



<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/jwp>

MANAGEMENT CONFLICT DALAM PENDIDIKAN BERBASIS AGAMA, FILSAFAT, PSIKOLOGI, DAN SOSIOLOGI

Ahmad Akbar¹, Raharjo², Dadang Supriadi³, Nandang Koswara⁴, Wiwik Dyah Aryani⁵

^{1,2,3,4,5} Program Doktorat Ilmu Pendidikan Pasca Sarjana Universitas Islam Nusantara, Jl. Soekarno Hatta No.530,
Sekejati, Kec. Buahbatu, Kota Bandung
Email: Ahmadakbar717@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to properly resolve conflicts or problems in education through conflict management. The method used is field research (field study), namely research whose object is about symptoms or events that occur in educational institutions. The results of the study show that through conflict management, humans or a leader can face various conflicts over disputes between themselves and other people or their subordinates. Departing from these problems, this study aims to describe conflict management in education in terms of religion, philosophy, psychology and sociology. This research method uses descriptive qualitative methods through filed research

Keywords: conflict management, education, religion, philosophy, psychology, sociology

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelesaikan konflik atau masalah dalam pendidikan dengan baik melalui manajemen konflik. Metode yang digunakan, yaitu *filed research* (studi lapangan), yaitu penelitian yang objeknya mengenai gejala-gejala atau peristiwa-peristiwa yang terjadi pada lembaga pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa melalui manajemen konflik, manusia atau seorang pemimpin bisa menghadapi berbagai pertentangan atas perselisihan antara dirinya dengan orang lain atau bawahannya. Berangkat dari permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen konflik dalam pendidikan ditinjau dari segi agama, filsafat, psikologi dan sosiologi. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif melalui *filed research*.

Kata kunci: manajemen konflik, pendidikan, agama, filsafat, psikologi, sosiologi

Cara sitasi:

Akbar, A, dkk. (2023). *Management Conflict dalam Pendidikan Berbasis Agama, Filsafat, Psikologi, dan Sosiologi*.
Jurnal Wahana Pendidikan, 10 (1), 85-94

Sejarah Artikel:

Dikirim 26-12-2022, Direvisi 18-01-2023, Diterima 26-01-2023.

PENDAHULUAN

Konflik merupakan sesuatu hal yang kerap terjadi dalam sebuah organisasi, terlebih di lembaga pendidikan baik yang dikelola oleh pemerintah (negeri) maupun yang dikelola oleh masyarakat (swasta). Sehingga eksistensi lembaga pendidikan merupakan tujuan serta harapan yang harus diperjuangkan semaksimal mungkin khususnya oleh para pengelola lembaga pendidikan itu sendiri. Manajemen yang baik harus sebisa mungkin dibangun oleh lembaga pendidikan, dimana iklim dan kultur dari lembaga pendidikan bisa kondusif serta kompetitif, kolaboratif dan sistem koordinasi yang jelas yang akan menghasilkan tata Kelola yang baik dan kepemimpinan yang visioner, profesional dan proforsional.

Tingginya harapan dari masyarakat terhadap lembaga pendidikan tentu harus menjadi energi positif dan mampu dijawab dengan melakukan perubahan dan transformasi lembaga pendidikan yang adaptif, kompetitif yakni dengan membangun iklim pendidikan yang nyaman, kondusif, penuh toleransi, kekeluargaan dan rasa memiliki atau loyalitas diantara pra personel lembaga pendidikan tersebut. Semua tidak lepas dari kemampuan dan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai *top leader* pada lembaga pendidikan tentu di tuntut harus bisa memfasilitasi, memotivasi, menjadi teladan, membimbing dan mengayomi, bersikap adil, objektif serta bertanggung jawab terhadap semua personel sekolah dimana hasilnya akan tumbuh menjadi sekolah yang efektif. *School effectiveness can be defined to the extent that an educational organization as a social system with certain resources can fulfill its objectives without the abnormal use of its processes and resources and without putting inappropriate pressure on member of its organizations* (Larasati, 2020). Sumber daya sekolah yang berdayakan dengan maksimal, iklim yang nyaman menjadikan faktor yang sangat penting untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah kedepannya yang sudah ditetapkan sehingga mampu meminimalisir terjadinya konflik di lembaga pendidikan.

