



Cooperative and Conflict dalam Kepemimpinan Pendidikan Berbasis Agama, Filsafat, Psikologi dan Sosiologi

Nurhalali Deden As'ari¹, **Tajudin**², **Yanti Yulianti**³,
Sofyan Sauri⁴, **Faiz Karim Fatkhullah**⁵

Universitas Islam Nusantara¹, STEINU Subang², IAI BBC³, UPI⁴

Email : nurhalali03051963@gmail.com¹, ijantajudin@gmail.com², adeyanti411@gmail.com³,
sofyansauri@upi.edu⁴, faizkarim@uninus.ac.id⁵

Received : 2021-05-21; Accepted : 2021-06-27; Published : 2021-06-30

Kata Kunci: *Cooperative, Conflict, Kepemimpinan Pendidikan*

Abstrak

Kooperatif dan konflik dalam kepemimpinan pendidikan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. kemajuan teknologi baru, persaingan ketat, perbedaan kebudayaan dan sistem nilai, serta berbagai macam kepribadian individu, akibat banyaknya orang yang menggunakan lidahnya secara bebas tanpa didasari oleh pertimbangan moral, nilai dan agama, merupakan penyebab kecenderungan terjadinya konflik yang berpotensi melahirkan pertentangan dan perselisihan serta dapat menimbulkan situasi yang buruk dalam berbagai lingkungan baik keluarga, sekolah, maupun masyarakat. sehingga diperlukan manajemen konflik dan kepemimpinan yang berwibawa, jujur dan dapat dipercaya sebagai penralisir atau penengah diantara pihak-pihak yang berkonflik, sekaligus sebagai sarana untuk menyatukan berbagai hal yang saling bertentangan untuk membebaskan kehidupan manusia dari kepentingan individual dan dari kejelekan-kejelekan, sehingga kemudian mereka dapat dibawa menuju ke jalan yang terang. Manajemen konflik dalam dunia pendidikan pada dasarnya merupakan seperangkat cara mengelola seluruh konflik yang dihadapi oleh pengelola pendidikan yang dilakukan secara konsisten dan seragam, dimaksudkan untuk menilai, mengendalikan, mendanai, dan memanfaatkan seluruh konflik yang ada untuk meningkatkan nilai organisasi untuk kepentingan pihak yang berkepentingan (stakeholder). Kajian ini mencoba untuk melihat kooperatif dan konflik dari empat perspektif, yaitu perspektif teologis, filosofis, psikologis, dan sosiologis. Secara teologis Islam mengajarkan pentingnya toleransi menghargai adanya perbedaan-perbedaan yang dimiliki manusia agar jangan sampai memicu konflik dan mengakibatkan perseteruan dan permusuhan. Konflik memang sangat diperlukan dalam kehidupan manusia. Namun, jangan sampai terlarut dalam konflik yang akhirnya menjadi konflik berkepanjangan yang tidak ada solusinya yang justru akan merusak hubungan antar manusia dan akan merugikan manusia itu sendiri. Secara filosofis, praktisi manajemen konflik yang profesional mesti mampu memahami esensi konflik sebagai bentuk pengelolaan keseimbangan antara konflik dan manfaat konflik demi kepentingan optimalisasi keuntungan lembaga pendidikan. Secara

psikologis manajemen konflik dalam pendidikan fokus mempelajari tentang cara memahami pengajaran dan pembelajaran dalam lingkungan pendidikan yang dimaksudkan untuk mem-pengaruhi kegiatan pendidikan sehingga proses pembelajaran dan belajar-mengajar dapat berlangsung lebih efektif dengan memperhatikan respon kejiwaan dan tingkah laku peserta didik. Secara sosiologis, manajemen konflik dalam pendidikan, diartikan sebagai suatu proses sosial antara satu orang atau lebih yang berusaha menyingkirkan pihak lain dengan jalan menghancurkan atau membuatnya tidak berdaya. Berbagai konflik dan kerusuhan sosial yang terjadi sebenarnya dapat dikelola secara arif dan bijaksana

Keywords: *Cooperative, Conflict, Educational Leadership*

Abstract

Cooperative and conflict in educational leadership is a unity that cannot be separated. new technological advances, intense competition, differences in culture and value systems, as well as various kinds of individual personalities, due to the large number of people who use their tongues freely without being based on moral, value and religious considerations, are the causes of the tendency for conflicts to occur which have the potential to give birth to conflicts and disputes and can This creates a bad situation in various environments, both family, school, and community. so that conflict management and leadership are authoritative, honest and trustworthy as a neutralizer or mediator between conflicting parties, as well as a means to unite various conflicting things to free human life from individual interests and from vices, so that later they can be led to the path of light. Conflict management in education is basically a set of ways to manage all conflicts faced by education managers which are carried out consistently and uniformly, intended to assess, control, fund, and utilize all existing conflicts to increase organizational value for the benefit of interested parties (stakeholders).). This study tries to look at cooperation and conflict from four perspectives, namely theological, philosophical, psychological, and sociological perspectives. Theologically, Islam teaches the importance of tolerance, respecting the differences that humans have so as not to trigger conflict and lead to enmity and hostility. Conflict is very necessary in human life. However, don't get involved in a conflict that ends up becoming a prolonged conflict with no solution that will actually damage human relations and will harm humans themselves. Philosophically, professional conflict management practitioners must be able to understand the essence of conflict as a form of managing a balance between conflict and the benefits of conflict in the interest of optimizing the benefits of educational institutions. Psychologically conflict management in education focuses on learning about how to understand teaching and learning in an educational environment which is intended to influence educational activities so that the teaching and learning process can take place more effectively by paying attention to the psychological response and behavior of students. Sociologically, conflict management in education is defined as a social process between one or more people who try to get rid of the other party by destroying or making him helpless. Various conflicts and social unrest that occur can actually be managed wisely and wisely..

PENDAHULUAN

Rasulullah merupakan suri tauladan bagi umat manusia dalam berbagai dimensi kehidupan, termasuk didalamnya masalah kepemimpinan. Pada dasarnya manusia memiliki kecenderungan untuk mencintai kepemimpinan, kehormatan dan kelanggengan. Seorang guru ingin memimpin muridnya, bapak cenderung memimpin anak dan istrinya, perwira memimpin prajuritnya, politikus memimpin pendukungnya dan kepala negara berkehendak memimpin rakyatnya.

Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain atau seseorang yang di dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menggunakan bantuan orang lain. Namun demikian tidak setiap orang yang ditunjuk menjadi seorang pemimpin bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik. Tidak semua pemimpin bisa menjadi pemimpin yang baik.

Kepemimpinan adalah pengaruh yang selalu diawali adanya kepercayaan dan kepercayaan itu melalui proses jangka panjang. Dengan demikian timbul pertanyaan : mengapa seseorang bisa menjadi pemimpin, sedang orang lain tidak? Kalau demikian, apakah seorang pemimpin itu mempunyai pembawaan sejak lahir, atau bisa dibentuk lewat latihan?

Abu Hatim mengatakan, seseorang tak pantas menjadi pemimpin, sehingga ia memiliki tiga hal yaitu, akal, ilmu da retorika. Ia juga bersih dari enam hal yaitu, kekerasan, ketergesasaan, iri dengki, hawa nafsu, dusta, dan meninggalkan musyawarah. Pemimpin juga harus konsisten dalam kepemimpinannya dalam tiga hal yaitu, lemah, lembut, sabar, banyak menahan bicara atau bicara seperlunya.

Konflik merupakan interaksi yang antagonis, mencakup tingkah laku lahiriah yang tampak jelas, mulai dari bentuk-bentuk perlawanan halus, terkontrol, tersembunyi, tidak langsung; sampai pada bentuk perlawanan terbuka. Untuk dapat mencapai kepemimpinan yang efektif harus dilakukan kegiatan penugasan dan memberikan pengarahan, bimbingan, mendorong kerjasama dan partisipasi, mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan, observasi dan supervisi serta evaluasi dari hasil penampilan kerja.

Agar seorang pemimpin tidak mengalami kesalahan yang serius, faktor-faktor psikologis manusia harus dipahami benar-benar. Dalam setiap situasi kerja sama, setiap individu itu memiliki keinginan, ambisi, prasangka, dan sebagainya. Hal yang peka itu perlu diketahui oleh seorang pemimpin. Karena adanya tindakan yang kurang bijaksana dari pimpinan, situasi kerja sama menjadi rusak sama sekali. Misalnya kasus pemberian hadiah atau reward, pemberian kesempatan kepada seorang yang dengan alasan-alasan yang tidak dapat diterima oleh orang banyak, dan sebagainya. Ini merupakan contoh kasus dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Oleh karena itu, untuk memperkecil adanya tantangan yang menimbulkan kericuhan dari anggota, pemimpin hendaknya mengikutsertakan mereka dalam merumuskan kebijakan dan merencanakan prosedur pelaksanaan bagi pekerjaan mereka. Keterlibatan mereka dalam hal seperti ini akan mendorong mereka untuk merasa ikut menanam andil dalam perencanaan dan merasa bertanggung jawab untuk mengamankan dan melaksanakannya. Hal itu perlu diperhatikan, karena sudah menjadi kebutuhan manusia, bahwa setiap manusia ingin mewujudkan dirinya.

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang

memimpinnya dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada, meminimalisir dan mengelola konflik untuk mencapai tujuan bersama, seirama dengan Ibn. Miskawaih dalam Sauri (2016 : 172), yang menyatakan bahwa usaha untuk mencapai alsa'adat tidak dapat dilakukan sendiri, tetapi harus bersama atas dasar saling tolong menolong dan saling melengkapi. Kondisi demikian akan tercipta kalau sesama manusia saling mencintai. Karena suatu konflik jika dibiarkan berlarut-larut tanpa penyelesaian dapat mengganggu kekompakan suatu organisasi, dan dapat menurunkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, keahlian untuk mengelola suatu konflik sangat diperlukan bagi setiap pemimpin atau manajer organisasi. Kenyataannya tidak jarang terjadi perbedaan pandangan, ketidakcocokan, serta pertentangan yang terkadang menimbulkan banyak konflik dalam organisasi manapun, bahkan keluarga sekalipun, terdapat konflik, mulai dari konflik kecil hingga konflik besar, baik secara tersembunyi maupun yang muncul secara terang-terangan.

Konflik sangat erat kaitannya dengan perasaan manusia, termasuk perasaan diabaikan, disepelkan, tidak dihargai, ditinggalkan, dan juga perasaan jengkel karena kelebihan beban kerja. Hal ini berhubungan dengan kurangnya harga diri dan tidak di anggap berharga. Perasaan-perasaan individu menimbulkan suatu titik kemarahan, sehingga menimbulkan perpecahan antar kelompok. Perasaan-perasaan tersebut sewaktu-waktu dapat memicu timbulnya kemarahan. Keadaan tersebut akan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan kegiatannya secara langsung, dan dapat menurunkan produktivitas kerja organisasi secara tidak langsung dengan melakukan banyak kesalahan yang disengaja maupun tidak disengaja.

Kecenderungan terjadinya konflik, juga dapat disebabkan oleh suatu perubahan secara tiba-tiba, antara lain: kemajuan teknologi baru, persaingan ketat, perbedaan kebudayaan dan sistem nilai, serta berbagai macam kepribadian individu, akibat banyak orang bebas menggunakan lidahnya secara bebas tanpa didasari oleh pertimbangan moral, nilai dan agama, makalahirlah berbagai pertentangan dan perselisihan dikalangan masyarakat. Berbahasa tidak santun dapat melahirkan kesenjangan komunikasi sehingga menimbulkan situasi yang buruk dalam berbagai lingkungan baik keluarga, sekolah, maupun masyarakat.

Manajemen konflik dalam dunia pendidikan pada dasarnya merupakan seperangkat cara mengelola seluruh konflik yang dihadapi oleh pengelola pendidikan yang dilakukan secara konsisten dan seragam, dimaksudkan untuk menilai, mengendalikan, mendanai, dan memanfaatkan seluruh konflik yang ada untuk meningkatkan nilai organisasi untuk kepentingan pihak yang berkepentingan (stakeholder). Konflik yang terjadi pada diri pendidik dalam institusi atau lembaga pendidikan, esensinya dapat diatasi dengan beragam cara. Salah satunya adalah melalui pengelolaan atau manajemen konflik. Manajemen konflik dapat dilakukan dengan cara (1) menghindari konflik atau buat diversifikasi, (2) membagi konflik, (3) mengendalikan konsekuensi dari konflik. Konflik pada dasarnya adalah ancaman yang timbul dari setiap tindakan atau kejadian yang mempengaruhi kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Konflik yang terjadi akan memberikan kontribusi besar pada munculnya bahaya atau resiko yang merugikan organisasi. Dengan demikian perlu adanya seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, orang orang atau kelompok dengan maksud mencapai suatu tujuan.

