

Gaya Penanganan Konflik di SMPN Satu Atap Teluk Kelasa Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir

Ana Marlina¹, Nurmadiyah², Irjus Indrawan³

Universitas Islam Indragiri¹⁻³,

Email Korespondensi: ana04marlina@gmail.com

Article received: 3 Januari 2023, Review process: 13 Januari 2023,
Article Accepted: 25 Januari 2023, Article published: 30 Januari 2023

ABSTRACT

Conflict is an interaction between two people who are interdependent but separated by differences in goals. This research aims to analyze and describe how conflict handling styles are and what inhibiting and supporting factors are faced by school principals in overcoming conflict handling styles. This research method uses a descriptive qualitative approach, the key informant in this research is the school principal, while teachers and students are additional informants. Data collection techniques use observation, interviews and documentation. Data analysis techniques use data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of this research can be explained that the conflict handling style is that the principal shows an understanding of the complexity of the conflict by providing appropriate time depending on the complexity and urgency of the conflict, the principal tries to start the conflict resolution process as quickly as possible and provides enough time for all parties to collaborate in finding a solution the good one. The principal is not placating, and considers justice, school policies, and the welfare of the entire community in seeking fair solutions, the principal also reflects an attitude that avoids dominating and intimidating styles in resolving conflicts. Supporting and inhibiting factors in conflict handling styles include supporting factors in handling conflict including good communication, supportive school policies, staff skills, active participation of parents and students, and the availability of adequate resources. Inhibiting factors in handling conflict include a lack of awareness and understanding of the importance of peaceful conflict resolution, the influence of external factors, a lack of skills in managing conflict, and deep tension or differences between the parties involved.

Keywords: Style, Conflict Handler, Principal.

ABSTRAK

Konflik merupakan interaksi antara dua orang yang saling bergantung namun terpisahkan oleh perbedaan tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan bagaimana gaya penanganan konflik dan apa saja faktor penghambat dan faktor pendukung yang dihadapi kepala sekolah mengatasi gaya penanganan konflik. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, informan kunci dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, sedangkan guru dan siswa sebagai informan tambahan. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan

penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini dapat diuraikan bahwa gaya penanganan konflik yakni kepala sekolah menunjukkan pemahaman tentang kompleksitas konflik dengan memberikan waktu yang sesuai tergantung pada kompleksitas dan urgensi konflik, kepala sekolah berupaya memulai proses penyelesaian konflik secepat mungkin dan memberikan cukup waktu bagi semua pihak untuk berkolaborasi dalam mencari solusi yang baik. Kepala sekolah tidak placating, dan mempertimbangkan keadilan, kebijakan sekolah, dan kesejahteraan seluruh komunitas dalam mencari solusi yang adil, kepala sekolah juga mencerminkan sikap yang menghindari gaya mendominasi dan intimidasi dalam menyelesaikan konflik. Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam gaya penanganan konflik, diantaranya adalah, faktor pendukung dalam menangani konflik mencakup komunikasi yang baik, kebijakan sekolah yang mendukung, keterampilan staf, partisipasi aktif orang tua dan siswa, serta ketersediaan sumber daya yang memadai. Faktor penghambat dalam menangani konflik mencakup kurangnya kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya penyelesaian konflik secara damai, pengaruh faktor eksternal, kurangnya keterampilan dalam mengelola konflik, serta ketegangan atau perbedaan yang mendalam antara pihak-pihak yang terlibat.

Kata Kunci: Gaya, Penangan Konflik, Kepala Sekolah.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang kita dituntut kesiapan yang lebih matang dalam segala hal. Bidang pendidikan merupakan salah satu andalan untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan zaman. Persiapan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan dilakukan sejak dari masa pendidikan dasar, menengah, dan tinggi. Secara umum sumber daya manusia merupakan hasil dari *output* tenaga pendidikan/sekolah (Danim, 2012).

Proses pendidikan itu sesungguhnya telah berlangsung sepanjang sejarah dan berkembang sejalan dengan perkembangan sosial budaya manusia di permukaan bumi. Bila diperhatikan dalam sejarah pertumbuhan suatu masyarakat, pendidikan senantiasa menjadi perhatian utama dalam rangka memajukan generasi sejalan dengan tuntutan masyarakat. Maju mundurnya suatu bangsa tergantung maju mundurnya pendidikan itu sendiri (Indrawan, 2014). Keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas kepemimpinan seorang kepala sekolah. Sedangkan sekolah sebagai lembaga pendidikan bertugas menyelenggarakan proses pendidikan dan proses belajar mengajar dalam usaha untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan sekolah. Kepala sekolah diharapkan menjadi pemimpin dan inovator di sekolah (Mulyasa, 2012). Manajer sekolah adalah pemimpin yang berhubungan langsung dengan sekolah. Kepala sekolah harus berupaya mewujudkan kondisi sosial yang mendukung kegiatan lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain yang bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin

mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintah (Hasibuan, 2012). Kepala sekolah adalah seorang pemimpin sekolah atau pemimpin suatu lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran.

Kepala sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam menggerakkan kehidupan sekolah untuk mencapai tujuan. Fungsi kepala sekolah adalah menanamkan pengaruh kepada guru agar mereka melakukan tugasnya dengan sepenuh hati dan antusias. "Sebagai seorang pemimpin diharapkan oleh bawahannya dalam organisasi, dalam hal ini organisasi sekolah mengharapkan para pemimpinnya dapat memberikan arahan untuk kepentingan pencapaian tujuan sekolah.

