

Harmoni Di PAUD Nur Madinah : Menguak Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Merajut Kolaborasi dan Meresolusi Konflik

Shabrina Adilah Rafaiyah¹ (Universitas Negeri Malang, Indonesia)

Bambang Budi Wiyono² (Universitas Negeri Malang, Indonesia)

Aan Fardani Ubaidillah³ (Universitas Negeri Malang, Indonesia)

Co-Author Email: shabrina.adilah.2401548@students.um.ac.id

Abstrak: Konflik dan kerja sama merupakan aspek penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan anak usia dini yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun kerja sama dan menyelesaikan konflik di PAUD Nur Madinah, Malang. Menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi non-partisipatif, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan sentral dalam menyelesaikan konflik melalui strategi tabayyun, mediasi, komunikasi terbuka, dan reorganisasi tugas. Sementara itu, kerja sama dibangun melalui komunikasi berjenjang, pertemuan rutin, dan kemitraan dengan orang tua. Temuan juga mengungkap bahwa konflik yang dikelola secara reflektif dapat mendorong kolaborasi yang lebih kuat. Penelitian ini menegaskan pentingnya kepemimpinan yang partisipatif, adaptif, dan reflektif dalam menciptakan lingkungan PAUD yang harmonis dan produktif.

Kata kunci: kepemimpinan, kerja sama, penyelesaian konflik, kepala sekolah

Abstract : Conflict and cooperation are important aspects in the effective management of early childhood education institutions. This study aims to examine the principal's leadership role in building cooperation and resolving conflict at Nur Madinah PAUD, Malang. Using a qualitative case study approach, data were collected through in-depth interviews, non-participatory observation, and documentation. The results showed that the principal plays a central role in resolving conflict through the strategies of tabayyun, mediation, open communication, and task reorganization. Meanwhile, cooperation is built through tiered communication, regular meetings, and partnerships with parents. The findings also reveal that conflicts that are managed reflectively can encourage stronger collaboration. This research emphasizes the importance of participatory, adaptive and reflective leadership in creating a harmonious and productive ECD environment.

Keywords: leadership, cooperation, conflict resolution, principal

PENDAHULUAN

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) merupakan fondasi penting dalam pembentukan karakter dan perkembangan anak. Dalam proses penyelenggaraannya, peran kepala sekolah sangat vital. Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam proses penyelenggaraan pendidikan, tidak hanya sebagai administrator yang mengatur manajemen sekolah, tetapi juga sebagai pemimpin yang menentukan arah, iklim kerja, dan dinamika interaksi di lingkungan sekolah (Putri et al., 2023). Kepala sekolah di PAUD harus mampu membangun hubungan yang harmonis dengan guru dan orang tua, serta memiliki kemampuan untuk menyelesaikan konflik yang muncul secara bijak dan produktif (Rodd, 2015). Dengan adanya kepemimpinan yang efektif, hubungan antara kepala sekolah, guru, komite, dan masyarakat dapat terjalin secara harmonis, sehingga tercipta kesamaan visi dalam memajukan mutu pendidikan di sekolah dasar yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional (Ikhsandi et al., 2021).

Lingkungan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) bergantung pada hubungan profesional antara guru dan kepala sekolah untuk mendukung terciptanya suasana belajar yang kondusif. Sebagai sebuah lembaga, PAUD merupakan lingkungan yang kompleks, di mana terjadi berbagai interaksi antara kepala sekolah, guru, wali murid, dan anak didik (Ubaidillah, 2022). Dalam dinamika interaksi tersebut, munculnya konflik menjadi sesuatu yang tidak dapat dihindari mengingat perbedaan kepentingan, pandangan, dan kebutuhan individu di dalamnya. Namun, konflik dapat diminimalkan melalui manajemen yang tepat dan komunikasi yang efektif, sehingga hubungan antar anggota tetap terjaga (Fauzi, 2023). Pengelolaan konflik yang efektif memungkinkan organisasi memperbaiki kerjasama, meningkatkan pemahaman antar individu, dan memperkuat dinamika tim. Manajemen konflik bertujuan untuk mendeteksi konflik secara tepat, mengurangi dampak buruk yang ditimbulkan, dan mengoptimalkan manfaat positif yang mungkin diperoleh dari situasi konflik tersebut (Rahim, 2023).

