

## Peran Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi dalam Pengelolaan Konflik Pendidikan

Muhammad Fajar Nuswantoro<sup>1\*</sup>, Muhammad Abdi Hidayatullah<sup>2</sup>, Nur Zazkia Dwi Zahroh<sup>3</sup>, Silvia Nur Halizah<sup>4</sup>, Mardiyah<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Jl. Ahmad Yani No.117, Jemur Wonosari, Kec. Wonocolo, Surabaya, Jawa Timur  
fnuswantoro2@gmail.com

### Abstract

Conflict is an inseparable part of organizational life, including in educational institutions. Conflict is often perceived as an obstacle to achieving goals, but if managed properly, it can be a constructive force that drives improved performance and productivity. This study aims to analyze the role of leadership and organizational communication in conflict management and examine their effectiveness in creating constructive conflict resolution in educational institutions. The method used is library research through a review of books, scientific journals, and other relevant sources. The results of the study indicate that leadership plays a strategic role in directing, controlling, and resolving conflict through an approach of open communication, negotiation, and mediation supported by Islamic leadership values such as deliberation, tabayyun, and islah. On the other hand, effective organizational communication, whether through vertical, horizontal, or diagonal patterns, plays a role in facilitating the flow of information, reducing misunderstandings, and building harmonious working relationships. The effectiveness of conflict management is greatly influenced by clarity of messages, openness of information, consistency of policies, and the presence of constructive feedback. Thus, the synergy between leadership and organizational communication is key to creating effective and sustainable conflict management in educational institutions.

**Keywords:** Leadership, Organizational Communication, Organizational Conflict, Conflict Management, Educational Institutions

### Abstrak

Konflik merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan organisasi, termasuk dalam lembaga pendidikan. Konflik sering dipersepsikan sebagai hambatan dalam pencapaian tujuan, padahal jika dikelola secara tepat dapat menjadi kekuatan konstruktif yang mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dan komunikasi organisasi dalam pengelolaan konflik serta menelaah efektivitas keduanya dalam menciptakan penyelesaian konflik yang konstruktif pada lembaga pendidikan. Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan (library research) melalui penelaahan buku, jurnal ilmiah, dan sumber relevan lainnya. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran strategis dalam mengarahkan, mengendalikan, dan menyelesaikan konflik melalui pendekatan komunikasi terbuka, negosiasi, dan mediasi yang didukung oleh nilai-nilai kepemimpinan Islam seperti musyawarah, tabayyun, dan islah. Di sisi lain, komunikasi organisasi yang efektif, baik melalui pola vertikal, horizontal, maupun diagonal, berperan dalam memperlancar aliran informasi, mengurangi kesalahpahaman, serta membangun hubungan kerja yang harmonis. Efektivitas pengelolaan konflik sangat dipengaruhi oleh kejelasan pesan, keterbukaan informasi, konsistensi kebijakan, serta adanya umpan balik yang konstruktif. Dengan demikian, sinergi antara kepemimpinan dan komunikasi organisasi menjadi kunci utama dalam menciptakan pengelolaan konflik yang efektif dan berkelanjutan dalam lembaga pendidikan.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Konflik Organisasi, Manajemen Konflik, Lembaga Pendidikan.

Copyright (c) 2026 Muhammad Fajar Nuswantoro, Muhammad Abdi Hidayatullah, Nur Zazkia Dwi Zahroh, Silvia Nur Halizah, Mardiyah

---

✉Corresponding author: Muhammad Fajar Nuswantoro

Email Address: fnuswantoro2@gmail.com (Jl. Ahmad Yani No.117, Kec. Wonocolo, Surabaya, Jawa Timur)

Received 23 April 2026, Accepted 29 April 2026, Published 05 May 2026

## PENDAHULUAN

Konflik merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan organisasi, termasuk di lembaga Pendidikan (Fitriani & Manshur, 2025). Konflik merupakan hal yang wajar dan hampir pasti

terjadi dalam kehidupan organisasi, termasuk di lembaga pendidikan. Setiap organisasi terdiri dari banyak orang dengan latar belakang, cara berpikir, kepentingan, dan perasaan yang berbeda-beda. Perbedaan inilah yang sering kali memicu terjadinya konflik.

