



Implementasi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Dan Staf Di SD Islam Terpadu Al Hikam Banyudono Boyolali

Atik Shaimah Rabiah

UIN RADEN MAS SAID SURAKARTA

Alamat: Kampus

Korespondensi penulis: shoimahrobiah@gmail.com

Abstrak. *This study aims to determine the implementation of conflict in improving the work motivation of teachers and staff at Al Hikam Banyudono Integrated Islamic Elementary School, Boyolali. The main problem in this study is the suboptimal work motivation influenced by the emergence of various internal school conflicts. This study used a qualitative approach with a case study design. Data were collected through observation, interviews, and documentation involving the principal, teachers, and staff. The results showed that the implementation of conflict management carried out by the principal, including effective communication, mediation, and strengthening interpersonal relationships, can improve teacher work motivation and create a conducive work environment. The researchers concluded that effective conflict management not only reduces tension between individuals but also contributes directly to increased work motivation and teacher performance. These findings emphasize the importance of principals' managerial competence in managing conflict as a strategy to improve the quality of education.*

Keywords: *conflict management, work motivation, phenomenology.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi konflik dalam meningkatkan motivasi kerja guru dan staf di SD Islam Terpadu Al Hikam Banyudono Boyolali. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah belum optimalnya motivasi kerja yang dipengaruhi oleh munculnya berbagai konflik internal sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi melibatkan kepala sekolah, guru, dan staf. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen konflik yang dilakukan oleh kepala sekolah, termasuk komunikasi efektif, mediasi, penguatan hubungan antar individu, dapat meningkatkan motivasi kerja guru serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Peneliti menyimpulkan bahwa pengelolaan konflik yang efektif tidak hanya mengurangi ketegangan antar individu, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap meningkatnya motivasi kerja dan kinerja guru. Temuan ini menegaskan pentingnya kompetensi manajerial kepala sekolah dalam mengelola konflik sebagai strategi peningkatan kualitas pendidikan.

Kata Kunci: *manajemen konflik, motivasi kerja, fenomenologi*

PENDAHULUAN

Konflik merupakan bagian yang tidak dapat dihindari dalam dinamika organisasi, termasuk di lingkungan sekolah. Perbedaan persepsi, pembagian beban kerja, ketidaksesuaian peran, serta komunikasi yang kurang efektif sering menjadi penyebab munculnya konflik antara guru dan staf. Apabila konflik tidak dikelola dengan baik, kondisi tersebut dapat menurunkan motivasi kerja,

Implementasi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Dan Staf Di SD Islam Terpadu Al Hikam Banyudono Boyolali

mengganggu kinerja, serta berdampak pada kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan (Nur Azizah et al., 2024).

Manajemen konflik merupakan upaya sistematis untuk mengelola konflik agar tidak menimbulkan dampak negatif dan justru memberikan manfaat bagi organisasi. Menurut (Thomas & Kilmann, 2008) dalam (Safira et al., 2025) menjelaskan bahwa konflik dapat dikelola melalui beberapa gaya, seperti kolaborasi, kompromi, dan akomodasi, yang apabila diterapkan secara tepat dapat meningkatkan hubungan kerja dan motivasi individu. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengelola konflik secara adil dan komunikatif guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pengelolaan konflik yang efektif diyakini dapat meningkatkan motivasi kerja guru dan staf serta mendorong kinerja yang lebih optimal (Afriani & Marwa, 2025)

