

MANAJEMEN KONFLIK PADA SEKOLAH PENGGERAK TINGKAT SATUAN PENDIDIKAN SD DI KABUPATEN LOMBOK BARAT

DEDI YUSUF¹, LALU SUMARDI², MANSUR HAKM³, ASRIN⁴, MUSTARI⁵

¹Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Mataram.

e-mail: dedi.yusuf103@admin.sd.belajar.id, lalusumardi.fkip@unram.ac.id,
mansurhakim.fkip@unram.ac.id, asrin.fkip@unram.ac.id, mustari.fkip@unram.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas adanya konflik yang berkembang pada sekolah penggerak jenjang satuan pendidikan SD di Kabupaten Lombok Barat, dengan subfokus antara lain: untuk mengetahui bentuk konflik interpersonal dalam organisasi, untuk mengetahui manajemen konflik interpersonal dan untuk mengetahui dampak manajemen konflik interpersonal dalam organisasi terhadap sumber daya manusia pada sekolah penggerak tingkat satuan pendidikan SD di Kabupaten Lombok Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan jenis studi kasus. Data dikumpulkan menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan memanfaatkan sumber data primer dan sekunder. Teknik analisa data menggunakan model interaktif yang terdiri dari pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sedangkan untuk memeriksa keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan metode. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: bentuk-bentuk konflik interpersonal yang muncul dalam konteks ini diantaranya : konflik peran; konflik komunikasi; konflik kepribadian; konflik tujuan dan nilai. Manajemen konflik dilakukan melalui pendekatan yang sistematis dengan langkah-langkah yaitu: identifikasi konflik; pengumpulan informasi; negosiasi dan mediasi; pengembangan solusi serta Implementasi dan monitoring; dampak manajemen konflik interpersonal terhadap SDM sekolah penggerak tingkat satuan pendidikan SD di Kab. Lombok Barat adalah: peningkatan kinerja; peningkatan kolaborasi; pengembangan hubungan interpersonal; reduksi stres. Beberapa rekomendasi dapat diajukan untuk meningkatkan manajemen konflik interpersonal di sekolah penggerak jenjang satuan pendidikan SD di Kabupaten: 1) pelatihan dan pengembangan keterampilan komunikasi sekolah; 2) pendekatan proaktif dalam identifikasi konflik lebih awal; 3) penunjukan mediator profesional ketika konflik kompleks muncul; 4) komitmen pimpinan; 5) evaluasi rutin dan pemantauan dampak sekolah; 6) Konsolidasi nilai dan visi misi sekolah .

Kata Kunci: konflik, manajemen, sekolah penggerak

Abstract

This research aims to clearly understand the evolving conflicts in the primary education level sekolah penggerak within West Lombok Regency, with sub-focuses including: to identify the forms of interpersonal conflict within the organization, to assess the management of interpersonal conflicts, and to determine the impact of interpersonal conflict management within the organization on human resources in primary education level sekolah penggerak in West Lombok Regency. This study utilizes a qualitative descriptive approach with a case study design. Data is collected through interviews, observations, and document analysis, utilizing both primary and secondary data sources. Data analysis employs an interactive model consisting of data collection, data condensation, data presentation, and drawing conclusions. Additionally, data validity is ensured through source and method triangulation. The research findings indicate that various forms of interpersonal conflict within this context include role conflict, communication conflict, personality conflict, and conflict related to goals and values. Conflict management is carried out systematically with the following steps: conflict identification, information gathering, negotiation and mediation, solution development, and implementation and monitoring. The impact of interpersonal conflict management on human resources in primary education level sekolah penggerak in West Lombok Regency includes performance improvement, enhanced collaboration, development of interpersonal relationships, and stress reduction. Several recommendations can be made to improve interpersonal conflict management in primary education level sekolah penggerak in West Lombok Regency: 1) Training and development of communication skills within schools; 2) A proactive approach to early conflict identification; 3) The appointment of professional mediators when complex conflicts arise; 4) Leadership commitment; 5) Routine evaluation and monitoring of school impacts; 6) Consolidation of school values and mission.

