



STRATEGI MANAJEMEN KONFLIK SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK DI SMP NEGERI BANGUN REJO KECAMATAN SUKAKARYA

Meri Afriasari^{1*}, Surajiyo², Azhar³

¹Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: *meriafria176@gmail.com, surajiyo surat@gmail.com, azharplaju75@gmail.com

*Corresponding Author

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi manajemen konflik yang diterapkan di SMP Negeri Bangun Rejo, Kecamatan Sukakarya, sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pendidik. Fokus penelitian ini adalah bagaimana pengelolaan konflik yang terjadi antar guru, siswa, dan antara manajemen sekolah dengan guru dapat berdampak positif terhadap kualitas kinerja pengajaran di sekolah tersebut. Melalui pendekatan kualitatif, data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan konflik yang efektif dapat memperkuat kerjasama antar guru, meningkatkan komunikasi terbuka, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Dengan demikian, penerapan strategi manajemen konflik yang tepat berkontribusi pada peningkatan semangat dan kinerja guru, serta pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri Bangun Rejo.

Kata kunci—Manajemen Konflik, Kinerja, Pendidik.

Abstract

This study aims to identify and analyze the conflict management strategies implemented at SMP Negeri Bangun Rejo, Sukakarya District, as an effort to improve educator performance. The focus of this research is how the management of conflicts occurring between teachers, students, and between school management and teachers can positively affect the quality of teaching performance at the school. Using a qualitative approach, data were collected through interviews, observations, and documentation. The results show that effective conflict management can strengthen cooperation among teachers, improve open communication, and create a harmonious and productive work environment. Therefore, the implementation of appropriate conflict management strategies contributes to the enhancement of teachers' motivation and performance, which ultimately improves the quality of education at SMP Negeri Bangun Rejo.

Keywords— Conflict Management, Performance, Educators.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah bagian dari salah satu pila utama dalam pembangunan suatu bangsa, tapi dalam proses pendidikan, seringkali muncul konflik yang dapat menghambat kinerja dan kualitas pembelajaran. Konflik itu bisa berasal dari berbagai sumber, seperti perbedaan pendapat antara pendidik dan peserta didik, ketidaksesuaian antara tujuan pendidikan dan kenijakan yang diterapkan, serta

interaksi sosial di lingkungan sekolah. Kompleksitas yang seringkali menjadi sumber konflik adalah kompleksitas sumber daya manusia. Ada berbagai kompleksitas yang berkaitan dengan hal ini, yaitu kompleksitas jabatan, kompleksitas tugas, kompleksitas kedudukan dan status, kompleksitas hak dan wewenang dan lain-lain (Mudzakar, 2020).

Istilah konflik berasal dari bahasa Latin *con-figere*, *conflictum* yang berarti



saling berbenturan. Arti kata ini merujuk pada semua bentuk benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, ketidakserasian, pertantangan, perkelahian, oposisi, dan interaksi-interaksi yang antaranya bertantangan (Muslim, 2014).

Permasalahan atau konflik akan selalu ada di setiap sekolah manapun, konflik bisa terjadi antara siswa dengan siswa, Guru dengan Guru, Guru dengan Siswa, karyawan sekolah dengan Guru, Kepala Sekolah dengan Guru atau karyawan, dan lain-lain. Konflik antara sekolah dan masyarakat di sekitarnya juga mungkin dapat terjadi. Namun konflik tersebut tentunya harus segera diselesaikan dengan upaya-upaya yang bisa menyelesaikan konflik tersebut, salah satu upaya tersebut dengan menerapkan strategi manajemen konflik, strategi, manajemen konflik juga dapat dikatakan sebagai langkah-langkah yang diambil oleh pihak yang terlibat dalam konflik ataupun pihak luar lainnya dengan tujuan untuk mengarahkan peselisihan kearah yang dapat menghasilkan hasil akhir yaitu berupa penyelesaian konflik sehingga mendapatkan ketenangan dan bermufakat dalam menyikapi permasalahan yang terjadi (Hasanah, 2020). Hal ini dalam manajemen konflik agar berjalan dengan baik dan terjalin komunikasi efektif dan antara pelaku apabila pihak ketiga mendapat kepercayaan dari kedua pihak yang berkonflik.

Ketika dilakukan Observasi dan Wawancara yang saya lakukan pada tanggal 15 September 2024 di Ruang Guru SMP Negeri Bangun Rejo Kecamatan Sukakarya terdapat permasalahan konflik antara Guru dengan Guru, Siswa dengan Siswa, Kepala Sekolah dengan Guru dan Karyawan di Sekolah, sehingga dapat menurunkan

kinerja dalam pendidik. Oleh sebab itu dengan adanya permasalahan tersebut maka Siswa menjadi dampak dari konflik antara Guru.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini membahas tentang Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Pendidik Di SMP Negeri Bangun Rejo Kecamatan Sukakarya. Jenis dari penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif selalu berusaha mengungkap suatu masalah, keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya.