Dalam lingkungan pendidikan, misalnya di sekolah atau pesantren, konflik bisa muncul antara guru dengan guru, guru dengan siswa, atau bahkan antara pihak manajemen. Penyebabnya pun beragam, mulai dari perbedaan pendapat, kesalahpahaman komunikasi, pembagian tugas yang tidak merata, hingga perbedaan tujuan atau kepentingan. Namun, konflik tidak selalu berdampak buruk. Jika dikelola dengan baik, konflik justru bisa menjadi sarana untuk memperbaiki keadaan. Konflik dapat membuka ruang diskusi, memperjelas masalah, dan mendorong munculnya solusi yang lebih baik. Sebaliknya, jika dibiarkan tanpa penanganan yang tepat, konflik bisa menimbulkan suasana tidak nyaman, menurunkan kinerja, bahkan merusak hubungan antar anggota organisasi (Ulandari, 2025).

Walaupun konflik sering dianggap sebagai sesuatu yang menghambat dan mengganggu jalannya organisasi, sebenarnya tidak selalu demikian. Pandangan terbaru justru menunjukkan bahwa konflik bisa membawa dampak positif, asalkan dikelola dengan baik. Ketika terjadi konflik, biasanya muncul berbagai perbedaan pendapat dan sudut pandang. Dari sinilah ide-ide baru bisa lahir. Orang-orang terdorong untuk berpikir lebih kreatif, mencari solusi terbaik, dan tidak hanya terpaku pada cara lama. Inilah yang kemudian dapat memunculkan inovasi. Dalam dunia pendidikan, konflik yang dikelola secara bijak juga bisa meningkatkan kualitas manajemen. Misalnya, ketika ada perbedaan pendapat tentang metode pembelajaran, hal itu bisa menjadi kesempatan untuk mengevaluasi dan memperbaiki sistem yang ada agar menjadi lebih efektif (Alwajir, 2018).

Kepemimpinan dan komunikasi organisasi adalah dua hal yang sangat penting dalam mengelola konflik, terutama di lingkungan lembaga pendidikan. Keduanya saling berkaitan dan tidak bisa dipisahkan. Jika kepemimpinan berjalan dengan baik tetapi komunikasinya buruk, konflik akan sulit diselesaikan. Begitu juga sebaliknya (Harapan & Ahmad, 2022).

Seorang pemimpin memiliki peran besar dalam menghadapi dan menyelesaikan konflik. Kepemimpinan yang efektif bukan hanya soal memberi perintah, tetapi juga mampu memberikan arahan yang jelas, bersikap adil, serta menjadi penengah ketika terjadi perbedaan pendapat (Duryat, 2021). Pemimpin yang baik tidak memihak, melainkan berusaha memahami semua pihak yang terlibat. Selain itu, pemimpin juga harus mampu menegakkan aturan secara konsisten. Aturan yang jelas dan ditegakkan dengan adil akan mencegah konflik semakin besar. Dalam situasi konflik, pemimpin juga berperan sebagai fasilitator, yaitu membantu mencarikan solusi yang terbaik bagi semua pihak, bukan justru memperkeruh keadaan. Sikap transparan atau terbuka juga sangat penting agar tidak menimbulkan kecurigaan (Putri *et al.*, 2024).

Komunikasi merupakan kunci utama dalam mencegah dan menyelesaikan konflik. Banyak konflik sebenarnya terjadi hanya karena kesalahpahaman atau informasi yang tidak tersampaikan dengan baik. Oleh karena itu, komunikasi dalam organisasi harus terstruktur, jelas, dan terbuka. Dengan komunikasi yang baik, setiap anggota organisasi bisa memahami tugas, tanggung jawab, dan tujuan

bersama. Selain itu, komunikasi yang terbuka juga memberi ruang bagi setiap orang untuk menyampaikan pendapat atau keluhan tanpa rasa takut. Hal ini akan membantu mengurangi potensi konflik dan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis (Nurhayati *et al.*, 2022).