Kerjasama antara kepala sekolah dan guru menjadi faktor krusial dalam pengelolaan konflik yang efektif. Hal ini sejalan dengan pendapat Janah et al., (2025) kerjasama antara kepala sekolah, guru, dan orang tua merupakan salah satu cara yang efektif untuk mengelola konflik di lingkungan pendidikan. Kerjasama ini memungkinkan terciptanya komunikasi yang terbuka, pemahaman yang lebih baik terhadap kebutuhan masing-masing pihak, serta pencarian solusi yang saling menguntungkan demi mendukung perkembangan optimal anak. Sementara itu, Nainggolan & Kuntadi, (2023) mengemukakan bahwa komunikasi yang terbuka dapat memengaruhi berbagai aspek lingkungan pendidikan, termasuk hubungan antar individu, kerja sama tim, dan pencapaian tujuan bersama. Komunikasi yang terbuka mendorong terciptanya saling pengertian, memperkuat kepercayaan antar anggota komunitas sekolah, serta membantu dalam penyelesaian masalah secara konstruktif (Dami et al., 2022).

PAUD Nur Madinah sebagai lembaga pendidikan anak usia dini tidak terlepas dari dinamika konflik dan kebutuhan akan kerjasama yang solid. Institusi ini menghadapi berbagai tantangan dalam upaya menyelaraskan visi pendidikan dengan pelaksanaan tugas sehari-hari. Para guru harus memenuhi kebutuhan anak-anak yang berbeda-beda serta harapan orangtua murid, sementara kepala sekolah harus memastikan visi sekolah tetap terlaksana dengan baik. Dalam hal ini, kepala sekolah dituntut untuk mampu menjadi fasilitator kerja sama yang konstruktif sekaligus pemimpin yang bijak dalam menangani konflik. Dalam konteks tersebut, penting untuk memahami bagaimana kepala sekolah

sebagai pemimpin pendidikan memainkan perannya dalam mengelola konflik dan memperkuat kerja sama di lingkungan PAUD.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam tentang : (1) sumber konflik yang terjadi antara kepala sekolah dan guru; (2) strategi kepemimpinan yang digunakan dalam menyelesaikan konflik; dan (3) bentuk kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun mekanisme kerja sama di PAUD Nur Madinah, Malang. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan teoritis dan praktis mengenai kepemimpinan pendidikan anak usia dini.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Studi kasus ini bertujuan untuk memahami, menganalisis, dan mendeskripsikan fenomena pendidikan tertentu secara mendalam (Moleong, 2019). Studi kasus ini biasanya berfokus pada suatu individu, kelompok, institusi, atau situasi spesifik dalam konteks pendidikan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi aspek-aspek kompleks yang terkait dengan pendidikan dengan mempertimbangkan latar belakang, konteks, dan dinamika yang unik.

Lokasi penelitian dilakukan di PAUD Nur Madinah Malang. Lokasi dipilih berdasarkan teknik purposive sampling karena lembaga ini memiliki pengalaman langsung dalam dinamika kepemimpinan, konflik, dan kerja sama di sekolah. Dengan demikian, informasi yang diperoleh relevan dan mendalam. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari informan kunci dan informan pendukung. Informan kunci dalam penelitian ini adalah kepala sekolah PAUD Nur Madinah, sedangkan informan pendukung meliputi dua orang guru yang secara langsung berada di bawah kepemimpinan kepala sekolah dan memiliki keterlibatan dalam dinamika kerja sama serta penyelesaian konflik di satuan pendidikan tersebut.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi non-partisipatif, wawancara mendalam dengan pedoman semi-terstruktur, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk memperoleh informasi mengenai pola kepemimpinan dan interaksi antar aktor di lapangan. Wawancara digunakan untuk menggali pandangan, pengalaman, dan persepsi informan terkait praktik kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai data pelengkap untuk memperkuat temuan penelitian.