Namun, kenyataannya di lapangan menunjukkan bahwa konflik di sekolah sering belum dikelola dengan baik. Konflik sering dihindari atau diselesaikan secara sepihak, sehingga dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja guru serta staf. Hal ini berbeda dengan kondisi yang seharusnya, di mana konflik perlu dikelola secara terbuka dan diselesaikan dengan cara yang baik agar tidak menimbulkan masalah baru. Kondisi tersebut juga terjadi di SD Islam Terpadu Al-Hikam Banyudono Boyolali, di mana konflik internal masih muncul dan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru dan staf.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa manajemen konflik memiliki pengaruh terhadap kinerja dan motivasi kerja guru. Hal ini didukung oleh penelitian (Lidan et al., 2023) yang menyatakan bahwa pengelolaan konflik yang dilakukan secara tepat dan adil dapat meningkatkan motivasi kerja guru serta mendorong kinerja yang lebih optimal di lingkungan sekolah. Namun, sebagian besar penelitian masih berfokus pada sekolah menengah atau membahas manajemen konflik secara umum tanpa menggali secara mendalam implementasinya di sekolah dasar Islam terpadu. Oleh karena itu, terdapat kesenjangan penelitian terkait implementasi manajemen konflik dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja guru dan staf dalam konteks sekolah dasar Islam terpadu. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi manajemen konflik di SD Islam Terpadu Al-Hikam Banyudono Boyolali serta menjelaskan bagaimana pengelolaan konflik tersebut berpengaruh terhadap motivasi kerja guru dan staf.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan desain studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menyelidiki secara mendalam proses implementasi manajemen konflik serta memahami makna dan dampaknya terhadap motivasi kerja guru dan staf dalam konteks alami sekolah. Metode kualitatif memungkinkan peneliti menggali fenomena sosial secara holistik dan kontekstual, terutama ketika permasalahan penelitian berkaitan dengan perilaku, interaksi, dan pengalaman subjek penelitian (Levitt et al., 2018).

Tindakan penelitian diawali dengan penentuan lokasi dan subjek penelitian, yaitu SD Islam Terpadu Al-Hikam Banyudono Boyolali, yang dipilih secara purposif karena sekolah tersebut memiliki dinamika konflik organisasi yang relevan dengan fokus penelitian. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, guru, dan staf. Pemilihan informan dilakukan secara purposive sampling dengan pertimbangan keterlibatan langsung informan dalam proses manajemen konflik dan aktivitas sekolah sehari-hari.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama. Pertama, wawancara mendalam digunakan untuk memperoleh data primer mengenai jenis konflik yang terjadi, strategi

Implementasi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Dan Staf Di SD Islam Terpadu Al Hikam Banyudono Boyolali

penyelesaian konflik, serta persepsi guru dan staf terhadap pengaruh manajemen konflik terhadap motivasi kerja. Teknik wawancara dipilih karena mampu menggali pemahaman subjektif dan pengalaman langsung informan secara mendalam (Strauss & Corbin, 1998) dalam (Hafifah, 2025). Kedua, observasi langsung dilakukan untuk mengamati interaksi antar warga sekolah, pola komunikasi, serta situasi nyata yang mencerminkan dinamika konflik dan penyelesaiannya. Ketiga, studi dokumentasi digunakan untuk melengkapi data wawancara dan observasi melalui analisis dokumen resmi sekolah seperti tata tertib, notulen rapat, dan kebijakan internal. Penggunaan berbagai teknik ini bertujuan untuk menerapkan triangulasi data guna meningkatkan kredibilitas dan keabsahan temuan penelitian (Patton, 2002).

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2014). Tahap pertama adalah reduksi data, yaitu proses pemilihan, pemfokusan, dan penyederhanaan data mentah agar relevan dengan rumusan masalah penelitian. Tahap kedua adalah penyajian data, di mana data yang telah direduksi disusun dalam bentuk narasi dan tabel sehingga memudahkan peneliti dalam memahami pola dan hubungan antar temuan. Tahap ketiga adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, yaitu proses interpretasi data untuk menjawab pertanyaan penelitian disertai dengan pengecekan ulang terhadap konsistensi dan kecukupan bukti.

