

## **Inovasi Manajemen Stres dan Konflik di Sekolah: Perspektif Kepemimpinan Pendidikan di Era Modern**

**Resya Fakhrunnisa<sup>1</sup>, Ana Ratnasari<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Adminisrasi Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Bogor Raya, Indonesia

<sup>1</sup>[resya.fakhrunnisa@gmail.com](mailto:resya.fakhrunnisa@gmail.com), <sup>2</sup>[aratnas1201@gmail.com](mailto:aratnas1201@gmail.com)

---

### **ABSTRACT**

**Keywords:**

*stress management,  
conflict management  
educational leadership,  
innovation,  
schools,  
teacher stress,  
interpersonal conflict,*

**Abstract:** This study aims to explore inventions in stress and conflict operation in seminaries, fastening on the part of educational leadership that adapts to the challenges of the times. Using a qualitative approach with a case study design, the study involved five headliners and ten preceptors from seminaries in Indonesia. Data were collected through semi-structured interviews and party observation. crucial findings indicate that directorial strategies enforced to manage stress and conflict include stress operation training for preceptors, character development for scholars, and a cooperative approach to conflict resolution. compassionate and participatory leadership has proven effective in creating a conducive terrain, with headliners serving as part models in managing stress. still, crucial challenges faced include limited coffers, both in terms of budget and time, as well as differing understandings of stress operation among staff. The study's conclusions indicate that good educational leadership can reduce stress and conflict in seminaries, although perpetration challenges remain significant walls. This study provides recommendations for policy development and training for headliners to ameliorate stress and conflict operation in educational settings.

---

**Kata Kunci:**

*manajemen stres,  
manajemen konflik  
kepemimpinan Pendidikan,  
inovasi,  
sekolah,  
stres guru,  
konflik interpersonal*

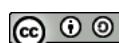
**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi inovasi dalam manajemen stres dan konflik di sekolah dengan fokus pada peran kepemimpinan pendidikan yang adaptif terhadap tantangan zaman. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, penelitian ini melibatkan lima kepala sekolah dan sepuluh praktisioner dari sekolah-sekolah di Indonesia. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dan observasi partisipatif. Temuan utama menunjukkan bahwa strategi manajerial yang diterapkan untuk mengelola stres dan konflik mencakup pelatihan manajemen stres untuk praktisioner, pendampingan karakter siswa, dan pendekatan kolaboratif dalam penyelesaian konflik. Peran kepemimpinan yang empatik dan partisipatif terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan yang kondusif, dengan kepala sekolah sebagai teladan dalam mengelola stres. Namun, tantangan utama yang dihadapi adalah keterbatasan sumber daya, baik dari segi anggaran maupun waktu, serta perbedaan pemahaman tentang manajemen stres di kalangan staf. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pendidikan yang baik dapat mengurangi stres dan konflik di sekolah, meskipun tantangan implementasi masih menjadi hambatan signifikan. Penelitian ini memberikan rekomendasi untuk pengembangan kebijakan dan pelatihan bagi kepala sekolah dalam meningkatkan manajemen stres dan konflik di lingkungan pendidikan

---

**Article History:**

Received : 04-07-2025

Accepted : 29-07-2025



**This is an open access article under the CC-BY-SA license**

---



### **A. LATAR BELAKANG**

Stres dan konflik dalam lingkungan pendidikan telah menjadi isu yang semakin mendapatkan perhatian dalam beberapa tahun terakhir, mengingat dampaknya yang signifikan terhadap kinerja individu dan organisasi pendidikan. Pada era modern, di mana tantangan dalam dunia pendidikan semakin kompleks, baik dari segi akademik, sosial, maupun emosional, masalah ini menjadi semakin relevan. Manajemen stres dan

konflik di sekolah membutuhkan pendekatan yang lebih inovatif dan adaptif, yang tidak hanya melibatkan pengelolaan situasional, tetapi juga menyentuh aspek kepemimpinan yang kuat. Stres pada guru dan siswa, serta konflik yang terjadi dalam lingkungan sekolah, dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran dan hubungan interpersonal di dalamnya, yang pada akhirnya berdampak pada perkembangan karakter dan akademik siswa (Setiawan et al., 2025; Takalapeta et al., 2019). Manajemen yang efektif terhadap stres dan konflik ini memerlukan keterampilan kepemimpinan yang mampu memahami dinamika sosial dan psikologis, serta memperkenalkan solusi yang efektif dalam mengurangi dampak negatifnya (Ertürk, 2022). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji inovasi dalam manajemen stres dan konflik di sekolah dengan melihat peran kepemimpinan pendidikan yang adaptif terhadap tantangan zaman.