METODOLOGI PENELITIAN

Kajian cooperative dan conflict dalam kepemimpinan pendidikan berbasis agama, filsafat, psikologi, dan sosiologi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis berdasarkan kajian literatur atau riset kepustakaan (library research), Riset kepustakaan adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Mahmud menjelaskan bahwa penelitian kepustakaan yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan membaca buku-buku atau majalah dan sumber data lainnya untuk menghimpun data dari berbagai literatur, baik perpustakaan maupun di tempat-tempat lain.

Dengan demikian, penelitian kepustakaan bukan hanya terkait kegiatan membaca dan mencatat data saja, lebih dari itu, peneliti harus mampu mengolah data yang telah terkumpul dengan tahap-tahap penelitian kepustakaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. *Cooperative*

Sikap pemimpin kooperatif merupakan ciri khas bangsa Indonesia. Karena kepemimpinan kooperatif memiliki jiwa Pancasila, memiliki wibawa serta daya untuk membawa dan memimpin lingkungannya kedalam kesadaran kehidupan kenegaraan dan kemasyarakatan berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Bila dua kelompok atau dua individu mempunyai pendirian dan tujuan yang berbeda, karena masing-masing menganut sistem nilai yang tidak sama, sehingga mereka berkonflik, maka salah satu cara penyelesaian masalah ialah:

1. Duduk bersama, berunding dan bermusyawarah.
2. Melihat masalahnya dengan kepala dingin dan mendiskusikannya.
3. Melalui sikap kooperatif orang berusaha melepaskan perbedaan-perbedaan yang tidak prinsipil, untuk lebih banyak menemukan titik-titik persamaan.
4. Tidak selalu mau menang sendiri, dan mengharuskan pihak lain mengalah.
5. Bersedialah mengalah dengan iktikad baik untuk memecahkan masalah.

Sebagai seorang pemimpin, seorang kepala sekolah dituntut untuk memiliki prinsip yang kuat dan syarat yang memadai guna menuju keberhasilan dalam menjalankan tugasnya. Secara umum, prinsip-prinsip kepemimpinan kepala sekolah ditegaskan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1999:13) sebagaimana pada uraian berikut ini:

1. Konstruktif, artinya kepala sekolah harus mendorong dan membina setiap staf untuk berkembang secara optimal.
2. Kreatif, artinya kepala sekolah harus selalu mempunyai gagasan dan cara baru dalam melaksanakan tugasnya.
3. Partisipatif, artinya mendorong keterlibatan semua pihak yang terkait dalam setiap kegiatan disekolah.
4. Kooperatif, artinya mementingkan kerjasama dengan staf dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan.
5. Delegatif, artinya berupaya mendelegasikan tugas kepada staf sesuai dengan deskripsi tugas/jabatan serta kemampuan mereka.
6. Integratif, artinya selalu mengintegrasikan semua kegiatan sehingga dihasilkan sinergi

untuk mencapai tujuan sekolah.

7. Rasional dan Objektif, artinya dalam melaksanakan tugas atau bertindak selalu berdasarkan pertimbangan rasional dan objektif.
8. Pragmatis, artinya dalam menetapkan kebijakan atau target, kepala sekolah harus mendasarkan kepada kondisi dan kemampuan nyata yang dimiliki sekolah.
9. Keteladanan, artinya dalam memimpin sekolah, kepala sekolah dapat menjadi contoh yang baik.
10. Adaptabel dan fleksibel, artinya kepala sekolah harus dapat beradaptasi dan fleksibel dalam menghadapi situasi baru dan juga menciptakan situasi kerja yang memudahkan staf untuk beradaptasi.

Sikap kooperatif perlu dibangun dan diupayakan, bagi seorang pemimpin / *leader* hal ini bukanlah sesuatu yang gampang. Banyak sekali batu loncatan yang harus dilalui dengan suatu kerja keras yang maksimal, bekerja kooperatif dengan tim supaya dapat mencapai tujuan bersama. Berkat dari seorang Pemimpin yang mau berbagi ilmu, mau menjadi contoh bagi bawahan, bukan hanya menjadi contoh. Tapi, menjadi penyemangat untuk para bawahannya. Itulah seorang Pemimpin yang Demokratis berani memimpin tim, membangun tim yang solid, dan mencapai tujuan bersama-sama.

B. Conflict

Istilah “konflik” berasal dari kata kerja Latin *configere* yang berarti saling memukul. Hal ini dimaksudkan bahwa konflik terjadi antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) dimana salah satu pihak berusaha memukul atau menyingkirkan pihak lain. Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, istilah “konflik” diartikan dengan pertentangan; percekocokan. Dalam bahasa Inggris disebut dengan *conflict* yang artinya percekocokan, konflik, perselisihan dan pertentangan. DuBrin, A. J, menyebut: “*Conflict in the context used, refers to the apposition of persons or forces that gives rise to some tension. It occurs when two or more parties (individuals, groups, organization) perceive mutually exclusive goals, or evens*”. Dikatakan konflik mengacu pada pertentangan antar individu atau kelompok yang dapat meningkatkan ketegangan sebagai akibat saling menghalangi dalam mencapai tujuan.

Luthans mengartikan konflik sebagai suatu bentuk ketidaksesuaian antar nilai atau tujuan, antar anggota organisasi, sebagai-mana diutarakan: “*Conflict has been defined as the condition of objective in compatibility between value or goal, as the behavior of deliberately interfering with an other’s goal achievement, and emotionally interm of hostility*”. Lebih lanjut dikatakan bahwa perilaku konflik tersebut dimaksud adalah sebuah perbedaan kepentingan/minat, perilaku kerja, perbedaan sifat individu, perbedaan tanggung jawab dalam aktivitas organisasi.