Analisis data dalam penelitian dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil temuan penelitian mengenai Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Pendidik yang dilaksanakan di SMP Negeri Bangun Rejo Kecamatan Sukakarya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memajemen konflik yang ada sebagai upaya meningkatkan kinerja pendidik di SMP Negeri Bangun Rejo Kecamatan Sukakarya.

Memaparkan dan menganalisis bagaimana strategi pengelolaan konflik dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri Bangun Rejo Kecamatan Sukakarya.

1. Bagaimana pengelolaan konflik berkontribusi terhadap kinerja guru di sekolah di SMP Negeri Bangun Rejo Kecamatan Sukakarya?



Dari hasil wawancara mengenai bagaimana pengelolaan konflik berkontribusi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Bangun Rejo, Kecamatan Sukakarya, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan konflik yang efektif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Konflik yang dikelola dengan baik dapat memperkuat kerjasama tim antar guru, meningkatkan komunikasi yang terbuka, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis dan sehat.

2. Apa saja jenis konflik yang biasanya terjadi di lingkungan sekolah SMP Negeri Bangun Rejo Kecamatan Sukakarya?

Berdasarkan wawancara dengan para guru di SMP Negeri Bangun Rejo Kecamatan Sukakarya, berbagai jenis konflik yang terjadi di lingkungan sekolah dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori utama, yaitu konflik antarsiswa, konflik antara guru dan siswa, konflik antar kelompok siswa, konflik terkait fasilitas sekolah, konflik akibat bullying, konflik antar guru, serta konflik yang melibatkan orang tua siswa

3. Bagaimana guru biasanya merespons strategi pengelolaan konflik yang diterapkan?

Berdasarkan dari jawaban-jawaban yang diberikan oleh para guru mengenai respons mereka terhadap strategi pengelolaan konflik di SMP Negeri Bangun Rejo, Kecamatan Sukakarya, menunjukkan bahwa pengelolaan konflik di lingkungan sekolah lebih dipandang sebagai kesempatan untuk mendidik dan membentuk karakter siswa

4. Strategi apa yang menurut Anda dapat diterapkan untuk mengelola konflik dengan lebih baik?

Berdasarkan dari jawaban-jawaban yang diberikan oleh para guru mengenai strategi pengelolaan konflik di SMP Negeri Bangun Rejo, Kecamatan Sukakarya, menunjukkan bahwa pendekatan yang diterapkan dalam mengelola konflik sangat beragam dan berfokus pada aspek pembelajaran sosial serta pengembangan karakter siswa

Mengdeskripsikan dan menganalisis bagaimana langkah-langkah pengelolaan konflik dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri Bangun Rejo Kecamatan Sukakarya

1. Bagaimana sekolah biasanya mengenali tanda-tanda awal adanya konflik di antara guru atau staf?

Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh tujuh guru dalam wawancara, dapat disimpulkan bahwa sekolah, khususnya para guru, mengenali tanda-tanda awal konflik melalui berbagai perubahan dalam dinamika interpersonal dan komunikasi antar staf. Tanda-tanda tersebut antara lain berupa perubahan sikap atau ekspresi tubuh yang mencerminkan ketegangan, penurunan semangat kerja, atau penurunan kualitas kolaborasi dalam tugas Bersama

2. Bagaimana cara sekolah menjaga agar proses pengelolaan konflik tetap adil bagi semua pihak yang terlibat?

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan tujuh guru di SMP Negeri Bangun Rejo, Kecamatan Sukakarya, dapat disimpulkan bahwa sekolah berkomitmen untuk menjaga keadilan dalam pengelolaan konflik dengan



berbagai pendekatan yang berbasis pada prinsip transparansi, objektivitas, dan keterlibatan semua pihak

3. Seberapa besar keterlibatan kepala sekolah dalam menyelesaikan konflik, dan bagaimana gaya kepemimpinannya memengaruhi hasil penyelesaian?

