

MANAJEMEN KONFLIK PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMPN 2 SEPUTIH AGUNG

Andra Rotama¹

SMPN 2 Seputih Agung Lampung Tengah
andrarotama@yahoo.com

Siti Patimah²

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung²
sitipatimah@radenintan.ac.id²

Subandi³

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung³
subandi@radenintan.ac.id³

Deden Makbulloh⁴

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung⁴
deden_makbulloh@radenintan.ac.id⁴

ABSTRAK

Pendidikan juga merupakan sebuah aspek mutlak yang sangat penting bagi kehidupan manusia. Filosofi tujuan pendidikan ialah memanusiakan manusia, membangun serta membentuk manusia menjadi *insan kamil* atau manusia seutuhnya. Pendidikan membentuk manusia menjadi pribadi yang lebih manusiawi, berguna, berpengaruh, dan bertanggung jawab baik untuk dirinya sendiri maupun masyarakat, serta berkelakuan luhur dan memiliki keterampilan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan data melalui observasi wawancara, dan dokumentasi, teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1). Manajemen konflik yang dilakukan kepala sekolah pada tenaga kependidikan berkaitan dengan pengurangan, penekanan dan penyelesaian konflik 2). Adapun manajemen konflik pada tenaga kependidikan di SMPN 2 Seputih Agung sudah sangat baik karena pendekatan dan tehnik yang dilakukan dapat meminimalisir dan menyelesaikan konflik yang terjadi, bahkan hampir semua konflik yang terjadi dapat terselesaikan dengan baik.

Kata Kunci: Manajemen, Konflik, Kependidikan

ABSTRACT

Education is also an absolutely very important aspect for human life. The philosophical goal of education is to humanize humans, build and shape humans into perfect human beings or complete humans. Education shapes people into individuals who are more humane, useful, influential and responsible both for themselves and society, as well as having noble behavior and skills. This research uses a qualitative approach, data collection techniques through interview observation and documentation, data analysis techniques used are data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of this research show that 1). Conflict management carried out by school principals for educational staff is related to reducing, emphasizing and resolving conflicts 2). The conflict management of educational staff at SMPN 2 Seputih Agung is very good because the approach and techniques used can minimize and resolve conflicts that occur, in fact almost all conflicts that occur can be resolved well.

Keywords: *Management, conflict, education*

A. PENDAHULUAN

Konflik akan selalu hadir dalam proses penyelenggaraan pendidikan antar para pengelolanya, dalam hal ini tenaga kependidikan atau pegawai, baik dalam pola komunikasi ataupun manajerialnya. Konflik dapat berdampak positif atau negatif terhadap kinerja organisasi, tergantung pada sifat konflik dan pengelolaannya (Anwar, 2018, hlm. 33). Konflik dapat berdampak positif atau negatif terhadap kinerja organisasi, tergantung pada sifat konflik dan pengelolaannya. Dengan demikian tidak ada alasan untuk menghilangkan semua bentuk konflik, kecuali yang menghambat pencapaian tujuan organisasi. Tugas pemimpin adalah mengelola konflik agar dapat bermanfaat mendorong perubahan dan inovasi.

Konflik dapat terjadi pada tenaga kependidikan, baik konflik individu dengan individu, individu dengan kelompok maupun kelompok dengan kelompok (Fauzan Ahmad Siregar & Lailatul Usriyah, 2021, hlm. 167). Maka manajemen konflik menjadi sangat penting, dimana kepala sekolah dan unsur

pimpinan yang lain dituntut untuk mampu memahami manajemen konflik agar konflik yang muncul dapat berdampak positif untuk meningkatkan mutu sekolah. Dengan demikian tidak ada alasan untuk menghilangkan semua bentuk konflik, kecuali yang menghambat pencapaian tujuan organisasi. Tugas pemimpin adalah mengelola konflik agar dapat bermanfaat mendorong perubahan dan inovasi (Fauzan Ahmad Siregar & Lailatul Usriyah, 2021, hlm. 165).

