



## **Strategi Kepala Sekolah dalam Mengelola Konflik Internal Antara Tenaga Pendidik di SMKN 4 Sijunjung**

**Devia Ainin Nugrah<sup>1</sup>, Suswati Hendriani<sup>2</sup>**

UIN Mahmud Yunus Batusangkar<sup>1,2</sup>

[devia.ainin.nugrah@gmail.com](mailto:devia.ainin.nugrah@gmail.com)<sup>1</sup>, [suswati.hendriani@iainbatusangkar.ac.id](mailto:suswati.hendriani@iainbatusangkar.ac.id)<sup>2</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini dilatarbelakangi bahwa konflik itu tidak dapat dihindari karena manusia diciptakan berbeda-beda dalam kepentingan dan sebaiknya konflik dikelola dengan sebaiknya agar membawa keuntungan bagi suatu lembaga, tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan bagaimana strategi kepala sekolah dalam mengelola konflik. Penelitian ini menggunakan metode wawancara terbuka. Dalam penelitian ini sumber datanya yaitu, data primer yang bersumber dari kepala sekolah menggunakan teknik triangulasi waktu. Teknik analisis datanya menggunakan data reduction (reduksi data), data display (penyajian data), *conclusion drawing/ verification* (penarikan kesimpulan). Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa: Kepala Sekolah SMK N 4 Sijunjung sebagai pemimpin lembaga tertinggi di sekolah mempunyai kewajiban untuk mengelola konflik agar sekolah yang dipimpinnya menjadi sejahtera dengan menggunakan strategi mengelola konflik sebagai berikut: (1) memperjelas tugas setiap komponen dalam lembaga sekolah (2) memberikan penjelasan dan melakukan sosialisasi kepada setiap komponen di lembaga sekolah terhadap kebijakan yang dibuat (3) mencari informasi secepatnya terhadap pihak yang berkonflik. (4) melakukan mediasi dengan berinteraksi dengan pihak yang berkonflik di waktu yang tepat. Konflik memiliki dampak positif dalam meningkatkan semangat kerja, menjadikan sekolah lebih baik, dan menjadi terbuka satu sama lain. Dampak negative dari konflik membuat serangkaian kegiatan dan program yang telah disusun menjadi berantakan.

**Kata Kunci:** Strategi; Kepala Sekolah; Mengelola; Konflik

### **Abstract**

*The background of this research is that conflict cannot be avoided because humans are created to differ in interests and conflicts should be managed properly so as to bring benefits to an institution, the purpose of this research is to describe how the principal's strategy in managing conflict. This study used an open interview method. In this study, the data source was primary data from school principals using time triangulation techniques. The data analysis technique uses data reduction (data reduction), data display (data presentation), conclusion drawing/verification (drawing conclusions). The results of this study reveal that: The Principal of SMK N 4 Sijunjung as the leader of the highest institution in the school has an obligation to manage conflict so that the school he leads becomes prosperous by using the conflict management strategy as follows: (1) clarifying the duties of each component in the school institution (2) provide explanations and conduct socialization to each component in the school institution regarding the policies made (3) seek information as soon as possible to the conflicting parties. (4)*

*conduct mediation by interacting with conflicting parties at the right time. Conflict has a positive impact in increasing morale, making schools better, and being open to one another. The negative impact of the conflict made a series of activities and programs that had been prepared fall apart.*

**Keywords:** Strategy; Principal; Managing; Conflict

## **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi saat ini persaingan begitu ketat, sehingga disanalah muncul suatu konflik, baik dalam skala kecil maupun dalam skala besar, dari konflik pribadi sampai ke konflik sosial masyarakat yang susah untuk diabaikan. Berbagai macam keinginan seseorang yang tidak terpenuhi juga akan berakhir konflik. Perbedaan pandangan antara perorangan yang tidak teratasi dengan adil juga dapat memicu konflik, yang dulunya hanya berawal dari persoalan kecil. Ketidaksesuaian pendapat orang lain juga dapat memicu terjadinya konflik. Namun disisi lain di era globalisasi ini kita tidak dapat hidup sendiri-sendiri, baik sebagai seorang individu maupun sebagai suatu instansi, tetapi persaingan antara individu dan keegoisan akan mempersempit ruang gerak. Untuk itu kita harus bersaiang untuk menghindari persaingan dengan manajemen konflik sehingga dapat menjalin Kerjasama secara produktif.

