



## **Upaya Kepala Sekolah dalam Penyelesaian Konflik Kinerja Tenaga Pendidik Melalui Manajemen Konflik Interpersonal di MTs Al Wasliyah Tanjung Pasir Kecamatan Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara**

**Fitri Yulia**  
Universitas Alwashliyah  
fitriyuliamin@gmail.com

### **Abstrak**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana upaya kepala sekolah dalam penyelesaian konflik kinerja tenaga pendidik melalui manajemen konflik interpersonal di MTs Al- Washliyah Tanjung Pasir Kecamatan Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara”. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Instrumen yang digunakan oleh adalah alat perekam, panduan observasi dan wawancara serta buku catatan. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan verifikasi. Hasil penelitian diperoleh bahwa kepala sekolah dalam pendekatan penyelesaian konflik memiliki beberapa cara diantaranya yaitu berkomunikasi langsung dengan pihak yang terlibat konflik karena berkomunikasi yang baik dan memberi motivasi kepada anggota organisasi merupakan alat kepala sekolah agar bawahannya mau bekerja sama sesuai yang diharapkan, dengan berkomunikasi yang baik dan memberikan motivasi-motivasi dapat membantu kepala sekolah dalam memahami sikap dan karakter para anggota organisasi. Selanjutnya cara yang digunakan kepala sekolah dalam penerapan manajemen konflik disekolah yaitu dengan mengadakan rapat disekolah dengan yang terlibat konflik dan juga seluruh anggota organisasi yang tidak terlibat konflik untuk bisa membantu mencari solusi dalam memecahkan konflik yang terjadi yang bisa membahayakan dan berdampak buruk pada organisasi.

**Kata Kunci : Konflik, Tenaga Pendidik, Manajemen Konflik Interpersonal**

### **PENDAHULUAN**

Manajemen konflik merupakan proses mengidentifikasi dan menangani konflik secara bijaksana, adil, dan efisien dengan tiga bentuk metode pengelolaan konflik yaitu simulasi konflik, pengurangan/ penekanan konflik dan penyelesaian konflik. Pengelolaan konflik membutuhkan keterampilan seperti berkomunikasi yang efektif, pemecahan masalah, dan bernegosiasi dengan fokus kepada kepentingan organisasi. Konflik

sebenarnya bisa menjadi suatu potensi yang baik (fungsional) yang bisa mendorong produktivitas apabila konflik tersebut dikelola dengan baik, namun konflik biasanya dianggap sebagai suatu yang negatif (difungsional) dan dapat mengganggu serta menurunkan produktivitas. Dunia pendidikan kita memerlukan perubahan paradigma pembelajaran, yaitu dari *teacher centered* (berpusat pada guru) beralih ke *student centered* (berpusat

pada siswa). Dua model pembelajaran tersebut terdapat sejumlah perbedaan yang penting, termasuk kerja guru, organisasi pembelajaran, jumlah siswa yang aktif dalam belajar dan bagaimana pembelajaran tersebut dinilai (Sudarmanto et al, 2021)

Konflik bisa terjadi karna perbedaan dalam pemaknaan yang disebabkan karna perbedaan pengalaman. Perbedaan pengalaman dapat dilihat dari perbedaan latar belakang kebudayaan yang membentuk pribadi-pribadi yang berbeda. Seseorang akan terpengaruh dengan pola-pola pemikiran dan pendirian kelompoknya. Pemikiran dan pendirian yang berbeda itu pada akhirnya akan menghasilkan perbedaan karakter individu yang dapat memicu konflik.

Lembaga sebagai bagian dari proses perkembangan manusia juga tidak terlepas dari berbagai macam konflik. Banyak yang beranggapan bahwa konflik itu selalu menimbulkan dampak negatif, Padahal dalam kondisi tertentu konflik justru diperlukan untuk kepentingan perubahan dan perkembangan kepribadian seseorang. Konflik dapat terjadi antara individu-individu, antara kelompok-kelompok dan antara organisasi-organisasi.