Dalam Islam, penyelesaian konflik tidak hanya dilihat dari sisi praktis, tetapi juga dari nilai-nilai moral dan etika. Ada beberapa prinsip penting yang bisa dijadikan pedoman antara lain dengan musyawarah, yaitu berdiskusi bersama untuk mencari solusi terbaik. Dengan musyawarah, semua pihak diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya. selain itu juga bisa dengan tabayyun, yaitu mencari kejelasan atau memastikan kebenaran informasi sebelum mengambil keputusan. Ini penting agar tidak terjadi kesalahpahaman atau tuduhan yang tidak berdasar dan langkah terakhir yaitu dengan Ishlah, yang merupakan upaya mendamaikan dan memperbaiki hubungan yang rusak. Tujuan utamanya adalah menciptakan kembali keharmonisan (Bakar, 2025).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dan komunikasi organisasi dalam pengelolaan konflik di lembaga pendidikan serta menilai efektivitas keduanya dalam menciptakan penyelesaian konflik yang konstruktif. Dengan memahami hubungan antara kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen konflik, lembaga pendidikan diharapkan dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kualitas layanan pendidikan secara berkelanjutan. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka, melalui kajian literatur yang mencakup buku, jurnal ilmiah, dan sumber relevan lainnya. Melalui pendahuluan ini, diharapkan pembaca memahami urgensi pengelolaan konflik yang efektif dalam lembaga pendidikan dan pentingnya sinergi antara kepemimpinan dan komunikasi organisasi sebagai strategi utama dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang harmonis dan produktif.

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (Library Research / Studi Literatur) yang merupakan jenis penelitian dengan menggunakan sumber-sumber tertulis sebagai data utama, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, dan dokumen resmi (Subagiya, 2023). Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer literatur yang meliputi buku teks manajemen, jurnal ilmiah, artikel penelitian serta data sekunder yang meliputi dokumen resmi, regulasi pendidikan, dan sumber daring terpercaya. Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka (literature review), Data dianalisis menggunakan analisis konten deskriptif yang mencakup pengelompokkan informasi, menafsirkan dan membandingkan informasi dengan teori, konsep, dan literatur yang relevan serta menyusun pembahasan dan kesimpulan berdasarkan temuan dari literatur yang dianalisis.

## **HASIL DAN DISKUSI**

### ***Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Konflik pada Lembaga Pendidikan***

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola konflik di lembaga pendidikan. Setiap lembaga pasti pernah mengalami perbedaan pendapat, kesalahpahaman, atau bahkan

perselisihan. Di sinilah peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan, bukan hanya untuk mengendalikan situasi, tetapi juga untuk mengarahkan konflik agar membawa dampak yang positif (Ulandari, 2025).

Seorang pemimpin tidak cukup hanya menjadi pengarah yang memberi instruksi. Ia juga harus mampu menjadi mediator, yaitu penengah yang adil bagi pihak-pihak yang berkonflik. Selain itu, pemimpin berperan sebagai fasilitator, yang menyediakan ruang dan kesempatan bagi semua pihak untuk menyampaikan pendapat secara terbuka. Dengan begitu, setiap masalah bisa dibahas dengan jernih tanpa menimbulkan ketegangan yang berlarut-larut (Bakar, 2025).

Di sisi lain, pemimpin juga berfungsi sebagai motivator. Ia harus mampu memberi semangat dan membangun kembali hubungan yang mungkin renggang akibat konflik. Dengan pendekatan yang bijak dan penuh empati, pemimpin dapat mengubah konflik menjadi sarana untuk memperbaiki komunikasi, memperkuat kerja sama, dan meningkatkan kinerja tim (Duryat, 2021).

Melalui peran-peran tersebut, konflik yang awalnya berpotensi merusak (destruktif) dapat diarahkan menjadi konflik yang membangun (konstruktif). Artinya, konflik tidak lagi dipandang sebagai sesuatu yang harus dihindari, tetapi sebagai peluang untuk berkembang dan memperbaiki kualitas lembaga (Rendhika, 2024).

