

Pemecahan Konflik Interpersonal Tenaga Pendidik di Raudhatul Athfal Nurul Huda 1 Langkaplancar

Putri Nurlela Sari¹, Rohiman²

¹STITNU Al Farabi Pangandaran, E-mail: putrinurlelasari8@gmail.com

²STITNU Al Farabi Pangandaran, E-mail: rohimankowi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) conflict management style in solving interpersonal conflict among educators at RA Nurul Huda 1 Langkaplancar (2) inhibiting factors in solving interpersonal conflict among educators at RA Nurul Huda 1 Langkaplancar. This type of research is descriptive qualitative. The location of this research is at RA Nurul Huda 1 Langkaplancar. The subject of this study was the Principal of RA Nurul Huda 1 Langkaplancar School, while the object of this study was the style of conflict management and the inhibiting factors in resolving interpersonal conflicts of educators at RA Nurul Huda 1 Langkaplancar School. Data collection techniques used were interviews, observation and documentation. The analytical techniques used were data reduction, data presentation, drawing conclusions. The results of the study show that: (1) The style of conflict management in dealing with interpersonal conflict of teaching staff at RA Nurul Huda School 1 Langkaplancar is with three styles, namely: (a) using a collaboration strategy, (b) using a coaching strategy, and (c) using a strategy compromise. (2) Inhibiting factors in solving Interpersonal Conflicts of Educators at RA Nurul Huda 1 Langkaplancar School: (a) there is no conflict, (b) and misunderstandings due to communication errors.

Keywords : Conflict Management Style, Teacher Interpersonal Conflict

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Gaya manajemen konflik dalam pemecahan konflik interpersonal tenaga pendidik di RA Nurul Huda 1 Langkaplancar (2) Faktor penghambat dalam pemecahan konflik interpersonal tenaga pendidik di RA Nurul Huda 1 Langkaplancar. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Lokasi penelitian ini adalah di RA Nurul Huda 1 Langkaplancar. Subyek dari penelitian ini adalah Kepala Sekolah RA Nurul Huda 1 Langkaplancar, sedangkan objek penelitian ini adalah gaya manajemen konflik dan faktor penghambat dalam pemecahan konflik interpersonal tenaga pendidik di Sekolah RA Nurul Huda 1 Langkaplancar. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaya manajemen konflik dalam pemecahan konflik interpersonal tenaga pendidik di Sekolah RA Nurul Huda 1 Langkaplancar yaitu: (a) memakai strategi kolaborasi, (b) memakai strategi akomodasi, dan (c) memakai strategi kompromi. (2) Faktor penghambat dalam pemecahan Konflik Interpersonal Tenaga Pendidik di Sekolah RA Nurul Huda 1 Langkaplancar: (a) tidak adanya keterbukaan konflik, (b) dan kesalahpahaman karena kesalahan komunikasi.

Kata Kunci : Gaya Manajemen Konflik, Konflik Interpersonal Tenaga pendidik

Corresponding Author : Putri Nurlela Sari, STITNU Al Farabi Pangandaran, Jl. Raya Cigugur KM. 3, Kompleks Pesantren Babakan Jamanis, Kel. Karang Benda Kec. Parigi, Kab. Pangandaran, Jawa Barat 46393, e-mail: putrinurlelasari8@gmail.com

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, informasi, seni dan budaya mendorong terjadinya perubahan kebutuhan dan kondisi yang akan menimbulkan berbagai macam tantangan yang kompleks (Ngafifi, 2014). Kondisi tersebut juga akan berdampak besar kepada dunia manajemen pendidikan. Banyaknya tugas manajemen pendidikan akan menjadi beban berat bagi para pemimpin pendidikan, termasuk kepala sekolah atau sekolah.

Manusia selalu dihadapkan dengan konflik. Hal ini disebabkan oleh konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindarkan dalam kehidupan, bahkan sepanjang kehidupan (Rosana, 2015). Demikian juga dengan sekolah, seluruh warga sekolah senantiasa dihadapkan dengan konflik. Kepala Sekolah dapat menciptakan suasana yang harmonis, agar tidak terjadi konflik pada warga sekolah dan juga kepala sekolah dapat mengendalikan konflik dan memanfaatkannya untuk kemajuan.

Konflik menurut pengertian Robbins yang dikutip oleh Kompri, konflik adalah suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat (sudut pandang) yang berpengaruh atas pihak-pihak yang terlibat baik pengaruh positif maupun pengaruh negatif (Kompri, 2017).

Hardjana menyatakan konflik, yang di kutip oleh Weni Puspita, Konflik adalah suatu perselisihan atau pertentangan yang terjadi antara dua orang atau dua kelompok yang perbuatan salah satunya berlawanan dengan yang lain sehingga salah satu atau kedua-duanya saling terganggu (Puspita, 2018).