Kehadiran konflik dalam sebuah lembaga pendidikan tentunya tidak dapat dihindari atau dibiarkan begitu saja, melainkan dapat diminimalisir. Konflik dalam lembaga pendidikan dapat terjadi setiap saat, baik itu antara individu dan individu, individu dengan pimpinan atau konflik antara lembaga pendidikan tertentu. Konflik sangat erat hubungannya dengan perasaan, misalnya adanya perasaan merasa diabaikan, tidak dihargai, disepelakan ataupun munculnya kejengkelan yang disebabkan banyaknya beban kerja yang diberikan oleh lembaga pendidikan (Kasim, 2019). Sebagaimana yang dijelaskan oleh Allah SWT mengenai konflik dalam Q.S. A.-Baqarah: 176;

بَعِيدٍ اقْتِشَفَ فِي الْكِتَابِ فِي اخْتَلَفُوا الَّذِينَ وَإِنَّ بِالْحَقِّ الْكِتَابِ نَزَّلَ اللَّهُ بِأَنَّ ذَلِكَ

Artinya: 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).

Makna dari ayat diatas adalah bahwa Allah SWT sudah melarang umat manusia yang berada dimuka bumi ini untuk berselisih agar tidak terjadi konflik. Penanganan konflik bisa dijadikan sebagai indikator penting dari kesuksesan sebuah lembaga pendidikan. Konflik yang dikelola dan dikendalikan dengan baik dapat berujung pada keuntungan lembaga pendidikan sebagai suatu kesatuan. Sebaliknya, sebuah konflik yang tidak segera ditangani dengan baik sesuai koridor agama atau dibiarkan maka akan mengalami eskali secara terbuka dan dapat merugikan kepentingan lembaga Pendidikan (Sultoni et al, 2020). Oleh sebab itu, salah satu komponen penting yang paling memiliki kontribusi dalam mewujudkan lingkungan kondusif adalah kepemimpinan kepala sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor yang dominan (*dominant factor*), agar setiap personel sekolah atau lembaga pendidikan yang dipimpin memiliki motivasi dan energi serta

loyalitas tinggi dalam menghadapi berbagai perubahan yang diakibatkan dari tuntutan dan tantangan yang datang dari eksternal. Peran seorang kepala sekolah dalam membangun iklim yang kondusif perlu dilakukan yaitu melalui terciptanya hubungan dan pergaulan yang baik antar personel, mengadakan pembinaan bagi personel, pembagian tugas, penyelesaian konflik, pemberian motivasi baik itu berupa penghargaan maupun teguran, serta memperkaya lingkungan bekerja dan belajar dengan komunikasi yang baik (Wahyuningrum, 2008).

Komunikasi yang baik, efektif serta koordinasi yang bersifat langsung dapat meningkatkan intensitas serta motivasi dalam menjalankan tugas di sebuah lembaga pendidikan. Sehingga dampak dari komunikasi yang baik ini akan terjalin hubungan yang harmonis di antara individu-individu di dalam lembaga pendidikan. Mengingat betapa pentingnya komunikasi bagi ketercapaian tujuan dari sebuah lembaga pendidikan, khususnya dalam mengelola konflik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen konflik dalam pendidikan berbasis agama, filsafat, psikologi dan sosiologi, faktor-faktor penyebab konflik, pendekatan dalam penanganan konflik serta dampak konflik terhadap kinerja lembaga pendidikan.

Hasil studi pendahuluan yang diperoleh di sekolah yang ada di Kabupaten Bandung perkembangan sekolah dalam beberapa tahun terakhir tidak menunjukkan perkembangan yang signifikan. Tentunya jumlah peserta didik cenderung mengalami penurunan, prestasi sekolah sangat minim dan antusias masyarakat terhadap sekolah menjadi cukup rendah. Guru enggan terlibat dalam promosi sekolah, enggan melakukan kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan profesionalitas guru dalam pembelajaran. Selama ini, sebagai bawahan guru hanya berdiam diri dan konflik pun diselesaikan hanya dengan penjelasan dari kepala sekolah (jabarekspres, 2017).

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan pada studi pendahuluan bahwa konflik masih sering terjadi dan upaya pengelolaan konflik masih bersifat insidental tanpa proses yang baik. Oleh karena itu, kemampuan kepala sekolah untuk mengelola konflik atau manajemen konflik dalam lembaga pendidikan sangatlah besar dampaknya bagi pengembangan serta eksistensi lembaga pendidikan. Implementasi manajemen konflik yang dilakukan oleh kepala sekolah cenderung menggunakan pendekatan struktural, sehingga pihak – pihak yang berkonflik tidak mendapatkan solusi yang baik.

Manajemen konflik merupakan suatu proses yang harus dilakukan agar konflik yang muncul dapat terselesaikan dengan baik. Hal ini pada dasarnya bagaimana mempelajari, mengelola konflik bukan lebih keada mencari solusi, ada beberapa langkah atau tahapan yang harus dijalankan dalam manajemen konflik di lembaga pendidikan, hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh G.R Terry bahwa manajemen merupakan proses yang khas yang berisikan tindakan-tindakan; perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan (Khan, 2018).

