

**REKONSTRUKSI MODEL MANAJEMEN RAHMAH BERBASIS
KEPERCAYAAN DALAM MENGATASI KONFLIK KOMUNIKASI KEPALA
SEKOLAH DAN GURU (STUDI KASUS DI SD NEGERI 029/XI CEMPAKA)**

Ari Novera¹, Inestia Pariza², Wisnarni³

^{1,2, 3}Institut Agama Islam Negeri Kerinci

inestiapariza0@gmail.com , arinovera077@gmail.com , wisnarni0603@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to reconstruct a rahmah-based management model grounded in trust to address communication conflicts between the principal and teachers. Communication conflicts in school organizations often arise due to differences in perceptions, lack of information transparency, and weak trust relationships between leaders and organizational members. Therefore, a management approach is needed that not only emphasizes administrative aspects but also incorporates humanitarian and spiritual values in educational leadership. This research employed a qualitative approach with a case study design conducted at SD Negeri 029/XI Cempaka. The research subjects consisted of the principal and several teachers selected through purposive sampling. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation, while data analysis used an interactive analysis model including data reduction, data display, and conclusion drawing. The results show that communication conflicts between the principal and teachers occur in the form of misunderstandings in information delivery, differences in perceptions regarding school policies, and a lack of two-way communication. The factors causing these conflicts include differences in communication styles, limited time for organizational communication, and low levels of trust in working relationships. This study finds that the implementation of rahmah-based management grounded in trust, through open communication, empathetic leadership, transparency in decision-making, and appreciation of teachers' roles, can be an effective strategy to overcome communication conflicts in schools. This model is expected to create harmonious, collaborative, and productive working relationships between principals and teachers in supporting the achievement of educational goals.

Keywords: *Rahmah-Based Management, Trust, Communication Conflict, Principal Leadership, Educational Management.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk merekonstruksi model manajemen rahmah berbasis kepercayaan dalam mengatasi konflik komunikasi antara kepala sekolah dan guru. Konflik komunikasi dalam organisasi sekolah sering terjadi akibat perbedaan persepsi, kurangnya keterbukaan informasi, serta lemahnya hubungan kepercayaan antara pimpinan dan anggota organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan manajemen yang tidak hanya menekankan aspek administratif, tetapi juga nilai-nilai kemanusiaan dan spiritual dalam kepemimpinan pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus yang dilaksanakan di SD Negeri 029/XI Cempaka. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah dan beberapa guru yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan model analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik komunikasi antara kepala sekolah dan guru muncul dalam bentuk kesalahpahaman dalam penyampaian informasi, perbedaan persepsi terhadap kebijakan sekolah, serta kurangnya komunikasi dua arah. Faktor penyebab konflik tersebut antara lain perbedaan gaya komunikasi, keterbatasan waktu dalam komunikasi organisasi, serta rendahnya tingkat kepercayaan dalam hubungan kerja. Penelitian ini menemukan bahwa penerapan manajemen rahmah berbasis kepercayaan melalui komunikasi terbuka, empati dalam kepemimpinan, transparansi dalam pengambilan keputusan, serta penghargaan terhadap peran guru dapat menjadi strategi efektif dalam mengatasi konflik komunikasi di sekolah. Model ini diharapkan mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, kolaboratif, dan produktif antara kepala sekolah dan guru dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan

Kata Kunci: Manajemen Rahmah, Kepercayaan, Konflik Komunikasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Pendidikan.

A. Pendahuluan

Manajemen pendidikan adalah elemen krusial dalam menentukan suksesnya organisasi Pendidikan di institusi sekolah. Sebagai pemimpin institusi pendidikan, kepala sekolah memiliki posisi yang sangat penting dalam mengelola sumber daya manusia, terutama guru, untuk membangun suasana kerja yang harmonis dan efisien. Interaksi komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan guru merupakan faktor utama dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung, karena komunikasi yang efektif dapat memperkuat sinergi, meningkatkan rasa saling percaya,

dan mendorong pencapaian tujuan pendidikan secara maksimal

Namun dalam pelaksanaannya, cukup banyak institusi pendidikan yang mengalami beragam masalah komunikasi antara pimpinan sekolah dan para guru. Masalah ini bisa muncul karena adanya perbedaan pandangan, gaya kepemimpinan yang tidak cukup melibatkan partisipasi, kurangnya transparansi dalam proses pengambilan keputusan, serta adanya ketidakselarasan dalam penyampaian informasi. Apabila masalah komunikasi ini tidak ditangani dengan baik, maka dapat menyebabkan efek buruk seperti

penurunan performa guru, berkurangnya rasa saling percaya, dan terganggunya suasana organisasi di sekolah.