Dari defenisi-defenisi di atas diketahui, konflik dapat dimaknai positif atau negatif tergantung pada sikap orang yang mengalaminya. Meskipun demikian, konflik tidak perlu dihindari apalagi ditakuti. Konflik dapat menjadi energi yang dahsyat jika dikelola dengan baik, bahkan dapat dijadikan sebagai alat untuk melakukan perubahan, tetapi dapat menurunkan kinerja jika tidak dapat dikendalikan.

Sekolah sebagai suatu organisasi pun tidak akan terlepas dari adanya konflik. Konflik akan berkembang jika tidak cepat ditanggulangi, serta mendorong para tenaga kependidikan untuk menentukan sikap dan tindakan apabila konflik benar-benar muncul ke permukaan secara terbuka, dan jika tidak dapat di tanggulangi maka akan menjadi kenyataan, yang diwujudkan dalam pernyataan tingkah laku, dan reaksi di antara pihak yang bertentangan.

Di sekolah, konflik dapat terjadi dalam semua tingkatan, baik intrapersonal, interpersonal, intragroup, intraorganisasi, maupun interorganisasi. Pada kesempatan kali ini penulis lebih fokus kepada konflik interpersonal di sekolah.

Konflik interpersonal adalah konflik yang terjadi antar individu yang berinteraksi satu sama lain dalam melaksanakan pekerjaan. Konflik interpersonal terjadi ketika adanya perbedaan tentang isu tertentu, tindakan dan tujuan di mana hasil bersama sangat menentukan (Nawantara, 2017).

Menurut Luthans yang dikutip oleh Ekawarna dalam bukunya menyatakan sumber-sumber konflik interpersonal meliputi; 1) Personal differences, setiap orang memiliki latar belakang yang unik karena memiliki tradisi keluarga, budaya, serta proses sosialisasi yang berbeda dan juga setiap orang memiliki perbedaan pendidikan dan nilai-nilai. 2) Information deficiency, komunikasi dalam organisasi dapat menjadi sumber munculnya konflik, yaitu ketika dua orang menggunakan informasi yang berbeda atau menggunakan informasi yang salah. 3) Role incompatibility, konflik ini muncul ketika seseorang memiliki peran yang tidak sesuai dengan harapan dan kebutuhannya. 4) Environmental stress, yaitu stres lingkungan misalnya tekanan kompetisi (Ekawarna, 2018).

Konflik interpersonal biasanya terjadi di antara individu dalam organisasi yang sama. Konflik ini muncul jika seseorang melakukan interaksi untuk menghasilkan sesuatu atau

mencapai tujuan. Hal itu juga disebabkan karena seseorang memiliki perbedaan sikap, kepribadian, nilai, tujuan, latarbelakang, pengalaman dan lain-lain.

Konflik akan terjadi di Sekolah sejalan dengan meningkatnya hubungan antara kehidupan dan tuntutan pekerjaan, sehingga kepala sekolah harus mampu mengendalikannya, karena dapat meurunkan prestasi dan kinerja (W.s, Oktorina, & Mula, 2010). Kemampuan mengendalikan konflik yang terjadi di sekolah menuntut keterampilan manajemen tertentu, yaitu disebut dengan manajemen konflik. Manajemen konflik merupakan langkah-langkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan kearah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik. Di samping itu, mungkin atau tidak mungkin dapat menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif.

Manajemen konflik sangat dibutuhkan oleh organisasi atau sebuah lembaga untuk dapat mengembangkan dan mengarahkan organisasi ke arah yang lebih baik, dengan timbulnya masalah akan dapat lebih memantapkan pikiran dalam organisasi atau sekolah/madrasah.

Kepala sekolah dapat menjadi pihak utama dalam konflik-konflik yang terjadi di sekolah, yakni melibatkan diri secara aktif dalam situasi konflik yang berkembang, pada kasus apapun kepala sekolah harus menjadi seorang partisipan yang terampil dalam dinamika konflik, sehingga dapat meningkatkan prestasi seluruh tenaga kependidikan.

Seorang kepala sekolah harus mampu mengantisipasi serta mengendalikan konflik sehingga konflik dapat ditertibkan dan diarahkan (Naufal, Prayugo, Hidayatika, Wijayanti, & Mu'alimin, 2022). Untuk itu seorang pemimpin harus berusaha untuk mengerti dan mempelajari segi-segi yang berkaitan dengan konflik, seperti proses terjadinya konflik, ciri-ciri konflik, sumber konflik, gaya manajemen konflik, serta peranan kepemimpinan dalam mengatasi konflik. Dalam memahami aspek-aspek yang ada pada suatu konflik, apakah pemimpin mampu mengantisipasi serta mengelola atau menertibkan konflik tersebut dengan efektif.

