

Strategi Manajemen Konflik untuk Meningkatkan Kinerja Sekolah dalam Bidang Pendidikan

Elsa Elitia Hasibuan¹, Okta Elviana Manurung², Mela Safitri Situmorang³, Khansa Arista Widya⁴, Azwardi⁵

^{1,2,3,4,5} Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
e-mail: elsaelitiahasibuan@gmail.com¹, oktaeviana03@gmail.com²,
melasafitrisitumorang03@gmail.com³, aristawidya524@gmail.com⁴

Abstrak

Konflik merupakan bagian yang tak terhindarkan dari kehidupan sosial yang kita semua harus hadapi dari waktu ke waktu, yang mana konflik dapat menjadi sesuatu kekuatan yang positif untuk perbaikan dalam sebuah lembaga pendidikan. Konflik menjadi fenomena yang tidak terhindarkan dalam lingkungan sekolah, baik di antara guru, siswa, maupun tenaga kependidikan lainnya. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif pada kinerja pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi Strategi Manajemen Konflik untuk Meningkatkan Kinerja Sekolah dalam Bidang Pendidikan. Melalui pendekatan kualitatif-deskriptif, data diperoleh dari koleksi perpustakaan dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Koleksi perpustakaan sangat luas dan beragam, berisi buku, artikel, dan materi lain tentang topic manajemen konflik. Manajemen konflik di lembaga pendidikan dapat membantu meningkatkan produktivitas yang menunjukkan bahwa penerapan strategi seperti kolaborasi, kompromi, dan akomodasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komunikasi antarindividu, dan memotivasi partisipasi semua pihak dalam mencapai tujuan pendidikan. Rekomendasi penelitian ini adalah pentingnya pelatihan manajemen konflik bagi kepala sekolah dan guru sebagai upaya meningkatkan kualitas manajemen sekolah secara keseluruhan. Dengan pengelolaan konflik yang tepat, sekolah dapat menciptakan suasana yang harmonis dan produktif, yang pada akhirnya mendukung peningkatan kinerja sekolah dalam pendidikan.

Kata Kunci : *Strategi Manajemen Konflik, Meningkatkan Kinerja Sekolah, Pendidikan*

Abstract

Conflict is an inevitable part of social life that we all have to face from time to time, where conflict can be a positive force for improvement in an educational institution. Conflict is an unavoidable phenomenon in the school environment, both among teachers, students, and other educational staff. Conflict that is not managed properly can have a negative impact on educational performance. This study aims to identify Conflict Management Strategies to Improve School Performance in the Field of Education. Through a qualitative-descriptive approach, data were obtained from library collections using a descriptive approach. The library collection is very extensive and diverse, containing books, articles, and other materials on the topic of conflict management. Conflict management in educational institutions can help increase productivity, indicating that the implementation of strategies such as collaboration, compromise, and accommodation can create a conducive work environment, improve communication between individuals, and motivate the participation of all parties in achieving educational goals. The recommendation of this study is the importance of conflict management training for principals and teachers as an effort to improve the quality of school management as a whole. With proper conflict management, schools can create a harmonious and productive atmosphere, which ultimately supports improved school performance in education.

Keywords: *Conflict Management Strategy, Improving School Performance, Education.*

PENDAHULUAN

Semua orang yang terlibat dalam menjalankan sekolah, mulai dari kepala sekolah hingga guru kelas dan administrator, harus bekerja sama untuk menyukseskan sekolah. Staf pengajar dan kependidikan yang berkualitas sangat penting untuk keberhasilan penyelesaian semua tugas yang berhubungan dengan sekolah. Lembaga pendidikan sebagai sarana untuk mengembangkan kompetensi peserta didik yang di dukung oleh berbagai komponen penunjang mulai dari komponen kurikulum, proses pembelajaran, peserta didik, sumberdaya guru, tenaga evaluasi pendidikan, yang semuanya saling berhubungan. Dalam praktiknya komponen pendidikan penyokong tercapainya yang seharusnya terhadap menjadi keberhasilan tujuan pendidikan malah menjadi penyebab terjadinya konflik didalam lembaga pendidikan. Kependidikan, pengelolaan pendidikan, keuangan, sarana dan parasarana, dan proses Dalam kehidupan organisasi, konflik tidak dapat dipisahkan yang merupakan bagian penting dari kehidupan, memberi kita kesempatan untuk mengalami semua yang mungkin terjadinya kesuksesan, namun konflik juga merupakan penghalang kesuksesan.