Konflik menurut Ralf Dahrendorf *every society displays at every point dissensus and conflict; social conflict is ubiquitous*, artinya konflik merupakan hal yang wajar dan akan nampak dimasyarakat mana pun dan tidak mungkin dapat dielakkan. Oleh karena konflik merupakan bagian kehidupan dalam masyarakat, maka konflik tidak perlu dikhawatirkan karena konflik tidak selalu bersifat destruktif, tetapi juga bisa menjadi konstruktif. George Simmel menggambarkan konflik hal yang perlu bagi masyarakat: “*just as the universe needs ‘love and hate’ that is attractive and repulsive forces, in order*

to attain a determinate shape, needs some quantitative ratio of harmony and disharmony, of association and competition of favorable and unfavorable tendencies.” Bagi Dahrendorf bahwa konflik adalah subyek proses-proses perubahan. Keteraturan berasal dari paksaan anggotanya dari atas, dan keteraturan dalam masyarakat dipelihara oleh penguasa. Masyarakat memiliki dua wajah, yaitu konflik dan konsensus.

Konflik dalam organisasi seperti lembaga pendidikan yang didalamnya terdapat pendidik dan tenaga kependidikan pada dasarnya selalu dihadapkan pada pelbagai konflik sebagai ketidaksesuaian antara dua orang anggota organisasi atau lebih yang timbul karena fakta bahwa mereka harus berbagi dalam hal mendapatkan sumber-sumber daya yang terbatas, atau aktivitas-aktivitas pekerjaan yang terbatas dan atau karena fakta bahwa mereka memiliki status, tujuan, nilai-nilai atau persepsi yang berbeda. Konflik merupakan suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk mengimbangi usaha-usaha orang lain dengan cara merintang yang menyebabkan frustrasi dalam mencapai tujuan atau meningkatkan keinginannya. Robbin mengatakan bahwa konflik juga dapat dikatakan sebagai suatu keadaan yang di dalamnya terdapat kecekocokan maksud antara nilai-nilai atau tujuan-tujuan, berpacu menuju tujuan dengan cara yang tidak atau kelihatannya kurang sejalan sehingga yang satu berhasil sementara yang lainnya tidak.

Konflik juga merupakan ekspresi pertikaian antara individu dengan individu lain, kelompok dengan kelompok lain karena beberapa alasan. Pertikaian yang dimaksud secara lebih detail adalah adanya perbedaan antara dua atau lebih individu yang diekspresikan, diingat, dan dialami. Konflik dapat dirasakan, diketahui, diekspresikan melalui perilaku-perilaku komunikasi. Bagi R. J Aldag dan T. M. Stearns mengutarakan bahwa konflik adalah ketidaksepahaman antara dua atau lebih individu/kelompok sebagai akibat dari usaha kelompok lainnya yang mengganggu pencapaian tujuan.

Berdasarkan pada pemaparan pandangan dan wawasan tentang definisi konflik yang disampaikan, maka dapat disimpulkan bahwa konflik adalah suatu pertentangan atau ketidaksepahaman antara individu atau kelompok meningkatkan ketegangan atau pertikaian yang sesungguhnya dapat dirasakan, diketahui, diekspresikan. Secara keseluruhan konflik tersebut dapat dilihat atau diekspresikan lewat perilaku-perilaku hingga saling mengganggu. Kalau dianalisa lebih matang, maka konflik pada umumnya terjadi oleh berbagai kondisi yang belum teratasi. Kondisi-kondisi tersebut mencakup (1) keterbatasan sumber daya; (2) cara pandangan yang berbeda tentang nilai; (3) perbedaan keyakinan; (4) Aktivitas pekerjaan yang terbatas. Hal ini dikarenakan adanya fakta:

1. Keterbatasan sumber daya

Keterbatasan sumber daya memunculkan persaingan untuk memiliki maupun untuk menguasai sumber daya yang terbatas tersebut. Konflik dapat muncul karena keterbatasan sumber daya ini. Sumber daya antara lain: manusia, uang, fasilitas, peralatan dan bahan.

2. Nilai yang berbeda.

Dalam organisasi dan masyarakat sistem hirarki dan prioritas individu berbeda, karena itu nilai dapat menyebabkan munculnya konflik. Nilai akan mempengaruhi seseorang dalam berpikir, menilai dan berperilaku. Semua individu akan berupaya mewujudkan nilai yang diyakininya. Nilai yang dikenal di masyarakat seperti; nilai

ekonomis pada objek yang dapat dijual belikan, nilai sosial yaitu hubungan antar manusia, nilai etis dan moral, nilai religius, dan nilai material pada benda-benda.

3. Perbedaan keyakinan.

Setiap individu memiliki dasar keyakinannya masing-masing. Berdasarkan keyakinan inilah individu itu mengarahkan jalan hidupnya dan memberikan penilaian terhadap lingkungan dimana ia berada. Perbedaan keyakinan ini juga turut mempengaruhi tentang cara individu untuk menyelesaikan semua konflik yang diperhadapkan. Dalam tindakannya dapat dipastikan akan menggunakan standar keyakinannya.

4. Aktivitas pekerjaan yang terbatas.

Aktivitas-aktivitas pekerjaan yang terbatas karena adanya perbedaan; status, tujuan, nilai-nilai atau persepsi yang berbeda dalam mencapai tujuan.

Selanjutnya melalui paparan di atas, dapat pula diidentifikasi bahwa suatu organisasi kependidikan dapat mengalami konflik jika di dalamnya terdapat: (1) pertentangan perbedaan individu; (2) pertentangan norma dan nilai-nilai yang dipahami antara individu atau kelompok; (3) perbedaan pendapat atau perselisihan pendapat terhadap persepsi dalam menafsirkan tujuan yang ingin dicapai; (4) perilaku yang saling menghalangi, memojokkan, meremehkan juga menyingkirkan pihak lain dalam memperebutkan sumber daya yang terbatas; (5) Adanya persaingan dalam hal kreativitas, inisiatif, gagasan, ide, atau konsep dalam mencapai harapan dan tujuan; (6) Adanya usaha-usaha dari pihak lain yang menghambat pencapaian harapan tujuan yang sudah ditetapkan.

C. Kepemimpinan Pendidikan

Jery H. Makawimbang yang dikutip oleh Wahyudin Nur Nasution¹ secara sederhana menyampaikan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Maksud dari mempengaruhi ini adalah agar orang lain mengikuti kebijakan yang digariskan oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Overton² mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memperoleh tindakan pekerjaan dengan penuh kepercayaan dan kerjasama. Dalam menjalankan kepemimpinannya seorang pemimpin memiliki gaya-gaya sendiri. Pendapat Overton menekankan fokus kepemimpinan terhadap kemampuan seseorang memperoleh tindakan dari orang lain.