Kepala sekolah berperan penting dalam mengejawantahkan visi pendidikan. Dalam hal ini, Kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas praktik pengajaran dan pencapaian belajar peserta didik di sekolah. Kepala sekolah melaksanakan fungsi kepemimpinan, yang melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan lainnya, dalam rangka memetakan arah pendidikan sekolah dimasa yang akan datang, mengembangkan pencapaian kualitas sekolah yang diharapkan memelihara fokus perhatian terhadap proses pengajaran dan pembelajaran yang efektif, serta membangun lingkungan belajar yang efektif, serta membangun lingkungan belajar yang kondusif untuk menghasilkan peserta didik yang unggul. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor penentu dalam proses pendidikan yang berlangsung di sekolah (Karwati & Priansa, 2013). Dalam mendorong visi, misi dan melakukan inovasi tersebut, kepala sekolah akan dihadapkan pada berbagai masalah salah satunya konflik yang timbul akibat dari banyaknya permasalahan dan perubahan sekolah sebab semakin maju dan berkembangnya sebuah sekolah maka semakin banyak pula masalah yang timbul dan harus dipecahkan dengan benar.

Banyaknya tugas kepala sekolah yang tidak sesuai dengan fungsi dan penghargaannya sebagai guru yang diberi tugas tambahan sering kali menimbulkan konflik, bahkan tidak sedikit yang menyebabkan stress. Kehadiran konflik biasanya diawali dengan munculnya bibit konflik sehingga pemimpin baik formal maupun informal bertanggung jawab untuk mengidentifikasi sumber dan tipe bibit-bibit konflik secara dini, menganalisa akibat yang harus ditanggung, serta mengidentifikasi kekuatan dan kelemahannya untuk menentukan langkah preventif secara tepat. Jika tahap pertama tidak dapat diatasi dan bibit konflik meningkat maka anggota organisasi akan semakin jeli terhadap kehadiran bibit tersebut, dan sering menimbulkan dampak emosional (Mulyasa, 2015). Selain itu, konflik biasanya timbul dalam organisasi/lembaga sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi (Sulistyorini, 2013). Oleh karena itu, dalam sebuah organisasi manapun, konflik menjadi hal yang sering terjadi. Baik organisasi profit seperti perusahaan maupun organisasi sosial seperti sekolah. Konflik-konflik tersebut bisa muncul dari berbagai lini.

Konflik dapat diibaratkan "pedang bermata dua", di satu sisi dapat bermanfaat jika digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, di sisi lain dapat merugikan dan mendatangkan malapetaka jika digunakan untuk bertikai atau

berkelahi. Demikian halnya dalam organisasi, meskipun kehadiran konflik sering menimbulkan ketegangan, tetap diperlukan untuk kemajuan dan perkembangan organisasi. Dalam hal ini, konflik dapat menjadikan energi yang dahsyat jika dikelola dengan baik bahkan dapat dijadikan sebagai alat untuk melakukan perubahan, tetapi dapat menurunkan kinerja jika tidak dapat dikendalikan (Mulyasa, 2014). dalam mengelola sebuah lembaga pendidikan hendaklah antara kepala sekolah, guru, karyawan maupun warga sekolah lainnya saling bekerja sama dalam menciptakan suasana yang nyaman dan harmonis. Permasalahannya adalah bagaimana kepala sekolah dapat menciptakan suasana yang harmonis agar tidak terjadi konflik yang berdampak negatif pada tenaga kependidikan. Lebih dari pada itu, bagaimana kepala sekolah bersama tenaga kependidikan dapat mengendalikan konflik dan memanfaatkannya untuk kemajuan. Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus berwibawa, jujur, dan transparan. Hal tersebut merupakan modal yang baik untuk menjalin komunikasi yang harmonis dengan para tenaga kependidikan dengan menciptakan rasa saling percaya, budaya malu, serta budaya kerja berbasis kreativitas dan spiritual (Mulyasa, 2014). Lembaga pendidikan Islam adalah suatu bentuk organisasi yang diadakan untuk mengembangkan lembaga-lembaga Islam, dan mempunyai pola-pola tertentu dalam menerapkan fungsinya serta mempunyai struktur tersendiri yang dapat mengikat individu yang berada di bawah naungannya sehingga mempunyai kekuatan hukum tersendiri (Ramayulis, 2014).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang peneliti lakukan, terdapat beberapa gejala-gejala yang terjadi diantaranya yaitu kurang harmonisnya hubungan antara kepala sekolah dan guru, terjadinya masalah pribadi antar guru yang dibawa pada area sekolah, adanya perbedaan persepsi terhadap suatu pekerjaan sesama guru, adanya perbedaan sifat dan karakteristik yang ada pada setiap guru dan kepala sekolah, adanya persaingan dalam merebutkan suatu posisi atau jabatan, adanya ketidaksetujuan terhadap aturan atau peraturan yang telah dibuat oleh kepala sekolah, dan adanya salah paham dan berkomunikasi. Berdasarkan urian latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul gaya penanganan konflik di SMPN Satu Atap Teluk Kelasa Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yakni penelitian yang mencoba memahami suatu gejala dan fenomena yang dialami oleh subjek penelitian dengan memanfaatkan metode alamiah. Penelitian dilakukan di SMPN Satu Atap Teluk Kelasa Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau dengan waktu pelaksanaan selama tiga bulan, di mulai dari tanggal 03 April 2023 s/d 03 Juli 2023. Informan kunci dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, sedangkan guru dan siswa sebagai informan tambahan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi (Margono, 2015). Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Sugiono, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gaya Penanganan Konflik Di SMPN Satu Atap Teluk Kelasa Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir.