Dalam sudut pandang Pendidikan Islam, penanganan konflik tidak hanya berfokus pada aspek pengurusan, tetapi juga pada nilai-nilai kemanusiaan dan aspek spiritual. Salah satu konsep yang penting adalah manajemen kasih sayang, yang merupakan pendekatan pengurusan yang berlandaskan pada nilai-nilai cinta, empati, keadilan, serta penghargaan terhadap martabat individu. Prinsip kasih sayang dalam kepemimpinan pendidikan dapat menjadi dasar untuk membangun hubungan yang seimbang antara kepala sekolah dan para guru, sehingga persoalan komunikasi dapat diatasi dengan hikmat dan cara yang membangun. Selain itu, elemen kepercayaan merupakan dasar yang krusial dalam membentuk interaksi kerja yang positif dalam institusi pendidikan. Hubungan kepercayaan antara

kepala sekolah dan para guru akan mendorong terbentuknya komunikasi yang terbuka,

kolaborasi yang kokoh, serta komitmen kolektif dalam mencapai sasaran pendidikan. Tanpa kehadiran kepercayaan, komunikasi dalam organisasi sering kali akan menjadi kurang efektif dan mudah memicu perselisihan yang berkepanjangan. Beberapa studi terdahulu telah menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada manusia dan mampu berkomunikasi dengan baik dapat memperbaiki kualitas hubungan kerja dalam lingkungan sekolah. Meskipun demikian, penelitian yang secara spesifik menggabungkan konsep manajemen rahmah yang berlandaskan pada kepercayaan dalam konteks penyelesaian konflik komunikasi antara kepala sekolah dan para guru masih tergolong jarang, terutama di tingkat pendidikan dasar. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan rekonstruksi terhadap model manajemen yang dapat mengkombinasikan nilai-nilai rahmah dengan prinsip kepercayaan dalam pelaksanaan kepemimpinan di bidang pendidikan.

Dengan mempertimbangkan konteks tersebut, studi ini bertujuan untuk membangun Kembali suatu model manajemen rahmah yang didasarkan pada kepercayaan untuk menyelesaikan persoalan komunikasi antara kepala sekolah dan para guru, menggunakan SD Negeri 029/XI Cempaka sebagai studi kasus. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangsih secara teori dalam pengembangan ide manajemen pendidikan Islam dan juga dukungan praktis bagi kepala sekolah dalam menciptakan komunikasi yang lebih harmonis serta efektif dengan guru- guru.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena konflik komunikasi antara kepala sekolah dan guru serta menggali praktik manajemen yang diterapkan dalam mengatasinya. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai dinamika hubungan komunikasi dan upaya rekonstruksi

model manajemen rahmah berbasis kepercayaan dalam konteks nyata di lingkungan sekolah.

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri 029/XI Cempaka, yang dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki dinamika komunikasi organisasi antara kepala sekolah dan guru yang menarik untuk dikaji dalam perspektif manajemen pendidikan. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah dan beberapa guru yang dianggap mengetahui secara langsung proses komunikasi serta pengalaman terkait konflik komunikasi yang terjadi di sekolah. Penentuan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki informasi yang relevan dengan fokus penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur kepada kepala sekolah dan guru untuk memperoleh informasi mengenai bentuk konflik komunikasi yang terjadi, faktor penyebabnya,

serta strategi penyelesaian yang telah dilakukan. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung pola interaksi dan komunikasi yang terjadi dalam lingkungan sekolah. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian berupa dokumen sekolah, notulen rapat, serta kebijakan yang berkaitan dengan manajemen sekolah.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai informan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat diuji tingkat validitas dan kredibilitasnya. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model analisis interaktif yang meliputi tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti menyeleksi dan memfokuskan data yang relevan

dengan tujuan penelitian. Tahap penyajian data dilakukan dengan menyusun data secara sistematis agar mudah dipahami. Selanjutnya, tahap penarikan kesimpulan dilakukan dengan menginterpretasikan data untuk menghasilkan temuan penelitian berupa rekonstruksi model manajemen rahmah berbasis kepercayaan dalam mengatasi konflik komunikasi antara kepala sekolah dan guru.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Bentuk Konflik Komunikasi antara Kepala Sekolah dan Guru

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan di SD Negeri 029/XI Cempaka, ditemukan bahwa konflik komunikasi antara kepala sekolah dan guru umumnya muncul dalam bentuk kesalahpahaman dalam penyampaian informasi, perbedaan persepsi dalam pelaksanaan tugas, serta kurangnya keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan. Beberapa guru menyampaikan bahwa informasi terkait kebijakan sekolah terkadang disampaikan secara tidak merata, sehingga

menimbulkan persepsi yang berbeda di kalangan guru.