Pentingnya penelitian ini terletak pada urgensi untuk memahami dan mengatasi faktor-faktor yang menyebabkan stres dan konflik dalam lingkungan pendidikan. Guru, sebagai pihak yang paling terlibat langsung dalam proses pembelajaran, seringkali menjadi kelompok yang paling rentan terhadap stres akibat beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan, serta adanya konflik interpersonal (Fambudi & Imawati, 2024). Konflik yang muncul baik antar sesama rekan kerja, antara guru dan siswa, atau bahkan dengan orang tua siswa, seringkali memperburuk kondisi emosional dan psikologis yang ada di sekolah (Aryani et al., 2020). Dalam konteks ini, peran kepemimpinan pendidikan sangat vital. Pemimpin yang memiliki pemahaman mendalam tentang manajemen stres dan konflik dapat menciptakan lingkungan yang lebih mendukung dan harmonis, yang akan meningkatkan kesejahteraan semua pihak yang terlibat, baik itu guru, siswa, maupun pihak sekolah lainnya (Sholeh & Sulistyorini, 2022).

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan pendidikan dapat berperan dalam mengelola stres dan konflik di sekolah dengan cara yang inovatif dan sesuai dengan perkembangan zaman. Penelitian ini akan mengidentifikasi strategi-strategi manajerial yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah dan pihak manajemen untuk mengurangi stres dan konflik dalam lingkungan sekolah, serta bagaimana cara-cara tersebut berhubungan dengan gaya kepemimpinan yang relevan di era sekarang. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang bagaimana pemimpin pendidikan dapat merancang kebijakan dan program yang mendorong terciptanya suasana kerja yang lebih kondusif dan bebas dari konflik yang merugikan (Zito et al., 2024). Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan kebijakan dan strategi manajerial dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran di sekolah.

Secara lebih luas, penelitian ini berhubungan dengan literatur yang ada mengenai manajemen stres dan konflik dalam pendidikan, yang telah banyak dibahas oleh sejumlah peneliti. Misalnya, Setiawan et al. (2025) mengungkapkan bahwa manajemen stres dan konflik yang baik di sekolah dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja akademik dan sosial siswa. Sementara itu, Takalapeta et al. (2019) menunjukkan bahwa pelatihan manajemen stres yang efektif dapat mengurangi tingkat konflik dalam hubungan guru dan keluarga siswa. Penelitian lain oleh Fambudi & Imawati (2024) mengidentifikasi bahwa pengelolaan stres yang buruk dapat menghambat produktivitas guru, sehingga menciptakan dampak negatif terhadap kualitas pembelajaran. Namun, sedikit penelitian yang mengaitkan manajemen stres dan konflik dengan kepemimpinan pendidikan secara spesifik, terutama dalam konteks inovasi yang relevan dengan tuntutan zaman. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan tersebut dan memberikan sumbangan baru dalam pemahaman tentang bagaimana kepemimpinan pendidikan yang adaptif dapat memengaruhi manajemen stres dan konflik di sekolah.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: bagaimana peran kepemimpinan pendidikan dalam mengelola stres dan konflik di sekolah di era modern? Apa saja inovasi dalam manajemen stres dan konflik yang diterapkan oleh kepala sekolah atau pihak manajemen sekolah, dan bagaimana inovasi tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan semua pihak yang terlibat di lingkungan pendidikan? Penelitian ini juga akan membahas tantangan dan hambatan yang dihadapi oleh para pemimpin pendidikan dalam mengimplementasikan kebijakan atau strategi manajerial yang efektif untuk mengatasi stres dan konflik di sekolah. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfokus pada teori, tetapi juga pada aplikasi praktis yang dapat diadopsi oleh sekolah-sekolah di Indonesia untuk menghadapi tantangan manajemen stres dan konflik yang semakin kompleks.