Penelitian relevan terkait, strategi kepala sekolah dalam mengelola konflik, yang ditulis oleh Anang Ismail (2020), yang berjudul “strategi kepala sekolah dalam mengelola konflik internal di SMP NU Bululawang Kabupaten Malang” yang bertujuan untuk mengetahui strategi kepala sekolah dalam mengelola konflik internal di SMP NU Bululawang Kabupaten Malang. Dengan hasil penelitian mengungkapkan bahwa “kepala sekolah dalam mengelola konflik dilakukan melalui tiga strategi yaitu strategi kolaborasi, akomodasi, kompromi. Dengan ketiga cara penanganan konflik yang ada di SMP NU Bululawang Kabupaten Malang tersebut memiliki daya kemampuan untuk mengurangi atau menghindari kemungkinan terjadinya ledakan sosial dalam lingkungan sekolah”.

Dalam suatu lembaga pasti memiliki seseorang pemimpin yang bertugas untuk mengatur semua hal berkaitan dengan sekolah tersebut. Terry memaparkan bahwa seorang pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang tindakannya bisa mempengaruhi orang lain melebihi pengaruh-pengaruh yang lain. Penjelasan tersebut menerangkan bahwa seorang pemimpin memiliki tanggung jawab dan berperan penting di dalam sebuah lembaga pendidikan. Selain pemimpin di sebuah lembaga pendidikan pasti memiliki seorang guru, staf dan karyawan yang saling berkomunikasi, berhubungan, dan berinteraksi. Setiap orang mempunyai latar motivasi, keinginan, latar belakang, karakter serta kepribadian yang berbeda satu sama lain. Dalam keadaan ini semua pihak harus berjalan bersama untuk mensejahterakan lembaga serta meraih sebuah tujuan lembaga pendidikan yang sesuai dengan visi dan misi lembaga tersebut. Dalam meraih tujuan itu

tentu dibutuhkan solidaritas antar semua orang yang terlibat di sebuah lembaga pendidikan tersebut. Tetapi dalam ketentuannya seorang manusia tercipta dengan pikiran dan juga akal serta mendapatkan gelar sebagai orang yang mempunyai sifat khilaf dan lupa. Sehingga tidak menutup kemungkinan ketika suatu saat terjadi bentrok antar pemahaman atau keinginan diantara individu, yang nantinya timbul semacam konflik (Qoyyimah, Nada, & Mansyur, 2022).

Konflik adalah keadaan yang mengganggu kenyamanan dalam proses belajar mengajar. Konflik akan membuat individu tidak nyaman dalam melakukan tugasnya di sekolah. Bagi seorang kepala sekolah konflik berdampak terhadap kestabilan kepemimpinannya, bagi guru konflik berdampak dalam proses mengajarnya dengan baik sedangkan bagi siswa konflik berdampak dalam menerima pembelajaran dengan baik.

Dengan mengacu pada keterangan di atas, bahwa konflik yang bersifat fungsional dan disfungsional memiliki potensi untuk memperbaiki atau merusak prestasi suatu lembaga, hal itu kemudian tergantung pada cara dan sikap pemimpin sekoah dalam mengelolanya. Banyaknya pertentangan yang terjadi antara anggota organisasi harus dikelola dengan baik agar berdampak positif bagi organisasi, kemajuannya pun menjadi hal yang pasti.

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi dalam lembaga sekolah harus mampu mengelola konflik dengan baik, sehingga mampu menstabilkan kondisi sekolah yang nantinya akan memberikan dampak yang positif dan terhindar dari dampak negative. Pengelolaan konflik dalam lembaga sekolah dapat dilakukan dengan mengetahui bagaimana bentuk konflik yang sedang terjadi. Dengan demikian maka solusi terbaik dalam menghadapi konflik tersebut dapat di temui dengan mudah dan tepat.