Mengingat Manajemen konflik sangat dibutuhkan oleh organisasi atau sebuah lembaga untuk dapat mengembangkan dan mengarahkan organisasi ke arah yang lebih baik dan juga diperlukan dalam penyelesaian konflik interpersonal di sekolah agar lebih terarah dan bersifat positif. Namun faktanya, dalam sebuah organisasi terlebih adalah lembaga pendidikan, selalu terdapat masalah-masalah ataupun konflik yang belum seutuhnya ditangani secara baik. Beragam konflik interpersonal tenaga pendidik yang ada di dalam sekolah secara tidak langsung menuntut kepala sekolah untuk melakukan manajemen konflik dan menggunakan gaya-gaya manajemen konflik dalam menyelesaikannya.

RA Nurul Huda 1 merupakan sekolah formal yang terdapat di kecamatan Langkaplancar kabupaten Pangandaran, pada saat melakukan observasi terdapat adanya konflik antar tenaga pendidik. Konflik tersebut mengakibatkan ketidakharmonisan hubungan kerja, kurang termotivasi dalam bekerja, dan menurunnya produktivitas kerja. Dengan demikian penggunaan gaya manajemen konflik penyelesaian konflik disini adalah salah satu upaya yang dilakukan kepala sekolah agar semua aktifitas kerja yang ada di madrasah dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

METODE DAN LANGKAH KEGIATAN

Kegiatan ini dilakukan dalam rangka kegiatan praktik lapangan. Penulis melakukan wawancara dan observasi di lokasi kegiatan. Selanjutnya hasilnya dibuat laporan hasil kegiatan untuk menggambarkan penanganan konflik interpersonal di kalangan tenaga pendidik. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif (Sugiyono, 2017). Peneliti terjun langsung mengamati fenomena yang berlangsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Manajemen Konflik dan Gaya Penyelesaian Konflik

Menurut Usman “konflik adalah pertentangan antara dua atau lebih terhadap suatu hal atau lebih dengan sesama anggota organisasi atau dengan organisasi lain, dan pertentangan dengan hati nurani sendiri” (Usman, 2014)

Sementara menurut Mulyasa Konflik dapat dikatakan suatu oposisi atau pertentangan pendapat antara orang-orang, kelompok-kelompok, atau organisasi-organisasi, yang disebabkan oleh adanya berbagai macam perkembangan dan perubahan dalam bidang manajemen, serta timbulnya perbedaan pendapat, keyakinan, dan ide (Dalimunthe, 2016).

Untuk menghadapi pertentangan atau perbedaan pendapat, Nata menyatakan “pertama, melihat perbedaan yang mau tidak mau harus diterima. Kedua, melihat bahwa pendapat yang dikemukakan oleh diri sendiri atau orang lain sebagai yang mungkin mengandung kebenaran dan kesalahan” (Nata, 2003).

Kemudian Afzalur Rahim dalam Muzamil Qomar menyatakan bahwa “konflik dapat didefinisikan sebagai keadaan interaktif yang termanifestasikan dalam sikap ketidakcocokan, pertentangan, atau perbedaan dengan atau antara etnitas sosial seperti individu-individu, kelompokkelompok, atau organisasi-organisasi”. Sedangkan menurut Wahjosumidjo yang mendefinisikan secara lebih simpel, “konflik adalah segala macam bentuk hubungan antara manusia yang mengandung sifat berlawanan” (Wahjosumidjo, 2005)

Dari kutipan para ahli mengenai konflik dapat di simpulkan bahwa konflik adalah pertentangan, perbedaan, berlawanan baik yang terjadi pada dalam diri seseorang, antar individu, antar kelompok atau organisasi yang disebabkan adanya perbedaan pendapat, salah paham, salah satu atau kedua belah pihak merasa dirugikan, dan terlalu sensitif.

B. Jenis-jenis Konflik

Mulyasa menjelaskan jenis-jenis konflik sebagai berikut:

1. Konflik intrapersonal, yaitu konflik internal yang terjadi dalam diri seseorang. Konflik intrapersonal akan terjadi ketika individu harus memilih dua atau lebih tujuan yang saling, dan bimbang mana yang harus dipilih untuk dilakukan. Misalnya, konflik antara tugas sekolah dengan acara pribadi. Konflik ini bisa diibaratkan seperti makan buah simalakama, dimakan salah tidak juga, dan kedua pilihan yang ada memiliki akibat yang. Konflik intrapersonal juga bisa disebabkan oleh tuntutan tugas yang melebihi kemampuan.
2. Konflik interpersonal, yaitu konflik yang terjadi antar individu. Konflik interpersonal terjadi ketika adanya perbedaan tentang isu tertentu, tindakan dan tujuan di mana hasil pertama sangat menentukan. Misalnya konflik antar tenaga kependidikan dalam memilih mata pelajaran unggulan daerah.
3. Konflik intra group, yaitu konflik antara anggota dalam satu kelompok. Setiap kelompok dapat mengalami konflik substansi atau efektif. Konflik substantif terjadi karena adanya latar belakang keahlian yang berbeda, ketika anggota dari suatu komite menghasilkan kesimpulan yang berbeda atas data yang sama. Sedangkan konflik efektif terjadi karena tanggapan emosional terhadap suatu situasi tertentu. contoh konflik intragroup misalnya konflik yang terjadi pada beberapa guru dalam musyawarah guru mata pelajaran (MGMP)
4. Konflik intergroup, yaitu konflik yang terjadi antar kelompok. Konflik intergroup terjadi karena adanya saling ketergantungan, perbedaan persepsi, perbedaan tujuan, dan meningkatnya tuntutan akan keahlian. Misalnya konflik antara kelompok guru kesenian dengan kelompok guru matematika. kelompok guru kesenian memandang bahwa untuk mempelajari lagu tertentu dan melatih pernapasan perlu disuarakan dengan suara keras,

sementara kelompok guru matematika merasa terganggu, karena para peserta didiknya tidak konsentrasi belajar.

5. Konflik intraorganisasi, yaitu konflik yang terjadi antar bagian dalam suatu organisasi. Misalnya konflik antara bidang kurikulum dengan bidang kesiswaan ADDIN_ZOTERO_ITEM CSL_CITATION {"citationID":"Ur0KUm1Z","properties":{"formattedCitation":"(Usman, 2014)","plainCitation":"(Usman, 2014)","noteIndex":0},"citationItems":[{"id":361,"uris":["http://zotero.org/users/11012988/items/BG5EC69C"],"itemData":{"id":361,"type":"book","event-place":"Jakarta","publisher":"Bumi Aksara","publisher-place":"Jakarta","title":"Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan","URL":"https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=15878","author":[{"family":"Usman","given":"Husaini"}],"accessed":{"date-parts":["2023",3,13]},"issued":{"date-parts":["2014"]} } },"schema":"https://github.com/citation-style-language/schema/raw/master/csl-citation.json"} (Usman, 2014).

C. Gaya penyelesaian Konflik

Manajemen konflik memiliki tiga tahapan sebagai berikut: Pertama, perencanaan analisis konflik. Tahap ini merupakan tahap identifikasi masalah yang terjadi, untuk menentukan sumber-sumber penyebab dan pihak-pihak yang terlibat. Konflik yang sudah dalam tahap terbuka mudah diketahui, tetapi jika masih dalam tahap potensi memerlukan stimulus agar menjadi terbuka dan dapat dikenali. Kedua, penilaian konflik. Tahap ini dilakukan untuk mengetahui kondisi konflik dan pemecahannya. Apakah konflik sudah mendekati titik rawan, dan perlu diredam agar tidak menimbulkan dampak negatif, apakah masih pada titik kritis yang dapat menimbulkan dampak positif, atau baru pada tahap tersembunyi, sehingga perlu diberi stimulus agar mendekati titik kritis dan memberikan dampak positif. Ketiga, pemecahan masalah. Tahap ini merupakan tindakan untuk memecahkan konflik, termasuk memberi stimulus jika masih dalam tahap tersembunyi dan perlu dibuka

Thomas yang dikutip oleh Mulyasa dalam penyelesaian konflik dapat diidentifikasi pendekatan penyelesaian konflik sebagai berikut:

1. Mempersatukan (Integrating), merupakan salah satu pendekatan penyelesaian konflik melalui itukan menemukan informasi dan ada keinginan untuk mengamati perbedaan serta mencari solusi yang dapat diterima oleh semua pihak. Pendekatan ini diasosiasikan dengan pemecahan masalah yang sangat efektif jika isu konflik sangat kompleks. Penyelesaian konflik dengan pendekatan mempersatukan mendorong tumbuhnya berpikir kreatif yang menekankan diri sendiri dan orang lain dalam mempersatukan informasi yang perspektif yang berbeda ada.
2. Membantu (Obliging) menetapkan nilai yang tinggi untuk orang lain sementara dirinya sendiri dinilai rendah. Pendekatan ini mencerminkan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri oleh individu yang bersangkutan. Pendekatan ini juga dapat dipakai secara sengaja untuk mengangkat dan menghargai orang lain membuat mereka merasa lebih baik dan senang terhadap sesuatu. Penggunaan pendekatan penyelesaian konflik membantu orang lain dengan menaikkan status nya sangat bermanfaat terutama jika peran kepala sekolah secara politis tidak berada dalam posisi yang membahayakan.
3. Mendominasi (Dominating). Pendekatan ini menekankan pada diri sendiri dan meremehkan kepentingan orang lain sehingga kewajiban bisa dikalahkan oleh keinginan pribadi. Pendekatan ini efektif digunakan untuk menentukan keputusan secara cepat dan