Dengan menggabungkan literatur yang ada mengenai manajemen stres dan konflik, serta perspektif kepemimpinan pendidikan, penelitian ini akan memberikan wawasan baru yang bermanfaat bagi praktisi pendidikan dan para pembuat kebijakan. Implementasi dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan

panduan yang lebih jelas mengenai cara-cara inovatif dalam menangani stres dan konflik yang terjadi di lingkungan pendidikan, serta peran strategis pemimpin pendidikan dalam menciptakan suasana yang kondusif untuk pembelajaran yang lebih baik.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, yang bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang inovasi manajemen stres dan konflik di sekolah melalui perspektif kepemimpinan pendidikan. Desain penelitian ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang mendalam mengenai konteks spesifik yang dihadapi oleh sekolah dalam mengelola stres dan konflik, serta bagaimana pemimpin pendidikan mengimplementasikan strategi untuk mengatasinya. Penelitian ini dilakukan di beberapa sekolah di Indonesia yang memiliki tantangan serupa dalam manajemen stres dan konflik, dengan fokus pada kepala sekolah dan guru sebagai subjek penelitian. Sampel penelitian ini terdiri dari lima kepala sekolah dan sepuluh guru yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan subjek yang memiliki pengalaman langsung dalam mengelola stres dan konflik di lingkungan sekolah mereka (Setiawan et al., 2025; Takalapeta et al., 2019).

Instrumen penelitian yang digunakan adalah wawancara semi-terstruktur dan observasi partisipatif. Wawancara semi-terstruktur dilakukan untuk memperoleh informasi mendalam tentang pengalaman dan pandangan kepala sekolah serta guru terkait manajemen stres dan konflik di sekolah. Pertanyaan wawancara disusun berdasarkan tema-tema yang muncul dari literatur, seperti strategi manajerial yang diterapkan, peran kepemimpinan pendidikan, dan tantangan yang dihadapi dalam mengatasi stres dan konflik (Aryani et al., 2020). Selain wawancara, observasi partisipatif dilakukan untuk mengamati langsung interaksi antara kepala sekolah, guru, dan siswa dalam kegiatan sehari-hari di sekolah, guna mendapatkan pemahaman yang lebih utuh mengenai dinamika stres dan konflik di lingkungan pendidikan (Fambudi & Imawati, 2024).

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui tiga tahap. Pertama, peneliti akan melakukan persiapan dengan menjalin komunikasi dengan pihak sekolah untuk memperoleh izin dan informasi terkait subjek yang akan diwawancara. Kedua, wawancara semi-terstruktur dilakukan di ruang yang nyaman agar peserta dapat memberikan jawaban secara terbuka dan jujur. Ketiga, observasi dilakukan dengan berpartisipasi dalam kegiatan sekolah sehari-hari untuk melihat bagaimana manajemen stres dan konflik diterapkan di lapangan. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan analisis tematik, dengan mengidentifikasi pola-pola utama yang muncul dari wawancara dan observasi yang dilakukan, serta mengaitkannya dengan teori-teori kepemimpinan pendidikan dan manajemen stres yang relevan. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengkategorikan dan menganalisis data secara sistematis sehingga hasil penelitian dapat diterjemahkan ke dalam rekomendasi yang praktis dan aplikatif untuk sekolah-sekolah lain (Zito et al., 2024).

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa temuan utama terkait inovasi manajemen stres dan konflik di sekolah yang diimplementasikan oleh kepala sekolah dan guru, serta bagaimana kepemimpinan pendidikan berperan dalam mengelola masalah ini. Data diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur dan observasi partisipatif yang dilakukan di lima sekolah di Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan tiga tema utama yang muncul, yaitu: (1) strategi manajerial dalam mengelola stres dan konflik, (2) peran kepemimpinan pendidikan, dan (3) tantangan dalam implementasi manajemen stres dan konflik.