a. Gaya kolaborasi (kerja sama)

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan yaitu, kepala sekolah melakukan kegiatan penyelesaian konflik dengan gaya kolaboratif namun belum maksimal. Sejalan dengan hasil wawancara Pertanyaannya adalah Bagaimana bapak sebagai kepala sekolah menangani konflik dengan gaya kolaborasi (kerja sama) dalam menangani konflik sama-sama menang kepala sekolah menjawab :

“Sebagai kepala sekolah, saya akan menggunakan gaya kolaborasi atau kerja sama dalam menangani konflik. Pendekatan ini melibatkan partisipasi aktif dari semua pihak yang terlibat dalam konflik untuk mencari solusi yang saling menguntungkan dan memenuhi kepentingan semua pihak. Saya akan mendorong dialog terbuka, mendengarkan dengan empati, dan mengajak semua pihak untuk bekerja bersama mencari solusi yang dapat diterima oleh semua”.

Selanjutnya selaras dengan dengan jawaban dari wali kelas 1, wali kelas 2, wali kelas 3, ketua kelas 1, ketua kelas 2, ketua kelas 3, sebagai berikut:

“Kepala sekolah menggunakan pendekatan kolaboratif untuk menyelesaikan konflik dengan bekerja sama dengan semua pihak terlibat”

“Kepala sekolah menggunakan kerja sama dengan semua pihak terlibat untuk menyelesaikan konflik” “Kepala sekolah berkolaborasi dengan semua pihak terlibat untuk menyelesaikan konflik secara saling menguntungkan” “Kepala sekolah bekerja sama dengan semua pihak untuk menyelesaikan konflik” “Kepala sekolah kolaboratif dengan semua pihak untuk menyelesaikan konflik” “Kepala sekolah berkolaborasi untuk menyelesaikan konflik”

Gaya kolaborasi (kerja sama) adalah gaya menangani konflik sama-sama menang. Orang yang memilih gaya ini mencoba mengadakan pertukaran informasi. Ada keinginan untuk melihat sedalam mungkin semua perbedaan yang ada dan mencari pemecahan yang disepakati semua pihak. Gaya ini erat kaitannya dengan metode memecahkan persoalan dan paling efektif untuk persoalan yang kompleks. Namun, gaya ini tidak efektif bila pihak-pihak yang terlibat konflik tidak punya niat untuk menyelesaikan masalah atau bila waktu terbatas. Kerja sama butuh waktu. Gaya ini bila diaplikasikan pada tahap konflik lebih tinggi dapat menimbulkan kekecewaan karena logika dan pertimbangan rasional sering dikalahkan oleh emosi yang terkait dengan suatu pendirian atau sikap. Gaya kolaborasi menyatukan langkah semua pihak pada upaya mencari pemecahan pada persoalan yang kompleks. Gaya ini tepat digunakan bila orang dan masalah jelas terpisah satu dari yang lain, dan biasanya tidak efektif bila pihak-pihak yang bertikai memang ingin bertengkar. Gaya ini dapat menjadi motivator positif dalam sesi brainstorming atau problem-solving.

- b. Gaya mengikuti kemauan Gaya mengikuti Kemauan Orang Lain atau disebut juga placating (memuji).

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan yaitu kepala sekolah memang tidak melakukan kemauan orang lain tetapi dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu yang kepala sekolah seuai dengan ketentuan sekolah yang berlaku. Selaras dengan hasil wawancara oleh kepala sekolah beliau menjawab:

“Dalam menangani konflik, saya tidak akan menggunakan gaya mengikuti kemauan orang lain atau placating secara berlebihan. Meskipun saya akan mendengarkan pandangan dan kepentingan semua pihak, saya juga akan mempertimbangkan keadilan, kebijakan sekolah, dan kesejahteraan seluruh komunitas. Pendekatan saya akan berfokus pada pencarian solusi yang adil, seimbang, dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam konflik”.

Selanjutnya selaras dengan dengan jawaban dari wali kelas 1, wali kelas 2, wali kelas 3, ketua kelas 1, ketua kelas 2, ketua kelas 3, sebagai berikut:

“Kepala sekolah tidak menggunakan gaya mengikuti kemauan orang lain secara berlebihan atau placating” “Kepala sekolah tidak menggunakan gaya mengikuti kemauan orang lain secara berlebihan” “kepala sekolah biasanya dalam menyelesaikan masalah tidak terpengaruh oleh orang lain karena orang lain pasti punya kepentingan jadi beliau memutuskan setelah selesai berembuk” “bapak tidak ikut orang lain beliau, beliau melihat masalah dengan tenang” “Tidak, kepala sekolah tidak memilih sikap seperti itu” “Kepala sekolah tidak mengikuti kemauan orang lain secara berlebihan atau memuji”.

