
Implementasi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Konflik Di Lingkungan Pendidikan

Muhammad Yusuf Nadhifa¹, Risch Choirul Anam², Sauud Tufiqurrahman³, Siti Shofiyah⁴, Tamrin Fathoni⁴

^{1,2,3,4} Institut Agama Islam Sunan Giri Ponorogo, Indonesia

* Correspondence e-mail; yusma30324@gmail.com, rischichoirul20@gmail.com,

sauudtaufiqurrahman35@gmail.com, sitishofiyah864@gmail.com, tam2fiana@gmail.com

Article history

Submitted: 2024/07/01; Revised: 2024/07/11; Accepted: 2024/07/30

Abstract

In an organization, conflict is something that cannot be avoided, in fact Conflict will always exist and be present in every cooperative relationship between individuals and groups as well as organizations. Conflict is actually something natural, within a certain time limit can be positive for school development, but must be managed well and carefully, because if it crosses the line it can have fatal consequences. Principal as The highest leadership in the school must be able to manage conflict well, so as to provide positive benefits and avoid negative consequences. so as School principals are required to be able to manage conflict well. The aim of this study to find out school principals' strategies for managing conflicts in the world of education. The method used in this research is to look at events in the field and the results of the research show that the head Schools manage conflict through three strategies, namely collaboration strategies, accommodation, compromise. With the three existing ways of handling conflict It has the ability to reduce or avoid the possibility of disputes or hostility between individuals within the school environment.

Keywords

kepala sekolah, strategi, konflik



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

Konflik adalah benturan yang terjadi antara dua pihak atau lebih yang disebabkan karena adanya perbedaan kondisi. Dalam organisasi konflik merupakan sesuatu yang tidak bisa dihindarkan, bahkan konflik akan selalu ada dan hadir dalam setiap hubungan kerjasama antar individu. Wahyudi mengatakan bahwa konflik akan selalu melibatkan orang atau kelompok tertentu yang terjadi karena adanya hal-hal yang melatarbelakangi, sebab-sebab dan pemicunya (Wahyudi, 2008).

Dalam sebuah lembaga pendidikan, Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah harus dapat mengelola konflik dengan baik, sehingga memberikan manfaat yang positif dan menghindari akibat yang negatif. Implementasi pengelolaan konflik dalam pendidikan dapat dilakukan dengan mengetahui secara mendalam bentuk konflik yang biasa terjadi. Melalui pengenalan bentuk konflik tersebut, solusi terbaik dalam menghadapinya dapat diketahui dengan mudah dan tepat. Ketepatan dalam mengelola konflik dapat memicu produktivitas lembaga pada aspek yang positif, sebaliknya menghindari konflik sebagai suatu peristiwa yang dianggap selalu negatif merupakan tindakan yang kurang tepat karena justru tindakan tersebut dapat menurunkan produktivitas individu, kelompok, atau bahkan organisasi dalam sebuah lembaga pendidikan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori kualitatif. Menurut Arif Furchan, pendekatan kualitatif merupakan suatu prosedur penelitian yang menekankan pada data secara deskriptif yang dapat berupa tulisan, ucapan, dan perilaku yang dapat diamati oleh peneliti terhadap subjek yang diteliti. Dengan pendekatan penelitian kualitatif ini, peneliti akan membuat gambaran tentang objek yang diteliti secara rinci dan sistematis sesuai dengan fakta dan data yang diperoleh di lokasi penelitian.

Jadi, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan objek penelitian dengan detail dan sistematis berdasarkan fakta dan data yang diperoleh. Penelitian kualitatif ini lebih fokus pada deskripsi dan pengamatan langsung terhadap subjek yang diteliti.

Dalam penelitian ini, peserta utama yang menjadi kunci informasi adalah kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Untuk mendapatkan data yang lengkap, tepat, dan valid, peneliti menggunakan beberapa teknik, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara mendalam atau interview adalah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk mendapatkan informasi dari yang diwawancarai. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Langkah-langkah analisis data yang dilakukan meliputi pengumpulan seluruh data hasil pengamatan dan wawancara, melakukan analisis pertama untuk memilah data ke dalam kategori, melakukan analisis kedua dalam masing-masing kategori, melakukan proses sintesis untuk merumuskan hasil akhir, dan membuat simpulan akhir. Penelitian ini fokus pada strategi Kepala Sekolah dalam mengelola konflik yang ada di dalam lingkungan pendidikan. Pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi Kepala Sekolah dalam mengelola konflik yang ada di

dalam lingkungan pendidikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan tersebut dan untuk mengetahui strategi Kepala Sekolah dalam mengelola konflik internal di dalam lingkungan pendidikan.

