

Peran Manajemen Konflik Dan Cara Penanganan Konflik Dalam Organisasi Sekolah

^{1,2} Indah Rahmi, Nabila Sri Rizkiah

Diterima:

6 Juli 2024

Revisi:

18 Juli 2024

Terbit:

18 Juli 2024

¹ Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe

E-mail: ¹indahrahmi18mpi@gmail.com, ²nabilarizkiahlsm@gmail.com

Abstrak— Penelitian ini membahas analisis peran guru dalam meningkatkan kreativitas anak usia dini. Melalui pendekatan interaktif dan stimulasi yang tepat maka guru dapat menciptakan lingkungan belajar yang merangsang imajinasi dan eksplorasi sehingga dapat meningkatkan kreativitas yang ada pada diri anak usia dini tersebut. Dengan memahami perkembangan anak, guru dapat mengidentifikasi potensi kreativitas serta memberikan dukungan yang relevan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan tentang bagaimana strategi pengajaran efektif yang tepat dan dapat digunakan oleh guru untuk mengembangkan kreativitas anak usia dini untuk menciptakan kreativitas yang baik dan benar bagi anak usia dini.

Kata Kunci : Manajemen Konflik, Organisasi, Penangan Konflik

Abstract— This research discusses the analysis of the role of teachers in increasing the creativity of early childhood. Through an interactive approach and appropriate stimulation, teachers can create a learning environment that stimulates imagination and exploration so that it can increase the creativity that exists in young children. By understanding children's development, teachers can identify creative potential and provide relevant support. This research aims to provide insight into how effective teaching strategies are appropriate and can be used by teachers to develop creativity in early childhood to create good and correct creativity for early childhood.

Keywords— Conflict Management, Organization, Conflict Handling.

I. PENDAHULUAN

Konflik merupakan hal yang kerap terjadi dalam organisasi. Adanya kelompok-kelompok yang bisa mengakibatkan terjadinya konflik seperti perbedaan keahlian dan komposisi dari kelompok, perbedaan tujuan diantara anggota kelompok terjadinya peran ganda atau ambiguitas dalam tanggung jawab, atau mungkin dikarenakan adanya sistem pemberian hadiah atau upah yang diberikan berbeda, yang bisa menimbulkan konflik.

Konflik dapat menyebabkan masalah yang mengakibatkan hambatan adanya kerjasama, subyektivitas dan emosional, apriori, saling menjatuhkan, dan frustrasi. Untuk menangani konflik, ada tiga tahap yang dapat dilakukan, yaitu tahap identifikasi konflik, tahap penilaian konflik, dan tahap pemecahan konflik (Muliati 2016)

Penanganan konflik tidak akan terlepas dari peran pemimpinnya, konflik yang dikelola dan dikendalikan dengan baik dapat berujung pada keuntungan organisasi sebagai suatu kesatuan. Sebaliknya, konflik yang tidak ditangani dengan baik serta mengalami eskalasi secara terbuka dapat merugikan kepentingan organisasi. Oleh sebab itu, manajer atau pimpinan dalam organisasi harus mampu mengelola konflik yang terdapat dalam organisasi dengan baik agar tujuan organisasi dapat tercapai tanpa hambatan yang menciptakan terjadinya konflik. Salah satu hal yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin atau manajer adalah bagaimana cara mengelola suatu konflik. (Fauzi 2023)

Konflik dalam dunia pendidikan sudah sering terjadi dan berdampak besar bagi lembaga pendidikan itu sendiri dan para anggota organisasi atau pekerja di lembaga tersebut.(Saiti 2015) Tetapi dari banyaknya konflik yang ada, beberapa konflik memiliki dampak positif juga, jadi tidak semua konflik yang terjadi di suatu lembaga itu negatif, karena apabila terjadi konflik di suatu instansi atau lembaga maka lembaga tersebut dapat mengoreksi diri dari kesalahan tersebut dan dapat menjadi lebih baik dari kesalahan tersebut.

Hal-hal yang dapat memicu terjadinya konflik adalah dengan adanya rasa ketidakpercayaan antara individu satu dengan individu lain, adanya komunikasi yang kurang baik sehingga dapat menimbulkan kemarahan dari lawan bicaranya.(Fauzi 2023) Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi dapat menghambat dalam mencapai tujuan yang diinginkan, oleh karena itu konflik perlu dikelola dengan baik agar dampaknya dapat diminimalisir.(M.Pd 2023) Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran manajemen konflik dalam suatu organisasi, faktor-faktor apa saja yang menyebabkan konflik, pendekatan dalam penyelesaian konflik, dan dampak konflik terhadap kinerja organisasi.