R Wayne Pace dan Done F. Faules Dalam Moedjiono, (2002) mendefinisikan konflik sebagai ekspresi perjuangan antara dua atau lebih pihak yang saling bergantung yang merasakan adanya ketidakseimbangan dalam kekuasaan, keterbatasan sumber daya, dan campur tangan kekuatan luar dalam mencapai tujuan yang saling eksklusif. Menurut Ross bahwa manajemen konflik merupakan langkahlangkah yang diambil para pelaku atau pihak ketiga dalam rangka mengarahkan perselisihan ke arah hasil tertentu yang mungkin atau tidak mungkin menghasilkan suatu akhir berupa penyelesaian konflik dan mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif. Disini Ross menitik beratkan bahwa dalam menyelesaikan konflik seorang manajer mengambil cara yang terdiri dari langkah-langkah penyelesaian konflik yang mana bisa mungkin atau tidak mungkin menghasilkan ketenangan dan suatu penyelesaian.

Sampai saat ini konflik telah menjadi hal yang lumrah dalam kehidupan manusia. Namun di era global, kita semua bisa bekerja sama untuk mengatasinya. Konflik antar individu maupun antar kelompok merupakan bagian yang wajar dalam kehidupan manusia. Konflik-konflik ini bisa berasal dari perasaan diabaikan, diremehkan, tidak dihargai, ditinggalkan, dan jengkel karena terlalu banyak bekerja (Wirawan, 2010). Konflik dalam organisasi lembaga pendidikan dapat timbul dari ketidak sepakatan atas kebutuhan, peraturan, keinginan, dan/atau tuntutan yang diajukan pada anggota personalia yang berbeda. Mengelola konflik secara efektif membutuhkan banyak usaha dan proses yang tidak mudah. Konflik dapat menjadi alat yang berguna untuk meningkatkan komunikasi, produktivitas, dan kualitas kerja, tetapi juga dapat berdampak negatif pada kinerja seseorang jika tidak dikelola secara efektif (Wijayanti, Y. T, 2015).

Dalam konteks pendidikan konflik antar kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan dapat merugikan produktivitas dan kesejahteraan pembelajaran di sekolah, selain itu kurangnya pemahaman dan keterampilan dalam manajemen konflik di kalangan pihak terkait dapat menjadi hambatan serius, Dalam hal ini pimpinan sebuah lembaga pendidikan yang memiliki peran besar dalam merespon konflik-konflik yang terjadi di dalam lembaga tersebut. Dengan kemampuan kepemimpinan dalam mengelola konflik, konflik akan mampu berperan sebagai pemicu dan stimulus untuk meningkatkan kualitas kinerja untuk mencapai tujuan pendidikan, sekaligus meningkatkan kerjasama kelembagaan dan hasil kerja.

METODE

Karya tulis ini merupakan hasil dari penelitian yang dilakukan melalui pendekatan Penelitian dengan pendekatan kualitatif dengan kepustakaan dengan jenis penelitian menggunakan pendekatan deskriptif. Dalam penelitian kami menggunakan teknik kepustakaan, ada beberapa hal penting yang perlu diperhatikan, antara lain menggunakan pengetahuan dari teks atau data numerik, bukan dari apa yang dirasakan di lapangan, dan peneliti biasanya tidak terjun langsung ke lapangan. Metode ilmiah, teori, kajian filosofis (pendekatan filosofis), literatur, dan dokumen yang sudah ada sebelumnya yang dikumpulkan di perpustakaan semuanya berperan dalam penelitian kepustakaan (Zed, 2008) . Penelitian perpustakaan memerlukan tiga

tahap: menemukan dan mengevaluasi sumber daya yang berpotensi bermanfaat; mensintesis dan mengkomunikasikan temuan analisis itu; dan terakhir, merevisi dan merevisi lagi (Bungin, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendekatan Strategi Dalam Menangani Konflik