Sesuai dengan yang di katakana oleh eko dalam bukunya Gaya mengikuti kemauan Gaya mengikuti Kemauan Orang Lain atau disebut juga placating (memuji), adalah gaya lain untuk mengatasi konflik. Gaya ini menilai orang lain lebih tinggi dan memberikan nilai rendah pada diri sendiri-barangkali mencerminkan rasa rendah diri orang tersebut. Gaya ini juga dapat digunakan dengan sengaja untuk menyanjung-nyanjung orang lain, sehingga membuatnya merasa lebih tenang dalam menghadapi persoalan bersangkutan. Menggunakan gaya ini untuk memuji orang lain ada manfaatnya, terutama bila posisi Anda secara politis tidak berbahaya dalam perusahaan. Gaya mengikuti kemauan orang lain berusaha menyembunyikan sejauh mungkin perbedaan yang ada antara pihak-pihak terlibat dan mencari titik-titik persamaan. Perhatian yang besar pada kepentingan orang lain menyebabkan seseorang berusaha memuaskan kebutuhan orang lain, dengan mengorbankan hal yang sebenarnya penting bagi dirinya sendiri. Mengikuti kemauan orang lain, bila digunakan secara efektif, dapat memelihara hubungan yang baik. Mengikuti kemauan orang lain yang digunakan secara tak sadar, akan mendorong orang berpandangan enteng bahwa Anda bersikap seperti, Silahkan perlakukan saya sekehendak hati Anda.

- c. Gaya mendominasi Gaya mendominasi (menonjolkan kemauan sendiri) adalah kebalikan dari gaya mengikuti kemauan orang lain.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan yaitu kepala sekolah tidak melakukan atau menggunakan gaya mendominasi di karenakan memang kepala sekolah tidak menyukai sesuatu yang dilakukan sendiri beliau lebih kepada berembuk kepada semua pihak yang terkait untuk memutuskan segala sesuatu. Selaras dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala sekolah beliau menjawab:

“Sebagai kepala sekolah, saya tidak akan menggunakan gaya mendominasi yang menonjolkan kemauan sendiri dalam menangani konflik. Gaya ini tidak sejalan dengan pendekatan kolaboratif yang saya pilih. Saya akan mengutamakan pendekatan yang melibatkan semua pihak, membangun dialog yang saling menghormati, dan mencari solusi yang menghargai kepentingan semua pihak yang terlibat”.

Selanjutnya selaras dengan dengan jawaban dari wali kelas 1, wali kelas 2, wali kelas 3, ketua kelas 1, ketua kelas 2, ketua kelas 3, sebagai berikut:

“Kepala sekolah tidak menggunakan gaya mendominasi yang menonjolkan kemauan sendiri” “Kepala sekolah tidak menggunakan gaya mendominasi yang menonjolkan kemauan sendiri” “Kepala sekolah tidak menonjolkan kemauan sendiri, melainkan mengedepankan kerja sama dan kolaborasi” “Kepala sekolah tidak menonjolkan kemauan sendiri, tetapi fokus pada kerja sama” “Kepala sekolah menghindari merusak suasana dengan tidak memberikan penilaian tinggi pada diri sendiri atau orang lain” “Kepala sekolah menghindari merusak suasana dengan tidak memberikan penilaian yang tinggi pada diri sendiri atau orang lain”.

Gaya mendominasi Gaya mendominasi (menonjolkan kemauan sendiri) adalah kebalikan dari gaya mengikuti kemauan orang lain. Gaya ini menekankan kepentingan diri sendiri. Pada gaya mengikuti kemauan orang lain, seseorang mengesampingkan kepentingan dirinya sendiri. Pada gaya mendominasi, kepentingan orang lain tidak digubris sama sekali. Gaya ini efektif bila keputusan perlu segera diambil atau jika persoalan yang dihadapi tidak penting. Gaya ini bisa reaksioner, didorong oleh keinginan menyelamatkan diri sendiri. Ini tercermin dalam aliran filsafat yang mengatakan, “Lebih baik menembak mereka daripada ditembak oleh mereka.” Bila suatu persoalan penting, gaya ini akan memaksa pihak lain memusatkan perhatian pada kebutuhan-kebutuhan yang spesifik. Gaya mendominasi bisa efektif bila ada perbedaan besar dalam tingkat pengetahuan yang dimiliki. Kemampuan menyajikan fakta, menimbang berbagai persoalan, memberikan nasihat yang jitu, dan menggerakkan langkah nyata selama konflik, akan sangat berguna. Namun, langkah yang nyata ada Sisi lainnya, yaitu langkah yang salah. Salah menggunakan kekuasaan dapat menghambat sukses di masa datang. Gaya menonjolkan kemauan sendiri juga paling sering dikaitkan dengan sikap preman dan taktik kekerasan.

- d. Gaya menghindari Gaya menghindari adalah gaya keempat menangani konflik.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan yaitu kepala sekolah dalam menangani konflik beliau menghindar tetapi menunggu waktu yang pas dalam penyelesaiannya tidak semata-mata menghindar langsung lari tanggungjawab. Selaras dengan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala sekolah bahwa Jawaban kepala sekolah:

“Dalam menangani konflik dengan gaya menghindari, saya akan berusaha untuk tidak merusak suasana. Saya akan menggunakan strategi yang mempromosikan dialog damai, saling mendengarkan, dan mencari pemahaman bersama. Saya akan menciptakan ruang yang aman bagi semua pihak untuk menyampaikan pandangan mereka tanpa takut mendapatkan penilaian yang negatif”.

Selanjutnya selaras dengan dengan jawaban dari wali kelas 1, wali kelas 2, wali kelas 3, ketua kelas 1, ketua kelas 2, ketua kelas 3, sebagai berikut:

“Kepala sekolah menghindari memberikan penilaian yang tinggi pada dirinya atau orang lain untuk menjaga suasana yang kondusif” “Kepala sekolah menghindari merusak suasana dengan tidak memberikan penilaian yang tinggi pada dirinya atau orang lain” “Kepala sekolah menghindari merusak suasana dengan tidak memberikan penilaian yang tinggi pada dirinya sendiri atau orang lain” “Tenggang waktu bergantung pada masalahnya kak” “Kepala sekolah menghindari merusak suasana dengan tidak memberikan penilaian tinggi pada diri sendiri atau orang lain” “Tenggang waktu bergantung pada kompleksitas konflik”.