II. METODE

Metode penelitian studi literatur, atau penelitian kepustakaan (library research), adalah serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta pengolahan bahan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang berupa hasil-hasil penelitian seperti buku, jurnal, artikel dan sumber lain yang relevan.(Anshori 2022) Jenis penelitian yang digunakan adalah studi literatur. Metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengolah bahan penelitian (Zed, 2008)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran Manajemen Konflik dalam Organisasi

Manajemen konflik adalah suatu upaya yang dilakukan dalam rangka mencegah, menghindari, dan mengurangi risiko serta tidak mengganggu kinerja organisasi. Konflik dapat terjadi antar individu, antar kelompok, atau bahkan antar organisasi, dan dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi jika tidak diatasi dengan baik. Oleh karena itu, peran manajemen konflik sangat penting dalam suatu organisasi.(Asil1, Ifatul, Reni Lutfiani, Amalia, Fitri, Syarifudin 2023)

Esensi utama dari hal yang ingin diatur atau di-*manage* di sini adalah konflik itu sendiri. Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Sementara itu manajemen dalam konteks ini adalah suatu sikap atau proses untuk mengatur atau mengawasi. Dengan demikian manajemen konflik juga dapat didefinisikan sesederhana sikap dan proses untuk mengatur dan mengawasi pertentangan yang terjadi sebagai akibat dari kenyataan yang bertentangan dengan pihak-pihak yang terlibat dalam konflik.

Tujuan utama manajemen konflik adalah untuk menghindari, mengurangi, dan mengatasi konflik yang terjadi dalam organisasi. Manajemen konflik bertujuan untuk mempertahankan kinerja organisasi yang optimal dan mengurangi risiko yang timbul dari konflik. Dalam organisasi, konflik dapat berupa gangguan antar individu, antar kelompok, atau antar departemen, serta dapat disebabkan oleh perbedaan tujuan, gaya kerja, ketidakjelasan batasan pekerjaan, hambatan komunikasi, tekanan pekerjaan, dan lain-lain.(Dhorifin 2017)

Ada beberapa strategi yang dapat digunakan dalam manajemen konflik, antara lain:

1.Perencanaan Analisis Konflik: Langkah ini meliputi analisis sumber penyebab konflik, faktor-faktor yang mempengaruhinya, jenis-jenis konflik, dan keterlibatan pihak-pihak yang berkonflik. Dengan demikian, konflik dapat dirumuskan secara jelas dan tegas.

2.Evaluasi Konflik: Evaluasi konflik dilakukan untuk menentukan kualitas suatu konflik yang telah dirumuskan. Kualitas konflik dapat ditinjau dari intensitas dan ketegangan, serta dapat diukur dengan menggunakan skala kooperatifitas dan kompromi.

3. Mediasi: Mediasi adalah proses dan langkah spesifik yang dapat dilakukan untuk mencapai hasil yang solutif dan diterima semua orang. Seorang pemimpin organisasi harus dapat menjadi mediator yang bijaksana dan adil, serta mampu melakukan evaluasi dari konflik yang terjadi.

4. Fleksibilitas Strategi: Manajer harus dapat beradaptasi dengan situasi yang berbeda-beda dan memiliki strategi yang fleksibel untuk mengatasi konflik. (Kristiana 2019)

Peran Manajer dalam Manajemen Konflik Manajer memiliki peran penting dalam manajemen konflik organisasi.

- a. Manajer harus dapat menjadi sebagai Pembuat Keputusan: Manajer harus dapat mengambil keputusan yang tepat untuk mengatasi konflik yang terjadi.
- b. Sebagai Motivator: Manajer dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dengan memberikan dorongan, bimbingan, dan pengarahan.
- c. Sebagai Mediator: Manajer harus dapat menjadi mediator yang bijaksana dan adil untuk menyelesaikan konflik dalam organisasi.

Manajemen konflik adalah suatu upaya yang sangat penting dalam suatu organisasi. Dengan menggunakan strategi yang tepat dan peran manajer yang efektif, konflik dapat diatasi dan organisasi dapat beroperasi dengan optimal. Manajemen konflik tidak hanya fokus pada mengatasi konflik, tetapi juga pada meningkatkan kinerja organisasi dan mempertahankan keseimbangan dalam organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Menyebabkan Terjadinya Konflik

Penyebab konflik di sekolah dapat dibedakan menjadi faktor substantif atau emosional. Konflik-konflik karena faktor substantif bisa disebabkan oleh hal-hal yang bersifat akademis maupun non-akademis, seperti perbedaan pendapat tentang konsep pendidikan, hal-hal yang terjadi di saat mengadakan rapat dan lain-lain, yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dari para personil sekolah. Sedangkan konflik-konflik karena faktor emosional bisa disebabkan oleh perasaan marah, ketidakpercayaan, ketidaksenangan, takut dan sikap menentang, maupun bentrokan-bentrokan kepribadian antar pribadi di sekolah.