Konflik itu tidak dapat dihindari karena manusia diciptakan berbeda-beda dalam kepentingan dan sebaiknya konflik dikelola dengan sebaiknya agar membawa keuntungan bagi suatu lembaga. Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Sijunjung Saat ini di kepala oleh Ibuk Addarorul Muntasirah yang telah memimpin selama 2 tahun ini. Dalam perbincangan penulis dengan kepala sekolah bahwasanya di sini sering juga terjadi konflik internal. Dengan demikian strategi kepala sekolah dalam mengatasi konflik tersebut sangat penting dibahas karena konflik bisa berpengaruh besar terhadap penyelenggaraan kegiatan pendidikan di sekolah, maka dari itu perlu adanya penanganan yang dilakukan kepala sekolah dalam mengelola dan mengatasi konflik yang terjadi. Penelitian ini mengkaji strategi kepala sekolah dalam mengelola konflik internal di SMKN 4 Sijunjung.

Strategi kepala sekolah dalam mengelola konflik di SMK N 4 Sijunjung, peneliti berusaha untuk mendeskripsikan dan menjelaskan, bagaimana strategi kepala sekolah dalam mengelola koflik dan bagaimana dampak konflik terhadap lembaga pendidikan SMKN 4 sijunjung.

## METODE

Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif menggunakan metode *deskriptif*. Metodologi penelitian pada dasarnya adalah cara sistematis untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer yaitu kepala sekolah SMKN 4 Sijunjung dengan menggunakan pedoman wawancara. Metode penelitian yang digunakan yaitu, wawancara terbuka. Peneliti menggunakan teknik triangulasi waktu untuk memastikan keakuratan data, dengan mengumpulkan informasi berupa wawancara dari kepala sekolah SMKN 4 Sijunjung. Menurut Miles dan Huberman menyatakan bahwa analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus hingga tuntas, sehingga datanya menjadi jenuh (Sugiyono, 2017). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik reduksi data (*Data Reduction*), penyajian data (*Data Presentation*), dan penarikan kesimpulan/verifikasi (*Conclusion Drawing*), dengan proses berputar-putar sepanjang investigasi.

## TEMUAN DAN PEMBAHASAN

### Temuan

Setelah membahas konflik dari segi teori, pembahasan selanjutnya mengenai hasil, yaitu mengenai strategi kepala sekolah dalam mengelola konflik di SMKN terkait: isu konflik, sebab-sebab konflik, pihak yang konflik, metode penyelesaian konflik, dan metode untuk mengurangi konflik serta dampak terjadinya konflik. Konflik yang terjadi dalam setiap lembaga sekolah tentu berbeda-beda dan beraneka ragam., namun yang pasti setiap sekolah tidak mungkin tidak terjadi konflik dalam setiap aktivitasnya. Begitu halnya dengan ibuk Addararul Muntasirah selaku kepala sekolah SMK N 4 Sijunjung, melalui wawancara langsung beliau mengungkapkan bahwa, Sumber-Sumber Konflik di SMK N 4 Sijunjung yaitu:

*“Sumber-sumber konflik di SMK N 4 Sijunjung, berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah beliau mengungkapkan bahwa: sumber konflik yang terjadi di sini itu bersumber dari individu/pribadi yang kemudian merambat ke dalam urusan pekerjaan. Konflik juga bersumber dari kebijakan-kebijakan yang baru dibuat, yang tentunya tidak semua pihak bisa menerima. Namun, sebagai kepala sekolah harus cepat mensosialisasikan agar semua pihak mengerti dan memahami kebijakan tersebut. Missing communication, kesalahpahaman maupun perbedaan pendapat juga menjadi sumber konflik. Namun, walaupun konflik tersebut tidak terjadi dalam waktu yang lama, namun penyelesaiannya juga harus segera sehingga menghasilkan nilai yang positif bagi suatu sekolah. Seperti yang diterapkan oleh kepala sekolah SMK N 4 Sijunjung, bahwa sering kali di adakan rapat semua guru dan karyawan untuk membahas segala sesuatu yang berkaitan dengan sekolah. Karena dengan sering diadakannya rapat maka akan menemukan solusi dari segala*

macam permasalahan yang ada, baik permasalahan atau konflik dalam pembelajaran, pengadministrasian, maupun konflik personal sekolah. Potensi terjadinya konflik semakin besar jika belum ditemukan titik permasalahannya. Maka sumber konflik harus diketahui agar dapat di kendalikan oleh kepala sekolah dan sebagai bahanantisipasi, agar konflik tidak terulang Kembali dan menambah hal negative bagi kemajuan lembaga sekolah”.