Gaya menghindari Gaya menghindari adalah gaya keempat menangani konflik. Orang yang menggunakan gaya ini tidak memberikan nilai yang tinggi pada dirinya atau orang lain. Ini adalah gaya “jangan merusak suasana”. Aspek negatif dari gaya ini adalah melemparkan masalah kepada orang lain atau mengesampingkan masalah. Orang yang menggunakan gaya ini menarik diri dari situasi yang ada dan membiarkan orang lain untuk menyelesaikannya. Bila persoalan yang dihadapi tidak penting, mengulur-ulur waktu dapat mendinginkan suasana suatu cara efektif penggunaan gaya menghindari. Gaya ini juga efektif dalam hal keperluan waktu. Misalnya, ketika rapat direksi, satu mata acara dapat dikemukakan atau ditangguhkan.

- e. Gaya menghindari mengulur waktu Gaya menghindari mengulur waktu, maka gunakan dengan bijaksana.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan yaitu kepala sekolah mengulur waktu dalam penyelesaian konflik guna untuk memberikan agar dalam penyelesaian konflik tidak langsung di selesaikan di karenakan mengulur waktu agar tenang dulu. Selaras dengan hasil jawaban dari kepala sekolah:

“Dalam menggunakan gaya menghindari, saya akan mencoba untuk mengulur waktu dengan bijaksana. Saya akan memberikan waktu yang cukup bagi semua pihak yang terlibat untuk merenungkan konflik, mempersiapkan argumen mereka, dan mencari solusi yang terbaik.

Namun, penting untuk tidak memperpanjang proses penyelesaian konflik terlalu lama sehingga konflik tidak terselesaikan dan situasi semakin memburuk”.

Selanjutnya selaras dengan dengan jawaban dari wali kelas 1, wali kelas 2, wali kelas 3, ketua kelas 1, ketua kelas 2, ketua kelas 3, sebagai berikut:

“Kepala sekolah mengulur waktu dengan bijaksana dalam menangani konflik secara menghindari”.

“Kepala sekolah mengulur waktu secara bijaksana dalam menangani konflik” “Kepala sekolah mengulur waktu dengan bijaksana untuk memberikan ruang bagi proses penyelesaian konflik”.

“Kepala sekolah mengulur waktu dengan bijaksana dalam menangani konflik” “Kepala sekolah mengulur waktu secara bijaksana dalam menangani konflik” “Kepala sekolah mengulur waktu secara bijaksana dalam menangani konflik”.

Gaya menghindari mengulur waktu Gaya menghindari mengulur waktu, maka gunakan dengan bijaksana. Jika Anda melihat seseorang menggunakannya, itu pertanda ia tidak yakin dan perlu waktu untuk mempelajari situasi itu. Pastikan ada tindakan nyata bila waktu telah tersedia. Konflik biasanya tidak lenyap dengan berjalannya waktu.

f. Gaya Kompromi Kompromi adalah gaya lain untuk menangani konflik.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan yaitu kepala sekolah melakukan negosiasi kepada semua pihak yang terkait dalam konflik. Sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala sekolah berikut adalah Jawaban kepala sekolah:

“Dalam menangani konflik dengan gaya kompromi, saya akan melakukan negosiasi dengan semua pihak yang terlibat. Saya akan mendorong dialog terbuka, mendengarkan kepentingan dan pandangan semua pihak, dan mencari titik temu yang dapat diterima oleh semua. Tujuannya adalah mencapai penyelesaian konflik yang adil dan saling menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat”.

Selanjutnya selaras dengan dengan jawaban dari wali kelas 1, wali kelas 2, wali kelas 3, ketua kelas 1, ketua kelas 2, ketua kelas 3, sebagai berikut:

“Kepala sekolah menangani konflik dengan gaya kompromi melalui negosiasi dengan pihak yang terlibat untuk mencapai penyelesaian yang baik” “Kepala sekolah melakukan negosiasi dengan pihak yang terlibat dalam konflik untuk mencapai penyelesaian yang baik”.

“Kepala sekolah menangani konflik dengan gaya kompromi melalui negosiasi untuk mencapai penyelesaian yang adil dan saling menguntungkan” “Kepala sekolah melakukan negosiasi untuk mencapai penyelesaian konflik yang baik” “Kepala sekolah melakukan negosiasi untuk penyelesaian konflik yang baik” “Kepala sekolah melakukan negosiasi untuk penyelesaian konflik yang baik”.

Gaya Kompromi Kompromi adalah gaya lain untuk menangani konflik. Gaya ini digambarkan terletak di tengah-tengah diagram “Lima Gaya Pendekatan Konflik” dalam halaman pertama bab ini. Nilai gaya ini tidak tinggi dan juga tidak rendah, tergantung nilai kepentingan orang lain atau kepentingan diri sendiri. Gaya ini berorientasi jalan tengah, karena setiap orang punya sesuatu untuk ditawarkan dan sesuatu untuk diterima. Gaya ini sangat efektif bila kedua belah pihak sama-sama benar, tetapi menghasilkan penyelesaian keliru bila salah satu pihak salah! Gaya kompromi paling efektif bila persoalan yang dihadapi kompleks atau bila kekuasaan berimbang. Kompromi dapat dipilih bila cara-cara lain tidak membuahkan hasil dan kedua belah pihak bersedia menjelaskan pendapat masing-masing dan mencari jalan tengah. Kompromi dapat berarti membagi perbedaan atau bertukar konsesi. Semua pihak jelas harus bersedia mengorbankan sesuatu agar tercapai penyelesaian. Keahlian bernegosiasi dan tawar-menawar adalah pelengkap gaya kompromi. Manfaatnya adalah pihak-pihak yang bersangkutan didorong untuk membicarakan bersama persoalan yang dihadapi dan dengan harapan mendorong mereka mencapai kesepakatan. Mempertahankan sikap netral sangat sulit. Jangan terkejut jika Anda dituduh berpihak, bila Anda menggunakan gaya ini. Perusahaan akan menghadapi kesulitan kalau pekerja terdiri atas pihak yang menang dan pihak yang kalah, karena itu gunakan gaya ini hanya bila kerugian bagi kedua belah pihak dapat ditekan sekecil-kecilnya.