Metodologi ini secara langsung menjawab dua pertanyaan utama penelitian, yaitu bagaimana data tentang implementasi manajemen konflik dikumpulkan dan bagaimana data tersebut dianalisis untuk memahami pengaruhnya terhadap motivasi kerja guru dan staf. Dengan pendekatan kualitatif studi kasus, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang komprehensif dan mendalam mengenai manajemen konflik dalam konteks sekolah dasar Islam terpadu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi di SD Islam Terpadu Al Hikam Banyudono Boyolali, sekolah telah memiliki visi dan misi yang terpasang dengan jelas di area strategis sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pengelolaan sekolah. Sekolah ini didukung oleh 28 tenaga pendidik dan kependidikan yang terdiri atas kepala sekolah, guru, dan staf dengan pembagian tugas yang beragam. Temuan penelitian difokuskan pada implementasi manajemen konflik serta dampaknya terhadap motivasi kerja guru dan staf.

Hasil penelitian diperoleh melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, guru, dan staf, serta diperkuat dengan observasi dan dokumentasi. Berdasarkan hasil wawancara, konflik yang terjadi di lingkungan sekolah meliputi konflik komunikasi, konflik peran, dan perbedaan kepentingan. Konflik komunikasi umumnya disebabkan oleh kurangnya kejelasan penyampaian informasi terkait pembagian tugas dan kebijakan sekolah. Konflik peran muncul akibat tumpang tindih tanggung jawab antara guru dan staf, sedangkan perbedaan kepentingan berkaitan dengan perbedaan pandangan dalam pengambilan keputusan.

Kepala sekolah memandang konflik sebagai hal yang wajar dalam dinamika organisasi, namun perlu dikelola secara tepat agar tidak berdampak negatif terhadap motivasi kerja. Pendekatan utama yang digunakan dalam menyelesaikan konflik adalah komunikasi terbuka dan musyawarah dengan melibatkan pihak-pihak yang berkonflik. Guru menyatakan bahwa konflik yang terjadi umumnya berkaitan dengan pembagian tugas tambahan, jadwal kegiatan, dan perbedaan pendapat dalam pelaksanaan kebijakan sekolah. Namun, konflik jarang berlangsung lama karena kepala sekolah berperan aktif sebagai mediator. Keterlibatan guru dalam proses

Implementasi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Dan Staf Di SD Islam Terpadu Al Hikam Banyudono Boyolali

penyelesaian konflik membuat mereka merasa dihargai dan diperlakukan secara adil, sehingga berdampak positif terhadap motivasi kerja dan kenyamanan dalam mengajar.

Hasil wawancara dengan staf menunjukkan bahwa konflik yang melibatkan staf lebih banyak berkaitan dengan koordinasi pekerjaan dan komunikasi dengan guru. Kepala sekolah memberikan ruang yang sama bagi staf untuk menyampaikan kendala dan pendapat, sehingga staf merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam bekerja. Temuan ini diperkuat oleh hasil observasi yang menunjukkan bahwa interaksi antar guru dan staf berlangsung secara kooperatif, serta kepala sekolah aktif memfasilitasi dialog dalam rapat rutin dan mendorong penyelesaian masalah secara kekeluargaan. Dokumentasi sekolah, seperti notulen rapat dan kebijakan internal, menunjukkan adanya mekanisme penyelesaian konflik berbasis musyawarah serta pemberian penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja guru dan staf.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa konflik merupakan bagian dari dinamika organisasi sekolah yang tidak dapat dihindari, namun tidak selalu berdampak negatif apabila dikelola secara efektif (Fauzi, 2023). Implementasi manajemen konflik di SD Islam Terpadu Al Hikam Banyudono Boyolali menunjukkan bahwa komunikasi terbuka, mediasi, dan pendekatan partisipatif berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan motivasi kerja guru dan staf. Hasil ini sejalan dengan teori manajemen konflik yang menyatakan bahwa pendekatan kolaboratif mampu meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja (Faqrurrowzi & Dharma, 2023).