Apabila dua orang individu masing-masing berpegang pada pandangan yang sama sekali bertentangan tanpa ada kompromi, kemudian menarik kesimpulan yang berbeda dan cenderung bersifat tidak toleran, maka dapat dipastikan akan timbul konflik tertentu. Meskipun begitu konflik tidak perlu dihindari apalagi ditakuti. Konflik hanya butuh penyelesaian yang baik, karena konflik

apabila dikelola dengan benar justru berubah menjadi kekuatan baru yang sangat besar dalam berinovasi serta sangat potensial untuk pengembangan suatu organisasi (Widiastuti et al, 2020)

Didunia pendidikan, konflik yang timbul tersebut biasanya masing-masing pihak yang terlibat dalam pendidikan sering mempunyai harapan yang berbeda-beda terhadap peranan tugasnya. Apabila perbedaan harapan itu mengganggu moral kerja serta efektivitas sekolah, maka perlu diadakan penelitian yang cermat tentang alasan-alasan konflik tersebut. Oleh karenanya kearifan pemimpin sangat diperlukan untuk mengelola konflik tersebut untuk bersama sama mencapai visi misi serta tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Nur, 2010)

Salah satu sekolah yang memiliki manajemen konflik adalah sekolah MTS Al Washliyah Tanjung Pasir Kecamatan Kualuh Selatan Kabupaten Labuhan Batu Utara. Dengan adanya upaya kepala sekolah dalam penyelesaian konflik di MTS Al Washliyah tersebut dalam menyikapi setiap konflik yang terjadi, seperti yang berupa adanya perbedaan pendapat dan tujuan maka konflik yang terkadang bisa merusak segala kegiatan dikelola menjadi positif.

Namun setelah penulis melakukan penelitian pendahuluan disekolah MTs Al-washliyah tersebut, masih ada ditemukan beberapa konflik yang terjadi yang berdampak pada penurunan efektivitas kerja seperti menurunnya kedisiplinan antara guru dan kepala sekolah,

perbedaan status, pertikaian antar pribadi serta hambatan dalam berkomunikasi.

Jika kepala sekolah dapat memajemen konflik antara guru dengan guru yang lainnya sehingga guru-guru merasa nyaman dengan lingkungannya karena tidak memiliki konflik dengan rekan kerjanya, dengan adanya kondisi yang baik dan kepala sekolah yang mampu dalam manajemen konflik harapannya kinerja guru akan semangkin optimal.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam penyelesaian konflik kinerja tenaga pendidik melalui manajemen konflik interpersonal di MTs Al-Washliyah Tanjung Pasir Kecamatan Kualuh Selatan Kabupaten Labuhanbatu Utara

## **METODE**

Lokasi penelitian ini dilakukan di MTS Al Washliyah Tanjung Pasir Kecamatan Kualuh Selatan Kabupaten Labuhan Batu Utara, dilakukan dari bulan Januari s/d Maret 2022.

Penelitian kualitatif, dengan tujuan untuk memahami keadaan maupun fenomena yang terjadi dilokasi penelitian, dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk kata-kata dan memanfaatkan berbagai metode karya ilmiah.

Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisir data, memilah-milahnya menjadikan satuan yang dapat dikelola, mensistensikannya, mencari dan menemukan pola, menentukan apa yang penting dan apa yang

dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain

Aktivitas dalam analisis data, yaitu peneliti akan melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

### 1. Tahap Reduksi Data ( *Data Reduction* )

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok. Memfokuskan hal-hal yang penting untuk dicari tema dan polanya.

### 2. Tahap Penyajian Data ( *Data Display* )

Setelah data di reduksi maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif dan bisa juga dalam bentuk uraian singkat.

### 3. Tahap Verifikasi

Langkah ketiga analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan penulis dilapangan dengan melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi maka diperoleh gambaran bahwa Lembaga sebagai bagian dari proses perkembangan manusia juga tidak terlepas dari berbagai macam konflik. Banyak yang beranggapan bahwa konflik itu selalu menimbulkan dampak negatif, Padahal dalam kondisi tertentu konflik justru diperlukan untuk kepentingan perubahan dan perkembangan

kepribadian seseorang. Konflik dapat terjadi antara individu-individu, antara kelompok-kelompok dan antara organisasi-organisasi.