### ***Pengarahan dan Penetapan Kebijakan***

Pemimpin di lembaga pendidikan berperan dalam menetapkan aturan, prosedur, dan kebijakan yang jelas terkait perilaku, komunikasi, dan mekanisme penyelesaian konflik. Literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan yang tegas dan konsisten mampu mencegah konflik yang tidak produktif. Arahan yang jelas memberi pedoman bagi guru, staf, dan siswa dalam menghadapi perbedaan pendapat sehingga potensi kesalahpahaman dapat diminimalkan (Feronika, & Sihotang, 2016)). Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif berperan dalam menciptakan penyelesaian konflik yang konstruktif dalam organisasi Pendidikan (Rendhika, 2024).

### ***Fasilitasi Penyelesaian Konflik***

Pemimpin juga berperan sebagai mediator yang mendorong musyawarah, negosiasi, dan mediasi antar pihak yang berselisih. Literatur menekankan bahwa pemimpin yang mampu memfasilitasi dialog terbuka dapat mengubah konflik menjadi peluang untuk meningkatkan kualitas kerja sama dan produktivitas lembaga (Daft, 2020). Temuan ini menunjukkan bahwa peran pemimpin sebagai fasilitator sangat penting dalam menciptakan penyelesaian konflik yang terbuka dan kolaboratif (Rendhika, 2024).

Interpretasi hasil kajian menunjukkan bahwa keberadaan pemimpin sebagai fasilitator memungkinkan pihak-pihak yang berselisih menyampaikan pendapat mereka secara aman dan konstruktif, sehingga solusi yang dihasilkan lebih inklusif dan diterima Bersama (Ibnu, 2025).

### ***Implementasi Nilai Kepemimpinan Islam***

Dalam konteks pendidikan Islam, penerapan nilai-nilai kepemimpinan seperti musyawarah, tabayyun, dan islah menjadi prinsip penting dalam pengelolaan konflik sebagaimana dalam Al-Qur'an, QS. Al-Hujurat: 9. Pemimpin yang menerapkan nilai-nilai ini mampu membangun kepercayaan dan

rasa keadilan di antara anggota lembaga, sehingga proses penyelesaian konflik berlangsung damai dan harmonis (Febrianti & Fauziah, 2026). Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai kepemimpinan Islam berperan penting dalam menciptakan penyelesaian konflik yang damai dan berkeadilan.

Interpretasi literatur menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai Islam dalam kepemimpinan meningkatkan legitimasi dan akseptabilitas keputusan penyelesaian konflik di lembaga pendidikan. Hal ini juga memperkuat hubungan interpersonal antara anggota lembaga (Duryat, 2021).

### ***Dukungan dan Motivasi bagi Pihak Terlibat***

Selain mengatur dan memfasilitasi, pemimpin berperan memberikan dukungan psikologis dan motivasi bagi pihak yang terlibat konflik. Pemimpin yang memberikan perhatian, dorongan, dan penghargaan dapat meningkatkan keterlibatan anggota dalam menemukan solusi yang saling menguntungkan (Muktamar, 2025). Temuan ini menegaskan bahwa dukungan pemimpin berkontribusi dalam meningkatkan keterlibatan anggota dalam penyelesaian konflik secara konstruktif (Magfirah, 2024). Interpretasi dari temuan literatur menunjukkan bahwa dukungan dan motivasi dari pemimpin mengubah konflik dari potensi kerusakan menjadi proses pembelajaran yang meningkatkan kreativitas dan kerja sama antaranggota organisasi (Arifin, 2025).

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat strategis dalam pengelolaan konflik pada lembaga pendidikan. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengarah melalui penetapan kebijakan yang jelas, tetapi juga sebagai mediator, fasilitator, serta motivator dalam proses penyelesaian konflik. Penerapan nilai-nilai kepemimpinan Islam seperti musyawarah, tabayyun, dan ishlah turut memperkuat terciptanya penyelesaian konflik yang adil dan harmonis. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan konflik menjadi konstruktif serta meningkatkan kualitas hubungan kerja dan kinerja organisasi pendidikan.