Berdasarkan penelusuran peneliti terhadap tema penelitian yang berkaitan dengan manajemen konflik dalam pendidikan berbasis agama, filsafat, psikologi dan sosiologi, maka peneliti menemukan banyak karya yang berkaitan dengan tema tersebut. Tentunya dari sini, peneliti menjadikannya sebagai sandaran teoritis dan komparasi di dalam mengupas masalah dalam penelitian ini. Di antara karya-karya tersebut antara lain.

Achmad Hasan Nasrudi et al., dalam *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Volume 9 Nomor 1 tahun 2021 dengan judul “*Manajemen Konflik dan Cara Penanganan Konflik Dalam Organisasi Sekolah*” peneliti mendeskripsikan latar belakang konflik yang terjadi di sebuah organisasi serta cara penanganannya. Data yang diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi kemudian di analisis melalui tahap reduksi, display dan verifikasi. Selanjutnya dilakukan triangulasi data. Hasil penelitiannya adalah: 1. konflik dapat dimaknai dengan 3 makna, yaitu makna positif, makna netral dan makna negatif. 2. Faktor-faktor penyebab konflik bisa berasal dari eksternal dan internal. 3. Pendekatan menangani konflik bisa berbentuk bargaining, kompromi, mediasi, konsiliasi dan konsultasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *field research* (studi lapangan), yaitu penelitian yang objeknya mengenai gejala-gejala atau peristiwa-peristiwa yang terjadi pada lembaga pendidikan. Sehingga penelitian ini juga disebut sebagai penelitian kasus atau study kasus dengan pendekatan deskriptif kualitatif (Arikunto, 2013). Dimana pendekatan ini merupakan suatu langkah-langkah atau tahapan riset untuk menciptakan informasi deskriptif, baik itu tulisan maupun lisan yang berasal dari orang serta sikap-sikap yang diamati. Ada beberapa prosedur dalam pengumpulan data dalam penelitian ini, pertama, setelah subjek penelitian menyetujui perihal keikutsertaan dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan subjek penelitian, yang dalam hal ini kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan beberapa orang guru dengan melalui beberapa instrument, yaitu observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dan data sekunder yakni data yang diperoleh dari dokumentasi/publikasi/laporan penelitian lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Manajemen konflik dalam pendidikan berbasis agama, filsafat, psikologi dan sosiologi

Manajemen konflik merupakan suatu strategi yang akan memperkejakan lembaga pendidikan atau individu agar mampu mengidentifikasi serta mengelola perbedaan, sehingga beban berkurang dan jalan keluar dari konflik tersebut bisa dimanfaatkan sebagai sumber inovasi dan perbaikan (Irawan, 2020). Di lain pihak, adanya manajemen konflik merupakan sebuah proses dalam mengidentifikasi serta menangani konflik secara bijaksana, adil dan efisien dengan adanya metode-metode pengelolaan konflik yakni stimulasi konflik, pengurangan atau penekanan konflik dan penyelesaian konflik.

Manajemen konflik adalah suatu rangkaian proses dalam menyatukan kepentingan dua belah pihak, menetralsir konflik dan memulihkan pasca konflik. Bahkan suatu konflik dapat berubah menjadi produktif jika dikelola dengan baik. Hal ini, sejalan dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Insyiraah/95:5;

يُسْرًا أَلْعُسْرَ مَعَ فَإِنَّ

Artinya: Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

Tidak bisa dipungkiri, bahwa konflik yang muncuk kepermukaan pada dasarnya karena adanya bibit-bibit konflik. Oleh karena, seorang pimpinan di lembaga pendidikan baik itu lembaga formal maupun non formal mampu bertanggung jawab serta bisa mengidentifikasi sumber-sumber dan tipe-tipe dari suatu konflik di lembaga pendidikan tersebut sedini mungkin. Begitupun seorang pemimpin, dia harus mengetahui kelemahan dan kekuatan yang ada pada dirinya sehingga bisa menentukan langkah-langkah yang konkret dalam menyelesaikan konflik yang bisa terjadi tiba-tiba (Iqbal & Fawzia, 2020).

Dilihat dari akibat yang ditimbulkan, konflik terbagi dua yaitu berbentuk destruktif dan konstruktif. Destruktif sebagai konflik yang menimbulkan kerugian baik bagi individu maupun lembaga yang terlibat didalamnya, sedangkan konflik konstruktif yakni konflik yang bisa menimbulkan manfaat atau motivasi menjadi lebih baik kedepannya.