Selain itu, konflik komunikasi juga terjadi karena perbedaan gaya komunikasi antara kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah cenderung menggunakan pendekatan komunikasi yang bersifat instruktif, sementara sebagian guru mengharapkan komunikasi yang lebih dialogis dan partisipatif. Kondisi ini menyebabkan munculnya ketegangan dalam interaksi kerja, terutama ketika berkaitan dengan pembagian tugas dan pelaksanaan program sekolah.

Hasil observasi juga menunjukkan bahwa konflik komunikasi tidak selalu bersifat terbuka, tetapi sering muncul dalam bentuk komunikasi tidak langsung, seperti keluhan antar guru atau kesalahpahaman yang tidak segera diklarifikasi. Jika kondisi ini berlangsung dalam jangka waktu yang lama, maka dapat mempengaruhi iklim kerja dan hubungan profesional di lingkungan sekolah.

b. Faktor Penyebab Konflik Komunikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan konflik komunikasi antara kepala sekolah dan guru. Pertama, faktor perbedaan persepsi terhadap kebijakan atau keputusan yang diambil oleh pimpinan sekolah. Kedua, kurangnya keterbukaan komunikasi, sehingga informasi yang diterima guru tidak selalu lengkap atau jelas. Ketiga, rendahnya tingkat kepercayaan dalam komunikasi organisasi, yang menyebabkan sebagian guru merasa kurang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.

Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi adalah keterbatasan waktu dalam melakukan komunikasi formal maupun informal antara kepala sekolah dan guru. Padatnya kegiatan sekolah sering kali membuat proses komunikasi berlangsung secara singkat dan kurang mendalam, sehingga potensi kesalahpahaman menjadi lebih besar.

c. Implementasi Nilai Manajemen Rahmah dalam Mengatasi Konflik Komunikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan **manajemen rahmah** dapat menjadi strategi yang efektif dalam mengatasi konflik komunikasi di sekolah. Manajemen rahmah menekankan pada nilai-nilai kasih sayang, empati, keadilan, serta penghargaan terhadap setiap individu dalam organisasi.

Dalam praktiknya, kepala sekolah mulai menerapkan pendekatan yang lebih humanis dengan membuka ruang dialog bersama guru, memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan pendapat, serta berupaya memahami berbagai kendala yang dihadapi oleh guru dalam melaksanakan tugasnya. Pendekatan ini secara bertahap mampu mengurangi ketegangan komunikasi dan meningkatkan suasana kerja yang lebih harmonis.

Selain itu, penerapan sikap empati dan penghargaan terhadap peran guru juga menjadi bagian penting dari manajemen rahmah. Ketika guru merasa dihargai dan didengar, maka mereka cenderung lebih terbuka dalam berkomunikasi serta lebih siap bekerja sama dalam menyelesaikan berbagai

permasalahan yang muncul di sekolah.

d. Rekonstruksi Model Manajemen Rahmah Berbasis Kepercayaan

Berdasarkan temuan penelitian, rekonstruksi model manajemen rahmah berbasis kepercayaan dalam mengatasi konflik komunikasi antara kepala sekolah dan guru dapat dirumuskan melalui beberapa tahapan utama.

Pertama, membangun komunikasi terbuka, yaitu dengan menciptakan ruang dialog yang memungkinkan guru dan kepala sekolah saling bertukar pandangan secara jujur dan konstruktif. Kedua, menumbuhkan kepercayaan (trust) melalui sikap transparansi, konsistensi dalam kebijakan, serta penghargaan terhadap kontribusi guru. Ketiga, mengintegrasikan nilai rahmah dalam kepemimpinan, yaitu dengan mengedepankan sikap empati, keadilan, serta pendekatan yang humanis dalam setiap proses pengambilan keputusan.

Model ini menempatkan kepercayaan sebagai fondasi utama dalam hubungan kerja antara kepala sekolah dan guru. Ketika

kepercayaan telah terbangun, maka proses komunikasi akan menjadi lebih efektif dan konflik yang muncul dapat diselesaikan secara konstruktif.