Data dianalisis melalui tiga tahap, yaitu: (1) menyederhanakan dan memilih data yang relevan (kondensasi data), (2) menyajikan data dalam bentuk narasi, dan (3) menarik dan memverifikasi kesimpulan. Analisis dilakukan dengan pendekatan isi dan interpretatif untuk memahami makna yang terkandung dalam pengalaman para informan. Untuk menjaga keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi, yaitu membandingkan data dari berbagai sumber dan metode.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih dalam peran kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun kerja sama dan menyelesaikan konflik di PAUD Nur Madinah. Hasil temuan disajikan berdasarkan tiga fokus utama, yaitu sumber konflik, strategi penyelesaian konflik, dan bentuk kerja sama yang dibangun antara kepala sekolah dan guru.

Sumber Konflik Antara Kepala Sekolah dan Guru

Konflik yang terjadi di PAUD Nur Madinah disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain perbedaan pandangan dalam pelaksanaan kegiatan, tantangan adaptasi guru baru, serta komunikasi yang kurang efektif dengan wali murid. Kepala sekolah menyampaikan bahwa konflik merupakan bagian dari dinamika organisasi:

"Kalau konflik pernah ya, terjadi dan sering. Di beberapa kondisi itu terjadi..." (W_KS)

Ketidakharmonisan juga terjadi dalam pelaksanaan program ketika guru tidak sepakat dalam pengambilan keputusan:

"Saat pelaksanaan program sekolah seperti acara parenting, kadang pendapat kami tidak sejalan. Misalnya saya ingin metode yang praktis, tapi teman lain maunya lebih formal. Nah, itu jadi gesekan kecil." (W_GR 2)

"...sesama partner itu pro kontra pasti ada..." (W_GR 2)

Temuan ini menunjukkan bahwa perbedaan gaya kerja, ekspektasi, dan pola komunikasi antarindividu dapat menjadi sumber ketegangan interpersonal di lingkungan sekolah. Ketegangan semacam ini, jika tidak dikelola dengan baik, berpotensi berkembang menjadi konflik yang mengganggu keharmonisan dan efektivitas kerja tim. Hal ini sejalan dengan pendapat Susanto & Dwianansya, (2024) yang menyatakan bahwa konflik dalam institusi pendidikan sering kali dipicu oleh perbedaan metode kerja serta dinamika hubungan antarindividu. Konflik juga bisa terjadi dalam berbagai bentuk, seperti perbedaan pendapat saat membuat keputusan, rivalitas antar divisi, atau ketegangan dalam hubungan antara pimpinan dan staf (Zulkarnaini et al., 2025). Dalam konteks ini, peran kepala sekolah menjadi sangat krusial. Kepala sekolah dituntut untuk memiliki kepekaan sosial yang tinggi guna memahami berbagai latar belakang dan karakteristik individu yang terlibat, serta keterampilan manajerial untuk merespons potensi konflik secara bijaksana dan konstruktif. Dengan kemampuan tersebut, kepala sekolah dapat memfasilitasi komunikasi yang terbuka, menciptakan ruang dialog yang aman, serta membangun budaya kerja yang saling menghargai dan mendukung, sehingga potensi konflik dapat dikelola secara positif dan tidak menghambat kinerja institusi pendidikan.

Strategi Kepala Sekolah dalam Menyelesaikan Konflik

Kepala sekolah menerapkan berbagai strategi yang menunjukkan kepemimpinan partisipatif dan fleksibel dalam menghadapi konflik.

1. Klarifikasi melalui Tabayyun

Langkah awal yang dilakukan kepala sekolah adalah mengklarifikasi informasi dari semua pihak:

"Pertama yang saya lakukan tabayyun dulu, memanggil kedua belah pihak duduk bersama..." (W_KS)

"Waktu saya ada salah paham dengan guru lain, kami langsung dipanggil oleh bu kepala. Kami disuruh cerita dulu masing-masing, baru dikasih masukan. Jadi nggak langsung dinilai salah." (W_GR 1)

"Saya merasa dihargai karena saat ada masalah, bu kepala nggak langsung marah atau menyudutkan, tapi ngajak duduk bareng dan tanya apa sebenarnya yang terjadi." (W_GR)

Strategi ini mencerminkan pendekatan komunikatif dan berorientasi pada keadilan, yang memungkinkan penyelesaian konflik tanpa prasangka.