Ada beberapa yang bisa menyebabkan munculnya konflik di sebuah lembaga pendidikan, yaitu:

- 1) Komunikasi yang buruk, dalam hal ini buruknya komunikasi bisa menjadi sebab munculnya konflik, baik itu disebabkan perbedaan bahasa, pemahaman maupun ketidakmampuan/kegagalan dalam menyampaikan sesuatu.
- 2) Perbedaan kepribadian, berupa latar belakang dan adanya pengalaman yang berbeda.
- 3) Sumber daya yang tidak dibagi sama rata.
- 4) *Stress* merupakan kondisi seseorang yang terlalu banyak perasaan dan keinginan dibawah tekanan mental atau emosional.

5) Penurunan produktivitas sehingga menyebabkan seseorang tidak fokus dalam pengerjaan pekerjaannya (Isa, 2015).

Ada enam kondisi utama yang menyebabkan konflik di sebuah lembaga pendidikan:

- 1) Adanya tujuan yang tidak sejalan, sehingga para pengelola/guru di lembaga tersebut tidak mendukung.
- 2) Perbedaan nilai, perbedaan antara organisasi, departemen, dan berbagai pihak lainnya.
- 3) Ketergantungan, adanya saling ketergantungan satu sama lain, karena bila terjadi kesalahan akan berdampak pada hal lain.
- 4) Sumber daya yang minim.
- 5) Aturan yang ambigu.
- 6) Masalah komunikasi (Triatna, 2015)

b. Landasan teologis, filsafat, psikologi dan sosiologi

1. Landasan teologis

Konflik dan manusia, keduanya tidak dapat dipisahkan. Oleh karena konflik merupakan bagian dari keniscayaan dalam kehidupan (min lawazim al-hayat) manusia. Maka tidak berlebihan jika sebagian pakar mengatakan bahwa sejarah manusia adalah sejarah konflik; bukan berarti bahwa konflik dibiarkan begitu saja tanpa adanya upaya untuk mengelola dan meredamnya

Dalam al-Qur'an, ada beberapa terminologi yang mengarah pada pengertian konflik secara umum, misalnya kata al-khasm atau al-mukhassamah (bermusuhan) dalam Q.S. al-Zumar: 31; al-ikhtilaf (berselisih) dalam Q.S. Ali Imran: 103 dan 105, al-Syu'ara: 14; tanazu' (pertentangan) dalam Q.S. al-Nisa: 59; al-qital dan al-harb (perang) dalam Q.S. al-Anfal: 57, Q.S. Muhammad: 4, al-Baqarah: 217 dan lain sebagainya. Secara historis, konflik manusia telah dimulai sejak anak cucu Adam, ketika Qabil dan Habil bertengkar memperebutkan calon istri. Sebagaimana diisyaratkan dalam sebuah ayat yang artinya, "maka nafsunya mendorong untuk membunuh saudaranya, maka ia membunuhnya, maka ia termasuk orang-orang yang merugi" (Q.S. al-Maidah: 30).

2. Landasan Filosofis

Secara filosofis, konflik yang profesional bagi para pendidik mesti mampu memahami esensi konflik sebagai bentuk pengelolaan keseimbangan antara konflik dan manfaat konflik demi kepentingan optimalisasi keuntungan lembaga pendidikan. Kata kuncinya adalah "menyeimbangkan" bukan "meniadakan", sebab ada hubungan yang fundamental dengan belajar filsafat, yaitu agar manusia percaya diri dan mempunyai prinsip hidup dalam berbagai hal, tanpa kecuali dalam menata kehidupan, sehingga lebih bermakna, maju dan bermartabat.

Manajemen konflik dalam kepemimpinan Pendidikan di SMK Kabupaten Bandung berkaitan dengan keseimbangan antara proses dan orang. Untuk itu dalam penerapannya pemimpin Pendidikan suatu Lembaga perlu memperhatikan beberapa hal berikut:

- (1) Pemahaman dan pengalaman manajemen konflik,
- (2) Budaya pada orang-orang yang terkait,
- (3) Prosedur dan metodologi pengelolaan konflik,
- (4) Optimalisasi manfaat yang ingin dicapai organisasi; sehingga dapat menciptakan keseimbangan.