Pembahasan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa konflik komunikasi dalam organisasi sekolah merupakan fenomena yang wajar terjadi dalam proses interaksi kerja. Namun, konflik tersebut dapat dikelola secara positif apabila terdapat kepemimpinan yang mampu membangun komunikasi yang sehat dan hubungan yang saling percaya.

Pendekatan manajemen rahmah memberikan perspektif baru dalam pengelolaan konflik komunikasi di lingkungan pendidikan. Berbeda dengan pendekatan manajemen konvensional yang cenderung menekankan pada aspek struktural dan administratif, manajemen rahmah menempatkan nilai-nilai kemanusiaan sebagai dasar dalam membangun hubungan kerja.

Dalam konteks pendidikan Islam, konsep rahmah memiliki

relevansi yang kuat karena mengandung nilai kasih sayang, kepedulian, serta keadilan dalam berinteraksi dengan sesama. Oleh karena itu, penerapan manajemen rahmah berbasis kepercayaan dapat menjadi alternatif model kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan iklim organisasi sekolah yang harmonis, kolaboratif, dan produktif.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekonstruksi model manajemen rahmah berbasis kepercayaan dapat menjadi pendekatan strategis dalam mengatasi konflik komunikasi antara kepala sekolah dan guru, sekaligus memperkuat hubungan profesional di lingkungan sekolah.

Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk konflik komunikasi antara kepala sekolah dan guru serta merekonstruksi model manajemen rahmah berbasis kepercayaan dalam mengatasi konflik tersebut di SD Negeri 029/XI Cempaka. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan oleh

peneliti, diperoleh beberapa temuan penelitian sebagai berikut.

Bentuk Konflik Komunikasi antara Kepala Sekolah dan Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik komunikasi antara kepala sekolah dan guru di SD Negeri 029/XI Cempaka muncul dalam beberapa bentuk. Pertama, kesalahpahaman dalam penyampaian informasi, terutama terkait kebijakan sekolah, pembagian tugas, serta pelaksanaan kegiatan pendidikan. Beberapa guru menyampaikan bahwa informasi yang disampaikan terkadang tidak sepenuhnya dipahami secara sama oleh seluruh guru sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda.

Kedua, perbedaan persepsi dalam pelaksanaan tugas. Dalam beberapa kondisi, guru memiliki pandangan yang berbeda mengenai cara pelaksanaan program sekolah atau kebijakan yang ditetapkan oleh kepala sekolah. Perbedaan pandangan ini terkadang menimbulkan ketegangan dalam komunikasi apabila tidak disertai dengan dialog yang terbuka.

Ketiga, kurangnya komunikasi dua arah antara kepala sekolah dan guru. Komunikasi yang cenderung bersifat satu arah menyebabkan sebagian guru merasa kurang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini dapat memicu munculnya ketidakpuasan serta mempengaruhi hubungan kerja di lingkungan sekolah.

Faktor Penyebab Konflik Komunikasi

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab munculnya konflik komunikasi antara kepala sekolah dan guru.

Pertama, perbedaan gaya komunikasi antara kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah cenderung menggunakan pendekatan komunikasi yang bersifat formal dan instruktif, sementara sebagian guru mengharapkan komunikasi yang lebih dialogis dan partisipatif.

Kedua, keterbatasan waktu dalam komunikasi organisasi. Padatnya aktivitas sekolah menyebabkan komunikasi antara kepala sekolah dan guru sering

dilakukan secara singkat sehingga informasi yang disampaikan terkadang kurang lengkap.

Ketiga, rendahnya tingkat kepercayaan dalam komunikasi organisasi. Dalam beberapa kondisi, guru merasa bahwa aspirasi mereka belum sepenuhnya didengar dalam proses pengambilan keputusan. Kondisi ini dapat mempengaruhi kualitas hubungan kerja antara kepala sekolah dan guru.

Upaya Mengatasi Konflik Komunikasi di Sekolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa upaya yang dilakukan oleh pihak sekolah untuk mengatasi konflik komunikasi antara kepala sekolah dan guru.

Pertama, melakukan pertemuan atau rapat secara rutin untuk membahas berbagai permasalahan yang muncul di sekolah. Melalui forum tersebut, guru diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat, saran, maupun kritik secara terbuka.

Kedua, membangun komunikasi interpersonal yang lebih baik antara kepala sekolah dan guru melalui pendekatan yang lebih

humanis. Kepala sekolah berusaha menjalin komunikasi secara langsung dengan guru untuk memahami berbagai kendala yang mereka hadapi dalam melaksanakan tugas.