Keywords: *conflict, management, sekolah penggerak.*

PENDAHULUAN

Program Sekolah Penggerak yang merupakan inisiatif pemerintah dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Program ini bertujuan untuk menciptakan profil pelajar pancasila yang berfokus pada pengembangan kompetensi dan karakter siswa. Namun, implementasi program ini sering kali menghadapi konflik di lingkungan sekolah. Konflik tersebut dapat melibatkan berbagai pihak seperti kepala sekolah, guru, staf, dan peserta didik. Konflik ini dapat mengganggu proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen konflik yang efektif untuk mengatasi masalah tersebut.

Manajemen konflik di sekolah penggerak harus fokus pada pembelajaran dan pengembangan karakter siswa. Pentingnya manajemen konflik juga terkait dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pemimpin instruksional yang efektif harus memiliki keterampilan dalam menyelesaikan konflik di lembaga pendidikan. Dalam konteks implementasi program Sekolah Penggerak di Kabupaten Lombok Barat, beberapa tingkat satuan pendidikan jenjang SD telah menghadapi masalah terutama dalam kepemimpinan instruksional yang belum sesuai dengan visi dan misi sekolah. Ini menunjukkan pentingnya manajemen konflik yang efektif dalam mengatasi masalah seperti ini. Penelitian tentang manajemen konflik pada Sekolah Penggerak di Kabupaten Lombok Barat diharapkan dapat memberikan wawasan yang jelas tentang cara mengelola konflik secara positif untuk mendukung pelaksanaan program Sekolah Penggerak dan mencapai profil pelajar pancasila yang diinginkan.

METODE

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami konflik yang terjadi di sekolah penggerak di Kabupaten Lombok Barat, khususnya dalam konteks satuan pendidikan tingkat SD. Penelitian ini difokuskan pada tiga aspek utama:

1. Mengidentifikasi jenis-jenis konflik interpersonal yang muncul dalam organisasi sekolah penggerak di Kabupaten Lombok Barat.
2. Menganalisis bagaimana manajemen konflik interpersonal diterapkan di sekolah penggerak tersebut.
3. Mengevaluasi dampak dari manajemen konflik interpersonal terhadap sumber daya manusia di sekolah penggerak.

Penelitian ini dilaksanakan di tiga sekolah dasar negeri inti yang terlibat dalam program sekolah penggerak di Kabupaten Lombok Barat. Penelitian dimulai pada bulan Februari dan berlangsung hingga bulan Agustus tahun 2023. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan jenis studi kasus yang bertujuan untuk memahami fenomena konflik dalam organisasi sekolah penggerak tingkat SD di Kabupaten Lombok Barat. Metode penelitian ini melibatkan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Data primer diperoleh langsung dari informan seperti kepala sekolah, pengawas bina, guru, fasilitator program sekolah penggerak, dan komite pembelajar, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber dan literatur resmi.

Proses analisis data mengikuti model interaktif Miles dan Huberman, yang melibatkan pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode, serta member check. Dependabilitas dan confirmabilitas juga diuji untuk memastikan keandalan data dan hasil penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang konflik interpersonal dalam organisasi sekolah penggerak di Kabupaten Lombok Barat, manajemen konflik yang diterapkan, dan dampaknya terhadap sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan pemecahan masalah di bidang ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Temuan penelitian ini mengungkapkan adanya berbagai bentuk konflik interpersonal dalam organisasi sekolah penggerak tingkat satuan pendidikan SD di Kabupaten Lombok Barat. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat beragam bentuk konflik antarindividu dalam konteks organisasi sekolah penggerak di tingkat SD di Kabupaten Lombok Barat. Konflik tersebut meliputi konflik peran, komunikasi, kepribadian, serta tujuan dan nilai.

Konflik peran muncul ketika terjadi perbedaan pemahaman antara kepala sekolah dan guru-guru terkait pelaksanaan program sekolah penggerak. Guru-guru merasa cemas akan peningkatan beban kerja yang mungkin timbul akibat program tersebut, sementara kepala sekolah meyakini bahwa program ini akan memberikan manfaat besar bagi siswa dan meningkatkan mutu pendidikan. Konflik komunikasi terjadi karena kurangnya komunikasi yang efektif di antara anggota tim pengajar, terutama dalam hal penyampaian informasi yang tidak jelas, yang mengakibatkan kesalahpahaman di antara mereka. Konflik kepribadian muncul akibat adanya perbedaan dalam gaya pengajaran dan kepribadian antar guru. Perbedaan ini seringkali menimbulkan ketegangan di dalam tim pengajar. Konflik yang terkait dengan tujuan dan nilai muncul karena adanya perbedaan pandangan mengenai visi, misi, dan prioritas pendidikan di sekolah.