Hersey dan Blanchard³ berpendapat bahwa: “kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu”. Pendapat Hersey dan Blanchard menekankan makna pimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dalam suatu situasi. Kepemimpinan juga dapat berlangsung di mana saja.

¹ Nasution, Wahyudin Nur. “Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah”. JURNAL TARBIYAH, Vol. 22, No. 1, Januari-Juni 2015 ISSN: 0854-2627

² Overton, Rodney, “Leadership Made Simple”, Singapura. Wharton Books, Pte. Ltd., 2002.

³ Hersey, P. Dan Blanchard, K. H., “Management of Organizational Behaviour”, New Jersey. Prentice Hall. Englewood Cliffs, 1988.

Covey yang dikutip Rivai⁴ membagi peran kepemimpinan menjadi tiga bagian. Pertama *Pathfinding* (pencarian alur); peran untuk menentukan visi dan misi yang pasti; Kedua. *Aligning* (penyelaras); peran untuk memastikan bahwa struktur, sistem, dan proses operasional organisasi memberikan dukungan pada pencapaian visi dan misi; Ketiga. *Empowering* (pemberdaya); peran untuk menggerakkan semangat dalam diri orang-orang dalam mengungkapkan bakat, kecerdikan, dan kreativitas laten untuk mampu mengerjakan apa pun dan konsisten dengan prinsip-prinsip yang disepakati.

Morphet yang dikutip Wahyudin Nur Nasution⁵ mengatakan bahwa pemimpin pendidikan adalah pengambil keputusan dalam berbagai jenjang organisasi pendidikan informal yang berinteraksi dengan organisasi formal. Adapun orang-orang yang terlibat dalam masalah itu adalah pengawas pendidikan, kepala sekolah, direktur akademi, rektor perguruan tinggi, pimpinan dalam organisasi guru, pimpinan dalam organisasi orang tua dan guru dan pimpinan organisasi formal.

Kepala sekolah merupakan pimpinan pendidikan yang diangkat dan ditetapkan secara resmi sehingga dia bertanggung jawab dalam pengelolaan pengajaran, ketenagaan, kesiswaan, gedung dan halaman (sarana dan prasarana), keuangan, serta hubungan lembaga pendidikan dan masyarakat, di samping tugasnya dalam supervisi pendidikan dan pengajaran.

Menurut Dirawat⁶ kepemimpinan pendidikan adalah sebagai suatu kemampuan dan proses mempengaruhi, mengkoordinir dan menggerakkan orang-orang lain yang ada hubungannya dengan pengembangan ilmu pendidikan dan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran agar tercapai tujuan secara efektif dan efisien.

D. Perspektif Teologis

Di dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah Saw. wafat menyentuh juga maksud yang terkandung di dalam perkataan amir (yang jamaknya umara) atau penguasa. Oleh karena itu, kedua istilah ini dalam bahasan Indonesia disebut pemimpin formal. Namun, jika merujuk kepada firman Allah SWT. dalam surat Al-Baqarah (2) ayat 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً

Artinya: *(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi. (Al-Baqarah (2):30)*

Maka kedudukan nonformal dari seorang khalifah juga tidak bisa dipisahkan lagi. Perkataan khalifah dalam ayat tersebut tidak hanya ditujukan kepada para khalifah sesudah nabi, tetapi adalah penciptaan Nabi Adam a.s. yang disebut sebagai manusia dengan tugas untuk memakmurkan bumi yang meliputi tugas menyeru orang lain berbuat amar ma'ruf dan mencegah dari perbuatan munkar.

⁴ Rivai, Veithzal, “Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi” Jakarta. Rajawali Press, 2003

⁵ Nasution, Wahyudin Nur. “Kepemimpinan Pendidikan Di Sekolah”. JURNAL TARBIYAH, Vol. 22, No. 1, Januari-Juni 2015 ISSN: 0854-2627

⁶ Dirawat, dkk. “Pengantar Kepemimpinan Pendidikan”. Surabaya. Usaha Nasional. 1986. Hal 33.

Selain kata khalifah disebutkan juga kata Ulil Amri yang satu akar dengan kata amir sebagaimana disebutkan di atas. Kata ulil amri berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam, sebagaimana firman Allah SWT. dalam surat An-Nisa' (4) ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ

hai orang-orang yang beriman taatilah Allah dan taatilah Rasul-Nya dan ulir amri di antara kamu (An-Nisa' (4:59) .

Jauh sebelum manusia hadir di muka bumi ini, ia sudah mengenal agama. Al-Ghazali membagi lima tahapan mengenal agama. *Pertama* adalah *alam ruh*, (QS. Al-A'raf : 172), Allah Swt berfirman : “ *Bukankah Aku ini Tuhan kalian?*” *Ruh manusia menjawab : benar, kami telah menyaksikan. Kedua, alam rahim*, (QS.Al-Nahl/16:78), “*Allah yang mengeluarkan kamu dari rahim ibumu dalam keadaan tidak tahu apa-apa, kemudian Allah jadikan (memberikan) kamu pendengaran, penglihatan, dan hati nurani (al-aphidah) agar kamu bersyukur.* *Ketiga, alam dunia*. Di dunialah manusia dituntut untk membuat prestasi sebanyak-banyaknya. *Rasulullah saw*, bersabda bahwa di dunia ini tempat bercocok tanam ladang akhirat. *Keempat, alam kubur* (alam terminal), yaitu awal dari sebuah perjalanan panjang hidup manusia. Dan *kelima*, yaitu alam akhir (*Al-Ghazali, Ihya Ulumudin*).

Dengan demikian penting bagi setiap insan di muka bumi ini untuk menjadi satu, toleran dan saling menghargai perbedaan-perbedaan yang dimiliki, sebagaimana digambarkan dalam Al-Qur'an, bahwa pada dasarnya manusia merupakan umat yang satu. Namun karena hawa nafsunya, manusia menyembunyikan dan menafsirkan ayat-ayat Al-Qur'an sesuai dengan kebutuhan mereka, sehingga muncul perselisihan. Sebagaimana dalam Surat Al-Baqarah: 213.