Selanjutnya peneliti mewawancarai ibuk Addararul Muntasirah mengenai strategi yang digunakan beliau dalam mengelola konflik di SMK N 4 Sijunjung, beliau mengungkapkan bahwa:

“Strategi kepala sekolah SMK N 4 Sijunjung dalam menangani konflik  
“Strategi beliau dalam mengelola konflik yaitu, Kepala sekolah mengambil keputusan yang baik diwaktu yang tepat untuk menyelesaikan konflik yang terjadi. tidak membiarkan permasalahan yang terjadi berlarut-larut, namun jika ada permasalahan langsung di verifikasi terhadap pihak yang bersangkutan. kepala sekolah berinteraksi langsung, dalam penyelesaian konflik, dengan berinteraksi langsung dengan pihak yang terlibat konflik, maka kepala sekolah akan mendapatkan informasi dari bentuk permasalahan yang sebenarnya terjadi”.

Selanjutnya peneliti juga menyanyakan bagaimana strategi ibuk Addararul Muntasirah dalam menyusun strategi penyelesaian konflik yang terjadi, beliau menjelaskan bahwa:

“Strategi kepala sekolah SMK N 4 Sijunjung dalam Menyusun strategi penyelesaian konflik Untuk mengatasi konflik tersebut maka kepala sekolah harus Menyusun strategi yang tepat, berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah sekolah SMK N 4 Sijunjung beliau mengungkapkan bahwa proses beliau dalam menyusun strategi mengelola konflik, yaitu: dengan mencari informasi dari pihak yang berkaitan dengan konflik yang terjadi, mengajak mediasi dan melakukan sosialisasi dengan menggunakan pendekatan interaksi. Mengingatkan secara personal terlebih dahulu, jika perlu baru nantinya di sampaikan di forum rapat”.

Dalam hal mengenai dampak konflik yang terjadi, kepala sekolah SMK N 4 Sijunjung Ibuk Addararul Muntasirah menjelaskan bahwa:

“Dampak konflik terhadap lembaga sekolah SMK N 4 Sijunjung “Dampak negatifnya, konflik itu walaupun bersumber dari pribadi individu itu akan berdampak terhadap kinerja, jika tidak cepat diselesaikan, oleh sebab itu dibutuhkan strategi yang cepat diwaktu yang tepat untuk mengatasinya. Dengan adanya konflik juga membuat hubungan jadi kurang harmonis. Dan membuat serangkaian kegiatan dan program yang telah disusun menjadi berantakan”.

“Dampak positif konflik itu, bisa membuat kondisi lembaga sekolah menjadi lebih baik, meningkatnya semangat kerja dan menjadi terbuka satu sama lain. Seorang kepala sekolah harus mampu mempertahankan strateginya dalam mengelola konflik, agar dampak negatif konflik tidak menjadi kendala dalam menjalankan aktivitas lembaga sekolah”.

## Pembahasan

### 1. Strategi kepala sekolah SMKN 4 Sijunjung dalam mengelola konflik

Proses Terjadinya Konflik dalam Organisasi yang dimaksud di atas adalah bagaimana proses terjadinya konflik. Konflik terjadi jika ada ketidaksepahaman, ketidakserasian, dan pertentangan antar anggota organisasi. Dalam hal ini, bisa jadi timbul ketidaksepahaman, ketidakserasian, dan pertentangan antara anggota organisasi, antara karyawan dan lainnya. Terjadinya konflik dapat kita lihat dari munculnya gejala-gejala seperti berikut ini: a. Ada dua pihak secara perseorangan maupun kelompok terlibat dalam suatu interaksi yang berlawanan. b. Terjadinya saling pertentangan dalam upaya mencapai tujuan dan/atau adanya suatu norma atau nilai-nilai yang saling berlawanan. c. Adanya upaya menekan, meniadakan, dan mengurangi yang dilakukan satu pihak atas pihak lain untuk mendapatkan kemenangan, seperti status, tanggung jawab, dan pemenuhan kebutuhan. d. Adanya tindakan yang saling berhadapan-hadapan akibat pertentangan. e. Adanya ketidakseimbangan akibat usaha masing-masing pihak yang berkaitan dengan kedudukan atau kewibawaan, harga diri, prestise, dan sebagainya (Fathorrahman & Zahiroh, 2018).