Dalam penelitian ini, peneliti akan mempelajari bagaimana Kepala Sekolah mengatasi konflik di sekolah tersebut. Contohnya, Kepala Sekolah bisa menggunakan pendekatan mediasi untuk membantu siswa yang terlibat dalam konflik menyelesaikan perbedaan mereka dengan cara yang damai. Selain itu, Kepala Sekolah juga bisa mengadakan pertemuan antara siswa, guru, dan orang tua untuk mencari solusi bersama.

Dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang bagaimana Kepala Sekolah dapat mengelola konflik internal di sekolah dan memberikan solusi yang efektif untuk memperbaiki hubungan di antara anggota sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konflik serta Sumber Konflik di salah satu SMP Kabupaten Malang (SMP NU Bululawang)

Konflik ialah perbedaan pendapat antara dua atau lebih dari anggota organisasi/kelompok, dikarenakan harus membagi sumber daya, aktivitas kerja dan karena mereka mempunyai status, tujuan, penelitian, atau pandangan yang berbeda. Para member/anggota organisasi atau sub-unit yang sedang berselisih akan berusaha agar kepentingan atau pandangan mereka bersama bisa mengungguli pandangan yang lain. Pengertian tersebut memiliki pemahaman bahwa sebuah konflik merupakan sebuah situasi yang dimana dua orang atau lebih menginginkan tujuan yang menurut pendapat mereka bisa dicapai oleh salah seorang diantara mereka, akan tetapi hal itu juga tidak mungkin bisa dicapai oleh kedua belah pihak (Lawang, 1994).

Selain itu Menurut Leopod Von Wiese Yang dikutip Oleh J Dwi Narwoko dan Bagong Suyanto menyatakan bahwa konflik ialah suatu proses sosial dimana orang perorangan atau kelompok manusia berusaha untuk memenuhi siapa yang menjadi tujuannya dengan jalan yang menentang pihak lain disertai dengan ancaman dan kekerasan (Narwoko dan Suryanto, 2005). Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa konflik merupakan sebuah proses sosial yang dilakukan oleh sekelompok manusia yang berusaha untuk memenuhi siapa yang menjadi keinginannya yang di barengi dengan tindak kekerasan.

Kehadiran konflik biasanya diawali dengan munculnya bibit-bibit konflik, sehingga para pemimpin baik formal maupun informal berkewajiban untuk

bertanggung jawab untuk mengidentifikasi sumber bibit-bibit konflik sejak dini, juga menganalisa akibat apa yang akan terjadi, serta mengidentifikasi kekuatan dan kelemahannya. Untuk menentukan langkah secara tepat. Apabila tahap pertama tidak bisa diatasi dan bibit-bibit konflik semakin meningkat, maka anggota organisasi akan jeli terhadap kehadiran bibit tersebut, dan akan menimbulkan dampak emosional. (Murni, 2018)

Oleh karena itu, Menurut Mulyasa, (2005: 239), Konflik dapat diibaratkan “pedang bermata dua”, di satu sisi dapat bermanfaat jika digunakan untuk melakukan suatu pekerjaan, dan di sisi lain dapat merugikan dan mendatangkan mudharat jika digunakan untuk bertikai atau berkelahi.

Demikian halnya dalam organisasi, meskipun kehadiran konflik sering menimbulkan ketegangan, tetapi tetap diperlukan untuk kemajuan dan perkembangan organisasi. Dalam hal ini, konflik juga dapat menjadi energi yang dahsyat jika dikelola dengan baik, bahkan juga dapat dijadikan sebagai alat untuk melakukan suatu perubahan, tetapi tentu saja juga dapat menurunkan kinerja jika tidak dapat mengendalikannya.

Layaknya sebuah organisasi, di dalam dunia pendidikan juga tidak lepas dari konflik. Konflik pendidikan dapat terjadi sebab terjadinya pertentangan atau kesenjangan dari pihak-pihak yang terlibat baik itu guru, kepala sekolah dan lainnya. Oleh karena itu sangat diperlukan strategi yang tepat agar suatu konflik dapat ditanggulangi. Konflik dapat diartikan juga sebagai suatu keadaan yang dimana seseorang akan dihadapkan oleh motif, keyakinan, nilai dan tujuan yang saling bertentangan. Konflik bisa dialami oleh siapa, kapan, dan di manapun. termasuk komunitas di sekolah. baik siswa, guru, maupun kepala sekolah. dalam waktu-waktu tertentu sangat mungkin akan dihadapkannya dengan sebuah konflik (Winarnita, 2020).