Manajemen konflik adalah suatu cara mengambil langkah-langkah oleh pemimpin dalam rangka mengarahkan perselisihan kearah hasil yang positif dengan melakukan pendekatan, komunikasi dan evaluasi untuk mendukung tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Sederhananya manajemen konflik adalah sikap dan tindakan pemimpin dalam menghadapi konflik yang terjadi (Tumengkol, 2016, hlm. 47). Maka manajemen konflik menjadi sangat penting, dimana kepala sekolah dan unsur pimpinan yang lain dituntut untuk mampu memahami manajemen konflik agar konflik yang muncul

dapat berdampak positif untuk meningkatkan mutu sekolah.

Dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 BAB I Pasal 1 ayat 5 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa “Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (Panggabean, 2015, hlm. 59). Penulis berpendapat bahwa tenaga kependidikan adalah pegawai sekolah yang bertanggungjawab terhadap pengelolaan sekolah dan menjadi penyelenggara pendidikan di sekolah tersebut. Hal itu sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan BAB VI Bagian Kedua Tentang Tenaga Kependidikan Pasal 35 Ayat 1 Poin c disebutkan bahwa (Wahjosumidjo, 1999, hlm. 53): SMPN 2 Seputih Agung/MTS atau bentuk lain yang sederajat dan MA/SMK, atau bentuk lain yang sederajat sekurang-kurangnya terdiri atas kepala sekolah/madrasah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, dan tenaga kebersihan sekolah/madrasah.

Jadi berdasarkan uraian di atas, maka yang dimaksud dengan manajemen konflik pada tenaga kependidikan di SMPN 2 Seputih Agung adalah melakukan penelitian berkaitan dengan bagaimana pengelolaan konflik pada tenaga kependidikan di sekolah tersebut mulai dari identifikasi konflik, pengelompokan konflik, tehnik dan pendekatan yang digunakan serta pada tahap evaluasinya.

B. METODOLOGI

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan

menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, yaitu memaparkan aspek- aspek yang menjadi sasaran penelitian penulisan (Meleong, 1989, hlm. 53). Metode yang dimaksud yaitu suatu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, sehingga penulis dapat menemukan kepastian dan keaslian data untuk diuraikan sebagai hasil penelitian yang akurat. Penelitian yang bersifat deskriptif menurut Suharsini Arikunto “lebih tepat apabila menggunakan metode kualitatif”. Penelitian ini dilaksanakan di SMPN 2 Seputih Agung.

Sumber data dalam penelitian ada dua jenis sumber data yang biasanya digunakan dalam penelitian sosial yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Analisis data dalam bentuk analisis deskriptif dengan menggunakan beberapa teknik analisis data antara lain: Reduksi Data, Penyajian Data, dan Verifikasi data (Meleong, 1989, hlm. 28). Pengecekan keabsahan data diterapkan dalam penelitian ini agar data yang diperoleh terjamin validitasnya dan kredibilitasnya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Konflik

Konflik adalah “persaingan atau pertentangan antara hal-hal yang tidak dapat dipertemukan, pertemuan yang menimbulkan pertarungan (*conflict*)” (Muspawi, t.t., hlm. 46). Konflik merupakan pertentangan, perbedaan pendapat maupun perbedaan tujuan yang terjadi dalam suatu pola interaksi dan komunikasi sosial yang melibatkan peseorangan, antar individu, individu dengan individu, individu dengan kelompok, maupun kelompok dengan kelompok . Dalam istilah Alquran, definisi konflik sinonim

dengan kata “*ikhtilaf*” seperti yang terdapat dalam beberapa surah, diantaranya Q.S. Al-Baqarah (2): 176.

ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ نَزَلَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ وَإِنَّ الَّذِينَ اخْتَلَفُوا فِي الْكِتَابِ
لَفِي شِقَاقٍ بَعِيدٍ ١٧٦

Yang demikian itu adalah karena Allah telah menurunkan Al Kitab dengan membawa kebenaran; dan sesungguhnya orang-orang yang berselisih tentang (kebenaran) Al Kitab itu, benar-benar dalam penyimpangan yang jauh (dari kebenaran).(Q.S. Al-Baqarah 2:176).

Istilah konflik akan membawa suatu kesan dalam pikiran seseorang bahwa dalam hal tertentu terdapat suatu pertikaian, pertentangan antara beberapa orang atau kelompok orang-orang, tidak adanya kerjasama dalam suatu kelompok, perjuangan satu pihak atau melawan pihak lainnya, atau suatu proses yang berlawanan (*opposition procces*) (Lumintang, 2015, hlm. 7). Pada dasarnya adanya konflik bertujuan untuk mendapat dan memperkuat kekuasaan atau keuntungan, baik yang bersifat pribadi maupun kelompok yang disebut politik belah bambu, namun juga dapat meningkatkan kemesraan kelompok melalui solusi terbaik dan dapat menimbulkan dinamika pencapaian yang lebih baik.

Menurut Wahjosumidjo dalam bukunya yang mengutip dari berbagai sumber kepustakaan mengungkapkan definisi konflik sebagai berikut:

1. Konflik adalah suatu bentuk perlawanan yang melibatkan dua pihak secara antagonis.
2. Konflik adalah proses mendapatkan monopoli ganjaran, kekuasaan, dan pemilikan dengan menyingkirkan atau melemahkan para pesaing.

3. Konflik adalah suatu keadaan fungsional dimana ada pihak yang mendukung tercapainya suatu tujuan dengan harus menghadapi pihak lain yang berusaha secara disfungsional untuk menghambat tercapainya tujuan tersebut.
4. Konflik adalah suatu bentuk pertentangan yang bersifat alamiah yang dihasilkan oleh individu atau kelompok kaarena diantara mereka yang terlibat itu memiliki perbedaan sikap, kepercayaan, nilai-nilai ataukebutuhan.
5. Konflik adalah hubungan pertentangan dua pihak atau lebih (individu atau kelompok) yang memiliki atau merasa memiliki sasaran tertentu, namun diliputi pemikiran, perasaan atau perbuatan yang tidak sejalan (Wahjosumidjo, 1999, hlm. 35).

Definisi diatas, kita dapat pahami bahwa dalam proses terjadinya konflik terdapat beberapa unsur, yaitu ada dua pihak atau lebih yang terlibat, jadi ada proses interaksi yang terjadi diantara mereka yang terlibat, ada tujuan yang menjadi sasaran konflik, dan tujuan itulah yang menjadi penyebab terjadinya konflik. Selain itu juga ada perbedaan pikiran, perasaan dan tindakan diantara pihak yang terlibat untuk mencapai tujuan, dan ada situasi konflik antara dua pihak yang bertentangan, situasi ini meliputi situasi antar pribadi, antar kelompok, dan antar organisasi.

2. Jenis-jenis Konflik

Dalam proses berlangsungnya organisasi akan dijumpai bermacam-macam konflik yang melibatkan individu ataupun kelompok-kelompok. Dari beberapa konflik yang terjadi telah diidentifikasi menurut bentuk atau jenisnya. Banyak para ahli

manajemen maupun ahli sosiologi mengemukakan pendapatnya tentang jenis-jenis konflik. Namun dalam pembahasan ini akan dikemukakan beberapa pendapat para ahli yang lebih mendekati tentang konflik pada organisasi. Menurut Lumintang Konflik menjadi 4 (empat) jenis, yaitu konflik antar kelompok, konflik intern dalam kelompok, konflik antar individu untuk mempertahankan hak dan kekayaan, dan terakhir adalah konflik internal individu dalam mencapai cita-cita (Lumintang, 2015, hlm. 5).