#### a. Strategi Manajerial dalam Mengelola Stres dan Konflik

Sebagian besar kepala sekolah dan guru yang diwawancara mengungkapkan bahwa mereka telah menerapkan berbagai strategi untuk mengelola stres dan konflik di lingkungan sekolah. Salah satu strategi utama yang diterapkan adalah melalui pelatihan dan pendampingan untuk guru. Sebagai contoh, Kepala Sekolah A mengatakan, "Kami rutin mengadakan pelatihan manajemen stres untuk guru setiap semester, tujuannya agar mereka dapat lebih siap menghadapi tekanan pekerjaan dan konflik dengan siswa." Pelatihan ini tidak hanya fokus pada teknik-teknik mengelola stres pribadi, tetapi juga cara-cara untuk menangani konflik interpersonal di antara sesama rekan kerja dan dengan siswa. Selain itu, beberapa kepala sekolah juga mengimplementasikan program pembinaan karakter siswa untuk membangun kesadaran akan pentingnya menjaga hubungan yang sehat di sekolah.

Sebagai tambahan, beberapa sekolah menerapkan pendekatan kolaboratif dalam penyelesaian konflik. Kepala Sekolah B menyatakan, "Setiap kali ada masalah antara guru dan siswa, kami tidak langsung mengambil tindakan disipliner, melainkan mencoba mencari solusi bersama melalui diskusi yang melibatkan pihak terkait." Hal ini menunjukkan bahwa penyelesaian konflik dilakukan dengan pendekatan restoratif untuk mencapai hasil yang lebih konstruktif dan harmonis.

### **b. Peran Kepemimpinan Pendidikan**

Kepemimpinan pendidikan berperan sangat penting dalam keberhasilan manajemen stres dan konflik di sekolah. Kepala Sekolah C menyatakan, "Sebagai kepala sekolah, saya harus memberikan contoh yang baik dalam mengelola stres. Jika saya bisa tetap tenang dan sabar dalam menghadapi tekanan, maka guru-guru dan siswa juga akan merasa lebih tenang." Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengelola administrasi, tetapi juga sebagai teladan dalam menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif. Kepemimpinan yang bijaksana dan memiliki empati terhadap kondisi staf dan siswa dapat mengurangi tingkat stres yang dirasakan oleh mereka.

Beberapa kepala sekolah juga mengidentifikasi bahwa kepemimpinan partisipatif yang melibatkan guru dan staf dalam pengambilan keputusan adalah strategi efektif untuk mengurangi konflik. Kepala Sekolah D menjelaskan, "Kami selalu melibatkan guru dalam setiap keputusan yang diambil di sekolah. Ini memberikan rasa memiliki dan mengurangi ketegangan yang sering muncul ketika keputusan dibuat tanpa melibatkan mereka." Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip kepemimpinan yang menekankan pentingnya kolaborasi dan transparansi dalam pengelolaan sekolah.

#### Tantangan dalam Implementasi Manajemen Stres dan Konflik

Meskipun banyak strategi yang diterapkan, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dan guru dalam implementasi manajemen stres dan konflik di sekolah. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan waktu dan sumber daya untuk melaksanakan program-program manajemen stres secara optimal. Kepala Sekolah E mengungkapkan, "Kami ingin lebih banyak mengadakan pelatihan untuk guru, tetapi keterbatasan anggaran dan waktu menjadi hambatan utama." Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kepala sekolah memahami pentingnya pelatihan dan dukungan untuk guru, masalah keuangan dan waktu yang terbatas menjadi kendala yang cukup signifikan.