Ketiga, mendorong terciptanya budaya saling menghargai dan bekerja sama di lingkungan sekolah. Budaya organisasi yang positif dapat membantu mengurangi potensi konflik serta meningkatkan kualitas hubungan kerja antara kepala sekolah dan guru.

Rekonstruksi Model Manajemen Rahmah Berbasis Kepercayaan

Berdasarkan temuan penelitian, peneliti merumuskan rekonstruksi model manajemen rahmah berbasis kepercayaan sebagai pendekatan dalam mengatasi konflik komunikasi antara kepala sekolah dan guru. Model ini terdiri dari beberapa komponen utama, yaitu:

1. Komunikasi terbuka, yaitu menciptakan ruang dialog antara kepala sekolah dan guru untuk menyampaikan pendapat secara jujur dan konstruktif.

2. Empati dalam kepemimpinan, yaitu kemampuan pemimpin untuk memahami kondisi dan kebutuhan guru dalam melaksanakan tugasnya.
3. Transparansi dalam pengambilan keputusan, sehingga guru merasa dilibatkan dalam proses manajemen sekolah.
4. Membangun kepercayaan organisasi, melalui sikap konsisten, adil, serta menghargai kontribusi setiap anggota organisasi.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip tersebut, konflik komunikasi yang muncul di lingkungan sekolah dapat dikelola secara lebih konstruktif sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis antara kepala sekolah dan guru.

Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik komunikasi antara kepala sekolah dan guru di SD Negeri 029/XI Cempaka merupakan fenomena yang muncul dalam dinamika organisasi sekolah. Konflik tersebut terutama disebabkan oleh kesalahpahaman dalam penyampaian informasi, perbedaan

persepsi terhadap kebijakan sekolah, serta kurangnya komunikasi dua arah antara kepala sekolah dan guru. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis di lingkungan sekolah.

Dalam perspektif manajemen pendidikan, komunikasi merupakan sarana utama dalam proses koordinasi dan pengambilan keputusan dalam organisasi sekolah. Ketika komunikasi tidak berjalan secara efektif, maka potensi konflik akan semakin besar karena informasi yang diterima oleh anggota organisasi tidak selalu dipahami secara sama. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi pendidikan dituntut untuk mampu membangun komunikasi yang terbuka dan partisipatif dengan para guru.

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa perbedaan gaya komunikasi antara kepala sekolah dan guru dapat mempengaruhi kualitas hubungan kerja dalam organisasi sekolah. Kepala sekolah yang cenderung menggunakan pendekatan

komunikasi yang bersifat instruktif dapat menimbulkan kesan kurangnya keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan. Kondisi ini dapat memicu munculnya ketidakpuasan di kalangan guru dan berpotensi menimbulkan konflik komunikasi.

Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif dalam lembaga pendidikan perlu mengedepankan pendekatan komunikasi yang lebih dialogis dan kolaboratif.

Dalam konteks pendidikan Islam, pengelolaan konflik komunikasi dapat dilakukan melalui penerapan nilai-nilai rahmah (kasih sayang) dalam kepemimpinan. Prinsip rahmah menekankan pentingnya sikap empati, kelembutan, serta penghargaan terhadap setiap individu dalam organisasi. Ketika kepala sekolah mampu menerapkan nilai-nilai rahmah dalam kepemimpinannya, maka hubungan komunikasi dengan guru akan menjadi lebih harmonis dan saling menghargai. Pendekatan ini tidak hanya membantu menyelesaikan konflik komunikasi, tetapi juga dapat memperkuat

hubungan sosial di lingkungan sekolah.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepercayaan (trust) merupakan faktor penting dalam membangun komunikasi organisasi yang efektif. Kepercayaan antara kepala sekolah dan guru dapat mendorong terciptanya keterbukaan dalam komunikasi, meningkatkan kerja sama, serta memperkuat komitmen bersama dalam mencapai tujuan pendidikan. Sebaliknya, rendahnya tingkat kepercayaan dapat menghambat komunikasi dan memperbesar potensi konflik dalam organisasi sekolah.