- jika permasalahan tersebut kurang penting. pendekatan ini merupakan reaksi untuk mempertahankan diri yang tercermin dalam sebuah penyerangan untuk menang sehingga lahir pasar lebih baik menyerang daripada diserang. pendekatan ini paling tepat digunakan dalam keadaan mendesak sepanjang kepala sekolah merasa memiliki hak sesuai hati nurani.
4. Menghindar (Avoiding). pendekatan ini tidak menempatkan nilai pada diri sendiri atau orang lain tetapi berusaha menghindari dari persoalan. Pendekatan ini memiliki efek negatif seperti menghindari dari tanggung jawab atau menghindari dari kenyataan termasuk mengelak. kepala sekolah yang menggunakan pendekatan ini akan lari dari peristiwa yang dihadapi dan meninggalkan pertarungan untuk mendapatkan hasil.
 5. Mengadakan kompromi (Compromising). pendekatan ini memiliki keseimbangan yang sedang dalam memperhatikan diri sendiri dan orang lain sebagai jalan tengah dalam pendekatan ini setiap orang memiliki sesuatu untuk diberikan dan menerima sesuatu kompromi akan menjadi salah jika salah satu pihak salah tetapi akan menjadi kuat jika kedua sisi benar

Gaya penyelesaian konflik lainnya oleh pemimpin dikategorikan dalam duadimensi ialah kerjasama/tidak kerjasama dan tegas/tidak tegas. Dengan menggunakan kedua macam dimensi tersebut ada 5 macam gaya penyelesaian konflik, yakni:

1. Menghindar, Menghindari konflik dapat dilakukan jika isu atau masalah yang memicu konflik tidak terlalu penting atau jika potensi konfrontasinya tidak seimbang dengan akibat yang akan ditimbulkannya. Penghindaran merupakan strategi yang memungkinkan pihak-pihak yang berkonfrontasi untuk menenangkan diri. Manajer pesawat yang terlibat dalam konflik dapat menepiskan isu dengan mengatakan biarlah kedua pihak mengambil waktu yang memikirkan hal ini dan menentukan tanggal untuk melakukan diskusi.
2. Mengakomodasi, Memberi kesempatan pada orang lain untuk mengatur strategi pemecahan masalah, khususnya apabila isu tersebut penting bagi orang lain. Hal ini memungkinkan timbulnya kerjasama untuk memberi kesempatan pada mereka untuk membuat keputusan. Perawat yang menjadi bagian dalam konflik dapat mengakomodasikan pihak lain dengan menempatkan kebutuhan pihak lain ditempat yang pertama.
3. Kompromisi, Gunakan metode ini jika anda percaya bahwa anda memiliki lebih banyak informasi dan keahlian yang lebih dibandingkan yang lainnya atau ketika anda tidak ingin mengkompromikan nilai-nilai anda. Metode ini mungkin bisa memicu konflik tetapi bisa jadi merupakan metode yang penting untuk alasan-alasan keamanan.
4. Kompromi atau Negosiasi, Masing-masing menawarkan dan memberikan suatu pada waktu bersamaan, saling memberi dan menerima, serta meminimalkan kekurangan semua pihak yang dapat menguntungkan semua pihak.
5. Memecahkan Masalah atau Kolaborasi, Pemecahan masalah bersama dimana individu yang terlibat mempunyai tujuan kerja yang sama. Perlu adanya satu komitmen dari semua pihak yang terlibat untuk saling mendukung dan saling memperhatikan satu sama lainnya (Usman, 2014).

Gaya penyelesaian konflik lainnya adalah menyelesaikan konflik dengan cara yang positif. Ada tiga strategi yang paling umum untuk menangani konflik, diantaranya adalah:

1. Menang kalah

Strategi menang kalah dapat mengelabui. Konflik sebenarnya hanya selesai dipermukaan, tetapi pihak yang kalah tidak benar-benar puas (sedikit orang saja yang puas dengan kalah). Strategi menang kalah mengharuskan adanya solusi bagi pihak-pihak yang

berselisih, yang membuat salah satu harus kalah. Strategi ini tidak dianjurkan, kecuali jika konflik berkelanjutan yang tidak bisa dipecahkan sendiri oleh pihak-pihak yang terlibat dan konflik ini mengganggu kinerja organisasi.