Tantangan lainnya adalah adanya perbedaan pemahaman di antara staf pengajar mengenai pentingnya manajemen stres. Beberapa guru mengungkapkan bahwa mereka merasa tidak mendapatkan cukup dukungan dalam hal mengelola stres pekerjaan mereka. Guru A menyatakan, "Kadang saya merasa terbebani dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan. Kami tidak mendapatkan waktu yang cukup untuk berdiskusi tentang masalah ini." Ini menunjukkan bahwa meskipun ada upaya manajerial yang dilakukan oleh kepala sekolah, masih terdapat ketimpangan dalam pemahaman dan perlakuan terhadap manajemen stres di antara guru-guru di sekolah. Berikut adalah tabel strategi manajerial, peran kepemimpinan, dan tantangan yang ditemukan di lapangan:

Aspek	Temuan
Strategi Manajerial	Pelatihan manajemen stres untuk guru secara rutin.
Peran Kepemimpinan	Pendampingan dan pembinaan karakter siswa untuk mencegah konflik.
Tantangan	Kepemimpinan sebagai teladan dalam mengelola stres (contoh dari Kepala Sekolah A). Kepemimpinan partisipatif dalam pengambilan keputusan. Keterbatasan waktu dan sumber daya untuk melaksanakan program. Perbedaan pemahaman tentang manajemen stres di antara staf.

Selain itu, berikut adalah grafik yang menunjukkan persepsi kepala sekolah dan guru terkait tantangan yang dihadapi dalam implementasi manajemen stres dan konflik:



**Gambar 1.** persepsi kepala sekolah dan guru terkait tantangan yang dihadapi dalam implementasi manajemen stres dan konflik

Grafik diatas adalah grafik pie yang menggambarkan persepsi kepala sekolah dan guru terkait tantangan yang dihadapi dalam implementasi manajemen stres dan konflik. Grafik ini menunjukkan pembagian persepsi antara kepala sekolah dan guru mengenai tantangan yang dihadapi dalam penerapan manajemen stres dan konflik di sekolah

Berikut adalah Kutipan Wawancara yang dihasilkan: (1) Kepala Sekolah A: "Kami secara teratur mengadakan pelatihan manajemen stres bagi guru setiap semester, dengan harapan mereka bisa lebih siap menghadapi tekanan pekerjaan dan mengatasi konflik dengan siswa." (2) Kepala Sekolah B: "Setiap kali ada masalah antara guru dan siswa, kami tidak langsung memberi sanksi, tetapi berusaha mencari jalan keluar bersama lewat diskusi dengan semua pihak yang terlibat." (3) Guru A mengungkapkan, "Kadang-kadang, saya merasa seperti tertekan dengan banyaknya tugas yang harus saya kerjakan." Kami tidak mendapatkan waktu yang cukup untuk berdiskusi tentang masalah ini." (4) Kepala Sekolah D: "Kami selalu mengajak guru untuk berpartisipasi dalam setiap keputusan yang dibuat di sekolah." Ini memberikan rasa memiliki dan mengurangi ketegangan yang sering muncul ketika keputusan dibuat tanpa melibatkan mereka."

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun terdapat berbagai upaya inovatif dalam mengelola stres dan konflik di sekolah, tantangan seperti keterbatasan waktu, anggaran, dan pemahaman yang bervariasi di antara staf masih menjadi hambatan yang signifikan. Kepemimpinan pendidikan yang empatik dan kolaboratif terbukti sangat efektif dalam menciptakan lingkungan sekolah yang lebih harmonis dan mendukung kesejahteraan semua pihak.

Hasil penelitian ini memiliki signifikansi yang besar bagi pengembangan manajemen stres dan konflik di sekolah, serta kontribusinya terhadap bidang kepemimpinan pendidikan. Pertama, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan yang kondusif melalui kepemimpinan yang empatik dan partisipatif. Ini memberikan gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana kepala sekolah dapat berperan dalam mengelola stres dan konflik di sekolah dengan cara yang inovatif dan sesuai dengan tuntutan zaman. Kedua, temuan ini juga menunjukkan bahwa meskipun berbagai strategi manajerial telah diterapkan, tantangan seperti keterbatasan sumber daya dan perbedaan pemahaman tentang stres di antara guru masih menjadi hambatan yang signifikan dalam mencapai keberhasilan yang optimal dalam manajemen stres dan konflik di sekolah.