Dalam analisis jawaban tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah mengadopsi pendekatan kolaboratif dalam menangani konflik di SMPN Satu Atap Teluk Kelasa Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir. Kepala sekolah berkomitmen untuk melibatkan semua pihak yang terlibat dalam konflik, mendorong dialog terbuka, mendengarkan dengan empati, dan mencari solusi yang saling menguntungkan dan memenuhi kepentingan semua pihak.

Kepala sekolah juga menunjukkan pemahaman tentang kompleksitas konflik dengan memberikan waktu yang sesuai tergantung pada kompleksitas dan urgensi konflik tersebut. Kepala sekolah berupaya memulai proses penyelesaian konflik secepat mungkin dan memberikan cukup waktu bagi semua pihak untuk berkolaborasi dalam mencari solusi yang baik.

Selain itu, kepala sekolah menegaskan bahwa tidak akan menggunakan gaya mengikuti kemauan orang lain secara berlebihan atau placating. Kepala sekolah akan mempertimbangkan keadilan, kebijakan sekolah, dan kesejahteraan seluruh komunitas dalam mencari solusi yang adil, seimbang, dan menguntungkan semua pihak yang terlibat.

Kepala sekolah juga mencerminkan sikap yang menghindari gaya mendominasi dan intimidasi dalam menyelesaikan konflik. Mereka berkomitmen untuk menciptakan lingkungan yang aman, mendukung dialog, keadilan, dan pemahaman bersama.

Dalam menangani konflik, kepala sekolah mengedepankan pendekatan menghindari, yang melibatkan mengulur waktu dengan bijaksana. Kepala sekolah memberikan waktu yang cukup bagi semua pihak untuk merenungkan

konflik, mempersiapkan argumen, dan mencari solusi terbaik. Namun, kepala sekolah juga menyadari pentingnya menyelesaikan konflik dengan efisien agar tidak mengganggu proses pembelajaran dan iklim sekolah secara keseluruhan.

Selanjutnya, kepala sekolah juga siap menggunakan gaya kompromi dalam menyelesaikan konflik dengan melakukan negosiasi dan mengajak semua pihak yang terlibat untuk berkompromi. Tempat pelaksanaan kegiatan kompromi dapat disesuaikan dengan situasi dan preferensi pihak yang terlibat.

2. Faktor penghambat dan faktor pendukung yang dihadapi kepala sekolah dalam Gaya Penanganan Konflik Di SMPN Satu Atap Teluk Kelasa Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir.

Faktor-faktor pendukung kepala sekolah dalam menangani konflik di SMPN Satu Atap Teluk Kelasa Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir: Kepala sekolah yang berkomunikasi dengan baik dan mendengarkan dengan empati: Kemampuan kepala sekolah dalam berkomunikasi secara efektif dan mendengarkan dengan empati memungkinkan terciptanya dialog yang saling menghormati antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik. Hal ini membantu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk mencari solusi yang dapat diterima oleh semua.

Kebijakan sekolah yang mempromosikan dialog, keadilan, dan penyelesaian konflik yang damai: Adanya kebijakan sekolah yang mendukung penyelesaian konflik secara damai memperkuat pendekatan kepala sekolah dalam menangani konflik dengan gaya kolaboratif. Kebijakan ini dapat memberikan pedoman dan kerangka kerja yang jelas bagi seluruh komunitas sekolah.

Guru dan staf yang terlatih dalam penanganan konflik dan mendukung pendekatan yang kolaboratif: Ketersediaan guru dan staf yang memiliki keterampilan dalam penanganan konflik, termasuk pengetahuan tentang teknik negosiasi, komunikasi yang efektif, dan keterampilan manajemen emosi, dapat memberikan dukungan yang penting bagi kepala sekolah dalam menangani konflik secara kolaboratif.

Partisipasi aktif orang tua dan siswa dalam proses penyelesaian konflik: Melibatkan orang tua dan siswa secara aktif dalam proses penyelesaian konflik dapat membantu memperoleh perspektif yang lebih luas dan mencapai solusi yang lebih berkelanjutan. Ini menciptakan iklim partisipasi dan kolaborasi yang positif antara semua stakeholder sekolah.

Adanya sumber daya dan dukungan yang memadai untuk mendukung penyelesaian konflik: Kepala sekolah dapat memanfaatkan sumber daya dan dukungan yang tersedia, seperti konselor sekolah, program pelatihan konflik, atau ahli eksternal, untuk membantu dalam penanganan konflik yang kompleks atau yang membutuhkan pendekatan khusus.