Manusia itu adalah umat yang satu. (setelah timbul perselisihan), maka Allah mengutus para nabi, sebagai pemberi peringatan, dan Allah Swt., menurunkan bersama mereka Kitab yang benar, untuk memberi keputusan di antara manusia tentang perkara yang mereka perselisihkan. Tidaklah berselisih tentang Kitab itu melainkan orang yang telah didatangkan kepada mereka Kitab, yaitu setelah datang kepada mereka keterangan-keterangan yang nyata, karena dengki antara mereka sendiri. Maka Allah Swt. memberi petunjuk orang-orang yang beriman kepada kebenaran tentang hal yang mereka perselisihkann itu dengan kehendak-Nya. Dan Allah selalu memberi petunjuk orang yang dikehendaki-Nya kepada jalan yang lurus.

Pada mulanya manusia itu merupakan umat yang satu, sepakat (bersatu) di atas keimanan kepada Allah Swt., kemudian mereka berselisih tentang agama mereka. Mengapa Allah Swt. mengutus nabi nabi sebagai penyeru penyeru kepada agama Allah, memberikan kabar gembira kepada orang yang menaati Allah dengan surga, dan memperingatkan manusia yang kafir kepada-Nya dan bermaksiat kepada-Nya dengan neraka, dan menurunkan bersama mereka kitab-kitab dari langit yang membawa kebenaran yang dikandung oleh kitab-kitab itu, agar mereka memutuskan perkara berdasarkan kandungan-kandungannya diantara manusia dalam hal-hal yang mereka perselisihkan. Dan tidak ada yang memperdebatkan tentang (kebenaran kerasulan) Muhammad dan kitab yang dibawanya secara zalim dan dorongan kedengkian, kecuali orang-orang yang telah Allah berikan Kitab Taurat, dan mereka mengetahui kandungan

hujjah hujjah dan hukum-hukumnya. maka, dengan kemurahannya, Allah memberikan Taufik kepada kaum mukminin untuk dapat membedakan antara kebenaran dan kebatilan, dan mengetahui kebenaran dalam perkara yang mereka perselisihkan. Allah memberikan Taufik kepada hamba-hamba-Nya yang Dia kehendaki menuju jalan yang lurus.

Keberadaan konflik sebagai unsur pembawaan sangat penting dalam kehidupan manusia. Kehidupan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa ada konflik. Manusia yang memiliki tuntutan serta keinginan yang beraneka ragam, manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi keinginan tersebut. Untuk bisa mendapatkannya, mereka akan berkompetisi untuk mendapatkan keinginan tersebut. Dengan adanya konflik akan mengajarkan manusia untuk dapat berfikir lebih maju mendapatkan keinginannya tersebut, sehingga akan bermanfaat bagi kehidupannya. Oleh karena itu, Allah membekali nilai-nilai moral pada setiap makhluk dalam kepentingan-kepentingannya sendiri.

Selagi konflik masih dibutuhkan oleh manusia, maka mereka pun di bekali oleh Allah dengan kemampuan untuk berkonflik, baik dalam fisik, roh maupun akalnya, dan sekaligus kemampuan untuk mencari solusinya. Seperti yang dijelaskan dalam firman Allah yang artinya: *“Seandainya Allah tidak menolak (keganasan) sebagian manusia dengan sebagian yang lain, pasti rusaklah bumi ini.”* Dengan demikian, yang perlu diperhatikan adalah hikmah dibalik terjadinya konflik. Konflik bukanlah sebagai tujuan namun lebih sebagai sarana untuk memadukan antara berbagai hal yang saling bertentangan untuk membebaskan kehidupan manusia dari kepentingan individual dan dari kejelekan-kejelekan, sehingga tidak membiarkan perbedaan-perbedaan itu menjadi penyebab adanya permusuhan. Karena sesungguhnya manusia berasal dari asal yang sama. Seperti dijelaskan pada (QS. An Nisaa' ayat 1) yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا
زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ
بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا ﴿١﴾

“Hai sekalian manusia, bertakwalah kepada Tuhan-mu yang telah menciptakan kamu dari seorang diri, dan dari padanya Allah menciptakan isterinya; dan daripada keduanya Allah memperkembangbiakkan laki-laki dan perempuan yang banyak. dan bertakwalah kepada Allah yang dengan (mempergunakan) nama-Nya kamu saling meminta satu samalain, dan (peliharalah) hubungan silaturrahim. Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasi kamu”.

Dari ayat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa sebenarnya manusia berasal dari asal yang sama. Dari ayat di atas, Islam mengajarkan pentingnya untuk toleransi menghargai adanya perbedaan-perbedaan yang dimiliki manusia baik sirifisik, pemikiran budaya dan lain-lain agar jangan sampai memicu konflik dan mengakibatkan perseteruan dan permusuhan. Konflik memang sangat diperlukan dalam kehidupan

manusia. Namun, jangan sampai terlarut dalam konflik yang akhirnya menjadi konflik berkepanjangan yang tidak ada solusinya yang justru akan merusak hubungan antar manusia dan akan merugikan manusia itu sendiri.

E. Perspektif Filosofis

Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria. Kriteria apa saja tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan apakah itu sifat kepribadiannya, ketrampilannya, bakatnya, sifat-sifatnya, atau kewenangan yang dimilikinya.

Pemimpin memiliki sifat kepribadian seperti vitalitas dan stamina fisik, kecenderungan dan kearifan dalam bertindak, kemauan menerima tanggung jawab, kompeten dalam menjalankan tugas, memahami kebutuhan pengikutnya, memiliki keterampilan dalam berhubungan dengan orang lain, kebutuhan untuk berprestasi, mampu memotivasi dan memberi semangat, mampu memecahkan masalah, meyakinkan, memiliki kapasitas untuk menang, memiliki kapasitas untuk mengelola-memutuskan-menentukan prioritas, mampu memegang kepercayaan, memiliki pengaruh, mampu beradaptasi atau memiliki fleksibilitas.

Dalam keberadaan bersama dan kehidupan masyarakat dengan orang lain, friksi atau gesekan, perselisihan, tabrakan, pertikaian dan konflik itu merupakan bagian hakiki dari kehidupan. Karena itu juga menjadi garapan bagi manajemen atau kepemimpinan.

Untuk menangani konflik di semua bidang kehidupan, orang mengembangkan tiga macam pendekatan pemimpin, yaitu:

1. pendekatan pemimpin yang tradisional
2. pendekatan pemimpin yang netral atau *behavioral*
3. pendekatan pemimpin yang modern atau interaksionistis/interaksional.