## 2. Pembahasan

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa manajemen stres dan konflik di lingkungan sekolah sangat dipengaruhi oleh peran kepemimpinan pendidikan, strategi manajerial yang diterapkan oleh kepala sekolah, serta tantangan-tantangan yang dihadapi dalam implementasi kebijakan tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara dengan kepala sekolah dan guru, terdapat sejumlah temuan utama yang dapat dikaitkan dengan literatur yang telah ada, serta memberikan wawasan penting terkait manajemen stres dan konflik di sekolah, khususnya dalam konteks kepemimpinan pendidikan.

### **a. Strategi Manajerial dalam Mengelola Stres dan Konflik**

Salah satu temuan utama dari penelitian ini adalah penerapan berbagai strategi manajerial untuk mengelola stres dan konflik di sekolah. Beberapa kepala sekolah menekankan pentingnya pelatihan manajemen stres yang rutin untuk guru, yang bertujuan untuk membantu mereka mengatasi tekanan pekerjaan dan mengurangi konflik dengan siswa. Hal ini sejalan dengan temuan Setiawan et al. (2025), yang menyatakan bahwa pelatihan bagi tenaga pendidik sangat penting dalam mengurangi stres dan meningkatkan kinerja mereka di sekolah. Selain itu, pendampingan dan pembinaan karakter siswa juga menjadi bagian dari strategi untuk mencegah terjadinya konflik di sekolah, yang juga tercermin dalam penelitian Takalapeta et al. (2019) yang menunjukkan bahwa pendekatan berbasis karakter dapat mengurangi ketegangan antara guru dan siswa.

Strategi manajerial lainnya yang ditemukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kolaboratif dalam penyelesaian konflik. Kepala Sekolah B menyatakan bahwa masalah antara guru dan siswa diselesaikan melalui diskusi bersama, bukan hanya dengan tindakan disipliner. Hal ini mengingatkan kita pada konsep mediasi yang dibahas oleh García-Raga et al. (2017), di mana mediasi berperan penting dalam menyelesaikan konflik di sekolah dengan melibatkan semua pihak terkait, menciptakan suasana yang lebih terbuka dan konstruktif. Pendekatan restoratif ini memberikan ruang bagi pihak-pihak yang terlibat untuk berbicara, mengungkapkan perasaan mereka, dan mencari solusi yang saling menguntungkan.

### **b. Peran Kepemimpinan Pendidikan**

Peran kepemimpinan pendidikan dalam mengelola stres dan konflik di sekolah terbukti sangat krusial dalam penelitian ini. Kepala sekolah yang menunjukkan kepemimpinan yang empatik, memberi contoh dalam mengelola stres, dan melibatkan staf dalam pengambilan keputusan dapat menciptakan suasana yang lebih harmonis dan mengurangi ketegangan di sekolah. Ini sesuai dengan temuan Fambudi & Imaawati (2024), yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan mengurangi tingkat stres yang mereka alami. Kepala Sekolah A, misalnya, menyatakan bahwa ia selalu berusaha memberikan contoh yang baik dalam menghadapi stres, sehingga dapat menjadi teladan bagi guru-guru dan siswa.

Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya kepemimpinan partisipatif dalam manajemen stres dan konflik. Kepala Sekolah D mengungkapkan bahwa mereka melibatkan guru dalam setiap pengambilan keputusan di sekolah, yang memberikan rasa memiliki dan mengurangi ketegangan di antara staf. Hal ini selaras dengan temuan yang disampaikan oleh Zito et al. (2024), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif berkontribusi pada pengelolaan stres yang lebih efektif, karena semua pihak merasa dihargai dan memiliki peran dalam proses pengambilan keputusan. Dengan melibatkan guru dalam proses ini, kepala sekolah menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan semua pihak.

### **c. Tantangan dalam Implementasi Manajemen Stres dan Konflik**

Meskipun berbagai strategi manajerial telah diterapkan, penelitian ini juga menemukan sejumlah tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dan guru dalam implementasi manajemen stres dan konflik. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya, baik dalam hal anggaran maupun waktu. Kepala Sekolah E menyatakan bahwa meskipun mereka ingin mengadakan lebih banyak pelatihan untuk guru, kendala keuangan dan waktu menjadi hambatan utama. Hal ini mencerminkan temuan dari Risandi & Pratiwi (2024) yang menyatakan bahwa keterbatasan anggaran dapat membatasi kemampuan sekolah dalam mengimplementasikan program pelatihan yang efektif, yang berdampak pada keberhasilan manajemen stres dan konflik. Dalam konteks ini, sangat penting bagi kebijakan pendidikan untuk menyediakan dana yang cukup untuk pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru.