2. Mediasi oleh Kepala Sekolah

Ketika komunikasi antar guru mengalami hambatan, kepala sekolah berperan sebagai mediator:

"Akhirnya minta tolong ke kepala sekolah untuk dimediasi supaya kedua orang ini bisa bertemu..." (W_GR 1)

"Saya jadi penengah ketika guru tidak bisa menyampaikan uneg-unegnya. Saya bantu mereka saling mendengar dan memahami, bukan hanya membela salah satu." (W_KS)

"Pernah saya dan teman tidak saling bicara karena beda pandangan. Akhirnya kami dimediasi bu kepala. Beliau bilang, ayo kita saling jujur tapi tetap sopan. Itu sangat membantu." (W_GR 2)

Peran ini mencerminkan kepemimpinan yang mengutamakan pemulihan relasi melalui dialog yang difasilitasi secara netral dan profesional.

3. Komunikasi Langsung dan Terbuka

Budaya organisasi yang mendorong komunikasi langsung menjadi kunci meredakan ketegangan:

Seorang guru menyampaikan bahwa keterbukaan dalam menyampaikan ketidaknyamanan secara langsung mempermudah penyelesaian konflik.

"Saya tekankan ke semua guru, kalau ada masalah jangan dipendam. Sampaikan langsung secara baik, karena diam bisa menimbulkan asumsi yang salah." (W_KS)

"Bu kepala selalu terbuka kalau kami mau curhat atau ngasih masukan. Saya pernah tidak nyaman dengan partner kerja, dan beliau menyarankan saya ngobrol langsung dengan orangnya." (W_GR 1)

"Kami didorong untuk saling bicara, bukan saling sindir. Saya merasa lebih nyaman karena suasana kerjanya tidak kaku dan bu kepala juga contohkan sikap terbuka." (W_GR 2)

Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah berhasil menciptakan iklim kerja yang mendukung komunikasi dua arah dan pemberdayaan guru.

4. Reorganisasi Tugas

Jika upaya mediasi tidak menghasilkan solusi, kepala sekolah menempuh langkah struktural seperti rotasi tugas:

"Kalau guru yang berkonflik tidak bisa kembali bekerjasama... maka ada yang saya pindahkan ke layanan lain..." (W_KS)

"Saya pernah dipindahkan ke layanan lain setelah konflik. Awalnya saya kira dihukum, tapi ternyata supaya saya bisa healing dulu. Habis itu malah lebih semangat." (W_GR 1)

"Bu kepala pernah mengganti posisi saya karena kondisi tim tidak kondusif. Saya dihargai karena dipindah dengan penjelasan, bukan sepihak." (W_GR 2)

Langkah ini menunjukkan kepemimpinan yang adaptif terhadap kondisi kerja dan fleksibel dalam merespons situasi yang dinamis. Kombinasi strategi tersebut mencerminkan pendekatan kepemimpinan situasional, di mana kepala sekolah menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan kebutuhan dan karakteristik permasalahan. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan situasional Ken Blanchard & Paul Harsey (dalam Wahyuningsih & Trihantoyo, 2021) teori ini menyatakan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling efektif untuk semua situasi, melainkan pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya (*telling, selling, participating, delegating*) berdasarkan tingkat

kesiapan/kematangan (*readiness/maturity*) bawahan dan situasi yang dihadapi. Teori ini juga diperkuat oleh pendapat menurut Nurmiati (dalam Mutia Nabila, 2022) pemimpin yang menerapkan kepemimpinan perlu terus beradaptasi dengan dinamika yang terjadi baik di lingkungan internal organisasi maupun eksternal. Dengan demikian, kepala sekolah yang mengadopsi gaya kepemimpinan situasional akan lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang responsif, adaptif, dan berorientasi pada solusi.