Meskipun demikian, keberhasilan kepemimpinan dalam mengelola konflik tidak terlepas dari peran komunikasi yang terjadi dalam organisasi. Komunikasi yang efektif menjadi sarana utama dalam menyampaikan kebijakan, membangun pemahaman bersama, serta meminimalkan kesalahpahaman antar anggota organisasi. Oleh karena itu, pembahasan selanjutnya akan mengkaji peran komunikasi organisasi dalam pengelolaan konflik pada lembaga pendidikan.

### ***Fungsi Komunikasi dalam Meredam Konflik pada Organisasi dalam Kepemimpinan Pendidikan***

Ketika membahas tentang komunikasi di dalam organisasi, kita tidak bisa memisahkan dari peran serta posisi yang dimiliki individu-individu dalam organisasi tersebut. Peran dan posisi ini akan menentukan cara seseorang berinteraksi dengan orang lain. Di masyarakat, kita mengenal berbagai peran dan posisi, sedangkan dalam konteks organisasi, keragaman ini terlihat dalam pembagian tugas, kekuasaan, dan tanggung jawab yang disesuaikan dengan potensi serta kemampuan masing-masing anggota. Dengan jumlah dan variasi tugas yang sangat beragam, hubungan komunikasi yang baik menjadi sangat diperlukan.

Komunikasi dapat terjalin antara pimpinan dan bawahan, antara sesama staf, atau antara pegawai

dengan atasan. Hubungan komunikasi di antara elemen organisasi memiliki peranan yang sangat penting untuk dioptimalkan. Setiap organisasi, baik yang bergerak di bidang bisnis maupun dalam sektor sosial, selalu menggunakan komunikasi yang memiliki empat fungsi berikut ini (Sa'id & Andamisari, 2025):

1. Fungsi Informatif: Organisasi sering dipandang sebagai sistem pengolahan informasi. Ini berarti semua anggota organisasi perlu mendapatkan informasi yang melimpah, berkualitas, dan cepat. Informasi yang diterima memungkinkan anggota untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih pasti, informasi ini diperlukan oleh orang-orang dari berbagai tingkatan dalam struktur organisasi. Manajer memerlukan data untuk membuat keputusan strategis dan mengatasi masalah, sementara pegawai di tingkat bawah memerlukan informasi mengenai perlindungan, kesejahteraan sosial, kesehatan, dan lain-lain (Mustari, 2023).
2. Fungsi Regulatif: Fungsi ini berkaitan dengan berbagai aturan yang diterapkan dalam organisasi. Dua faktor dapat memengaruhi fungsi regulative ini, yang pertama adalah pemimpin atau mereka yang memiliki otoritas untuk mengarahkan informasi yang disampaikan dan pesan-pesan yang ditujukan pada proses kerja (Isliana, 2021).
3. Fungsi Persuasif: Dalam pengelolaan organisasi, reliance pada kekuasaan tidak selalu efektif untuk mencapai tujuan. Mengingat hal ini, penting bagi para pemimpin untuk mempertimbangkan penggunaan fungsi persuasi, bawahannya akan lebih termotivasi untuk menjalankan tugas dengan lebih baik (Muktamar, 2025).
4. Fungsi Integratif: Organisasi seharusnya memudahkan saluran yang membantu sumber daya manusia untuk menjalankan tugas dan pekerjaan dengan efektif. Ada dua jenis saluran komunikasi yang harus diperhatikan, yaitu saluran komunikasi formal dan informal. Saluran informal mencakup laporan kinerja, buletin, serta majalah organisasi, sedangkan saluran informal meliputi obrolan di luar jam kerja, kegiatan bersama, dan lainnya (Isliana, 2021).