Penyelesaian konflik melalui musyawarah mencerminkan gaya kolaboratif dalam model Thomas-Kilmann, di mana solusi diarahkan untuk memenuhi kepentingan semua pihak. Keterlibatan guru dan staf dalam proses penyelesaian konflik menumbuhkan rasa dihargai, tanggung jawab, dan loyalitas terhadap sekolah. Selain itu, nilai-nilai religius dan pendekatan kekeluargaan yang diterapkan di sekolah Islam terpadu turut memperkuat efektivitas manajemen konflik (Hasanah et al., 2024).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Masjudin et al., 2024) yang menyatakan manajemen konflik berpengaruh signifikan terhadap kompetensi, motivasi, dan kinerja. Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dalam mengelola konflik berkontribusi pada peningkatan kompetensi pendidik melalui dukungan dan bimbingan yang diberikan. Guru yang merasa konflik di lingkungan kerjanya diselesaikan secara adil dan terbuka cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, sedangkan konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan motivasi dan kinerja. Dengan demikian, temuan penelitian ini menegaskan bahwa implementasi manajemen konflik yang komunikatif, adil, dan partisipatif tidak hanya mampu menyelesaikan permasalahan internal sekolah, tetapi juga berkontribusi nyata dalam meningkatkan motivasi kerja guru dan staf serta kualitas pendidikan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang implementasi manajemen konflik dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SD Islam Terpadu Al-Hikam Banyudono Boyolali, dapat disimpulkan bahwa manajemen konflik telah diterapkan dengan baik melalui komunikasi yang efektif, pengembangan kepercayaan, mediasi, serta pemberian penghargaan. Implementasi manajemen konflik tersebut berkontribusi terhadap meningkatnya motivasi kerja guru dan kualitas pendidikan di sekolah. Selain itu, kerja sama antara kepala sekolah dan guru dalam mengelola konflik mampu menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif serta mengurangi terjadinya konflik yang berkepanjangan.

Implementasi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Dan Staf Di SD Islam Terpadu Al Hikam Banyudono Boyolali

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, R., & Marwa, M. (2025). Implementasi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sd Negeri 10 Tualang Kabupaten Siak Provinsi Riau. *Prosiding Seminar Nasional Magister Pedagogi Innovation and Sustainability in Pedagogical Research and Education (SEMNAS INSPIRE)*, 65–74.
- Faqrurrowzi, L., & Dharma, H. (2023). Manajemen Konflik dalam Dunia Pendidikan Perguruan Tinggi. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 12(2), 92–102.
- Fauzi, I. (2023). *Manajemen Konflik dan Cara Penyelesaian Konflik dalam Organisasi Sekolah*. 1(1), 108–115.
- Hafifah, N. (2025). Implementation Of Hypnotherapy In The Recovery Process Of Traumatic Behavior : A Qualitative Study At Manawiyah Counseling Center. *Jurnal Pendidiksn , Konseling, Dan Psikologi*, 12–22.
- Hasanah, D. M., Izsasi, N., Haryanti, A., & Ustazia, P. A. (2024). *Model Pengelolaan Konflik di Lembaga Pendidikan Islam*. 4.
- Levitt, H. M., Bamberg, M., Creswell, J. W., Frost, D. M., & Suárez-orozco, C. (2018). *Journal Article Reporting Standards for Qualitative Primary , Qualitative Meta-Analytic , and Mixed Methods Research in Psychology : The APA Publications and Communications Board Task Force Report*. 73(1), 26–46.
- Lidan, A., Lubis, S. A., & Hadijaya, Y. (2023). *Pengaruh Manajemen Konflik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Man Se-Kabupaten Aceh Tenggara*. 9(2), 1171–1178.
- Masjudin, Thohri, M., & Na’amy, N. (2024). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Peningkatan Kompetensi, Motivasi, dan Kinerja Pendidik. *Jurnal Manajemen Dan Budaya*, 4, 39–51.
- Nur Azizah, D., Nurlaeli, A., & Ma’shum, S. (2024). Implementasi Manajemen Konflik Sebagai Upaya dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di Lembaga Pendidikan Islam. *Dirasah : Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 619–629. <https://doi.org/10.58401/dirasah.v7i2.1380>
- Safira, A. K., Kamalia, A., Dewi, safri R., Shopiah, H. S., & Silvia, T. (2025). Studi Literatur : Strategi Manajemen Konflik Untuk Meningkatkan Teamwork Dalam Organisasi. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2, 252–267.