Menurut Panggabean secara umum jenis-jenis konflik terdiri dari *intrapersonal conflict*, *interpersonal conflict*, *intragroup conflict*, *intergroup conflict* dan *interorganization conflict*. Sementara itu Wexley dikutip Panggabean mengelompokkan konflik meliputi konflik antar individu dalam suatu kelompok, konflik bawahan dengan pimpinan, konflik antar dua departemen atau lebih, konflik antara personalia staf dengan lini, dan konflik antara serikat buruh dengan pimpinan (Panggabean, 2015, hlm. 123).

Berbagai pendapat para ahli diatas tentang jenis-jenis konflik, yang terjadi dalam sebuah organisasi seperti halnya sekolah berkaitan dengan pegawai atau tenaga kependidikan (Tumengkol, 2016, hlm. 50), yaitu sebagai berikut:

1. Konflik dalam Diri Individu. Konflik dalam diri individu (*intrapersonal conflict*) dapat terjadi karena setiap individu mempunyai keinginan, cita-cita dan harapan, namun tidak semua dapat dipenuhi, sehingga menimbulkan kesenjangan antara harapan dan kenyataan.
2. Konflik antar Individu. Pada dasarnya

setiap individu memiliki perbedaan dan keunikan yang berarti tidak ada dua individu yang sama persis dalam setiap aspeknya. Timbulnya perbedaan individu dikarenakan berbagai faktor antara lain faktor pembawaan dan lingkungan sebagai komponen utama dalam terbentuknya kepribadian. Perbedaan individu dapat dijadikan kekuatan bagi organisasi karena keahlian dan keterampilan yang dimiliki masing-masing individu dapat saling menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi. Konflik antar individu (*interpersonal conflict*) dapat berupa substantif, emosional atau keduanya. Konflik ini terjadi ketika adanya perbedaan tentang isu, tindakan dan tujuan dimana hasil bersama menjadi hal yang sangat menentukan. Misalnya konflik antar tenaga kependidikan dalam memilih mata pelajaran unggulan daerah.

3. Konflik Individu dengan Kelompok. Setiap kelompok dapat mengalami konflik substantif atau efektif. Konflik substantif terjadi karena adanya latar belakang keahlian yang berbeda, misalkan ketika anggota dari suatu bidang menghasilkan kesimpulan yang berbeda atas data yang sama. Sedangkan konflik efektif terjadi karena tanggapan emosional terhadap suatu situasi tertentu.
4. Konflik antar Kelompok. Konflik antar kelompok (*intergroup conflict*) dapat terjadi karena “adanya saling ketergantungan perbedaan persepsi, perbedaan tujuan dan meningkatnya tuntutan keahlian”. Selain itu konflik antar kelompok juga dapat terjadi karena persaingan dan pertentangan kepentingan antar kelompok (bagian bidang).

5. Konflik Individu atau kelompok dengan Organisasi (manajemen). Konflik yang melibatkan individu atau kelompok dengan organisasi dapat terjadi ketika organisasi membatasi inisiatif, kreatifitas dan gagasan yang muncul dari individu atau bagian bidang dalam organisasi karena dianggap tidak sesuai dengan program yang direncanakan.
6. Konflik antar Organisasi. Konflik antar organisasi dapat terjadi karena pihak terkait saling memiliki ketergantungan pada tindakan suatu organisasi yang menyebabkan dampak negatif pada organisasi lain. Misalnya konflik yang terjadi antara sekolah dengan organisasi masyarakat atau konflik antara satu sekolah dengan sekolah lainnya.

Teori tersebut hampir sama dengan pendekatan yang dilakukan oleh kepala sekolah SMPN 2 Seputih Agung dalam menghadapi konflik yang terjadi, yaitu dengan menggunakan pendekatan persuasif dan kekeluargaan, musyawarah dan diskusi, serta menggunakan otoritas kekuasaannya sebagai kepala sekolah apabila diperlukan.