Pada aktivitas organisasi sering kali dijumpai bermacam-macam konflik yang melibatkan individu-individu maupun kelompok-kelompok. Beberapa kejadian konflik telah diidentifikasi menurut jenis dan macamnya.

- a. Konflik dalam Diri Individu
Konflik ini merupakan konflik internal yang terjadi pada diri seseorang dan akan terjadi jika individu harus memilih dua atau lebih tujuan yang saling bertentangan, dan bimbang mana yang harus dilakukan
- b. Konflik antar Individu
Konflik ini bersifat substantif, emosional atau kedua-duanya. Konflik ini terjadi ketika adanya perbedaan tentang isu tertentu, tindakan dan tujuan di mana hasil bersama sangat menentukan, misalnya konflik antar guru dalam memilih mata pelajaran unggulan daerah.
- c. Konflik antar Anggota dalam Satu Kelompok
Setiap kelompok dapat mengalami konflik substantif 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.
- d. Konflik antar Kelompok
Konflik inter grup terjadi karena adanya saling ketergantungan, perbedaan persepsi, perbedaan tujuan dan meningkatnya tuntutan akan keahlian.
- e. Konflik antar Bagian dalam Organisasi
Tentu saja yang mengalami konflik adalah orang, tetapi dalam hal ini orang tersebut "mewakili" unit kerja tertentu, misalnya konflik antar unit perpustakaan dengan tata usaha sekolah. (Inom Nasution 2023)

Konflik dalam organisasi sekolah dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berikut adalah beberapa faktor yang dapat menyebabkan konflik dalam lingkungan sekolah:

1. Perbedaan Kompetensi dan Komposisi Kelompok: Ketidaksesuaian dalam kemampuan dan komposisi kelompok dapat memicu konflik. Misalnya, perbedaan kompetensi antara anggota staf atau perbedaan dalam keahlian tertentu.
2. Perbedaan Tujuan Antar anggota Kelompok: Ketidak selarasan tujuan antara anggota kelompok (seperti guru, kepala sekolah, dan staf lainnya) dapat menyebabkan ketegangan dan konflik.
3. Peran atau Tanggung Jawab Ganda: Ketidakjelasan mengenai peran dan tanggung jawab masing-masing individu dalam organisasi sekolah dapat menyebabkan konflik. Misalnya, jika ada tumpang tindih dalam tanggung jawab, hal ini bisa menimbulkan ketidakpuasan.
4. Sistem Donasi atau Gaji yang Berbeda: Ketidak setaraan dalam sistem penggajian atau insentif lainnya dapat menciptakan ketidakpuasan dan konflik di antara anggota organisasi sekolah.

Penting bagi manajemen sekolah untuk memahami faktor-faktor ini dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengelola konflik. Pendekatan yang konstruktif, komunikasi yang baik, dan pemahaman tentang peran masing-masing individu dapat membantu mengurangi potensi konflik dan meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan. (Fauzi 2023)

Konflik dalam organisasi sekolah dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pertama, klarifikasi peran dan tanggung jawab sangat penting. Ketidakjelasan mengenai peran setiap individu dapat menyebabkan ketegangan. Kedua, harmonisasi tujuan antara anggota organisasi, seperti guru, kepala sekolah, dan staf, harus diperhatikan. Ketidakselarasan tujuan dapat memicu konflik. Ketiga, pengelolaan perbedaan dalam kompetensi dan latar belakang antara anggota staf harus dilakukan dengan bijaksana. Keempat, transparansi dalam sistem insentif seperti penggajian harus dijaga agar tidak menimbulkan ketidakpuasan. Terakhir, komunikasi yang efektif antara anggota organisasi sekolah sangat penting untuk menghindari ketidakpahaman dan konflik.