Penyebab konflik yang terjadi dalam lembaga pendidikan sangat kompleks, meliputi adanya aspirasi yang tidak tertampung, saling ketergantungan tugas, ketidakpuasan, perasaan ketidak-adilan, distorsi komunikasi, aturan yang kurang jelas dan kurang transparannya beberapa hal. Konflik juga dipengaruhi oleh emosi, kepribadian, dan budaya. Reaksi-reaksi psikologis (melamun, melawan, dingin/diam) memegang peranan yang sangat kuat dalam mempengaruhi proses konflik. Konflik mengikuti gaya kepribadian dan psikologi seseorang, begitu juga budaya ikut membentuk aturan-aturan dan ritual yang membawa kita kepada konflik.

Konflik dapat diartikan dengan mengelaborasi definisinya berdasarkan dua aspek, yaitu bahasa dan istilah. Secara bahasa, kata konflik bisa ditemukan di dalam bahasa Yunani, Inggris, dan Indonesia. Dalam bahasa Yunani, kata konflik disebut dengan istilah *confligere* atau *conflictum* yang berarti saling mengejutkan atau saling berbenturan. Dalam bahasa Inggris, kata *conflict* berarti ketidaksepakatan pendapat; perbedaan serius tentang pendapat, harapan atau keinginan; serta pendapat atau argumen yang saling berlawanan satu sama lain. Sedangkan, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, konflik berarti percekocokan; perselisihan; pertentangan antara dua orang atau dua kelompok atau lebih (Setiawan, 2018).

Adanya konflik dimulai dari hal-hal kecil, sehingga para pemimpin suatu lembaga baik formal maupun informal dapat bertanggungjawab untuk mengidentifikasi sumber konflik dari awal. Oleh karena itu konflik dapat dipandang sebagai sisi yang dapat bermanfaat dan juga dapat mendatangkan kemudharatan jika digunakan untuk bertikai. Dapat dipahami bahwa

konflik sebagai proses sosial yang dilakukan oleh individu dengan kelompok lainnya untuk memenuhi kebutuhan atau keinginannya disertai dengan tindakan baik itu tindakan positif maupun negatif (Saadah, Rahmayati, Saely, & Shaleh, 2022).

Hal-hal yang menjadi sumber-sumber konflik di dalam sebuah lembaga, yaitu: a. Biososial: dalam masalah ini para pakar manajemen sepakat bahwa frustrasi-agresi sebagai sumber konflik. Berdasarkan pendekatan ini, frustrasi menghasilkan agresi yang mengarah pada terjadinya konflik. b. Kepribadian dan interaksi: kepribadian-kepribadian negatif, seperti suka menghasut, gangguan psikologi, kemiskinan, keterampilan interpersonal, kejengkelan, persaingan, dan perbedaan interaksi. c. Struktural: perbedaan struktur antara yang satu dan lainnya dapat juga menimbulkan konflik. d. Budaya dan ideologi: intensitas dari sumber ini sering dihasilkan dari perbedaan politik, sosial, agama, dan budaya. e. Konvergensi: dalam situasi tertentu sumber-sumber konflik itu dapat menjadi satu, sehingga konflik yang terjadi menjadi kompleks (Maimunah, 2018).

Sumber konflik yang sering terjadi di SMK N 4 Sijunjung itu bersumber dari missing communication, kesalahpahaman serta perbedaan pendapat. Namun, Secara umum sumber-sumber konflik dalam sebuah lembaga itu bersumber dari: (1) Salah pengertian karena kegagalan komunikasi (2) Perbedaan tujuan karena perbedaan nilai hidup (3) Persaingan mendapatkan organisasi yang terbatas (4) Masalah wewenang dan tanggung jawab (5) Perbedaan penafsiran terhadap peraturan atau kebijakan (6) Kurangnya Kerja sama (7) Adanya usaha untuk mendominasi (8) Tidak mentaati peraturan dan tata tertib kerja (9) Perubahan sasaran dan prosedur kerja (Wahidi & Fitriani, 2023).