Konflik merupakan suatu bentuk perselisihan yang Barisal dari individu maupun kelompok yang diakibatkan adanya suatu perbedaan. Konflik bisa terjadi karena adanya perbedaan pendapat, nilai, status, kekuasaan, atau kepentingan. Sama halnya jika tengah terjadi konflik, jika kita salah dalam melakukan pendekatan manajemen konflik, maka tidak menutup kemungkinan akan terjadi sesuatu, bahkan bisa saja konflik akan berlarut-larut karena tidak kunjung selesai. Oleh sebab itu dibutuhkan pendekatan dalam mengelola konflik, pendekatan terbaik adalah pendekatan yang dapat meminimalisir rintangan penyelesaian kegiatan. dan membantu mengembangkan tim yang kohesif dan efektif (Siti Fatimatus Zahro et al. 2023).

Adapun pendekatan yang dapat dilakukan dalam mengelola konflik Menurut Mangkunegara, terdapat beberapa strategi yang dirumuskan untuk mengelola konflik, yaitu:

1. Pengenalan. Kesenjangan terjadi antara kondisi saat ini atau yang teridentifikasi dan kondisi ideal yang diharapkan. Hambatan utama muncul ketika terjadi kesalahan dalam mendeteksi, baik dengan mengabaikan masalah yang ada atau menganggap ada masalah padahal sebenarnya tidak.
2. Diagnosis. Ini adalah langkah yang paling penting. Metode yang sesuai dan terbukti efektif dalam menjawab pertanyaan tentang siapa, apa, mengapa, di mana, dan bagaimana dapat mencapai hasil optimal. Arahkan perhatian pada masalah utama dan hindari hal-hal kecil yang kurang relevan.
3. Menyepakati solusi. Kumpulkan masukan tentang solusi yang potensial dari setiap orang yang terlibat. Sering penyelesaian yang kurang praktis atau sulit diterapkan. Hindari menggunakan solusi yang kurang optimal, cari yang terbaik.
4. Pelaksanaan. Perlu diingat bahwa setiap keputusan dapat membawa manfaat dan risiko. Namun, berhati-hatilah agar pertimbangan ini tidak terlalu memengaruhi keputusan dan arah menuju kepentingan kelompok tertentu.
5. Evaluasi. Keputusan yang diambil mungkin menimbulkan masalah baru. Jika solusi tersebut terlihat kurang efektif, kembalilah ke langkah-langkah sebelumnya dan coba lagi (Nur et al. 2024).

Langkah-Langkah Yang Diambil Untuk Mengatasi Konflik

Berdasarkan kecenderungan proses alamiah dalam penyelesaian konflik yang dikemukakan Thomas, dapat diidentifikasi pendekatan penyelesaian konflik sebagai berikut:

1. Mempersatukan (*integrating*), Merupakan salah satu pendekatan penyelesaian konflik melalui tukar menukar informasi dan ada keinginan untuk mengamati perbedaan serta mencari solusi yang dapat diterima oleh semua pihak.
2. Membantu (*obliging*) menetapkan nilai yang tinggi untuk orang lain sementara dirinya sendiri dinilai rendah.
3. Mendominasi (*dominating*). Pendekatan ini menekankan pada diri sendiri dan meremehkan kepentingan orang lain, sehingga kewajiban bisa dikalahkan oleh keinginan pribadi.
4. Menghindar (*avoiding*). Pendekatan ini tidak menempatkan nilai pada diri sendiri atau orang lain, tetapi berusaha menghindar dari kenyataan, termasuk tanggung jawab atau menghindar dari kenyataan, termasuk mengelak.
5. Mengadakan kompromi (*compromising*). Pendekatan ini memiliki keseimbangan yang sedang dalam memperhatikan diri sendiri dan orang lain, sebagai jalan tengah.