Faktor-faktor penghambat kepala sekolah dalam menangani konflik di SMPN Satu Atap Teluk Kelasa Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir: Kurangnya kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya penyelesaian konflik secara damai: Jika terdapat kurangnya kesadaran dan pemahaman yang cukup

tentang pentingnya penyelesaian konflik secara damai, maka pihak-pihak yang terlibat mungkin kurang menerima atau terlibat dalam pendekatan kolaboratif.

Kehadiran faktor eksternal yang mempengaruhi konflik di sekolah: Faktor-faktor eksternal, seperti masalah sosial atau konflik di luar sekolah, dapat mempengaruhi konflik di sekolah dan membuat penyelesaiannya menjadi lebih kompleks atau sulit. Ketidakmampuan atau kurangnya keterampilan dalam mengelola konflik secara efektif: Jika kepala sekolah atau staf tidak memiliki keterampilan yang cukup dalam mengelola konflik, penyelesaian konflik mungkin menjadi lebih sulit atau tidak efektif.

Ketegangan atau perbedaan yang mendalam antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik: Ketegangan yang tinggi atau perbedaan yang mendalam antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik dapat menghambat upaya kepala sekolah dalam mencapai kesepakatan atau solusi yang dapat diterima oleh semua pihak. Penting bagi kepala sekolah untuk mengenali faktor-faktor pendukung dan penghambat ini dan berupaya mengatasi kendala yang mungkin muncul dalam penyelesaian konflik di sekolah.

Analisis faktor pendukung kepala sekolah dalam menangani konflik di SMPN Satu Atap Teluk Kelasa Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir: Komunikasi yang baik: Faktor ini mencakup kemampuan kepala sekolah untuk berkomunikasi dengan baik dengan semua pihak yang terlibat dalam konflik. Komunikasi yang efektif dapat memfasilitasi pemahaman, saling mendengarkan, dan membangun hubungan yang positif antara semua pihak.

Kebijakan sekolah yang mendukung: Adanya kebijakan sekolah yang mendukung penyelesaian konflik yang damai, dialog, dan keadilan, memberikan landasan dan pedoman bagi kepala sekolah dalam menangani konflik. Kebijakan ini dapat memperkuat pendekatan kolaboratif dalam penyelesaian konflik.

Keterampilan staf: Keterampilan staf dalam mengelola konflik, seperti kemampuan komunikasi, negosiasi, dan manajemen emosi, dapat menjadi faktor pendukung. Staf yang terlatih dan memiliki keterampilan ini dapat membantu kepala sekolah dalam proses penyelesaian konflik yang efektif. Partisipasi orang tua dan siswa: Partisipasi aktif orang tua dan siswa dalam proses penyelesaian konflik dapat memperkuat pendekatan kolaboratif dan memastikan kepentingan semua pihak diperhatikan. Ini menciptakan iklim partisipasi dan memperkuat kerjasama antara sekolah, orang tua, dan siswa dalam menangani konflik.

Sumber daya yang memadai: Ketersediaan sumber daya yang memadai, seperti dukungan konselor sekolah, program pelatihan konflik, atau ahli eksternal, dapat membantu kepala sekolah dalam menangani konflik yang kompleks atau membutuhkan pendekatan khusus. Sumber daya ini dapat memberikan bantuan tambahan dalam memfasilitasi penyelesaian konflik.

Analisis faktor penghambat kepala sekolah dalam menangani konflik di SMPN Satu Atap Teluk Kelasa Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir: Kurangnya kesadaran: Jika terdapat kurangnya kesadaran tentang pentingnya penyelesaian konflik secara damai, pihak-pihak yang terlibat mungkin kurang termotivasi untuk bekerja sama dalam mencari solusi yang saling

menguntungkan. Kesadaran akan pentingnya penyelesaian konflik secara damai perlu ditingkatkan melalui pendidikan dan sosialisasi.

Keterbatasan waktu dan sumber daya: Kepala sekolah mungkin menghadapi kendala dalam menangani konflik dengan efektif jika terbatas oleh waktu yang terbatas atau sumber daya yang terbatas. Hal ini dapat mempengaruhi kemampuan kepala sekolah untuk memberikan perhatian yang memadai dan memenuhi kebutuhan semua pihak yang terlibat dalam konflik. **Pengaruh faktor eksternal:** Faktor-faktor eksternal, seperti masalah sosial atau konflik di luar sekolah, dapat mempengaruhi konflik di sekolah dan membuat penyelesaiannya menjadi lebih kompleks atau sulit. Pengaruh dari faktor-faktor eksternal ini dapat menghambat upaya kepala sekolah dalam menangani konflik.

Keterampilan yang kurang: Ketidakmampuan atau kurangnya keterampilan dalam mengelola konflik secara efektif dapat menjadi faktor penghambat. Kepala sekolah yang tidak memiliki keterampilan yang cukup dalam mengelola konflik mungkin mengalami kesulitan dalam memfasilitasi penyelesaian yang konstruktif dan memuaskan. **Ketegangan antara pihak yang terlibat:** Jika terdapat ketegangan atau perbedaan yang mendalam antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik, penyelesaian konflik dapat menjadi lebih sulit. Ketegangan ini mungkin mempengaruhi komunikasi yang efektif dan kerjasama antara pihak-pihak yang terlibat dalam mencari solusi yang saling menguntungkan.

