guru sangat dipengaruhi oleh komunikasi, pembagian tugas, gaya kepemimpinan kepala madrasah, serta pemahaman terhadap SOP. Kondisi ini mendukung temuan (Konflik et al., 2023) yang menjelaskan bahwa sekolah dengan SOP tidak jelas lebih rentan mengalami konflik interpersonal.

Pembahasan lebih lanjut menunjukkan bahwa konflik interpersonal paling sering muncul pada aspek pembelajaran, terutama perbedaan metode mengajar antara guru senior dan guru junior. Guru senior sering merasa pengalaman mereka lebih relevan dan stabil digunakan, sementara guru junior cenderung mengusung metode inovatif yang mereka pelajari dari pendidikan formal terbaru. Perbedaan gaya mengajar ini memunculkan ketegangan, terutama ketika tidak ada ruang komunikasi yang cukup untuk mendiskusikan pilihan metode tersebut. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Devinta, 2025) yang menyatakan bahwa konflik antar guru sering muncul ketika inovasi pembelajaran tidak dipahami secara merata dalam satu lembaga pendidikan. Namun, di sisi lain, konflik seperti ini sebenarnya dapat menjadi peluang untuk meningkatkan kreativitas jika dikelola dengan benar sebagaimana dijelaskan oleh (Suryadi & Meirawan, 2024), bahwa konflik akademik dapat meningkatkan kualitas pembelajaran jika difasilitasi melalui dialog pedagogik.

Konflik interpersonal juga terjadi pada aspek koordinasi kegiatan madrasah. Ketika kegiatan besar seperti lomba, peringatan hari besar Islam, atau kegiatan ekstrakurikuler berlangsung, guru sering kali merasa peran mereka tidak dijelaskan secara rinci. Ketidakjelasan pembagian tugas ini menyebabkan guru bekerja secara tumpang tindih atau merasa terbebani secara tidak proporsional. Hal ini sejalan dengan temuan yang menyatakan bahwa konflik di sekolah sering disebabkan oleh perencanaan kegiatan yang kurang terstruktur (Lestari et al., 2025). Kurangnya kejelasan peran ini kemudian diperparah oleh komunikasi yang tidak efektif, di mana informasi kadang disampaikan secara mendadak atau tidak lengkap. Dalam konteks ini, teori komunikasi interpersonal dari relevan, yang menegaskan bahwa komunikasi yang tidak efektif meningkatkan risiko terjadinya konflik laten.

Dari sisi penyelesaian konflik, pembahasan menunjukkan bahwa Madrasah Ibtidaiyah Darus Sholihin Puger menggunakan berbagai strategi yang cukup efektif. Salah satu strategi utama adalah mediasi oleh kepala madrasah, yang memiliki peran penting sebagai figur otoritatif sekaligus penengah netral. Kepala madrasah biasanya mengajak pihak-pihak yang berkonflik untuk berdialog, mengklarifikasi kesalahpahaman, dan mencari solusi win-win. Strategi mediasi ini diperkuat oleh teori manajemen konflik menurut (Dr. Solehudin et al., 2023), yang menyatakan bahwa strategi kolaboratif dan mediasi merupakan pendekatan paling efektif dalam lingkungan kerja non-hierarkis seperti sekolah. Selain itu, ada mediasi kepala sekolah dapat meningkatkan harmoni kerja karena kepala sekolah dianggap memiliki legitimasi sosial dan emosional untuk menyelesaikan konflik.

Pembahasan juga menegaskan bahwa budaya kerja Islami menjadi kekuatan penting dalam meredam konflik di madrasah. Nilai-nilai seperti saling menghormati, musyawarah, tawadhu', dan ukhuwah menjadi pedoman moral bagi guru dalam menyelesaikan perbedaan pendapat. Budaya ini sejalan dengan konsep pendidikan Islam yang menekankan adab (akhlak) sebagai fondasi dalam bekerja sama. Penelitian yang menunjukkan bahwa lembaga pendidikan berbasis keislaman memiliki kecenderungan lebih cepat menyelesaikan konflik interpersonal karena adanya nilai religius yang membentuk perilaku sosial guru. Lebih jauh, praktik musyawarah yang dilakukan secara rutin di MI Darus Sholihin Puger berfungsi sebagai mekanisme komunikasi preventif yang mampu mengidentifikasi potensi konflik sebelum berkembang menjadi konflik terbuka. (Jember, 2022)

Selanjutnya, pembahasan menunjukkan bahwa supervisi akademik bukan hanya dimaknai sebagai bentuk pengawasan terhadap kegiatan belajar mengajar, tetapi juga sebagai sarana pembinaan interpersonal. Melalui supervisi, kepala madrasah dapat mengamati dinamika kerja guru, memahami potensi konflik, dan memberikan bimbingan yang bersifat edukatif. Supervisi dengan pendekatan klinis dan humanistik telah terbukti efektif dalam memperbaiki hubungan interpersonal antar guru (Jember, 2022). Supervisi yang dilakukan secara konsisten membantu guru memahami perannya secara profesional dan memperkuat kemampuan komunikasi antar rekan kerja.