Konflik yang dialami di sekolah dapat hadir dalam berbagai bentuk, bisa dalam bentuk individu dengan individu, individu dengan kelompok atau kelompok dengan kelompok. Misalnya, seorang guru berhadapan kepala sekolah, seorang guru berhadapan dengan seorang guru, seorang guru berhadapan dengan sekelompok guru, sekelompok guru tertentu berhadapan dengan sekelompok guru lainnya, dan sejenisnya. Konflik yang terjadi diantara mereka bisa bersifat tertutup, terbuka atau bahkan menjadi konfrontasi.

Sebagaimana konflik yang terjadi diatas, tidak jarang ditemukan konflik antara kepala sekolah dengan gurunya, termasuk yang terjadi di SMP NU Bululawang Kabupaten Malang. konflik yang terjadi di SMP NU Bululawang

Kabupaten Malang bersumber dari komunikasi dan kesalahpahaman dalam mengelola informasi. Konflik yang bersumber dari komunikasi antara kepala sekolah dengan guru dan staf disebabkan salah pengertian yang berkenaan oleh kalimat, bahasa yang sulit dimengerti, atau informasi yang diberikan belum dipahami dengan baik oleh guru dan staf di SMP NU Bululawang. Munculnya konflik dalam organisasi sekolah bisa dilatarbelakangi oleh kepentingan orang perorangan, terkait akan pendapat, kesenjangan individu, dan kelompok.

Dalam berorganisasi terutama didalam lembaga pendidikan, komunikasi akan menjadi bagian terpenting. Tanpa adanya komunikasi, maka tidak akan ada aktivitas yang terorganisir. Komunikasi merupakan segala bentuk aktivitas manusia dalam menyebarluaskan informasi atau menerima informasi melalui berbagai media secara menyeluruh dalam kelompok tertentu atau organisasi. Dalam proses komunikasi, kemampuan komunikator, perencanaan pesan, pemilihan media dan penerima pesan ialah merupakan satu kesatuan yang penting dan saling berkaitan. Jika satu bagian mengalami gangguan maka, aktifitas komunikasi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya (Hendyat, 2010).

Terjadinya kendala dalam peristiwa komunikasi akan memicu berbagai potensi konflik bagi para pelaku komunikasi, baik yang bersifat personal maupun secara organisasi. Konflik ini dapat menyebabkan hubungan antara pimpinan dengan bawahan semakin renggang, yang tentu saja akan berdampak pada penurunan motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan (Torang, 2012).

Strategi Kepala Sekolah dalam Menangani Konflik di SMP NU Bululawang

Penanganan konflik yang ada di SMP NU Bululawang Malang diantaranya yang pertama yaitu memakai strategi kolaborasi. Hal ini sesuai yang dituturkan oleh kepala sekolah SMP NU Bululawang yang mengatakan bahwa penyelesaian masalah secara bersama, mencari solusi, bukan keuntungan tetapi hasil yang terbaik. bahwa penanganan konflik dengan strategi kolaborasi diterapkan disekolah kami, dan hasilnya sangat efektif dan efisien untuk lembaga. Beliau menuturkan bahwa kecerdasan emosional ialah sebagai salah satu hal yang dapat menumbuhkan semangat toleransi, saling toleransi, koordinasi manfaat dan kerjasama dalam organisasi dalam kelompok kerja.

Strategi Penanganan konflik lainnya yang biasa diterapkan di SMP NU Bululawang Kabupaten Malang yaitu memakai Strategi Akomodasi, dalam Penanganan konflik dan mengakomodir, supaya bawahan lebih proaktif, sehingga suasana sekolah bisa lebih aktif, dalam penanganan konflik. dengan strategi

akomodasi perlu diterapkan demi kemaslahatan bersama, yang penting pihak manajemen bisa memilah dan memilih mana jenis konflik yang harus di akomodasi demi kemajuan lembaga sekolah.

Hasil penelitian menunjukkan, Penanganan konflik memakai Strategi Akomodasi melalui pembinaan terhadap pihak-pihak yang terkait dengan konflik, adanya komunikasi untuk menyelesaikan masalah bersama, misalnya dengan cara persuasi, atau tawar menawar, dan koreksi diri. Makna yang dapat diperoleh adalah penanganan konflik memakai Strategi akomodasi dan mengakomodir, supaya bawahan lebih proaktif, sehingga suasana sekolah lebih aktif.