Kepala sekolah perlu menyadari faktor-faktor ini dan berupaya mengatasi hambatan yang mungkin muncul dalam penyelesaian konflik di sekolah. Upaya yang terus menerus untuk meningkatkan kesadaran, pengembangan keterampilan, dan mengelola sumber daya yang ada dapat membantu meminimalkan pengaruh faktor-faktor penghambat tersebut. Sejalan dengan hasil observasi yang peneliti lakukan yaitu Beberapa faktor pendukung kepala sekolah dalam menangani konflik di SMPN Satu Atap Teluk Kelasa Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir dapat mencakup komunikasi yang efektif antara semua pihak yang terlibat, kebijakan sekolah yang mendukung penyelesaian konflik, keterampilan kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola konflik, partisipasi aktif orang tua dan siswa, serta sumber daya yang memadai untuk mendukung penyelesaian konflik.

Beberapa faktor penghambat kepala sekolah dalam menangani konflik di SMPN Satu Atap Teluk Kelasa Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir dapat meliputi kurangnya kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya penyelesaian konflik secara damai, keterbatasan waktu dan sumber daya yang dapat membatasi upaya penyelesaian konflik, adanya pengaruh faktor eksternal yang mempengaruhi konflik di sekolah, keterbatasan keterampilan kepemimpinan dalam mengelola konflik, serta ketegangan yang mendalam antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik tersebut.

SIMPULAN

Dalam analisis jawaban tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah mengadopsi pendekatan kolaboratif dalam menangani konflik di SMPN Satu Atap Teluk Kelasa Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir. Kepala sekolah berkomitmen untuk melibatkan semua pihak yang terlibat dalam konflik, mendorong dialog terbuka, mendengarkan dengan empati, dan mencari solusi yang saling menguntungkan dan memenuhi kepentingan semua pihak. Kepala sekolah juga menunjukkan pemahaman tentang kompleksitas konflik dengan memberikan waktu yang sesuai tergantung pada kompleksitas dan urgensi konflik tersebut. Kepala sekolah berupaya memulai proses penyelesaian konflik secepat mungkin dan memberikan cukup waktu bagi semua pihak untuk berkolaborasi dalam mencari solusi yang baik. Selain itu, kepala sekolah menegaskan bahwa tidak akan menggunakan gaya mengikuti kemauan orang lain secara berlebihan atau placating. Kepala sekolah akan mempertimbangkan keadilan, kebijakan sekolah, dan kesejahteraan seluruh komunitas dalam mencari solusi yang adil, seimbang, dan menguntungkan semua pihak yang terlibat. Kepala sekolah juga mencerminkan sikap yang menghindari gaya mendominasi dan intimidasi dalam menyelesaikan konflik. Mereka berkomitmen untuk menciptakan lingkungan yang aman, mendukung dialog, keadilan, dan pemahaman bersama. Dalam menangani konflik, kepala sekolah mengedepankan pendekatan menghindari, yang melibatkan mengulur waktu dengan bijaksana. Kepala sekolah memberikan waktu yang cukup bagi semua pihak untuk merenungkan konflik, mempersiapkan argumen, dan mencari solusi terbaik. Namun, kepala sekolah juga menyadari pentingnya menyelesaikan konflik dengan efisien agar tidak mengganggu proses pembelajaran dan iklim sekolah secara keseluruhan. Selanjutnya, kepala sekolah juga siap menggunakan gaya kompromi dalam menyelesaikan konflik dengan melakukan negosiasi dan mengajak semua pihak yang terlibat untuk berkompromi. Tempat pelaksanaan kegiatan kompromi dapat disesuaikan dengan situasi dan preferensi pihak yang terlibat.

Faktor pendukung dalam menangani konflik di SMPN Satu Atap Teluk Kelasa Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir mencakup komunikasi yang baik, kebijakan sekolah yang mendukung, keterampilan staf, partisipasi aktif orang tua dan siswa, serta ketersediaan sumber daya yang memadai. Di sisi lain, faktor penghambat dalam menangani konflik mencakup kurangnya kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya penyelesaian konflik secara damai, pengaruh faktor eksternal, kurangnya keterampilan dalam mengelola konflik, serta ketegangan atau perbedaan yang mendalam antara pihak-pihak yang terlibat dalam konflik. Dengan mempertimbangkan faktor pendukung dan penghambat tersebut, kepala sekolah dapat mengambil langkah-langkah yang sesuai untuk menangani konflik dengan efektif dan mencapai penyelesaian yang memadai untuk semua pihak yang terlibat.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih peneliti kepada kedua orang tua yang telah menghantarkan peneliti sampai pada pendidikan tinggi, ucapan terimakasih peneliti kepada tempat penelitian yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan gaya penanganan konflik di SMPN Satu Atap Teluk Kelasa Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir, ucapan terimakasih peneliti kepada kedua Dosen pembimbing yang telah kebersamai selama penelitian ini dilakukan hingga selesai, ucapan terimakasih peneliti kepada pihak-pihak yang telah terlibat selama penelitian ini dilakukan, ucapan terimakasih peneliti kepada Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam yang telah menerbitkan karya sederhana peneliti ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Danim, S. (2012). *Visi Baru Manajemen Sekolah Dari Unit Birokrasi Ke Lembaga Akademik*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Indrawan, I. (2014). Pendidikan Karakter Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Al-Afkar*, 1(1), 27.
- Karwati, E., & Priansa, J. J. (2013). *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah: Membangun Sekolah yang Bermutu*. Alfabeta.
- Margono, S. (2015). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Mulyasa, E. (2012). *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi dan Implementasi*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2014). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. PT Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2015). *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Ramayulis. (2014). *Ilmu Pendidikan Islam*. Kalam Mulia.
- Sugiono. (2010). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiono. (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sulistiyorini. (2013). *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi*. Teras.