3. Komponen-komponen dan Sumber-sumber Konflik

Organisasi yang terdiri dari kumpulan individu tentunya tidak akan pernah terlepas dari persoalan konflik dalam proses pencapaian tujuan. Olehnya itu konflik harus dikelola atau ditanggapi dengan baik agar dapat berdampak positif bagi keberlangsungan organisasi dengan mengetahui komponen-komponen dan sumber yang dapat menjadi penyebab terjadinya konflik (Suncaka, 2023, hlm. 15145). Menurut (Panggabean, 2015, hlm.

58) secara umum komponen konflik terdiri atas tiga komponen yaitu;

- a. *Interest* (kepentingan), yakni sesuatu yang memotivasi orang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi seperti ini tidak hanya dari bagian keinginan pribadi seseorang, namun juga dari peran dan statusnya.
- b. *Emotion* (emosi), yakni yang sering diwujudkan melalui perasaan yang menyertai sebagian besar interaksi manusia seperti marah, kebencian, takut, penolakan dan lainnya.
- c. *Values* (nilai), yakni komponen konflik yang paling susah dipecahkan karena nilai merupakan sesuatu yang tidak bisa diraba dan dinyatakan secara nyata. Nilai berada pada kedalaman akar pemikiran dan perasaan tentang benar dan salah, atau baik dan buruk yang mengarahkan dan memelihara perilaku manusia.

Sesuai dengan pendapat Herdiansyah konpelik ada yang baik dan ada yang tidakbaik antara lain (Heridiansyah, 2014, hlm. 34):

- a) Aspek positif konflik. Kebutuhan untuk menyelesaikan atau mengatasi konflik merangsang individu untuk mencari alternatif pemecahan untuk mengubah cara-cara pelaksanaan tugas-tugas. Jadi proses penyelesaian konflik dapat merangsang timbulnya perubahan positif dan inovasi juga persaingan akibat timbulnya konflik dapat menimbulkan situasi kompetitif antar karyawan.
- b) Aspek negatif konflik. Terjadinya konflik juga dapat menyebabkan efek-efek negatif, seperti halnya dapat menyebabkan perpecahan dan sumber-sumber daya akan terpakai secara tidak efektif. Konflik juga

akan dapat pula menimbulkan beban psikologi pada pegawai, seperti timbulnya permusuhan, ketegangan dan kecemasan. Dan kondisi seperti itu dalam jangka waktu lama akan berpengaruh pada kinerja organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, maka manajemen konflik dalam organisasi menjadi tugas dan tanggungjawab pimpinan, baik pimpinan tingkat lini (*supervisor*), pimpinan tingkat menengah (*middle manager*), maupun pimpinan tingkat atas (*top manager*).

Manajemen konflik yang efektif dapat mencapai tingkat konflik yang optimal yaitu menumbuhkan kreativitas anggota, menciptakan inovasi, mendorong perubahan dan bersikap kritis terhadap perubahan lingkungan. Mengingat kegagalan manajemen konflik dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, maka pemilihan terhadap teknik pengendalian konflik harus menjadi perhatian pimpinan organisasi.

4. Manajemen Konflik pada Tenaga Kependidikan di SMPN 2 Seputih Agung

Pengurangan atau penekanan konflik biasanya sering dilakukan para pemimpin yang memiliki pandangan tradisional tentang konflik, yakni berusaha menekan konflik dan bahkan meniadakan konflik dari pada menstimulasinya (Suncaka, 2023, hlm. 15146). Namun pengurangan dan penekanan konflik dibutuhkan saat tingkat konflik terlalu tinggi dan mengarah pada tindakan destruktif disertai penurunan produktivitas kinerja.