Strategi Penanganan konflik yang terakhir biasa diterapkan di SMP NU Bululawang Malang adalah memakai Strategi Kompromi. Penanganan konflik disekolah itu dengan memakai strategi kompromi, karena strategi ini paling efektif dan efisien "tutur kepala sekolah SMP NU Bululawang" ketika diwawancarai. Pihak sekolah dalam menyelesaikan konflik memakai jalan tengah atau strategi kompromi, yang dapat diterima oleh semua pihak, gaya ini dapat berarti membagi perbedaan diantara dua posisi dan memberikan konsensus untuk mencari titik tengah, sehingga kalau sudah ada kesepakatan bersama kita putuskan dan semua pihak menerima dengan lapang dada, demi tercapainya visi misi sekolah.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Penelitian yang di lakukan oleh Seyedeh Niloufar Shamoradi, (Shamoradi, 2014). Hasil penelitian menunjukkan, untuk meningkatkan penerapan manajemen konflik harus dengan kecerdasan emosional dan penerapan gaya manajemen terbaik. Makna yang dapat diperoleh ialah penanganan konflik strategi kompromi ini memiliki daya kemampuan untuk mengurangi atau menghindari kemungkinan terjadinya ledakan sosial dalam lingkungan sekolah maupun masyarakat.

KESIMPULAN

Sumber konflik yang terjadi di SMP NU Bululawang Kabupaten Malang berasal dari komunikasi dan kesalahpahaman mengelola informasi. Konflik yang bersumber dari komunikasi antara kepala sekolah, guru dan staf disebabkan oleh salah pengertian yang berkenaan oleh kalimat, bahasa yang sulit dimengerti, atau informasi yang diberikan belum bisa dipahami dengan baik oleh guru, dan staf di SMP NU Bululawang. Munculnya Konflik dalam organisasi sekolah biasanya di latar belakang oleh kepentingan perorangan, terkait perbedaan pendapat, kesenjangan individu, dan kelompok.

Kemudian konflik yang terjadi di SMP NU Bululawang tersebut dikelola melalui tiga strategi yaitu memakai strategi kolaborasi, memakai strategi

akomodasi, dan memakai strategi kompromi.

Dengan ketiga cara penanganan konflik yang ada di SMP NU Bululawang memiliki daya kemampuan untuk mengurangi atau menghindari kemungkinan terjadinya ledakan sosial dalam lingkungan sekolah maupun masyarakat.

REFERENSI

A. Fathoni, A. Muhibbin, and W. Wariso, "Pengelolaan Konflik Kinerja Guru (Studi Situs SMP

Negeri 7 Klaten)," *J. Pendidik. Ilmu Sos.*, vol. 23, no. 1, pp. 59–70, 2013. DOI: 10.2317/jpis.v23i1.841

A. Winarnita, "UPAYA KETUA YAYASAN MENGELOLA KONFLIK Di SMP POM I PULAI

YAYASAN MUTIARA GAMBUT INDUSTRI," *J. Bahana Manaj. Pendidik.*, vol. 2, no. 1, pp. 73–78, 2020. DOI : <https://doi.org/10.24036/bmp.v2i1.3736>

Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Furchan, Arif. (1992). *Pengantar Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surabaya: Usaha Nasional. Hendyat. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.

J. Dwi Narkowo dan Bagong Suyanto. (2005). *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan*. Jakarta:

Kencana Prenada Media Grup.

Muliati, Indah. (2016). "Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam,"

TINGKAP, vol. 12, no. 1, pp. 39-

52. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/tingkap/article/view/7448>

Mulyasa, (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan*

KBK. Bandung: Remaja Rosdakarya

Murni. (2016). "Manajemen Konflik Dalam Pendidikan". *Jurnal Intelektualita*. Vol 4, No. 1, pp. 140-170. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/3948>

Robert iLawang, Robert. (1994). *Materi Pokok Pengantar Sosiologi*. Jakarta: Universitas Terbuka.

S.N. Shamoradi, P. Jahangiri, T. Chahardoli, K. Tirafkan, and B. Mohajeran, "Studying the effect of emotional intelligence on conflict management styles," *Kuwait Chapter Arab. J. Bus. Manag. Rev.*, vol. 33, no. 2579, pp. 1–11, 2014.

DOI: 10.17485/ijst/2015/v8iS6/71215

Tamilis Synex: Multidimensional Collaboration

Sutama.(2012).Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif,
Kualitatif,Ptk,R&D.kartasura: Fairuz Media.

Torang.(2012).Perubahan Sosial dan Budaya Organisasi.Makassar:Kretakupa Print.