Dalam usaha mengatasi konflik tersebut, kepala sekolah dan guru-guru mengadakan pertemuan rutin dan menerima laporan dari anggota tim untuk mengidentifikasi konflik sejak dini. Mereka juga berkomitmen untuk saling mendengarkan dan mencari solusi bersama. Pengawas sekolah yang bertugas melakukan pendampingan di sekolah juga turut berperan dalam mengidentifikasi konflik melalui evaluasi hasil kerja, observasi selama

kunjungan ke kelas, dan laporan dari guru dan staf sekolah. Mereka juga memberikan contoh konkret mengenai konflik yang mereka temui, baik yang terkait peran, komunikasi, kepribadian, maupun tujuan dan nilai.

Seiring berjalannya waktu, dengan adanya komunikasi yang terbuka dan kerjasama yang baik, konflik perlahan-lahan mereda. Semua pihak yang terlibat berusaha memberikan pembekalan dan pelatihan kepada guru-guru agar mereka lebih siap menghadapi tugas-tugas baru yang dihadapkan oleh program sekolah penggerak. Guru-guru merasa lebih didengar dan dihargai dalam proses pengambilan keputusan terkait implementasi program ini.

Hasilnya, program sekolah penggerak di SD Negeri 1 Sandik, SD Negeri 1 Meninting, dan SD Negeri 1 Jeringo dapat berjalan dengan lancar dan memberikan dampak positif bagi siswa serta lingkungan sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah dan para guru menjadi lebih dekat dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah mereka. Dari pengalaman ini, pentingnya komunikasi efektif, kesediaan untuk mendengarkan, dan kerjasama yang solid dalam menghadapi perubahan dan tantangan baru menjadi sangat jelas. Hanya dengan bekerja bersama-sama, sekolah dapat menciptakan lingkungan yang harmonis dan sukses dalam mencapai prestasi akademik dan non-akademik yang lebih baik yang signifikan terhadap kemampuan kolaborasi antar anggota tim. Dengan mengelola konflik secara efektif, tim dapat bekerja lebih harmonis dan mendukung implementasi program pendidikan dengan lebih baik. Penerapan manajemen konflik yang baik juga telah meningkatkan hubungan interpersonal antar anggota tim, menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan profesional. Selain itu, manajemen konflik yang efektif di SDN 1 Meninting juga membawa dampak positif terhadap kesejahteraan mental dan fisik staf pengajar dan karyawan. Dengan mengatasi konflik dengan baik, stres individu dapat dikurangi, sehingga memengaruhi kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Karyawan yang merasa didukung dalam mengatasi konflik cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan berkinerja lebih baik dalam lingkungan kerja yang harmonis.

Dalam konteks SDN 1 Jeringo, kepala sekolah juga menyatakan bahwa manajemen konflik interpersonal yang efektif telah berdampak positif pada sumber daya manusia di sekolah tersebut. Kepala sekolah menjelaskan bahwa dengan mengatasi konflik dengan baik, hubungan antar staf menjadi lebih baik dan lebih harmonis. Ini telah menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung peningkatan kinerja staf pengajar dan karyawan. Dalam hal ini, manajemen konflik yang efektif di SDN 1 Jeringo telah menciptakan hubungan interpersonal yang lebih baik di antara staf pengajar dan karyawan. Hal ini juga berdampak positif pada kesejahteraan mental dan fisik mereka, mengurangi stres individu, dan meningkatkan motivasi. Dengan lingkungan kerja yang harmonis, staf pengajar dan karyawan merasa lebih termotivasi untuk mencapai tujuan bersama dan berkontribusi maksimal dalam pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, manajemen konflik interpersonal yang efektif dalam organisasi sekolah penggerak tingkat satuan pendidikan SD di Kabupaten Lombok Barat telah memberikan dampak positif pada sumber daya manusia di sekolah-sekolah tersebut. Dengan mengatasi konflik dengan baik, hubungan antar staf menjadi lebih baik, memperkuat kerjasama, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan meningkatkan motivasi serta kinerja staf pengajar dan karyawan. Hal ini juga berdampak positif pada pelaksanaan program pendidikan dan pencapaian hasil belajar peserta didik di sekolah-sekolah tersebut