Setiap pertemuan saya selalu menghimbau bahwa kita ini berbeda, berbeda dalam artian berbeda kultur karena kita terdiri dari berbagai suku, agama, sosial budaya dan

ekonomi yang berbeda, namun satu tujuan kita di sekolah bukan untuk memperlebar potensi konflik tersebut, tapi tugas kita di sekolah adalah mendidik dan mencerdaskan anak-anak bangsa, artinya diberikan pemahaman awal tentang perbedaan-perbedaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut bahwa salah satu teknik kepala sekolah dalam meminimalisir dan bahkan menekan konflik itu agar tidak terjadi adalah dengan memberikan pemahaman dini kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah tentang perbedaan-perbedaan dasar diantara mereka sehingga timbul kesadaran bahwa konflik yang terjadi itu wajar sebab heterogenitas latar belakang mereka, baik latar belakang ekonomi, suku, ras, agama dan sosial budaya yang berbeda akan menyebabkan perbedaan dalam bersosial, bersikap, menyikapi persoalan, pengambilan keputusan dan lainnya.

Namun berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan peneliti selama masa penelitian, tidak terdapat model manajemen konflik secara prosedural teoritik. Seperti model hipotetik manajemen konflik yang ditawarkan Wahjosumidjo dalam bukunya yang meliputi asumsi model, proses manajemen konflik dan kriteria keberhasilan (Wahjosumidjo, 1999, hlm. 57). Hanya saja di sekolah ini terdapat alur penyelesaian yang biasa dilakukan apabila terjadi konflik, mulai dari penyelesaian konflik oleh masing-masing yang berkonflik, jika belum selesai kemudian dilakukan penyelesaian melalui guru BK, jika juga belum selesai dilanjutkan melalui Bagian Humas, dan jika hal itu juga belum terselesaikan maka melalui penyelesaian oleh kepala sekolah. Namun

jika kondisi konflik mendesak untuk diselesaikan, maka langsung ditangani langsung oleh kepala sekolah tanpa melalui alur yang telah dijelaskan tersebut.

5. Penyelesaian Konflik pada Tenaga Kependidikan di SMPN 2 Seputih Agung

Sejauh ini tehnik penyelesaian konflik yang digunakan di sekolah efektif menekan, meminimalisir dan menyelesaikan konflik yang terjadi dengan menggunakan pendekatan persuasif dan kekeluargaan, musyawarah dan diskusi, serta menggunakan otoritas kekuasaan kepala sekolah bila dibutuhkan (Muspawi, t.t., hlm. 48). Sepanjang saya memimpin disini alhamdulillah semua konflik yang terjadi dapat terselesaikan dengan baik, karena kalau tidak makanya nanti kalau ada kegiatan atau rencana tidak kompak melaksanakannya. Makanya saya selalu menghimbau bahwa sekolah ini adalah rumah kedua bagi kita karena kita dari pagi sampe sore di sekolah, makanya kalau sudah merasa tidak nyaman di sekolah maka itu adalah awal kehancuran. Intinya konflik itu bukan untuk dihidari tapi kita harus manajemen dengan baik agar berdampak positif terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah tersebut bahwa sejauh ini manajemen konflik di SMPN 2 Seputih Agung sudah efektif, itu terbukti dengan selalu terselesaikannya konflik yang terjadi di sekolah. Karena menurutnya, jika konflik itu terus dibiarkan berlanjut maka akan berakibat pada kinerja tenaga kependidikan, salah satu contohnya tidak kompak ketika ada kegiatan.

Berdasarkan hal tersebut, maka manajemen konflik pada tenaga kependidikan di sekolah menjadi tugas dan tanggungjawab