Mekanisme Kerjasama Antara Kepala Sekolah dan Guru

Kepala sekolah membangun kerja sama melalui sistem komunikasi yang terstruktur, forum kolaboratif, dan kemitraan dengan seluruh pihak di sekolah.

1. Komunikasi Berjenjang

Sekolah menerapkan sistem komunikasi bertingkat dalam menyelesaikan masalah:

"Kami punya alur. Kalau guru ada masalah, coba selesaikan dulu secara pribadi. Kalau belum bisa, bicarakan ke koordinator, lalu ke saya. Kalau saya pun tidak bisa menangani, baru kami naikkan ke yayasan." (W_KS)

"Komunikasi di sini jelas. Ada alurnya. Jadi nggak langsung semua masalah dilempar ke kepala sekolah. Kami belajar menyelesaikan dulu di tingkat bawah." (W_GR 1)

"Saya pernah mengalami kendala kerja tim. Saya sampaikan dulu ke koordinator. Baru kalau tidak selesai, saya bicara ke bu kepala. Itu membuat komunikasi lebih tertata dan profesional." (W_GR 2)

Model ini memperlihatkan struktur penyelesaian masalah yang sistematis dan mendorong tanggung jawab kolektif dalam organisasi.

2. Pertemuan Rutin

Forum diskusi mingguan digunakan untuk mengevaluasi dan merencanakan kegiatan:

"Setiap Sabtu kami adakan pertemuan dengan semua guru dan yayasan. Ini untuk refleksi minggu berjalan dan menyusun rencana minggu depan." (W_KS)

"Saya suka rapat mingguan karena kami bisa menyampaikan unek-unek, ide, atau bahkan kendala. Semua bisa bicara. Tidak ada yang ditutup-tutupi." (W_GR 1)

"Forum mingguan ini bikin kami merasa dilibatkan. Saya merasa pendapat saya dihargai meskipun saya bukan guru senior." (W_GR 2)

Pertemuan ini merupakan wujud kepemimpinan kolaboratif yang menjunjung prinsip musyawarah dan transparansi.

3. Kemitraan dengan Wali Murid

Kerja sama dan komunikasi dengan orang tua dilakukan melalui berbagai saluran komunikasi:

"Kami jaga hubungan baik dengan orang tua melalui buku penghubung, WA grup, dan saat antar jemput. Kami ajak mereka berpartisipasi dalam kegiatan sekolah." (W_KS)

"Saya sering komunikasi dengan wali murid lewat WhatsApp. Kalau ada perubahan jadwal atau anak terlihat tidak nyaman di sekolah, saya langsung sampaikan." (W_GR 1)

"Kami juga sampaikan perkembangan anak melalui buku penghubung. Selain itu, ada momen seperti parenting day yang bikin orang tua merasa dilibatkan." (W_GR 2)

Keterbukaan informasi ini memperkuat sinergi antara sekolah dan orang tua, sekaligus memperlihatkan kepemimpinan yang inklusif dan responsif.

Upaya tersebut yang dilakukan oleh kepala sekolah menunjukkan penerapan pendekatan kepemimpinan yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga relasional dan partisipatif dalam membangun ekosistem pendidikan yang kolaboratif. Kepala sekolah tidak hanya fokus pada tugas-tugas manajerial, tetapi juga membangun hubungan yang erat dengan seluruh warga sekolah serta melibatkan mereka dalam berbagai proses pengambilan keputusan. Pendekatan ini mencerminkan gaya kepemimpinan partisipatif, yang menurut Saragih, (2022) menekankan pentingnya keterlibatan semua anggota organisasi termasuk guru, staf, bahkan siswa dalam perencanaan, pengambilan keputusan, dan pelaksanaan tugas. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan ini, kepala sekolah berhasil menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif, serta mendorong partisipasi aktif dari seluruh elemen sekolah (Mirsa et al., 2024). Hal ini tidak hanya memperkuat rasa memiliki terhadap visi dan misi sekolah, tetapi juga meningkatkan efektivitas kerja tim dalam menyelesaikan berbagai tantangan yang dihadapi di lingkungan Pendidikan.