Sehubungan dengan pendekatan manajemen konflik di atas, sedikitnya terdapat empat strategi untuk menyelesaikan konflik yang efektif di sekolah, yaitu menggunakan konfrontasi, menggunakan gaya tertentu, memperbaiki praktik organisasi, serta mengadakan perubahan peran dan struktur organisasi.

1. Konfrontasi digunakan untuk mencapai penyelesaian yang menguntungkan kedua belah pihak yang terlibat dalam konflik (win-win). Melalui teknik ini konflik didiskusikan untuk

- mencari jalan keluar melalui negosiasi, dengan bantuan pihak ketiga, atau keputusan integratif.
2. Gaya penyelesaian tertentu diterapkan secara alamiah, sehingga penyelesaian konflik dibiarkan secara wajar mengikuti lima kecenderungan di atas.
 3. Perbaikan praktik organisasi dilakukan jika hasil evaluasi menunjukkan bahwa konflik terjadi karena praktik organisasi sekolah yang kurang tepat. Sehubungan dengan itu, dilakukan langkah-langkah perbaikan visi, misi, tujuan sekolah, klarifikasi peran dan fungsi setiap tenaga kependidikan nonguru, dan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan profesionalisme.
 4. Perubahan struktur organisasi sekolah dilakukan jika hasil evaluasi menunjukkan bahwa konflik yang terjadi merupakan akibat dari struktur organisasi sekolah yang kurang baik (Nurainiah 2020).

Kontribusi manajemen konflik terhadap peningkatan kinerja pendidikan di sekolah

Tujuan manajemen konflik secara umum menurut Uswatun dalam Bashori (2017), dapat dijabarkan sebagai berikut: Menempatkan fokus utama untuk mewujudkan visi dan misi lembaga atau organisasi, menghargai perbedaan atau keragaman dalam lembaga, mendorong pemikiran kreatif, meningkatkan kualitas kebijakan berdasarkan perolehan pengetahuan dan perspektif yang berbeda, menciptakan mekanisme atau teknik penyelesaian konflik

Resolusi konflik dalam setting pendidikan, dengan berbagai pendekatan. Pilihan pendekatan resolusi konflik memiliki dua implikasi. Semuanya mencerminkan perilaku dan tindakan administrator lembaga pendidikan dalam penyelesaian konflik yang terlihat dalam gerakan. Dalam konteks ini, Dubrin mengklasifikasikan tiga macam metode dalam menyelesaikan konflik, yaitu: Pertama, metode tradisional. Mekanisme penyelesaian konflik dengan cara ini dilakukan dengan tahapan sebagai berikut: (a) Prosedur peals, yaitu prosedur yang dilakukan dengan meminta pertimbangan yang matang. Misalnya meminta pertimbangan atasan dalam menyelesaikan konflik pendidikan yang dialami. (b) Overlordship of others, tata cara yang dilakukan oleh suatu pihak untuk skakel sejumlah abu pengacau yang menyebabkan suatu pihak menjadi overlord. (c) Berganing, yang tata caranya dilakukan melalui perundingan antara pihak-pihak yang berkonflik

Jika antara pihak yang berkonflik, Konflik memiliki hasil atau konsekuensi positif yang dapat meningkatkan kreativitas, berbagi ide, dinamisme, dan kerugian seperti peningkatan stres, ketidakhadiran, perputaran, ketidakpuasan, dan performansi menurun tujuan resolusi konflik di lembaga pendidikan adalah solusinya promosikan resolusi konflik dan ciptakan kondisi yang lebih menguntungkan untuk itu sebuah lembaga pendidikan yang berjiwa islami, tentunya tidak mengingkari prinsip-prinsip Islam dalam penyelesaian konflik, oleh karena itu penyelesaiannya berpegang pada ayat- ayat islah dan musyawarah untuk mencapai kesepakatan

Jadi, jelas bahwa strategi manajemen konflik yang mempertimbangkan setiap konflik untuk menemukan solusi yang tepat, yang menyiratkan negosiasi untuk mencapai kesepakatan, dan mensyaratkan kesediaan pihak yang berkonflik untuk kehilangan sesuatu demi mencapai solusi yang memuaskan. Yang paling cerdas. Strategi ini tepat digunakan di lembaga pendidikan madrasah, mengingat dilatarbelakangi oleh nilai-nilai moral dan etika untuk saling menghormati, berserah diri dan memajukan ukhuwah Islam (Bashori, 2016).