Apabila dua orang individu masing-masing berpegang pada pandangan yang sama sekali bertentangan tanpa ada kompromi, kemudian menarik kesimpulan yang berbeda dan cenderung bersifat tidak toleran, maka dapat dipastikan akan timbul konflik tertentu

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu mengelola konflik agar tujuan suatu organisasi dapat terlaksana sesuai dengan visi dan misi yang ada disekolah agar lebih efektif. Dengan adanya pengimplementasian manajemen konflik di MTs Al Washliyah tersebut dalam menyikapi setiap konflik yang terjadi, seperti yang berupa adanya perbedaan pendapat dan tujuan maka konflik yang terkadang bisa merusak segala kegiatan dikelola menjadi positif.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang penulis peroleh implementasi manajemen konflik di MTs Al- washliyah Tanjung Pasir bahwa manajemen konflik merupakan suatu strategi dalam penyelesaian konflik yang sedang terjadi dan mengendalikan konflik tersebut untuk menghasilkan suatu tujuan organisasi yang sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam segi perencanaan dalam mengelola konflik kepala sekolah sangat dibutuhkan dan sangat berpengaruh pada pengendalian konflik. Perencanaan adalah fungsi manajemen yang harus ada menentukan sasaran yang harus dicapai dan tindakan- tindakan yang harus diambil untuk

mencapainya. Apabila kepala sekolah tidak dapat merencanakan konsep yang matang dalam mengendalikan konflik yang terjadi disalam sekolah hal tersebut akan berdampak buruk terhadap suatu organisasi.

Dalam pengendalian konflik di MTs Al-Washliyah Tanjung Pasir fungsi manajemen perencanaan sangat berperan penting karena manajemen konflik merupakan penyelesaian permasalahan yang terjadi disekolah. perencanaan secara terprogram atau tertulis disekolah tidak ada akan tetapi kepala sekolah dalam menengani konflik lebih menekankan komunikasi yang lebih baik karena perbedaan suatu masalah yang dihadapi dan perbedaan pemikiran setiap guru yang berbeda-beda karekter sehingga dengan berkomunikasi dengan cara memanggil pihak terkait merupakan penyelesaian konflik yang efektif

pengorganisasian manajemen konflik disekolah tersebut tidak melibatkan seluruh anggota organisasi melainkan melihat terlebih dahulu permasalahan atau konflik yang sedang terjadi. Apabila konflik cukup membahayakan suatu organisasi maka kepala sekolah akan melibatkan seluruh staf kepemimpinan dan tenaga kependidikan untuk mencari solusi dan penyelesaian dari suatu permasalahan tersebut. Kemudian apabila konflik pribadi yang mengganggu pada pekerjaan seperti menggagu kinerja mengajar guru seperti yang telah disampaikan bapak Sutrisno S.Pd.I maka kepala sekolah sebagai pemimpin harus bisa berkomunikasi kepada bawahannya yang terlibat konflik untuk memberikan solusi atau motivasi agar

guru tersebut lebih meningkatkan kinerja sebagai guru yang profesional.

kebijakan kepala sekolah tentang penerapan pengendalian manajemen konflik disekolah sangat berkomunikasi dengan bawahannya. Sesuai dengan fungsi penerapan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di suatu organisasi harus mampu berkomunikasi dengan baik dan memberikan pengarahan kepada bawahannya untuk menerapkan suatu perencanaan yang telah ada, kepala sekolah juga harus mampu berkoordinasi kepada para bawahannya dengan baik agar tercapainya tujuan suatu organisasi.

Kepala sekolah sebagai pemimpin disuatu organisasi membenarkan adanya konflik di MTs Al- Washliyah Tanjung Pasir tersebut, konflik termasuk penting untuk segera diselesaikan agar tidak menghambat pekerjaan yang bisa berdampak pada pencapaian organisasi yang sudah di targetkan, upaya kepala madrasah dalam implementasi manajemen konflik untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dengan mengetahui gejala konflik yang terjadi di MTs Al- Washliyah tanjung pasir.