Konflik Sebagai Peluang Kolaborasi

Menariknya, konflik yang dikelola secara tepat justru menghasilkan bentuk kerja sama yang lebih kuat:

"Guru yang saya pisahkan dikarenakan ada konflik, ternyata mereka malah bisa berkolaborasi contohnya seperti membantu saya dalam management sekolah..." (W_KS)

"Mungkin konflik itu awalnya konotasinya negative tetapi dalam perjalannya konflik ini bisa diambil hikmahnya sehingga mendapatkan dampak-dampak positif dari konflik tersebut." (W_GR 1)

"Waktu saya pernah konflik dengan guru lain, setelahnya kami jadi lebih hati-hati dan saling mengerti. Sekarang malah sering kerja bareng buat proyek kelas." (W_GR 2)

Pernyataan ini menunjukkan bahwa konflik dalam lingkungan sekolah tidak selalu harus dipandang sebagai sesuatu yang negatif. Sebaliknya, konflik dapat menjadi sumber pembelajaran bersama yang berharga, apabila dikelola secara reflektif dan konstruktif. Kepemimpinan reflektif yang ditunjukkan oleh kepala sekolah memungkinkan konflik diubah menjadi peluang untuk memperkuat hubungan profesional, meningkatkan empati, serta membangun kepercayaan di antara berbagai pihak dalam komunitas sekolah. Melalui refleksi mendalam terhadap penyebab dan dinamika konflik, kepala sekolah dapat mendorong dialog terbuka, menciptakan ruang untuk saling memahami, dan memfasilitasi proses rekonsiliasi yang berorientasi pada perbaikan hubungan kerja. Pendekatan ini sejalan dengan teori transformasi konflik, yang memandang konflik bukan semata-mata sebagai gejala negatif, melainkan sebagai potensi untuk mendorong perubahan positif, memperkuat kolaborasi, dan memperbaiki struktur sosial yang mungkin tidak adil atau tidak efektif (Yosepty et al., 2025). Transformasi konflik mencakup perubahan di berbagai level baik personal, relasional, struktural, maupun kultural dengan tujuan membangun perdamaian yang berkelanjutan dan kerja sama yang lebih kuat (Bagaskara et al., 2021). Dengan demikian, kepemimpinan yang reflektif dan transformatif berperan penting dalam menciptakan budaya sekolah yang resilien, inklusif, dan harmonis

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian di PAUD Nur Madinah, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran sentral dalam membangun kerja sama yang efektif serta menyelesaikan konflik secara konstruktif di lingkungan sekolah. Konflik yang muncul, baik karena perbedaan gaya kerja, ekspektasi,

maupun komunikasi, dikelola kepala sekolah melalui pendekatan partisipatif, reflektif, dan situasional. Strategi seperti klarifikasi melalui tabayyun, mediasi, komunikasi terbuka, dan reorganisasi tugas menunjukkan fleksibilitas kepemimpinan dalam merespons dinamika organisasi.

Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin relasional yang mampu menciptakan suasana kerja kolaboratif, terbuka, dan inklusif. Bentuk kerja sama antara kepala sekolah dan guru dibangun melalui komunikasi berjenjang, pertemuan rutin, serta kemitraan dengan orang tua, yang semuanya mencerminkan nilai-nilai kepemimpinan partisipatif dan kolegial.

Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa konflik yang dikelola secara reflektif dapat bertransformasi menjadi peluang pembelajaran dan kolaborasi yang lebih kuat. Dengan mengadopsi pendekatan kepemimpinan transformatif, kepala sekolah mampu menjadikan konflik sebagai titik tolak untuk memperkuat relasi sosial, meningkatkan empati, serta membangun budaya kerja yang harmonis dan adaptif. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif dalam konteks pendidikan anak usia dini harus mencakup dimensi administratif, relasional, partisipatif, adaptif, dan reflektif untuk mewujudkan lingkungan belajar yang sehat, inklusif, dan produktif.