Melihat peran-peran ini, komunikasi berfungsi sebagai sumber informasi yang mampu meredakan ketegangan yang muncul. Ia juga berperan dalam membentuk regulasi yang disetujui bersama. Selain itu, komunikasi mengandung unsur persuasive yang bertujuan untuk membujuk individu yang terlibat dalam konflik agar mencapai kesepakatan. Fungsi integratif dari komunikasi juga penting untuk menyatukan pandangan yang berbeda guna meredakan perselisihan dalam organisasi. Selain itu, komunikasi membantu mengembangkan loyalitas di kalangan pengajar dan memastikan kualitas lembaga pendidikan (Oktarina & Abdullah, 2017)

Standar jaminan kualitas pendidikan lebih dihargai sebagai sekolah yang memastikan komunikasi di dalamnya merasa nyaman saat bekerja. Harmonisasi dalam lingkungan kerja sangat terkait dengan perbaikan kualitas kinerja sekolah. Kualitas sekolah mencakup semua elemen dalam sistem pendidikan, yang berarti bahwa efektivitas pesantren tidak hanya diukur dari hasil semata, tetapi juga harus bekerja sama dengan berbagai elemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik (Raprap *et al.* 2026).. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kolaborasi kerja

yang baik dapat mendukung peningkatan kualitas yang berkelanjutan (Gumilar & Rosid, 2024)

Tipe dan peranan komunikasi antara lembaga pendidikan dengan orang tua memiliki tingkat yang berbeda-beda. Sebaliknya, hubungan masyarakat yang kurang optimal dapat menimbulkan kepuasan sekaligus kekecewaan bagi orang tua. Dalam konteks ini, pandangan orang tua atau pemangku kepentingan pendidikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sangat dipengaruhi oleh praktik komunikasi sehari-hari dan strategi penyelesaian konflik yang diterapkan oleh para guru dan kepala sekolah.

### ***Strategi Sinergi Kepemimpinan dan Komunikasi dalam Pengelolaan Konflik***

Pengelolaan konflik yang efektif dalam lembaga pendidikan tidak hanya bergantung pada kepemimpinan atau komunikasi secara terpisah, tetapi pada sinergi antara keduanya. Kepemimpinan yang kuat tanpa komunikasi yang baik berpotensi menimbulkan kesalahpahaman, sedangkan komunikasi yang efektif tanpa arah kepemimpinan dapat menyebabkan ketidakjelasan dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, integrasi antara kepemimpinan dan komunikasi menjadi strategi utama dalam menciptakan penyelesaian konflik yang konstruktif (Rosita, 2024).

Pemimpin yang efektif mampu mengoptimalkan komunikasi sebagai alat untuk menyampaikan visi, membangun kepercayaan, serta menciptakan ruang dialog yang terbuka. Dalam praktiknya, sinergi ini dapat diwujudkan melalui beberapa strategi, seperti penerapan komunikasi dua arah (two-way communication), forum musyawarah rutin, serta sistem umpan balik yang terbuka. Melalui komunikasi dua arah, anggota organisasi tidak hanya menerima informasi, tetapi juga memiliki kesempatan untuk menyampaikan aspirasi dan pendapat mereka (Raharjo, 2025).

Selain itu, forum musyawarah menjadi wadah penting dalam menyelesaikan konflik secara kolektif. Dalam forum ini, pemimpin berperan sebagai fasilitator yang memastikan setiap pihak mendapatkan kesempatan yang sama untuk berbicara. Pendekatan ini sejalan dengan nilai-nilai kepemimpinan Islam seperti musyawarah dan ishlah, yang menekankan penyelesaian konflik secara damai dan adil (Khotimah, 2025).

Sistem umpan balik yang terbuka juga menjadi bagian penting dalam sinergi kepemimpinan dan komunikasi. Dengan adanya feedback yang konstruktif, organisasi dapat mengevaluasi kebijakan serta memperbaiki pola komunikasi yang kurang efektif. Hal ini akan membantu mencegah konflik yang berulang serta meningkatkan kualitas hubungan kerja antar anggota organisasi (Rosita, 2024).