2. Sama-sama kalah Strategi sama-sama kalah bisa ditemukan dalam tiga keadaan:
 - a) Adanya kompromi dari semua pihak yang terlibat, setiap pihak harus berenti menuntut apa yang semula mereka inginkan.
 - b) Pihak-pihak yang terlibat menggunakan arbiter. Arbiter ini lalu mengusulkan solusi yang tidak membuat kedua belah pihak puas 100 persen.
 - c) Pihak-pihak yang terlibat dipaksa tunduk pada peraturan tanpa ada kelonggaran. Kedua pihak kalah karena aturan tersebut diikuti dengan tegas.
3. Sama-sama menang

Strategi sama-sama menang diarahkan pada akar permasalahan yang menimbulkan konflik. Implementasi strategi ini menuntut kesabaran dan fleksibilitas mediator. Kuncinya adalah pada konsentrasi untuk mengidentifikasi solusi yang bisa diterima oleh setiap orang, untuk mencapai solusi sama-sama menang ini diperlukan rasa saling percaya dan kemampuan menyimak. Pihak-pihak yang terlibat tidak boleh bersifat kompetitif dan berfokus pada kemenangan.

D. Faktor-faktor Penyebab Konflik

Adapun faktor yang menyebabkan terjadinya konflik menurut Suharsimi dalam Darwis sebagai berikut:

1. Adanya kesalahpahaman (kegagalan komunikasi)
2. Keadaan pribadi individu yang saling konflik
3. Perbedaan nilai, pandangan dan tujuan
4. Perbedaan standar penampilan
5. Perbedaan yang berkenaan dengan cara
6. Hal-hal yang berkaitan dengan pertanggungjawaban
7. Kurangnya kemampuan berkomunikasi
8. Hal-hal yang berhubungan dengan kekuasaan
9. Adanya frustrasi dan kejengkelan
10. Adanya kompetensi memperebutkan sumber yang terbatas.

E. Pemecahan Konflik Interpersonal Tenaga Pendidik di Raudhatul Athfal Nurul Huda 1 Langkaplancar

1. Planing atau Perencanaan

Pentingnya perencanaan dalam mengendalikan konflik di sekolah RA Nurul Huda 1 Langkaplancar, menurut Ibu Siti Masilah menyatakan bahwa “Manajemen konflik di dalam Sekolah RA berperan sangat penting dan harus direncanakan dengan baik, karena manajemen konflik berperan dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di Sekolah”.

Sedangkan dalam perencanaannya menurut Ibu Siti Masilah menyatakan bahwa “Perencanaan di Sekolah RA Nurul Huda 1 secara terprogram dalam pengelolaan konflik tidak ada, namun yang dilakukan sebagai kepala sekolah ialah dengan cara membangun komunikasi kepada bawahan dengan baik dan mampu mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan sifat individu, karena sifat setiap individu tentunya berbeda-beda di Sekolah RA Nurul Huda 1 Langkaplancar”.

Selain itu, ketika terjadi konflik, guru akan langsung memanggil pihak yang terkait saja, misalnya ketika terjadi konflik pada guru dengan guru, maka akan memanggil ibu guru mata yang bermasalah tersebut. Hal tersebut dilakukan karena merupakan tanggung

jawab sebagai sesama guru yang bertanggung jawab. Dari pemaparan yang disampaikan oleh ibu Siti Masalah tersebut terlihat bahwa dalam perencanaannya secara tertulis RA Nurul Huda 1 tidak ada, namun sebagai Kepala Sekolah hanya melakukan melalui komunikasi dan mempelajari karakter sifat setiap individu yang ada di sekolah dan ketika terjadi konflik kepala sekolah akan memanggil pihak yang terkait untuk diselesaikan agar tidak berlarut-larut.

Dengan demikian, penanganan terhadap konflik dilaksanakn menurut kasus yang timbul melalui pengendalian kasus. Dan dalam perencanaannya kepala sekolah tidak selalu melibatkan seluruh para bawahannya hanya perwakilan dari para guru sesuai dari spesifikasi dan pimpinan dari Srkolah saja. Penjelasan tersebut sesuai dengan yang dijelaskan Bu Siti Masalah yang menjelaskan bahwa “Dalam penanganan konflik di RA Nurul Huda 1 kepala sekolah hanya melibatkan orang per-orang tergantung spesifikasi dari konflik yang sedang di hadapi”. Pendapat tersebut juga dijelaskan oleh ibu Elis yang menyatakan bahwa “Dalam perencanaan penyelesaian konflik, kepala sekolah tidak melibatkan seluruh bawahannya di sekolah, Kepala Sekolah hanya melibatkan orang-orang tertentu dalam Sekolah saja tergantung dari masalah yang sedang dihadapi”.