Tantangan lainnya adalah perbedaan pemahaman mengenai manajemen stres di antara staf pengajar. Beberapa guru merasa bahwa mereka tidak mendapatkan cukup dukungan dalam menghadapi stres pekerjaan mereka. Guru A mengungkapkan bahwa mereka merasa terbebani dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan dan kurangnya kesempatan untuk berdiskusi tentang masalah ini. Hal ini juga dipertegas oleh penelitian Sholeh & Sulistyorini (2022), yang menunjukkan bahwa dukungan yang terbatas dari manajemen sekolah dapat meningkatkan stres kerja di kalangan guru. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk

menciptakan ruang yang lebih terbuka untuk berdiskusi tentang tantangan yang dihadapi oleh guru dan memberikan dukungan yang lebih nyata dalam mengelola stres mereka.

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi praktis bagi pengelolaan stres dan konflik di sekolah. Pertama, kepala sekolah perlu lebih fokus pada pengembangan kapasitas kepemimpinan mereka dalam menghadapi stres dan konflik. Pelatihan dan pendampingan bagi kepala sekolah tentang bagaimana mengelola stres dan menciptakan lingkungan yang harmonis sangat penting untuk diterapkan secara lebih luas. Kedua, penelitian ini juga menunjukkan bahwa melibatkan guru dalam pengambilan keputusan adalah salah satu strategi yang efektif untuk mengurangi ketegangan dan meningkatkan rasa memiliki terhadap kebijakan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menerapkan model kepemimpinan partisipatif yang melibatkan seluruh staf dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kebijakan pendidikan dan manajemen stres di sekolah.

## **D. SIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini berhasil mengidentifikasi dan menganalisis berbagai strategi dalam manajemen stres dan konflik di sekolah melalui perspektif kepemimpinan pendidikan. Temuan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting dalam mengelola stres dan konflik dengan menerapkan pendekatan manajerial yang inovatif, seperti pelatihan stres untuk guru dan pendekatan kolaboratif dalam penyelesaian konflik. Selain itu, kepemimpinan yang empatik dan partisipatif terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan sekolah yang lebih harmonis, yang membantu mengurangi stres baik bagi guru maupun siswa. Namun, penelitian ini juga mengungkapkan tantangan signifikan, seperti keterbatasan sumber daya dan perbedaan pemahaman antara staf, yang menghambat keberhasilan implementasi manajemen stres dan konflik.

Secara keseluruhan, temuan ini memberikan kontribusi penting dalam bidang kepemimpinan pendidikan dengan menyoroti pentingnya kepemimpinan yang empatik dan kolaboratif dalam mengelola stres dan konflik di sekolah. Penelitian ini juga menegaskan perlunya peningkatan kapasitas kepala sekolah dalam mengelola dinamika emosional di lingkungan pendidikan, serta perlunya kebijakan yang mendukung pengembangan profesional bagi guru dalam menghadapi stres. Temuan ini memperkaya literatur mengenai manajemen stres dan konflik di sekolah dengan perspektif yang lebih terfokus pada peran kepemimpinan pendidikan yang adaptif terhadap tantangan zaman.

### **Saran**

Berdasarkan temuan dan keterbatasan penelitian ini, ada beberapa saran untuk penelitian di masa depan. Pertama, penelitian ini sebaiknya diperluas dengan melibatkan lebih banyak sekolah di berbagai wilayah di Indonesia, sehingga dapat menghasilkan temuan yang lebih representatif mengenai manajemen stres dan konflik di sekolah. Penelitian dengan sampel yang lebih besar dan lebih beragam akan memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang tantangan dan strategi yang digunakan di berbagai konteks sekolah.