Dari konflik yang terjadi tersebut kepala sekolah harus memiliki strategi yang strategis untuk menyelesaikannya, diantara cara strategis yang dilakukan kepala sekolah SMK N 4 Sijunjung dalam mengelola konflik yaitu: tidak membiarkan masalah yang terjadi berlarut-larut, dan menyelesaikannya dengan Menyusun strategi penyelesaiannya: dengan mencari informasi dari pihak yang berkaitan dengan konflik yang terjadi, mengajak mediasi dan melakukan sosialisasi dengan menggunakan pendekatan interaksi. Mengingat secara personal terlebih dahulu, jika perlu baru nantinya di sampaikan di forum rapat.

Interaksi merupakan suatu hubungan yang saling memengaruhi antara individu dengan individu yang lain, antara individu dengan kelompok dan antara kelompok dengan kelompok yang dapat menimbulkan pengaruh satu sama lain, yang menghasilkan umpan timbal balik yang dinamis. Oleh karena itu, strategi interaksi sangat berpengaruh terhadap strategi kepala sekolah dalam menyelesaikan konflik, interaksi adalah suatu proses pemahaman akan terjadinya konflik dan mengalami timbal balik sehingga konflik dapat diketahui kebenarannya (Abdurrahman, 2019).

Strategi kepala sekolah dalam mengelola konflik sangat berpengaruh terhadap penanganan konflik yang ada dalam sebuah lembaga sekolah. Kepala sekolah bisa menerapkan strategi pengelolaan konfliknya baik kepada pendidik maupun tenaga kependidikan, sehingga visi, misi dan tujuan sekolah dapat dicapai dengan kerja sama dengan semua pihak sekolah. Kepala sekolah juga harus mampu memberikan contoh positif kepada seluruh bawahannya sehingga dapat membantu untuk mengatasi terjadinya konflik dalam lembaga sekolah.

Dalam konflik sebuah lembaga tentunya memerlukan langkah-langkah yang harus diambil dalam rangka menyelesaikan perselisihan kearah hasil penyelesaian konflik. Di samping itu, mungkin atau tidak mungkin dapat menghasilkan ketenangan, hal positif, kreatif, bermufakat, atau agresif. Manajemen konflik merupakan serangkaian aksi dan reaksi antara pelaku maupun pihak luar dalam suatu konflik. Manajemen konflik merupakan proses, sama halnya dengan perencanaan suatu proses. Proses manajemen konflik merupakan bagian yang rasional, artinya bahwa pendekatan model manajemen konflik secara terus menerus akan dapat menyelesaikan konflik yang dialami. Manajemen konflik merupakan langkah-langkah 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 (Tambunan, Y, & Degeng, 2017).

Ketika orang-orang dan kelompok di dalam suatu organisasi atau lembaga itu saling berinteraksi, maka konflik menjadi potensial untuk muncul. Konflik didalam suatu organisasi atau lembaga dapat menimbulkan konsekuensi positif dan negatif. Dapat mendorong inovasi organisasi, kreativitas dan adaptasi. Organisasi bisa tidak berkembang karena pimpinan terlalu berpuas diri, sehingga kurang peka terhadap perubahan dan faktor lingkungan eksternal, tidak ada perbedaan pendapat maupun gagasan baru. Sekalipun beberapa konflik yang terjadi bermanfaat bagi kemajuan organisasi, akan tetapi konflik yang sering terjadi dan muncul kepermukaan adalah konflik yang bersifat disfungsional. Konflik seperti ini dapat menurunkan produktivitas, menimbulkan ketidak puasan, meningkatkan ketegangan dan stres dalam organisasi atau lembaga (Supartha & Sintaasih, 2017)

## **2. Dampak konflik yang terjadi terhadap lembaga pendidikan SMKN 4 Sijunjung**

Dampak konflik yang terjadi terhadap lembaga, tentunya memiliki dampak yang berbeda-beda bagi perkembangan lembaga sekolah. Dampak tersebut bisa menjadi dampak positif maupun dampak negatife, tergantung bagaimana pengeloan konflik yang dilakukan oleh kepala sekolah. Peran kepala sekolah dalam mengelola konflik sangatlah penting, karena akan berpengaruh terhadap kinerja dan komunikasi yang baik dalam lembaga sekolah. Apabila



konflik tidak dikelola dengan baik, maka akan menjadikan suasana kerja yang tidak produktif, sebab adanya kesenjangan dan komunikasi yang tidak baik dalam sebuah tim dalam suatu lembaga.