Dari hasil wawancara dengan tujuh guru di SMP Negeri Bangun Rejo, Kecamatan Sukakarya, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat besar dalam penyelesaian konflik di lingkungan sekolah. Keterlibatan kepala sekolah tidak hanya sebatas memberikan keputusan akhir, tetapi juga sebagai mediator

4. Langkah-langkah apa yang menurut Anda efektif dalam menyelesaikan konflik?

Berdasarkan jawaban dari tujuh guru di SMP Negeri Bangun Rejo, Kecamatan Sukakarya, dapat disimpulkan bahwa penyelesaian konflik di sekolah memerlukan serangkaian langkah yang terstruktur, berbasis komunikasi yang terbuka, serta pengelolaan yang bijak agar dapat menghasilkan solusi yang konstruktif dan menguntungkan semua pihak

Memaparkan dan menganalisis bagaimana hasil pengelolaan konflik dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri Bangun Rejo Kecamatan Sukakarya

1. Apakah ada pengaruh pada tingkat kepuasan kerja atau motivasi guru setelah konflik berhasil diselesaikan? penyelesaian konflik yang efektif dan adil memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi guru di SMP Negeri

Bangun Rejo Kecamatan Sukakarya. Setelah konflik berhasil diselesaikan dengan cara yang transparan dan bijaksana, para guru merasakan perubahan yang positif

2. Apakah Anda melihat adanya peningkatan dalam aspek spesifik kinerja guru, seperti pengelolaan kelas, kreativitas, atau kolaborasi?

Berdasarkan jawaban dari tujuh guru yang telah diwawancarai, dapat disimpulkan bahwa terdapat peningkatan yang signifikan dalam aspek-aspek spesifik kinerja guru, seperti pengelolaan kelas, kreativitas dalam pengajaran, dan kolaborasi antar guru di SMP Negeri Bangun Rejo, Kecamatan Sukakarya

3. Menurut Anda, apakah hasil dari pengelolaan konflik di sekolah ini sudah optimal? Mengapa?

Berdasarkan jawaban yang diberikan oleh para guru, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan konflik di SMP Negeri Bangun Rejo umumnya telah menunjukkan hasil yang positif, namun masih terdapat beberapa area yang memerlukan peningkatan untuk mencapai hasil yang lebih optimal

4. Bagaimana peran pelatihan atau pengembangan profesional guru dalam mendukung hasil pengelolaan konflik? dari jawaban-jawaban di atas menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan profesional guru memainkan peran yang sangat krusial dalam mendukung efektivitas pengelolaan konflik di lingkungan sekolah.



Pembahasan

Memaparkan dan menganalisis bagaimana strategi pengelolaan konflik dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri Bangun Rejo Kecamatan Sukakarya

Para guru di SMP Negeri Bangun Rejo, seperti yang dijelaskan oleh Guru MR dan Guru AH, mengutamakan pendekatan mediasi, di mana siswa yang terlibat konflik diberi kesempatan untuk berbicara dan mendengarkan satu sama lain untuk mencapai kesepakatan bersama.

Mengdeskripsikan dan menganalisis bagaimana langkah-langkah pengelolaan konflik dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri Bangun Rejo Kecamatan Sukakarya

Pengelolaan konflik yang efektif berdampak positif terhadap kinerja guru di SMP Negeri Bangun Rejo. Lingkungan kerja yang harmonis mendorong guru untuk lebih fokus, produktif, dan inovatif dalam menjalankan tugas mereka

Memaparkan dan menganalisis bagaimana hasil pengelolaan konflik dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri Bangun Rejo Kecamatan Sukakarya

Pengelolaan konflik di SMP Negeri Bangun Rejo, Kecamatan Sukakarya, terbukti memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi guru, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka dalam mengajar. Hasil wawancara dengan para guru menunjukkan bahwa penyelesaian konflik yang dilakukan dengan cara yang konstruktif, transparan, dan adil mampu menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Di SMP Negeri Bangun Rejo Kecamatan Sukakarya mengenai Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Pendidik, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pengelolaan konflik yang diterapkan di SMP Negeri Bangun Rejo menggambarkan penerapan berbagai teori yang relevan dalam pendidikan dan manajemen konflik, seperti teori konstruktivisme, teori penyelesaian konflik restoratif, teori pembelajaran sosial, dan teori pendidikan karakter. Pendekatan yang digunakan oleh para guru menunjukkan keberagaman dalam strategi yang diterapkan, namun tetap mengarah pada tujuan yang sama, yaitu menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis dan mendukung perkembangan karakter siswa. Dengan melibatkan siswa dalam proses penyelesaian konflik dan mengedepankan komunikasi yang efektif, para guru berhasil mendidik siswa untuk tidak hanya menyelesaikan konflik, tetapi juga untuk tumbuh menjadi individu yang memiliki empati, tanggung jawab, dan kemampuan sosial yang baik.
- b. Konflik di lingkungan sekolah, jika dikelola dengan bijaksana, dapat menjadi peluang untuk memperbaiki hubungan interpersonal, meningkatkan kinerja guru, dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Pengelolaan konflik berbasis komunikasi terbuka, mediasi yang netral, dan resolusi berbasis konsensus di SMP Negeri Bangun Rejo menciptakan suasana kerja yang



harmonis dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan pendekatan yang sistematis dan kepemimpinan yang kuat, sekolah dapat menjadikan konflik sebagai katalisator untuk perubahan positif dan inovasi. Keterlibatan kepala sekolah dalam pengelolaan konflik di SMP Negeri Bangun Rejo menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung kinerja guru. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang inklusif, demokratis, dan empatik, kepala sekolah mampu mengelola konflik secara adil, menciptakan solusi yang diterima bersama, dan memperkuat hubungan interpersonal di sekolah.