3. Landasan Psikologis

Kajian tentang konsep manajemen konflik kepemimpinan dalam pendidikan di SMK Kabupaten Bandung berbasis psikologi, ada dua pendekatan yang saling melengkapi; yaitu aspek fisiologis yang lebih focus pada hal-hal yang konkrit dan rasional dan aspek psikologis lebih mengarah pada dimensi emosional. Dalam kepemimpinan (*Leadership*) aspek psikologis mengarah pada bagaimana seorang pemimpin mampu menjadi teladan bagi bawahannya, sehingga apa yang dia inginkan (dalam konteks organisasi) diikuti, segala yang

diperintahkan dilakukan sebaik mungkin, dan apa-apa yang dia larang dipatuhi untuk dijauhi. Keteladanan terwujud karena ia memiliki kelebihan-kelebihan tertentu yang tidak dimiliki oleh bawahannya, yaitu keunggulannya dalam hal integritas pribadi, penguasaan IPTEK, aspiratif, apresiasif, cepat mengambil keputusan dan melakukan tindakan, dan sejenisnya.

Kemampuan pemimpin mengelola konflik, didasarkan pada alasan bahwa bawahan memiliki perbedaan karakteristik psikologis, pola pikir dan gaya berkomunikasi. Perbedaan itu berpotensi atau berpeluang besar menjadi penyebab terjadinya konflik antar bawahan, yang sedikit banyak dapat mengganggu kelancaran atau kontinuitas kegiatan. Jadi, tugas pemimpin adalah ikut mengatasi problem tersebut sehingga bawahan menyadari dan melaksanakan tugas, fungsi dan tanggungjawab masing-masing.

4. Landasan Sosiologis

Konsep manajemen konflik dalam kepemimpinan pendidikan tingkat makro berbasis sosiologis, diartikan sebagai suatu proses sosial antara satu orang atau lebih yang berusaha menyingkirkan pihak lain dengan jalan menghancurkan atau membuatnya tidak berdaya. Berbagai konflik dan kerusuhan sosial yang terjadi sebenarnya dapat dikelola secara arif dan bijaksana. Masing-masing individu yang terlibat dalam konflik perlu menjernihkan pikiran dan hati dari berbagai penyakit budaya dalam masyarakat seperti prasangka (*prejudice*), *stereotipe*, *etnosentrisme*, *rasisme*, *diskriminasi*, mengkambinghitamkan (*scape goating*) terhadap pihak lain.

Konflik merupakan suatu kenyataan hidup yang tidak terhindarkan dan sering bersifat kreatif. Konflik juga merupakan realitas yang tersebar dimana-mana dan pasti ada dalam setiap struktur sosial masyarakat. Konflik terjadi ketika tujuan masyarakat tidak berjalan dengan baik atau tidak sejalan. Berbagai perbedaan pendapat dan konflik sering menghasilkan situasi yang lebih baik bagi sebagian besar masyarakat atau semua pihak yang terlibat.

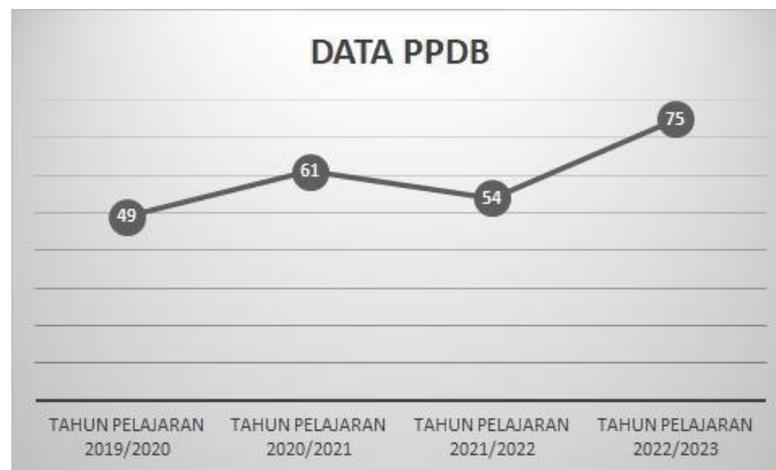
Konflik yang terjadi di lembaga pendidikan tepatnya SMK di Kabupaten Bandung bisa dilihat dari kurang harmonisnya atau kurang baiknya hubungan antara atasan dan bawahan, juga kurang kompaknya antara kepala sekolah dan para pendidik dalam berbagai momen-momen kegiatan yang berkaitan dengan pembelajaran di lingkungan sekolah. Walaupun, dengan adanya konflik bisa menjadi jalan bagi kemajuan sebuah lembaga pendidikan, namun pada nyatanya konflik yang muncul ke permukaan merupakan konflik yang disfungsional (Gitosudarmo, 2014). Konflik disfungsional merupakan konflik yang merintangikan setiap tujuan dari setiap lembaga pendidikan.