Penyelesaian konflik terbaik. Karena pihak-pihak yang berkonflik memiliki kewajiban Kuat dalam menyelesaikan konflik secara terbuka dan dengan identifikasi secara menyeluruh penyebab-penyebab yang mengarah pada penyelesaian yang saling memuaskan. Cara penyelesaian seperti inilah yang sangat diinginkan oleh penengah atau negosiator, walaupun terkadang ini tidak mudah karena membutuhkan kesadaran semua orang yang terlibat untuk menyelesaikan konflik. Dengan kata lain, mereka harus menyadari bahwa fokusnya bukan lagi pada keuntungan pribadi tetapi pada keuntungan kolektif, sehingga solusinya memiliki waktu yang berkelanjutan dan bobot solusi yang tetap.

Sebaiknya manajer lembaga pendidikan menyelesaikan konflik sebagai hal baru, tahap paling awal yaitu tahap laten berupa perbedaan faktor individu dan organisasi serta lingkungan. Dengan cara ini, konflik dapat ditekan secepat,ungkin agar tetap mudah dipecahkan realisasi

dalam fase pemecahan ini, meski tidak diperlukan kehati-hatian, tetapi itu adalah penyelesaian cepat dengan dampak yang signifikan dalam menekan konflik nyata. Oleh karena itu, dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki keterampilan manajemen konflik untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas lembaga pendidikan

Pengaruh manajemen konflik terhadap peningkatan kualitas dan kinerja pendidikan

Menurut Wirawan (2010), manajemen konflik yang baik dapat mendorong terciptanya inovasi, kolaborasi, dan efektivitas dalam organisasi pendidikan. Konflik yang tidak terkelola dengan baik dapat menghambat proses belajar-mengajar, menurunkan motivasi guru, dan menciptakan lingkungan yang tidak nyaman bagi peserta didik. Sebaliknya, ketika konflik dikelola dengan tepat, hal ini dapat meningkatkan komunikasi antarpendidik, menciptakan ide-ide baru, dan memperkuat komitmen pada tujuan organisasi pendidikan.

Rahim (2001) menyatakan bahwa pengelolaan konflik secara konstruktif dapat meningkatkan kinerja individu dan kelompok dalam institusi pendidikan. Hal ini didukung oleh penelitian Prasetya (2015) yang menunjukkan bahwa guru yang berada di lingkungan dengan manajemen konflik yang efektif lebih termotivasi dan mampu mencapai target kurikulum dengan baik. Selain itu, peserta didik juga cenderung lebih fokus dan produktif dalam pembelajaran.

Beberapa strategi manajemen konflik yang efektif di lingkungan pendidikan meliputi:

- a. Kolaborasi (*Collaborating*): Mencari solusi yang saling menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat (Rahim, 2001).
- b. Kompromi (*Compromising*): Mencari jalan tengah yang dapat diterima oleh semua pihak.
- c. Menghindari konflik destruktif: Mengidentifikasi dan mencegah potensi konflik sebelum menjadi besar (Wirawan, 2010).

Konflik dapat menimbulkan dampak atau pengaruh positif jika konflik tersebut dimanajemen dengan baik. Ade Florents (2010) mengemukakan beberapa manfaat dari konflik, yaitu :

- a. Konflik akan mencegah stagnasi.
- b. Konflik akan memberikan stimulasi terhadap timbulnya rasa penting dan keingintahuan.
- c. Konflik akan menjadi media pengungkapan persoalan, sehingga dapat di pelajari jalan pemecahannya.
- d. Konflik merupakan dasar bagi terjadinya perubahan, baik perorangan maupun perubahan sosial.
- e. Konflik dapat membantu bagi pengujian kemampuan, sangat berguna untuk keperluan belajar dan pengembangan.
- f. Konflik dapat membantu orang – orang dan kelompok untuk menciptakan identitas dan citra mereka.