Sikap dan pendekatan yang tradisional dan netral, lebih bersifat deskriptif-teoretis-normatif; sedang sikap dan pendekatan interaksionistis khusus dikembangkan dengan tujuan-tujuan yang normatif.

Bagi orang awam, belajar filsafat adalah membuang-buang energy, membuang waktu, dan sia-sia. Mengapa? Karena dengan belajar filsafat sering menambah masalah dan semakin bingung. Lain halnya dengan kaum intelektual, filsafat adalah sebuah alat atau potensi untuk membangun peradaban manusia agar maju, unggul, dan mampu berkompetisi dengan bangsa lain.

Prinsip-prinsip dalam manajemen konflik, pada dasarnya adalah sama pada semua organisasi, baik pada sekolah, perguruan tinggi maupun pada perusahaan-perusahaan besar. Secara filosofis, praktisi manajemen konflik yang profesional bagi para pendidik mesti mampu memahami esensi konflik sebagai bentuk pengelolaan keseimbangan antara konflik dan manfaat konflik demi kepentingan optimalisasi keuntungan lembaga pendidikan. Kata kuncinya adalah “menyeimbangkan” bukan “meniadakan”. Dengan demikian, ada hubungan yang fundamental dengan belajar filsafat, agar manusia percaya diri dan mempunyai prinsip hidup dalam berbagai hal, tanpa kecuali dalam menata kehidupan (memenej hidup), sehingga lebih bermakna, lebih maju dan lebih bermartabat.

Manajemen konflik dalam kepemimpinan pendidikan berkaitan dengan keseimbangan antara proses dan orang. Beberapa hal penting supaya manajemen konflik yang baik dapat diterapkan bagi pemimpin pendidikan di dalam suatu organisasi, yaitu: (1) pemahaman dan pengalaman manajemen konflik, (2) budaya pada orang-orang yang terkait, (3) prosedur dan metodologi pengelolaan konflik, (4) optimalisasi manfaat yang ingin dicapai organisasi. Hal ini pada akhirnya dapat menciptakan keseimbangan antara resiko konflik dan manfaat, proses dan orang yang merupakan pemahaman dasar bagaimana mengelola konflik di suatu bentuk organisasi. Organisasi apa pun, pada dasarnya konflik selalu ada dan bersifat dinamis dan memiliki ketergantungan satu sama lain.

Manajemen konflik dalam kalangan pendidik dan kependidikan diharapkan membawa dampak pada (1) peningkatan efektivitas organisasi, (2) pelaporan konflik yang lebih baik, dan (3) perbaikan kinerja lembaga pendidikan. Kesadaran untuk menerapkan kerangka kerja manajemen konflik merupakan hal yang perlu “digaungkan”.

F. Perspektif Psikologis

Manajemen konflik adalah sekumpulan reaksi dari seseorang, baik yang berasal dari internal maupun yang berasal dari eksternal yang berada dalam suatu konflik. Manajemen konflik itu sendiri adalah sesuatu proses yang berorientasi dalam proses pengarahan ke bentuk komunikasi termasuk di dalamnya hubungan tingkah laku dari dalam maupun dari pihak luar dengan melihat cara seseorang tersebut untuk mempengaruhi kepentingan dan juga intepretasi dalam bidang pendidikan. Konsep manajemen konflik dalam pendidikan berbasis psikologifokus mempelajari tentang cara memahami pengajaran dan pembelajaran dalam ling-kungan pendidikan. Psikologi di bidang pendidikan dimaksudkan untuk mem-pengaruhi kegiatan pendidikan sehingga proses pembelajaran dan belajar-mengajar dapat berlangsung lebih efektif dengan memperhatikan respon kejiwaan dan tingkah laku peserta didik.

Psikologi Pendidikan mempelajari tentang hal-hal yang cenderung berpotensi menimbulkan konflik (membantu atau menghambat) proses mengajar di sekolah. Misalnya, persepsi peserta didik kepada guru, di mana persepsi ini dapat membantu atau menghalangi murid dalam menerima materi yang diajarkan. Psikologi Pendidikan juga berkaitan dengan bagaimana siswa belajar dan berkembang, dan sering terfokus pada sub kelompok seperti anak-anak dengan bakat istimewa dan siswa-siswi yang menderita kelainan mental.

Manajemen konflik dalam psikologi pendidikan dapat dipengaruhi oleh anggota organisasinya yang terdapat di dalamnya, apabila terdapat seorang pemimpin diharapkan dapat menjadi penengah diantara manajemen konflik tersebut agar bisa berdampak dan menimbulkan hal yang positif, sehingga dapat terjadi peningkatan mutu di dalam organisasinya. Manajemen konflik memiliki pengertian sekumpulan reaksi dari seseorang dari dalam pihak internal maupun eksternal yang berada di dalam suatu konflik. Manajemen konflik sendiri dalam suatu pendekatan kelompok dalam psikologi klinis, berorientasi dalam proses pengarahan ke dalam bentuk komunikasi termasuk di dalamnya hubungan tingkah laku dari dalam maupun pihak luar dengan melihat cara

seseorang tersebut dapat mempengaruhi kepentingan dan juga intepretasi.

G. Perspektif Sosiologis

Konsep manajemen konflik dalam pendidikan secara sosiologis, diartikan sebagai suatu proses sosial antara satu orang atau lebih yang berusaha menyingkirkan pihak lain dengan jalan menghancurkan atau membuatnya tidak berdaya. Berbagai konflik dan kerusuhan sosial yang terjadi sebenarnya dapat dikelola secara arif dan bijaksana. Masing-masing individu yang terlibat dalam konflik perlu menjernihkan pikiran dan hati dari berbagai penyakit budaya dalam masyarakat seperti prasangka (*prejudice*), *stereotype*, *etnosentrisme*, *rasisme*, diskriminasi, mengkambinghitamkan (*scape goating*) terhadap pihak lain. Pemahaman terhadap adanya penyakit budaya tersebut merupakan kunci utama dalam proses resolusi dan manajemen konflik. Negara ini membutuhkan solusi yang memuaskan dalam menghadapi ancaman konflik dan separatisme di daerah-daerah yang lebih sering disebabkan oleh bertumbuh kembangnya berbagai penyakit budaya dalam masyarakat tersebut.