Di SMK Kabupaten Bandung, dalam kedudukan struktural lembaga pendidikan antara atasan dan bawahan juga memicu konflik. Hal ini bisa dilihat ketika kepala sekolah tidak melibatkan guru-guru pada saat mengadakan peringatan hari besar keagamaan, juga sekalipun guru-guru dilibatkan banyak diantara mereka yang tidak hadir dengan berbagai alasan, begitupun dengan kegiatan yang lain, kepala hanya meminta guru yang disenangi saja yang bisa pergi dan terkesan berjalan sendiri-sendiri khususnya dalam berbagai kegiatan. Sebagai manusia yang unik para pelaku pastinya mempunyai cara pandang mereka masing-masing dengan tujuan yang tidak sama satu sama lainnya dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan terkedang menimbulkan konflik. Pernyataan ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Budiarti dan Santosa bahwa konflik bisa bersumber dari munculnya ego atau perbedaan individu dan kelompok, yang mana mereka memiliki kepentingan yang berbeda-beda (Santoso & Budiarti, 2014).

Senada yang disampaikan Wirawan bahwa munculnya konflik disebabkan oleh cara pandang dan tujuan yang berbeda-beda dari pelaku organisasi atau lembaga pendidikan. Misalnya, di sekolah, kepala sekolah sebagai manajer pendidikan tentu menginginkan bawahannya bekerja semaksimal mungkin dengan memberikan gaji rendah, tetapi bawahannya menginginkan gaji tinggi tetapi dengan kerja seminimal mungkin.

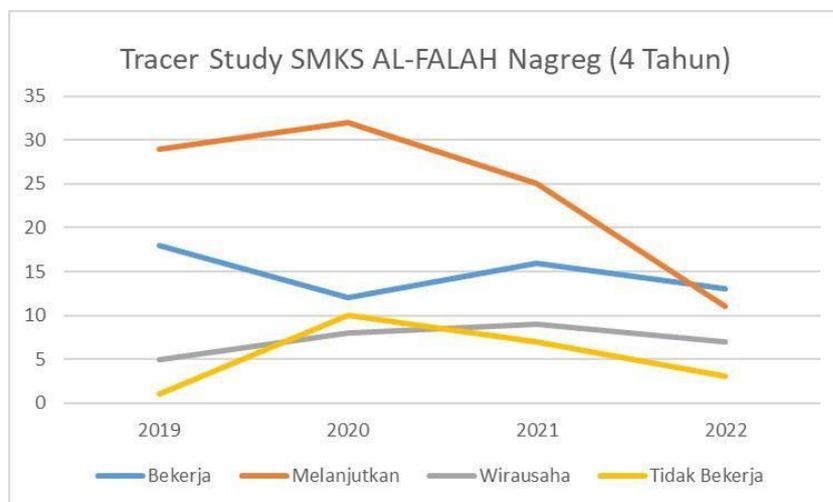
Hal ini juga berlaku di SMK Kabupaten Bandung yang mana kepala sekolah menuntun para pendidikan untuk berkerja maskimal terutama pendidikan yang tinggal diasrama. Ada beberapa kebijakan dari kepala sekolah yang menimbulkan konflik dengan para pendidik di SMK Kabupaten Bandung. Misalnya panitia ujian, petugas itu-itu saja tidak ada pembaruan, dalam PPDB hampir tidak pernah melibatkan guru-guru. Menurut Ramanda, salah pendidik di SMK Al-Falah mengatakan terkait kebijakan kepala sekolah selama ini, ketika dilakukan sesi wawancara dengan peneliti, mengatakan: "yaa in sering terjadi karena kebijakan yang dilakukan oleh kepala sekolahh tidak disosialisasikan terlebih dahulu kepada bawahannya. Ini yang menurut saya bisa menimbulkan konflik dan kejadian ini sebenarnya tidak perlu terjadi apabila ada sosialisasi dan komunikasi yang intens antara kepala sekolah dengan para pendidik. Makanya komunikasi itu penting dan salah satu alat yang utama dan bisa dilakukan oleh kepala sekolah dan para guru.