Pembahasan

Hasil penelitian ini mengidentifikasi berbagai bentuk konflik interpersonal yang muncul di tiga sekolah dasar yang menjadi subjek studi, yaitu konflik peran, konflik komunikasi, konflik kepribadian, dan konflik tujuan dan nilai. Konflik peran timbul akibat ketidakjelasan dalam

penugasan dan tanggung jawab di antara anggota tim, khususnya antara guru dan staf pendukung. Sementara itu, konflik komunikasi dipicu oleh kurangnya komunikasi yang efektif di antara anggota tim, termasuk guru, karyawan, dan kepala sekolah. Konflik kepribadian muncul akibat adanya perbedaan dalam kepribadian dan gaya kerja individu, sedangkan konflik tujuan dan nilai terjadi ketika terdapat perbedaan pandangan mengenai tujuan organisasi atau nilai-nilai yang diyakini oleh individu.

Dalam mengatasi konflik komunikasi, temuan penelitian menekankan pentingnya komunikasi efektif sebagai elemen kunci. Selain itu, peran kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah juga menjadi faktor sentral dalam manajemen konflik di sekolah. Studi ini juga menyoroti pentingnya komunikasi terbuka, dialog yang konstruktif, dan pemahaman bersama mengenai tujuan pendidikan sebagai strategi untuk mengelola konflik terkait nilai dan tujuan yang mungkin timbul.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan konflik interpersonal di sekolah penggerak bukan hanya tentang penyelesaian pertentangan semata, melainkan juga tentang memanfaatkan keragaman pandangan untuk tujuan inovasi dan perbaikan yang berkelanjutan. Dengan komitmen untuk berkolaborasi, berkomunikasi secara efektif, dan mengutamakan tujuan bersama, sekolah dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih harmonis dan produktif, bahkan dalam menghadapi perubahan nilai dan tujuan yang terus berkembang. Oleh karena itu, konflik interpersonal di sekolah penggerak tidak hanya dianggap sebagai hambatan semata, melainkan juga sebagai peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan yang lebih baik dalam konteks pendidikan.

Studi ini memiliki tujuan menganalisis pendekatan manajemen konflik interpersonal yang diadopsi oleh tiga sekolah dasar berbeda dan mengungkapkan dampak positifnya terhadap sumber daya manusia (SDM) di lingkungan sekolah. Hasil penelitian menegaskan bahwa manajemen konflik yang efektif telah berkontribusi pada peningkatan kinerja SDM, memperkuat kolaborasi antar anggota tim, meningkatkan hubungan interpersonal, dan mengurangi tingkat stres individu. Temuan ini selaras dengan teori-teori manajemen konflik yang menegaskan pentingnya menjaga konflik tetap fungsional dan mengarahkannya ke arah yang positif (Walton, 1987).

Penelitian ini memberikan sumbangan signifikan dalam pengembangan praktik manajemen konflik yang lebih efektif, khususnya dalam konteks pendidikan. Selain itu, temuan studi ini juga relevan dengan penelitian sebelumnya yang mempertimbangkan konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) yang dianalisis oleh Eva Rufaida Rahman. Temuan ini menunjukkan bahwa prinsip-prinsip manajemen konflik yang efektif dapat diterapkan secara lebih luas dalam upaya perbaikan kualitas pendidikan di berbagai jenis sekolah.

SIMPULAN

Penelitian ini mengidentifikasi berbagai bentuk konflik interpersonal yang sering terjadi dalam konteks sekolah penggerak tingkat SD di Kabupaten Lombok Barat. Konflik melibatkan peran, komunikasi, kepribadian, dan tujuan serta nilai yang berbeda di antara anggota tim sekolah. Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa manajemen konflik interpersonal yang efektif dapat mengatasi konflik ini dengan pendekatan yang sistematis. Tahap-tahap dalam manajemen konflik, seperti identifikasi, pengumpulan informasi, negosiasi, pengembangan solusi, dan implementasi, telah terbukti berhasil dalam menangani konflik di lingkungan sekolah.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa manajemen konflik yang efektif memiliki dampak positif yang signifikan pada sumber daya manusia di sekolah, termasuk peningkatan

kinerja, kolaborasi yang lebih baik, pengembangan hubungan interpersonal yang lebih positif, dan pengurangan stres individu. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan sumber daya manusia di sekolah penggerak.