DAFTAR REFERENSI

- Bagaskara, A., Hakiki, K. M., Rohmatika, R. V., Badruzaman, B., & Putra, A. E. (2021). Identitas Kebalian; Rekonstruksi Etnik Bali Dalam Mempertahankan Identitas Pasca Konflik. *Al-Adyan: Jurnal Studi Lintas Agama*, 16(1), 49–74. <https://doi.org/10.24042/ajsla.v16i1.9196>
- Darsiana Putri, Nanda Silvia Ramadini, Riswanti Rini, U. S. (2023). Peran Kepala Sekolah Dalam Melakukan Manajemen Pengembangan Sekolah. *Satya Sastraharing*, 7(1), 86–98. <https://doi.org/10.33363/satya-sastraharing.v7i1.931>
- Fauzi, I. (2023). Manajemen Konflik dan Cara Penyelesaian Konflik dalam Organisasi Sekolah. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(1), 108–115. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i1.127>
- Janah, H. F., Fitrazizqiany, A. A., , Binti Awalul Mukaromah, U., Khasanah, Rohaini, A., & Fatoni, T. (2025). *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik di Lingkungan Pendidikan*. 5(June), 450–457.
- M. Rio Harits Ikhsandi, Z. H. R. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(3), 1312–1320.
- Mirsa, N. R. P., Herawati, E. S. B., & Widiyan, A. P. (2024). Peran Kepemimpinan Demokratis dalam Pengambilan Keputusan Lingkungan Sekolah. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, 4(2), 820–830. <https://doi.org/10.53299/jppi.v4i2.628>
- Moleong. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mutia Nabila, A. R. A. G. (2022). Implementasi Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Memasuki Pembelajaran Tatap Muka. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5115–5123.
- Nainggolan, C. D., & Kuntadi, C. (2023). Dampak Komunikasi Efektif, Kinerja, Serta Efektivitas Organisasi Pada Organisasi Profesional. *Musyitari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 1(3), 1–16. <https://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/view/477>
- Rahim, M. . (2023). *Managing conflict in organizations*. Routledge.

- Ricky Yoseptry, Henhen Suhenih, Rosi Nurmaya, Alivia Nurul Fauza, Popi Hidayanti, E. N. (2025). Transformasi Konflik Antar Siswa Melalui Strategi Konseling Teman Sebaya : Mewujudkan Sekolah Harmonis dan Empatik. *Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 12(1), 415–427.
- Rodd, J. (2015). Leadership in Early Childhood Education. In *Educational Management Administration and Leadership* (Vol. 41, Issue 1). <https://doi.org/10.1177/1741143212462968>
- Saragih, R. (2022). *Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Pemberdayaan Guru di SMK Negeri 1 Galang Kabupaten Deli Serdang*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Susanto, D. F., & Dwianansya, W. (2024). Strategi Manajemen Konflik dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 28 Surabaya. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 13(1), 97–114. <https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.441>
- Ubaidillah, A. F. (2022). Transformational Leadership Model Of School Principals In Empowerment Teachers As Multicultural Capital(A Holistic Single Case Study at SMA SPI Batu City, Indonesia). *Journal of Peace Education And Islamic Studies*, 5(2), 106–116. <https://doi.org/10.33379/jrla.V5i2.29>
- Wahyuningsih, N., & Trihantoyo, S. (2021). Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Ken Blanchard-Paul Hersey. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 9(3), 727–738.
- Zulkarnaini, Irfan Arif Husen, R. H. (2025). Manajemen Konflik dalam Organisasi : Strategi dan Dampaknya terhadap Kinerja. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(4), 7068–7074.
- Zummy Anselmus Dami, Bambang Budi Wiyono, Ali Imron, Burhanuddin Burhanuddin, A. S. & M. D. (2022). Principal self-efficacy for instructional leadership in the perspective of principal strengthening training: work engagement, job satisfaction and motivation to leave. *Cogent Education*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2064407>