Kepala sekolah merupakan figure pemimpin dari sebuah komunitas sekolah yang paling bertanggung jawab mewujudkan cita-cita lembaga pendidikan secara bersama-sama (Wahab, 2011). Seperti yang dijelaskan dalam infografis berikut;



Grafik 1 : Data Siswa masuk SMKS AL-FALAH 4 Tahun Terakhir

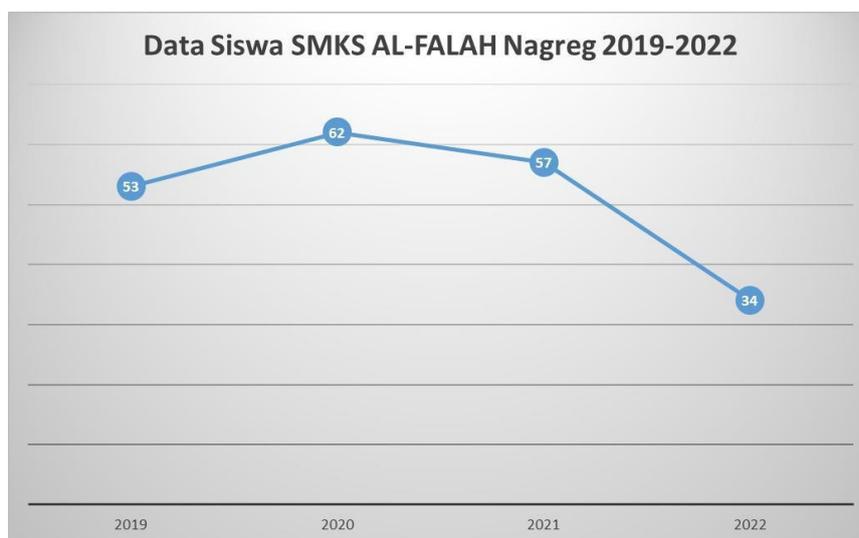
Selama 4 tahun terakhir data SMKS Al-Falah terpantau naik dan turun, namun secara keseluruhan data siswa yang masuk ke SMKS Al-Falah mengalami kemajuan setiap tahunnya.



Grafik 2 : Data Tracer Study SMKS AL-FALAH 4 Tahun Terakhir

Pada data diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Siswa yang bekerja setelah lulus cenderung naik turun setiap tahunnya,
2. Siswa yang melanjutkan ke perguruan tinggi atau ke pesantren cenderung turun setiap tahunnya,
3. Siswa yang berwirausaha cenderung stabil pada angka 5-10 orang,
4. Siswa yang tidak bekerja yang awalnya naik saat masa-masa pandemic berangsur turun dalam 2 tahun terakhir.



Grafik 2 : Data Lulusn SMKS AL-FALAH 4 Tahun Terakhir

Berdasarkan grafik diatas serta hasil wawancara, maka didapatkan informasi bahwa musyawarah serta komunikasi yang baik bisa menjadi suatu hal yang sangat penting yang harus dilakukan oleh kepala sekolah dan tenaga kependidikan untuk menyamakan pandangan atau persepsi serta mengetahui permasalahan yang dibahas di rapat antara sekolah dengan Yayasan. Oleh karena itu, komunikasi merupakan cara yang paling efektif untuk meminimalisir konflik di lembaga pendidikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Gird, Kilma dan Rahim bahwa perhatian seorang pimpinan terhadap bawahannya yang sedang cenderung menggunakan negosiasi atau kompromi dalam mengelola konflik.

Dalam menyelesaikan berbagai permasalahan, termasuk konflik, di SMK biasanya dilakukan pembahasan di rapat antara Yayasan, kepala sekolah. Kemudian kepala menyampaikan kembali di forum rapat guru, dimana sebelumnya diadakan pembahasan terbatas di kalangan staff sekolah yang biasa dilakukan setiap tanggal 10 tiap bulannya, baik itu mengenai permasalahan atau konflik maupun strategi yang bisa digunakan dalam meminimalisir konflik untuk ditemukan cara yang terbaik. Tentunya strategi ABCD (*Asset Based Community Development*) sudah mulai diterapkan di sekolah yakni pengelolaan sekolah berbasis aset yang terdiri dari;

- 1) Modal manusia,
- 2) Modal sosial,
- 3) Modal politik,
- 4) Modal lingkungan/fisik,
- 5) Modal agama dan budaya,
- 6) Modal finansial.

Maka agar konflik bisa diminimalisir tentu modal manusia dan modal financial harus menjadi sebuah kekuatan dari sekolah tersebut. Dimana modal manusia, didalamnya ada guru dan tenaga kependidikan, kepala sekolah, komite serta peserta didik. Pengembangan kompetensi guru terus

ditingkatkan, dengan program study lanjut bagi guru yang background pendidikannya belum linier, pelatihan-pelatihan, in house training serta adanya *family gathering* yang dilaksanakan dua tahun sekali untuk menjalin ke akrab dan menumbuhkan sikap loyalitas yang tinggi di antara pengelola sekolah dengan para pendidik. Hal ini pun, ditunjang dengan modal finansial, baik itu melalui unit produksi yang mulai dikembangkan olehh sekolah maupun sokongan dari Yayasan. Sehingga dengan pengembangan yang terus dilakukan, akan menjadi modal yang kuat dalam mengikut sertakan guru dalam setiap kegiatan.