Sebagai rekomendasi, penelitian ini menyarankan beberapa langkah untuk meningkatkan manajemen konflik interpersonal di sekolah penggerak, termasuk pelatihan keterampilan Komunikasi, pendekatan proaktif dalam mengidentifikasi konflik, penunjukan mediator profesional saat konflik kompleks terjadi, komitmen pimpinan sekolah dalam mendukung proses manajemen konflik, evaluasi rutin terhadap efektivitas langkah-langkah manajemen konflik, dan konsolidasi nilai dan visi misi sekolah dalam proses manajemen konflik.

Dengan menerapkan rekomendasi ini, diharapkan sekolah penggerak di Kabupaten Lombok Barat dapat menciptakan lingkungan yang lebih harmonis, memperkuat kerjasama antar anggota tim, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Temuan-temuan penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan strategi manajemen konflik yang lebih efektif dalam konteks pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Crawley, John, and Katherine. 2002. *Resolving Conflict and Rebuilding Relationships at Work*, 1 edition. London: Nicholas Brealey.
- Creswell, J. W., Lazuardi, A. L., & Qudsy, S. Z. 2015. *Penelitian kualitatif & desain riset: Memilih diantara lima pendekatan* (Ed. 3). Pustaka Pelajar.
- Efendy, Dedy, et al. "Manajemen Program Boarding School Dalam Membentuk Karakter Religius Peserta Didik Di MTs. Mu'allimin NW Anjani Lombok Timur." *JPAP (Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan)* 6.2 (2022): 50-59.
- Griffin, Patrick, et al. 2012. *Assessment and Teaching of 21st Century Skills*. Australia: Melbourne Graduate School of Education University of Melbourne.
- Hasibuan, Malayu S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kemendikbud. 2021. *Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan teknologi No. 162/M/2021. Tentang Program Sekolah Penggerak*. Jakarta: Kemendikbud.
- Kemendikbud. 2021. *Materi Pelatihan Program Sekolah Penggerak Ringkasan Materi*. (<https://sekolah.penggerak.kemdikbud.go.id/wp-content/uploads/2021/02/Paparan-Program-Sekolah-Penggerak.pdf> diakses pada tanggal 28 Mei 2023).
- Kemendikbud. 2021. *Program Sekolah Penggerak*. (<https://sekolah.penggerak.kemdikbud.go.id/wp-content/uploads/2021/02/Paparan-Program-Sekolah-Penggerak.pdf> diakses pada tanggal 28 Mei 2023).
- Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 162 Tahun 2021 *Tentang Program Sekolah Penggerak*. (<https://docplayer.info/214073624-Keputusan-menteri-pendidikan-kebudayaan-riset-dan-teknologi-republik-indonesia-nomor-162-m-2021-tentang-program-sekolah-penggerak.html> diakses pada tanggal 28 Mei 2023).
- Linda K. Stroh. 2003. *Organizational Behavior: A Management Challenge*, Psychology Press.
- Miles, Mathew B. et al. 2014. *Qualitative Data Analysis (A Methods Sourcebook)*. USA: Sage Publications.
- Moleong, L.J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

- Mulyana, Deddy. 2010. Metodologi Penelitian Kualitatif Paradigma Baru ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mustari, Mohamad. 2022. Manajemen Pendidikan di Era Merdeka Belajar. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati.
- Pruitt, Dean G. dan Jeffrey Z. Rubin. 2004. Teori Konflik Sosial. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Riadi, Selamat, Sukardi Sukardi, and Mansur Hakim. "Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Mataram." Jurnal: Praktisi Administrasi Pendidikan Januari 4 (2020).
- Ricky W. Griffin und Gregory Moorhead. 2013. Organizational Behavior: Managing People and Organizations :Cengage Learning.
- Rusdiana, A. 2015. Manajemen Konflik, Jakarta: Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D (Cetakan Ke-2). Bandung : Alfabeta.
- Sulhiyah, Sulhiyah, Agil Al Idrus, and Lalu Sumardi. "Management of Elementary School Facilities in Lingsar, West Lombok District, Indonesia Viewed From Planning Aspects." Path of Science 9.1 (2023): 2078.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wahyudi dan Akdon. 2005. Manajemen Konflik dalam Organisasi. Bandung : Alfabeta.
- Wiliam, Hendricks. 2001. Bagaimana Mengolah Konflik. Jakarta : PT.Bumi Aksara.