Dari penjelasan yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam perencanaan manajemen konflik di RA Nurul Huda 1 Langkaplancar dapat terlihat sudah terkonsep dengan baik. Hanya saja didalam penanganannya seorang Kepala sekolah tidak melibatkan seluruh pihak dan hanya pihak-pihak terkait dengan spesifikasi masalah yang sedang dihadapi. Dan untuk dapat mengontrol konflik yang terjadi di Sekolah, kepala sekolah mengadakan forum terbuka atau sharing yang dikhususkan untuk para guru dan buku kejadian untuk para siswa hal ini dilakukan agar kepala sekolah dapat mengetahui guru-guru dan para muridnya yang mempunyai masalah agar dapat diberikan penanganan.

Sebagaimana teori yang ada mengenai perencanaan, dari hasil yang didapat dalam penelitian ini terlihat sekolah telah menerapkan fungsi dari perencanaan dalam mengendalika konflik di sekolah RA Nurul Huda 1 Langkaplancar.

2. Pengorganisasian

Dalam pengorganisasian Kepala Sekolah tidak melibatkan seluruh aspek yang ada di srkolah dan hanya melibatkan pihak-pihak terkait saja tergantung pada tingkat msalah yang dihadapi sekolah. Hal tersebut sebagaimana yang dijelaskan oleh ibu Elis mengatakan bahwa “Dalam pengorganisasiannya ketika sebuah masalah dapat diselesaikan pada tingkat pimpinan saja maka kepala sekolah tidak melibatkan guru-guru, dan ketika masalah tersebut cukup berbahaya dan butuh pendapat dari para guru, maka kepala sekolah akan mengajak para guru dalam menyelesaikannya. Karena permasalahan itu ada yang dapat ditangani oleh dirinya sendiri dan pimpinan sendiri atau semua pihak dapat dilibatkan”.

Dalam pemaparan yang telah disampaikan oleh ibu Elis tersebut dapat dikatakan bahwa pengorganisasiannya tergantung pada masalah yang terjadi di sekolah. Kepala sekolah hanya melibatkan pada tingkat pimpinan saja untuk mengorganisasikannya ketika masalah terebut dapat diselesaikan pada atingkat pimpinan, namun ketika msalah tersbut membutuhkan pendapat para guru kepala sekolah akan mengorganisasikan para guru untuk membantu untuk menyelesaikannya. Dalam pengorganisasiannya kepala sekolah sudah seharusnya dapat berkomunikasi dengan baik kepada para bawahannya. Karena apabila ada guru atau bawahannya dengan cara mengajarnya, kepala sekolah sebagai pimpinan harus dapat berkomunikasi dengan guru tersebut untuk memberikan solusi dan motivasi agar guru tersebut memperbaiki cara mengajarnya. Hal tersebut yang sebagaimana dikemukakan oleh ibu Siti Masalah mengatakan bahwa “Ketika ada guru yang sedang bermasalah dengan

pribadinya hingga hal tersebut berdampak pada mengajarnya, untuk hal-hal yang bersifat pribadi kepala sekolah langsung berkomunikasi dengan guru tersebut dan memotivasinya. Ini dilakukan agar guru tersebut dapat memperbaiki cara mengajarnya”.

Dari pemaparan yang telah disampaikan oleh ibu Siti Masilah, terlihat bahwa dalam mengorganisasikan bawahannya kepala sekolah selalu memantau kinerja para guru. Dan ketika terdapat guru bermasalah, kepala sekolah langsung dapat berkomunikasi dengan guru tersebut dan memotivasinya agar guru memperbaiki cara mengajarnya. Dari sana terlihat bahwa dalam mengorganisasikan bawahannya kepala sekolah selalu memperhatikan setiap perilaku atau kinerja bawahannya dan langsung mengambil sikap ketika terjadi masalah

3. Penerapan

Begitupun dalam penerapan manajemen konflik di sekolah, agar penerapan dapat berjalan dengan baik tentu butuh kerja sama yang baik dari semua pihak, baik dari kepala sekolah, guru, staff dan semua aspek yang terkait. Namun dalam penerapannya masih terdapat kekurangan di sekolah seperti mudir kurang berkomunikasi dengan baik dengan para guru seperti yang dijelaskan oleh ibu Siti Masilah mengatakan bahwa “Dalam penerapannya Kepala sekolah hanya melibatkan beberapa pihak saja dan kurang berkomunikasi dengan semua pihak”. Dari penjelasan yang disampaikan ibu Siti Masilah terlihat bahwa penerapan manajemen konflik di RA Nurul Huda 1 Langkaplancar, Kepala Sekolah tidak melibatkan semua pihak dan hanya melibatkan pihak-pihak tertentu saja seperti pada tingkat pimpinan, selain itu kepala sekolah mempertimbangkan untuk pengambilan keputusan. Hal tersebut dilakukan Kepala Sekolah karena terkadang bawahannya tidak paham dengan apa yang dimaksud oleh kepala sekolah.