- c. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan konflik yang efektif di lingkungan sekolah memiliki dampak yang luas terhadap pengembangan profesionalisme guru. Guru yang merasa dihargai dan diakui setelah konflik diselesaikan cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Mereka menjadi lebih kreatif dalam merancang pembelajaran dan lebih terbuka untuk bekerja sama dengan rekan sejawat, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Oleh karena itu, pengelolaan konflik yang konstruktif harus menjadi bagian dari strategi manajerial dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di sekolah. pengelolaan konflik di SMP Negeri Bangun Rejo menunjukkan bahwa secara keseluruhan, pengelolaan konflik di sekolah ini sudah cukup efektif, meskipun masih ada beberapa aspek yang memerlukan perbaikan untuk

mencapai hasil yang lebih optimal. Pengelolaan konflik yang dilakukan telah berhasil meredakan ketegangan di antara guru, staf, dan siswa, serta memperbaiki hubungan interpersonal, terutama antar guru.

V. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan diatas peneliti saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Agar pengelolaan konflik di sekolah semakin efektif, perlu diadakan program pelatihan berkelanjutan untuk guru, siswa, dan staf yang focus pada keterampilan resolusi konflik, komunikasi terbuka, dan mediasi. Pelatihan ini harus dilakukan secara rutin untuk memastikan seluruh anggota sekolah memiliki kemampuan yang mumpuni dalam menangani konflik sejak dini dan menghindari eskalasi masalah. Program ini juga dapat memperkenalkan teknik-teknik yang berbasis konsensus dan pendekatan restoratif, sehingga memperkuat hubungan antar individu di sekolah.
- b. Untuk memastikan bahwa pengelolaan konflik memberikan hasil yang positif dan berkelanjutan, perlu ada sistem evaluasi dan umpan balik yang terstruktur dan berkala. Hal ini akan membantu sekolah mengidentifikasi apakah solusi yang diterapkan sudah efektif dalam menyelesaikan akar masalah dan mencegah terjadinya konflik berulang. Selain itu, evaluasi ini dapat melibatkan seluruh pihak terkait dalam proses penyelesaian konflik, baik guru, siswa, maupun staf, untuk meningkatkan transparansi dan partisipasi dalam pengelolaan konflik.



c. Kepala sekolah harus terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang inklusif, demokratis, dan empatik dalam mengelola konflik. Dengan melibatkan seluruh pihak dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan konflik, kepala sekolah dapat menciptakan rasa keadilan dan kesetaraan di antara guru, staf, dan siswa. Kepemimpinan yang inklusif akan memperkuat hubungan interpersonal, mendorong kolaborasi, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru di SMP Negeri Bangun Rejo.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anita, N. H. M. (2022). *Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi Lembaga Pendidikan Islam*. 0602.
- Dewi, I., & Suryana, D. (2020). Analisis Evaluasi Kinerja Pendidik Pendidikan Anak Usia Dini di PAUD Al Azhar Bukittinggi. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 1051. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v4i2.465>
- Fauzi, I. (2023). Manajemen Konflik dan Cara Penyelesaian Konflik dalam Organisasi Sekolah. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(1), 108–115. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanutantara.v1i1.127>
- Hasanah. (2020). *Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada Lembaga Pendidik Islam*. 10.
- hitalessy, I. I. (2018). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 7.
- Juniarti, A. & Wahyu Hidayat. (2023). Penerapan Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik Di Man 3 Bogor. *Mikraf: Jurnal Pendidikan*, 4(2), 1–11. <https://doi.org/10.70338/mikraf.v4i2.98>
- Kasim, M., Anwar, H., & Ota, L. G. (2019). *Manajemen Konflik Dalam Perspektif Al-Qur'an Dan Hadis*. 2.
- Sugiyono, Prof. D. (2018). *Metode pengumpulan data*. Alfabeta, CV.
- susanto, D. F., & Dwianansya, W. (2021). *Strategi manajemen konflik dalam meningkatkan kinerja guru di smp 28 surabaya*. 13.