Dengan demikian, sinergi antara kepemimpinan dan komunikasi organisasi tidak hanya berfungsi sebagai alat penyelesaian konflik, tetapi juga sebagai strategi preventif yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, terbuka, dan produktif di lembaga pendidikan.

### ***Dampak Pengelolaan Konflik yang Efektif terhadap Kualitas Lembaga Pendidikan***

Pengelolaan konflik yang efektif memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas lembaga pendidikan. Konflik yang dikelola dengan baik tidak lagi dipandang sebagai hambatan, melainkan sebagai peluang untuk memperbaiki sistem, meningkatkan kinerja, serta memperkuat

hubungan antar individu dalam organisasi (Rahman *et al.* 2024)

Salah satu dampak utama adalah meningkatnya kualitas hubungan kerja antar anggota organisasi. Ketika konflik diselesaikan secara terbuka dan adil, akan tercipta rasa saling percaya dan menghargai. Hal ini berdampak pada meningkatnya kerja sama tim, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara lebih efektif (Muktamar, 2025).

Selain itu, pengelolaan konflik yang baik juga mendorong terciptanya inovasi dan kreativitas. Perbedaan pendapat yang dikelola secara konstruktif dapat menghasilkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi pengembangan lembaga pendidikan. Dalam konteks ini, konflik menjadi sumber pembelajaran yang memperkaya perspektif anggota organisasi (Arifin, 2025). Dampak lainnya adalah meningkatnya kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis anggota organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif, terbuka, dan komunikatif akan membuat guru, staf, dan tenaga kependidikan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya (Magfirah, 2024). Lebih jauh lagi, pengelolaan konflik yang efektif juga berpengaruh terhadap citra lembaga pendidikan di mata masyarakat. Lembaga yang mampu mengelola konflik dengan baik akan dipandang sebagai organisasi yang profesional, transparan, dan terpercaya. Kepercayaan ini menjadi modal penting dalam meningkatkan partisipasi masyarakat serta daya saing lembaga Pendidikan (Febrianti & Fauziah, 2026).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan konflik yang efektif melalui peran kepemimpinan dan komunikasi organisasi tidak hanya menyelesaikan masalah internal, tetapi juga memberikan dampak jangka panjang terhadap peningkatan kualitas, kinerja, dan reputasi lembaga pendidikan secara keseluruhan.

## **KESIMPULAN**

Konflik merupakan fenomena yang tidak terpisahkan dari dinamika organisasi. Konflik tidak selalu berdampak negatif, melainkan dapat menjadi konstruktif apabila dikelola secara tepat dan sistematis, oleh karena itu kepemimpinan memiliki peran strategis dalam mengelola konflik melalui fungsi pengarahan, pengambilan keputusan, mediasi, serta pemberian motivasi kepada pihak yang terlibat.

Meskipun demikian, pemimpin harus bisa merangkul semua pihak dengan komunikasi organisasi, hal ini dikarenakan komunikasi organisasi berfungsi sebagai sarana utama dalam menyampaikan informasi, mengurangi kesalahpahaman, serta membangun hubungan kerja yang harmonis.

## **REFERENSI**

Alwajir, D. Q. (2018). *Manajemen konflik: Suatu pendekatan psikologi, komunikasi, dan pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.