4. Pengawasan

Dalam penerapan manajemen konflik di RA Nurul Huda 1 Langkaplancar, agar semua berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang diharapkan agar keadaan di dalam sekolah menjadi terkendali, selain dengan adanya perencanaan, pengorganisasian, penerapan, juga dibutuhkan pengawasan. Hal tersebut dilakukan oleh Kepala Sekolah, kepala sekolah mengawasi keadaan di sekolah tersebut baik itu kinerja para bawahannya ataupun keadaan para siswanya. Dalam melakukan pengawasan manajemen konflik di RA Nurul Huda 1 Langkaplancar, kepala sekolah bekerja sama dengan beberapa aspek seperti walikelas, walimurid, dan juga pihak keamanan lingkungan sekolah.

5. Penanganan Konflik

Penanganan konflik antara guru dengan guru, cara penanganannya ialah dengan cara memanggil guru yang bermasalah oleh kepala sekolah untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, dan ketika kepala sekolah tidak dapat menyelesaikan permasalahan tersebut, kepala sekolah menyelesaikan permasalahan kepada komite sekolah untuk membantu mencari solusi.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian di atas maka dapat disimpulkan konflik adalah perselisihan internal yang dihasilkan dari perbedaan ide, nilai-nilai, keyakinan, dan perasaan antara dua orang atau lebih. Seorang pemimpin memiliki peran yang besar dalam mengelola konflik yang konstruktif dalam pengembangan, peningkatan, dan produktivitas suatu organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa gaya Manajemen Konflik dalam Pemecahan Konflik Interpersonal Tenaga Pendidik di Sekolah RA Nurul Huda 1 Langkaplancar ada tiga yaitu: a. Memakai gaya atau strategi kolaborasi, b. Memakai gaya atau strategi akomodasi, c. Memakai gaya atau strategi kompromi.

Faktor penghambat dalam pemecahaan Konflik Interpersonal Tenaga Pendidik Di Sekolah RA Nurul Huda 1 Langkaplancar ialah tidak memberikan informasi yang sebenar-benarnya atau menggali informasi tentang konflik, kurangnya kekompakkan guru dan masih tidak mau berlapang dada susahny memafkan dan merasa saling benar sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Dalimunthe, S. F. (2016). MANAJEMEN KONFLIK DALAM ORGANISASI. *BAHAS*, 27(1).
<https://doi.org/10.24114/bhs.v27i1.5657>
- Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kompri. (2017). *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional*. Jakarta: Kencana.
- Nata, A. (2003). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Naufal, M. B., Prayugo, R. A., Hidayatika, N., Wijayanti, R., & Mu'alimin. (2022). UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENGATASI KONFLIK KESISWAAN DI MA ANNURIYYAH KALIWINING RAMBIPUJI JEMBER. *Dewantara : Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 1(4), 38–45.
<https://doi.org/10.30640/dewantara.v1i4.363>
- Nawantara, R. D. (2017). INTERPERSONAL CONFLICT RESOLUTION SKILL (SOLUSI KONSTRUKSTIF BAGI KONFLIK INTERPERSONAL SISWA) | Nawantara | Seminar Nasional Bimbingan Konseling Universitas Ahmad Dahlan. In *Peran Bimbingan dan Konseling dalam Penguatan Pendidikan Karakter* (Vol. 2, pp. 179–187). Retrieved from <http://seminar.uad.ac.id/index.php/snbkuad/article/view/74>
- Ngafifi, M. (2014). KEMAJUAN TEKNOLOGI DAN POLA HIDUP MANUSIA DALAM PERSPEKTIF SOSIAL BUDAYA. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi Dan Aplikasi*, 2(1). <https://doi.org/10.21831/jppfa.v2i1.2616>
- Puspita, W. (2018). *Manajemen Konflik: Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, dan Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rosana, E. (2015). KONFLIK PADA KEHIDUPAN MASYARAKAT (Telaah Mengenai Teori dan Penyelesaian Konflik Pada Masyarakat Modern). *Al-Adyan: Jurnal Studi Lintas Agama*, 10(2), 216–230. <https://doi.org/10.24042/ajsla.v10i2.1430>
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, H. (2014). *Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
Retrieved from <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=15878>
- Wahjosumidjo. (2005). *Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- W.s, C., Oktorina, M., & Mula, I. (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), 121–132. <https://doi.org/10.9744/jmk.12.2.pp>