Mengelola konflik dalam meningkatkan kinerja guru tidak terlepas dari sikap demokratis, kinerja guru bisa dibangun melalui sikap yang toleran dan elegan dalam menyikapi permasalahan-permasalahan yang terjadi sebagai mana firman allah dalam surah Ali Imran ayat 159.

Surah Ali Imran Ayat 159 memiliki prinsip demokratis, bagaimana mengelola konflik dalam organisasi pendidikan yang ampu meningkatkan kinerja guru, sikap saling menghormati dan

menghargai, menerima pendapat dan masukan dari orang lain adalah bagian dari manajemen konflik, iklim organisasi yang demokratis mampu mencairkan suasana yang beku, dari sini membangun semangat baru yang mampu membangun kebersamaan dalam meningkatkan kinerja masing-masing, kesadaran meningkatkan kinerja yang tumbuh dari dalam diri individu akan lebih kuat setelah dibangun sikap saling memahami dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil temuan yang diperoleh dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Upaya kepala sekolah dalam penyelesaian konflik kinerja tenaga pendidik melalui manajemen konflik interpersonal di Mts Al- Washliyah Tanjung pasir kec. Kualuh Selatan kab. Labuhanbatu utara sudah berjalan dengan baik dengan dilaksanakannya perencanaan, pengorganisasian, penerapan, serta pengawasan dalam manajemen konflik disekolah tersebut sehingga tujuan organisasi dapat terlaksana secara efektif dan efisien.
2. Upaya kepala sekolah dalam implementasi manajemen konflik untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik yaitu dengan mengetahui gejala-gejala konflik, kemudian mencari sumber-sumber penyebab terjadinya konflik, dan melakukan pendekatan dalam penyelesaian konflik yaitu dengan cara berkomunikasi dan memberi motivasi dengan baik kepada tenaga pendidik dengan memahami sipat atau karakter

setiap guru, kemudian melakukan rapat dengan yang terlibat konflik dan seluruh anggota organisasi yang tidak terlibat dalam konflik untuk dimintai pendapat dan solusi dalam memecahkan konflik yang mengganggu kinerja organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

Akhmad Fauzi, Rusdi Hidayat Nugroho, *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Pres, 2020

Ana Widyastuti, Et Al, *Manajemen Konflik Berbasis Sekolah*. Batusangkar: Yayasan Kita Menulis, 2020

Ara Hidayat, Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Kaukaba, 2012

Dewi Safitri, Menjadi Guru Propesional. Riau: PT Indragiri Dot Com, 2019

Eko Sudarmanto, et.al., *Manajemen Konflik*. Yayasan Kita Menulis, 2021

Ghozi Saipul, *Statistik Deskriptif Untuk Ekonomi*. Yokyakarta: CV Budi Utama, 2015

Hengki Irawan Setia Budi, *Manajemen Konflik Mengelola Marah Dan Stres Secara Bijak*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi utama, 2020

Husain Usman, *Manajemen Teori Praktik Dan Riset Pendidikan*. NA: Bumi Aksara, 2006

Imam Machali, Ara Hidayat, *The Handbook*. Yogyakarta: Pranadamedia Grup, 2016

Irjus Indrawan, *Guru Profesional*, Jateng: Lakeisha, 2020

John Suprihanto, *Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2014

Kementerian Agama Al Qur an Dan Terjemahannya. Jakarta: PT Pustakan Abdi Bangsa, 2012

Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011

Noeng Muhadjir, *Metode Penelitian Kualitatif, Pendekatan Posivistik, Rasionalistik, Phenomenologik, dan Realisme Metaphidik*. Yogyakarta: Rake Sarasin, 1998

Pinton Setia Mustafa, et.al., *Metologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga*. Malang: 2020

Roni Angger Raditama, *Pengantar Manajemen Teori Dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing, 2020

Sandu Suyoto, M Ali Sodik, *Dasar metodologi penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015

Zazin Nur, *Kepemimpinan dan Manajemen Konflik*. Yogyakarta: Absolute Media, 2010