Sedangkan dampak atau pengaruh yang ditimbulkan jika konflik tidak di manajemen dengan baik atau suatu lembaga pendidikan tidak memiliki manajemen konflik yang baik untuk mengatasi suatu konflik di dalamnya. Maka akan mengakibatkan sebagai berikut:

Tidak lagi sejalan antar seseorang dengan orang lain atau kelompok dengan kelompok lain untuk menuju tujuan organisasi.

- a) Dapat menurunkan kinerja guru
- b) Menghambat tumbuh kembang kerjasama dalam pendidikan.
- c) Dapat menghalangi kerjasama antar individu.
- d) Dapat mengganggu saluran komunikasi antar guru.

SIMPULAN

Penelitian ini membahas strategi manajemen konflik untuk meningkatkan kinerja sekolah dalam bidang pendidikan. Konflik di lembaga pendidikan dipandang sebagai fenomena yang tidak terhindarkan, tetapi dengan pengelolaan yang tepat, konflik dapat menjadi alat untuk meningkatkan produktivitas, komunikasi, dan partisipasi semua pihak. Dalam konteks pendidikan, konflik yang dikelola dengan baik dapat menciptakan inovasi, kolaborasi, dan efektivitas. Sebaliknya, konflik yang tidak terkelola dengan baik dapat menghambat proses belajar-mengajar dan menurunkan motivasi. Oleh karena itu, manajemen konflik yang efektif sangat penting untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan dan kinerja lembaga secara keseluruhan.

Manajemen konflik yang efektif membutuhkan pemimpin dengan keterampilan tinggi dalam mengidentifikasi, menangani, dan menyelesaikan konflik secara bijaksana. Dengan pendekatan yang tepat, konflik dapat menjadi katalis untuk peningkatan kualitas pendidikan, baik dari segi hasil pembelajaran maupun hubungan kerja di lingkungan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Florent Toto Widiyanto Agus Jamaludin Feri. 2010 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Paramita Bangun Sarana. Program Studi Pendidikan 295
- Bashori, B. (2016). Manajemen konflik di tengah dinamika Pondok Pesantren dan Madrasah. *Muslim Heritage*, 1(2).
- Bashori, B. (2018). Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan. *Idarah (Jurnal Pendidikan dan Kependidikan)*, 2(2), 18-32.
- Nur, Frisca, Kumala Sari, Siti Najmiyyatul Aliyyah, and Hilda Zaukia. 2024. "Identifikasi Penyebab Dan Strategi Pendekatan Dalam Pengelolaan Konflik Pada Lembaga Pendidikan Islam." 2:62–70.
- Nurainiah, Nurainiah. 2020. "Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Islam." *Serambi Tarbawi* 8(2):131–46. doi: 10.32672/tarbawi.v8i2.5071.
- Prasetya, A. (2015). Dampak Manajemen Konflik terhadap Kinerja Guru di Sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 22(1), 45-56.
- Rahim, M. A. (2001). *Managing Conflict in Organizations*. Westport, CT: Quorum Books.
- Sabri, A., & Monia, F. A. (2023). *Manajemen Pendidikan Islam*. Global Eksekutif Teknologi
- Siti Fatimatus Zahro, Khoirotun Nisak, Retista Tammamy, Putri Yulianda, Rika Putri Sholiha, and Mu'allimin Mu'allimin. 2023. "Strategi Dan Pendekatan Mengelola Konflik Di Lembaga Pendidikan Islam." *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis* 2(1):104–17. doi: 10.59246/muqaddimah.v2i1.584.
- Wirawan, H. (2010). *Manajemen Konflik: Teori dan Praktik*. Jakarta: Salemba Empat.