Kedua, penelitian lebih lanjut sebaiknya menggunakan pendekatan metodologi campuran (mixed methods) yang menggabungkan data kualitatif dan kuantitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan lebih objektif. Metode kuantitatif seperti survei atau pengukuran tingkat stres dapat melengkapi wawancara dan observasi, memberikan gambaran yang lebih jelas tentang dampak strategi manajerial terhadap stres dan konflik di sekolah.

Ketiga, penelitian di masa depan dapat mengkaji lebih lanjut tentang dampak jangka panjang dari penerapan strategi manajemen stres dan konflik di sekolah terhadap kesejahteraan guru, siswa, dan kinerja sekolah secara keseluruhan. Selain itu, penting untuk mengkaji lebih dalam tentang faktor-faktor eksternal yang mungkin mempengaruhi tingkat stres dan konflik di sekolah, seperti kebijakan pemerintah atau faktor sosial dan budaya yang ada di masyarakat.

Dengan melanjutkan penelitian ini di masa depan, diharapkan dapat menghasilkan temuan yang lebih mendalam dan solusi yang lebih efektif dalam mengelola stres dan konflik di sekolah, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan seluruh komunitas sekolah.

## REFERENSI

- Alzouebi, K., Abu, O., Alarabi, K., & Al, M. (2025). Acta Psychologica School leadership and teacher stress : Unpacking the mediating role of job satisfaction and the employment status as a moderator. *Acta Psychologica*, 260(October), 105770. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105770>
- Aryani, R., Citriadin, Y., Ismail, L. M., Panca, U., Jakarta, S., Kerja, T., & Pendidikan, L. (2020). MODEL PENANGGULANGAN MANAJEMEN STRES KERJA. 1–10.
- García-raga, L., Grau, R., & López-martín, R. (2017). Mediation as a process for the management of conflict and the improvement of coexistence in educational centres . A study based on the perceptions of secondary school students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 237(June 2016), 465–470. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2017.02.091>
- Helmer, M., Brandenburg, J., & Hasselhorn, M. (2025). Mental Health & Prevention Coping as a factor of resilience for school-based stress in children at risk for socio-emotional difficulties. *Mental Health & Prevention*, 39(July), 200438. <https://doi.org/10.1016/j.mhp.2025.200438>
- Helminen, E. C., Clawson, A. J., Morton, M. L., Cary, E. L., & Janack, P. (2025). Stress-Buffering Effects of Mindfulness Programming for Adolescents in Schools During Periods of High- and Low-Stress. <https://doi.org/10.1177/20965311221100563>
- Konflik, M., Stress, M., & Waktu, M. (2025). Arus Jurnal Sosial dan Humaniora ( AJSH ). 5(2).
- Kumar, S., & Rathi, A. (2025). Acta Psychologica Adolescent academic stress and exam anxiety in schools in the wake of the COVID-19 pandemic. *Acta Psychologica*, 261(July), 105820. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105820>
- Penyelesaiannya, C.- (2021). 82 | P a g e Zahira Aini Qolby, Konflik dan Stres ... 6(2), 82–90.
- Psychology in the Schools , 1–21. (2023).
- Ramazan, E. (2022). Conflict in Schools : A Qualitative Study. 9(January), 251–270.
- Sadowski, I., Carsley, D., Heath, N. L., Zito, S., Petrovic, J., & Bilun, N. B. (2024). Exploring the stress management and well-being needs of pre-service teachers. 152(September). <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104805>
- Sholeh, M. I., Sayyid, U. I. N., Rahmatullah, A., Sayyid, U. I. N., & Rahmatullah, A. (n.d.). No Title. 5(2), 231–246.
- Softiyah, S., Noviana, I., Silmia, A., & Nurhayati, S. (2025). Kesehatan Mental Guru dalam Dinamika Lingkungan Kerja dan Manajemen Stres. 5(2), 227–242.
- Takalapeta, T., & Benu, J. M. Y. (2019). Pelatihan Manajemen Stres Untuk Mengatasi Work Family Conflict Pada Guru. 1(1), 34–46.
- Tinggi, S., Dakwah, I., & Iman, R. (2021). Manajemen Konflik dan Stres di Sekolah. 12(02), 183–200.