3. Dampak Konflik Terhadap Organisasi

Dalam berbagai konteks, konflik dapat berdampak signifikan terhadap organisasi. Berikut adalah beberapa contoh dampak konflik yang dapat ditemukan dibagi menjadi dua yaitu:

Dampak Positif Konflik

1. Kebutuhan untuk Menyelesaikan Konflik: Konflik dapat menumbuhkan kebutuhan untuk mencari jalan untuk mengubah cara-cara berlaku dalam pelaksanaan, sehingga dapat meningkatkan kualitas keputusan organisasional.
2. Proses Penyelesaian Konflik: Proses penyelesaian konflik dapat merangsang timbulnya perubahan positif dalam organisasi, seperti meningkatkan kualitas keputusan organisasional dan membuka dan menyelesaikan masalah yang sebelumnya diabaikan.
3. Inovasi dan Perubahan: Upaya untuk mencari cara-cara menyelesaikan konflik dapat membuahkan inovasi dan perubahan, serta membuat perubahan lebih dapat diterima.
4. Meningkatkan Kinerja: Konflik dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan mengarahkan individu untuk lebih mengapresiasi karyawan lain sesuai posisi masing-masing dan mendorong karyawan untuk lebih mengapresiasi karyawan lain.
5. Meningkatkan Kualitas Keputusan: Konflik dapat meningkatkan kualitas keputusan organisasional dengan meningkatkan kualitas komunikasi dan meningkatkan kesadaran tentang tujuan organisasi.

Dampak Negatif Konflik

Menimbulkan Perasaan Tidak Enak Konflik dapat menimbulkan perasaan tidak enak sehingga menghambat komunikasi dan meningkatkan ketegangan antara individu dan kelompok. Membawa Organisasi ke arah Disintegrasi: Konflik dapat membawa organisasi ke arah disintegrasi dengan meningkatkan ketegangan antara individu dan kelompok serta menghambat kerjasama antara individu. Menghalangi Kerjasama Konflik ini dapat menghalangi kerjasama antara individu dengan meningkatkan ketegangan antara individu dan kelompok. Menimbulkan Beban Psikologi Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan beban psikologi antar karyawan, seperti stres dan depresi. Menimbulkan Ketergangguan Kinerja Konflik ini dapat menimbulkan ketergangguan kinerja organisasi dengan meningkatkan ketegangan antara individu dan kelompok serta menghambat kerjasama antara individu.

Dengan demikian, dampak konflik terhadap organisasi sangat bergantung pada bagaimana konflik dikelola. Jika dikelola dengan baik, konflik dapat berdampak positif, tetapi jika tidak dikelola dengan baik, konflik dapat berdampak negatif.

IV. KESIMPULAN

Peran manajemen konflik dan cara penanganan konflik dalam organisasi sekolah sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal. manajemen konflik dan cara penanganan konflik dalam organisasi sekolah sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Manajemen konflik berfungsi sebagai upaya meredakan konflik dan menyatukan kembali berbagai pihak melalui berbagai cara, serta membantu menyelesaikan suatu konflik dan memberikan pengembangan kompetensi dalam organisasi. Manajemen konflik merupakan kemampuan penting yang sewajarnya dimiliki pimpinan agar dapat mengelola konflik agar tidak berkembang menjadi hal negatif dalam unit yang dipimpinnya. Manajemen konflik akan terus berguna sebagai upaya meredakan konflik dan menyatukan kembali berbagai pihak melalui berbagai metode dan pendekatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori, Muchlis. 2022. "Implementation of Library Management in Improving Excellent Service in Vocational High Schools." *Jurnal Pendidikan Islam* 5(2):830–42.
- Asil1, Ifatul, Reni Lutfiani, Amalia, Fitri, Syarifudin, H. E. 2023. "Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia Manajemen Konflik Di Lembaga Pendidikan." *HUMANTECH JURNAL ILMIAH MULTI DISIPLIN INDONESIA* 2(7).
- Dhorifin, Muhammad. 2017. "Peran Manajer Dalam Penanggulangan Konflik Organisasi." *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)* 1(2). doi: 10.18860/jmpi.v1i2.3956.
- Fauzi, Ilham. 2023. "Manajemen Konflik Dan Cara Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi Sekolah." *Jurnal Pelita Nusantara* 1(1):108–15. doi: 10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i1.127.
- Inom Nasution. 2023. "Manajemen Konflik Di Sekolah." *Visipena Journal* 1(1):45–55. doi: 10.46244/visipena.v1i1.22.
- Kristiana, Wita. 2019. "Peranan Manajer Dalam Mengelola Konflik Organisasi." *Jurnal Perspektif Arsitektur* 7(2):65–71.
- M.Pd, S. Pd. Opan Arifudin. 2023. "Manajemen Konflik Dan Upaya Penanganan Konflik Dalam Organisasi Pendidikan Di Sekolah." *Inpirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan Dan Bahasa* 2(3):1–23.
- Muliati, Indah. 2016. "Manajemen Konflik Dalam Pendidikan Menurut Perspektif Islam." *Jurnal Tingkap* 12(1):39–52.
- Saiti, Anna. 2015. "Conflicts in Schools, Conflict Management Styles and the Role of the School Leader: A Study of Greek Primary School Educators." *Educational Management Administration and Leadership* 43(4):582–609. doi: 10.1177/1741143214523007.