- Arifin, M. (2025). Mediasi konflik sebagai solusi transformatif untuk meningkatkan iklim organisasi dan mutu pendidikan. *Ascent: Al-Bahjah Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 62-71.
- Bakar, A. A. (2025). Musyawarah Dalam Islam: Implementasi Nilai-nilai Ilahiyah di Kehidupan Modern. *Jurnal Al-Mubarak: Jurnal Kajian Al-Qur'an dan Tafsir*, 10(1), 28-48.
- Duryat, H. M. (2021). *Kepemimpinan pendidikan: Meneguhkan legitimasi dalam berkontestasi di bidang pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Febrianti, M. N., & Fauziah, H. A. (2026). Strategi Manajemen Konflik Berbasis Nilai Islam dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 420-430.
- Feronika, J. L., & Sihotang, H. (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pendidikan Karakter, Pendidikan Keluarga, Budaya Sekolah, Dan Kepemimpinan Guru (Studi Kualitatif Pengelolaan Konflik Antar Siswa Di Sd St. Caroline)*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 283-298.
- Fitriani, Y. R., & Manshur, A. (2025). *Manajemen Konflik Dalam Lembaga Pendidikan Agama Islam*. *Salimiya: Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam*, 6(4), 910-916.
- Gumilar, G., & Rosid, D. P. S. (2024). Peranan supervisi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran berkelanjutan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*, 11(3), 651-661.
- Harapan, E., & Ahmad, S. (2022). *Komunikasi antarpribadi: Perilaku insani dalam organisasi pendidikan*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada-Rajawali Pers.
- Ibnu, S. (2025). *Antropologi konflik dan perdamaian*. Ternate: Kamiya Jaya Aquatic.
- Isliana, M. (2021). Komunikasi Kepemimpinan Dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Humaniora*, 5(4).
- Khotimah, H. (2025). Dinamika Kepemimpinan Partisipatif dalam Mengatasi Fragmentasi Sosial di Pesantren. *Visionaria: Journal of Educational Innovation Management*, 1(1), 18-34.
- Magfirah, L. (2024). Peran Manajemen Konflik Dalam Mewujudkan Lingkungan Sekolah Yang Kondusif. *Jurnal Kepengawasan, Supervisi Dan Manajerial (JKSM)*, 2(4), 114-119.
- Muktamar, A. (2025). *Psikologi kepemimpinan*. Yogyakarta: Dira Media Kreasindo.
- Mustari, M. (2023). *Teknologi informasi dan komunikasi dalam manajemen pendidikan*. Bandung: Gunung Djati Publishing.
- Nurhayati, E. S., Swarnawati, A., Wibowo, C., Widarti, E. I., Thufail, A., & Sativa, I. O. (2022). Komunikasi Efektif Pimpinan Dalam Mengatasi Konflik Organisasi. *Metacommunication; Journal of Communication Studies*, 7(1), 84-95.
- Oktarina, Y., & Abdullah, Y. (2017). *Komunikasi dalam perspektif teori dan praktik*. Yogyakarta: Deepublish.

- Putri, E. S., Faudzi, M. Y., & Kurniati, K. (2024). Peran Pemimpin dalam Menangani Konflik Keamanan Nasional: Perspektif Etika Politik Islam. *Ethics and Law Journal: Business and Notary*, 2(2), 202-217.
- Raharjo, S. B. (2025). *Eduleader: Pemimpin sekolah sukses: Strategi efektif untuk manajemen unggul*. Jakarta: Publica Indonesia Utama.
- Rahman, N., Rahman, M., & Rahman, R. (2024). Konflik sebagai peluang: Mengelola perbedaan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. AMU Press, 1-117.
- Raprap, W. P., Rustiyana, R., Suharno, W. A., & Haryono, H. (2026). *Manajemen Pendidikan Sekolah: Pengantar, Prinsip, Manajemen, Sistem Penjaminan Mutu dan Evaluasi Berbasis Digital*. Yogyakarta: Star Digital Publishing.
- Rendhika, R. (2024). Peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam dinamika manajemen konflik di lembaga pendidikan. *Unisan Jurnal*, 3(1), 642-657.
- Rosita, I. (2024). Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pengambilan keputusan dalam meningkatkan efektivitas manajemen pada lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Tarbiyah Almuslim*, 2(2), 137-151.
- Sa'id, A. Q., & Andamisari, D. (2025). Strategi Komunikasi Organisasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Mumtaza Islamic School, Pondok Cabe Tangerang Selatan. *LUGAS Jurnal Komunikasi*, 9(2), 85-95.
- Subagiya, B. (2023). Penelitian kepustakaan (library research) dalam penelitian PAI. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12, 43.
- Ulandari, Y. (2025). Mengelola konflik pada lembaga pendidikan islam. *Jurnal pendidikan dan keguruan*, 2(12), 2304-2311.