Hasil study lapangan mengenai manajemen konflik dalam kepemimpinan di SMK berbasis agama, filsafat, psikologi dan sosiologi, menunjukkan bahwa;

1. Manajemen konflik merupakan sautu cara yang bisa dilakukan dengan tahap-tahapan untuk memecahkan masalah yang ada dengan tindakan-tindakan yang tepat sasaran.
2. Konflik antar individu pertentangan atau konflik yang disebabkan oleh sentiment satu individu degan individu lainnya di salam lembaga pendidikan Keterampilan yang harus dimiliki oleh pemimpin pendidikan di lembaga pendidikan dalam menyelessaikan konflik, yakni:
 - a) kerempilan dalam memimpin agar mmapu menguasai cara-cara kepemimpinan, memiliki keterampilan memimpin dan menguasai cara menyusun rencana program kerja.
 - b) keterampilan dalam hubungan insani,
 - c) keterampilan dalam proses berkelompok,
 - d) keterampilan dalam administrasi personil

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya merujuk kepada permasalahan dan tujuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa;

1. Manajemen konflik merupakan suatu langkah yang di ambil oleh seorang manajer (kepala sekolah) di lembaga pendidikan formal agar bisa mengendalikan konflik atau masalah yang terjadi sehingga tujuan pendidikan dapat terwujud secara optimal. Terjadinya konflik dikarenakan adanya perbedaan pendapat, satu sama lainnya merasa benar yang akhirnya bisa menimbulkan ketegangan dari adanya kesalah pahaman. Di lembaga pendidikan formal pun, konflik kerap terjadi, antara individu (tenaga kependidikan) dengan pimpinan (kepala sekolah).
2. Konflik di SMK Al-Falah terjadi berkaitan dengan beberapa kebijakan dari kepala sekolah. Konflik yang terjadi di lembaga pendidikan tersebut dapat di identifikasi di antaranya pengambilan beberapa kebijakn yang dilakukan oleh kepala sekolah tanpa ada komunikasi dan koordinasi terlebih dahulu kepada para pendidik. Sehingga kesadaran dari diri pendidik akan pentingnya manaati tata tertib sekolah perlu di tingkatkan.
3. Manajemen konflik dalam pendidikan di SMK Al-Falah perlu dilakukan sosialisasi, koordinasi dan komunikasi dengan bawahan. Sedangkan resolusinya yaitu dengan menggunakan kompromi, negosiasi dan komunikasi antara kepala sekolah dan pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran. Surat. A.-Baqarah ayat 176

Ahmad Hasan N, Et.al. *Manajemen Konflik Dan Cara Penanganan Konflik Dalam Organisasi Sekolah*. Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol. 9, Nomor 1. 2021

Ashfaq Hussain Khan, *Distance Learning Assignment: Principle of Management*, EMBA Program, Vol. 01 No. 1052–215002 (2018).

Cepi Triatna, *Perilaku Organisasi: Dalam Organisasi* (Bandung, Rosdakarya,2015)

<https://jabarekspres.com/berita/2017/01/23/indek-pendidikan-di-kab-bandung-masih-rendah>

- Indriyo Gitosudarmo, I Nyoman Sudita, *Perilaku Keorganisasian*, (Yogyakarta: BPFE, 2014).
- Isa, Ahmed Adamu. „*Conflicts in Organizations : Causes and Consequences*“. *Journal of Educational Policy and Entrepreneurial Research* 2, no. 11 (2016)
- Eka Eriyant, et.al., *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Volume 5 Nomor 2. 2021
- George. R.Terry. *Prinsip – prinsip manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta. 2019
- Maryam Kasim, Herson Anwar, liang Otaya, *Manajemen Konflik Dalam Persepektif Al-Qur'an dan Hadis*. *Jurnal Al-Himayah*. Vol. 3 No. 2 . 2019
- Mahyuni, Yudisan D, *Manajemen Konflik dam Tinjauan Al-Qur'an*. *Jurnal Almufida*. Vol. II No. 1 2017
- Rahayu Larasati dan Setya Raharja, *Conflict management in improving schools' effectiveness*, Vol. 397 No. 1 .2020..
- Qur'an dan Hadits. Vol 3 No. 2. (2019)
- Sultoni et al., 'One-Roof School Principal Excellence Leadership Development Model in Indonesia', in *Proceeding of the 2nd Early Childhood and Primary childhood Education*.
- Wahyuningrum, *Peranan Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Sekolah Di Era Otonomi Sekolah*, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 4 No. 2 (2008)
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, cet. ke-15, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013