Pemecahan permasalahan sosial tersebut salah satunya dengan menggunakan pendekatan pendidikan. Pendidikan dalam Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Sekolah merupakan tempat berlangsungnya proses pendidikan yang akan mewujudkan berbagai nilai karakter bangsa yang diharapkan. Salah satunya nilai karakter kerjasama sosial, sebagaimana firman Allah (QS Al-Maidah (5) : 2 dalam Sauri (2006 : 88), berbunyi :

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

“Dan hendaklah kamu bertolong-tolongan untuk membuat kebajikan dan bertakwa, dan janganlah kamu bertolong-tolongan pada melakukan dosa (maksiat) dan pencerobohan.”

Manusia adalah makhluk sosial, manusia tidak mungkin dapat memenuhi keinginan ataupun hajat kebutuhan sendiri, pasti ia membutuhkan kepada yang lain. Agar bisa memenuhi kebutuhannya, manusia harus saling tolong-menolong. Semakin banyak menolong dalam hal kebaikan maka semakin banyak pula ia akan ditolong, sebaliknya semakin banyak menolong dalam keburukan maka semakin banyak orang lain membencinya dan tidak mau menolong. Sudah jelas dalam ayat tersebut, bahwa saling menolong hendaknya dalam hal kebaikan dan jangan saling menolong dalam hal keburukan.

Sosiologi merupakan mata pelajaran yang relevan untuk membicarakan konflik dan memberikan pemahaman untuk peserta didik bersikap dan mampu bekerjasama secara sosial terhadap peserta didik lainnya. Kenyataannya masih ditemukan kondisi peserta didik yang sering terjadi pertengkaran-pertengkaran, jika dicari akar permasalahan sebenarnya sepele. Selain itu fenomena yang terjadi di dalam kelas,

ditemukan kondisi ketika belajar kelompok masih ada keengganan peserta didik untuk bekerjasama dalam satu kelompok yang berbeda latarbelakang budaya dan gender dengan dirinya. Sering pula ditemukan ketika belajar, ejekan dan cemoohan antar peserta didik masih mewarnai proses pembelajaran. Kondisi ini bila dibiarkan akan berakibat pada munculnya perilaku-perilaku berkonflik (bibit-bibit konflik).

KESIMPULAN

Kooperatif dan Konflik Kepemimpinan dalam Pendidikan berbasis, agama, filsafat, psikologi dan sosiologi merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan (merupakan system). Faktanya, masih terjadi konflik secara horisontal, baik dari aspek agama, filsafat, psikologi, dan sosiologi sebagaimana terjadi di republik ini. Hal ini disebabkan karena kurangnya kesadaran membangun kerukunan, hidup berdampingan, dan lebih mengutamakan kepentingan pribadi maupun, kelompok, sehingga diperlukan manajemen konflik dan kepemimpinan yang berwibawa, jujur dan dapat dipercaya sebagai penetralisir (penengah) diantara pihak-pihak yang berkonflik (bertikai), sekaligus sebagai sarana untuk menyatukan berbagai hal (konflik) yang saling bertentangan untuk membebaskan kehidupan manusia dari kepentingan individual dan dari kejelekan-kejelekan, sehingga kemudian mereka dapat dibawa menuju ke jalan yang terang.

Pemimpin bukanlah seorang pahlawan melainkan yang melahirkan pahlawan; pemimpin bukanlah pembicara, melainkan pendengar; pemimpin bukanlah yang paling tinggi bayarannya dalam kelompok, tetapi pengambil resiko; bukan orang dengan mobil atau rumah termewah, melainkan si pelayan; bukan orang yang mempromosikan diri sendiri, tetapi mempromosikan orang lain; bukan administrator, tetapi pengambil prakarsa; bukan penerima, tapi pemberi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianto Danny. Salah Tafsir Tentang Perencanaan. dalam <https://birokratmenulis.org/salah-tafsir-tentang-perencanaan>
- Danim S, (2017). Kepemimpinan Pendidikan: Kepemimpinan Jenius, (IQ,EQ), Etika, Perilaku Motivasional, dan Mitos. Bandung : Alfabeta.
- Ekawarna, (2018). Manajemen Konflik dan Stress. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Fattah N, (2012). Analisis Kebijakan Pendidikan. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Hamalik Oemar, (2012). Manajemen Pengembangan Kurikulum, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Handoko H.T, (2015). Manajemen. Yogyakarta : BPFE-YOGYAKARTA
<https://kbbi.web.id/psikologi>
<https://kbbi.web.id/sosiologi>
- Isjoni, (2007). Manajemen Kepemimpinan dalam Pendidikan. Bandung : Sinar Baru Algensindo.
- Kartono, Kartini. (1998). Pemimpin dan Kepemimpinan-apakah pemimpin abnormal itu?. Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Machali I, Hidayat A, (2018). *The Hand Book of Education Management (Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia)*. Jakarta : Predana Media Group (devisi Kencana), edisi kedua.
- Muhyadi. (1989). *Organisasi: Teori, Struktur dan Proses*, Jakarta: Ditjen Dikti
- Mulyasa E, (2013). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyono. (2009). *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan* . Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Narjono, Arijo Isnoer. (2014). *Jurnal Manajemen Konflik Organisasi dalam Pandangan Islam (Organizational Conflict Management in Islamic View)*. Jurnal JIBEKA Volume 8 No 1
- Sauri S, (2017). *Kesantunan Berbahasa*, Bandung; Press Royyan.
- SauriS, (2006). *Membangun Komunikasi dalam Keluarga (Kajian Nilai Religi, Sosil, dan Edukatif)*. Bandung : PT. Genesindo.
- SauriS, (2010). *Filsafat Ilmu Pendidikan Agama*. Bandung : CV. Arfino Raya.
- SauriS, (2013). *Filsafat dan Teosofat Akhlak: Kajian filosofis, dan teologis tentang akhlak, karakter, nilai, etika, budi pekerti, tatakrama, dan sopan santun*. Bandung : PT. Genesindo.
- SauriS, (2016). *Pendidikan Karakter dalam Perspektif Islam*, Bandung; Rizqi Press.
- Soetopo, Hendyat, (2010), *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suharsaputra U, (2016). *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan, Mengembangkan Spirit Entrepreneurship Menuju Learning School*. Bandung : PT. Rafika Aditama.
- Suharsimi Arikunto dkk, (2009). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Syah M, (2014). *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Tafsir, Ahmad. (1992). *Ilmu Pendidikan Dalam Prespektif Islam*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Winardi, J., (2004), *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: Kencana.