Berdasarkan temuan penelitian, penerapan manajemen rahmah berbasis kepercayaan dapat menjadi pendekatan yang efektif dalam mengatasi konflik komunikasi antara kepala sekolah dan guru. Pendekatan ini menekankan pada pentingnya komunikasi terbuka, empati dalam kepemimpinan, transparansi dalam pengambilan keputusan, serta penghargaan terhadap peran guru dalam organisasi sekolah. Dengan adanya nilai rahmah dan kepercayaan

sebagai landasan kepemimpinan, hubungan kerja antara kepala sekolah dan guru dapat berkembang secara lebih harmonis dan produktif.

Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa rekonstruksi model manajemen rahmah berbasis kepercayaan tidak hanya relevan dalam mengatasi konflik komunikasi di lingkungan sekolah, tetapi juga dapat menjadi alternatif model kepemimpinan pendidikan yang humanis dan berorientasi pada nilai-nilai kemanusiaan. Model ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan praktik manajemen pendidikan yang lebih efektif, khususnya dalam membangun komunikasi organisasi yang sehat dan konstruktif di lembaga pendidikan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Rekonstruksi Model Manajemen Rahmah Berbasis Kepercayaan dalam Mengatasi Konflik Komunikasi Kepala Sekolah dan Guru di SD Negeri 029/XI Cempaka, dapat disimpulkan bahwa konflik komunikasi antara kepala sekolah dan guru merupakan fenomena yang muncul dalam

dinamika organisasi sekolah. Konflik tersebut umumnya disebabkan oleh kesalahpahaman dalam penyampaian informasi, perbedaan persepsi terhadap kebijakan sekolah, serta kurangnya komunikasi dua arah antara kepala sekolah dan guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik komunikasi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain perbedaan gaya komunikasi, keterbatasan waktu dalam komunikasi organisasi, serta rendahnya tingkat kepercayaan antara kepala sekolah dan guru. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi hubungan kerja dan iklim organisasi di lingkungan sekolah apabila tidak dikelola dengan baik

Penelitian ini menemukan bahwa penerapan manajemen rahmah berbasis kepercayaan dapat menjadi pendekatan yang efektif dalam mengatasi konflik komunikasi di lingkungan sekolah. Pendekatan ini menekankan pentingnya komunikasi terbuka, empati dalam kepemimpinan, transparansi dalam pengambilan keputusan, serta penghargaan terhadap peran guru sebagai bagian

penting dalam organisasi pendidikan. Melalui rekonstruksi model manajemen rahmah berbasis kepercayaan, hubungan komunikasi antara kepala sekolah dan guru dapat dibangun secara lebih harmonis, kolaboratif, dan produktif. Model ini diharapkan dapat menjadi alternatif pendekatan kepemimpinan pendidikan yang humanis serta mampu menciptakan iklim organisasi sekolah yang kondusif dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Moerdijat, L., Supratikno, H., Ugut, G. S. S., Bashori, K., & Pramono, R. (2021). Manajemen organisasi pendidikan: Studi tentang yayasan dan sekolah Sukma Bangsa di Aceh. *SUKMA: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 95–132.
- Misi, Y., Nurhasanah, N., & Rajab, L. (2023). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu pendidikan di lembaga PAUD. *Eureka: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 30–42.
- Rustandi, R., & Supriyadi, Y. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan implementasi sistem manajemen mutu terhadap motivasi kerja guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 14778–14799.
- Putra, R. R. S. (2025). Transformasi manajemen sekolah menuju model kolaboratif: Membangun budaya organisasi partisipatif untuk optimalisasi pengembangan kurikulum. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, 10(3), 1042–1048.
- Rafaiyah, S. A., Wiyono, B. B., & Ubaidillah, A. F. (2024). Harmoni di PAUD Nur Madinah: Kepemimpinan kepala sekolah dalam merajut kolaborasi dan resolusi konflik. *Preschool: Jurnal Perkembangan dan Pendidikan Anak Usia Dini*.
- Setyaningrum, R., Taufiqulloh, T., & Habibi, B. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap perilaku inovatif guru SMA. *Journal of Education Research*, 5(3), 3827–3839.
- Hidayat, A. R., Mufidah, E. S., Astuti, W., & Putra, H. R. (2024). Manajemen hubungan sekolah dan masyarakat pada sekolah Islam terpadu. *Jurnal Kepengawasan, Supervisi dan Manajerial*, 2(4), 120–126.
- Aslam, A., et al. (2023). Kepemimpinan berbasis nilai dalam manajemen pendidikan

Islam. *JALIE: Journal of Applied Linguistics and Islamic Education*.

Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.

Machali, I., & Hidayat, A. (2016). *The handbook of education management: Teori dan praktik pengelolaan sekolah/madrasah di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Grou.