pimpinan, baik Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, maupun bagian bidang yang menanganinya seperti guru BK (Nasrudin dkk., 2021, hlm. 3). Manajemen konflik yang efektif dapat mencapai tingkat konflik yang optimal yaitu menumbuhkan kreativitas anggota, menciptakan inovasi, mendorong perubahan dan bersikap kritis terhadap perubahan lingkungan. Mengingat kegagalan manajemen konflik dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, maka pemilihan terhadap tehnik pengendalian konflik harus menjadi perhatian pimpinan organisasi.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis dapat mengemukakan bahwa manajemen konflik dalam organisasi menjadi tugas dan tanggungjawab pimpinan, baik pimpinan tingkat lini (*supervisor*), pimpinan tingkat menengah (*middle manager*), maupun pimpinan tingkat atas (*top manager*). Manajemen konflik yang efektif dapat mencapai tingkat konflik yang optimal yaitu menumbuhkan kreativitas anggota, menciptakan inovasi, mendorong perubahan dan bersikap kritis terhadap perubahan lingkungan. Bentuk Konflik serta penyelesaiannya yang dilakukan di sekolah SMPN 2 Seputih Agung sebagai berikut:

1. Bentuk-bentuk konflik yang terjadi pada tenaga kependidikan di SMPN 2 Seputih Agung antara lain : perbedaan pandangan, pendapat, tujuan, persaingan, perselisihan, penentuan jam mengajar, pembagian tugas fungsional tambahan, disiplin kerja dan pemberian jabatan.
2. Sebab-sebab konflik yang terjadi pada

tenaga kependidikan di SMPN 2 Seputih Agung antara lain : beragamnya latar belakang status sosial, pendidikan, agama, ras, kultur, adat dan kebiasaan yang berbeda. Selain itu juga disebabkan oleh adanya ketersinggungan, gengsi, beban pekerjaan, masalah rumah tangga dan diskomunikasi.

3. Penyelesaian kepala sekolah terhadap konflik yang terjadi pada tenaga kependidikan di SMPN 2 Seputih Agung dengan menggunakan pendekatan persuasif dan kekeluargaan, musyawarah dan diskusi, serta menggunakan otoritas kekuasaannya sebagai kepala sekolah apabila diperlukan.
4. Manajemen konflik pada tenaga kependidikan di SMPN 2 Seputih Agung sudah sangat baik karena pendekatan dan tehnik yang dilakukan dapat meminimalisir dan menyelesaikan konflik yang terjadi, juga faktor pendukungnya adalah karena masih kentalnya rasa kekeluargaan di sekolah ini.

E. DAFTAR PUSTAKA

Anwar, K. (2018). Urgensi Penerapan Manajemen Konflik Dalam Organisasi Pendidikan. *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(2), 31. <https://doi.org/10.30659/Jspi.V1i2.3206>

Fauzan Ahmad Siregar & Lailatul Usriyah. (2021). Peranan Komunikasi Organisasi Dalam Manajemen Konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan*

Dan Kependidikan), 5(2), 163–174. <https://doi.org/10.47766/Idarah.V5i2.147>

- Heridiansyah, J. (2014). *Manajemen Konflik Dalam Sebuah Organisasi*. 6(1).
- Lumintang, J. (2015). *Dinamika Konflik Dalam Organisasi*.
- Meleong, L. J. (1989). *Metologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Muspawi, M. (T.T.). *Manajemen Konflik (Upaya Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi)*.
- Nasrudin, A. H., Unsa, F. F., Aini, F. N., Arifin, I., & Adha, M. A. (2021). Manajemen Konflik Dan Cara Penanganan Konflik Dalam Organisasi Sekolah. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 1–18. <https://doi.org/10.30603/Tjmpi.V9i1.1888>
- Panggabean, S. R. (2015). *Manajemen Konflik Berbasis Sekolah: Dari Sekolah Sukma Bangsa Untuk Indonesia* (Cetakan 1). PT Pustaka Alvabet Bekerja Sama Dengan Yayasan Sukma Dan Media Group Jakarta.
- Suncaka, E. (2023). *Manajemen Konflik Di Sekolah*. 05(04).
- Tumengkol, S. M. (2016). *DINAMIKA KONFLIK DALAM ORGANISASI*. 3.
- Wahjosumidjo. (1999). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya* (Cet. 1). Rajagrafindo Persada (Rajawali Pers).