Dengan demikian, berdasarkan pembahasan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa konflik interpersonal antar guru di Madrasah Ibtidaiyah Darus Sholihin Puger merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh faktor individu, struktural, dan budaya. Namun, strategi manajemen konflik yang diterapkan madrasah seperti mediasi kepala madrasah, komunikasi terbuka, budaya Islami, supervisi akademik, dan musyawarah telah berjalan cukup efektif dan berperan signifikan dalam menciptakan iklim kerja yang harmonis, profesional, dan produktif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa konflik interpersonal antar guru di Madrasah Ibtidaiyah Darus Sholihin Puger merupakan fenomena yang muncul secara alami akibat interaksi sosial dan profesional yang kompleks dalam lingkungan kerja pendidikan. Konflik tersebut umumnya dipicu oleh perbedaan metode mengajar antara guru senior dan junior, pembagian tugas yang dirasa tidak merata, kesalahpahaman dalam komunikasi, serta kurangnya kejelasan dalam koordinasi dan struktur kerja madrasah. Meski demikian, madrasah telah menerapkan sejumlah strategi manajemen konflik yang terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Strategi tersebut meliputi mediasi langsung oleh kepala madrasah, penerapan komunikasi terbuka dan asertif, pemanfaatan budaya musyawarah, serta penguatan budaya kerja islami yang menekankan ukhuwah, saling menghormati, dan tanggung jawab moral. Selain itu, supervisi akademik dan pembinaan berkelanjutan juga berperan penting dalam mencegah dan meredam konflik, terutama yang terkait dengan profesionalisme dan metode pembelajaran. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen konflik bukan hanya ditentukan oleh teknik penyelesaian yang digunakan, tetapi juga oleh kepemimpinan madrasah yang responsif, budaya organisasi yang kuat, serta komitmen antar guru untuk menjaga hubungan kerja yang positif. Dengan penerapan strategi yang konsisten dan berbasis nilai-nilai keislaman, madrasah mampu mengelola konflik secara konstruktif sehingga tidak menghambat kinerja guru, melainkan menjadi peluang untuk meningkatkan kualitas kerja sama dan mutu pendidikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini. Terutama kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah menyediakan fasilitas dan sumber daya yang diperlukan. Kami juga berterima kasih kepada dosen pengampu matakuliah Metode penelitian kualitatif yang telah memberikan tugas penelitian ini sehingga kami dapat senantiasa berproses dan produktif dalam mengembangkan ide-ide baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, I., Rachmawati, K., Dina, F., Bisri, T. S., Idayati, F., Putri, D. E., Nurdiah, S., & Pratiwi, A. R. (n.d.). *No Title*. Bintari, A. (2023).
- Devinta, M. (2025). *Strategi Inovatif Pembelajaran Sosiologi Melalui Pendekatan PJB dan Teknologi Interaktif dalam Mengkaji Konflik Sosial dan Perilaku Menyimpang di Sekolah SMA Negeri 3 Padang. 1*, 146–152.
- Dr. Solehudin, M. M., Dr. H. M. Anwar, L. M. M. M. S., H. Meizi Fahrizal, S. E. M. S., Dr. Anugriaty Indah Asmarany, S. P. M. S., Dr. Nur Cholid, M. A. M. P., Dr. Moh. Surno Kutoyo, S. P. M. S. C. C., Dr. Rini Werdiningsih, M. S., Esti Liana, S. H. M. M., Dr. M. Devi Marlita, A. M. T. D. S. E. M. M., & Dr. Asep Deni, M. M. C. Q. M. C. B. A. (2023). *MANAJEMEN KONFLIK ORGANISASI*. Cendikia Mulia Mandiri. <https://books.google.co.id/books?id=r4flEAAAQBAJ>
- Dr. Yunus, S. P. I. M. P. I., & Mukhlisin, S. K. I. M. P. I. (n.d.). *Manajemen Konflik pada Lembaga Pendidikan Islam*. wawasan Ilmu. <https://books.google.co.id/books?id=IHRjEQAAQBAJ>
- Jember, N. (2022). *Jurnal hukum. 2*, 1–10.
- Journal, D., Education, O., Rambe, K. F., & Wijaya, C. (2025). *KETERAMPILAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL. 11*(1), 551–560.
- Konflik, I. M., Menyelesaikan, D., Kedisiplinan, P., Alefia, E. K., Studi, P., Pendidikan, M., & Tarbiyah, F. (2023). *Implementasi manajemen konflik dalam menyelesaikan persoalan kedisiplinan peserta didik smp negeri 06 rejang lebong*.
- Lestari, W., Isnaningrum, I., & Suharyati, H. (2025). *Peran Kepala Sekolah dalam Konflik dan Dampaknya terhadap Kinerja Guru SMK. 8*(September), 10945–10955.
- Manajemen Pendidikan Konsep Dan Prinsip Pengelolaan Sekolah*. (2022). Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=s-JNEQAAQBAJ>
- Noviza, N. (2021). *Manajemen Konflik*. Bening Media Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=03GCEAAAQBAJ>
- Rusmana, J., Ratnawulan, T., Ardiana, L., Kusmiyati, N., Yuningsih, Y., & Hidayat, M. (2023). *MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH: Implementasi di Satuan Pendidikan Tingkat Dasar*. Penerbit P4I. <https://books.google.co.id/books?id=cPPMEAAAQBAJ>
- Smp, D. I., Ulusalu, N., Smp, D. I., & Ulusalu, N. (2024). *DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU*.
- Suryadi, Y., & Meirawan, D. (2024). *The Impact Of Academic Stress On Students ' Conflict Resolution Ability At School (Study Of Literature)*. 2(1).
- Tinggi, S., Islam, A., Tambusai, T., Pangaraian, P., & Islam, L. P. (2018). *Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan. 2*, 18–32.