Berbicara tentang konflik erat hubungannya dengan struktur organisasi suatu lembaga sekolah, iklim organisasi sekolah, komunikasi, manusia, perilaku manusia, pembuatan keputusan, dan kepemimpinan. Artinya, konflik berhubungan erat dengan unsur-unsur manajemen. Jika salah dalam mengelola unsur-unsur manajemen maka yang akan muncul adalah konflik.

Dampak konflik terhadap lembaga sekolah SMK N 4 Sijunjung terdiri dari Dampak negatifnya, konflik itu walaupun bersumber dari pribadi individu itu akan berdampak terhadap kinerja, jika tidak cepat diselesaikan, oleh sebab itu dibutuhkan strategi yang cepat di waktu yang tepat untuk mengatasinya. Dengan adanya konflik juga membuat hubungan jadi kurang harmonis. Dan membuat serangkaian kegiatan dan program yang telah disusun menjadi berantakan.

Dampak positif konflik itu, bisa membuat kondisi lembaga sekolah menjadi lebih baik, meningkatnya semangat kerja dan menjadi terbuka satu sama lain. Seorang kepala sekolah harus mampu mempertahankan strateginya dalam mengelola konflik, agar dampak negatif konflik tidak menjadi kendala dalam menjalankan aktivitas lembaga sekolah.

## **KESIMPULAN**

Kepala Sekolah SMK N 4 Sijunjung sebagai pemimpin lembaga tertinggi di sekolah mempunyai kewajiban untuk mengelola konflik agar sekolah yang dipimpinnya menjadi sejahtera dengan menggunakan strategi mengelola konflik sebagai berikut: (1) memperjelas tugas setiap komponen dalam lembaga sekolah (2) memberikan penjelasan dan melakukan sosialisasi kepada setiap komponen di lembaga sekolah terhadap kebijakan yang dibuat (3) mencari informasi secepatnya terhadap pihak yang berkonflik. (4) melakukan mediasi dengan berinteraksi dengan pihak yang berkonflik di waktu yang tepat.

Konflik memiliki dampak positif dalam meningkatkan semangat kerja, menjadikan sekolah lebih baik, dan menjadi terbuka satu sama lain. Dampak negative dari konflik membuat serangkaian kegiatan dan program yang telah disusun menjadi berantakan.

## **REFERENSI**

- Abdurrahman. (2019). Strategi Manajemen Konflik Untuk Menumbuhkan Budaya Organisasi Sekolah di SMA Nurul Jadid, Paiton, Probolinggo. *Jurnal Al-Waarits*, 5(1).
- Fathorrahman, & Zahiroh. (2018). Manajemen Konflik di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Al-Iman*, 2(2).

- Maimunah. (2018). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Mengelola Konflik Perspektif Islam. *Jurnal Al-Afkar*, 6(1).
- Qoyyimah, D., Nada, A. Q., & Mansyur, U. (2022). Strategi Kepala Madrasah dalam Mengelola Konflik di SMA aNNURIYAH. *Jurnal Al-Fuadiy*, 4(2).
- Saadah, M., Rahmayati, G. T., Saely, E., & Shaleh. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Manajemen Konflik Sebagai Upaya Mewujudkan Kinerja Teamwork di MI NU II Pontianak. *Jurnal Kepemimpinan Dan Kepengurusan Sekolah*, 7(4).
- Setiawan, F. (2018). Mengelola Konflik di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Ta'dib*, 7(1).
- Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi, Teori, Kasus dan Aplikasi Penelitian*. Denpasar: CV.Setia Bakti.
- Tambunan, A. M., Y, M. H. A., & Degeng, I. N. S. (2017). Strategi kepala sekolah dalam mengelola konflik menyikapi dampak negatif penerapan full day school. *Jurnal Pendidikan*, 2(6).
- Wahidi, A., & Fitriani, T. (2023). Strategi Mengelola Konflik Siswa Oleh Guru BK Sebagai Upaya Mengelola Manajemen Konflik di MTsS YPK Cijulang. *Jurnal Riset Ilmiah*, 2(3).